



**ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА  
ВСЕУКРАЇНЬСЬКОЇ АСОЦІАЦІЇ ОРГАНІВ  
МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ  
«АСОЦІАЦІЯ ОБ'ЄДНАНИХ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ  
ГРОМАД»**



**2024**

## Зміст

Вступ.....	<b>Ошибка! Закладка не определена.</b>
Заява про пріоритетність гендерної рівності.....	<b>Ошибка! Закладка не определена.</b>
Мета та завдання .....	<b>Ошибка! Закладка не определена.</b>
Керівні принципи .....	5
План реалізації заходів Політики .....	6
Проведення гендерного аудиту.....	8

*Всеукраїнська Асоціація ОТГ зобов'язується планувати та системно втілювати діяльність, орієнтовану на виконання задекларованих положень і постійно підвищувати чутливість у питаннях рівних можливостей та поваги до різноманіття.*

*Гендерна політика Асоціації повинна бути доведена виконавчому апарату та членам ВАОТГ і враховуватися ними в своїй поточній діяльності. Гендерна політика Асоціації є публічним документом, який повинен бути доступний для ознайомлення зацікавлених сторін.*

*Гендерна політика за потреби може переглядатися. При перегляді гендерної політики в неї можуть вноситися відповідні коригування.*

*У разі порушення гендерної політики необхідно повідомити особі, відповідальній за дотримання політики гендерної рівності, на електронну пошту: [uliana75@ukr.net](mailto:uliana75@ukr.net), Юлія Савельєва.*

*Схвалено рішенням Правління від 8.02.2024 року*

## ВСТУП

Всеукраїнська асоціація органів місцевого самоврядування «Асоціація об'єднаних територіальних громад» є об'єднанням нового українського самоврядування.

Гендерна рівність є одним із принципів забезпечення прав людини, основою демократичного розвитку держав та світової спільноти. Впровадження гендерної політики є одним з ключових елементів у реалізації місії Всеукраїнської Асоціації ОТГ - бути виразником інтересів нових громад, які є першопрохідцями і носіями змін. Асоціація – як і кожен з її членів – є найбільш зацікавленим та послідовним прихильником і промоутером суспільних реформ. Крім того, створення гендерно чутливого середовища в громадах є однією зі стратегічних цілей Асоціації.

Гендерна рівність передбачає рівні права для жінок і чоловіків, дівчат і хлопців, а також їх рівну значущість, можливості, обов'язки та участь у всіх сферах суспільного й особистого життя. Так само вона означає рівний доступ жінок і чоловіків до ресурсів та розподіл між ними.

У зв'язку з цим Всеукраїнською Асоціацією ОТГ схвалено ідею про інтегрування гендерних питань у політику діяльності організації і розробку відповідних процедур, які б унеможливили дискримінацію і сприяли рівному доступу жінок і чоловіків до ресурсів і послуг.

Всеукраїнська Асоціація ОТГ сформулювала Гендерну політику (далі – Політика), яка спрямована на забезпечення рівних можливостей та рівних прав для жінок і чоловіків у всіх сферах діяльності та розвитку. Реалізація принципу гендерної рівності та недискримінації буде здійснюватися на всіх рівнях налагодження діалогів між громадами та владою. Для побудови такої нової ефективної моделі співпраці у Всеукраїнській Асоціації ОТГ створено платформу «3 питань гендерної рівності». До основних напрямків роботи цієї платформи належить: підвищення спроможності ОМС у питаннях інтеграції гендерних підходів у розбудову та відновленні громад, використання інструментів гендерної рівності, збір та поширення гендерно чутливих практик на рівні громад, сприяння у підписанні громадами Європейської хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад, підтримка розвитку жіночого лідерства.

Успішне впровадження заходів гендерної політики ставить низку нових вимог до діяльності Всеукраїнської Асоціації ОТГ. Загалом вони спрямовані на підвищення ефективності діяльності з дотримання вимог гендерної рівності, врахування гендерних аспектів у формуванні політики Асоціації в цілому, створюючи додаткову цінність для діяльності регіональних представництв та міжнародних партнерств. Бенефіціарами нової політики є не тільки виконавчий апарат, але і громади - члени ВАОТГ.

Досягнення гендерної рівності покращить репутацію та результативність роботи виконавчого апарату, посилить внутрішні відносини колективу, сприятиме розвитку інноваційності, допоможе підвищити ефективність роботи. Таким чином буде забезпечено рівні можливості для розвитку талантів та професійних навичок, незалежно від статі, віку, національного та соціального походження, віросповідання. Реалізація гендерної політики також допоможе підвищити репутацію Всеукраїнської Асоціації ОТГ, яка стане більш авторитетною для органів державної влади та територіальних громад, привабливішою для донорів, нових партнерів та бізнесу.

## РОЗДІЛ I. ЗАЯВА ПРО ПРІОРИТЕТНІСТЬ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

*Ми, Всеукраїнська Асоціація органів місцевого самоврядування «Асоціація об'єднаних територіальних громад» (надалі – Асоціація), визнаємо, що гендерна рівність є запорукою соціальної стабільності, добробуту та сталого розвитку, що дозволяє в повній мірі реалізовувати права людини. Цією гендерною політикою ми декларуємо загальні напрямки і принципи нашої діяльності, цілеспрямованої на запобігання усім формам дискримінації та*

гендерної нерівності. Натомість гендерна політика сприяє гендерно чутливому врядуванню та посиленню ролі жінок у суспільстві.

*Ми прагнемо, щоб кожна особа, яка ідентифікує себе із нашою організацією, представляє її чи її інтереси публічно, виконує контракти нашої організації, розуміє, ставиться та поводить так, щоб сприяти гендерній рівності і справедливості. Вся наша робота постійно підлягає моніторингу і прозорому звітуванню всім зацікавленим сторонам відповідно до гендерно маркованих індикаторів.*

*Ми докладаємо спільних зусиль, щоб рівні права, можливості та обов'язки були представлені в наших професійних цілях, організаційній культурі, поведінці та публічному іміджі.*

*Ми визначаємо гендерну рівність як справедливе поводження із жінками і чоловіками, базуючись на розумінні їхніх потреб. Це може включати як рівне, так і різне поводження, що вважається рівноцінним в контексті прав, привілеїв, зобов'язань і можливостей.*

*Виходячи з вище викладеного, ми декларуємо пріоритетність врахування рівних можливостей і поваги до різноманіття у своїй діяльності та беремо на себе визначені цією Політикою зобов'язання щодо реалізації відповідних заходів.*

## **РОЗДІЛ II. МЕТА ТА ЗАВДАННЯ**

Мета Політики - забезпечення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків, протидія дискримінації з дотриманням гендерної рівності та створення сприятливих умов для розвитку.

Завдання Політики:

- Розвиток механізму гендерного аналізу та врахування гендерної перспективи у всіх сферах діяльності, включаючи прийняття рішень, розробку стратегій та планів дій.
- Забезпечення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків у процесах набору персоналу, просування на роботі, отримання заробітної плати та у інших питаннях, пов'язаних з економічною участю і можливостями.
- Підвищення гендерної свідомості серед виконавчого апарату.
- Розробка та впровадження заходів щодо запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі.
- Створення сприятливих умов для залучення жінок до участі у прийнятті рішень та лідерстві.
- Участь у здійсненні законотворчої діяльності задля врахування гендерних аспектів у питаннях регіонального та місцевого розвитку.
- Здійснення експертно-консультаційної підтримки громад у питаннях гендерної рівності.

Реалізація Асоціацією завдань та заходів гендерної політики створить середовище, яке сприятиме рівній участі жінок і чоловіків у процесах прийняття рішень, допоможе врахуванню гендерних аспектів у плануванні та реалізації проектів і програм. Крім того, забезпечить розробку та впровадження гендерно чутливих механізмів та інструментів управління, підвищить гендерну освіченість та свідомість осіб, які долучені до роботи Асоціації.

Реалізація поставлених цілей сприятиме забезпеченню гендерної рівності та соціальної справедливості, оскільки рівноправність жінок та чоловіків є ключовим елементом сталого розвитку Асоціації.

## РОЗДІЛ III. КЕРІВНІ ПРИНЦИПИ

Регулювання гендерних відносин в Асоціації базується на таких принципах та цінностях:

- 1) Рівність - забезпечення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків у всіх сферах діяльності Асоціації.
- 2) Інклюзія - врахування потреб та інтересів різних груп жінок і чоловіків у їх різноманітті.
- 3) Диференціація потреб - визнання того, що жінки і чоловіки можуть мати різні потреби та інтереси, і врахування цього при розробці та впровадженні внутрішніх політик.
- 4) Емпowerмент (уповноваження) жінок - забезпечення жінкам можливостей для розвитку свого потенціалу та отримання рівного з чоловіками контролю над ресурсами, зменшення гендерних нерівностей.
- 5) Партнерство - співпраця між територіальними громадами, органами державної влади, громадськістю та іншими стейкхолдерами з метою забезпечення гендерної рівності.
- 6) Гендерна чутливість - урахування гендерних аспектів у всіх сферах діяльності, від розробки політик до виконання практичних завдань.
- 7) Розвінчування гендерних стереотипів, які обмежують можливості жінок і чоловіків у різних аспектах.

Успішне втілення гендерної політики передбачає затвердження цінності гендерної рівності, недопущення дискримінації за ознакою статі, забезпечення рівноправної участі жінок і чоловіків у прийнятті рішень.

## РОЗДІЛ IV. ПЛАН ЗАХОДІВ З РЕАЛІЗАЦІЇ ПОЛІТИКИ

### 1. Здійснення гендерного аналізу та врахування гендерної перспективи

- 1) Здійснити збір та аналіз статистичних даних про гендерний склад організації, кількість чоловіків і жінок на різних рівнях керівництва, розподіл гендерних ролей, наявність гендерних нерівностей в оплаті праці тощо.
- 2) Провести оцінку впливу діяльності організації на чоловіків і жінок.
- 3) За результатами проведеного аналізу розробити план дій з урахуванням гендерної перспективи.
- 4) Вжити заходи для досягнення гендерної рівності.
- 5) Здійснити моніторинг та оцінку ефективності заходів.

### 2. Забезпечення рівних можливостей та рівних прав для жінок і чоловіків у сфері праці

- 1) Запровадити, підтримувати та постійно удосконалювати систему управління, (враховуючі принцип рівних можливостей і поваги до різноманіття як складової загальної системи управління Асоціацією).
- 2) Запобігати та протидіяти дискримінації у процедурах прийому на роботу та у інших процесах (забезпечувати прозорий набір персоналу, заснований на відкритому конкурсі, чітко визначених і послідовних критеріях. Гарантувати відсутність перешкод до включення у конкурсний відбір заявників/заявниць, якщо ті відповідають необхідним вимогам).
- 3) Забезпечувати врахування принципу рівних можливостей і поваги до різноманіття в діяльності усіх структурних підрозділів Асоціації (у питаннях кар'єрного зростання, програм стажувань, підвищення кваліфікації, освіти впродовж життя будь-якої жінки і чоловіка із штату/членів, та, відповідно, рівної оплати праці).

- 4) Забезпечувати рівні заробітні плати для жінок і чоловіків за роботу рівної цінності (встановити прозорі процедури оцінки роботи та визначення заробітної плати, які будуть однакові для всіх працівників, незалежно від статі).
- 5) Забезпечувати можливості для поєднання сімейних обов'язків з роботою через: гнучкий графік роботи, батьківські відпустки, відпустки по догляду за дитиною, створення дружнього до сім'ї середовища в Асоціації.
- 6) Запобігати сексуальним домаганням (виявляти, протидіяти та привертати увагу до проблем насильства, підвищити рівень обізнаності з проблеми сексуальних домагань).
- 7) Призначити відповідальну особу за дотримання політики гендерної рівності в Асоціації.

### 3. Підвищення гендерної свідомості серед виконавчого апарату є важливим елементом гендерної політики організації

- 1) Проводити тренінги, семінари та інші навчальні заходи, спрямовані на розуміння гендерних питань, проблем гендерної дискримінації та актуальності забезпечення гендерної рівності.
- 2) Створювати інклюзивне та гендерно чутливе робоче середовище, яке враховує потреби жінок і чоловіків.
- 3) Усувати бар'єри і дисбаланс, обумовлені нерівністю та дискримінацією в організації.
- 4) Сприяти підвищенню гендерної свідомості та забезпечувати більш ефективну реалізацію гендерної політики організації в цілому.

### 4. Розробка та впровадження заходів щодо запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі

- 1) Забезпечувати дотримання прав людини, рівних можливостей та поваги до різноманіття (при закупівлях продукції, послуг, а також при взаємодії з підрядними організаціями, зокрема, недотримання принципів даної політики партнерами/підрядниками може бути перешкодою для співпраці).
- 2) Співпрацювати з питань гендерної рівності з органами влади, науковими, освітніми установами, громадськими організаціями, іншими асоціаціями ОМС та установами, зацікавленими сторонами на місцевому, регіональному, національному та міжнародному рівнях.
- 3) Налагоджувати поліетнічний, полікультурний діалог всередині спільноти Асоціації, (не надавати переваг жодній зі спільнот, що сповідують ту чи іншу релігію/віру; приймати вільний вибір людини слідувати культурним, релігійним традиціям, якщо це не суперечить правам людини та законодавству України).
- 4) Забезпечувати доступ до ресурсів для жінок і чоловіків без дискримінації за ознакою статі.
- 5) Впроваджувати механізми звернення працівників/-ць до органів управління організації (створити внутрішню систему звернень та скарг, де працівники/-ці можуть висловлювати свої проблеми та побажання щодо забезпечення гендерної рівності в організації).

### 5. Створення сприятливих умов для залучення жінок до участі у прийнятті рішень та лідерства

- 1) Проводити інформаційні кампанії з підвищення визнання важливості рівноправної участі жінок і чоловіків у процесах прийняття рішень.
- 2) Проводжувати менторські програми для жінок-лідерок.
- 3) Визнавати та підтримувати жінок-лідерок через надання можливості участі в комісіях та робочих групах на всіх рівнях прийняття рішень.

## 6. Участь у здійсненні законотворчої діяльності задля врахування гендерних аспектів у питаннях регіонального та місцевого розвитку

1) Співпрацювати з державними органами у питаннях забезпечення гендерної рівності у всіх сферах регіонального та місцевого розвитку, а також у разі потреби ініціювати таку взаємодію.

2) Залучати місцеве самоврядування до участі у законодавчому супроводі інклюзивної та гендерно чутливої децентралізації, розбудови та відновлення громад.

3) Брати участь у процесі розробки та підтримки законодавчих актів, які сприяють встановленню гендерної рівності.

4) Звертатися до місцевих та регіональних органів влади щодо врахування гендерних аспектів у планах розвитку громад та територій, проектів інфраструктури, програм соціальної підтримки та інших ініціатив, пов'язаних з відновленням громад.

5) Аналізувати законопроекти та, за необхідності, надавати рекомендації для політиків щодо забезпечення гендерної рівності.

## 7. Здійснення експертно-консультаційної підтримки громад у питаннях гендерної рівності

1) Проводити гендерний моніторинг та аналіз проблем, що виникають у процесах децентралізаційного розвитку територіальних громад, а також спільний пошук і ухвалення рішень для їх швидкого розв'язання.

2) Надавати практичні рекомендації щодо створення інноваційних, ефективних та гендерно чутливих структур управління в органах місцевого самоврядування.

3) Проводити різноманітні навчальні заходи з метою підвищення рівня гендерної компетентності представництва органів місцевого самоврядування в умовах проведення реформ місцевого самоврядування, змін законодавства тощо.

4) Організувати семінари, конференції, круглі столи, форуми для висвітлення територіальними громадами проблемних гендерних питань, а також ухвалення консолідованої позиції Асоціації у тій чи іншій сфері.

5) Забезпечувати доступ до інформації про гендерну рівність, у тому числі шляхом створення та розповсюдження інформаційних і навчальних матеріалів.

## 8. Обмін досвідом та кращими гендерно чутливими практиками місцевого самоврядування

1) Забезпечувати діяльність платформи з обміну досвідом та кращими гендерно чутливими практиками місцевого самоврядування з метою розбудови інституційної спроможності громад.

2) Забезпечувати технічну допомогу, необхідну для впровадження інноваційних та креативних гендерно чутливих рішень у громадах.

3) Запровадити обмін досвідом між громадами та органами державної влади щодо реалізації проектів і програм з питань гендерної рівності.

4) Забезпечувати партнерства та співпрацю з іншими організаціями, які займаються питаннями гендерної рівності та уповноваження жінок.

## **РОЗДІЛ V. ПРОВЕДЕННЯ ГЕНДЕРНОГО АУДИТУ**

Гендерний аудит — це процес, заснований на принципах активної участі й залучення зацікавлених сторін. Він сприяє процесу самонавчання щодо методів ефективного застосування на практиці комплексного гендерного підходу, забезпечує погляд з різних точок зору для аналізу і надає достовірні дані для планування змін.

Гендерний аудит є інструментом, що допомагає оцінити ефективність реалізації гендерної політики та виявлення можливості для поліпшення її результатів. Аудит дає змогу проаналізувати, якою мірою принципи гендерної рівності відображені у діяльності організації та яким чином гендерні питання інтегровані до стратегічних, програмних документів, у відносини в колективі.

Проведення гендерного аудиту в Асоціації надасть можливість відстежити і оцінити відносний прогрес у просуванні гендерної рівності, встановити вихідні принципи, критерії та виявити проблеми. А також рекомендувати методи розв'язання цих проблем і запропонувати нові, ефективніші стратегії, зафіксувати позитивний досвід досягнення гендерної рівності.

Етапи проведення гендерного аудиту:

1. Організаційний етап:

- формується команда для проведення гендерного аудиту;
- визначається мета та завдання;
- обирається методика проведення;
- розробляється план дій.

2. Дослідницький етап:

- проведення збору та аналізу даних щодо різних аспектів діяльності організації;
- здійснення аналізу політик, процедур, нормативних та інших документів, що стосуються гендерної політики;
- оцінка даних щодо наявного стану реалізації гендерної політики та виявлення проблемних аспектів.

3. Корируючий етап. Розробка рекомендацій щодо поліпшення ефективності реалізації гендерної політики.

4. Етап підготовка звіту. Гендерний аудит закінчується складанням звіту, в якому відображаються результати проведеного дослідження та рекомендації щодо поліпшення реалізації гендерної політики.

5. Заключний етап. Вжиття заходів з поліпшення ефективності реалізації гендерної політики.

До гендерного аудиту залучаються жінки і чоловіки, що дозволяє зібрати різноманітні погляди та досвід, та сприяє більш об'єктивному аналізу стану реалізації гендерної політики.