

ДОРОЖНЯ КАРТА ЩОДО ПРИЄДНАННЯ ТА РОЗРОБКИ ПЛАНУ ДІЙ
ВІДПОВІДНО ДО ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ХАРТІЇ РІВНОСТІ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ У
ЖИТТІ МІСЦЕВИХ ГРОМАД

Впроваджувати гендерну рівність просто.
Практичні поради щодо забезпечення рівності жінок і чоловіків

Для регіональних консультантів

ЗМІСТ

Вступ	3
Причини чому Україні потрібна гендерна політика	5
Принципи Хартії і чому варто приєднатись до хартії	6
Крок за кроком: приєднання до Хартії	9
Крок за кроком: розробка плану дій: ✓ Діагностика ✓ Консультації ✓ Визначення пріоритетів ✓ Діяльність за пріоритетами	9
Добра практика	17
Планування мониторингу та оцінки: система моніторингу Хартії	18
Корисні посилання	25
ДОДАТКИ:	
Додаток №1: Індикатори відповідно до статей Хартії	26
Додаток №2: Методи та інструменти гендерного підходу	32
Додаток №3: Контрольний список	35
Додаток №4: Перелік ратифікованих Україною міжнародних документів у сфері забезпечення гендерної рівності	36
Додаток №5: Національне законодавство, перелік законодавчих актів у сфері забезпечення гендерної рівності	37

ВСТУП

Концепція прав людини передбачає, що будь-яка людина має рівну цінність з іншими, незалежно від статі, віку, етнічного походження, релігії або вірувань, фізичних можливостей, тощо. Ідея рівності прав, можливостей, цінності будь-якої особи, незалежно від статі, означена при цьому як гендерна рівність. Отже, гендерна рівність є складовою концепції прав людини. Гендерна рівність стосується як жінок так і чоловіків. Але ж серед жінок і чоловіків можна виділити різні групи людей, які мають різні виклики, а відтоді мають бути різні шляхи і підходи до врахування їх потреб. Тобто біологічні, соціальні, культурні відмінності між чоловіками та жінками не мають бути підставою для відтворення нерівності. Сучасний світ утверджує ідею, що «чоловіки і жінки різні, але рівні», а нерівність частіше за все є наслідком несправедливого ставлення.

Але саме по собі проголошення рівних прав жінок і чоловіків не забезпечує досягнення фактичної рівності. Фактична (реальна) рівність може бути досягнута якщо місцева політика буде використовувати гендерний підхід при плануванні, реалізації, моніторингу і оцінці програм і проектів у своїй діяльності, такий підхід має назву гендерний мейнстрімінг (gender mainstreaming).

В Україні активно впроваджується реформа децентралізації влади. Територіальні громади отримують більші фінансові та управлінські повноваження. Це дає їм змогу самостійно планувати політику, розвиток, розподіл ресурсів та реагувати на існуючі проблеми. Проте важливо щоб отримані повноваження максимально сприяли виконанню обов'язків щодо забезпечення належного рівня життя всім категоріям населення.

Але підходи до ідентифікації та вирішення проблем часто залишаються стереотипними - вирішення проблем розглядається без оцінки потреб та різного впливу політики на жінок та чоловіків. І така ситуація може призводити до поглиблення гендерної нерівності в громадах, в результаті чого Україна посідає 83 місце за рівнем розвитку демократії в країні (дані Democracy Index¹ 2017) та 65-е місце у світовому рейтингу дотримання гендерної рівності (дані Всесвітнього економічного форуму²).

Індекси – це сухі цифри, але за ними стоїть життя людей. Люди масово покидають Україну: за оцінками Центру економічної стратегії³, в 2015-2017 роках на роботах за кордоном побувало 4 млн українських громадян. Це стається, зокрема, і тому що їх не задовільняє ані якість життя, ані наявні в країні можливості.

Чи можливо змінити такий стан речей?

У 2004 році Європейська Комісія підтримала проект, започаткований Радою європейських муніципалітетів та регіонів (CEMR): розробити портрет віртуального міста, в якому повністю досягнута гендерна рівність.

Вивчивши досвід близько ста європейських міст та громад в одинадцяти галузях, CEMR підготувала портрет такого змодельованого міста. Для його реалізації була створена Програма «Місто рівності», але без політичної волі місцевої влади реалізація

¹ http://pages.eiu.com/rs/753-RIQ-438/images/Democracy_Index_2017.pdf

² http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf

³ <https://ces.org.ua>

цієї програми не уявляється можливою. Критично важливим є те, щоби місцева влада добровільно і публічно підтримала впровадження політики рівних прав і можливостей на рівні громади.

Саме так народилася ідея створення “Європейської хартії рівності жінок і чоловіків на місцевому рівні”. Органи місцевого самоврядування, що долучаються до її підписання публічно визнають свою відданість ідеям рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад.

В Європі більше 1000 міст, ОМС приєдналися до Хартії, в Україні цей процес лише набирає обертів. Вінниця, Одеса, Житомир, Харків, Ірпінь, Білгород-Дністровський, та інші міста вже приєдналися до Хартії і розробляють свої Плани дій з її реалізації, прагнучи покращити якість життя людей, що там проживають.

Гендерна рівність – це зміна акцентів в плануванні і реалізації політики, а для цього необхідно змінити спосіб мислення людей, що приймають рішення та мають вплив на прийняття рішень. Зміна способу мислення - це досить повільний процес, але результати того варті.

Поки що в світі немає реалізованої моделі того віртуального міста, до якого прагнула СЕМР, але крок за кроком, поступово, завдяки локальним гендерним ініціативам, утвердження в громаді гендерної рівності стає можливим. Ось лише невеличкий приклад того, як це впливає на якість життя людей. Лікарня в м.Гетеборг (Швеція): використовуючи статистичні дані, розподілені за статтю, в сфері надання медичної допомоги, були виявлені відмінності в лікуванні жінок і чоловіків які страждають на серцево-судинні захворювання та мають перелам стегна. Відмінності стосувались симптомів захворювання, швидкості надання допомоги при різних захворюваннях (жінки довше терпіли і не звертались по допомогу), реагуванні на знеболюючі засоби. Ці відмінності змінили підхід до лікування жінок і чоловіків, що призвело до більш збалансованого та ефективного лікування пацієнтів.

Увага – перше, що потребує кожна людина в громаді, увага до її проблем і потреб призведе до покращення якості життя в громаді.

Реалізація політики рівних прав і рівних можливостей є шляхом до забезпечення рівності і справедливості в суспільстві, в місцевих громадах.

Впровадження очікувань людей може змінити відношення до владних інституцій, збільшити рівень довіри та поваги, що призведе до консолідації суспільства, зменшення рівня агресії і насильства.

У цій публікації надана практична інформація стосовно розробки плану дій для регіональних консультантів з питань гендерної рівності, підписантів Хартії і тих ОМС, що планують впроваджувати гендерний підхід у своїй діяльності.

Розробники Хартії підготували систему моніторингу і оцінки інтеграції гендерного підходу на місцевому рівні, англійською мовою з нею можна ознайомитися на сайті Обсерваторії⁴.

Розробники підкреслюють, що ОМС можуть користуватись даним чи іншим інструментом або самостійно визначити перелік індикаторів для власної системи оцінки рівня інтеграції гендерного підходу в ОМС.

⁴ www.charter-equality.eu

В додатках до даної публікації надані інформаційні матеріали, що допоможуть у підготовці плану дій та формуванні системи моніторингу і оцінки до нього.

ПРИЧИНИ ЧОМУ УКРАЇНІ ПОТРІБНА ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА

ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА НАПРАВЛЕНА НА ДОСЯГНЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ, НА ПОДОЛАННЯ ВСІХ ПРОЯВІВ ДИСКРИМІНАЦІЇ.

ПОЛІТИКА В ЦЕНТРІ УВАГИ ЯКОЇ ЛЮДИНА

Політика, при формуванні якої враховуються відмінності між жінками і чоловіками, метою якої є забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків. Така політика сприяє розвитку кожної особи і відповідає конкретним потребам людини.

ПОДОЛАННЯ ДОМАШНЬОГО НАСИЛЬСТВА

За даними соціологічних досліджень, близько 90% потерпілих від домашнього насильства в Україні – жінки. Окрім очевидних негативних ефектів та наслідків цього явища, домашнє насильство занадто дорого обходиться українському суспільству, в 2007 році ця цифра становила 669 249 795 грн. (дані Центру Ла-Страда), більша частина цих витрат припадає на втрату здоров'я та майна.

РІВНІСТЬ В ЕКОНОМІЧНОМУ СТАНОВИЩІ

Українські жінки, за роботу однакової цінності, отримують в середньому на 25% меншу заробітну платню, ніж чоловіки.

При збереженні стану речей, через 20-30 років обсяг пенсії жінок становитиме менше половини пенсії від чоловіків.

На сьогодні в Україні економічно зайнятими є лише 52% жінок у віці 15-70 років

Економічне зростання та гендерна рівність взаємопов'язані: якщо жінки досягнули б повної рівноправності на ринку праці, то світовий ВВП виріс би на 26% порівняно з теперішнім, і становив би 28 трильйонів⁵ доларів США в 2025 році.

РІВНІСТЬ В ПОЛІТИЦІ

На сьогодні рівень представництва українських жінок у політиці вкрай низький (частка жінок у Верховній Раді становить близько 12%). 30% жінок у політиці становлять ту критичну масу, яка здатна змінити правила гри, ефективніше вирішити існуючі проблеми, захистити інтереси всіх груп населення.

⁵ <https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/women-in-the-workplace-2018>

Українці підтримують більш збалансоване представництво чоловіків і жінок у політиці. 60% населення віддадуть перевагу більш рівноправному представництву чоловіків та жінок у політиці, на відміну від існуючої ситуації, за даними соціологічного дослідження НДІ⁶ в липні 2018 року.

ВРАХУВАННЯ ПОТРЕБ ЧОЛОВІКІВ

Очікувана тривалість життя чоловіків в Україні менша на 10 – 12 років ніж жінок.

Рівень смертності по деяким захворюванням в 5 разів перевищує рівень смертності жінок.

Частка чоловіків, які скористалися можливістю взяти відпустку по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, не перевищує 3%.

ПРОТИДІЯ СТЕРЕОТИПАМ

Наявні в суспільстві стереотипи перешкоджають реалізації потенціалу чоловіків і жінок в професійній, політичній, сімейній, соціальній сферах. Сексистські стереотипи закріплюють спрощену та спотворену модель відносин між чоловіком і жінкою, легітимізують дискримінацію та гендерно зумовлене насильство.

ДОБРЕ ВРЯДУВАННЯ

Інтеграція гендерного підходу в діяльність органів місцевого самоврядування в контексті відкритого урядування сприяє забезпеченню гендерної рівності та кращого місцевого самоврядування через покращення прозорості, залучення громадян, підзвітності та відповідальності органів влади. Розширення можливостей жінок щодо участі в місцевих процесах прийняття рішень здатне значно підсилити спроможність громад.

ЄВРОПЕЙСЬКІ ЦІННОСТІ, ДЕМОКРАТІЯ І ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА

Гендерна політика – це політика, що поважає права кожної людини. Повага, взаємоповага в різних сферах суспільства, починаючи від родини, сімейних стосунків і до відносин в суспільстві, політиці, економіці – важлива складова європейських цінностей. Відповідно дослідженню НДІ, що проводилось в липні 2018 року (посилання 6), 53% респондентів заявили, що хочуть, щоб Україна вступила до ЄС, повністю функціонуючу демократію підтримало 83% опитуваних.

Україна підписала і ратифікувала низку міжнародних документів у сфері забезпечення гендерної рівності та запобігання насильству щодо жінок (перелік документів див. додаток №4).

6

https://www.ndi.org/sites/default/files/July%202018%20SURVEY_PUBLIC_UKR_FINAL.pdf

Україна має власне національне законодавство у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та запобігання насильству в сім'ї (перелік законодавчих актів див. додаток №5).

Конституція України (ст.24):

«Громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками».

ПРИНЦИПИ ХАРТІЇ

Європейська хартія рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад адресована місцевим та регіональним органам самоврядування, і запрошує їх до її приєднання. Підписання Хартії публічно демонструє та свідчить про взяття на себе зобов'язань щодо реалізації засад Хартії на території діяльності органу місцевого самоврядування.

З метою сприяння реалізації таких зобов'язань кожен орган-підписант зобов'язується розробити План дій для досягнення рівності, у якому будуть визначені пріоритети, дії та ресурси для їх реалізації. Крім цього, кожен орган-підписант зобов'язується залучити до реалізації засад Хартії і до впровадження механізмів для досягнення фактичної рівності усі установи й організації на його території.

ПРИНЦИПИ ХАРТІЇ:

Підписанти Європейської хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад визнають за фундаментальні такі принципи діяльності:

1. Рівність жінок і чоловіків є фундаментальним правом

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

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

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

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

Право на рівність чоловіків і жінок вимагає, щоб місцеві і регіональні органи самоврядування запровадили відповідні заходи і прийняли відповідну стратегію для просування збалансованого представництва і участі жінок і чоловіків у всіх сферах прийняття рішень.

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

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

5. Для досягнення рівності жінок і чоловіків необхідно інтегрувати гендерну перспективу до усіх видів діяльності місцевих і регіональних органів самоврядування

При розробці політики, методів та інструментів, які мають вплив на повсякденне життя місцевої громади, слід брати до уваги гендерну перспективу, наприклад, через «gender mainstreaming»⁷ (перекл.: гендерне інтегрування) та «gender budgeting»⁸ (перекл.: гендерне бюджетування). З цією метою слід аналізувати і брати до уваги місцевий досвід жінок на рівні їхнього повсякденного життя, включаючи умови їх проживання і праці.

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

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

⁷ *Gender Mainstreaming* (перекл.: гендерне інтегрування): У липні 1997 році Економічною і соціальною Радою Організації Об'єднаних Націй (ЕКОСОП) цей термін було визначено таким чином: «Це процес оцінки впливів на жінок і чоловіків будь-яких запланованих дій, включно із законодавством, політикою чи програмами в усіх сферах на всіх рівнях. Це стратегія, за якої інтереси й досвід і жінок, і чоловіків є інтегральним виміром проектування, впровадження, моніторингу й оцінки політик і програм в усіх політичних, економічних і соціальних сферах так, щоби жінки і чоловіки на рівних користувалися плодами цих політик і програм. Кінцевою ціллю політики «інтегрування» є досягнення рівності жінок і чоловіків.»

⁸ *Gender Budgeting* (перекл.: гендерне бюджетування): «Гендерне бюджетування це процес застосування гендерного інтегрування у бюджетній сфері. Це означає укладання бюджету з урахуванням статі, включаючи гендерну перспективу на всіх рівнях бюджетного процесу і реструктуризація доходів і видатків таким чином, щоби це відповідало засадам гендерної рівності.»

ЧОМУ ВАРТО ПРИЄДНАТИСЬ ДО ХАРТІЇ

- Рівність жінок і чоловіків є фундаментальним правом для всіх і є важливою цінністю для кожної демократії. Для того, щоб це було досягнуто, це право потребує не лише юридичного визнання, але й ефективного застосування до всіх аспектів життя: політичного, економічного, соціального та культурного.
- Оскільки різні сфери управління працюють з людьми, місцеві органи влади є саме тим рівнем, який найкраще підходить для боротьби з нерівністю та її відтворенням. Через власні компетенції та через співпрацю з усіма представниками місцевих організацій ОМС можуть вживати конкретних заходів на користь рівності жінок і чоловіків.
- Прояв політичної волі органу місцевого самоврядування.
ОМС, що долучаються до підписання Хартії публічно визнають свою відданість ідеям рівності жінок і чоловіків на місцевому рівні, і створюють необхідні умови для гендерного мейнстрімінгу як стратегії всього муніципалітету.
- Підтримка реалізації державної політики.
Збалансована участь жінок і чоловіків у прийнятті рішень є необхідною передумовою становлення та розвитку демократичного суспільства.
- Люди прагнуть відчувати зміну відношення до їх прав в суспільстві, для забезпечення рівності жінок і чоловіків необхідно боротися з різними видами дискримінації та нерівного ставлення.
- Інтеграція гендерної проблематики до всіх видів діяльності місцевих органів влади – це практичний інструмент для просування рівності жінок і чоловіків, який забезпечує краще врядування на місцевому рівні.

КРОК ЗА КРОКОМ: ПРИЄДНАННЯ ДО ХАРТІЇ

Перший етап: приєднання до Хартії:

- Уважне ознайомлення з текстом Хартії⁹

Веб-сайт www.charter-equality.eu є платформою обміну для підписантів і надає корисну інформацію, що стосується підписантів, зокрема, приклади планів дій місцевих та регіональних органів влади, які підписали Хартію.

- Консультації з ключовими особами, що приймають рішення, важливо продемонструвати досвід інших міст та регіонів у застосуванні гендерного підходу, наприклад у міському плануванні/розвитку: пандуси, тактильна плитка, напольний транспорт, дитячі кімнати; у захисті прав людини: притулки для жертв домашнього насильства;
- Консультації з АМУ¹⁰, що є національним координатором по впровадженню Хартії в Україні;
- Підготовка Проекту Рішення щодо приєднання до Хартії;
- Затвердження сесією місцевої ради проекту рішення про приєднання до Хартії;

Приклад проекту Рішення:

<http://www.vmr.gov.ua/Docs/ExecutiveCommitteeDecisions/2017/№1153%2018-05-2017%20Про%20проект.pdf>

- Підписання сертифікату головою місцевої ради та інформування про приєднання Асоціацію міст України, що є національним координатором підписантів Хартії та Раду європейських муніципалітетів та регіонів.
Позначення ОМС – підписанта Хартії на Атласі підписантів Хартії.

⁹ <http://www.charter-equality.eu/the-charter/lobservatoire-europeen-en.html>

¹⁰ <https://www.auc.org.ua>

The European Charter for Equality of Women and Men in Local Life

A Charter for Europe's local and regional governments to commit themselves to use their powers and partnerships to achieve greater equality for their people

I the under-signed (name of signatory)
holding the office of
in (name of local / regional government)

by this my signature confirm that the above-mentioned authority has formally agreed to adhere to the European Charter for Equality of Women and Men in Local Life, and to comply with its provisions, and that I am duly authorised to act on its behalf in this matter.

Signed
Dated

I agree to send a signed and completed copy of this form to the Council of European Municipalities and Regions, as promoter of the Charter, at the following address:



Local & Regional
Europe

CEMR
Square de Meeûs 1
B-1000 Brussels - Belgium
www.ccre.org

Observatory
+ 32 (0) 511 74 77
contact@charter-equality.eu
www.charter-equality.eu

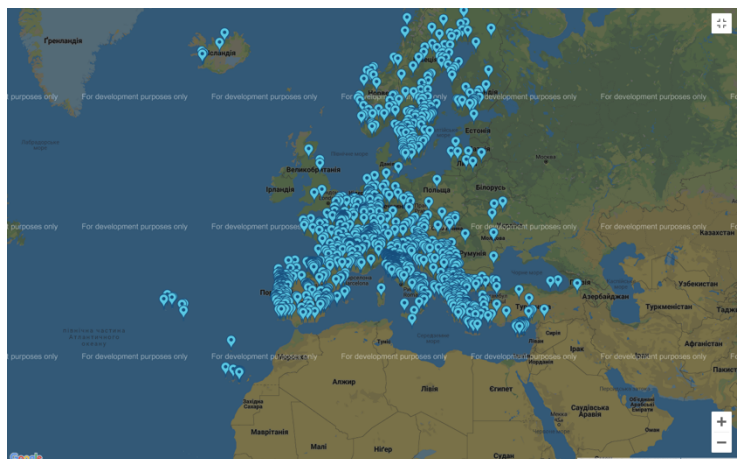


Observatory
European Charter for Equality
of Women and Men in Local Life

Посилання на форму сертифікату, що знаходиться на сайті Обсерваторії: [English form](#)

У відповідь: отримаєте електронний лист від Секретаріату Обсерваторії, на підтвердження отримання Сертифікату від Вашого місцевого органу влади. У цьому листі Ви отримаєте ім'я користувача та пароль, що дозволить вам додати на Атлас підписантів Хартії інформацію про дії (заходи), які ви вже реалізували у сфері рівності жінок і чоловіків.

Атлас Сторін¹¹, що підписали Хартію, є інструментом для визначення підписантів, їхніх планів дій та передового досвіду. Бути присутнім в Атласі дозволяє підвищити видимість вашого місцевого органу влади на європейському рівні, розповсюдити і просувати свій досвід та напрацювання щодо досягнення рівності між жінками і чоловіками. Ви також можете скористатися передовою практикою, яку здійснюють ваші європейські сусіди. Метою цього інструменту є сприяння обміну між підписантами та заохочення розвитку децентралізованої співпраці.



Перевірте себе:

- Чи потрібно рішення місцевої ради для приєднання до Хартії?
- Чи підтримують приєднання особи, що приймають рішення?
- Чи були проведені консультації з громадськістю?
- Де отримати бланк Сертифікату про приєднання до Хартії?
-

¹¹ <http://www.charter-equality.eu/atlas-of-signatories-of-the-charter/presentation.html>

КРОК ЗА КРОКОМ: РОЗРОБКА ПЛАНУ ДІЙ

Кожен ОМС, що підписав Хартію, у розумні строки (не більше двох років) після дати її підписання, має розробити і прийняти свій План дій з питань рівності, а потім послідовно впроваджувати його. План дій з питань рівності визначатиме цілі та пріоритети підписанта, заходи, які він планує прийняти, та ресурси, які будуть виділені для того, щоб забезпечити виконання Хартії та взятих зобов'язань, а також термін реалізації.

Кожен ОМС, що підписав Хартію, має консультуватися з зацікавленими сторонами перед прийняттям Плану дій та максимально широко розповсюдити План дій після його прийняття. А також необхідно регулярно повідомляти зацікавлені сторони, громадськість про прогрес у виконанні Плану.

Кожен ОМС, що підписав Хартію, зобов'язується працювати з відповідною системою оцінювання (див. розділ нижче), яка повинна бути створена як частина Плану дій, щоб забезпечити відслідкування прогресу у виконанні цілей Хартії.

ПЕРШИЙ КРОК: ДІАГНОСТИКА

1. Оцінка гендерної чутливості представників місцевої ради.

Завдання: оцінити рівень гендерної чутливості представників місцевої ради.

Приклад міста Грац (Австрія)

Перший крок: гендерне обстеження

Муніципалітет здійснив оцінку поточної ситуації щодо гендерної рівності.

Опитування проводили зовнішні експерти. Результати дозволили створити основу для майбутньої роботи, а також сприяли підвищенню загальної поінформованості з питань гендерної рівності. На основі дослідження були проведені семінари з керівниками тематичних робочих груп для визначення спільного плану майбутньої роботи та визначення загальних стратегій як для зовнішніх справ, так і для внутрішньої роботи міської ради.

Створення тематичних робочих груп дозволило визначити конкретні дії для реалізації. Цей підхід виявився дуже успішним і став основою для майбутніх проектів рівності муніципалітету.

2. Аналіз ситуації у місцевій громаді з гендерної точки зору.

Завдання: Зробити аналіз ситуації у місцевій громаді з гендерної точки зору, отримати інформацію про потреби та інтереси жінок і чоловіків. Визначити зони, де є прогалини (гендерні розриви), пріоритетні сфери.

Увага!

Мова йде про реалізацію заходів для забезпечення рівності як жінок так і чоловіків.

Можливі дії:

- Провести демографічний аналіз населення громади з врахуванням гендерно-сегрегованих даних (наприклад: загальна чисельність населення, населення переселене з інших територій, мігранти, домогосподарства, робоча сила відповідно до соціально-професійної категорії, рівень безробіття тощо);
- Переглянути статті Хартії, порівняти їх з інформацією, яку ви маєте для кожної сфери компетенції вашого місцевого ОМС.

Наприклад:

Сфера компетенції	Приклад необхідних даних
Політична роль	▪ кількість жінок і чоловіків на виборних посадах ▪ кількість жінок та чоловіків, посадових осіб (заступники міських голів, члени виконавчих органів тощо)
Роль роботодавця	▪ дані по оплаті праці жінок і чоловіків, що виконують однакову роботу (чи є розрив в оплаті праці у жінок і чоловіків) ▪ кількість скарг на сексуальні домагання на робочому місці
Надання послуг	▪ кількість жінок і чоловіків, які користуються певними послугами ▪ кількість жінок і чоловіків, які задоволені наданими послугами ▪ ресурси, виділені на соціальну активність жінок та чоловіків (наприклад, спорт / зміцнення здоров'я)
Планування та сталий розвиток	▪ Кількість жінок і чоловіків - користувачів громадського транспорту ▪ Кількість жінок і чоловіків, що живуть у бідності чи за межею бідності

- Можна використати національну або міжнародну інформацію з ключових питань (наприклад, національну гендерну статистику (Джерело: Державна служба статистики; Міністерство соціальної політики; профільні міністерства), а також інформацію з відповідних місцевих проектів (міжнародної технічної допомоги).
- Визначте, де відсутня інформація, розподілена за статтю.

Аналіз ситуації допоможе визначити області/сфери для майбутніх дій в посиленні гендерної рівності в вашій громаді.

Приклад міста Грац (Австрія)

Місто Грац використовує методіку управління, що називається «Збалансована карта показників» для реалізації гендерної політики. Цей метод полягає у визначенні щорічних стратегічних та оперативних цілей на фінансовому рівні, для продуктів, послуг та людських ресурсів. Ці цілі формують базу взаємодії управлінського та політичного рівнів і оцінюються щоквартально для забезпечення їх реалістичності та виконання. Місто Грац вирішило, що цілі, що стосуються гендерної рівності та різноманітності, повинні бути включені в загальні цілі та що основні показники в статистиці повинні бути виокремлені для жінок і чоловіків для полегшення аналізу та контролю за гендерним підходом. Крім того, всі головні спеціалісти повинні брати участь у тренінгу з питань гендерної рівності, щоб переконатися, що вся організація розуміє значення принципу гендерної інтеграції.

Перевірте себе:

- Чи проведена зовнішня оцінка персоналу у сфері гендерної політики?
- Чи проводяться семінари з гендерної політики? Семінари мають проводитися до розробки плану дій чи після?
- Чи був проведений аналіз ситуації в громаді з гендерної точки зору?
- Якщо немає статистики розподіленої за статтю, яким чином маємо розробляти план дій?

ДРУГИЙ КРОК: КОНСУЛЬТАЦІЇ

Необхідно визначити думку зацікавлених сторін щодо того, які місцеві пріоритети вони вважають важливими з тих, що корелюють зі статтями Хартії.

Завдання: Провести консультації з зацікавленими сторонами, відповідними організаціями та органами, які активно працюють в різних соціальних сферах.

З ким проводити консультації:

- Виборними представниками вашого органу влади
- Працівниками профспілок
- Місцевими НУО
- Користувачами послуг та потенційними користувачами послуг, включаючи молодь, людей похилого віку, меншин (включаючи переселенців, мігрантів та тих, хто шукає притулку), людей з обмеженими можливостями, людей різних релігій та вірувань, тих, хто страждає від соціальної ізоляції, жертв насильства
- Інші зацікавлені сторони

Можливі дії:

- Перегляньте існуючі консультаційні заходи та процеси;

- Перевірте, чи проаналізовані існуючі відповіді за статтю;
- Якщо це так, перевірте, чи є відмінності у відповідях жінок і чоловіків;
- Порівняйте досвід вашої громади із іншими сусідніми громадами - підписантами Хартії (наприклад, в рамках міжмуніципальної співпраці);

Перевірте себе:

- *Чи проводяться консультації з громадськістю в ОМС?*
- *Чи проводяться консультації з громадськістю в сфері гендерної політики?*
- *Чи беруть участь в консультаціях з громадськістю посадові особи, що приймають рішення в ОМС?*

ТРЕТІЙ КРОК: ПРІОРИТЕТИ

Необхідно визначити і остаточно узгодити пріоритети з різними зацікавленими сторонами.

Завдання: Провести аналіз інформації, отриманої від перших двох кроків (інформаційно-аналітичного та консультаційного); визначити пріоритети для того, щоб зосередитися на них та запланувати реальні зміни протягом наступних кількох років.

Питання, які можуть бути вирішені швидко (заходи або тактичні дії), не повинні визначатися як пріоритетні.

Пріоритети часто вимагають:

- 1) змін у ставленні до гендерної політики;
- 2) практичних дій, де можна досягнути прогресу за декілька років.

Місцеві органи влади, які підписали Хартію, як правило, мають різні компетенції, ресурси та пріоритети. З цієї причини не потрібно вживати заходів щодо кожної статті Хартії, а ставити завдання та їх реалізовувати саме за визначеними пріоритетами. Краще мати меншу кількість чітких, але досяжних цілей, ніж велику кількість таких, що насправді не будуть виконуватися, і тому не призведуть до змін.

Можливі дії:

- Щоб вирішити, якими ж є ваші пріоритети, уважно прочитайте кожну статтю Хартії та визначте ті, які дозволять досягти реалістичного і здійсненого плану дій хорошої якості;
- Якщо у вас вже є попередній перелік пріоритетів, знову зверніться до цього переліку і до причин його вибору;
- Погодьте цей остаточний перелік пріоритетів з керівництвом місцевої громади та зацікавленими сторонами в громаді;
- Переконайтеся, що політичне керівництво підтримує узгоджені пріоритети і бере на себе зобов'язання вживати відповідних заходів та розподіляти необхідні ресурси;

- Переконайтеся, що посадові особи та державні службовці розуміють і зобов'язані виконувати узгоджені пріоритети;

Типове питання на даному етапі:

- Якщо немає розподіленої за статтю статистики, яким чином визначити пріоритети?

ЧЕТВЕРТИЙ КРОК: ДІЯЛЬНІСТЬ ЗА ПРІОРИТЕТАМИ

Не можливо побудувати План дій силами однієї людини, необхідна команда!

- Важливо включити НУО, що займаються питаннями гендерної рівності, місцеву раду з питань рівності (якщо вона існує).
- Створити групу, відповідальну за розробку та подальше виконання Плану дій, в ідеалі складається з обраних представників від усіх основних департаментів, та з представників громадянського суспільства.
- Забезпечити, щоб така група мала політичну підтримку.
- Забезпечити, щоб група мала чіткі способи звітування.
- Переконатися, що є бюджети для виконання пріоритетів, включаючи консультації.
- Не забувати про подальші дії та оцінку
- Узгодити показники прогресу у досягненні цілей з часовими рамками їх виконання. Ще більш ефективною буде ситуація, коли показники прогресу будуть інтегровані з існуючими процесами планування та моніторингу ефективності.

СКЛАДОВІ ПЛАНУ ДІЙ:

- Цілі
- Пріоритети
- Заходи (діяльність) за пріоритетами у відповідності до статей Хартії
- Особа, відділ або організація, відповідальна за виконання
- Ресурси
- Часові рамки
- План комунікації та навчання
- Показники моніторингу і оцінки впливу

Приклади Плану дій:

- Приклад Плану дій (Програми “Громада за рівність” ¹²⁾ Вінницької ОТГ (Україна) можна на сайті Вінницької ОТГ.

¹² <http://www.vmr.gov.ua/Docs/CityCouncilDecisions/2019/№1567%2022-02-2019.pdf>

Основні завдання прийнятої Програми “Громада за рівність” наступні:

- ✓ Передбачити гендерну перспективу в проектах і програмах Вінницької міської ради на кожному етапі політичного циклу (концепція; планування; імплементація – надання послуг; моніторинг та оцінка);
 - ✓ Інтегрувати гендерний підхід в бюджетний процес Вінницької міської об’єднаної територіальної громади;
 - ✓ Створювати умови для збалансованого представництва обох статей (жінок і чоловіків) у виборних і виконавчих органах (на рівні не менше 40% тієї чи іншої статі);
 - ✓ Надавати гендерно-чутливі послуги громадянам Вінницької міської об’єднаної територіальної громади;
 - ✓ Попереджувати та протидіяти гендерно-зумовленому та домашньому насильству;
 - ✓ Сприяти підвищенню гендерної свідомості і гендерно-чутливої моделі поведінки, вільних від стереотипів образів жінок і чоловіків у визначених цільових групах;
 - ✓ Підвищити рівень гендерної чутливості представників органів місцевого самоврядування;
 - ✓ Використовувати систему моніторингу і оцінки, рекомендовану Хартією на різних етапах моніторингу і оцінки виконання даної Програми (планування; реалізація; ретроспективна оцінка).
- Приклад Плану дій¹³ м. Рейкьявіку (Ісландія)
 - Приклад Плану дій¹⁴ м. Мальмо (Швеція)

Перевірте себе:

- *Які сфери охоплюють різні статті Статуту?*
- *Які області є найбільш актуальними для вашої роботи?*
- *Які елементи повинні бути включені до Плану дій?*

ЩО ПОТІМ?

- План дій прийнятий місцевим органом влади, широко поширити, зокрема: опублікувати на веб-сайті ОМС.
- Надіслати тим, хто брав участь у попередніх консультаційних процесах,

¹³ [Action Plan of the City of Reykjavik \(in English\)](#)

¹⁴ [Development plan for Gender mainstreaming, action plan City of Malmö \(in English\)](#)

місцевим НУО та ЗМІ.

- Проводити зустрічі з місцевими організаціями тощо для обговорення плану дій.

ДОБРА ПРАКТИКА: Від малих кроків до відчутних результатів

Україна, місто Вінниця

Приклад врахування гендерного підходу в сфері громадського транспорту: доступність транспорту для маломобільних груп населення (люди з інвалідністю; громадяни з візками; батьки з дитячими візочками; та ін.)

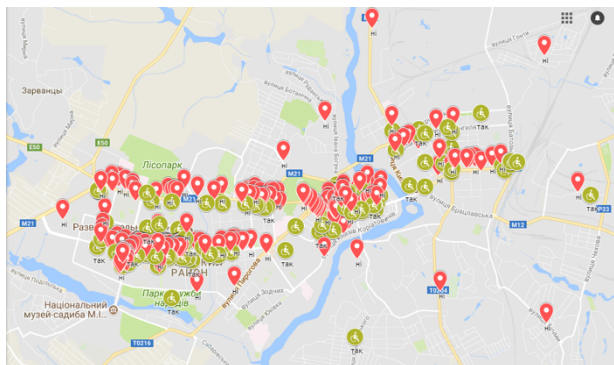


Приклад врахування гендерного підходу в громадському просторі: тактильна плитка - вказівник, що відноситься до індикаційних і направляючих засобів просторового орієнтування, є важливим і невід'ємним тактильним інформаційним знаком для безпечного руху сліпих людей. Особливо важлива тактильна плитка в якості застережливого орієнтира, забезпечуючи тактильну безпеку за маршрутом, в місцях розгалуження маршруту, в ключових місцях для прийняття рішень. Наявність такої плитки є головною умовою для орієнтування інваліда зору на місцевості.



В місті доопрацьовано програмне забезпечення електронної черги Прозорих офісів щодо можливості звукового виклику для осіб з порушенням зору (озвучення номера талону та номеру місця прийому).

Приклад врахування гендерного підходу в громадських місцях міста: Підйомники для людей з інвалідністю.



Приклад врахування гендерного підходу в громадському просторі:

Створено мапу доступності міста: на ній позначено різноманітні заклади від пошти до ресторанів та можливість потрапити до них людям з інвалідністю чи громадянам з дитячими візочками.

Україна, місто Житомир:

Аналітичне дослідження «Гендерне обличчя Житомира: вчора, сьогодні, завтра» розкриває стан впровадження гендерної рівності у місті впродовж часу дії Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» у 2006-2010 роках. Дослідження виконано Головним управлінням статистики у Житомирській області за ініціативою управління у справах сім'ї, молоді та спорту Житомирської міської ради.



Україна, місто Харків:

Центри з надання соціальних послуг «Прозорий офіс» у Шевченківському та Київському районах м. Харкова. Вони працюють за принципом відкритості та доступності для всіх громадян, в тому числі для людей з обмеженими можливостями. Там встановлені пандуси, ліфти, інформаційні покажчики з використанням шрифту Брайля, а також підготовлені співробітників, які володіють мовою жестів.



Дев'ять ресурсних кімнат для учнів з особливими освітніми потребами функціонують у міських закладах освіти. Вони складаються з навчальної, ігрової, соціально-побутової зон і зони відпочинку, де діти можуть розвивати прості життєві навички, вчитися і відпочивати. Для порівняння - в минулому навчальному році функціонувала одна така кімната.



У США і Європі глухі водії мають при собі картки водія, які допомагають їм спілкуватися з поліцейськими. Цей досвід наслідував і м. Харків. На пластиковій картці водія вказані варіанти, яким способом можна встановити комунікацію з водієм, варіанти причини зупинки, які правила порушив водій і як він може отримати допомогу. У Харкові налічується близько трьох тисяч глухих людей, з них більше половини - автомобілісти.

Я ГЛУХОЙ ЧЕЛОВЕК

ЭТА КАРТА ПОМОЖЕТ НАМ ПОНЯТЬ ДРУГ ДРУГА

Как эффективно со мной общаться?

Чтобы привлечь мое внимание – дотроньтесь моего плеча или махните рукой в поле моего зрения.

При общении со мной смотрите мне в лицо. Сначала скажите, потом – покажите. Возможно, мне потребуются общаться через квалифицированного переводчика жестового языка.

Слуховой аппарат НЕ позволяет мне понять все, что вы говорите.

Я могу не все понимать, что вы пишете или говорите.

Прямой свет фонарика на мое лицо может затруднить мне увидеть ваше лицо в целях коммуникации с вами.

Мы можем общаться с помощью:

Напишите текст на бумаге

Напечатайте текст на телефоне

Я слышу с помощью слухового аппарата

Я читаю вашу речь с губ.
Говорите медленнее и внятно

Общение с помощью переводчика жестового языка

УСЛУГИ ПЕРЕВОДЧИКА ЖЕСТОВОГО ЯЗЫКА

Сервис-УТОР:
Skype ХарківУТОР Сервіс
Тел. +38 073 271-22-40 (Viber, Ilo, Google Duo, WhatsApp, Telegram)

Пожалуйста, укажите на картинки, которые помогут мне понять, что вы хотите

ПРЕДЪЯВИТЬ ДОКУМЕНТЫ

Водительские права на управление транспортом
Регистрационный документ на транспорт
Полис (страховка) обязательного страхования гражданско-правовой ответственности
Проверка номера кузова автомобиля
Проверка наличия аптечки

КАКОВА ПРИЧИНА МОЕЙ ОСТАНОВКИ?

 Превышение допустимой скорости	 Обгон запрещен	 Движение запрещено	 Проезд на запрещающий знак
 Остановка в неположенном месте	 Подозрение на опьянение	 Признаки неисправности моего транспортного средства	 У вас есть информация о моей причастности к ДТП или криминалу?
 Политии необходима моя помощь?	 Мой транспорт находится в розыске?	 Не пристегнут ремень безопасности	 Использование мобильной связи за рулем

МНЕ НЕОБХОДИМА ВАША ПОМОЩЬ

 У меня закончилось топливо	 Спустилось колесо	 Мне необходимо вызвать эвакуатор	 Я заблудился
--------------------------------	-----------------------	--------------------------------------	------------------

Этот информационный лист подготовлен общественной организацией инвалидов «Креатива» и Патрульной полицией в Харьковской области в рамках проекта «Шаг на пути к доступному правосудию» при поддержке Фонда содействия демократии Посольства США в Украине.

Взгляды авторов не обязательно совпадают с официальной позицией правительства США

Приклади врахування гендерного підходу в громадському просторі м. Харків:



Місто Вантава (Фінляндія)

Адміністрація м. Вантава розробила план міста на період 2017-2020 роки відповідно до закону Фінляндії про гендерну рівність, який був прийнятий у 1986 році.

План включає в себе три взаємопов'язані розділи:

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

Італія

Після виборів в Італії, що проходили в червні 2017 року, кожним третім депутатом місцевих рад є жінка. Станом на 31 грудня 2017 року 33% адміністративних посад обіймають жінки. Національна асоціація муніципалітетів Італії (ANCI) розробила національний стратегічний план на період 2017-2020 року про протидію насиллю

чоловіків щодо жінок, який тісно пов'язаний зі Стамбульською конвенцією Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству. Національна асоціація продовжує працювати в сфері гендерної рівності та підписала протокол з Асоціацією жінок проти насильства (D.I.R.E.) з метою сприяння розвитку дій, проектів або ініціатив, що спрямовані на запобігання та боротьбу з насильством чоловіків проти жінок шляхом низки інформаційних заходів та дій з підвищення рівня обізнаності щодо гендерно обумовленого насильства.

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

Місто Гетеборг (Швеція)

Адміністрація м. Гетеборг розробила стратегічний план мета якого стати містом рівності. Це означає зменшення невідповідності умов проживання та забезпечення сталого розвитку, задля чого визначено п'ять цілей:

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

Місто Брістоль (Великобританія)

Міська рада Бристоля (Великобританія) провела картування кількості жінок в консультативних органах завдяки ініціативі жіночої комісії. Жінки складають 51% населення міста, але лише 30% з 70 депутатів Бристоля є жінками, і жінки недостатньо представлені у всіх органах місцевого самоврядування у місті. Бристольська жіноча комісія заснувала робочу групу, орієнтовану на представництво жінок у суспільному житті, щоб намагатися заохотити жінок брати участь у процесах прийняття рішень та взяти на себе лідерські функції в місті.

Комісія також доручила провести аудит участі жінок в процесі прийняття рішень у місті та провести глибинні інтерв'ю з жінками, щоб зрозуміти бар'єри з якими стикаються кандидатки в депутати.

У жовтні 2013 р. робоча група об'єднала зусилля з місцевою жіночою групою "Голос жнок Брістол" в організації форуму "Жінки в суспільному житті". У заході взяли участь близько ста жінок, які мали можливість зустрітися з депутатками та жінками з державних колегій, щоб з'ясувати, як жінки на впливових посадах виконують свої посадові обов'язки, поєднуючи їх з домашніми. У рамках проекту на веб-сторінці Ради було створено сторінку "Жіночих консультанток", що включає щоденники та відеоролики жінок. За результатами цих ініціатив кількість жінок, що беруть участь на місцевих виборах, збільшилася, а число жінок, обраних депутатками, зросло від 21 жінки в 2014 році (30%) до 25 жінок у 2015 році (36%).

П'ЯТИЙ КРОК: ПЛАНУВАННЯ МОНІТОРИНГУ ТА ОЦІНКИ

Моніторинг політики гендерної рівності є важливою частиною гендерного підходу, гендерної інтеграції.

Гендерна інтеграція - це інтеграція гендерної перспективи на кожному з етапів політичного процесу:

- планування
- впровадження
- моніторинг та оцінка

Головною **метою системи моніторингу Хартії** є контроль процесу імплементації Європейської Хартії через реалізацію Плану Дій відповідним ОМС.

Розробники системи моніторингу Хартії підкреслюють, що це вибір ОМС користуватись даним інструментом, обрати інший або самим визначити перелік індикаторів для власної системи оцінки рівня інтеграції гендерного підходу в ОМС.

Індикатори, розроблені в рамках цього проекту, є додатковим інструментом підтримки реалізації політики гендерної рівності на місцевому рівні.

Структура моніторингу націлена на виконання наступних завдань:

- Оцінка поточної ситуації та з'ясування потреб.
- Контроль за виконанням Плану дій.
- Оцінка впливу Плану дій.
- Рекомендації щодо подальших дій.

Моніторинг проводиться робочою групою, до якої можуть увійти представники розробників, співвиконавців Плану Дій та незалежні експерти.

Важливо залучити всі зацікавлені сторони до кожної частини процесу моніторингу (планування, впровадження та оцінка).

Тісне співробітництво з відповідними зацікавленими сторонами полегшує моніторинг, оскільки вони надають необхідну інформацію / дані.

Моніторингові звіти можуть публікуватися у вигляді річних звітів.

Програмні заходи можуть бути скориговані з урахуванням поточної соціально-економічної ситуації, результатів впровадження і реальних можливостей видаткової частини бюджету (визначається щорічно), а також в разі зміни законодавчих, нормативних та інших актів. Річний звіт повинен містити всі запропоновані зміни або коригування Плану дій з поясненнями.

Збираючи інформацію (статистику або іншу), місцева влада може контролювати ситуацію в кожній конкретній сфері.

Інформація може бути зібрана через:

- ✓ Департамент/управління статистики

- ✓ Відповідні зацікавлені сторони, відомства
- ✓ Через опитування, анкети

Система моніторингу Хартії включає **76 індикаторів**: 70 індикаторів відповідають кожній з 30 статей Європейської хартії рівності (див. додаток 1). Ще 6 індикаторів система моніторингу Хартії пропонує як горизонтальні, тобто міжсекторальні, задача яких оцінити на якому рівні відбувається імплементація Хартії в ОМС загалом.

Індикатори системи моніторингу Хартії поділяються на три частини:

1. **Контекстна інформація**, що надає інформацію про компетенції підписантів у різних сферах політики в конкретному ОМС.

Наприклад:

Існування інституційних механізмів забезпечення гендерної рівності на рівні органу місцевого самоврядування:

Питання:	Так	Ні	Не знаю
Чи є окремий відділ/підрозділ, який відповідає за реалізацію політики гендерної рівності			
Чи є уповноважена особа із забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків			
Чи є радник/ця з питань гендерної рівності (штатна одиниця або на громадських засадах)			
Чи існують консультативно-дорадчі органи, до яких входять організації громадського суспільства			

2. **Горизонтальні індикатори**, що охоплюють міжсекторальні питання, які мають відношення до імплементації Хартії загалом.

Наприклад:

Горизонтальний індикатор 1: Наявність офіційної прихильності місцевих органів влади до впровадження гендерної рівності, що охоплює наступні сфери політики

Сфери політики	Так	Ні	Не знаю
Рівна участь жінок і чоловіків у політичному та громадянському житті			
Добре врядування та консультації			

Освіта			
Інші сфери політики...			

3. Основні та додаткові індикатори, що вимірюють виконання Хартії:

- ✓ Основні індикатори вимірюють наявність або відсутність політики та/або процесів, які можуть мати відношення до надання всіх місцевих і регіональних послуг.

Приклад Основного індикатора: «Наявність конкретної бюджетної лінії (статті видатків) для забезпечення гендерної рівності» (можливі відповіді: Так / Ні / Не знаю)

- ✓ Додаткові індикатори вимірюють аспекти, специфічні для конкретних областей надання послуг.

Приклад додаткового індикатора: “Наявність керівних принципів для використання інклюзивної мови у всіх документах, створених та опублікованих місцевими органами влади”. (Можливі відповіді: Так / Ні / Не застосовується / Не знаю)

Більшість індикаторів системи моніторингу Хартії номінальні; респонденти можуть заповнювати їх, даючи просту відповідь «так», «ні» або «не знаю» у кожній з оцінюваних сфер. Номінальні індикатори легше заповнювати, оскільки особи, які добре знають роботу органу влади, повинні мати можливість сказати, чи існує закон, політика або діяльність. Ризик полягає у тому, що відповіді можуть бути суб'єктивними. Щоб забезпечити достовірність зібраної інформації, особи, які її повідомляють, повинні бути в змозі обґрунтувати свою відповідь і надати докази для її обґрунтування.

Крім того, **індикатори поділяються на три типи (категорії):**

- **Структурні індикатори:** відображають наявність правових інструментів, а також основні інституційні та бюджетні механізми, необхідні для сприяння реалізації рівності жінок і чоловіків. Вони також повинні охоплювати більш широкі політичні рамки, стратегії, рішення та плани дій, що стосуються гендерної рівності.

Наприклад, офіційні зобов'язання - план дій, консультації тощо

Приклад - Індикатор: Наявність формального зобов'язання співпрацювати та консультуватися з партнерськими органами та організаціями з питань рівності. (Так / Ні / Не знаю).

- *Індикатори процесу:* відображають зусилля, вжиті на національному та місцевому або регіональному рівнях для реалізації структурних положень. Це включає системи моніторингу, програми дій, навчальні ініціативи, кампанії та інші заходи, спрямовані на реалізацію рівності жінок і чоловіків.

Наприклад: реалізовані дії – наприклад тренінги

Приклад індикатору - Забезпечення навчання з питань гендерної рівності місцевими органами влади за типом навчання

Тема тренінгу	Так	Ні	Не знаю
Гендерна політика: моніторинг та оцінка			
Протидія гендерним стереотипам			
Протидія гендерно-обумовленому насильству			

- *Індикатори результатів:* відображають індивідуальні та колективні досягнення щодо стану реалізації гендерної рівності на місцевому рівні, а також результати реалізації плану дій. Ці показники, як правило, кількісні, але також можуть бути виміряні за допомогою якісних засобів, якщо такі порівнянні дані є або можуть бути доступні.

Наприклад, частка жінок та чоловіків - частка жінок / чоловіків, які обираються

Приклад – Індикатор: Частка жінок і чоловіків на виборних посадах у місцевих органах влади

Система моніторингу може виконувати три різні завдання:

1. Допомогти оцінити поточний стан справ та визначити потреби ОМС (ДО початку планування).
2. Контролювати реалізацію певних видів діяльності та політики, які впроваджуються (ПІД ЧАС реалізації плану дій).
3. Оцінювати діяльність та політику, які були впроваджені для встановлення нових цілей (ПІСЛЯ реалізації плану дій).

Залежно від конкретної мети, підхід до створення системи моніторингу може бути зовсім іншим, але деякі ключові принципи залишаються актуальними.

- 1) Якщо ОМС розробив план дій з рівності, це можна використати як відправну точку, оскільки план повинен дати чіткий огляд цілей, завдань і заходів ОМС в сфері гендерної рівності.
- 2) Якщо ОМС не розробив план дій, можна використовувати індикатори як орієнтир для вимірювання ступеня інтеграції гендерних аспектів в різних напрямках діяльності та подальшого визначення пріоритетних напрямків в сфері гендерної рівності.
- 3) Після визначення індикаторів і огляду поточної ситуації буде легше контролювати розвиток у часі і по відношенню до поставлених цілей. Пізніше, коли діяльність у сфері гендерної рівності буде поглиблюватися і передбачати нові сфери впливу, можна послідовно збільшувати кількість індикаторів в системі моніторингу.

Приклад можливого використання індикаторів на різних етапах моніторингу (до, під час і після) в системі дошкільної освіти

ДО:

- Збір індикаторів: відсоток дітей за віковими групами та щотижневим часом, проведеним у закладах дошкільної освіти.
- Порівняння цього відсотку із загальними статистичними даними, з метою кращого розуміння потенційних потреб в більшій кількості послуг, відповідно до вікових категорій та робочого часу.
 - ✓ Яка кількість дітей у різних вікових групах потребує послуг дошкільної освіти?
 - ✓ Яка поточна спроможність дошкільних закладів?
 - ✓ Який відсоток дітей в даний час користується дитячими закладами?
 - ✓ Чи є необхідність збільшення робочого часу?

ПІД ЧАС: Якщо нещодавно було впроваджено політику щодо збільшення кількості місць у дошкільних закладах або продовження робочого часу, необхідно відстежувати кількість дітей, які в даний час перебувають там, постійно оновлювати цифри, з метою оцінки, чи були впроваджені заходи результативними, та чи плануються подальші дії з вдосконалення якості надання послуг (наприклад, зміна простору та / або робочого часу).

ПІСЛЯ: Якщо була впроваджена політика для збільшення кількості місць у дошкільних закладах або продовження робочого часу, індикатор допоможе оцінити, чи мала впроваджена політика бажаний вплив.

Отже, система моніторингу Хартії пропонує інструкцію для використання індикаторів, кожен з яких містить наступну інформацію:

- Повна назва індикатора.
- Визначення: надає додаткову інформацію про те, як інтерпретувати індикатор.
- Відповідні статті Хартії: містить посилання на відповідну статтю (статті) Європейської Хартії рівності.
- Тип індикатора: надає інформацію про тип індикатора, тобто результат, структуру або процес.
- Контекст політики: надає інформацію про відповідний політичний контекст для розробки конкретного індикатора.

ЯК ВИЗНАЧИТИ РАМКУ МОНІТОРИНГУ

- Визначити цілі моніторингу та вибрати ряд відповідних індикаторів, які дадуть можливість виміряти рівень досягнення цілей;
- Розробити методологію для збору відповідних даних (мета, структура, джерела даних);
- Визначити особу або орган, який буде відповідати за збір та аналіз даних та підготовку моніторингових звітів;
- Визначити часову шкалу і частоту збору даних.

Карта оцінки гендерної рівності:

Це політичний та управлінський інструмент, який можуть використовувати місцеві чиновники та політики для оцінки прогресу гендерної рівності в місцевих органах влади. Карта оцінки складається з горизонтальних індикаторів, тих, які ОМС обрав в рамках системи моніторингу плану дій.

Приклад карти оцінки гендерної рівності:

	<i>Горизонтальні індикатори (ГІ)</i>	<i>2019</i>	<i>2023</i>
<i>1</i>	<i>Існування формальної (унормованої) прихильності місцевої влади до гендерної рівності (ГІ 1)</i>	<i>2</i>	<i>4</i>

2	Застосування практики гендерної оцінки політик та програм на кожному кроці циклу політики (концепція; планування; імплементація – надання послуг; моніторинг та оцінка) (ГІ 2)	0	3
3	Наявність розподілених за статтю даних на місцевому рівні у всіх сферах, охоплених Хартією (ГІ 3)	2	3
4	Збалансоване політичне представництво (ГІ 4)	2	4
5	Надання гендерно-чутливих послуг (ГІ 5)	1	3

Зони червоного кольору: сфери, де необхідні подальші вдосконалення для досягнення цілей Цілей Європейської хартії.

Жовті кольорові ділянки: області, які залишаються нерухомими або без істотного прогресу.

Зелені зони: зони, що близькі до повної імплементації Європейської хартії.

Перевірте себе:

- Чому важливо проводити моніторинг?
- Чому важливо залучати зацікавлені сторони до процесу моніторингу?
- На яких різних етапах можна використовувати моніторинг?
- Ознайомтеся з індикаторами та спробуйте зрозуміти, як вони можуть допомогти виміряти прогрес у досягненні гендерної рівності в кожній конкретній сфері.
- Спробуйте пояснити різні типи індикаторів (горизонтальні, основні, додаткові, структурні, процесні та результативні).
- Які основні кроки слід дотримуватися при створенні системи моніторингу?
- Як можна використовувати індикатори для різних цілей і на різних етапах?
- Що таке карта оцінки гендерної рівності і як її використовувати?

Корисні посилання:

- Observatory website: www.charter-equality.eu (in English)
[/www.charte-egalite.eu](http://www.charte-egalite.eu) (en français)
- DG Justice European Commission Gender Equality: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index_en.htm
- Eurostat: <http://ec.europa.eu/eurostat>
- EIGE: <http://eige.europa.eu>
- ESF – Gender Cop: <http://www.gendercop.com>
- Makeequality: <http://www.makeequality.se>
- EIGE Guide Gender Mainstreaming: <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming>
- OECD Gender Equality, <http://www.oecd.org/gender/>
- UN Women <http://www.unwomen.org/en/what-we-do/peace-and-security/planning-and-monitoring>

ДОДАТОК №1: ІНДИКАТОРИ ВІДПОВІДНО ДО КОЖНОЇ З 30 СТАТЕЙ ХАРТІЇ

Індикатори до окремих статей Європейської хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад, були розроблені у 2009 році Радою європейських муніципалітетів і регіонів (CEMR) з метою надання підтримки місцевим і регіональним органам влади у моніторингу виконання їх Плану дій для досягнення рівності.

Стаття 1. Демократична відповідальність

- Відсоткова частка чоловіків і жінок, обраних до місцевих органів влади.

Стаття 2. Політичне представництво

- Відсоткова частка чоловіків і жінок, кандидатів до місцевих органів влади.
- Відсоткова частка чоловіків і жінок, обраних до місцевих органів влади.
- Відсоткова частка чоловіків і жінок, що мають мандати з політичною відповідальністю в ОМС (заступники міського голови, голова комітету тощо).

Стаття 3. Участь у політичному і громадському житті

- Відсоткова частка жінок і чоловіків в місцевих громадських консультативних органах (районних радах, консультативних комітетах тощо).
- Відсоткова частка жінок і чоловіків в адміністрації місцевих рад.

Стаття 4. Публічне зобов'язання дотримуватися рівності

- Чи було оприлюднене підписання Хартії?
- Чи прийняла місцева влада План дій щодо забезпечення рівності з моменту підписання Хартії?
- Чи надсилає ОМС звіти про хід реалізації Плану дій щодо забезпечення рівності? Якщо так, то як це робиться? Якщо так, то як часто?

Стаття 5. Співпраця з партнерами для підтримки рівності

- Чи місцева влада провела/проводить консультації з органами та організаціями-партнерами, включаючи соціальних партнерів (як приклад: НУО, інші) , щодо Плану дій з досягнення рівності?

Стаття 6. Відмова від стереотипів

- Чи проводить місцева рада тренінги або семінари для співробітників і виборних посадових осіб, спрямовані на боротьбу зі стереотипами за ознакою статі?

- Якщо так, який відсоток співробітників проходить ці тренінги? Скільки чоловіків і скільки жінок?
- Якщо так, то який відсоток виборних посадових осіб проходить ці тренінги? Скільки з них чоловіків і скільки жінок?

Стаття 9. Оцінка ставлення до питання рівності чоловіків і жінок

- Чи проводить місцева влада ґендерну оцінку, що стосується основних напрямків її компетенції?
- Чи існує офіційний і затверджений План дій для досягнення рівності?

Статті 10. Форми дискримінації і зневаги

- Який відсоток населення території становлять особи, що мають різне етнічне походження або мігранти? (Якщо юридично дозволено збирати ці дані).
З цього загального відсотка, яка розбивка за статтю в відсотках?
- Який відсоток жінок різного етнічного походження або жінок-мігрантів у даній місцевості працює і який відсоток не має роботи?
- Який відсоток чоловіків різного етнічного походження або чоловіків-мігрантів у даній місцевості працює і який відсоток не має роботи?
- Чи здійснює місцева влада будь-які конкретні заходи по протидії різним видам дискримінації в місцевому Плані дій для досягнення рівності?

Стаття 11. Роль роботодавця

- Середня заробітна плата працівників у місцевій раді, проаналізована за статтю і рівнем посади.
- Розрив в заробітній платі (у відсотках) чоловіків і жінок, що займають еквівалентний рівень посади.
- Відсоток працівників-жінок у ОМС, які займають посади, що традиційно вважаються чоловічими і навпаки (з урахуванням різних рівнів посад, за можливості).
- Відсоткова частка жінок і чоловіків, зайнятих неповний робочий день у ОМС, (з урахуванням різних рівнів посад, за можливості).
- Чи запровадив ОМС заходи щодо протидії сексуальним домаганням на робочому місці?
- Чи запровадив ОМС позитивні дії, пов'язані з політикою найму/просування по службі в інтересах рівності чоловіків і жінок?

Стаття 12. Публічні закупівлі та договори

- Скільки було підписано контрактів ОМС за останній рік, в специфікаціях яких містяться положення, що враховують ґендерні аспекти?

- Чи проводить місцева влада навчання з ґендерних питань для працівників місцевих органів влади, що відповідають за підготовку оголошення про проведення тендерів, пов'язаних з державними закупівлями?
- Якщо так, скільки з них проходять таке навчання?

Стаття 13. Освіта і неперервне навчання

- Яка відсоткова частка кожної статі, зайнятої в місцевих освітніх структурах, з розбивкою за віковими групами (догляд за дітьми/дитячий дошкільний заклад, початкова школа, середня школа тощо)?
- Який відсоток жінок і чоловіків, хто займає вищі/керівні посади в навчальних закладах?
- Який відсоток співробітників, найнятих місцевим органом влади, які пройшли навчання з ґендерних питань в місцевих освітніх структурах в розбивці за віковими групами (догляд за дітьми/дитячий дошкільний заклад, початкова школа, середня школа тощо)?
- Чи проводив ОМС оцінку змісту навчальних матеріалів з використанням ґендерного підходу?
- Чи проводяться в місцевих школах і навчальних закладах заходи, метою яких є нестереотипний підхід до вибору професії як для жінок так і для чоловіків?

Стаття 14. Охорона здоров'я

- Який відсоток бюджету, що виділяється на охорону здоров'я, виділяється на заходи, які висвітлюють конкретні і різні потреби жінок і чоловіків? (Якщо місцева влада має юрисдикцію щодо охорони здоров'я на даній території).
- Чи проводила місцева влада ініціативи в сфері охорони здоров'я з урахуванням ґендерних питань?
- Чи зробив ОМС кроки для проведення ґендерної оцінки послуг в секторі охорони здоров'я?

Стаття 15. Соціальна допомога і соціальні послуги

- Який відсоток кожної статі користується місцевими службами соціальної допомоги, з розділенням за категоріями послуг або догляду (наприклад, психічні захворювання, догляд за людьми похилого віку і т.д.)?
- Чи проводиться зворотний зв'язок та його оцінка з точки зору потреб і задоволеності жінок і чоловіків, які користуються послугами соціальної допомоги і догляду?

Стаття 16. Піклування про дітей

- Кількість дітей дошкільного віку у даній місцевості з розбивкою за статтю.
- Кількість затверджених установ по догляду за дітьми, які пропонуються в ОМС для дітей дошкільного віку, з розбивкою за віковими групами.

- Чи існують послуги з догляду за дітьми для співробітників місцевої ради?
- Якщо так, то який відсоток сімей, які користуються такими послугами?

Стаття 17. Піклування про інших утриманців

- Загальний відсоток жінок і чоловіків, які працюють неповний робочий день в сфері державного управління і які повинні піклуватися про утриманців, які не є дітьми (вразливі люди похилого віку, особи з серйозною інвалідністю тощо). З цього загального числа, які відсотки для кожної статі?
- Якщо місцевий орган влади може оцінити кількість постійних опікунів, існуючих в регіоні, які займаються доглядом за іншими утриманцями, який відсоток таких осіб?
- Скільки людей задіяно в сфері соціального забезпечення і послуг в регіоні? Який відсоток цих людей становлять жінки? Який відсоток цих людей становлять чоловіки?

Стаття 18. Соціальне включення

- Чи включають програми соціальної інтеграції ґендерну оцінку?
- Яка загальна кількість безробітних, проживає в ОМС?
- Які відсотки від цієї кількості складають жінки та чоловіки?
- Відсоток місцевого населення, що одержує соціальну допомогу, з розбивкою за категоріями і статтю.
- Розрахунковий відсоток жінок і чоловіків серед всього населення, які не говорять основною мовою, яка використовується в регіоні.

Стаття 19. Житлові умови

- Розрахункова кількість людей, які проживають в неякісних оселях, з розбивкою за статтю голів (осіб) домогосподарства.
- Відсоткова частка сімей з одним батьком/матір'ю в таких домогосподарствах.
- Розрахункова кількість людей, які є безпритульні або перебувають у складній життєвій ситуації, з розбивкою за статтю.
- Орієнтовна кількість людей: бездомних, або людей які знаходилися у складній життєвій ситуації, що були переселені протягом одного року, з розбивкою за статтю.

Стаття 20. Культура, спорт і відпочинок

- Відсоткова частка жінок та чоловіків, які є членами адміністрації місцевих спортивних організацій.
- Відсоткова частка жінок та чоловіків, які є членами адміністрації місцевих культурних організацій.

- Відсоток від загального бюджету, виділеного на спортивне спорядження і заходи, виділені для занять видами спорту, які розглядаються як традиційно жіночі або як традиційно чоловічі.
- Чи організовує та фінансує ОМС ініціативи, які спонукають жінок займатися традиційними чоловічими видами спорту і навпаки?

Стаття 21. Безпека та охорона

- Загальна кількість жертв інцидентів (включаючи серйозні злочини проти особистості), що впливають на безпеку і охорону, проаналізованих за категоріями злочинів (визначається на місцевому рівні), в рік.
- Який відсоток жертв насильства за статтю і категоріями?
- Чи вимірює місцева влада страх людей перед злочинністю, використовуючи ґендерний підхід?

Стаття 22. Насильство над особою іншої статі

- Загальна кількість зареєстрованих випадків насильства за ознакою статі на рік.
- Який відсоток з цих зареєстрованих випадків стосувався насильства по відношенню до жінок?
- Який відсоток випадків стосувався насильства щодо чоловіків?
- Чи здійснювала місцева влада будь-які заходи щодо запобігання насильству за ознакою статі (наприклад, кампанії з інформування громадськості, навчання спеціалізованого персоналу тощо)?
- Чи здійснює або фінансує орган влади конкретні заходи з підтримки жертв ґендерного насильства (наприклад, притулки, шелтери тощо)?

Стаття 23. Торгівля людьми

- Чи здійснює або фінансує орган влади конкретні заходи підтримки жертв торгівлі людьми?

Стаття 26. Мобільність і транспорт

- Чи розробив місцевий орган влади план транспорту або мобільності, що враховує конкретні звички і потреби жінок і чоловіків?
- Загальна кількість людей, що користуються громадським транспортом, з розбивкою за статтю.
- Кількість людей, що користуються громадським транспортом, з розбивкою за статтю, а також відповідно до маршрутів та видів транспорту (визначається відповідно до місцевого контексту).
- Чи вимірює місцева влада рівень задоволеності населення місцевою мобільністю та транспортною інфраструктурою, враховуючи окремо погляди жінок та чоловіків?

Стаття 27. Економічний розвиток

- Чи здійснює і/або фінансує місцевий орган влади заходи, спрямовані на те, щоб заохотити жінок, які навчаються, набувати знань та навичок, які традиційно розглядаються як чоловічі, і навпаки?
- Чи здійснює і/або фінансує місцевий орган влади заходи, щоб мотивувати роботодавців залучати жінок, які навчаються, на посади, які традиційно вважаються чоловічими, і навпаки?

Стаття 30. Двосторонні зв'язки і міжнародна співпраця

- Чи існують проекти, що стосуються посилення дійсної рівності між жінками та чоловіками, серед переліку пріоритетів по встановленню партнерства або міжнародного співробітництва?
- Відсоток жінок і чоловіків, які беруть участь в заходах з розвитку міжнародного співробітництва, на рік.

ДОДАТОК №2: МЕТОДИ ҐЕНДЕРНОГО АНАЛІЗУ

ҐЕНДЕРНИЙ МЕЙНСТРИМІНГ

Це стратегія, яка полягає в інтеграції ґендерної перспективи в усі сфери і на всіх рівнях для досягнення ґендерної рівності. Цей метод ґрунтується на розумінні того, що недостатньо просто «додати» ґендерний компонент на фінальних стадіях реалізації проекту. **Усі програми, політики та бюджети повинні враховувати їхній вплив на жінок і чоловіків від задуму і до оцінки досягненого впливу.**

Як інтегрувати ґендерний мейнстрімінг в діяльність ОМС?

Приклади дій:

- Регулярно проводити навчання з питань ґендерної рівності для працівників ОМС;
- Переконатися, що різні органи влади розуміють свою роль, і що цілі та дії спрямовані на досягнення ґендерної рівності, вбудовані в існуючі плани;
- Враховувати ґендерну рівність в процесі державних закупівель (наприклад, специфікації послуг для контрактів);
- Проводити оцінку потенційного впливу на жінок і чоловіків на ранній стадії для будь-якої нової чи зміненої політики та процедури, проектів та програм, або при розподілі ресурсів;
- Аналізувати бюджети в розбивці за статтю, принаймні для кожного ключового пріоритету, як частину кожного щорічного бюджетного циклу;
- Збирати інформацію щодо ключових пріоритетів, розбиту за статтю (наприклад, хто користується послугами, відвідує консультації, хто зайнятий, у яких роботах тощо);

ҐЕНДЕРНЕ БЮДЖЕТУВАННЯ

Прийняте Радою Європи визначення терміну: Ґендерне бюджетування є застосуванням ґендерної політики у бюджетному процесі. Це означає застосування комплексного ґендерного підходу в бюджетній політиці та бюджетному процесі на державному й місцевому рівнях, що включає розподіл бюджетних коштів за ґендерним принципом, а також спричиняє посилення прозорості та підконтрольності.

Ґендерне бюджетування є важливим кроком, щоб перевірити, чи цілі вашої місцевої/регіональної влади у досягненні рівності між чоловіками й жінками були відображені в бюджетних рішеннях.

Іншими словами, цей метод полягає в:

- 1) аналізі того, як використовуються державні/місцеві ресурси з точки зору гендерної рівності, зосереджуючись на розподілі ресурсів;
- 2) оцінці впливу нерівномірного розподілу бюджетних коштів на жінок та чоловіків;
- 3) реструктуризації бюджету шляхом визначення способу перенаправлення ресурсів для їх більш справедливого розподілу.

Щоб проаналізувати розподіл бюджетних ресурсів між жінками та чоловіками та перевірити їх відповідність потребам жінок та чоловіків, існує *два взаємодоповнюючих підходи*:

1. Визначення конкретних бюджетів для запланованих проектів у сфері гендерної рівності.
2. Огляд існуючих бюджетів з гендерної точки зору.

ГЕНДЕРНА СТАТИСТИКА

Гендерна статистика (статистика розподілена за статтю) надає інформацію про гендерну рівність у всіх сферах суспільного життя.

Гендерна статистика необхідна для:

1. Підвищення обізнаності громадськості та ОМС щодо реальних умов життя жінок і чоловіків.
2. Оцінки впливу державної політики на життя жінок та чоловіків.
3. Забезпечення розробників політики достатньою базовою інформацією для здійснення сприятливих змін у існуючій політиці, яка впливає на жінок та чоловіків по-різному.

МЕТОД 3Р

Метод 3Р був розроблений у Швеції наприкінці 1990-х років, щоб сприяти запровадженню гендерної перспективи у муніципалітетах. Підхід полягає у аналізі діяльності на основі 3Р: Репрезентація (представництво), Ресурси та Реалії (стан суспільства, гендерні стереотипи, утверджені ролі жінок і чоловіків, що визначають їх становище в даному суспільстві).

Перші два Р включають збирання статистичних даних, необхідних для завершення аналізу, вони закладають основу для обговорення шляхів досягнення третього Р.

P1) Репрезентація (представництво): аналіз представництва жінок і чоловіків на всіх рівнях діяльності та у всіх процесах прийняття рішень.

P2) Ресурси: аналіз того, як розподіляються ресурси між жінками та чоловіками, та як вони використовуються жінками та чоловіками.

P3) Реалії: аналіз причин, через які представництво та розподіл ресурсів знаходяться на визначеному рівні, з урахуванням висновків, виявлених під час аналізу репрезентації та ресурсів.

Цей тип дослідження дозволяє виявити розподіл влади та ресурсів між жінками та чоловіками та способи, якими гендер впливає на характер та організацію діяльності на місцевому рівні.

Розкриваючи інформацію про існуючі нерівності, цей метод допомагає конкретизувати та структурувати роботу з актуалізації гендерної проблематики та надає загальну аналітичну базу для започаткування процесу гендерної інтеграції.

Приклад аналізу по методиці 3Р шведського проекту "Jämkom"

Це аналіз вибору дівчатами та хлопчиками молодіжних навчальних програм.

У першій частині аналізу (Представництво), з'ясувалося, що хлопці переважно вибирають технічно орієнтовані дисципліни, а дівчата переважають у навчальних програмах, що мають відношення до догляду, а також до ділових та адміністративних програм.

У другій частині (Ресурси) аналіз розподілу витрат виявив, що молодіжні програми навчання, які залучали хлопчиків, коштували від 81 000 до 114 000 шведських крон. Програми, за якими були залучені дівчата, коштували від 48 000 до 67 000 шведських крон. Це означає, що для хлопчиків було використано набагато більше фінансових ресурсів.

Це призвело до обговорення того, чому навчальні програми, за якими переважають чоловіки і хлопці, є більш дорогими, ніж програми для жінок і дівчат. Перша очевидна відповідь полягала в тому, що технічне оснащення, яке необхідне для навчання чоловіків і хлопчиків, коштує дорожче.

Але ця відповідь, здається, не відповідає всій різниці. Наприклад, комп'ютери необхідні в більшості напрямків навчання, але також на цьому етапі існувала різниця в розподілі ресурсів, що було несправедливо. Аналіз дав підстави для роздумів про те, чому більше ресурсів виділяється на навчальні програми, в яких переважають чоловіки. Як наслідок було поставлено питання про можливість внесення змін до цієї програми, з метою зробити її більш справедливою і збалансованою.

ДОДАТОК №3: ЧЕК ЛИСТ

Контрольний список для оцінки гендерної проблематики в ОМС:

Будь ласка, надайте відповідь на кожне наведене нижче запитання використовуючи шкалу від 1 балу до 3 балів (де 1 бал - зовсім “ні”, а 3 бали – в достатній мірі/ “так”).

Щоб ця вправа була корисною, намагайтеся бути щирими із собою. Ваші відповіді залишаться конфіденційними, якщо тільки Ви самі не забажаєте обговорити їх. Подумайте про те, на основі чого Ви формуєте свої оцінки, на які приклади опираєтеся.

№	Питання	1	2	3	Коментарі
1	Місцева рада приймає рішення, що передбачає запровадження гендерної політики				
2	Місцева рада отримує зворотній зв'язок від громадян стосовно зусиль щодо впровадження гендерної політики				
3	Керівництво місцевої ради впевнено, що рада буде системно приймати рішення щодо впровадження гендерної політики в усіх напрямках її діяльності				
4	Місцева рада має компетенцію та спроможність впроваджувати ефективні гендерні підходи				
5	В організаційних та стратегічних документах сформульована спрямованість на забезпечення гендерної рівності у перспективі				
6	Всі наявні статистичні дані та звіти аналізуються в розрізі статі				
7	Оцінка гендерного впливу включена в усіх документах, що стосуються діяльності місцевої ради				
8	Простежується чіткий вплив результатів діяльності на жінок і чоловіків, хлопчиків та дівчаток при проведенні операційного та бюджетного моніторингу				
9	Впровадження гендерної політики призвело до конкретних та стійких покращень в різних сферах діяльності місцевої ради				
10	Чи містять інструкції по організації і проведенню заходів процедури гендерного інтегрування?				
	Загальна сума балів				

Підрахуйте суму балів.

ДОДАТОК №4: Перелік міжнародних документів у сфері забезпечення гендерної рівності, що були ратифіковані Україною

1945 Устав ООН – перший міжнародний інструмент, що визначає принцип рівності жінок та чоловіків

<http://www.un.org/ru/documents/charter/>

1948 Загальна декларація прав людини, що заборонила всі форми расової й іншої дискримінації

http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=995_015

1974 – Декларація про захист жінок і дітей в надзвичайних обставинах та в період збройних конфліктів http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=995_317

1979 – Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW)

http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=995_207

1993 – Декларація Організації Об'єднаних Націй про викорінення насильства щодо жінок

https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_506

1995 – Пекінська декларація і Платформа дій, прийнята в ході 4-ї Всесвітньої конференції з питань жінок)

https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_507

2000 – Резолюція 1325 РБ ООН «Жінки, мир, безпека»

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/113-2016-%D1%80>

2006 - Європейська хартія рівності жінок і чоловіків на місцевому рівні

http://www.ccre.org/docs/charte_egalite_en.pdf

2011 - Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (Стамбульська Конвенція) – на час публікації даного матеріалу Конвенція *не ратифікована Україною*.

<https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090001680096e45>

2015 - Цілі Сталого розвитку

<http://www.un.org.ua/ua/tsili-rozvytku-tysiacholittia/tsili-staloho-rozvytku>

План дій ЄС з гендерних питань на 2016 – 2020 роки

<https://europa.eu/capacity4dev/public-gender/minisite/eu-gender-action-plan-2016-2020>

Рекомендація CM/Rec(2007)17 країнам-членам про стандарти гендерної рівності та механізми, Комітет Міністрів Ради Європи, 21 листопада 2007 р.. Більше тут

[https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?p=&Ref=CM/Rec\(2007\)17](https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?p=&Ref=CM/Rec(2007)17)

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

ДОДАТОК №5: Національне законодавство; перелік законодавчих актів у сфері забезпечення гендерної рівності

1996 Конституція України: Закон від 28.06.1996 № 254к/96-ВР
<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>

2001 Закон України від 15.11.2001 № 2789-III «Про попередження насильства в сім'ї»
<http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2789-14>

2005 Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»
http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/T052866.html

2014 - Закон України “Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні”
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17>

2016 Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2020 року
<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/113-2016-%D1%80#n11>

У червні 2017 року Кабінет Міністрів України прийняв постанову про створення посади Уповноваженого Верховної Ради з питань політики гендерної рівності
<https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/390-2017-%D0%BF>

2018 – КМУ України - Про затвердження Національного плану дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/634-2018-%D1%80>

2018 – Міністерство юстиції України № 3719/5 «Про затвердження Методичних рекомендацій з проведення гендерно-правової експертизи актів законодавства та проектів нормативно-правових актів»
<https://minjust.gov.ua/m/pravovi-zasadi-provedennya-genderno-pravovoi-ekspertizi>

**ДОДАТОК №6 Додаток до Методичних рекомендацій з проведення
гендерно-правової експертизи актів законодавства та проектів нормативно-
правових актів**

*Питання, що повинен поставити собі експерт при проведенні гендерно-
правової експертизи:*

- Чи відповідає аналізований акт (проект) міжнародним договорам України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, та резолюціям міжнародних конференцій, міжнародних організацій, їх органів у сфері гендерної рівності?
- Чи відповідає аналізований акт (проект) нормам Конституції України, іншим актам законодавства України в частині забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків?
- Чи наявні в аналізованому акті (проекті) положення, що забороняють дискримінацію за ознакою статі?
- Чи наявні в аналізованому акті (проекті) положення що містять позитивні дії?
- Чи обмежують положення аналізованого акту (проекту) права чоловіків чи жінок?
- Чи надають положення аналізованого акту (проекту) більш широкі права чоловікам чи жінкам?
- Чи надають положення аналізованого акту (проекту) однакову можливість для реалізації прав як чоловікам, так і жінкам?
- Чи буде аналізований акт (проект) здійснювати різний вплив на чоловіків та жінок чи такий вплив буде однаковий?
- Чи наявні в аналізованому акті (проекті) положення, що заважають досягненню гендерної рівності?
- Чи призведе прийняття проекту нормативно-правового акта до дискримінації за ознакою статі?
- Чи були виявлені під час вивчення ситуація, що фактично існує у сфері правового регулювання аналізованого акту (проекту) питання, що не знайшли правового регулювання (прогалини)? Яким чином їх можна вирішити?