

ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНИХ ПІДХОДІВ НА ПРАКТИЦІ:

Посібник для місцевих координаторів
з питань гендерної рівності в Україні



Проект Ради Європи
«Боротьба з насильством стосовно жінок
в Україні – Етап III» (COVAW-III)

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНИХ ПІДХОДІВ НА ПРАКТИЦІ:

Посібник для місцевих координаторів
з питань гендерної рівності в Україні

Авторки адаптованої версії:

Анне Лауре Гумберт
Міжнародна експертка

Тетяна Фулей
Національна експертка

*Думки, висловлені в цій роботі,
є відповідальністю автора і не
обов'язково відображають офіційну
політику Ради Європи.*

Дозволяється відтворення уривків
(до 500 слів) з некомерційною метою
за умови збереження цілісності
тексту, запобігання використанню
уривків у відриві від контексту,
наданню неповної інформації або
введенню читача в оману іншим
чином стосовно характеру, сфери дії
або змісту цього тексту.

Оригінальний текст обов'язково має
бути позначений у такий спосіб:

«© Рада Європи, рік публікації».

Усі інші запити щодо відтворення/
перекладу всього або частини
документа слід надсилати до
Директорату з комунікацій Ради
Європи (F-67075 Страсбург Седекс
або publishing@coe.int).

Усю іншу кореспонденцію стосовно
цього документа слід надсилати до
відділу з питань гендерної рівності
Генерального директорату з питань
демократії та людської гідності.

Цей матеріал є адаптованою версією
документів Ради Європи, виданих
у 2022 році, а саме: «Посібника для
доповідачів з питань гендерної
рівності» та «Гендерна рівність
та впровадження гендерних підходів
на практиці».

Підготовлено в рамках проекту Ради
Європи «Боротьба з насильством
стосовно жінок в Україні – Етап III»
(COVAW-III).

Дизайн обкладинки та верстка:
ФОП Юлія Ніжинська

Photo: © Shutterstock

©Рада Європи, Березень 2026

Зміст

ВСТУП	4
Розминка: Перевірте свої знання щодо впровадження принципу гендерної рівності	6
ОСНОВИ	7
1. Визначення гендера	13
2. Гендерна рівність	14
3. Міжсекторальний підхід (Інтерсекційність)	16
4. Впровадження гендерних підходів	19
5. Роз'яснення понять, пов'язаних з гендерною проблематикою	21
РОЛЬ МІСЦЕВИХ КООРДИНАТОРІВ З ПИТАНЬ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ	29
1. Вступні примітки щодо термінології українського законодавства	29
2. Механізм забезпечення гендерної рівності	30
3. Функції та обов'язки місцевих координаторів з питань гендерної рівності (МКГР)	31
4. Передумови впровадження гендерних підходів та способи розв'язання проблем	34
5. Як подолати опір – питання та відповіді	37
6. Впровадження гендерних підходів крок за кроком	42
КОРИСНІ РЕСУРСИ, ЯКІ ДОПОМОЖУТЬ У ВАШІЙ РОБОТІ	71
ВІДПОВІДІ НА ТЕСТ	75
ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	81
КОНТАКТИ	84

Вступ

Рада Європи відіграє провідну роль у просуванні гендерної рівності за допомогою комплексних стратегій та цільових рекомендацій. У 1998 році вона прийняла [Рекомендацію № R \(98\) 14](#) щодо [гендерної рівності](#), у якій підкреслюється важливість врахування гендерної проблематики у всіх сферах політики.

Із 1990-х років, відколи було запроваджено концепцію впровадження гендерних підходів («гендерного мейнстрімінгу»), ця стратегія, разом із конкретними заходами щодо просування прав жінок (так званий «подвійний підхід» до гендерної рівності), є важливою складовою роботи Ради Європи у сфері гендерної рівності. Впровадження гендерних підходів також було однією з цілей [Стратегії гендерної рівності Ради Європи на 2018–2023 роки](#), а зараз входить до подальшої [Стратегії гендерної рівності на 2024–2029 роки](#).

Рада Європи реалізує проекти з розбудови потенціалу та співпраці у сфері гендерної рівності, зокрема з питань запобігання та протидії насильству щодо жінок. З цієї метою вона надає національним органам влади та місцевим координаторам з питань гендерної рівності інформацію та інструменти для дотримання стандартів у цій сфері.

Цей посібник адаптовано з «Посібника для доповідачів з питань гендерної рівності», з урахуванням конкретних потреб та специфіки роботи місцевих координаторів з питань гендерної рівності в Україні. Оригінальний посібник для доповідачів з питань гендерної рівності був розроблений як практичний інструмент для підтримки міжурядових та моніторингових органів Ради Європи, а також їхніх співробітників у процесі інтеграції гендерної проблематики в усі аспекти їхньої роботи. Надаючи рекомендації, приклади та передовий досвід, посібник для доповідачів з питань гендерної рівності має на меті забезпечити, щоб впровадження гендерних підходів стало

послідовною та ефективною частиною процесу розробки та реалізації політики в рамках Ради.

Ця адаптована версія є відповіддю на унікальні виклики, що постають на місцевому рівні в Україні, і містить конкретні рекомендації та ресурси для місцевих координаторів з питань гендерної рівності. Цей посібник покликаний надати координаторам необхідні знання для їхньої щоденної роботи та сприяти досягненню гендерної рівності в Україні за допомогою спеціально розроблених методів, зокрема практичних тестів, визначень, тематичних досліджень та прикладів передової практики. Він узгоджується із загальною метою Ради Європи щодо забезпечення гендерної рівності, враховуючи при цьому специфічний культурний, соціальний та інституційний контекст України. Цей посібник допомагає подолати розрив між загальними стратегіями Ради Європи щодо гендерної рівності та їхньою реалізацією на місцевому рівні в Україні, і є доступним та практичним ресурсом для усіх, хто працює над просуванням гендерної рівності на практиці.

Тематична робота різних органів Ради Європи у сфері гендерної рівності та впровадження гендерних підходів представлена на спеціальному [вебсайті, присвяченому впровадженню гендерних підходів \(гендерному мейнстримінгу\)](#). Рада Європи також пропонує комплексний онлайн-курс під назвою [«Гендерна рівність і впровадження гендерно орієнтованого підходу»](#), доступний українською та іншими мовами. У цьому курсі надаються практичні рекомендації та інструменти для ефективної інтеграції гендерної проблематики в різні сфери політики. Курс доступний через [платформу HELP \(Освіта в галузі прав людини для представників юридичних професій\) Ради Європи](#).

Розминка: Перевірте свої знання щодо впровадження принципу гендерної рівності

ПЕРЕВІРТЕ СВОЇ ЗНАННЯ		Так	Ні
1	У 2025 році близько двох з п'яти депутатів Верховної Ради України були жінками.	☐	☐
2	У липні 2025 року жінки склали половину від загальної кількості міністрів в Україні.	☐	☐
3	Більшість чоловіків (понад 90%) віком 25–34 роки в Україні були зайняті у 2021 році, до ескалації війни у 2022 році, порівняно з приблизно двома третинами жінок того ж віку.	☐	☐
4	Приблизно кожна 20-та жінка в Україні віком 15–49 років повідомляла про насильство з боку свого партнера або чоловіка.	☐	☐
5	Жінки та чоловіки мають рівний доступ до ресурсів (напр., грошей, часу, мереж).	☐	☐
6	Державна політика є нейтральною; вона впливає на всіх – жінок і чоловіків, дівчат і хлопців – однаково.	☐	☐
7	Гендерні ролі є соціальними конструктами; вони змінюються з часом і відрізняються між культурами та навіть всередині них.	☐	☐
8	Гендерний мейнстримінг вимагає рівної участі жінок і чоловіків у всіх програмах та заходах.	☐	☐
9	Впровадження гендерної проблематики передбачає нові обов'язки та практики для місцевих координаторів з питань гендерної рівності.	☐	☐
10	Впровадження гендерних підходів має замінити конкретні політики щодо захисту прав жінок та позитивні дії (т.з. «позитивну дискримінацію»).	☐	☐
11	Усі міністерства мають обов'язки щодо впровадження принципу гендерної рівності.	☐	☐
12	Відомості та статистичні дані про населення слід розбивати за статтю лише в тому випадку, якщо інформація, розбита за статтю, є легкодоступною.	☐	☐

Відповіді див. на [сторінках 75-80](#)

ОСНОВИ

Для усунення всіх проявів нерівності між жінками та чоловіками недостатньо лише формального забезпечення рівних прав (або рівності «де-юре»). Попри те, що правовий статус жінок у Європі покращився, до реальної гендерної рівності (рівності «де-факто») ще далеко.

Факти та цифри¹

У Європі:

- Жінки становлять близько 50% населення Європи
- Станом на серпень 2025 року чоловіки становлять 68% від складу національних парламентів ([Міжпарламентський союз, 2025](#))
- У 2025 році чоловіки займають 70% посад міністрів у країнах Європейського Союзу (ЄС) ([Європейський інститут гендерної рівності, 2025](#))
- У 2023 році жінки в ЄС заробляли в середньому на 12% менше, ніж чоловіки ([Євростат, 2025](#))
- У 2019 році в ЄС середня різниця в розмірі пенсій між чоловіками і жінками становила 29% ([Євростат, 2021](#))
- У 2020 році частка жінок серед фігурантів новин становила лише 28%, а серед експертів, представлених у ЗМІ по всій Європі, – 24% ([Глобальний проєкт з моніторингу медіа, 2020](#))
- Майже кожна третя жінка у віці від 18 до 74 років в ЄС (31%) зазнала фізичного (включно з погрозами) або сексуального насильства в дорослому віці ([Євростат, 2024](#))

1. Наведені нижче цифри взяті з останніх версій першоджерел.

В Україні:

■ У 2025 році жінки становили 21% депутатів Верховної Ради та 19% міністрів ([Міжпарламентський союз, 2025 р.](#); [Кабінет Міністрів України | Кабінет Міністрів України, 2024](#))

■ У 2021 році рівень зайнятості жінок у віці 15–64 років становив 62%, тоді як серед чоловіків – 72%² ([Міжнародна організація праці, 2025](#))

■ У 2021 році рівень зайнятості жінок у віці 25–34 років становив 68%, тоді як серед чоловіків – 93% ([Міжнародна організація праці, 2025](#))

■ У 2021 році жінки становили 44% серед керівників вищої та середньої ланки ([Міжнародна організація праці, 2025](#))

■ У 2021 році 87% чоловіків віком від 15 років в Україні повідомили, що мають банківський рахунок, порівняно з 81% жінок віком від 15 років ([Світовий банк, 2025](#))

■ У 2021 році рівень здобуття базової середньої освіти в Україні становив 85% для дівчат і 84% для хлопців ([Світовий банк, 2025](#))

■ 5% жінок віком 15–49 років в Україні повідомили, що у 2018 році зазнали тієї чи іншої форми сексуального насильства ([Світовий банк, 2025](#))

■ 18% жінок віком 15–49 років в Україні повідомили, що у 2018 році зазнали фізичного або сексуального насильства від свого чоловіка або партнера ([Світовий банк, 2025](#))

Гендерна нерівність не зумовлена лише біологічними відмінностями, а й нерівним становищем жінок і чоловіків у суспільстві, яке сформувалося внаслідок багатовікової нерівності, пригнічення та дискримінації жінок. Гендерна нерівність присутня у всіх сферах життя, серед яких прийняття рішень, фізична недоторканність, робота, доходи, володіння майном, освіта, охорона здоров'я, доступ до правосуддя, представництво, культурні норми або ролі, що приписуються жінкам і чоловікам у суспільстві. І ця нерівність непропорційно впливає на жінок.

Ба більше, розглядаючи гендерну нерівність, необхідно брати до уваги як приватну, так і публічну сфери. Адже нерівність у приватній сфері

2. Останні дані були отримані до ескалації агресії Російської Федерації проти України.

(неоплачувана хатня праця та догляд за дітьми, насильство проти жінок) та різні ролі жінок і чоловіків у всій їхній різноманітності зрештою впливають на їхню участь та становище у публічній сфері, зокрема на оплачувану працю та рівну участь у прийнятті рішень.

Гендерна нерівність формується гендерними ролями, відповідно до яких жінкам і чоловікам присвоюються певні функції залежно від їхньої статі і які пов'язані із розмежуванням публічної та приватної сфер. Як показують дослідження, є три основні типи гендерних ролей ([Мозер, 1989](#)): продуктивні ролі (наприклад, участь у ринку праці), репродуктивні ролі (наприклад, час, витрачений на догляд за дітьми) та громадські ролі (наприклад, волонтерська робота). Неможливо очікувати, що жінки та чоловіки будуть рівноцінно виконувати ці різні ролі, і між їхніми ролями є значні відмінності, зокрема у плані статусу та фінансової винагороди.

Нерівність також проявляється у представництві жінок і чоловіків у суспільстві. Така ситуація спостерігається у кількісному вимірі: наприклад, у ЗМІ працює менше жінок (за даними [Глобального проєкту з моніторингу медіа](#), 2020, у 2020 році частка жінок у ЗМІ Європи становила 25%), у музеях представлено менше витворів мистецтва, створених жінками ([ЮНЕСКО, 2005](#)), а в книжках з історії та шкільних підручниках жінки згадуються доволі обмежено ([Національний музей жіночої історії у США, 2017](#)) тощо.

Те саме можна сказати і в якісному плані: наприклад, у популярній культурі, навчальних матеріалах чи рекламі жінки та чоловіки зображуються стереотипно, а ринок праці структурований за гендерною ознакою (доглядів професії, в яких переважають жінки, є менш оплачуваними, тоді як технічні та керівні професії зазвичай приваблюють більше чоловіків, а отже, мають вищий статус і кращу оплату).

Зв'язок між впровадженням гендерних підходів та насильством стосовно жінок

Насильство стосовно жінок є найпоширенішим порушенням прав людини щодо жінок. Воно обмежує можливість жінок користуватися своїми основоположними правами на життя, безпеку, свободу, гідність, фізичну та психологічну недоторканність. Сюди можуть бути віднесені фізичне насильство, психологічне насильство, домашнє насильство, сексуальне насильство, сексуальні домагання, переслідування, насильство в Інтернеті (спрямоване на молодих жінок, журналісток або політикинь), калічення жіночих геніталій, примусові шлюби або торгівля людьми (у випадку жінок, переважно з метою сексуальної експлуатації).

Насильство стосовно жінок розглядається як порушення прав людини та форма дискримінації. Насильство по-різному впливає на жінок, але деякі їхні групи, які зазнають різних форм дискримінації, наприклад, мігрантки, ромки, жінки з інвалідністю, часто піддаються більшому ризику насильства або експлуатації.

Оцінки поширеності (як протягом усього життя, так і за останні 12 місяців) насильства щодо жінок доступні для 30 країн Європи на основі даних за 2021 рік ([Євростат, 2025](#)).³ Протягом свого життя від 20% до 55% жінок, які колись мали партнера, зазнавали психологічного насильства з боку інтимного партнера, а від 6% до 36% зазнавали фізичного або сексуального насильства з боку інтимного партнера ([Євростат, 2025](#)). Загалом, від 20% до 55% жінок зазнали певної форми насильства з боку інтимного партнера ([Євростат, 2025](#)). Від 2% до 11% жінок старші 15 р. зазнали фізичного насильства з боку осіб, які не є їхніми партнерами, від 2% до 35% зазнали сексуального насильства, і з них від 1% до 13% зазнали зґвалтування ([Євростат, 2025](#)). Від 5% до 32% жінок стикалися зі сталкінгом у дорослому віці, а від 1% до 5% стикалися зі сталкінгом протягом останніх 12 місяців 2021 року ([Євростат, 2025](#)). Насильство проти жінок також зачіпає їх на роботі. У 2021 році від 11% до 55% жінок, які колись працювали, стикалися з сексуальними домаганнями на робочому місці, а від 2% до 11% жінок стикалися з сексуальними домаганнями на робочому місці протягом останніх 12 місяців ([Євростат, 2025](#)).

Рівень поширеності насильства над жінками з боку інтимних партнерів у Європі (2021 р.)



Джерело: Євростат, 2025 р.

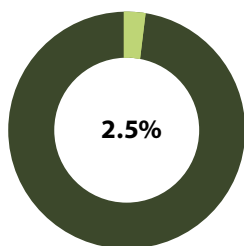
3. Ці цифри взяті з даних опитування, тому їх слід інтерпретувати з обережністю, оскільки вони базуються на власних свідченнях респондентів. Зокрема, оцінки поширеності обмежуються тим, що жінки вважають за потрібне або готові розкрити, а це означає, що справжній масштаб насильства може відрізнятись від заявлених показників.

Таке насильство має катастрофічні наслідки для жінок як особистостей: воно впливає на їхнє фізичне та психологічне здоров'я, обмежує їхню участь у ринку праці або змушує відмовлятися від соціальних мереж чи певних сфер діяльності, зокрема тих, де домінують чоловіки і де сексизм та домагання можуть бути більш поширеними (включно з деякими сферами влади).

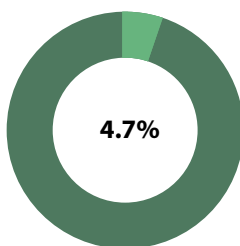
Гендерно зумовлене насильство стосовно жінок має колосальні наслідки для суспільства (жертв та їхніх дітей, свідків, родин, друзів тощо), оскільки воно є «як причиною, так і результатом нерівного співвідношення сил через сприйняття відмінностей між жінками й чоловіками, що призводить до залежного стану жінок в приватній та публічній сферах. Цей вид насильства глибоко вкоринився в соціальні й культурні структури, норми та цінності, якими керується суспільство, й нерідко навіки застигав завдяки культурі заперечення й замовчування», – Пояснювальна доповідь до Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок та домашньому насильству та боротьбу з цими явищами ([Стамбульська конвенція, 2011](#)).

Економічні витрати, пов'язані з насильством щодо жінок, також чималі: за даними дослідження Європейського інституту гендерної рівності за [2021](#) рік, у ЄС ця сума становила 366 мільярдів євро щорічно. У 2021 році валовий внутрішній продукт (ВВП) ЄС становив 14,5 трильйона євро ([ЄС, 2025](#)), тобто вартість насильства становить близько 2,5% від загальної вартості товарів та послуг, вироблених у ЄС. Для порівняння, загальні витрати ЄС на освіту у 2023 році становили 4,7% ВВП ([Євростат, 2025](#)) а на охорону здоров'я – 7,3% ВВП ([Євростат, 2025](#)).

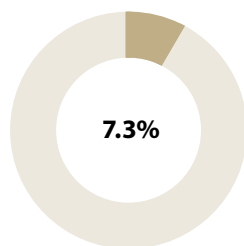
Економічний вплив насильства стосовно жінок у порівнянні з витратами на освіту та охорону здоров'я в ЄС у відсотках від ВВП



Гендерно зумовлене насильство (2021 р.)



Витрати на освіту (2023)



Витрати на охорону здоров'я (2023)

Тому питання насильства стосовно жінок повинні братися до уваги при формуванні державної політики в багатьох сферах, зокрема в законодавстві та судочинстві (доступ до правосуддя для жертв, професійна підготовка), а також у сферах охорони здоров'я, освіти, медіа, трудового права та доступу до спеціалізованих послуг (таких як телефонні лінії допомоги (т.зв. «гарячі лінії»), притулки (т.зв. «шелтери»), центри допомоги жертвам зґвалтування). Ці аспекти також мають вирішальне значення при реалізації проєктів або організації заходів (запобігання сексизму та домаганням).

Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами, більш відома як [Стамбульська конвенція](#), є всеосяжною міжурядовою угодою, спрямованою на боротьбу з усіма формами насильства щодо жінок. Вона була прийнята у 2011 році й набула чинності у 2014 році. Ця конвенція встановлює юридично обов'язкові стандарти щодо запобігання насильству, захисту жертв та притягнення кримінальників до відповідальності. У ній наголошується на необхідності скоординованого підходу, який вимагає від держав, що підписали конвенцію, вживати заходів у різноманітних секторах, серед яких правоохоронна сфера, освіта, послуги загального та спеціалізованого характеру, щоб ефективно боротися з насильством. Україна ратифікувала Стамбульську конвенцію 18 липня 2022 року, і вона набрала чинності в країні 1 листопада 2022 року.

Історична нерівність між жінками та чоловіками має величезний вплив на всі сфери життя та інституції, в тому числі й на державну політику. Навіть сьогодні в процесі формування політики чоловіки часто розглядаються (свідомо чи несвідомо) як «типові» або «стандартні люди». Щоб досягти гендерної рівності, потрібні стратегії, які кидають виклик цим усталеним гендерним нормам і враховують відповідні гендерні відмінності (між жінками та чоловіками і всередині цих груп) на кожному етапі розробки та реалізації політики. Такою стратегією є впровадження гендерних підходів – т.з. «гендерний мейнстрімінг» (англ. gender mainstreaming). У цій публікації терміни «впровадження гендерних підходів» та «гендерний мейнстрімінг» використовуються як синоніми.

Цей посібник має на меті представити основні визначення та принципи, а також запропонувати певні рекомендації щодо того, як інтегрувати гендерну проблематику до вашої повсякденної роботи.

1. Визначення гендера

Що таке гендер?

Гендерна рівність є одним з базових пріоритетів Ради Європи, оскільки вона не тільки визнає її як одне з основних прав людини, але і як основу демократії та соціальної справедливості. Рада Європи є провідним рушієм гендерної рівності та впровадження гендерних підходів (гендерного мейнстримінгу), виступаючи за інтеграцію гендерної рівності у всю політику та діяльність.

За визначенням Стамбульської конвенції Ради Європи, «гендер» означає:

” Соціально закріплені ролі, поведінку, діяльність і характерні ознаки, які певне суспільство вважає належними для жінок та чоловіків.

Джерело: Стаття 3 Стамбульської конвенції ([Рада Європи, 2011](#))

Гендерні відносини та ролі в різних культурах відрізняються і з часом еволюціонують, адаптуючись до мінливих соціальних, економічних та культурних реалій. Натомість стать означає біологічні відмінності між жінками та чоловіками, які залишаються незмінними.

Поняття гендера є соціальним конструктом, що визначає ідентичність людини. У більшості випадків соціально сформовані гендерні ролі є несприятливими для жінок у тому сенсі, що вони штучно створені й мають негативний вплив на становище та можливості жінок у суспільстві. Зокрема, глибоко вкорінені стереотипи та переконання щодо обов'язків жінок як основних доглядальниць за дітьми та іншими утриманцями впливають на різні аспекти їхнього життя, суспільної ролі та можливості. Це, зокрема, стосується можливостей жінок брати участь в оплачуваній праці та обіймати керівні посади або посади, пов'язані з прийняттям рішень ([ООН Жінки та ПРООН, 2023](#)).

Панівні гендерні ролі також формують суспільні уявлення про те, хто вважається справжнім носієм прав, знань та влади. Ці уявлення впливають на різні інші питання, з якими щодня стикаються жінки та чоловіки, такі як вибір професії, видимість у медіа, доступ до політики та правосуддя. Гендерні стереотипи заважають як жінкам, так і чоловікам повною мірою користуватися своїми правами та обмежують їхні можливості та добробут. [Рада Європи](#) наголошує, що такі стереотипи можуть обмежувати в усіх аспектах і на всіх етапах життя розвиток талантів і здібностей дівчат і хлопців,

жінок і чоловіків, їхні освітні та професійні вподобання та досвід, а також життєві очікування, заважаючи їм досягти повного потенціалу та загалом обмежуючи їхні життєві можливості. Гендерні стереотипи як спричинені глибоко вкоріненими установками, цінностями, нормами й упередженнями, так і є їхнім наслідком. Вони використовуються для виправдання та підтримки історичної влади чоловіків над жінками, а також сексистського ставлення, які стримують просування гендерної рівності.

Гендер – це:

- соціальний, ідеологічний та культурний конструкт;
- ознака, яка була засвоєна та прийнята як жінками, так і чоловіками в процесі соціалізації;
- мінлива ознака, що змінюється в межах культур та залежно від них, а також із плином часу;
- система розподілу влади, в якій існує нерівність між жінками та чоловіками у розподілі ресурсів, багатства, оплачуваної та неоплачуваної праці, часу, прийняття рішень, політичної влади, користуванні правами та привілеями в сім'ї та в усіх аспектах соціального, професійного та громадського життя.

Гендер взаємодіє з іншими чинниками ідентичності людини, утворюючи численні рівні можливостей, але також і потенційні нерівності, насильство та дискримінацію. Ці чинники можуть бути обумовлені впливом таких ознак, як «статі, гендеру, раси, кольору шкіри, мови, релігійних, політичних або інших переконань, національного або соціального походження, належності до національної меншини, майнового стану, народження, сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності, віку, стану здоров'я, інвалідності, сімейного стану, статусу мігранта чи біженця або іншого статусу» (пункт третій статті 4 Стамбульської конвенції). Інтерсекційний аналіз має на меті дослідити, як ці різноманітні чинники взаємодіють і посилюють нерівність, щоб усунути її.

2. Гендерна рівність

У контексті Комісії з питань гендерної рівності Ради Європи поняття гендерної рівності найчастіше стосується рівності між жінками та чоловіками. Воно означає становище, в якому жінки та чоловіки мають рівні права та

можливості як за законом, так і в реальному житті. Для цього необхідно, щоб поведінка, прагнення, бажання та потреби жінок і чоловіків оцінювалися та сприймалися однаково. Воно також передбачає рівний доступ до ресурсів та їхній рівний розподіл між жінками та чоловіками. Але гендерна рівність може також охоплювати ширші поняття рівності стосовно гендерної ідентичності (соціальні очікування та норми, пов'язані з жіночим та чоловічим гендером, а також індивідуальний досвід гендеру) та сексуальної орієнтації (здатність кожної людини до глибокого емоційного, афективного та сексуального потягу до осіб іншої статі/гендеру, тієї ж статі/гендеру або більше ніж однієї статі/гендеру, а також до встановлення з ними інтимних та статевих стосунків).

” Гендерна рівність передбачає рівні права для усіх, а також однакове представництво, видимість, розширення прав і можливостей, відповідальність та участь у всіх сферах суспільного та приватного життя. Так само вона означає рівний доступ жінок і чоловіків до ресурсів і розподіл цих ресурсів між жінками і чоловіками. Досягнення гендерної рівності є ключовим для реалізації місії Ради Європи: захисту прав людини, підтримання демократії та збереження верховенства права

(Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2024–2029 роки).

Стандарти Ради Європи переважно стосуються «гендерної рівності» як рівності між жінками та чоловіками. Проте важливо усвідомлювати, що категорії «жінки» та «чоловіки» не є достатніми для охоплення всього спектру гендерного досвіду людей, оскільки людська різноманітність у гендерному та статевому аспектах є складнішою, ніж просто дві категорії. Деякі люди народжуються з поєднанням фізичних характеристик, які чітко не вписуються в поняття «жіночої» чи «чоловічої» статі (це називається «інтерсексність»). Інші можуть ідентифікувати себе як особу іншого гендеру, ніж той, який було визначено при народженні (наприклад, трансгендерні та небінарні особи).

Гендерна рівність не зводиться лише до бінарного сприйняття жінок і чоловіків, а передбачає комплексну взаємодію біологічних особливостей, особистої ідентичності, культурних очікувань і соціальних норм. Стать стосується біологічних характеристик, тоді як гендер є вираженням статі в соціальній та культурній площині. Однак ці поняття системно не пов'язані між собою; гендерна ідентичність людини може не збігатися зі статтю, яка була визначена при народженні. Гендерна ідентичність – це те, як людина особисто сприймає та осмислює свій гендер. Це внутрішнє відчуття, яке

може як збігатися, так і не збігатися з очікуваннями суспільства або статтю, яка була визначена при народженні.

Наприклад, при народженні людина може бути визначена як жінка (стать), але ідентифікувати себе як чоловік (гендерна ідентичність). Гендерна перформативність – це те, як люди виражають свій гендер через дії, поведінку та зовнішній вигляд. На таке вираження впливає їхня гендерна ідентичність. Наприклад, людина, яка ідентифікує себе як жінка, може виражати цю ідентичність через певні стилі одягу або манери, які в деяких суспільствах можуть інтерпретуватися як «жіночні» (наприклад, довге волосся).

Перформативність формується соціальними нормами, зокрема гетеронормативністю. Гетеронормативність нав'язує очікування щодо того, як люди повинні поводитися відповідно до свого гендеру, і передбачає гетеросексуальні стосунки як норму. Це може змушувати людей демонструвати свою гендерну ідентичність у спосіб, який відповідає цим очікуванням, навіть якщо це не відповідає їхній ідентичності. Гетеронормативність може обмежувати гендерну ідентичність, нав'язуючи жорстку бінарність і перешкоджаючи вираженню або ідентичності, що виходять за межі бінарної гендерної або гетеросексуальної норми. Це створює проблеми для тих, чия гендерна ідентичність не вписується в ці обмежені категорії.

Питання, безпосередньо пов'язані з гендерною ідентичністю та сексуальною орієнтацією, розглядаються Радою Європи окремо в рамках роботи підрозділу з питань сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності, гендерного самовираження та статевих ознак (SOGIESC) та за допомогою спеціальних стандартів.

3. Міжсекторальний підхід (Інтерсекційність)

Діяльність Ради Європи у сфері забезпечення гендерної рівності включає міжсекторальний підхід. Міжсекторальний підхід (т.з. «інтерсекційність», англ. intersectionality) – це концепція, яка допомагає нам зрозуміти, як різні аспекти ідентичності людини, такі як раса, стать, соціальний клас, сексуальна орієнтація, інвалідність тощо, взаємодіють і перетинаються, що призводить до формування унікальних досвідів привілеїв або утисків. Хоча багато хто приписує сам термін правознавиці Кімберлі Креншоу, чия знакова стаття 1989 року пояснює дискримінацію, з якою стикаються саме чорношкірі жінки в організації, сама концепція є набагато давнішою. Інтерсекційність – це

насамперед політичний трансформаційний рух, який має глибокі зв'язки з традиціями афроамериканського фемінізму і сягає корінням щонайменше до руху аболіціоністів у першій половині XIX століття.

У [Стратегії гендерної рівності на 2024–2029 роки](#) Рада Європи наголошує, що міжсекторальний підхід може:

” дозволити зрозуміти складніші форми дискримінації, виключення та насильства, яким можуть піддаватися люди. Різні ознаки, на яких ґрунтується така дискримінація, можуть перетинатися, що призводить до унікального життєвого досвіду та вразливості. У контексті політики гендерної рівності міжсекторальний підхід можна використовувати для розуміння, урахування та розгляду взаємозв'язків між гендером і статтю та іншими особистими характеристиками / статусами, перерахованими вище, і пов'язаними з цим складними формами дискримінації. Будь-яка людина може бути вразливою до цих форм дискримінації, але певні групи жінок і дівчат особливо схильні до них і, таким чином, отримають переваги від міжсекторального підходу до політики гендерної рівності.

(сторінка 7)

Інтерсекційність можна розуміти як модель, в якій різні системи нерівності перетинаються між собою. Нерівність може проявлятися за гендерною ознакою, тобто жінки як група загалом можуть отримувати меншу заробітну плату, хоча й подекуди це не стосується окремих жінок. Нерівність може проявлятися через етнічну приналежність, тобто особа, яка належить до етнічної меншини, зазвичай отримує нижчу заробітну плату, хоча й тут не всі представники етнічної меншини отримують менше. Нерівності можуть «сумуватися», тобто жінки з етнічної меншини можуть отримувати ще меншу заробітну плату, ніж жінки з етнічної більшості або чоловіки з етнічної меншини, і набагато менше, ніж чоловіки з етнічної більшості. На концептуальному та емпіричному рівні це означає погляд на нерівності як на такі, що викликають звання.

Утім, такий адитивний підхід не враховує того, як різні ідентичності можуть посилювати нерівність, або того, як одна й та сама особа може одночасно

бути привілейованою чи пригнобленою за різними ознаками нерівності. Додаткові моделі, навіть мультиплікативні, навряд чи зможуть відобразити всі нюанси того, як функціонують різні системи нерівності. Крім того, це не відповідає на питання, чи слід розуміти та аналізувати ідентичність на індивідуальному рівні, чи натомість розглядати її на рівні структурному. Отже, ідентичність можна аналізувати на цих двох пов'язаних рівнях. На індивідуальному рівні йдеться про те, як люди бачать себе і як їх класифікують інші. На структурному рівні ці категорії визначають доступ до владних можливостей та ресурсів через такі механізми, як сексизм чи расизм. Відтак, нерівність, що спостерігається «за ознакою ідентичності», зумовлена не самою ідентичністю як особистою характеристикою, а структурними процесами, що впливають на людей, оскільки їх розглядають як членів певної категорії. Наприклад, не всі жінки відчувають нерівність однаково або взагалі не відчувають її, оскільки гендерні аспекти перетинаються з іншими вимірами привілеїв та нерівності. Заможна біла жінка без інвалідності може мати значні ресурси, соціальний та людський капітал. Її гендерна приналежність відіграє важливу роль у декількох аспектах (наприклад, у питаннях упередженого ставлення або очікувань щодо лідерства), але вона не стикається з такими ж структурними бар'єрами, як, наприклад, мігрантка з робітничого класу, яка має нестабільну роботу.

Міжсекторальний підхід простежується в декількох ключових сферах діяльності Ради Європи, зокрема в її підході до питань дискримінації та прав людини:

■ Європейська комісія проти расизму та нетерпимості (ЕКРН) інтегрувала міжсекторальний підхід у свою діяльність з моніторингу країн ([Рада Європи, 2022](#)). Такий підхід підкреслює унікальні вразливості, з якими стикаються особи, що зазнають одночасно декількох форм дискримінації, наприклад, ромські жінки. ЕКРН застосовує цей підхід для розробки більш виважених рекомендацій щодо політики, як це видно з її [Загальнополітичної рекомендації № 5 щодо запобігання та боротьби з антимусульманським расизмом і дискримінацією](#) та [Загальнополітичної рекомендації № 9 щодо запобігання та боротьби з антисемітизмом](#).

■ Комітет міністрів Ради Європи ухвалив [Рекомендацію](#) 46 державам-членам Ради Європи щодо рівності жінок і дівчат з-поміж ромів і кочівників та усунення конкретних вразливостей, з якими вони стикаються.

■ Стратегія молодіжного сектору Ради Європи до 2030 року ([Рада Європи, 2020](#)) чітко визнає інтерсекційність у своєму підході до гендерної рівності та розширення прав і можливостей молоді. Ця стратегія покликана врахувати

різноманітний досвід молодих людей, беручи до уваги те, як різні аспекти їхньої ідентичності, такі як стать, раса та соціально-економічний статус, взаємодіють між собою та впливають на їхні можливості та права.

■ [Північно-Південний центр](#) Ради Європи розпочав кампанії, спрямовані на підвищення обізнаності щодо міжсекторальної (перехресної) дискримінації. Ці кампанії забезпечують інструменти та інформацію, які допомагають активістам і фахівцям інтегрувати міжсекторальний підхід у свою роботу, особливо у просуванні різноманітності та рівності в Європі, на Близькому Сході та в Африці.

4. Впровадження гендерних підходів

Впровадження гендерних підходів («гендерний мейнстримінг») було прийнято як новий підхід до формування політики, що враховує становище та проблеми жінок і чоловіків у всій їхній різноманітності. У міжнародну політику гендерної рівності це поняття увійшло завдяки Пекінській платформі дій, прийнятій на Четвертій Всесвітній конференції ООН зі становища жінок у 1995 році. Рада Європи згодом відіграла провідну роль у розробці та впровадженні концепції гендерного мейнстримінгу. Впровадження гендерних підходів також є метою ЄС, як це передбачено статтею 8 Договору про функціонування ЄС.

У 1998 році Рада Європи визначила впровадження гендерних підходів (гендерний мейнстримінг) як:

” (ре)організацію, вдосконалення, розвиток та оцінку директивних процесів у такий спосіб, щоб аспекти гендерної рівності враховувалися у всіх директивних документах, на всіх рівнях і на всіх етапах, суб'єктами, які зазвичай беруть участь у розробці політики.

*(Комітет міністрів Ради Європи, Рекомендація № R (1998) 14
[щодо впровадження гендерних підходів](#))*

Впровадження гендерних підходів ґрунтується на визнанні того, що жінки та чоловіки мають різні потреби та умови життя, зокрема нерівний доступ до владних повноважень та процесів прийняття рішень, фізичної недоторканності, економічної діяльності, фінансових та інших ресурсів, прав

людини та правосуддя, а також нерівний контроль над ними. Отже, воно передбачає аналіз впливу будь-якої діяльності та висвітлення нерівностей і відмінностей між жінками і чоловіками, а також серед самих жінок і серед чоловіків. Відтак, воно дає змогу визначити потенційний диференційований вплив політики/заходів на жінок і чоловіків у всій їхній різноманітності, що дає змогу розробляти політику, яка з більшою ймовірністю принесе користь як дівчаткам і хлопчикам, так і жінкам і чоловікам.

Гендерний мейнстримінг – це не мета, а інструмент для досягнення мети – рівності між жінками та чоловіками. Крім того, серед держав-членів та міжнародних організацій склався широкий консенсус щодо необхідності подвійного підходу для ефективного досягнення цієї мети:

1. конкретна політика та заходи, спрямовані на поліпшення становища жінок, та
2. просування, моніторинг, координація та оцінка стратегії впровадження гендерної рівності в увесь спектр політики та в усі програми.

Впровадження гендерних підходів не означає:

■ **«Додаємо жінок і перемішуємо»:** забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті рішень або в різних заходах чи проєктах є необхідним першим кроком і самоціллю. Проте збільшення кількості жінок у складі керівництва не означає, що було впроваджено належний гендерний підхід, і це не призводить автоматично до якісних змін у напрямку гендерної рівності в політиці чи програмі.

■ Включення в документ вступного абзацу, в якому зазначається, що до нього буде інтегровано гендерну проблематику, або просто згадка про «жінок і чоловіків» у тексті: мета полягає скоріше у включенні гендерної проблематики на всіх етапах і в усіх політичних заходах, документах або проєктах, що розглядаються, а не у декларуванні принципів.

■ Посилання на «ЖІНКУ» або «ЧОЛОВІКА», яких не існує: необхідно враховувати багатогранність ідентичності та особистісні характеристики жінок і чоловіків, наприклад, з огляду на вік, етнічну приналежність, сексуальну орієнтацію/ідентичність, соціальний або міграційний статус чи наявність/відсутність інвалідності.

Впровадження гендерних підходів як інструмент для покращення процесу формування політики

Впровадження гендерних підходів передбачає обґрунтування політики з урахуванням конкретних потреб і становища людей. Це дасть змогу законодавцям і громадськості навчитися звертати увагу на широкий вплив політики на життя громадян, спрямовуючи її на забезпечення добробуту як жінок, так і чоловіків.

Гендерний мейнстримінг має сприяти більш обґрунтованому формуванню політики і, отже, покращенню якості державного врядування. Він заперечує припущення про те, що політика є гендерно нейтральною – що майже ніколи не відповідає дійсності, коли йдеться про людей – і виявляє приховані упередження щодо реальності та цінностей.

Це дає змогу справедливіше розподіляти ресурси та підвищити прозорість процесу формування політики.

Впровадження гендерних підходів сприяє досягненню гендерної рівності в суспільстві.

5. Роз'яснення понять, пов'язаних з гендерною проблематикою



Гендерна сліпота

Гендерно сліпий (gender-blind) підхід – це підхід, який навмисно ігнорує або не бере до уваги гендер як чинник в аналізі, прийнятті рішень або формуванні політики. Він передбачає, що всі люди є рівними і до них слід ставитися однаково, не зважаючи на відмінності в досвіді, потребах або викликах, що виникають через їхній гендер. Ідея полягає в тому, що, не загострюючи увагу на гендерних питаннях, можна уникнути упередженості та дискримінації.

Однак цей підхід часто критикують, оскільки він може ненавмисно поглиблювати вже наявну нерівність. Ігноруючи вплив гендерних чинників на життя людей, зокрема відмінності в соціальних ролях, очікуваннях та можливостях чоловіків, жінок та небінарних осіб, гендерно нейтральний підхід може не лише не усунути гендерну нерівність, а й сприяти її укоріненню. По суті, він може призвести до політики та практик, які здаються нейтральними, але насправді є прихильними до тих, хто вже має більше привілеїв.

Прикладом гендерно сліпого підходу в контексті України може слугувати гуманітарна допомога у зв'язку з війною, що триває. В умовах війни та переміщення населення підхід, що не враховує гендерні аспекти, може зосередитися виключно на наданні допомоги, не беручи до уваги конкретні потреби та вразливість представників різних гендерів.

Наприклад, якщо при розподілі гуманітарної допомоги в Україні не брати до уваги той факт, що жінки, чоловіки та небінарні особи можуть мати різні потреби, це може призвести до нерівного доступу до ресурсів. Жінки та дівчата, особливо в зонах конфлікту, можуть стикатися з конкретними проблемами, такими як підвищений ризик насильства стосовно жінок, обмежений доступ до послуг з репродуктивного здоров'я та більша завантаженість обов'язками з догляду за іншими. Гендерно сліпий підхід, який надає однакові ресурси всім без урахування цих конкретних потреб, може ненавмисно загострити ці проблеми.

Так само чоловіки та хлопці можуть бути об'єктом непропорційно високого ризику примусового призову до армії або стикатися з проблемами психічного здоров'я через суспільні очікування щодо маскулінності. Якщо ці чинники не враховувати, гендерно сліпий підхід може не забезпечити належної підтримки цим групам.

Гендерна нейтральність

Гендерно нейтральний (gender-neutral) підхід – це підхід, спрямований на уникнення розрізень або припущень, заснованих на гендері. Він трактує всіх людей однаково, незалежно від гендеру, і прагне досягти рівності, не надаючи переваги ані чоловікам, ані жінкам. Такий підхід націлений на формування політики, мови та заходів, які не сприяють перевазі чи дискримінації одного з гендерів.

Хоча такий підхід має на меті справедливість, іноді в ньому упускається з виду той факт, що різні люди можуть мати різні потреби або стикатися з різними проблемами. Відповідно, гендерно нейтральні стратегії можуть вимагати

доповнення гендерно чутливими заходами, щоб забезпечити справжню рівність та усунути наявні потреби та розбіжності, а інакше вони ризикують стати фактично «гендерно сліпими».

Прикладом гендерно нейтральної політики в Україні є законодавство про відпустку по догляду за дитиною. В Україні як матері, так і батько після народження дитини мають право на батьківську відпустку. Закон дозволяє будь-якому з батьків брати відпустку з роботи для догляду за новонародженим, що є гендерно нейтральним підходом, оскільки він не передбачає, що лише матері повинні виконувати роль піклувальниці.

Однак ця гендерно нейтральна політика постала перед труднощами на практиці. Попри те, що обоє батьків мають законне право на таку відпустку, суспільні норми та очікування в Україні часто покладають тягар догляду за дітьми на жінок. Це призводить до того, що чоловіки рідше беруть цю відпустку, а жінки продовжують нести основну відповідальність за догляд за дітьми. На цьому прикладі показано, як гендерно нейтральна політика, хоча і рівноправна в теорії, може не повністю розв'язувати гендерні проблеми, що існують у суспільстві.

Це свідчить про важливість усвідомлення впливу культурних та соціальних чинників на ефективність гендерно нейтральної політики у досягненні справжньої гендерної рівності. Ця політика відображає ширшу тенденцію, коли правова база може бути гендерно нейтральною, але на практичні результати впливають глибоко вкорінені соціальні норми.

Гендерна чутливість

Гендерно чутлива (gender-sensitive) політика – це політика, яка активно розглядає та реагує на різні потреби, досвід та труднощі, з якими стикаються люди залежно від гендеру. На відміну від гендерно нейтральної політики, яка спрямована на забезпечення однакового ставлення до всіх незалежно від гендерної приналежності, гендерно чутлива політика визнає, що жінки, чоловіки та небінарні люди можуть мати різні потреби та стикатися з різними бар'єрами. Метою гендерно чутливої політики є подолання гендерної нерівності через визнання та реагування на те, як гендер впливає на життя людей. Такий підхід сприяє створенню більш інклюзивного середовища, в якому кожна людина, незалежно від гендеру, може реалізувати свій потенціал.

Аналітичний центр Cedos запропонував 20 рекомендацій щодо інтеграції гендерно чутливих заходів у процес відбудови та розвитку України на місцевому рівні ([Cedos, 2024](#)). Вони стосуються управління, бюджетування,

безпеки, соціального захисту, мобільності та дозвілля і спрямовані на задоволення різноманітних потреб жінок і чоловіків з урахуванням таких перехресних чинників, як інвалідність, вік та економічний статус. Гендерно чутлива політика в Україні є невід’ємною частиною післявоєнного відновлення та регіонального розвитку, що надає пріоритет інфраструктурі, яка бере до уваги різноманітні соціальні потреби, зокрема потреби жінок. Так, громадські простори та системи транспорту розроблені з урахуванням гендерно чутливої мобільності, а також специфічних потреб жінок, які часто виконують обов’язки по догляду за іншими. Такий підхід сприяє формуванню безпечніших і доступніших громад, що є надзвичайно важливим для відновлення. Крім того, гендерно чуттєве врядування передбачає сприяння лідерству жінок у процесі прийняття рішень та впровадження бюджетування і планування з урахуванням гендерних аспектів. Сюди входить також оцінка державних послуг з метою забезпечення їхньої відповідності потребам усіх гендерів, що сприятиме утвердженню рівності в повсякденному житті.

Гендерна орієнтованість

Гендерна орієнтованість (gender responsiveness) означає результати, які відображають розуміння гендерних ролей та нерівності і заохочують рівну участь, зокрема рівний і справедливий розподіл благ. Гендерна орієнтованість досягається за допомогою гендерного аналізу, який лежить в основі інклюзивності. Вона виходить за межі усвідомлення гендерної нерівності і спрямована на структурне розуміння нерівності, яке може направляти дії.

У контексті відновлення України гендерна орієнтованість має вирішальне значення через значний гендерний вплив війни та переміщення населення ([ООН Жінки, 2023](#)). Жінки, які становлять значну частину переміщеного населення, стикаються з підвищеною вразливістю, в тому числі перешкодами у працевлаштуванні, недоступністю соціальних послуг та підвищеним ризиком насильства. Гендерно орієнтований підхід передбачає, що в процесі відбудови ці відмінності будуть взяті до уваги шляхом заохочення жінок до лідерства у відновлювальних процесах, розширення економічних можливостей для всіх та впровадження заходів безпеки, адаптованих до особливих потреб жінок та маргіналізованих груп. Крім того, гендерно орієнтована база безпосередньо вирішує питання структурної нерівності, яка поглибилася внаслідок війни, зокрема питання обмеженого доступу до медичної допомоги, підтримки жертв насильства щодо жінок та особливих потреб домогосподарств, які очолюють жінки. Надаючи пріоритет гендерно орієнтованому плануванню, ініціативи з відновлення можуть сприяти формуванню сталої, інклюзивної стійкості, запобігаючи поглибленню наявних нерівностей та сприяючи створенню більш справедливих соціальних засад.

Гендерна трансформативність

Гендерно трансформативні підходи передбачають відхід від заходів, орієнтованих на окремих осіб, і перехід до системних змін у гендерній динаміці та співвідношенні сил. Такі підходи не просто озброюють жінок навичками чи можливостями, а активно прагнуть зруйнувати та перебудувати суспільні структури, що сприяють збереженню гендерної нерівності. Вони визнають, що глибоко вкорінені норми та стереотипи щодо гендеру відіграють ключову роль у поглибленні ієрархій, які маргіналізують жінок та інші меншини.

Спрямовуючи увагу на критику та трансформацію гендерних норм, гендерно трансформативні стратегії сприяють створенню середовища, в якому традиційні ролі та владні відносини піддаються сумніву. До них можна віднести, наприклад, створення просторів, де чоловіки беруть участь у роботі з просування гендерної рівності як союзники, працюючи над усуненням несвідомих упереджень та переглядаючи інституційні політики, які непропорційно впливають на жінок. Ці підходи стимулюють структурні зміни, заохочуючи колективну участь у трансформації норм, тим самим сприяючи сталому рівноправ'ю на різних рівнях суспільства.

Метою гендерно трансформативних підходів є не лише поліпшення становища жінок у кожному конкретному контексті, а й створення суспільств, в яких рівність є наріжним і міжсекторальним принципом. Для цього необхідно вийти за межі боротьби з симптомами нерівності та зайнятися системними причинами, щоб прогрес у досягненні гендерної рівності був тривалим і результативним. Вирівнюючи дисбаланс сил і сприяючи формуванню інклюзивних поглядів, ініціативи з трансформації гендерних відносин стимулюють значущі зміни, які приносять користь суспільству.

Гендерно трансформативний підхід може стимулювати зміни в різних секторах шляхом активного перегляду норм та перерозподілу ролей. Наприклад, у школах він може передбачати підготовку вчителів щодо подолання несвідомих упереджень у взаємодії в класі та заохочення однаково як дівчат, так і хлопців до природничих наук, технічних дисциплін та лідерства. На робочих місцях він може полягати у перебудові процесів просування по службі з метою забезпечення прозорості, запровадженні аудитів рівної оплати праці та розробці схем відпусток для батьків, які заохочують чоловіків брати на себе обов'язки з догляду за дітьми. У політиці та державному управлінні відповідні заходи можуть охоплювати встановлення гендерно збалансованих квот для керівних посад або перегляд консультаційних процесів, щоб голос жінок, особливо тих, які належать до маргіналізованих груп, відігравав провідну роль у процесі

прийняття рішень. У сфері охорони здоров'я це може бути відхід від узагальненої моделі, аби відобразити вплив гендерних норм на ризики для здоров'я, доступ до медичних послуг та їхні результати. Ці приклади ілюструють, як гендерно трансформативні підходи виходять за межі інклюзії, перебудовуючи фундаментальні правила, очікування та динаміку владних відносин, формуючи суспільства, в яких рівність є невід'ємною частиною як інституцій, так і повсякденного життя.

Впровадження гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі

Гендерно орієнтоване бюджетування – це стратегічний підхід до управління державними фінансами, який інтегрує гендерну проблематику до всього процесу формування бюджету. Цей підхід передбачає аналіз різних потреб, досвіду та пріоритетів жінок і чоловіків та гарантує, що державні кошти розподіляються у спосіб, який сприяє досягненню гендерної рівності.

Гендерно орієнтований підхід у бюджетному процесі передбачає не створення окремих бюджетів для різних гендерних груп, а пристосування наявних ресурсів для усунення диспропорцій. Для цього необхідно проаналізувати, як розподіл бюджетних коштів по-різному впливає на жінок і чоловіків, визначити сфери, в яких зберігається нерівність, та забезпечити, щоб фінансові рішення були спрямовані на її усунення. Наприклад, бюджет у сфері охорони здоров'я може виділяти більше коштів на послуги з охорони здоров'я матерів або на боротьбу із захворюваннями, які непропорційно часто вражають жінок, одночасно забезпечуючи доступ до послуг, які допомагають чоловікам.

Основним компонентом гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі є гендерний аналіз. Цей процес передбачає оцінювання впливу державної політики у сфері видатків та надходжень на жінок і чоловіків, щоб зрозуміти, як саме вона впливає на кожну з цих груп. Наприклад, у ньому розглядається, як такі заходи політики, як податкові пільги або субсидії, можуть принести більшу користь одній групі, або чи достатньою мірою інфраструктурні проекти відповідають потребам усіх членів громади. У результаті цього процесу органи влади можуть виявити приховані нерівності та розробити більш цілеспрямовані заходи.

Невід'ємною частиною планування бюджету з урахуванням гендерних аспектів є інклюзивний підхід. Він передбачає залучення до процесу формування бюджету різних заінтересованих осіб, зокрема жіночих організацій, громадянського суспільства та громадських діячів, які

виступають за гендерну рівність. Така участь забезпечує, що інтереси недостатньо представлених та/або меншинних груп будуть дотримані, що зробить процес більш прозорим та підзвітним. Крім того, гендерно орієнтований підхід в бюджетному процесі наголошує на рівності не тільки у державних видатках, а й у зборі податкових надходжень. Приміром, податкову політику можна ретельно проаналізувати, щоб переконатися, що вона не створює надмірного навантаження на певні групи, особливо на жінок, які, можливо, вже перебувають у скрутному економічному становищі.

Приклади інтеграції підходів, що базуються на принципах гендерної рівності

Інтеграція принципів гендерної рівності в регулювання охорони праці у Фінляндії

Яскравим прикладом важливості впровадження принципів гендерної рівності у підготовчу роботу стала реформа фінського законодавства з питань безпеки та гігієни праці на початку XXI століття. У Фінляндії, як і в більшості країн, ринок праці має виражену гендерну сегрегацію, а робота та умови праці жінок і чоловіків відрізняються. Комітет із безпеки та гігієни праці проаналізував ці факти та цифри і виявив, що зміни в трудовому законодавстві неминуче мають різні наслідки для жінок і чоловіків.

Тому, готуючи відповідний законопроект, комітет змінив свій підхід, перейшовши від акценту на нещасних випадках на робочому місці до ширшого підходу, спрямованого на розслідування небезпек на робочому місці. У такий спосіб закон дав змогу ефективніше реагувати на типові ризики, що характерні для галузей, де переважають жінки (наприклад, доглядання, навантаження та втома). Результатом підготовчої роботи з урахуванням гендерних аспектів стало розширення поняття безпеки праці, і тепер закон краще відповідає потребам безпеки праці як жінок, так і чоловіків.

Інтеграція принципів гендерної рівності у післявоєнне відновлення України

Показовим прикладом важливості інтеграції проблематики гендерної рівності у розробку політики в Україні є підхід до післявоєнного відновлення, зокрема у рамках [Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року](#). Україна, як і багато інших країн, стикається зі специфічними проблемами, пов'язаними з гендерною нерівністю, яка особливо загострюється в умовах війни. Війна по-різному впливає на жінок і чоловіків, причому жінки несуть непропорційно великий тягар соціальних і економічних труднощів.

З огляду на це, Уряд України у партнерстві з Радою Європи переглянув свою стратегію з метою врахування принципів гендерної рівності у процесі відновлення. Замість того щоб зосередитися виключно на відновленні фізичної інфраструктури, Уряд змінив свій підхід, включивши до нього соціально-економічне відновлення, розвиток людського потенціалу та участь жінок на всіх рівнях прийняття рішень. Зокрема, було приділено особливу увагу проблемам, з якими стикаються жінки, таким як доступ до правосуддя, насильство, пов'язане з бойовими діями, а також їхня роль у розбудові миру. Ця стратегія гарантує, що внесок жінок не залишиться непоміченим, а їхні особливі потреби, такі як доступ до охорони здоров'я, соціальних послуг та економічних можливостей, отримають належну увагу. Такий комплексний підхід розширив масштаби заходів з відновлення, завдяки чому вони стали більш інклюзивними та ефективними у побудові сталого майбутнього для жінок і чоловіків в Україні ([ООН Жінки, 2023](#)).

Роль місцевих координаторів з питань гендерної рівності

1. Вступні примітки щодо термінології українського законодавства

Українське законодавство у сфері гендерної рівності використовує надто бюрократичну мову та уникає вживання терміна «гендер». Закон України № 2866-IV має назву «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». У [Законі № 2866-IV](#) немає визначення «гендера»; ба більше, термін «гендер» у ньому взагалі не згадується. Отже, гендер як соціальний конструкт залишається невидимим, натомість наголос робиться на «статі».

Закон містить такі терміни, як «дискримінація за ознакою статі» (а не дискримінація за гендерною ознакою) (ст. 1 Закону), «насильство за ознакою статі» (а не «гендерно зумовлене насильство щодо жінок») та статистичні дані, «згруповані за статтю» (а не дані з розбивкою за гендерною ознакою) (ст. 5 Закону). Однак у тексті згадуються кілька термінів, пов'язаних із гендерною проблематикою, зокрема «гендерна рівність» (близько 20 разів), «гендерно-правова експертиза» (7 разів, переважно у ст. 4 Закону), «гендерна політика» (один раз у ст. 8 Закону), «гендерні дослідження» (один раз у ст. 12), «гендерна культура» та «гендерна проблематика» (ст. 13 Закону). Втім, важливо зазначити, що акцент залишається на «статі», а не на «гендері».

Особи, яких неофіційно називають «місцевими координаторами з питань гендерної рівності» (МКГР) або «гендерними координаторами», в статті 13 Закону № 2866-IV визначені як «уповноважені особи (координатори) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі в органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування». Важливо зауважити, що термін «гендер» у їхній офіційній посаді не згадується. Хоча в цьому Посібнику використовується

термін «МКГР» або «гендерні координатори», важливо розуміти, що згідно із законом не існує офіційної «інфраструктури забезпечення гендерної рівності» (тобто органів, у назві чи повноваженнях яких вживається термінологія зі словосполученнями «гендер» або «гендерна рівність»), водночас є «органи, установи та організації, наділені повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (ст. 7 Закону).

2. Механізм забезпечення гендерної рівності

Серед «органів, установ та організацій, наділених повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (ст. 7 Закону № 2866-IV), закон виділяє:

■ Верховна Рада України – Український парламент (див. також ст. 8 Закону);

■ Уповноважений Верховної Ради України з прав людини – Омбудсман (див. також ст. 9 Закону);

■ Кабінет Міністрів України (КМУ) – Уряд (див. також ст. 10 Закону);

■ Спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (див. також ст. 11 Закону) – Міністерство соціальної політики (Мінсоцполітики) – див. також [Постанову КМУ № 423](#) від 17 червня 2015 року;

■ Органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування, у їхньому складі – уповноважені особи (координатори) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (надалі – «МКГР» або «гендерні координатори») – див. ст. 13 Закону);

■ Громадські об'єднання (ГО).

Також у Кабінеті Міністрів України було запроваджено посаду Урядового уповноваженого з питань гендерної політики – див. також [Постанову КМУ № 390](#) від 7 червня 2017 року.

Ця роль стала потужним каталізатором численних законодавчих ініціатив, які внесли значні зміни до національного законодавства та усунули низку положень, що містили гендерну дискримінацію.

3. Функції та обов'язки місцевих координаторів з питань гендерної рівності (МКГР)

Стаття 13 Закону № 2866-IV (зі змінами, внесеними № 2229-VIII від 7 грудня 2017 року) визначає повноваження гендерних координаторів (МКГР) (дослівно – *«уповноважених осіб (координаторів) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі в органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування»*) так: місцеві координатори з питань гендерної рівності у межах своїх повноважень організовують роботу відповідних органів виконавчої влади (області/району) та органів місцевого самоврядування (міста, села, громади тощо) в напрямі:

■ урахування принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у відповідній сфері діяльності;

■ проведення аналізу стану забезпечення гендерної рівності та вивчення доцільності застосування позитивних дій з метою подолання асиметрії, дисбалансу, що складаються на відповідній території чи в галузі;

■ координації заходів у сфері запобігання та протидії насильству за ознакою статі та моніторингу їх реалізації на місцевому рівні;

■ співробітництва з громадськими об'єднаннями, 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;

■ вжиття заходів, спрямованих на формування гендерної культури населення;

■ розгляду та аналізу звернень громадян із питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а також із питань вчинення насильства за ознакою статі, організації прийому громадян з питань дискримінації за ознакою статі, вивчення причин, що їх зумовлюють, і повідомлення про них правоохоронним органам згідно із законодавством;

■ навчання працівників центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування з питань гендерної проблематики, спрямованого на розвиток відповідних навичок під час реалізації функцій і завдань у цій сфері, надання допомоги та захисту постраждалим особам;

■ вжиття заходів щодо усунення проявів дискримінації за ознакою статі.

Тому метою цього посібника є підвищення обізнаності з гендерних питань, які є актуальними для МКГР, а також підтримка фахівців у їхній щоденній роботі. Його можна доповнити [«Методологічними рекомендаціями» для МКГР, виданими у вересні 2023 року Мінсоцполітики](#), в яких місцевим координаторам з питань гендерної рівності рекомендується:

■ впроваджувати гендерний підхід під час розроблення нормативно-правових актів стратегічного спрямування (місцевих нормативних актів, нормативних документів, програмних документів, зокрема регіональних та місцевих програм/проектів розвитку тощо) за допомогою механізму проведення гендерно-правової експертизи (затвердженого Наказом Міністерства соціальної політики України від 7 лютого 2020 року № 86);

■ застосовувати гендерний підхід до реалізації:

- ▶ гуманітарної діяльності, післявоєнної відбудови та розвитку;
- ▶ рівного доступу різних груп жінок та чоловіків до систем соціального забезпечення та захисту;
- ▶ адміністративних, соціальних, медичних, освітніх, культурних послуг, фізичної культури та спорту;
- ▶ зайнятості та праці;
- ▶ правничої допомоги;
- ▶ природних ресурсів, фізичного середовища, транспорту, інформації та зв'язку, інформаційно-комунікаційних технологій та систем, а також до інших об'єктів та послуг як у міських, так і в сільських районах.

■ впроваджувати позитивні дії («спеціальні тимчасові заходи для вирішення юридичної або фактичної нерівності можливостей для жінок і чоловіків»), зокрема встановлення квот та преференцій для працевлаштування жінок на високооплачуваних посадах, призначення їх на керівні посади або до наглядових рад, а також організацію навчальних програм для жінок, які повертаються з відпустки по догляду за дитиною;

■ забезпечувати гендерний паритет (рівне представництво жінок і чоловіків) у складі делегацій, консультативних, дорадчих та інших допоміжних органів, служб і комісій, створених згідно з повноваженнями;

■ застосовувати гендерний підхід у процесі формування бюджету;

■ враховувати гендерну проблематику в процедурах проведення тендерів (у тендерах на проекти, що фінансуються з місцевих бюджетів);

■ вносити до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах (затверджено Наказом Міністерства соціальної політики України від 29 січня 2020 року № 56);

■ регулярно проводити гендерні аудити;

■ розробити внутрішні правила, процедури та кадрову політику, що не допускають дискримінації за гендерною ознакою, у тому числі створити умови, які дозволяють як жінкам, так і чоловікам поєднувати професійні та сімейні обов'язки, забезпечити рівну оплату за одну і ту ж роботу, рівний доступ до компенсацій та допомоги, вирішувати такі питання, як сексуальні домагання, мобінг та сексизм на робочому місці.

Рекомендується брати до уваги результати гендерних аудитів при розробці внутрішніх правил, процедур та кадрової політики органу влади. Крім того, заходи, спрямовані на подолання гендерної нерівності, повинні бути включені до вимог тендерів, пов'язаних із проектами, що фінансуються з місцевих бюджетів, зокрема тими, що спрямовані на регулювання соціальних відносин, а також до проектів міжнародної технічної допомоги, що реалізуються на відповідній території.

Також рекомендується розпочати збір та аналіз даних, розбитих за статтю/гендером, щодо осіб, які перебувають у вразливому становищі, зокрема тих, хто опинився у складних життєвих обставинах, внутрішньо переміщених осіб, учасників бойових дій, ветеранів; осіб з інвалідністю, які належать до груп з обмеженою мобільністю, меншин, жертв насильства щодо жінок та домашнього насильства, сексуального насильства, пов'язаного зі збройним конфліктом, тощо. Результати такого аналізу рекомендується відобразити у «гендерному портреті регіону чи міста» та використовувати для підготовки програм соціально-економічного розвитку.

4. Передумови впровадження гендерних підходів та способи розв'язання проблем

Передумови впровадження гендерних підходів описують ідеальну ситуацію, яка часто не є реальністю. У таблиці нижче наведено приклади та пропозиції щодо розв'язання відповідних проблем.



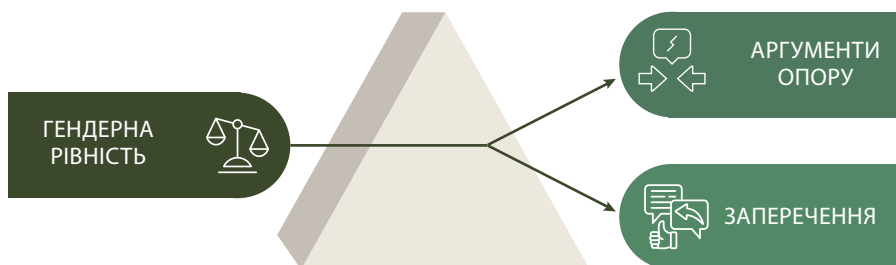
Передумови	Опис	Що можна зробити у разі труднощів
1. Політична воля та лідерство	Успіх впровадження гендерних підходів значною мірою залежить від рішучості політичних лідерів та осіб, що приймають рішення на всіх рівнях. Така рішучість має відобразитися у чіткій політиці, виділенні спеціальних ресурсів та послідовному впровадженні принципів гендерної рівності.	Закликати до активної політичної підтримки, наводячи докази переваг гендерної рівності. Заохочувати представників місцевої влади публічно брати на себе зобов'язання щодо впровадження гендерних підходів. Наводити приклади успішного впровадження гендерних підходів у програмах або політиці.

2. Дані та статистика з урахуванням гендерних аспектів/з розбивкою за статтю	Наявність даних з розбивкою за статтю або гендером є надважливою для розуміння різноманітних потреб та досвіду жінок і чоловіків. Такі дані слугують основою для формування політики та допомагають виявити сфери, в яких зберігається гендерна нерівність.	Користуватися цим посібником, щоб знайти такі дані та переконатися, що відповідні особи знають про джерела даних, розбитих за статтю або гендерною ознакою. Для пошуку таких даних корисною відправною точкою можуть слугувати посилання, наведені в розділі 1. Див. також рекомендації, наведені нижче в розділі «Аргумент 1». Використовувати фактичні дані, щоб розробити гендерно чутливі показники та встановити вимірювані цілі для забезпечення гендерної рівності. Консультуватися з експертами, службами та/або організаціями з питань гендерної рівності, які працюють у вашому регіоні або у відповідній галузі. Домагатися включення гендерного аналізу на всіх етапах розробки політики та реалізації програм.
3. Експертні знання з питань гендерної рівності та обізнаність у галузі, у якій впроваджується гендерний підхід	Усі заінтересовані сторони, включно з урядовцями, співробітниками та членами громади, повинні мати необхідні знання та навички для ефективного впровадження гендерних підходів.	Консультуватися з експертами з питань гендерної рівності та/або відповідними службами чи неурядовими організаціями. Регулярно організовувати тренінги з питань гендерної рівності та впровадження гендерних підходів для співробітників та ключових заінтересованих сторін. Брати участь у доступних тренінгах та заохочуйте інших до участі в них.
4. Необхідні фінансові та людські ресурси	Для підтримки заходів із впровадження гендерних підходів необхідні достатні фінансові та людські ресурси. Це передбачає виділення коштів спеціально для ініціатив, пов'язаних з гендерними питаннями, а також забезпечення співробітників необхідними ресурсами для виконання цих завдань.	Виступати за включення гендерних аспектів у процеси формування бюджету (впровадження гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі). Переконатися, що для заходів із впровадження гендерних підходів виділено достатньо ресурсів. Разом із фінансовими відділами відстежувати та звітувати про витрати, пов'язані з гендерними питаннями.

5. Розуміння функціонування/процедур державного управління	Для координації та контролю за діяльністю із впровадження гендерних підходів необхідні ефективні інституційні механізми, такі як гендерні підрозділи, координаційні центри з гендерних питань та системи моніторингу.	Створити або посилити підрозділи з питань гендерної рівності в органах місцевого самоврядування для координації зусиль із впровадження гендерних підходів. Розробити чіткі ролі та обов'язки для МКГР та інших заінтересованих сторін, які беруть участь у роботі з питань гендерної рівності. Впровадити системи моніторингу та звітності для відстеження ходу реалізації ініціатив із впровадження гендерних підходів.
6. Рівна представленість та рівний внесок жінок і чоловіків	Для успішного впровадження гендерного підходу необхідно забезпечити рівну представленість та рівний внесок жінок і чоловіків. Це передбачає забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків брати участь у процесах прийняття рішень, сприяти розробці політики та отримувати доступ до ресурсів. Рівна присутність стимулює різноманітність поглядів, що підвищує якість та дієвість політики та програм. Вона також гарантує, що потреби та інтереси як жінок, так і чоловіків будуть належним чином представлені та реалізовані.	Виступати за включення жінок на керівні посади та до органів, що приймають рішення, на всіх рівнях місцевого самоврядування. Активно залучати як жінок, так і чоловіків до публічних консультацій, громадських зустрічей та обговорень політики. Регулярно оцінювати гендерний баланс на різних посадах, від найнижчих до керівних, і вживати коригувальних заходів, якщо будуть виявлені диспропорції.

5. Як подолати опір – питання та відповіді

Як місцеві координатори з питань гендерної рівності, ви можете зіткнутися з опором. У таблиці нижче наведено відповіді на аргументи, які часто звучать у дискусіях про гендерну рівність.



АРГУМЕНТ	ВІДПОВІДЬ
Аргумент 1: «Інформації щодо становища жінок і чоловіків немає, тому я нічого не можу зробити».	Хоча знайти їх може здаватися проблематичним, статистичні дані з розбивкою за статтю або гендером доступні у багатьох секторах України. Місцеві координатори з питань гендерної рівності можуть отримати доступ до даних через державні статистичні управління, урядові звіти та різноманітні місцеві дослідження. Крім того, якщо у сфері, на якій ви зосереджуєте свою увагу, бракує конкретних даних, це вказує на прогалину, яку можна підняти перед відповідними органами влади. Наполягання на зборі таких даних є важливим кроком у просуванні гендерної рівності. Збір та аналіз даних також можна ініціювати на місцевому рівні. Відповідну якісну інформацію також можна знайти у звітах, поданих Україною до Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW), а також у заключних зауваженнях та рекомендаціях, наданих CEDAW. Крім того, дослідження, що містять цінну інформацію з гендерних питань, часто проводять неурядові організації, такі як ООН Жінки або МОП, Світовий банк, Державна служба статистики України (Держстат) та наукові установи. У цьому посібнику ви знайдете джерела даних та рекомендації щодо ефективного використання такої інформації у вашій роботі.

Аргумент 2:

«Ми досягли гендерної рівності. Це не є проблемою в моїй громаді чи організації».

Незважаючи на досягнутий прогрес, у більшості сфер суспільства ще далеко до повної гендерної рівності. Структурна нерівність зберігається в різних секторах, зокрема у питаннях політичного представництва, економічних можливостях та соціальних послугах. Наприклад, згідно з міжнародними даними, жінки як і раніше недостатньо представлені на керівних посадах і часто стикаються з нерівністю в оплаті праці за ознакою гендеру. Подібні проблеми існують і в Україні, що свідчить про необхідність подальших зусиль для подолання цієї нерівності.

Юридичні та політичні документи на національному, європейському та міжнародному рівнях визнають цю нерівність і визначають зобов'язання щодо її усунення. Так, Конституція України, її зобов'язання відповідно до стандартів Ради Європи та міжнародних рамкових документів, таких як Конвенція CEDAW, підтверджують важливість досягнення гендерної рівності. Для МКГР надзвичайно важливо визнати наявність цієї нерівності та продовжувати виступати за заходи, що сприяють утвердженню гендерної рівності.

Аргумент 3:

«У нас жінка-мер/директорка/голова, тому проблем із гендерною рівністю немає».

Хоча те, що деякі жінки обіймають керівні посади, є обнадійливим, це не обов'язково означає, що гендерна рівність була досягнута. Загалом жінки все ще недостатньо представлені на керівних посадах у політичній, економічній та соціальній сферах. Гендерна рівність полягає не лише в тому, щоб жінки обіймали чільні посади, але й у тому, щоб політика та рішення, що приймаються на всіх рівнях, враховували гендерні аспекти.

Щоб досягти справжньої гендерної рівності, потрібен системний підхід, який виходить за межі окремих здобутків. Він передбачає зміни у ставленні, поведінці та структурах в організаціях та суспільстві загалом. Як жінки, так і чоловіки повинні брати активну участь у цьому процесі, і ваша роль як МКГР полягає у сприянні цим системним змінам, щоб гарантувати, що гендерна рівність буде закладена в усіх аспектах управління та суспільного життя.

Аргумент 4:

«Наша державна політика, закони та проекти є гендерно нейтральними і тому приносять однакову користь усім людям. Ми не дискримінуємо жінок».

Гендерно нейтральна політика часто не бере до уваги відмінності в становищі та потребах жінок і чоловіків. У багатьох сферах життя, таких як доступ до ресурсів, охорона здоров'я, зайнятість та неоплачувана робота з догляду, жінки та чоловіки стикаються із зовсім різними викликами. Наприклад, політика, спрямована на скорочення терміну перебування в лікарні, може ненавмисно збільшити тягар неоплачуваної роботи по догляду за хворими для жінок, які традиційно беруть на себе більшу частину обов'язків по догляду.

Важливо усвідомлювати, що політика по-різному впливає на жінок і чоловіків через відмінності в їхньому становищі, ролях і обов'язках. Тому, щоб уникнути укорінення гендерної нерівності, державна політика, закони та проекти повинні розроблятися з урахуванням цих відмінностей. Завдання МКГР полягає в тому, щоб забезпечити оцінку впливу всіх напрямків політики на всіх людей та, за необхідності, виступати за внесення змін, спрямованих на забезпечення справжньої рівності.

Аргумент 5:

«Гендерні квоти/системи паритету не є демократичними. Вони обмежують свободу вибору, і жінок обиратимуть лише через їхню стать».

Гендерні квоти та системи паритету є законними і заохочуються різними міжнародними стандартами, в тому числі стандартами Ради Європи, Конвенцією CEDAW та директивами Європейського Союзу. Ці заходи спрямовані на усунення історичних та структурних бар'єрів, які досі заважають жінкам обіймати керівні посади. Квоти не підривають демократію, а навпаки, зміцнюють її, забезпечуючи представництво всіх верств населення.

Аргумент, що важливими є лише професійні якості, не враховує той факт, що багато кваліфікованих жінок виключаються з ринку праці через системні упередження та нерівні можливості. Квоти допомагають встановити рівні умови, що сприяє формуванню більш різноманітної та репрезентативної структури управління. Для МКГР важливо відстоювати ці заходи як необхідні інструменти для виправлення несправедливості та забезпечення рівних можливостей для жінок брати участь у суспільному житті.

Аргумент 6: «Це не дискримінація. Жінки просто не хочуть брати участь у політиці чи прийнятті рішень».	Брак жінок у політиці або на керівних посадах часто зумовлений структурними бар'єрами, а не відсутністю інтересу. Серед цих бар'єрів – обмежений доступ до ресурсів, контактів та можливостей, а також непропорційно великий тягар неоплачуваної роботи по догляду. Крім того, жінки часто стикаються з більш суворим контролем, сексизмом і навіть домаганнями, що може відштовхувати їх від участі в суспільному житті. Для усунення цієї проблеми важливо створити середовище, яке сприятиме залученню жінок до процесу прийняття рішень. Це передбачає прозорі процеси призначення, гнучкі умови праці та заходи щодо запобігання домаганням і дискримінації. Активно заохочуючи та підтримуючи участь жінок, МКГР можуть допомогти подолати ці бар'єри та сприяти розбудові більш інклюзивного та справедливого суспільства.
Аргумент 7: «Це наша культура, а гендерна рівність — це ідея, яку нам нав'язують іноземні донори та міжнародні організації. Не можна йти всупереч нашим традиційним переконанням і цінностям».	Гендерна рівність – це не щось, що нав'язується ззовні, а одне з основних прав людини, визнане міжнародними конвенціями, зокрема тими, до яких приєдналася Україна, як-от Стамбульська конвенція та Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW). Ці зобов'язання чітко вказують на те, що не можна виправдовувати дискримінацію чи насильство щодо жінок культурними традиціями. Крім того, гендерна рівність приносить користь як жінкам, так і чоловікам, оскільки допомагає створити більш справедливе, рівноправне та процвітаюче суспільство. Важливо розрізняти шкідливі практики, що сприяють збереженню нерівності, та традиції, які можна зберегти, дотримуючись прав людини. Роль МКГР полягає у просуванні цих цінностей у контексті місцевої культури, забезпечуючи, щоб поступ у напрямку гендерної рівності розглядався як корисний і такий, що відповідає більш широким суспільним цілям.
Аргумент 8: «Політика забезпечення гендерної рівності є надто дорогою і відбирає ресурси від важливіших питань».	Інвестування в гендерну рівність – це не витрати, а інвестиції в майбутнє всієї громади. Гендерна рівність сприяє економічному зростанню, зменшенню бідності та покращенню якості державного управління. Так, коли жінки беруть повноцінну участь у ринку праці, продуктивність зростає, а економіка розвивається. Крім того, гендерно чутлива політика може попередити витратні соціальні проблеми, як-от насильство стосовно жінок або проблеми зі здоров'ям, вирішення яких вимагає значних коштів. Виділення ресурсів на ініціативи із забезпечення гендерної рівності часто веде до підвищення загальної ефективності використання ресурсів, оскільки таким чином задовольняються потреби всього населення, а не лише його частини. МКГР важливо підкреслювати довгострокові переваги політики гендерної рівності та виступати за її інтеграцію в більш широкі стратегії розвитку.

Аргумент 9: «Чоловіки також страждають у багатьох сферах, тож навіщо зосереджуватися лише на жінках?»	Гендерна рівність полягає у задоволенні потреб усього населення, включно з чоловіками, жінками та небінарними особами. Хоча деякі чоловіки дійсно можуть поставати перед певними труднощами в окремих сферах (наприклад, в освіті чи охороні здоров'я), мета впровадження гендерних підходів полягає у вирішенні всіх форм гендерної нерівності. Проте історично склалося так, що жінки систематично зазнавали утисків у таких ключових сферах, як політичне представництво, економічні можливості та доступ до ресурсів. Увага до проблем жінок не означає ігнорування проблем, з якими стикаються чоловіки; натомість, це передбачає формування політики, яка визнає та реагує на конкретні потреби різних груп. МКГР повинні працювати над тим, щоб усі політики були інклюзивними та справедливими, щоб приносити користь всій громаді.
Аргумент 10: «Гендерна рівність руйнує традиційні сімейні структури та ролі».	Гендерна рівність має на меті не руйнувати сім'ю, а надати всім її членам можливість жити повноцінним життям, без насильства, дискримінації та обмежень за ознакою статі. Насправді, сприяння досягненню гендерної рівності в сім'ях може створити міцніші та більш дружні родини, в яких жінки та чоловіки розділяють обов'язки та функції прийняття рішень. Наприклад, коли чоловіків заохочують брати на себе обов'язки по догляду, це може допомогти встановити більш збалансовані стосунки і дозволити обом партнерам реалізовувати свої кар'єрні та особисті цілі. Гендерна рівність у сім'ях також йде на користь дітям, які вчаться цінувати рівність і повагу до всіх людей. Як МКГР, ви можете допомогти громадам зрозуміти, що гендерна рівність не послаблює, а навпаки, зміцнює сімейні структури, сприяючи взаємоповазі та розподілу відповідальності.
Аргумент 11: «Жінки вже захищені законом, тому в запровадженні додаткової гендерної політики немає необхідності».	Хоча правовий захист жінок є надзвичайно важливим, самих лише законів для досягнення справжньої гендерної рівності недостатньо. Законодавча база забезпечує основу, але проблеми часто виникають саме на етапі впровадження та забезпечення дотримання цих законів. Крім того, багато проявів гендерної нерівності глибоко вкорінені в соціальних нормах і культурних традиціях, і лише законами їх не подолати. Для того щоб правовий захист призвів до реальних змін, необхідна політика, що враховує гендерні аспекти. Така політика може допомогти подолати системні бар'єри, зокрема нерівний доступ до освіти, працевлаштування та охорони здоров'я, які закони можуть охоплювати не повністю. Роль МКГР полягає в тому, щоб забезпечити не тільки закріплення принципу гендерної рівності в законодавстві, але і його реалізацію на практиці за допомогою цільової політики і програм.

Аргумент 12:

«Гендерний мейнстримінг (впровадження гендерних підходів) — це лише мода, яка з часом мине».

Впровадження гендерних підходів не є просто модною тенденцією. Це визнаний у всьому світі ключовий підхід, необхідний для досягнення сталого розвитку та соціальної справедливості. Міжнародні угоди, зокрема Цілі сталого розвитку (ЦСР), Пекінська платформа дій та Конвенція CEDAW, підкреслюють важливість інтеграції гендерних аспектів у всі сфери політики та практичної діяльності.

Присутність гендерної нерівності у всьому світі підкреслює необхідність і далі впроваджувати гендерні підходи. Такий підхід спрямований на досягнення стійких змін, гарантуючи, що потреби та права всіх осіб братимуться до уваги в усіх аспектах державної політики та державного управління. МКГР важливо доносити інформацію про те, що гендерний мейнстримінг є довгостроковою стратегією розбудови більш справедливого та рівноправного суспільства, а не тимчасовою ініціативою.

6. Впровадження гендерних підходів крок за кроком

Пропозиція нової діяльності? Визначення пріоритетів? Сприяння в просуванні, впровадженні, супроводі та оцінюванні національних заходів? Яким би не був контекст, важливо застосовувати гендерний та міжсекторальний підхід, зважаючи на те, як різні чинники, такі як вік, інвалідність або міграційний статус, можуть перетинатися з гендером і зумовлювати різні результати. Нижче представлена практична інформація щодо поетапного проведення оцінки впливу гендерних аспектів.

ОЦІНКА ВПЛИВУ ГЕНДЕРНИХ АСПЕКТІВ. ОДЯГНІТЬ ГЕНДЕРНІ ОКУЛЯРИ

Щоб дізнатися, чи впливає гендер на вашу діяльність, дайте відповідь на чотири запитання, щоб провести оцінку впливу гендерних аспектів. Переконайтеся, що ваш аналіз базується на міжсекторальному підході, зважаючи на те, як саме інші чинники, такі як вік, інвалідність або міграційний статус, можуть впливати на результати вашого проєкту/програми у різних групах.



Оцінка впливу гендерних аспектів



ЗАПИТАННЯ 1:

Чи бачите ви можливий зв'язок між результатами та метою вашої роботи та гендерною нерівністю в суспільстві?

Щоб відповісти на це запитання, вам необхідно з'ясувати, які види гендерної нерівності та дискримінації існують у країні, регіоні чи населеному пункті (або громаді), де буде проводитися діяльність.

Складіть перелік можливих соціальних, культурних та матеріальних відмінностей між жінками та чоловіками/дівчатами та хлопцями в контексті проблеми, яку ви намагаєтеся розв'язати. Вивчіть інформацію про становище жінок і чоловіків/дівчат і хлопців у конкретній місцевості (наприклад, в частині участі, доступу до ресурсів та інституцій). Зберіть та проаналізуйте факти та цифри: які статистичні дані з розбивкою за статтю, результати досліджень, якісні опитування доступні з цієї теми?

Крім того, застосовуйте **міжсекторальний підхід**, беручи до уваги те, як інші чинники, такі як етнічна приналежність, соціальний клас, вік, інвалідність, міграційний статус або рівень освіти, перетинаються з гендером, формуючи унікальний досвід та виклики. Ознайомтеся з роботою інших установ та експертів з питань гендерної рівності, включно з неурядовими (жіночими) організаціями, та дізнайтеся, чи є приклади передового досвіду та практики в інших країнах.

Найпоширенішими проявами гендерної нерівності в суспільстві є:

■ Нерівність у **розподілі влади** (доступ до прийняття політичних, економічних і соціальних рішень, представництво).

■ Відмінності в доступі до **ресурсів** (нерівність у сфері зайнятості, матеріальних і фінансових можливостей, а також часу, інформації та контактів).

■ Відмінності в правовому/соціальному/фінансовому **статусі** та працевлаштуванні (наприклад, чи мають жінки такі самі права, як чоловіки, щодо власності, спадкування, мереж тощо).

■ Насильство стосовно жінок.

■ Множинні форми дискримінації та нерівності.

На запитання 1 є дві можливі відповіді:

ТАК – Ваш гендерний аналіз показує, що в сфері, в якій ви хочете вжити заходів, спостерігається гендерна нерівність. У такому разі ці нерівності ЗАВЖДИ впливатимуть на бажаний ефект вашої політики/проєкту, і між ними є зв'язок. Щоб ваша політика/проєкт успішно реалізувалися, надзвичайно важливо усунути ці нерівності шляхом впровадження заходів, що враховують різні потреби та обставини жінок і чоловіків. Зважайте не тільки на гендерну приналежність, а й на те, як ці нерівності можуть посилюватися під впливом таких перехресних чинників, як вік, етнічна приналежність, інвалідність та соціально-економічний статус.

→ **ПЕРЕЙТИ ДО ЗАПИТАННЯ 2**

НІ – Наразі не потрібно вживати жодних заходів, спрямованих на розв'язання гендерних питань, але моніторинг є надзвичайно важливим. Якщо на пізнішому етапі з'явиться можливий зв'язок, проведіть новий гендерний аналіз і, за необхідності, вживіть коригувальних заходів. Зауважте, що **висновок про відсутність необхідності вживати заходів, спрямованих на розв'язання гендерних питань, трапляється нечасто**. Здебільшого гендерна нерівність глибоко вкорінена в різних секторах – економіці, охороні здоров'я, освіті чи державному управлінні – навіть якщо вона не є очевидною на перший погляд. Хоча окремі проєкти чи сфери політики можуть не потребувати негайних заходів щодо гендерної рівності, складність гендерних ролей та системні нерівності означають, що такі випадки є поодинокими. Тому надзвичайно важливо постійно контролювати результати, оскільки в процесі реалізації проєкту або в міру зміни зовнішніх

умов можуть виникати проблеми гендерної нерівності. Крім того, звертайте увагу на міжсекторальні чинники, зокрема вік, інвалідність, міграційний статус або соціально-економічне походження, які можуть перетинатися з гендером, поступово створюючи нерівність. Ці чинники часто впливають на результати у прихований, але істотний спосіб, тому дуже важливим є постійний аналіз та гнучкість.

ЗАПИТАННЯ 2:

Чи вплине досягнення цілей вашої політики/проєкту на жінок і чоловіків по-різному?

ТАК – Ваш гендерний аналіз виявив гендерну нерівність у відповідній сфері. Складіть перелік можливих різних (навмисних або ненавмисних) наслідків політики/проєкту для жінок і чоловіків/дівчат і хлопців. Завжди корисно ознайомитися з попередніми проєктами/програмами на ту саму тему, організувати слухання або обговорити питання з колегами, експертами з гендерної рівності (наприклад, з відділом гендерної рівності Ради Європи) або жіночими громадськими організаціями. Крім того, розгляньте можливість залучення широкого кола зацікавлених сторін, щоб взяти до уваги такі міжсекторальні чинники, як вік, етнічна приналежність, інвалідність та соціально-економічний статус. Цей процес може передбачати консультації з представниками маргіналізованих груп або спільнот, які непропорційно сильно постраждали від проблеми. Аналіз цих даних допоможе визначити нюанси впливу політики/проєкту та забезпечити більш рівноправні результати для всіх.

→ **ПЕРЕЙТИ ДО ЗАПИТАННЯ 3**

НІ – Наразі не потрібно вживати жодних заходів, спрямованих на розв'язання гендерних питань, але моніторинг є надзвичайно важливим. Якщо на пізнішому етапі з'явиться можливий зв'язок, проведіть новий гендерний аналіз і, за необхідності, вживіть коригувальних заходів. Зауважте, що **висновок про те, що немає необхідності вживати заходів, спрямованих на розв'язання гендерних питань, трапляється рідко**. Гендерна нерівність глибоко вкорінена в більшості соціальних, економічних і політичних систем, навіть якщо вона не є очевидною на перший погляд. Ці нерівності часто проявляються у нерівному доступі до ресурсів, можливостей та повноважень щодо прийняття рішень, що означає, що досягнення цілей вашої політики або проєкту, ймовірно, по-різному вплине на жінок і чоловіків. Хоча в деяких випадках гендерні відмінності можуть бути мінімальними, необхідно ретельно вивчити всі аспекти проєкту та здійснювати постійний моніторинг, щоб виявити та усунути будь-які потенційні диспропорції.

Якщо під час реалізації проєкту будуть виявлені гендерні диспропорції, слід провести новий гендерний аналіз та вжити заходів для виправлення ситуації. Крім того, враховуйте можливість **непередбачуваних наслідків** політики чи проєкту, які можуть укорінити або навіть посилити нерівність. Наприклад, ініціатива, яка на перший погляд здається нейтральною, може ненавмисно виключити певні групи, якщо не враховуються приховані розбіжності. Для виявлення та мінімізації таких ризиків необхідно проводити регулярні та інклюзивні консультації із зацікавленими сторонами, зокрема з представниками маргіналізованих груп.

ЗАПИТАННЯ 3:

Чи призведе це до нерівності в суспільстві?

ТАК – Якщо діяльність у рамках вашої політики/проєкту спричинить або поглибить наявну гендерну нерівність у суспільстві, необхідно негайно вжити заходів для перегляду політики/проєкту. Визначте конкретні механізми або аспекти ініціативи, які можуть сприяти виникненню цих нерівностей, та розробіть цільові заходи для пом'якшення або усунення цих наслідків. Проконсультуйтеся з експертами з питань гендерної рівності, зацікавленими сторонами та представниками груп, на які може вплинути проєкт, щоб переконатися, що всі потенційні наслідки повністю зрозумілі та враховані. Застосовуйте для перегляду заходів гендерно чутливий та міжсекторальний підхід до переробки діяльності, щоб вони активно сприяли зменшенню нерівності, а не її посиленню. Включіть механізми регулярного моніторингу та оцінки для оцінювання впливу вашого переглянутого підходу та внесіть необхідні коригування, щоб досягнути справедливих результатів.

→ **ПЕРЕЙТИ ДО ЗАПИТАННЯ 4**

НІ – Наразі не потрібно вживати жодних заходів, спрямованих на розв'язання гендерних питань, але моніторинг є надзвичайно важливим. Якщо на пізнішому етапі з'явиться можливий зв'язок, проведіть новий гендерний аналіз і, за необхідності, вживіть коригувальних заходів. Зауважте, що **висновок про те, що немає необхідності вживати заходів, спрямованих на розв'язання гендерних питань, трапляється рідко**. Гендерна нерівність поширена майже у всіх аспектах суспільства, навіть якщо вона не відразу впадає в око. Проєкти та політика взаємодіють із глибоко вкоріненими соціальними структурами, що часто призводить до нерівних результатів для жінок і чоловіків. Ба більше, нерівність може посилюватися, коли гендер перетинається з іншими чинниками, такими як вік, етнічна приналежність, інвалідність або соціально-економічний статус.

Навіть якщо на перший погляд не видно явних гендерних диспропорцій, складний і динамічний характер соціальної нерівності означає, що такі випадки є винятком. Тому для своєчасного виявлення будь-яких нових гендерних або міжсекторальних диспропорцій надзвичайно важливим є постійний моніторинг.

Іноді ваша діяльність може призвести до нерівності між жінками та чоловіками **в самій політиці/проєкті**. Це має місце, коли політика/проєкт спрямовані на усунення нерівності в певній сфері суспільства. Однак підсумком реалізації політики/проєкту має бути усунення наявних гендерних нерівностей у цій конкретній сфері.

ЗАПИТАННЯ 4:

Як можна подолати ці прояви нерівності?

1. Що?
2. Хто?
3. Як?

На цьому етапі ви визначаєте, які заходи з пом'якшення наслідків слід вжити (=що?); які суб'єкти повинні бути залучені до реалізації цих заходів (=хто?); та що ви збираєтеся змінити в запланованих програмах, заходах або діяльності (=як?).

ПРИКЛАДИ ОЦІНКИ ВПЛИВУ ГЕНДЕРНИХ АСПЕКТІВ

ПРИКЛАД 1

Попри багаторічні конкретні заходи та позитивні дії національного уряду, відсоток професорок у країні все ще залишається дуже низьким: близько 19%. Університети продовжують обирати на посади професорів переважно чоловіків. Давні мережі контактів видаються незламними. Уряд вирішує вжити більш рішучих заходів і запроваджує систему субсидій, яка заохочує університети призначати більше професорок. Кошти можуть бути спрямовані лише на проекти, орієнтовані на жінок-кандидаток. Деякі чоловіки активно протестують у ЗМІ. Вони відчують дискримінацію, оскільки мають менше шансів бути обраними.

Давайте проведемо гендерну оцінку цього заходу:

Запитання 1: *Чи є зв'язок між метою заходу (схеми субсидій) та гендерною нерівністю в суспільстві?*

Відповідь: так.

Відсоток жінок на керівних посадах в академічних колах значно нижчий, ніж частка чоловіків. Крім того, той факт, що студенток більше, ніж студентів, не дозволяє повірити в те, що немає достатньо кваліфікованих жінок, які могли б обіймати посади професорів.

Запитання 2: *Чи вплине система субсидій на жінок і чоловіків по-різному?*

Відповідь: так.

Жінки матимуть більше шансів бути обраними. Чоловіки – менше.

Запитання 3: *Чи призведе це до нерівності?*

Відповідь: у межах самого проекту – так. Натомість, у суспільстві – ні.

Жінки однозначно недостатньо представлені на керівних посадах в університетах. Різноманітні європейські та міжнародні політичні інструменти, включаючи частину четверту статті 157 Договору про функціонування Європейського Союзу та статтю 4 Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW), заохочують або дозволяють державам-членам вживати тимчасових заходів для підтримки недостатньо представленої статі.

Запитання 4: *Отже, немає необхідності діяти інакше, у схему субсидування не потрібно вносити жодних змін. Мета схеми субсидій полягає у виправленні наявної та тривалої нерівності між жінками та чоловіками в цій сфері.*

ПРИКЛАД 2

У зв'язку з тривалою війною перед Україною стоїть завдання відновлення економіки. Історично склалося так, що жінки непропорційно страждають від воєн у багатьох аспектах, у тому числі через збільшення обов'язків по догляду, економічну вразливість та ризик насильства щодо жінок. У рамках стратегії відновлення України уряд планує запровадити програму економічного відновлення, спрямовану на створення нових робочих місць та відбудову інфраструктури. Ця ініціатива буде спрямована як на міські, так і на сільські райони, а основна увага приділятиметься таким секторам, як будівництво, промисловість та логістика – галузям, в яких традиційно домінують чоловіки.

Уряд прагне забезпечити участь жінок у процесі відновлення економіки і розглядає можливість впровадження гендерно орієнтованих програм зайнятості, що сприятимуть залученню жінок до галузей, де переважають чоловіки, а також підтримці секторів, де традиційно переважають жінки, таких як охорона здоров'я та освіта.

Давайте проведемо гендерну оцінку цього заходу:

Запитання 1: *Чи є зв'язок між метою програми економічного відновлення та гендерною нерівністю в суспільстві?*

Відповідь: так.

Як і в багатьох інших країнах, жінки в Україні стикаються зі структурними бар'єрами у доступі до економічних можливостей, особливо в галузях, де домінують чоловіки, зокрема будівництві та логістиці. Хоча у таких галузях, як охорона здоров'я та освіта, їхня частка є вищою, ці професії зазвичай недооцінюються і мають нижчу економічну привабливість. Крім того, жінки частіше перебирають на себе тягар неоплачуваної роботи по догляду за іншими, що обмежує їхню здатність повноцінно брати участь у ринку праці. Тому без урахування гендерної проблематики програма економічного відновлення може посилити наявну нерівність, спрямовуючи ресурси в галузі, де жінки недостатньо представлені.

Запитання 2: *Чи вплине програма економічного відновлення на жінок і чоловіків по-різному?*

Відповідь: так.

Без цілеспрямованих зусиль щодо залучення жінок програма може принести непропорційно велику користь чоловікам. Зайнятість у секторах, що відновлюються (зокрема будівництво), ймовірно, привабить більше чоловіків, зважаючи на історичні тенденції сегрегації на ринку праці. Натомість жінки, які й без того перевантажені неоплачуваними обов'язками з догляду, можуть

не мати доступу до цих нових можливостей, якщо не буде створено системи підтримки (наприклад, догляду за дітьми). Отже, чоловіки, ймовірно, отримають більше економічної вигоди від програми, тоді як жінки можуть бути виключені з процесу відновлення, що ще більше загострить гендерну нерівність.

Запитання 3: Чи призведе це до нерівності?

Відповідь: без втручання – так.

Програма може поглибити наявну гендерну нерівність, якщо вона зосередиться виключно на секторах, де традиційно переважають чоловіки, без урахування бар'єрів, з якими стикаються жінки. Це збільшить гендерний розрив з економічної точки зору, що призведе до нерівності у вигодах від відновлення економіки. Однак впровадження гендерно орієнтованої політики, зокрема програм навчання жінок у нетрадиційних секторах, підтримки підприємств, очолюваних жінками, та вирішення питань, пов'язаних з обов'язками по догляду, може допомогти мінімізувати цей ризик.

Запитання 4: Підсумовуючи, можна стверджувати, що для забезпечення гендерної рівності в процесі відновлення необхідне втручання. Уряд міг би застосувати гендерно чутливий підхід, щоб забезпечити рівні переваги для жінок і чоловіків від програми економічного відновлення. Зокрема, можуть бути запроваджені такі заходи: цільові програми навчання та працевлаштування з метою збільшення частки жінок у галузях, де традиційно переважають чоловіки; підтримка підприємств, очолюваних жінками, та галузей, де переважно працюють жінки, таких як охорона здоров'я та освіта; інвестиції в інфраструктуру догляду за дітьми та іншими особами, щоб жінки могли ефективніше брати участь у ринку праці; механізми моніторингу та оцінки для відстеження гендерного впливу програми та забезпечення того, щоб жінки не залишилися поза процесом відновлення. Застосовуючи гендерно орієнтований підхід до економічного відновлення, Україна може забезпечити рівний розподіл переваг від відбудови між жінками та чоловіками, сприяючи створенню більш справедливого та життєстійкого суспільства. Ця стратегія відповідає передовим міжнародним практикам і нормам, таким як Конвенція CEDAW, які заохочують держави вживати тимчасових заходів для усунення гендерної нерівності.

ПРИКЛАД 3

Історично склалося так, що чоловіки переважають у професіях, пов'язаних з природничими науками, технологіями, інженерією та математикою (STEM), тоді як жінки частіше вивчають і працюють у таких галузях, як гуманітарні науки, соціальні науки та професії, пов'язані з доглядом за людьми. Уряд ставить за мету активізувати освіту в галузі STEM, щоб підвищити глобальну конкурентоспроможність країни. Однак без гендерно чутливого підходу реформа може ненавмисно загострити наявні гендерні диспропорції, надаючи непропорційні переваги студентам і фахівцям-чоловікам. Щоб розв'язати цю проблему, уряд розглядає можливість проведення освітньої реформи, яка передбачатиме впровадження гендерно орієнтованої освітньої політики, щоб забезпечити рівний доступ і участь дівчат і хлопців у галузі STEM.

Давайте проведемо гендерну оцінку цього заходу:

Запитання 1: *Чи є зв'язок між метою реформи освіти та гендерною нерівністю в суспільстві?*

Відповідь: так.

В освіті та виборі професії, особливо в галузі STEM, спостерігається явна гендерна нерівність. Чоловіки переважають у цих високооплачуваних технічних професіях, тоді як жінки частіше обирають професії в галузі гуманітарних наук та догляду за людьми, які часто недооцінюються і є менш оплачуваними. Якщо освітня реформа буде зосереджена переважно на дисциплінах STEM, не враховуючи ці гендерні розбіжності, вона ризикує ще більше поглибити гендерний розрив у цих перспективних галузях, тим самим закріплюючи соціальну нерівність.

Запитання 2: *Чи вплине освітня реформа на жінок і чоловіків по-різному?*

Відповідь: так.

Якщо реформа не враховуватиме гендерні аспекти, хлопці та чоловіки, ймовірно, отримають більше переваг від посилення уваги до освіти в галузі STEM, оскільки вони вже домінують у відповідних професіях. Водночас дівчата та жінки можуть і надалі стикатися із соціальними та структурними бар'єрами, такими як стереотипи щодо їхніх здібностей у математиці та природничих науках, які заважають їм обирати кар'єру у сфері STEM. Тому без втручання реформа може ще більше укорінити гендерні ролі, що залишить жінок у невигідному становищі щодо доступу до високооплачуваних, затребуваних робочих місць у сфері STEM.

Запитання 3: Чи призведе це до нерівності?

Відповідь: без втручання – так.

Реформа може ненавмисно поглибити гендерну нерівність в освіті та майбутніх кар'єрних можливостях, якщо не будуть вирішені проблеми недостатньої представленості жінок у галузях STEM. Однак цього можна уникнути, впровадивши гендерно орієнтовану освітню політику, яка активно заохочує та підтримує дівчат у здобутті освіти в галузі STEM, зокрема стипендії, програми наставництва та кампанії з підвищення обізнаності громадськості, спрямовані на подолання гендерних стереотипів у галузі STEM.

Запитання 4: Необхідно вжити заходів, щоб уникнути поглиблення гендерної нерівності. Реформа освіти може включати конкретні заходи, спрямовані на сприяння гендерній рівності в освіті в галузі STEM, а саме: цільові програми інформування та підтримки дівчат, які вивчають предмети STEM, такі як позашкільні клуби, літні табори та наставництво від жінок-фахівців у галузі STEM; стипендії та фінансові заохочення для дівчат, які здобувають освіту в галузі STEM; підготовка вчителів із питань подолання гендерних стереотипів у класі; інформаційні кампанії для просування кар'єри в галузі STEM серед дівчат та популяризації прикладів жінок, які досягли успіху в цих галузях; постійний моніторинг та оцінка для забезпечення рівних переваг від реформ для дівчат і хлопців.

Забезпечуючи, щоб політика реформування освіти активно боролася з гендерною нерівністю, можна скоротити гендерний розрив у галузі STEM та сприяти створенню рівних можливостей для всіх студентів. Такий підхід допоможе створити більш різноманітну та конкурентоспроможну робочу силу, а також відповідатиме міжнародним нормам, що заохочують гендерну рівність в освіті, таким як Конвенція CEDAW та Цілі сталого розвитку (ЦСР 4 та ЦСР 5).

ПРИКЛАД 4

Домашнє насильство залишається серйозною проблемою, від якої особливо страждають жінки. Хоча країна досягла значних успіхів у вдосконаленні своєї правової бази, ратифікувавши Стамбульську конвенцію та прийнявши Закон про запобігання та протидію домашньому насильству, реалізація цих заходів все ще постає перед певними труднощами. Багато жінок, особливо в сільській місцевості, постають перед труднощами в доступі до правосуддя або служб підтримки через брак ресурсів, суспільні норми та неналежне виконання законів. Уряд планує розгорнути національну кампанію проти насильства, яка має на меті підвищити обізнаність, поліпшити доступ до послуг та посилити заходи правоохоронних органів у відповідь на домашнє насильство. Однак висловлюються побоювання, що кампанія може бути недостатньо адаптованою до подолання гендерних бар'єрів, з якими стикаються жінки, зокрема соціальної стигматизації чи економічної залежності, що може обмежити її ефективність у протидії насильству щодо жінок.

Давайте проведемо гендерну оцінку цього заходу:

Запитання 1: *Чи є зв'язок між метою кампанії та гендерною нерівністю в суспільстві?*

Відповідь: так.

Є прямий зв'язок між метою кампанії та гендерною нерівністю в суспільстві, особливо в контексті домашнього насильства. Домашнє насильство переважно гендерно обумовлене, а основними жертвами є жінки. Нинішні соціальні норми, економічна нерівність та недостатній правовий захист жінок роблять їх більш вразливими до насильства та обмежують їхні можливості звертатися по допомогу. Усунувши ці проблеми нерівності, кампанія може значно сприяти зниженню рівня домашнього насильства.

Запитання 2: *Чи вплине кампанія на жінок і чоловіків по-різному?*

Відповідь: так.

Кампанія матиме різний вплив на жінок і чоловіків. Жінки з більшою ймовірністю отримають користь від покращення доступу до служб підтримки та захисту від насильства, але лише за умови, що кампанія успішно боротиметься з гендерними бар'єрами, з якими вони стикаються, такими як страх соціального ostracizmu або фінансова залежність від партнерів, які вчиняють насильство. З іншого боку, чоловіки, особливо в сільській місцевості, можуть не сприймати ідеї кампанії через глибоко вкорінені патріархальні норми, які розглядають домашнє насильство як суто приватну справу. Щоб кампанія була успішною, необхідно взяти до уваги ці культурні особливості.

Запитання 3: Чи призведе це до нерівності?

Відповідь: Ні, але кампанія потребує продуманого впровадження.

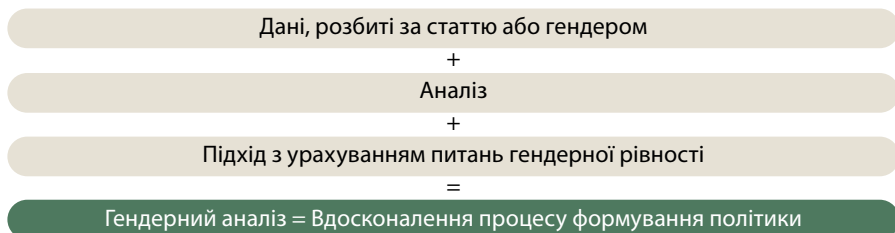
Сама кампанія навряд чи спричинить нерівність, оскільки її метою є зниження рівня домашнього насильства, від якого непропорційно страждають жінки. Однак без гендерно чутливого підходу кампанія може виявитися не настільки ефективною, як могла б бути. Наприклад, якщо кампанія не братиме до уваги особливі потреби жінок, зокрема доступ до шелтерів, фінансову підтримку чи юридичну допомогу, вона може не дати жінкам достатніх можливостей для того, щоб вирватися з ситуації насильства. Тому для того, щоб уникнути збереження нерівності, надзвичайно важливо вживати цілеспрямованих заходів для усунення цих проблем.

Запитання 4: Для урахування гендерних аспектів у процесі реалізації необхідне втручання. Кампанія може включати гендерно орієнтовані заходи, спрямовані на ефективну боротьбу з домашнім насильством, а саме: розширення послуг з надання підтримки (наприклад, шелтерів, гарячих ліній, правничої допомоги), доступних для жінок у сільській місцевості; інформаційно-просвітницькі кампанії, покликані змінити культурні норми та патріархальні уявлення про домашнє насильство, насамперед серед чоловіків, з метою заохочення їх до зміни поведінки; навчання для правоохоронців та представників юстиції, яке допоможе їм зрозуміти гендерну природу домашнього насильства та ефективно забезпечувати дотримання законодавства; програми розширення економічних можливостей жінок, які допоможуть їм здобути фінансову незалежність, необхідну для того, щоб залишити стосунки, в яких вони зазнають насильства; механізми моніторингу та оцінки, які допоможуть переконатися, що кампанія має позитивний вплив на зменшення рівня домашнього насильства та гендерної нерівності.

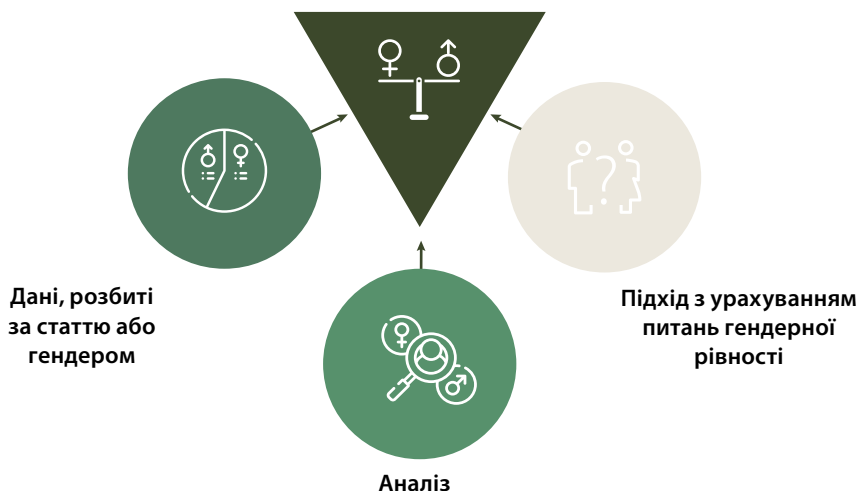
Гендерно орієнтований підхід до кампанії проти насильства допоможе усунути першопричини домашнього насильства та надати жінкам необхідну підтримку, щоб вони могли вирватися із ситуації насильства. Ця стратегія відповідає міжнародним зобов'язанням, зокрема вимогам Стамбульської конвенції та Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, які закликають впроваджувати гендерно чутливу політику боротьби з насильством щодо жінок. Впроваджуючи ці заходи, країна може створити більш інклюзивний та ефективний підхід до запобігання домашньому насильству.

ГЕНДЕРНИЙ АНАЛІЗ

Гендерний аналіз базується на таких трьох компонентах:



Компоненти гендерного аналізу



Етап 1. Збір фактів і статистичних даних

Першим кроком у проведенні гендерного аналізу є збір фактів і статистичних даних, причому особливий акцент робиться на зборі даних, розбитих за статтю або гендером, а також, по можливості, за іншими характеристиками, зокрема віком. Цей етап є надзвичайно важливим, оскільки дезагREGOVANІ дані допомагають виявити відмінності в досвіді, потребах та можливостях жінок, чоловіків та інших гендерних груп.

В офіційній статистиці дані, дезагреговані за статтю, часто використовуються для категоризації осіб на основі біологічних ознак (жіночі (female) або чоловічі (male) особи). Однак також можна знайти показники, розбиті за гендерною ознакою, які дозволяють оцінити результати за соціальними категоріями (жінки (woman) та чоловіки (man)). При проведенні гендерного аналізу важливо звернути увагу на різницю між даними, класифікованими за статтю та за гендером – термінами, які часто плутають.

Однак, розглядаючи гендерну статистику, ми виходимо за межі простої категоризації і переходимо до аналізу, який досліджує гендерні владні відносини, соціальні структури та нерівності. Гендерна статистика має вирішальне значення для розуміння того, як гендерні норми та несправедливий розподіл влади впливають на доступ до ресурсів, можливостей та прав. Точність у термінології допомагає забезпечити ясність в аналізі та подоланні проблеми гендерної нерівності.

Почніть із визначення достовірних джерел даних, дезагрегованих за статтю або гендером. Сюди входять національні статистичні управління, міжнародні організації (такі як ООН Жінки, Світовий банк або ВООЗ) та урядові відомства. Наприклад, [База даних гендерної статистики ООН](#) та [Портал гендерних даних Світового банку](#) містять дезагреговані дані за такими секторами, як освіта, охорона здоров'я, зайнятість та рівень доходу.

Об'єднайте дані з іншими змінними, такими як вік, етнічна приналежність або соціально-економічний статус, щоб краще зрозуміти міжсекторальний вплив гендеру. Також важливо виявити регіональні та культурні відмінності. Наприклад, у сільських районах може спостерігатися більший гендерний розрив у доступі до освіти або охорони здоров'я, ніж у міських.

Хоча кількісні дані відображають вимірювані відмінності, якісні дані (зокрема, фокус-групи, інтерв'ю та тематичні дослідження) дають змогу зрозуміти контекст. Вони допомагають пояснити, чому виникають певні гендерні розриви, і можуть виявити соціальні норми, упередження або бар'єри, які неможливо виявити лише за допомогою кількісних даних. Доповнюйте статистичні дані якісними, особливо в тих сферах, де гендерні ролі та очікування мають значний вплив на результати, як-от участь у політичному житті чи обов'язки з догляду.

Дані, не розбиті за статтю або гендером	Дані, розбиті за статтю або гендером
156 мешканців житлового комплексу взяли участь у зустрічі, присвяченій новим системам поводження з відходами та водопостачання для громади.	156 мешканців житлового комплексу взяли участь у зборах, присвяченій новим системам поводження з відходами та водопостачання для громади.
У цьому комплексі проживає загалом 750 дорослих.	Із 133 учасників 85% становили чоловіки, а 23 – жінки (15%).
	У цьому комплексі проживає загалом 750 дорослих, причому кількість жінок і чоловіків приблизно однакова.

Етап 2. Аналіз фактів і цифр

Аналіз передбачає інтерпретацію наявних даних. Для цього потрібно запитати: «Що означає ця інформація?». Нижче наведено базове тлумачення наведених вище даних:

Аналіз

У зустрічі взяв участь приблизно кожен п'ятий мешканець, що вважається досить високим рівнем відвідуваності. Однак чоловіків було майже в шість разів більше, ніж жінок.

Хоча у наведеному вище аналізі зазначається різниця між жінками та чоловіками, він не розбирає причини чи наслідки цієї різниці. Включення гендерної проблематики передбачає використання наявних знань про соціальне становище та ролі жінок і чоловіків, а також загальновизнаних соціологічних (або інших) теорій про відносини між жінками і чоловіками. Інтеграція міжсекторального підходу вдосконалює аналіз, оскільки дає змогу дослідити, як такі чинники, як вік, етнічна приналежність, інвалідність або соціально-економічний статус, можуть взаємодіяти з гендером та впливати на рівень участі. Наприклад, чи молодші жінки або жінки з певних етнічних груп рідше відвідують такі заходи через культурні норми або бар'єри доступності? Для того щоб аналіз міг допомогти у формуванні кращої політики та прийнятті кращих рішень, надзвичайно важливо подати таку картину.

Етап 3. Відобразить в аналізі питання гендерної рівності

Дані з цього прикладу дійсно можна інтерпретувати з двох різних позицій: як з гендерно сліпої, так і з позиції, яка зважає на гендерні аспекти. Розглянемо різницю між двома можливими тлумаченнями наведених вище даних:

Аналіз гендерних відмінностей, який не розглядає сучасні знання про становище жінок і чоловіків та усталені уявлення про гендер

Жінки були слабо представлені на зборах, оскільки:

Жінки не цікавляться питаннями поведження з відходами та водопостачання.

Жінки нічого не знають про поведження з відходами та водопостачання.

Чоловіки краще за жінок приймають рішення та є кращими лідерами у питаннях поведження з відходами та водопостачання.

Слабка участь жінок у зборах не матиме жодних (негативних) наслідків, оскільки вони в будь-якому разі отримують користь від нових рішень.

Аналіз гендерних відмінностей, який включає питання гендерної рівності на основі сучасних знань про становище жінок і чоловіків та усталених уявлень про гендер

Відомо, що жінки беруть на себе багато завдань, пов'язаних з поведженням з відходами та водопостачанням (приготування їжі, прибирання, санітарія). Відомо, що жінки менш активно беруть участь у прийнятті політичних рішень. Їхня низька відвідуваність, ймовірно, зумовлена не відсутністю інтересу чи знань, а іншими чинниками. Тому необхідно поставити такі запитання:

Чи проходили збори у час, коли жінки могли взяти в ній участь (з урахуванням питань догляду за дітьми)?

Чи були жінки поінформовані про збори?

Чи жінки систематично (або несвідомо) виключаються з процесів прийняття рішень у громаді, чи активно залучаються до них?

Оскільки жінки все ще виконують основну роль у поведженні з відходами та водою в домашньому господарстві, їхня низька участь у зустрічі, ймовірно, призведе до менш ефективних і менш стійких рішень та до низького рівня відповідальності за прийняті рішення з боку основних користувачів (жінок).

Етап 4. Використовуйте аналіз гендерної рівності для покращення процесу формування політики

Беручи до уваги потреби та думки всіх людей і всіх користувачів публічних послуг, можна приймати кращі рішення. У прикладі щодо управління відходами та водою надзвичайно важливо провести належні консультації з жінками, щоб нова політика знайшла підтримку та відповідала потребам основних користувачів. Нижче наведено кілька рішень, які допоможуть поліпшити збір інформації та подальше формування політики:

■ Переконайтеся, що жінки знають про збори, про актуальність теми, та активно заохочуйте їх до участі. За необхідності адаптуйте та оптимізуйте наявні канали інформування (плакати в школах, вестибюлях будівель тощо) та спосіб подання інформації (зокрема, використовуючи візуальні матеріали та мову, що враховують гендерні аспекти).

■ У всіх повідомленнях та запрошеннях чітко вказуйте, що для участі в консультаціях бажана присутність як жінок, так і чоловіків.

■ Забезпечте рішення щодо догляду за дітьми під час зустрічі або дозвольте дітям бути присутніми.

■ Розгляньте можливість проведення кількох зборів у різний час, щоб врахувати різні графіки, зокрема ввечері або у вихідні, що ті, хто має робочі або сімейні зобов'язання, теж могли взяти участь.

■ Багато людей соромляться висловлювати свою думку на публіці. Для того щоб зробити простір більш інклюзивним, особливо для тих, хто може відчувати себе скуто в великих групах, можна організувати обговорення в малих групах під час зустрічі або призначити модератора, який забезпечить, щоб кожен мав можливість висловитися.

■ Опитуйте людей іншими способами, окрім публічних зустрічей (наприклад, за допомогою індивідуальних інтерв'ю або анкет).

■ Повідомте жіночі групи або групи, до яких входять жінки, про проведення консультацій (наприклад, батьківські комітети в школах).

■ У районах, де доступ до громадського транспорту обмежений, організований трансфер до місця проведення зустрічі та назад може сприяти збільшенню кількості учасників, особливо тих, хто інакше не мав би можливості взяти участь.

Довгострокові заходи:

■ Систематично переглядати, адаптувати та оптимізувати інформаційні та комунікаційні канали відповідно до потреб та обставин жінок на місцевому рівні, на основі оцінки потреб за участю самих жінок.

■ Реалізувати заходи, спрямовані на заохочення участі жінок у процесі прийняття рішень на місцевому рівні та в місцевих організаціях.

■ Стимулювати або вимагати урівноваженого представництва чоловіків і жінок у місцевих комітетах з планування та політики, щоб від самого початку брати до уваги різні погляди.

ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНО ОРІЄНТОВАНОГО ПІДХОДУ В БЮДЖЕТНОМУ ПРОЦЕСІ

Гендерно орієнтований підхід у бюджетному процесі – це підхід до планування та розподілу державних коштів, який враховує різні потреби та вплив на жінок, чоловіків та групи з різною гендерною ідентичністю задля сприяння гендерній рівності. Інтегруючи гендерну проблематику в процес формування бюджету, влада може забезпечити справедливий розподіл державних ресурсів і сприяти зменшенню гендерної нерівності. Основні цілі впровадження гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі – подолання гендерної нерівності, забезпечення справедливого розподілу ресурсів та відкритість і доступність процесу формування бюджету. Гендерно орієнтований підхід у бюджетному процесі стає дедалі актуальнішим у сучасному соціально-економічному середовищі, оскільки сприяє реалізації більш широкої політики забезпечення гендерної рівності та допомагає у боротьбі з системною нерівністю.

Більш детальну інформацію можна знайти в посібнику Ради Європи [«Впровадження гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі: практична реалізація»](#). У 2013–2018 роках в Україні Міністерством фінансів було реалізовано проєкт [«Гендерно орієнтоване бюджетування в Україні»](#). Основним компонентом впровадження гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі на місцевому рівні є гендерний аналіз місцевих цілей та програм. Відповідні [Методичні рекомендації](#) з реалізації гендерного підходу та підходу, що базується на дотриманні прав людини, на рівні територіальних громад (Наказ Міністерства соціальної політики від 7 грудня 2022 року № 359) можна знайти за посиланням.

Ключові компоненти

Важливою складовою процесу гендерно орієнтованого бюджетування є гендерний аналіз. Він передбачає оцінку різних наслідків розподілу бюджетних коштів для жінок, чоловіків та груп з різною гендерною ідентичністю. Цей аналіз допомагає виявити можливі нерівності та сфери, в яких необхідні цілеспрямовані заходи.

Для відстеження та вимірювання гендерних наслідків бюджетних ініціатив використовуються гендерно чутливі показники. Ці показники допомагають оцінити, чи досягають державні видатки бажаного ефекту у сфері гендерної рівності.

Впровадження гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі має відповідати наявним нормам та політиці у сфері гендерної рівності, забезпечуючи, щоб рішення щодо бюджету сприяли виконанню національних та міжнародних зобов'язань у сфері гендерної рівності. Так, Рада Європи розробила рекомендації для держав-членів щодо інтеграції принципів гендерно орієнтованого бюджетування у процеси фінансового планування, щоб державні видатки сприяли досягненню цілей гендерної рівності відповідно до загальної стратегії Ради з питань гендерної рівності.

Огляд етапів впровадження гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі

У таблиці нижче наведено огляд етапів впровадження гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі та розглянуто приклад професійної освіти та навчання (ПОН). Відповідну ініціативу в Україні було реалізовано [Швейцарською агенцією розвитку та співробітництва \(ШАРС\)](#).

Підготовка бюджету	Цей етап передбачає проведення гендерного аналізу бюджетних асигнувань з метою виявлення потенційної нерівності. Розуміючи, як бюджетні рішення можуть впливати на різні групи, законодавці можуть приймати обґрунтовані рішення, що сприяють рівності.	Так, готуючи бюджет, уряд може проаналізувати бюджетні асигнування на професійну підготовку і виявити, що на ініціативи, спрямовані на забезпечення доступу жінок до технічної та професійної освіти, виділяється менше ресурсів. Відповідно, вони можуть перерозподілити кошти для створення цільових програм навчання для жінок у затребуваних секторах, щоб знизити рівень гендерної нерівності на ринку праці.
---------------------------	---	---

Виконання бюджету	Під час виконання бюджету надзвичайно важливо контролювати видатки, щоб переконатися, що кошти спрямовуються на заплановані ініціативи, спрямовані на забезпечення гендерної рівності.	Після перерозподілу коштів з метою підтримки доступу жінок до професійної підготовки уряд повинен ретельно контролювати використання цих коштів, щоб гарантувати, що цільові програми підготовки дійсно сприяють збільшенню частки жінок у технічних галузях. Цей етап допомагає відстежувати, чи виконується бюджет згідно з планом, і дає змогу вносити корективи, якщо кошти не є ефективними для досягнення поставлених цілей.
Оцінювання бюджету	Після виконання бюджету проводиться оцінювання результатів та наслідків для досягнення гендерної рівності.	Влада може оцінити ефективність цільових програм професійної підготовки, проаналізувавши показники зарахування та зайнятості жінок у технічних галузях. Вони також можуть збирати відгуки від учасників, щоб зрозуміти, які саме перешкоди залишаються, визначити сфери, що потребують вдосконалення, та внести корективи для подальшого підвищення доступності та ефективності програми. Цей етап допомагає визначити, чи були досягнуті поставлені цілі, та виявити сфери, що потребують вдосконалення.

ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНО ОРІЄНТОВАНОГО ПІДХОДУ В БЮДЖЕТНОМУ ПРОЦЕСІ НА МІСЦЕВОМУ РІВНІ: ПРАКТИЧНИЙ ПРИКЛАД ДЛЯ УКРАЇНИ

Впровадження гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі може мати найбільший вплив на місцевому рівні, де влада найбільш наближена до громадян, а фінансові рішення безпосередньо впливають на повсякденне життя. Органи місцевого самоврядування можуть мати широкі повноваження в таких сферах, як охорона здоров'я, освіта, соціальні послуги та інфраструктура.

Гендерно орієнтоване бюджетування у сфері громадського транспорту

Щоб проілюструвати, як може бути реалізований гендерно орієнтований підхід у бюджетному процесі на практиці, у цьому розділі розглядається сфера муніципальних транспортних послуг. Громадський транспорт є соціально важливою послугою, управління якою здійснюється на місцевому рівні, а його доступність та безпека мають значний вплив на повсякденне життя мешканців, особливо жінок, дітей, людей похилого віку та осіб з інвалідністю. Гендерно чутливий підхід до формування бюджету в цій сфері може допомогти вирішити такі конкретні проблеми, як безпека жінок під час перевезень, доступність послуг для осіб, які доглядають за дітьми та подорожують з ними, а також забезпечення відповідності маршрутів потребам різних груп населення в пересуванні ([Куршіташвілі та ін., 2024](#)).

Спочатку МКГР можуть провести гендерний аналіз наявних транспортних послуг. Задля цього необхідно збирати дані з розбивкою за гендерною ознакою, щоб зрозуміти, хто користується громадським транспортом, які у них звички щодо пересування та з якими конкретними проблемами вони стикаються. Наприклад, опитування можуть показати, що жінки частіше відчують занепокоєння щодо безпеки під час нічних поїздок або що автобусні зупинки розташовані далеко від житлових районів, що ускладнює доступ для осіб з обмеженою мобільністю. Гендерний аналіз допомагає виявити ці бар'єри та закладає основу для цілеспрямованих заходів.

На основі висновків гендерного аналізу МКГР можуть встановити конкретні цілі для вирішення виявлених проблем. Серед цих цілей можуть бути: підвищення безпеки громадського транспорту для жінок шляхом поліпшення освітлення та охорони на автобусних зупинках, забезпечення відповідності розкладу руху та маршрутів транспортних засобів потребам тих, хто доглядає за іншими, а також працівників у секторах, де переважають жінки, таких як охорона здоров'я чи роздрібна торгівля, або розширення доступу до недостатньо охоплених районів, де проживає велика частка сімей з низьким рівнем доходу.

Визначивши цілі, можна розподілити бюджетні кошти для їхнього досягнення. Це може передбачати спрямування коштів на поліпшення інфраструктури, наприклад, встановлення освітлення або камер відеоспостереження на автобусних зупинках, або збільшення частоти та тривалості руху автобусів, що обслуговують основні осередки зайнятості жінок. Місцеві органи влади також можуть прийняти рішення про субсидування проїзду для меншин, щоб зробити громадський транспорт більш доступним і соціально справедливим.

На етапі виконання органи влади контролюють використання виділених коштів, щоб переконатися, що таке використання відповідає гендерно чутливим цілям. Наприклад, вони могли б відстежувати впровадження заходів безпеки, таких як встановлення камер відеоспостереження, контролювати розміщення персоналу служби безпеки та збирати відгуки пасажирів про те, чи покращилися безпека та доступність. Такий моніторинг в режимі реального часу дозволяє владі коригувати послуги за необхідності (наприклад, збільшувати частоту руху автобусів на популярних маршрутах).

Заключним або завершальним) етапом є проведення оцінки для визначення того, чи досягли заходи бажаного ефекту. МКГР можуть аналізувати зміни в режимі пересування, особливо серед жінок, людей похилого віку та осіб, які доглядають за іншими. За допомогою опитувань та фокус-груп можна з'ясувати, чи пасажирів почуваються безпечніше та чи послуги стали більш доступними. Влада також може оцінити, чи сприяли ці ініціативи зменшенню перешкод для працевлаштування або поліпшенню якості життя мешканців. Таке оцінювання не тільки показує, наскільки ініціативи були успішними, але й допомагає визначити, що можна покращити в майбутніх бюджетах.

Налагодження співпраці із заінтересованими сторонами, зокрема організаціями громадянського суспільства, групами, що захищають права жінок, та представниками громад, дає змогу забезпечити відповідність заходів місцевим потребам. Пілотні програми в окремих громадах можуть слугувати моделями для поширення практики впровадження гендерно орієнтованого підходу в бюджетних процесах по всій країні.

Гендерно чутлива комунікація або комунікація, що враховує гендерні аспекти

Інтеграція питань гендерної рівності в політику та діяльність повинна супроводжуватися відповідною стратегією в будь-якій комунікації, пов'язаній з такою діяльністю, щоб забезпечити відповідність публічних повідомлень цілям діяльності та посилити вплив на зміну менталітету.

Що таке гендерно чутлива комунікація або комунікація, що враховує гендерні аспекти?

Донесення інформації про державну політику чи проекти може відбуватися у різних формах: кампанії, соціальні мережі, вебсайти, промови, плакати, листівки, публікації, фотографії, відео тощо. Усі аспекти комунікаційної політики повинні бути гендерно чутливими. Без свідомих дій із включення гендерної проблематики комунікація, ймовірно, буде лише посилювати

гендерні стереотипи або просто приховувати проблеми гендерної рівності та жінок.

Гендерно чутлива комунікація передбачає використання інклюзивної мови, яка сприяє гендерній рівності (зокрема, в контексті різноманітних і нестереотипних гендерних ролей) та рівній видимості жінок і чоловіків. Рада Європи вже понад 20 років практикує використання інклюзивної мови, прийнявши [1 червня 1994 року Інструкцію № 33 щодо використання несексистської мови в Раді Європи](#). [Рекомендація Комітету Міністрів № R \(90\) 4 щодо подолання сексизму в мові](#) також радить державам-членам використовувати формулювання, що відображають принцип рівності.

[Рекомендація CM/Rec\(2019\)1 щодо запобігання сексизму та боротьби з ним](#) підтверджує важливість використання несексистської/гендерно інклюзивної мови. Вона вимагає від держав-членів вживати заходів, спрямованих на «вилучення сексистських виразів, використання жіночих і чоловічих або гендерно нейтральних назв посад, використання жіночих і чоловічих або гендерно нейтральних форм при зверненні до групи, диверсифікацію представництва жінок і чоловіків та забезпечення рівності обох гендерів у візуальних та інших формах представлення». Документ закликає держави-члени сприяти «використанню несексистської мови в усіх сферах, особливо в державному секторі», а також «провести систематичний перегляд усіх законів, нормативних актів, програм тощо на предмет використання сексистської мови та гендерних стереотипів з метою заміни їх гендерно чутливою термінологією». Ці заходи також поширюються на органи та адміністрацію Ради Європи.

Вживання гендерно інклюзивної лексики залежить від конкретної мови, і багато держав-членів мають власні рекомендації та/або практику щодо цього питання. Гендерно чутлива комунікація також передбачає використання зображень, які включають як жінок, так і чоловіків, відображають різноманітність серед жінок і чоловіків, сприяють формуванню нестереотипного уявлення про обидві статі та підтримують гендерну рівність.

Чому це важливо?

Комунікація є невіддільною частиною розробки політики та управління проєктами, особливо коли йдеться про те, як повідомлення, цілі, результати та вплив доносяться до громадян та інших зацікавлених сторін. Ця частина політики та реалізації проєктів повинна всебічно відповідати принципам гендерної рівності, адже ефективні засоби комунікації, зокрема візуальна комунікація, можуть мати дуже сильний вплив на громадськість.

Гендерні стереотипи проявляються трьома різними способами: 1) жінки (або чоловіки, залежно від контексту чи теми) можуть бути недостатньо представлені або взагалі не представлені в засобах комунікації; 2) жінки та чоловіки можуть бути представлені в стереотипних ролях і ситуаціях, що фактично відображає більш обмежене бачення їхніх можливостей; 3) у засобах комунікації можна спостерігати більш-менш приховану ієрархію статусів або функцій, найчастіше не на користь жінок (наприклад, зображення чоловіків як тих, хто говорить, а жінок як тих, хто слухає).

Принципи гендерно чутливої комунікації та комунікації, що враховує гендерні аспекти

1. Використовуйте гендерно чутливу лексику

Рада Європи розробила комплексні [Методичні рекомендації щодо гендерно чутливої мови](#), покликані сприяти інклюзивності, просувати рівність та запобігати закріпленню гендерних стереотипів у письмовій та усній комунікації. Мова є потужним інструментом, що формує соціальні установки та поведінку, і Рада Європи закликає до її вдумливого використання з метою забезпечення рівноправного представництва обох гендерів.

Ключові принципи цих рекомендацій:

- уникати дискримінаційної або стереотипної лексики;
- використовувати гендерно нейтральну мову, де це можливо;
- підкреслювати гендерні аспекти, коли це доречно;
- використовувати форми множини для зменшення гендерних упереджень;
- адаптуватися до культурного та мовного контексту;
- просувати гендерно інклюзивні посади, звання та професійні терміни.

Рада Європи також підготувала [Контрольний перелік гендерно чутливої комунікації](#), щоб допомогти громадянам та організаціям інтегрувати ці принципи у свою комунікаційну практику. Цей контрольний лист містить практичні кроки для виявлення та уникнення гендерних упереджень, зокрема у публічній комунікації, ЗМІ та програмних документах.

Замість:	Вживайте:
Посли та їхні дружини	Посли та їхні подружжя або партнери
Жінка-лікар або лікарка	Лікар

Ці стереотипи можуть також проявлятися у тому, як зображуються або представляються окремі люди, або у закріпленні упереджених уявлень про чоловіків чи жінок як групу.

■ Завжди представляйте жінок і чоловіків, зазначаючи їхні імена, прізвища та посади (жінок часто представляють лише за їхнім іменем), якщо тільки однаковий неформальний тон не застосовується до всіх.

■ Не представляйте і не цитуйте жінок лише у зв'язку із соціальними/сімейними питаннями, а намагайтеся боротися з гендерними стереотипами, цитуючи жінок у зв'язку з темами, які зазвичай висвітлюють чоловіки (наприклад, кримінальні справи, оборона, технології), а чоловіків — у зв'язку із соціальними питаннями.

■ Під час інтерв'ю уникайте ставити жінкам запитання про їхнє особисте життя або ставте їх лише у випадках, коли ці запитання є доречними.

Використання гендерно чутливої лексики є необхідною навичкою для МКГР, щоб уникнути проявів сексизму або гендерних стереотипів, які можуть посилити гендерну нерівність.

В українській мові все частіше використовуються принципи гендерно чутливої лексики, що спираються на її багатий і різноманітний лексичний та граматичний ресурс.

Щоб жінки стали більш помітними в публічному дискурсі, варто використовувати як нейтральну лексику, так і стратегію фемінізації, які передбачають послідовне використання фемінітивів і, відповідно, зменшення використання загального чоловічого роду.

Для створення фемінітивних форм в українській мові використовуються:

■ суфікс -К-, який є найтипівшим, оскільки використовується для утворення більшості нових фемінітивів (позивачка);

■ суфікс -ИЦ- (засновниця, підприємця, переможниця);

■ суфікс -ИН- (кравчиня, майстриня, мисткиня).

Суфікси -к-, -иц-, -ин-, які використовуються для творення слів жіночого роду, поступово позбавляються емоційних та експресивних відтінків, стаючи нейтральними: автор-к-а, доповідач-к-а тощо. Список таких слів постійно оновлюється: прем'єр-к-а (про прем'єр-міністра), директор-к-а, професор-к-а тощо.

Практичні поради:

■ уникайте виразів, які зображують жінку гіршою за чоловіка, і навпаки, чоловіка гіршим за жінку (наприклад: «Жінкам/чоловікам цього не зрозуміти»);

■ з обережністю ставтеся до будь-яких узагальнень, що стосуються ролей жінок і чоловіків у суспільстві, у разі необхідності застосовуйте принцип дзеркала. Якщо хтось каже: «Як справжній чоловік, він...», можна відповісти: «Як справжня жінка, вона...»;

■ уникайте тверджень, які закріплюють гендерні стереотипи в мові та свідомості (наприклад: в одному зі зразків заповнення документів для конкурсу на державні посади було використано зразки з чоловічим прізвищем «Кваліфікований» та жіночим прізвищем «Відповідальна», що є відображенням гендерних стереотипів);

■ активно вживайте іменники обох родів, використовуючи гендерно симетричні форми звернення до різних груп людей, за прикладом «захисники і захисниці», «пані та панове», які вже є узвичаєними: «учасники й учасниці», «колеги та колежанки», «працівники та працівниці» тощо;

■ вживайте слова, що позначають особу за професією, посадою, родом занять, у жіночому роді, якщо йдеться про жінок, як в однині (абітурієнтка, відвідувачка, вчителька, опікунка), так і у множині, створюючи нові форми іменників (абітурієнтки, вчительки тощо). Якщо слово жіночого роду не є милозвучними або відповідної форми немає, можна використовувати відповідні закінчення дієслів: «свідок сказала»;

■ шукайте закономірності відображення досвіду як жінок, так і чоловіків у мовленнєвих формах. Тому необхідно постійно наголошувати на лексиці, щоб уникати вживання слова «учасники», якщо мова йде про групу людей, до якої належать як жінки, так і чоловіки.

Навряд чи можна описати всі випадки, що вимагають гендерної чутливості, але важливо навчитися відчувати, коли необхідно виправити ситуацію, що є гендерно незбалансованою або сексистською.

Варто зазначити, що деякі державні органи (Державна служба з надзвичайних ситуацій, Державна судова адміністрація тощо) ухвалили інформаційні записки або рекомендації щодо використання гендерно чутливої мови. Верховна Рада України також зареєструвала Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо заборони проявів сексизму у суспільстві (№ 4598 від 15 січня 2021 року), який очікує розгляду.

2. Забезпечуйте гендерний баланс у спілкуванні

Жінки часто недостатньо представлені в усіх формах комунікації. Також недопредставлені і групи меншин у суспільстві. Наприклад, згідно з останнім проектом глобального моніторингу медіа Global Media Monitoring, у 2020 році жінки становили лише 28% осіб, про яких читали або чули в новинах, а також 24% всіх експертів, яких згадували в Європі (див. проект [Global Media Monitoring](#)). Вкрай важливо, щоб законодавці та фахівці у сфері комунікацій активно працювали над досягненням рівноваги, забезпечуючи відображення різноманітності як серед жінок, так і серед чоловіків у всіх формах комунікації.

■ Забезпечуйте гендерний баланс у зображеннях, які використовуються в публікаціях, на плакатах, вебсайтах або відео.

■ Забезпечуйте гендерний баланс серед доповідачів на заходах, а також у частині тривалості виступів. Уникайте обговорень, в яких беруть участь виключно чоловіки, і звертайте увагу на те, хто найчастіше бере слово.

■ Використовуйте бази даних експерток, що діють у різних державах-членах, або зверніться до жіночих організацій, які можуть бути джерелами інформації для пошуку експерток у різних сферах/ролях.

■ Намагайтеся надавати перевагу жінкам/чоловікам у нетрадиційних ролях.

3. Забезпечте різноманітне представництво жінок і чоловіків

■ Намагайтеся зображати жінок та чоловіків різного віку, походження, соціального статусу тощо.

■ Кольори: уникайте використання рожевого/блакитного для жінок/чоловіків, темних кольорів для чоловіків, а світлих – для жінок.

■ Уникайте систематичного зображення жінок у ролі доглядальниць або в ситуаціях, що стосуються догляду за іншими, а чоловіків – у ролі керівників або на наукових/технічних посадах.

■ Одяг: уникайте зображення чоловіків у практичному одязі, а жінок – у відвертому або недоречному для теми одязі.

■ Зауважте розташування та поведінку людей на зображеннях: уникайте систематичного зображення жінок у пасивній або покірній позиції стосовно чоловіків та у їхній поведінці (стоячи/сидячи, на передньому плані/на задньому плані тощо) і переконайтеся, що жінки не завжди зображуються на задньому плані, а чоловіки – на передньому.

Корисні ресурси, які допоможуть у вашій роботі

1. Дані та показники

Використання даних, розбитих за статтю, є однією з передумов для інтеграції гендерної проблематики у вашу роботу. Існують різні джерела, які можуть допомогти вам знайти відповідні дані на національному та європейському рівнях. Розділ вебсайту Ради Європи, присвячений впровадженню гендерних підходів, містить посилання на [різні джерела даних та показників](#) з різних тем, пов'язаних із гендерною рівністю, включно із соціально-економічними та демографічними питаннями, участю жінок і чоловіків у процесі прийняття рішень, гендерною рівністю в системі правосуддя та насильством щодо жінок.

2. Онлайн-курс із питань гендерної рівності, насильства щодо жінок та боротьби з дискримінацією

■ Курс [«Гендерна рівність та впровадження гендерно орієнтованого підходу»](#) охоплює основні принципи та стандарти Ради Європи щодо гендерної рівності. У ньому розглядаються такі питання, як гендерні стереотипи, насильство щодо жінок та забезпечення рівних можливостей у всіх сферах суспільного життя.

■ Курс [«Протидія насильству щодо жінок та домашньому насильству»](#) присвячений положенням Стамбульської конвенції та її імплементації в різних країнах. У ньому надаються практичні рекомендації щодо захисту постраждалих, запобігання насильству та притягнення винних до відповідальності.

■ Курс [«Насильство стосовно жінок і домашнє насильство \(для працівників правоохоронних органів\)»](#) розкриває теоретичні та практичні концепції, пов'язані з насильством щодо жінок, його формами та впливом на

постраждалих осіб у суспільстві. Учасники отримують практичні рекомендації щодо реагування на випадки насильства проти жінок, методи проведення опитування жертв та винуватців, а також покрокові інструкції для фахівців, які надають допомогу постраждалим від насильства.

■ Курс [«Доступ жінок до правосуддя»](#) розроблено з метою покращення розуміння правових проблем, з якими стикаються жінки, а також заохочення гендерно чутливих підходів у системі правосуддя. Цей курс містить вичерпну інформацію про міжнародні стандарти та передові практики, спрямовані на забезпечення рівного доступу жінок до правосуддя.

■ Курс [«Боротьба з дискримінацією»](#) присвячений принципам неприпустимості дискримінації відповідно до Європейської конвенції з прав людини та інших міжнародних документів. У ньому розглядаються різні види дискримінації, зокрема за ознакою гендеру, раси, віку, інвалідності та сексуальної орієнтації.

■ Курс [«Боротьба з расизмом, ксенофобією, гомофобією та трансфобією»](#) ознайомлює з основними поняттями, що містяться в стандартах та правових актах Ради Європи та ЄС у сфері боротьби з дискримінацією, з відповідними рішеннями Європейського суду з прав людини та Суду ЄС, а також з рішеннями Європейського комітету з соціальних прав.

3. Посібники та інструменти для впровадження гендерних підходів

■ [Методичний посібник із впровадження гендерних підходів у механізми моніторингу Ради Європи: гендерний мейнстрімінг на практиці](#), Рада Європи, 2024 р. (англ.)

■ [Керівні принципи використання мови як рушія інклюзивності](#), Рада Європи, 2024 р. (англ.)

■ [Посібник для доповідачів з питань гендерної рівності. Гендерна рівність та впровадження гендерних підходів на практиці](#), Рада Європи, 2022 р., (англ.)

■ [Методичний посібник Ради Європи з питань впровадження гендерних підходів для проєктів співпраці](#) (2022 р.), що містить інформацію, рекомендації та інструменти щодо того, як інтегрувати гендерну проблематику на всіх етапах життєвого циклу проєкту.

■ [Методичний посібник з питань впровадження гендерних підходів у сфері спорту](#), розроблений у рамках спільного проєкту ЄС та Ради Європи «ALL IN: На шляху до гендерної рівності у спорті» (2019 р., англ.)

■ Інформаційний бюлетень «[Впровадження гендерних підходів у всіх програмних документах та заходах](#)» (2016 р., англ.)

■ [Підбірка прикладів передової практики із заохочення освіти, що не містить гендерних стереотипів, та визначення шляхів реалізації заходів, передбачених Рекомендацією Комітету міністрів щодо гендерного підходу в освіті](#) (2014 р., англ.)

■ [Впровадження гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі — практична реалізація. Посібник Керівного комітету із питань рівноправ'я між жінками та чоловіками CDEG](#) (2008)¹⁵ (2009 р.) (англ.)

■ [Впровадження гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі EG-S-GB](#) (2004) RAP FIN (англ.)

■ [Впровадження гендерних підходів у навчальних закладах EG-S-GS](#) (2004) RAP FIN

■ [Впровадження гендерних підходів: практика та перспективи EG](#) (1999) 13 (англ.)

■ [Концептуальна основа, методологія та презентація передового досвіду впровадження гендерних підходів. Заключний звіт про діяльність Групи фахівців із гендерного мейнстрімінгу – EG-S-MS \(98\) редакція 2](#) (англ.)

■ [Впровадження гендерного підходу у вищій освіті: контрольний перелік питань для правничих шкіл](#) (2020, укр.)

4. Візуальні інструменти

■ Відео та інформаційна сторінка Ради Європи, присвячена сексизму: [Sexism: See it. Name it. Stop it.](#) (coe.int) українською [Сексизм: Помітити. Назвати. Припинити.](#)

■ Інфографіка щодо гендерних даних ООН: [Тематичні розділи | Жінки світу 2020](#) (arccgis.com)

■ Інфографіка ООН Жінки: [Мультимедіа | ООН Жінки](#)

■ Відео ОЕСР про гендерну рівність: <https://www.youtube.com/watch?v=j85fGU3PeeY>

■ Відео про впровадження гендерних підходів на місцевому рівні (Шведська асоціація місцевих органів влади та регіонів Snowploughing): <https://www.youtube.com/watch?v=udSjBbGwJEg>

■ Відео про гендерний розрив в оплаті праці (Європейська комісія): <https://www.youtube.com/watch?v=nKylYlqgSbl&feature=youtu.be>

■ Відео про насильство щодо жінок (CARE Норвегія): <https://www.youtube.com/watch?v=dP7OXDWof30>

■ Відео про заходи жорсткої економії та гендерний розрив у пенсіях (Європейське жіноче лобі): <http://www.womenlobby.org/European-Women-s-Lobby-launches-video-clip-A-she-re-cession-What-does-austerity?lang=en>

■ Відео про прихований сексизм (Huffington Post): http://www.huffingtonpost.com/entry/48-subtly-sexist-things-women-hear-in-a-lifetime_us_566595d2e4b08e945feff668

■ Відео «Жінки, а не речі!»: <https://www.youtube.com/watch?v=5J31AT7vigo>

■ Відео про недостатню представленість жінок у процесах прийняття рішень (ELLE Велика Британія): <https://www.youtube.com/watch?v=GEKo22ryWxM>

Відповіді на тест

1. У 2025 році близько двох з п'яти депутатів Верховної Ради України були жінками.

Ні. У 2025 році жінки становили 21,2% (85 з 401) парламентаріїв – депутатів Верховної Ради України ([Міжпарламентський союз, 2025](#)). [Рекомендація Ради Європи Rec\(2003\)3 щодо збалансованої участі жінок і чоловіків у прийнятті рішень у політичній і громадській сферах](#) передбачає, що «представництво як жінок, так і чоловіків у будь-якому органі, що приймає рішення в політичному або громадському житті, не повинно бути меншим за 40%». Для забезпечення гендерної рівності надзвичайно важливим є збалансоване представництво в політичних сферах, оскільки це гарантує, що різноманітні точки зору, зокрема точки зору жінок, будуть братися до уваги під час прийняття рішень. Впровадження гендерних підходів у політиці вимагає забезпечення рівних можливостей для участі жінок і чоловіків, що може сприяти більш ефективному просуванню політики, спрямованої на задоволення гендерних потреб і вирішення більш широких суспільних питань.

2. У липні 2025 року жінки склали половину від загальної кількості міністрів в Україні.

Ні. У липні 2025 року в уряді під керівництвом Ю. Свириденко жінки становили 19% від загальної кількості міністрів України. Це не відповідає вимогам гендерної рівності, оскільки жінки займають значно менше половини міністерських посад. Для забезпечення гендерної рівності надзвичайно важливо досягти гендерного балансу на міністерських посадах, оскільки розмаїтий склад керівництва може впливати на формування політики, яка по-різному позначається на жінках і чоловіках. Впровадження гендерних підходів у сфері державних посад має на меті забезпечити більш справедливе представництво, а отже, підвищити ймовірність того, що при прийнятті рішень будуть враховуватися досвід і потреби всіх громадян.

3. Більшість чоловіків (понад 90%) віком 25–34 роки в Україні були зайняті на ринку праці у 2021 році, до ескалації війни у 2022 році, порівняно з приблизно двома третинами жінок того ж віку.

Так. У 2021 році понад 90% чоловіків віком 25–34 роки в Україні становили активно зайняте населення, тоді як у цій же віковій групі жінок таких було лише дві третини ([Міжнародна організація праці, 2025](#)). Це свідчить про значний гендерний розрив у зайнятості, оскільки жінки молодшого віку представлені слабше. Ця диспропорція є важливою, оскільки вона відображає структурні бар'єри та суспільні очікування, що впливають на рівень зайнятості жінок. Стратегія Ради Європи щодо гендерної рівності закликає до рівної участі жінок і чоловіків в економічному житті, визнаючи, що жінки часто стикаються з перешкодами, які заважають їм повноцінно брати участь у трудовій діяльності. Впровадження гендерних підходів у політику зайнятості може допомогти усунути такі перешкоди, забезпечуючи рівний доступ жінок і чоловіків до економічних можливостей, що зрештою посилить економічну незалежність та соціальну інклюзію.

4. Приблизно кожна 20-та жінка в Україні віком 15–49 років повідомляла про насильство з боку свого партнера або чоловіка.

Ні. За оцінками, приблизно 18% жінок в Україні у віці 15–49 років, які є або були заміжні, повідомляли про фізичне або сексуальне насильство з боку чоловіка або партнера ([Світовий банк, 2025](#)). Ця цифра свідчить про поширеність насильства з боку інтимного партнера серед жінок в Україні. Боротьба з насильством з боку інтимного партнера має вирішальне значення для досягнення гендерної рівності, оскільки таке насильство серйозно порушує права жінок, їхню безпеку та добробут. Рада Європи наголосила на необхідності вжиття комплексних заходів проти насильства над жінками в рамках таких механізмів, як Стамбульська конвенція, яка передбачає превентивні заходи, підтримку жертв та правовий захист. Впровадження гендерних підходів у політику та служби підтримки відповідно до стандартів Ради Європи є запорукою захисту жінок і чоловіків, забезпечуючи ресурси для жертв насильства та створюючи безпечне середовище для всіх.

5. Жінки та чоловіки мають рівний доступ до ресурсів (напр., грошей, часу, мереж).

Ні. Згідно зі статистикою та результатами досліджень, становище жінок і чоловіків у більшості сфер життя відрізняється. Особливо це відчутно у питанні доступу до ресурсів. У 2023 році в Європейському Союзі жінки

заробляли в середньому на 12% менше, ніж чоловіки ([Євростат, 2025](#)), а середня гендерний розрив в пенсійному забезпеченні у 2019 році становила аж 29% ([Євростат, 2021](#)), що є результатом гендерної нерівності у сфері зайнятості протягом усього життя. Окрім заробітної плати, спостерігається також гендерний розрив у доступі до фінансових продуктів. Наприклад, у 2021 році в Україні лише 81% жінок мали банківський рахунок, порівняно з 87% серед чоловіків ([Світовий банк, 2025](#)). Чоловіки також мають більший доступ до соціальних ресурсів, таких як контакти, що впливають на можливості працевлаштування або прийняття рішень, а жінки мають менше вільного часу через більшу частку неоплачуваної роботи по догляду та веденню домашнього господарства, яку вони виконують. Рівний доступ до ресурсів є неймовірно важливим для досягнення гендерної рівності. Доробок Ради Європи у питаннях гендерної рівності підтверджує важливість усунення бар'єрів, що обмежують доступ жінок до фінансових ресурсів, мереж та часу для саморозвитку. Інтеграція гендерної проблематики в економічні, соціальні та політичні процеси може допомогти усунути такий дисбаланс, сприяючи більш справедливому розподілу ресурсів, підтримуючи економічну незалежність жінок та заохочуючи політику, яка визнає та зменшує тягар неоплачуваної роботи по догляду, сприяючи рівності у всіх сферах життя.

6. Державна політика є нейтральною, вона впливає на всіх – жінок і чоловіків, дівчат і хлопців у всій їхній різноманітності – однаково.

Здебільшого ні. У багатьох сферах, включно з оплачуваною та неоплачуваною працею, доступом до ресурсів та владними відносинами, жінки та чоловіки опиняються в різних обставинах. Щоб державна політика була ефективною, вона повинна брати ці відмінності до уваги. Наприклад, створення умов для роботи на неповний робочий день виключно для жінок може покращити баланс між роботою та особистим життям у короткостроковій перспективі, але не вирішує проблему гендерної нерівності в зайнятості, оплаті праці та пенсійному забезпеченні довгостроково. Така політика також може бути контрпродуктивною, оскільки вона не сприяє справедливому розподілу неоплачуваної роботи по догляду між жінками та чоловіками. Рада Європи виступає за гендерно чутливе формування політики, визнаючи, що політика рідко буває нейтральною і часто по-різному впливає на жінок і чоловіків. Гендерний мейнстримінг дає змогу враховувати ці різноманітні чинники та сприяти впровадженню заходів, які приносять рівну користь усім. Впроваджуючи гендерно чутливі підходи, державна політика може сприяти зменшенню гендерної нерівності та стимулювати інклюзивний і сталий соціальний та економічний розвиток.

7. Гендерні ролі є соціальними конструктами; вони змінюються з часом і відрізняються між культурами та навіть всередині них.

Так. Термін «гендер» позначає соціально сформовані ролі, моделі поведінки, види діяльності та риси, які суспільство вважає притаманними жінкам і чоловікам. Гендерні ролі не є біологічно зумовленими чи незмінними; вони змінюються відповідно до суспільних очікувань, цінностей та норм у конкретному середовищі та періоді. Гендерні ролі значно відрізняються залежно від країни, соціального класу, сімейного стану, віку, етнічної приналежності та релігійного походження, а також залежать від історичного контексту. При цьому важливо підкреслити, що ці ролі не є нейтральними; вони часто відображають ієрархію цінностей, прав або повноважень щодо прийняття рішень між жінками та чоловіками. Наприклад, робота по догляду за іншими, яка традиційно асоціюється з жінками, зазвичай цінується менше, ніж робота технічного характеру. Рада Європи у своїй діяльності з питань гендерної рівності виступає за перегляд і зміну стереотипних гендерних ролей, щоб жінки і чоловіки могли вільно самостійно приймати рішення як у суспільному, так і в приватному житті. Гендерна рівність покликана сприяти формуванню середовища, в якому люди мають рівний доступ до ресурсів і влади та рівний контроль над ними, без обтяжливих соціальних очікувань. Завдяки впровадженню гендерних підходів політика може сприяти розвитку більш справедливих і менш стереотипних ролей, забезпечуючи більшу свободу і рівність у всіх сферах життя.

8. Гендерний мейнстримінг вимагає рівної участі жінок і чоловіків у всіх програмах та заходах.

Так. Забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у всіх програмах і заходах є основним аспектом гендерного мейнстримінгу та питанням справедливості. Втім, сама по собі рівна представленість не означає автоматичну інтеграцію гендерної проблематики в політику, діяльність чи проєкт. Вкрай важливим є ретельний гендерний аналіз та включення гендерних аспектів. Наприклад, рівна кількість дівчат і хлопців в освітній програмі не гарантує їхню рівну участь на практиці (наприклад, за часом виступів) або те, що навчальна діяльність відповідатиме їхнім конкретним потребам, а також не забезпечує, що програма сприятиме більшій рівності між ними. Рада Європи підкреслює, що ефективне впровадження гендерних підходів – це не лише рівна кількість жінок і чоловіків, а й вивчення та реагування на різні потреби та досвід жінок і чоловіків. Гендерно чутливі підходи допомагають забезпечити, щоб програми та заходи активно сприяли гендерній рівності, сприяючи інклюзивності та розширенню прав і можливостей усіх груп учасників.

9. Впровадження гендерної проблематики передбачає нові обов'язки та практики для місцевих координаторів з питань гендерної рівності.

Частково так. За умови продуманого впровадження та належного планування (особливо якщо доступні інструменти підтримки та навчання), впровадження гендерних підходів не обов'язково вимагає надмірних додаткових зусиль. Однак часто знадобиться попереднє ознайомлення з матеріалом та/або навчання. Для місцевих гендерних координаторів гендерний мейнстримінг передбачає перегляд підходів, заохочення до інтеграції гендерної рівності у всі політики та програми, що може вимагати змін у поточній практиці та стереотипах також на місцевому рівні. Рада Європи акцентує важливість впровадження гендерних підходів на всіх рівнях державного управління, визнаючи, що цей процес може передбачати нові обов'язки, але він є невід'ємною складовою інклюзивної та справедливої місцевої політики. Місцеві координатори з питань гендерної рівності (МКГР) відіграють вирішальну роль у забезпеченні того, що до уваги беруться потреби як жінок, так і чоловіків, особливих для громади. Переосмислюючи та адаптуючи місцеву політику та практику, координатори можуть допомогти створити умови, що відповідають особливим потребам кожної людини, сприяючи встановленню соціальної справедливості та рівності у своїх громадах.

10. Впровадження гендерних підходів має замінити конкретні політики щодо захисту прав жінок та позитивні дії.

Ні. Впровадження гендерних підходів є інструментом, покликаним забезпечити справжню рівність між жінками та чоловіками. У більшості національних та міжнародних нормативно-правових баз, включаючи документи Ради Європи, політика гендерної рівності базується на «подвійному підході», що поєднує впровадження гендерних підходів з конкретними заходами щодо просування прав жінок та позитивними діями. Такі цільові заходи спрямовані на усунення наявної нерівності та усунення структурної дискримінації, особливо тієї, що стосується жінок, зокрема розриву в оплаті праці та пенсійному забезпеченні, насильства щодо жінок та недостатньої представленості жінок у процесах прийняття рішень. Розуміння цього подвійного підходу є надзвичайно важливим. Хоча впровадження гендерних підходів має на меті включення гендерних аспектів у всі сфери політики, для безпосереднього вирішення глибоко вкорінених проблем нерівності часто необхідні конкретні заходи, спрямовані на жінок. Із використанням обох стратегій можна забезпечити всебічний поступ у напрямку рівності в місцевих громадах, що відповідає стандартам Ради Європи щодо збалансованого, інклюзивного розвитку.

11. Усі міністерства мають обов'язки щодо впровадження принципу гендерної рівності.

Так. Оскільки більшість міністерств формують політику, яка впливає на людей, ця політика за своєю суттю стосується як жінок, так і чоловіків. Щоб ефективно розробляти політику, дуже важливо зважити на різні обставини та потреби кожного. Впровадження гендерних підходів покликане докорінно змінити часто нерівні, гендерно обумовлені підходи, які історично закріпилися в державних установах, та забезпечити дотримання інтересів і потреб як жінок, так і чоловіків у всіх процесах формування політики. Це також може позначатися на внутрішній політиці міністерств, зокрема на запровадженні відпусток для догляду за дітьми для жінок і чоловіків, правил поведінки та навчання, спрямованих на боротьбу з сексизмом і насильством, використанні інклюзивної мови, прозоріших практиках просування по службі і навіть запровадженні квот. За цим принципом всі державні органи відіграють певну роль у сприянні досягненню гендерної рівності. Місцеві гендерні координатори можуть заохочувати та підтримувати застосування гендерно орієнтованих практик у місцевому самоврядуванні, щоб політика враховувала та задовольняла особливі потреби жінок і чоловіків у їхніх громадах. Це відповідає стратегії гендерної рівності Ради Європи, яка сприяє інтеграції гендерних аспектів на всіх рівнях урядування з метою побудови інклюзивного та справедливого суспільства.

12. Відомості та статистичні дані про населення слід розбивати за статтю лише в тому випадку, якщо інформація, розбита за статтю, є легкодоступною.

Здебільшого ні. Дані та статистика щодо людей завжди повинні розбиватися за статтю та, якщо це можливо, за іншими відповідними ознаками, зокрема за віком. Якщо отримати цю інформацію складно, важливо зрозуміти причину і усунути перешкоди для збору даних. Коли статистичні дані, розбиті за статтю, недоступні, забезпечення доступу до цих даних або підвищення обізнаності про наявні прогалини стає важливим стратегічним завданням. Це важливий крок у впровадженні гендерних підходів, оскільки він дозволяє більш ефективно аналізувати, як політика по-різному впливає на жінок і чоловіків. Розподіл даних за ознакою статі є ключовим для розробки політики, яка відповідає конкретним потребам жінок і чоловіків у громаді. Рада Європи наголошує, що дані, розбиті за статтю, є основою для зваженого та справедливого формування політики, що зрештою сприяє ухваленню більш справедливих рішень на основі фактичних даних.

Перелік використаних джерел

Дата останнього доступу до усіх джерел: 20 жовтня 2025 р.

Вебсайт Управління з охорони праці Фінляндії, доступно за посиланням: <https://tyosuojelu.fi/en/safety-and-health-in-workplace/policy>

Вебсторінка Північно-Південного центру Ради Європи, (англ.) доступно за посиланням: <https://www.coe.int/en/web/north-south-centre/home>

Вебсторінка підрозділу з питань сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності, гендерного самовираження та статевих ознак (SOGIESC), доступно за посиланням: www.coe.int/en/web/sogi (англ.)

Генеральний секретар Ради Європи. Інструкція № 33 щодо використання несексистської мови в Раді Європи від 1 червня 1994 р., 1994 р., (англ.) доступно за посиланням: [https://search.coe.int/intranet/#\[%22CoEIdentifier%22:\[%220900001680781cf4%22\],%22sort%22:\[%22CoEValidationDate%20Descending%22}\]](https://search.coe.int/intranet/#[%22CoEIdentifier%22:[%220900001680781cf4%22],%22sort%22:[%22CoEValidationDate%20Descending%22}])

Глобальний проєкт з моніторингу медіа. Регіональний звіт за 2020 рік – Європа, 2021 р., доступно за посиланням: https://genderopendata.org/dataset/global-media-monitoring-project-gmmp-2020-report/resource/29283476-88cf-45fe-888f-5208415d06c9?view_id=5ec39503-f083-4947-85ea-d3247e8afaf1

Європейська комісія з протидії расизму і нетерпимості. Загальнополітична рекомендація № 9 (переглянута) щодо запобігання та боротьби з антисемітизмом, 2021 р., (англ.) доступно за посиланням: <https://rm.coe.int/ecri-general-policy-recommendation-no-9-revised-on-pre-venting-and-comb/1680a5db33>

Європейська комісія з протидії расизму і нетерпимості. Загальнополітична рекомендація № 5 (переглянута) щодо запобігання та боротьби з антимусульманським расизмом і дискримінацією, 2021 р., (англ.) доступно за посиланням: <https://rm.coe.int/ecri-general-policy-recommendation-no-5-revised-on-preventing-and-comb/1680a5db32>

Квінн С., Впровадження гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі: практична реалізація (Quinn S., Gender budgeting: practical implementation, Directorate General of Human Rights and Legal Affairs), 2009 р., Генеральний директорат з прав людини та верховенства права, Рада Європи, (англ.) доступно за посиланням: <https://rm.coe.int/1680599885>

Комітет міністрів Ради Європи. Рекомендація CM/Rec(2010)5 Комітету міністрів державам-членам щодо заходів боротьби з дискримінацією за ознаками сексуальної орієнтації чи гендерної ідентичності, (англ.) доступно за посиланням: [CM/Rec\(2010\)5](https://rm.coe.int/cm-rec-2010-5-on-preventing-and-combating-sex-orientation-discrimination/1680599885)

Комітет міністрів Ради Європи. Рекомендація CM/Rec(2019)1 Комітету міністрів державам-членам щодо запобігання сексизму та боротьби з ним, (англ.) доступно за посиланням: [CM/Rec\(2019\)1](https://rm.coe.int/cm-rec-2019-1-on-preventing-and-combating-sexism-ukr/1680968561) Українською доступно за посиланням <https://rm.coe.int/cm-rec-2019-1-on-preventing-and-combating-sexism-ukr/1680968561>

Комітет міністрів Ради Європи. Рекомендація № R (1998) 14 щодо впровадження гендерних підходів (on gender mainstreaming), (англ.) доступно за посиланням: [Rec\(98\)14](https://rm.coe.int/r-1998-14-on-gender-mainstreaming/1680599885)

Комітет міністрів Ради Європи. Рекомендація № R (1990) 4 щодо подолання сексизму в мові, (англ.) доступно за посиланням: [Rec\(90\)4](https://rm.coe.int/r-1990-4-on-sexism-in-language/1680599885)

Конор Б., Гендер і креативність: прогрес на межі прірви (Conor B., Gender & creativity: progress on the precipice), 2021 р., спеціальне видання, серія Глобальних звітів Конвенції 2005 року, ЮНЕСКО, (англ.) доступно за посиланням: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000375706.locale=en>

Куршіташвілі Н., Гумберт А.-Л. та Біхі Уалі Л., Розробка індексу мобільності та гендерної рівності (Kurshitashvili N. Humbert A-L. and Bihi Ouali L., Toward Developing a Mobility and Gender Index), 2024 р., (англ.) доступно за посиланням: <https://openknowledge.worldbank.org/entities/publication/7786c950-0b95-4a23-b688-c98792087b88>

Лопес-Труссар Т. та Магдюк Л. Просування гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок в Україні через ефективну співпрацю в цілях розвитку та фінансування, 2021 р., ООН Жінки (англ., укр.), доступно за посиланням: <https://ukraine.unwomen.org/en/digital-library/publications/2021/4/advancing-gender-equality-and-womens-empowerment-in-ukraine-europe>

Щорічна доповідь Уповноваженого Верховної Ради з прав людини про стан додержання та захисту прав і свобод людини і громадянина в Україні у 2022 році., доступно за посиланням: <https://www.ombudsman.gov.ua/report-2022/> (укр.); <https://www.ombudsman.gov.ua/report-2022/en/introduction> (англ.)

Манн Л., Важливість термінології: гендерно зумовлене насильство щодо жінок, Рада Європи, 2024 р., доступно за посиланням: <https://rm.coe.int/the-significance-of-terminology-ukr/1680ae344a> (укр.); <https://rm.coe.int/the-significance-of-terminology-eng/1680ae3449> (англ.)

Міністерство соціальної політики України. Методичні рекомендації щодо організації діяльності уповноважених осіб (координаторів) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі, відповідальних структурних підрозділів місцевих державних адміністрацій з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі, 2023 р., доступно за посиланням: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0332739-23#Text> (укр.)

Мозер К., Гендерно орієнтоване планування в країнах третього світу: задоволення практичних та стратегічних гендерних потреб (Moser C., Gender planning in the third world: Meeting practical and strategic gender needs), 1989 р., науковий журнал World Development, доступно за посиланням: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0305750X89902015?via%3Dihub>

Морер Е. та ін., А де ж жінки? Звіт про місце жінок у навчальних програмах США (Maurer E. et al., Where are the Women? A Report on the Status of Women in the United States Curricula), Національний музей жіночої історії, 2017 р., (англ.) доступно за посиланням: <https://www.womenshistory.org/social-studies-standards>

ООН Жінки. Аналітична записка: Вступ до гендерно орієнтованого підходу до відновлення для України, 2023 р., (англ., укр.), доступно за посиланням: <https://ukraine.unwomen.org/en/digital-library/publications/2023/09/policy-brief-a-gender-responsive-recovery-for-ukraine-introduction>

ПРООН та ООН Жінки. Шляхи до рівності: Подвійні індекси щодо розширення прав і можливостей жінок та гендерної рівності, 2023 р., (англ.) доступно за посиланням: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2023/07/the-paths-to-equal-twin-indices-on-womens-empowerment-and-gender-equality>

Рада Європи. Посібник для доповідачів з питань гендерної рівності. Гендерна рівність та впровадження гендерних підходів на практиці (2022 р.), доступно за посиланням: <https://rm.coe.int/prems-018722-gbr-2573-handbook-gender-equality-rapporteurs-web-16x24/1680a77214>

Федорова Л., Хурцидзе Т. та Вербицький І., Гендерно чутливе відновлення та розвиток на місцевому рівні: 20 рекомендацій, 2024 р., Аналітичний центр Cedos, (англ.) доступно за посиланням: <https://cedos.org.ua/en/researches/gender-sensitive-recovery-and-development-at-the-local-level-20-recommendations/>

Контакти

Вебсайт Ради Європи, присвячений гендерній рівності, містить інформацію про сучасні стандарти, нормативно-правові питання, публікації, заходи та контакти на національному рівні, а також корисні посилання.

Рада Європи

Страсбург СЕДЕКС, F-67075, Франція

Тел.: +33 388 41 37 36

Факс: +33 388 41 27 05

Ел. пошта: gender.equality@coe.int

www.coe.int/equality

www.coe.int/gender-mainstreaming

["Сексизм: Помітити. Назвати. Припинити."](#)

www.coe.int/conventionviolence

«Посібник для місцевих координаторів з питань гендерної рівності в Україні» покликаний надати практичні рекомендації та інструменти місцевим координаторам з гендерних питань, щоб вони могли систематично впроваджувати гендерні підходи у свою роботу. Завдяки індивідуально підібраним методам, зокрема практичним вправам, визначенням, тематичним дослідженням та прикладам передової практики, цей посібник надає координаторам можливості сприяти досягненню реальної гендерної рівності на місцевому рівні в Україні. Посібник розроблено в рамках проєкту COVAW-III («Боротьба з насильством стосовно жінок в Україні» – Етап III, 2025–2026 рр.), який має на меті заохочувати гендерну рівність та розробляти ефективну політику щодо запобігання та боротьби з насильством щодо жінок та домашнім насильством відповідно до стандартів Ради Європи у сфері гендерної рівності.

UKR

www.coe.int

Рада Європи є провідною організацією із захисту прав людини на континенті. Вона нараховує 46 держав-членів, включно з усіма державами-членами Європейського Союзу. Усі держави-члени Ради Європи приєдналися до Європейської конвенції з прав людини – договору, спрямованому на захист прав людини, демократії та верховенства права. Європейський суд з прав людини здійснює нагляд за виконанням Конвенції у державах-членах.

#istanbulconventionsaveslives

#CoeCOVAW

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE