



Фінансується
Європейським Союзом



Інтеграція гендерного підходу

під час підготовки, реалізації, моніторингу та оцінки
проєктів у межах ініціативи «Мери за економічне зростання»:
прості поради у допомогу



2024



Наталя Чермошенцева

Кандидатка історичних наук, випускниця Вищої школи соціології (Інститут соціології АН України), сертифікована тренерка Програми розвитку ООН (ПРООН) в Україні «Рівні права та можливості жінок в Україні» (2011). Має понад 15 років досвіду роботи у сфері гендерної політики та інтеграції гендерного підходу в роботу органів виконавчої влади та місцевого самоврядування.

Як національна консультантка з гендерної рівності та реформ співпрацювала з Урядом України (з Віце-прем'єр-міністеркою з питань європейської та євроатлантичної інтеграції), Верховною Радою України (МФО «Рівні можливості»), міжнародними організаціями та кампаніями.

Наталя — відома тренерка та фасилітаторка. Спеціалізується на питаннях гендерної рівності, протидії дискримінації, написанні, менеджменті та моніторингу соціальних проєктів та неформальних методах вивчення потреб громади.

З лютого 2022 року координує волонтерську ініціативу «Гідність» з гуманітарної допомоги людям на територіях після російської окупації та відбудови громад Херсонщини.

Цей матеріал створений Наталею Чермошенцевою, національною консультанткою з гендерної рівності та реформ у межах ініціативи «Мери за економічне зростання», яка фінансується Європейським Союзом та впроваджується Програмою розвитку ООН. Зміст матеріалу є виключною відповідальністю авторки та необов'язково відображає позицію ЄС чи ПРООН.

ЗМІСТ

Замість вступу. Чому важливо та необхідно інтегрувати гендерний підхід у проєкти відновлення та як це зробити?	4
Опис проблеми: від збору гендерно чутливих даних до оцінки потреб	12
Як зробити заходи гендерно чутливими?	17
Гендерно чутливі моніторинг та оцінка	29
Комунікація. Що важливо врахувати?	32
ДОДАТКИ	
Додаток 1. Словник	35
Додаток 2. Кроки гендерного підходу	37
Додаток 3. Короткий список корисних ресурсів	41



Замість вступу. Чому важливо та необхідно інтегрувати гендерний підхід у проєкти відновлення та як це зробити?



Наразі в суспільстві є величезний запит на справедливість, зокрема на справедливість у процесах відновлення. Укріплюються надії, що відбудована інфраструктура, будівлі, послуги не просто будуть відтворені, а матимуть іншу, вищу якість та стовідсоткову орієнтацію на потреби людей. Але постає ключове запитання: як це зробити? Як не накинути старий досвід, старі показники, звичні схеми роботи на нову реальність та відповісти на такий потужний запит українок та українців?

Однією з можливих відповідей є врахування потреб жінок і чоловіків, хлопців і дівчат, які належать до різних груп: ті, хто проживає у сільській місцевості та в місті; ті, хто мають або не мають інвалідності, статусу внутрішньо переміщених осіб (ВПО); жінки та чоловіки різного віку, різної національності тощо. Можливо саме тоді, коли кожна жінка та чоловік побачать себе, свої інтереси, свої потреби у проєктах та програмах відновлення, буде закритий цей запит на справедливість, зокрема у контексті розподілу ресурсів і проживання гідного та якісного життя у своїй громаді.

Зрозуміло, що це не простий процес. Він потребує відповідного підходу, інструментів, знань та ресурсів.

Одним із семи принципів процесу відновлення нашої країни, проголошених на першій Міжнародній конференції з питань відновлення України у Лугано, є гендерна рівність та інклюзія. Документ чітко визначає, що процес відновлення має бути інклюзивним, забезпечувати гендерну рівність і повагу до прав людини, включно з економічними, соціальними та культурними правами. Відновлення має принести користь усім, і жодна частина суспільства не повинна залишатися осторонь¹. Дані зобов'язання було підтверджено і на останній Міжнародній конференції з питань відновлення України (Ukraine Recovery Conference, URC2024) в Берліні (11–12 червня 2024 р.), де, окрім іншого, було оголошено про створення Альянсу з гендерно відповідального та інклюзивного відновлення України. Наразі Альянс об'єднує п'ятнадцять урядів, найбільші міжнародні фінансові інституції, агентства ООН, ЄС, численних партнерів з громадянського суспільства та приватного сектору².

Гендерний підхід дає можливість забезпечити практичну реалізацію цього принципу.

1 Outcome Document of the Ukraine Recovery Conference URC2022 Lugano Declaration. (4–5 July, 2022). decentralization.ua. Retrieved from https://decentralization.ua/uploads/attachment/document/1060/Lugano_Declaration_URC2022-1.pdf

2 За потужної підтримки урядів, агенцій ООН, приватного сектору та громадянського суспільства започатковано Альянс з гендерно відповідального та інклюзивного відновлення в Україні. URL: <http://surl.li/gkblml>



У системі ООН гендерний підхід (gender mainstreaming) був затверджений у 1997 р. Він визначається як процес оцінювання того, які наслідки матиме для жінок і чоловіків здійснення будь-якого запланованого заходу, зокрема застосування законодавства, стратегічної політики та програм в усіх сферах і на всіх рівнях. Цілеспрямоване впровадження гендерного підходу означає обов'язкове врахування інтересів та досвіду як жінок, так і чоловіків під час розроблення, реалізації, моніторингу й оцінювання стратегічних заходів і програм у політичній, економічній та соціальній сферах, щоб забезпечити одержання чоловіками та жінками однакової вигоди від реалізації цих заходів і програм та ліквідувати будь-яку нерівність³.

Національне законодавство визначає гендерний підхід як стратегію, що забезпечує врахування інтересів і досвіду жінок та чоловіків як невід'ємної складової планування, реалізації, моніторингу та оцінювання політики і програм у політичній, економічній, культурній і соціальній сферах для отримання жінками та чоловіками рівних благ⁴.

Важливо зазначити, що коли ми говоримо про рівність, то мова не йде про однаковість у механістичному, формальному її розумінні. Наївно думати, що коли ми приймаємо програму надання послуг населенню, наприклад медичних, транспортних, послуг з реабілітації тощо, то одні й ті самі завдання та заходи будуть ефективними однаковою мірою для різних груп жінок і чоловіків. Якщо ми не заплануємо і, що особливо важливо, не забюджетуємо спеціальні заходи для подолання нерівності, вона не зникне сама собою. Найпростішим прикладом у цьому випадку є побудова доступної інфраструктури для жінок і чоловіків, хлопців та дівчат із маломобільних груп (люди, які мають інвалідність, люди старшого віку, діти, жінки та чоловіки з тимчасовими фізичними порушеннями та інші групи⁵). Ці заходи здорожують вартість об'єкта, потребують додаткової експертизи та часу, але саме вони дають відчуття справедливості та гідності, забезпечуючи рівні можливості для користування послугами, які надаються у цьому об'єкті.

Дуже легко сказати, що необхідно інтегрувати гендерний підхід у проєкти, або дати рекомендацію. Але що це означає на практиці? Які реальні дії стоять за цими словами? Як ми можемо зрозуміти, що все зробили правильно?

Як мінімум можна спиратися на три важливі складові:

1. Міжнародні стандарти та національне законодавство (зокрема міжнародні зобов'язання України та національна нормативно-правова база).
2. Наявні інструменти та методи інтеграції гендерного підходу.
3. Розвиток власної гендерної чутливості (так званої гендерної оптики), тобто усвідомлення й урахування суспільних і культурних факторів, які впливають на ситуацію з нерівністю та спричиняють її.

Рамково окреслимо кожен з цих складових.

3 Report of the Economic and Social Council for the year 1997. (1999). United Nations. [digitallibrary.un.org](https://digitallibrary.un.org/record/271316/files/A_52_3_Rev-1-EN.pdf). Retrieved from https://digitallibrary.un.org/record/271316/files/A_52_3_Rev-1-EN.pdf

4 Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів: наказ Міністерства соціальної політики України від 07.02.2020 р. № 86. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0211-20#Text>

5 Маломобільні групи населення. 26.09.2021 р. Довідник безбар'єрності. URL: <https://bf.in.ua/invalidnist/malomobilni-hrupy-naselennia/>



Складова № 1.

Міжнародні стандарти та національне законодавство

Під час підготовки проектів та формулювання проблем радимо звернутися до міжнародних стандартів і зобов'язань України. Часто саме там ви зможете знайти формулювання, які наче крутились у вас в голові, але ніяк не могли оформитись у конкретні слова та речення.

Розберемо декілька прикладів.

Міжнародні стандарти

У **Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок** (ратифікована Україною у 1980 р.) ви побачите окреме фокусування на різних сферах життєдіяльності та цільових групах жінок. Наприклад, Конвенція зазначає важливість взяття до уваги особливих проблем, з якими стикаються жінки, що проживають у сільській місцевості (ст. 14), у тому числі щодо доступу до ресурсів і послуг. У цьому випадку держава має забезпечити сільських жінок належними умовами життя, особливо житловими умовами, санітарними послугами, електро- і водопостачанням, а також транспортом і засобами зв'язку. Кожні чотири роки Україна подає періодичні доповіді (звіти) про реалізацію цієї Конвенції до Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок⁶ та отримує відповідні рекомендації. Такі рекомендації також не тільки можуть допомогти у розумінні загального контексту, а й слугувати джерелом даних та окреслювати тенденції, у якому напрямі рухається наша держава у сфері дотримання прав жінок. Це дає змогу зіставити отриману інформацію з ідеями своїх проектів, їх проблематикою, подивитися детальніше, на що варто звернути увагу тощо⁷.

В умовах величезної уваги до питань безбар'єрності при підготовці проектів стане у пригоді **Конвенція про права осіб з інвалідністю** та Факультативний протокол до неї (ратифіковані Україною 16.12.2009 р., дата набрання чинності для України: 06.03.2010 р.⁸). У контексті дотримання рівних прав та можливостей статтею 6 Конвенції щодо жінок і дівчат з інвалідністю визнаються множинні форми дискримінації, з якими стикаються жінки та дівчата з інвалідністю, і міститься заклик до держав-учасниць до забезпечення повноцінного розвитку, просування та розширення прав і можливостей жінок. У статті 28 цієї Конвенції міститься заклик до держав-учасниць вживати заходів із забезпечення особам з інвалідністю, зокрема жінкам, дівчатам і людям похилого віку з інвалідністю, доступу до програм соціального захисту й програм скорочення масштабів бідності.

6 З останньою періодичною доповіддю можна ознайомитись за посиланням <https://www.msp.gov.ua/news/19890.html?PrintVersion> (Дев'ята періодична доповідь України про виконання Конвенції Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. 12.04.2021 р.).

7 Заключні зауваження до дев'ятої періодичної доповіді України. Комітет ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок. CEDAW/C/UKR/CO/9. 01.11.2022. URL: <https://kyivcity.gov.ua/img/item/general/8731.pdf>

8 Конвенція про права осіб з інвалідністю: Конвенція від 13.12.2006 р. № 995_g71, станом на 19.06.2023 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_g71#Text

Пекінська декларація та Платформа дій (1995 р.) Окрім іншого, у документі визначено, що для подолання нерівності та інших існуючих недоліків важливо реалізувати три стратегічні цілі: 1) активне залучення жінок у процес прийняття рішень з екологічних проблем на всіх рівнях; 2) урахування гендерних проблем і аспектів у стратегіях та програмах сталого розвитку; 3) зміцнення або створення на національному, регіональному та міжнародному рівнях механізмів оцінки впливу політики в галузі сталого розвитку і навколишнього середовища на жінок. Такі стратегічні напрями можуть не тільки лягати в основу мети та завдань проєктів, а й допомогти з визначенням заходів. Для цього також радимо подивитися 12 пунктів Платформи дій, які охоплюють 12 сфер життєдіяльності жінок від економіки до освіти. Кожна сфера містить стратегічні цілі та пропозиції відповідних заходів.

З огляду на те, що наша країна перебуває у стані війни, важливим документом є **Резолюція Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки. Мир. Безпека»** (ухвалена 31 жовтня 2000 р.), адже наразі вона є однією з найбільш важливих резолюцій РБ ООН у сфері політики безпеки. У Резолюції зазначена особлива важливість урахування потреб жінок і дівчат у конфліктних ситуаціях та значна вразливість жінок перед негативними наслідками конфліктів. Одним із важливих питань, яке піднімає Резолюція 1325, є питання активізації участі жінок на всіх рівнях прийняття рішень у національних, регіональних і міжнародних інститутах⁹.

Порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 року. Цей Порядок визнає, що права людини відіграють ключову роль у розвитку, а гендерна рівність є необхідною умовою досягнення Цілей сталого розвитку¹⁰. 17 цілей, визначених у документі, дають орієнтири та мінімальні стандарти, до яких ми можемо прагнути не тільки як країна, а й у проєктах. Саме це робить соціальні проєкти частиною більшої картини відновлення. Також вони можуть слугувати прикладом для визначення показників та очікуваних результатів проєктів та програм¹¹.

Дієвим та практичним інструментом підготовки проєктів є Європейська хартія рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад. Станом на січень 2022 року Хартію підписали понад 83 територіальні громади та 2 обласні ради України¹². У тексті Хартії ви не тільки знайдете важливі принципи її реалізації, а й ознайомитеся з необхідними діями для цього, що також може стати хорошим підґрунтям для написання проєктів та врахування гендерних аспектів у діяльності¹³.

Існує ще багато важливих міжнародних зобов'язань України, які допоможуть вам не тільки розширити контекст реалізації проєктів, а й зробити їх частиною ширшої картини наближення України до міжнародних стандартів, у тому числі у сфері рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, які належать до різних груп.

9 Резолюція Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека». URL: https://kyivcity.gov.ua/kyiv_ta_miska_vlada/genderna_politika_438817/rezolyutsiya_radi_bezpeki_oon_1325_zhinki_mir_bezpeka/

10 Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року: Указ Президента України від 30.09.2019 р. № 722/2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019#Text>

11 17 цілей, щоб змінити наш світ. Індикатори для України. URL: <https://sdg.ukrstat.gov.ua/uk/> (дата звернення: 26.08.2024).

12 В Україні офіційним координатором Хартії є Всеукраїнська асоціація органів місцевого самоврядування «Асоціація міст України», яка з 2002 року є членом Ради європейських муніципалітетів та регіонів. Детальну інформацію щодо процедури приєднання до Хартії можна отримати на сайті: www.gender.auc.org.ua

13 Європейська хартія рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад. Рада Європейських муніципалітетів та регіонів. 2006. URL: https://www.auc.org.ua/sites/default/files/hartiya_ukr.pdf



Національне законодавство

Радимо не лише звертати увагу на базове законодавство, як-от Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків»¹⁴ та Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»¹⁵, а й ознайомитись і посилатись у своїх проєктах на державні стратегії, національні плани дій та міжнародні ініціативи, до яких доєдналась Україна.

Наприклад для проєктів, пов'язаних з інфраструктурою, освітою, посиленням економічної спроможності, протидією насильству, варто ознайомитись із зобов'язаннями, які взяла наша держава у рамках «Партнерства Біарріц» (Україна офіційно доєдналась до цієї ініціативи 11 вересня 2020 р). Так, одним із п'яти зобов'язань України є розвиток інклюзивного та гендерно чутливого публічного простору, дружнього до сімей з дітьми та маломобільних груп населення¹⁶.

Інший приклад: при підготовці та реалізації проєктів, які пов'язані з наданням послуг та відбудовою, важливо ознайомитись із Національною стратегією із створення безбар'єрного простору в Україні¹⁷. Також документом, що стане у пригоді для визначення й опису цільових груп, можливих заходів, визначення показників, є Національний план дій з виконання резолюції Ради безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року¹⁸.

Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року — комплексний стратегічний документ, який визначає пріоритетні напрями консолідованих дій центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, інститутів громадянського суспільства, суб'єктів господарювання для зменшення гендерної нерівності в усіх сферах життєдіяльності суспільства¹⁹.

При підготовці проєктів, які пов'язані з освітою (у тому числі відбудови шкільних та позашкільних навчальних закладів), радимо звернути увагу на Стратегію впровадження гендерної

14 Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків: Закон України від 08.09.2005 р. № 2866-IV, станом на 03.08.2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>

15 Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 р. № 5207-VI, станом на 30.05.2014 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>

16 Про затвердження плану заходів з реалізації зобов'язань Уряду України, взятих в рамках міжнародної ініціативи «Партнерство Біарріц» з утвердження гендерної рівності: розпорядження Кабінету Міністрів України від 16.12.2020 р. № 1578-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1578-2020-%D1%80#Text>
Також про «Партнерство Біарріц» детально можна прочитати за посиланням: <https://jurfem.com.ua/partnerstvo-biarits-vazhlyvi-kroky-v-dosyagnenni-rivnosti/>

17 Національна стратегія із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року визначає своєю метою створення безперешкодного середовища для всіх груп населення, забезпечення рівних можливостей кожній людині реалізувати свої права, отримувати послуги на рівні з іншими шляхом інтегрування фізичної, інформаційної, цифрової, соціальної та громадянської, економічної та освітньої безбар'єрності до всіх сфер державної політики. (Про схвалення Національної стратегії із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року: розпорядження Кабінету Міністрів України від 14.04.2021 р. № 366-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/366-2021-%D1%80#Text>
План заходів на 2023–2024 роки з реалізації Національної стратегії із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року: затверджено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 25.04.2023 р. № 372-р., станом на 02.04.2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/372-2023-%D1%80#Text>

18 Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року: розпорядження Кабінету Міністрів України від 28.10.2020 р. № 1544-р., станом на 16.12.2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2020-%D1%80#Text>

19 Про схвалення Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та затвердження операційного плану з її реалізації на 2022–2024 роки: розпорядження Кабінету Міністрів України від 12.08.2022 р. № 752-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/752-2022-%D1%80#Text>

рівності у сфері освіти до 2030 року та відповідного плану її реалізації²⁰, а також на наказ Міністерства освіти і науки України «Про затвердження методології та критеріїв проведення гендерного аудиту закладів освіти» від 5 листопада 2021 р. № 1182²¹.

При підготовці технічних завдань, плануванні та проведенні ремонтних і технічних робіт, а також побудові нових об'єктів необхідно спиратися на ДБН В.2.2-9:2018 «Громадські будинки і споруди. Основні положення» (зі зміною 2022 р.), зокрема п. 11.10²², ДБН В.2.2-40:2018 «Інклюзивність будівель і споруд. Основні положення»²³, та ДБН В.2.2-5:2023 «Захисні споруди цивільного захисту» (зі зміною № 1)²⁴.

Складова № 2. Інструменти та методи (основні приклади)

Серед інструментів, закріплених на законодавчому рівні, радимо звернути увагу на такі:

- **Гендерний аудит.** Гендерний аудит дає змогу покращити якість політик, стратегій і заходів з позиції гендерної рівності. Метою його проведення є оцінювання стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків підприємствами, установами, організаціями, виявлення існуючих проблем, визначення шляхів скорочення гендерної нерівності, аналіз змін у цій сфері, що відбулися на підприємстві, в установі, організації (порівняно з результатами попереднього аудиту), а також підвищення обізнаності працівників щодо застосування комплексного гендерного підходу в їхній діяльності²⁵.
- **Гендерний профіль.** Метою складання гендерного профілю є виявлення відмінностей рівнів участі жінок і чоловіків, реалізації їхніх прав та можливостей у тій чи іншій сфері життєдіяльності суспільства, їхнього доступу до ресурсів для використання при розробленні та реалізації гендерно чутливих програм розвитку та формуванні бюджетних програм. Окрім визначення терміна й опису послідовності складання гендерного профілю, у наказі Міністерства соціальної політики «Про затвердження Методичних рекомендацій з реалізації гендерного підходу та підходу, що базується на дотриманні прав людини, на рівні територіальних громад» від 27 грудня 2022 р. № 359 можна знайти

20 Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022–2024 роки з її реалізації: розпорядження Кабінету Міністрів України від 20.12.2022 р. № 1163-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163-2022-%D1%80#Text>

21 Про затвердження методології та критеріїв проведення гендерного аудиту закладів освіти: наказ Міністерства освіти і науки України від 05.11.2021 р. № 1182. URL: <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-zatverdzhennya-metodologiyi-ta-kriteriyiv-provedennya-gendernogo-audit-u-zakladiv-osviti>

22 ДБН В.2.2-9:2018. Громадські будинки і споруди. Основні положення. Зміна № 1. Київ: Міністерство розвитку громад та територій України, 2022. 13 с. URL: https://e-construction.gov.ua/laws_detail/3199648113669179181?doc_type=2

23 ДБН В.2.2-40:2018. Інклюзивність будівель і споруд. Основні положення. Зміна № 1. Київ: Міністерство розвитку громад та територій України, 2022. 20 с. URL: https://e-construction.gov.ua/laws_detail/2845903765012219876?doc_type=2

24 ДБН В.2.2-5:2023. Захисні споруди цивільного захисту. Зміна № 1. Київ: Міністерство розвитку громад, територій та інфраструктури України, 2023. 6 с. URL: https://e-construction.gov.ua/laws_detail/3225773063500990463?doc_type=2

25 Про затвердження Методичних рекомендацій щодо проведення гендерного аудиту підприємствами, установами та організаціями: наказ Міністерства соціальної політики від 09.09.2021 р. № 448. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0448739-21#Text>



хороший список індикаторів та показників які можуть стати у пригоді при підготовці проектної заявки та/або при складанні плану моніторингу й оцінки проєкту²⁶.

- **Гендерний аналіз** — вивчення можливих відмінностей між жінками та чоловіками у всій їхній різноманітності з погляду їхніх потреб, ролей у суспільстві та сім'ї, доступу до ресурсів, участі у прийнятті рішень та в політичних, економічних і соціальних процесах (Європейська Комісія, 1998 р.)²⁷. Зокрема, у наказі Міністерства фінансів України «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі» від 2 січня 2019 року № 1 міститься інформація про те, як проводити аналіз публічних послуг, гендерний аналіз бюджетних програм, як працювати з даними, розподіленими за статтю й іншими ознаками тощо²⁸.
- Стане у пригоді алгоритм дій, висвітлених в Інструкції Міністерства соціальної політики щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів. Документ містить визначення термінів «гендерний підхід», «гендерний аналіз» та ін., дає поетапну інструкцію для дій (усього 6 етапів), вказує на необхідність вивчення й урахування потреб, приділяє увагу механізму консультацій з громадськістю та іншим важливим елементам, необхідним для інтеграції гендерного підходу²⁹.

Складова № 3. Гендерна чутливість

Саме гендерна чутливість дає нам можливість побачити й урахувати існуючі в суспільстві нерівності, бар'єри, дискримінацію, з якими стикаються та/або в яких живуть різні групи жінок і чоловіків.

Гендерна чутливість допомагає максимально конкретно визначити потреби жінок та чоловіків, хлопців та дівчат, урахувати їх інтереси у проєктах і програмах та справедливо розподілити ресурси.

Вона дає нам розуміння, що існуюча нерівність пов'язана з тими суспільними та культурними факторами й умовами, в яких проживають жінки та чоловіки. Відповідно, важливо спрямувати свою діяльність на її усунення й ураховувати у своїх проєктах та програмах³⁰.

26 Про затвердження Методичних рекомендацій з реалізації гендерного підходу та підходу, що базується на дотриманні прав людини, на рівні територіальних громад: наказ Міністерства соціальної політики України від 27.12.2022 р. № 359. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0359739-22#Text>

27 Гендерний аналіз. Довідкова інформація. Проєкт «ЄС за гендерну рівність: Служба допомоги реформам». 2023. URL: <https://euneighbourseast.eu/uk/news/publications/shho-take-gendernyi-analiz/>

28 Про затвердження Методичних рекомендацій щодо впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі: наказ Міністерства фінансів України від 02.01.2019 р. № 1. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0001201-19#Text>

29 Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів: наказ Міністерства соціальної політики України від 07.02.2020 р. № 86. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0211-20#Text>

30 Визначення Європейського інституту гендерної рівності. Gender sensitivity. Glossary & Thesaurus. eige.europa.eu. Retrieved from https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1107?language_content_entity=en



Отже, гендерно чутливий підхід — це урахування специфічних соціальних, культурних, економічних, політичних та інших характеристик умов життя та потреб жінок і чоловіків³¹.

Однією з головних ідей гендерного підходу є така: навіть коли самі події та ситуації гендерно нейтральні, важливо враховувати й планувати те, що впливи за їх результатами та заходи з їх упровадження будуть мати гендерно чутливий характер.

Наприклад, в одному з проєктів ключовим продуктом було створення 3D-моделі міста та здійснення 3D-сканування пошкоджених історичних будівель у м. Харкові. Здавалося б, нейтральний продукт. А втім, у цьому проєкті важливо було враховувати гендерний компонент під час організації та проведення консультацій, підготовки матеріалів про проєкт та інформаційних заходів, забезпечити доступ до продукту (3D-моделі міста) жінок і чоловіків з інвалідністю, зокрема з порушенням зору тощо. Схожа ситуація мала місце у проєкті «Створення моделі електронної системи супроводу пацієнта у медичних закладах міста Суми Digital Clinic», де було важливо враховувати гендерний компонент під час організації та проведення досліджень користувачів, воркшопів, створення технічного завдання та розробки програмного забезпечення (мобільного застосунка для Android та iOS, версії для Web, Windows, ChromeOS). Ідеться, зокрема, про необхідність забезпечити доступ до цих заходів та до кінцевого продукту людей з інвалідністю, особливо враховуючи, що продукт планується використовувати у медичній сфері. А отже, слід з'ясувати, чи передбачатиме продукт, наприклад, можливість запису голосом, доступність користування особами з порушенням зору тощо. Тобто важливо запланувати, реалізувати й оцінити ряд певних дій і заходів, які зроблять вплив цих проєктів реально дієвим для жінок та чоловіків, які належать до різних груп.

Тож коли ми говоримо про гендерно чутливий проєкт, ми маємо інтегрувати гендерний компонент на кожному з його етапів. В описі проблеми потрібно показувати її вплив на становище різних цільових груп жінок та чоловіків, визначати гендерно чутливі завдання проєкту, планувати гендерно чутливі заходи й очікувані результати та відстежувати, як саме проєкт покращує життя конкретних груп жінок і чоловіків, хлопців та дівчат. Система моніторингу й оцінки проєкту так само має містити гендерний компонент. І ніяк не можна забувати про справедливий розподіл ресурсів не тільки серед наших цільових груп, а й так само у нашій команді, яка реалізує проєкт.

Розберемо поетапно, як це можна зробити.

31 Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів: наказ Міністерства соціальної політики від 07.02.2020 р. № 86. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0211-20#Text>



Опис проблеми: від збору гендерно чутливих даних до оцінки потреб



Від того, як буде проаналізовано й описано проблему, залежатиме і формулювання мети, завдань, заходів та інших компонентів проєкту. Тому так важливо на цьому етапі побачити можливі гендерні розриви³² та чітко визначити, на які групи жінок і чоловіків, хлопців та дівчат ця проблема справляє більший вплив, кого зачіпає, а які групи, можливо, систематично не охоплені при вирішенні цієї проблеми.

Одним із найкращих та знаних інструментів аналізу проблеми є дерево проблем. А втім, коли ви будете його робити, будь ласка, зверніть увагу на такі запитання:

- Чи враховує аналіз ситуації різне соціальне, економічне, культурно-політичне становище чоловіків і жінок?
- Чи впливає по-різному ця проблема на різні групи чоловіків та жінок?
- Чи є (чи визначені) відмінності між жінками та чоловіками щодо їх участі, ресурсів, можливостей, норм, фізичних можливостей у галузі, якої стосуються проблема та проєкт?
- Якими є основоположні чинники, що викликають гендерні відмінності?
- Чи були зібрані та проаналізовані дані з розбивкою за статтю?
- Чи присутній дисбаланс (розрив) у виявлених даних? Яка причина такого дисбалансу?

Для того, щоб якісно провести аналіз, нам потрібні дані, розподілені за статтю та іншими гендерно чутливими показниками (такими як вік, місце проживання, наявність або відсутність інвалідності, наявність або відсутність статусу ВПО та ін.). Зараз збір таких даних є дуже проблематичним. Однак ми можемо розглянути та проаналізувати тенденції, які існували до початку широкомасштабної війни, адже проблеми не вирішилися, вони лише поглибились, а поряд з ними з'явилися нові.

32 Гендерний розрив — розрив у будь-якій сфері між жінками та чоловіками з огляду на рівень їх участі, доступу, прав, оплати праці, фінансової компенсації за виконану роботу чи благ (Глосарій і тезаурус Європейського інституту з гендерної рівності / ред. кол.: М. Бабак та ін.; оновл. вид. Київ: Вістка, 2021. 170 с. URL: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/17580-20210419.pdf>)



Отже, маємо принаймні дві стратегії роботи з даними:

1. Використовуємо наявні дані, які демонструють тенденції.
2. Збираємо власні дані.

Джерелами інформації у першому випадку можуть стати:

- Відкриті дані, які містяться на [Єдиному порталі відкритих даних](#);
- Офіційна статистика. На сайті [Державної служби статистики](#) можна знайти дані за Цілями сталого розвитку; також на сайті є окремий розділ «Жінки та чоловіки»;
- Моніторинговий звіт «Індикатори для моніторингу гендерної рівності», в якому вміщено інформацію за 12-ма тематичними розділами: 1. Населення; 2. Народжуваність, сім'я та домогосподарство; 3. Зайнятість та економіка; 4. Освіта; 5. Суспільне життя та прийняття рішень; 6. Здоров'я та смертність; 7. Правопорушення та насильство; 8. Наука та ІКТ; 9. Баланс трудового життя; 10. Соціальний захист; 11. Фізична культура та спорт; 12. Жінки. Мир. Безпека³³;
- Адміністративна звітність та дані, які можна запитати в органах місцевого самоврядування;
- Звіти щодо гендерних зобов'язань України. У цих звітах висвітлюються ключові питання, але вони також можуть зорієнтувати вас щодо відповідних зацікавлених сторін;
- Результати оцінок ситуації, зокрема швидких гендерних оцінок³⁴, наукові дослідження, спеціальні вітчизняні та міжнародні соціальні дослідження;
- Відкриті платформи та сайти. Наприклад, [портал зі стратегічної інформації з питань гендерної рівності](#), [дашборди Національної служби здоров'я України](#) та ін.;
- Гендерні профілі областей (можливо, ваша громада також має свій профіль).
- Дані міжнародних звітів, індексів тощо. Наприклад, Індекс людського розвитку ООН³⁵, [Глобальний звіт про гендерний розрив 2024 р.](#) та ін.

Друга стратегія — збирати власні дані. У цьому випадку необхідно залучати до написання проєкту наші цільові групи, проводити консультації, фокус-групи, інтерв'ю, спостереження, соціальні дослуховування³⁶ тощо.

33 Індикатори для моніторингу гендерної рівності в Україні. Моніторинговий звіт 2021 / Держстат. Київ, 2021. 170 с. URL: https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2021/2021_Indikator-Monitor.pdf

34 Наприклад, публікація «Оперативний гендерний аналіз ситуації в Україні. Жовтень 2023 р.», підготовлена організацією CARE International за підтримки Робочої групи з гендерних аспектів гуманітарної діяльності (Gender in Humanitarian Action, GiHA). URL: https://careevaluations.org/wp-content/uploads/RGA_Ukraine_2023_UKRAINE_UKR.pdf

35 Human Development Index (HDI) by Country 2024. World Population Review. URL: <https://worldpopulationreview.com/country-rankings/hdi-by-country>

36 Co-creating Urban Transformation. A guide to Community Listening and Engagement for Future-fit Cities. (2023). Agirre Lehendakaria Center for Social and Political Studies. Retrieved from https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2023-07/community_listening_guide_m4eq.pdf



Консультації з цільовими групами, які мають представляти різні групи жінок та чоловіків, важливо проводити не тільки на етапі аналізу, а й упродовж реалізації проєкту, його моніторингу й оцінки. Так, під час реалізації проєкту це можуть бути консультації щодо формату заходів, графіка їх проведення, розробки та планування ремонтних робіт, планування діяльності комунікаційних просторів тощо.

Важливо, щоб люди, які беруть участь у консультаціях, мали відчуття, що вони почуті, оскільки консультації вимагають багато часу і ресурсів з боку всіх залучених сторін. **Під час підготовки консультацій та інших заходів пропонується дати відповіді на такі запитання:**

- Чи були залучені жінки та чоловіки (їх різні групи), на яких впливає проблема, до процесу планування консультацій/заходів (це важливо щоб прибрати можливі бар'єри участі у заходах проєкту для різних груп жінок та чоловіків)?
- Чи забезпечено, щоб у групах, залучених до консультування, були адекватно представлені жінки та чоловіки, на яких впливає проблема, і що вони повною мірою представляють інтереси, які стосуються цієї проблематики?
- Чи забезпечено, щоб приміщення для консультування/заходів були легкодоступними (зокрема, для осіб з різними категоріями інвалідності)?
- Чи запрошено перекладача жестової мови? Важливо писати про це в оголошенні про консультацію/захід, а не думати, що таких людей у громаді не існує або вони й так ніколи не беруть участь у таких зустрічах.
- Чи усунено будь-які перешкоди для участі чоловіків і жінок у запланованих консультаціях (чи доступний транспорт, послуги по догляду за дитиною, час проведення заходу (наприклад, чи це не вечірній час, коли треба забирати дітей із позашкільних заходів, або час, коли всі на роботі тощо))?
- Чи надано попередньо інформацію зацікавленим сторонам, жінкам і чоловікам, щодо питань, які будуть розглядатися під час консультацій? Чи є інформація доступною, в тому числі людям з порушенням зору?
- Чи було передано інформацію про консультацію/захід через усі можливі канали для різних цільових груп (наприклад, не тільки через сайт чи телеграм-канали, якими можуть користуватись лише ті, у кого є доступ до інтернету та смартфон).



Урахування практичних і стратегічних потреб

Можна придумати та спланувати дуже креативний та цікавий проєкт, однак якщо він не буде закривати потреби цільових груп, він швидше за все буде неефективним. Люди не будуть активно до нього долучатись, і є високий ризик просто формально витратити ресурси — як фінансові, так і часові. Саме врахування потреб різних груп жінок та чоловіків, хлопців та дівчат і є запорукою успіху проєкту. Саме тоді він приноситиме найбільшу користь та реально підвищуватиме якість життя. І навіть якщо вам здається, що ви знаєте все про потреби вашої цільової групи, перевірте себе ще раз (повертаємося до теми вище — консультації). До того ж урахування потреб напряду пов'язано з відчуттям справедливості.

Також аналіз практичних і стратегічних гендерних потреб є одним із ефективних методів гендерного аналізу³⁷.

Практичні гендерні потреби — потреби, пов'язані з умовами, в яких опиняються жінки та чоловіки через їхні гендерні ролі, усталені в суспільстві (зокрема, з жінками асоціюється виконання обов'язків із догляду за дітьми та іншими членами сім'ї, ведення домогосподарства та ін.), а також зумовлені ситуаціями, що виникають у зв'язку з нерівністю в умовах життя і праці (щодо продуктів харчування, води, житла, доходів, медичної допомоги, працевлаштування тощо)³⁸.

Тобто це щоденні потреби з огляду на гендерні ролі чоловіків і жінок. Це, як правило, явна потреба, що визначена у певному контексті та має практичний характер, наприклад необхідність у водопостачанні, системі охорони здоров'я та працевлаштуванні. Так, наявність Державних будівельних норм забезпечує практичну потребу щодо доступу до послуг людині, яка пересувається на кріслі колісному. Відкриття місця компактного проживання, реабілітаційного відділення, видача гуманітарної допомоги, налагодження мережі Інтернет (саме для забезпечення зв'язку), відкриття соціальної пральні — це також приклади задоволення практичних потреб. Це полегшує виконання наявної роботи та поліпшує ситуацію, яка вже існує.

Стратегічні гендерні потреби — потреби, що спрямовані на усунення залежності жінок від чоловіків у суспільстві, пов'язані з розширенням можливостей жінок і залежать від конкретних соціальних, економічних і політичних умов³⁹. Ці потреби стосуються соціальних, економічних та політичних умов і зосереджені на розширенні прав і можливостей як на особистому рівні, так і у суспільстві. Фактично вони покликані трансформувати, змінити існуючі відносини для досягнення справедливості та рівності.

37 «Гендерний аналіз — вивчення відмінностей між жінками та чоловіками в умовах, потребах, рівнях участі, доступі до ресурсів та управлінні ними, повноваженнях у прийнятті рішень тощо, зумовлених усталеними в суспільстві гендерними ролями (нормами, очікуваними моделями поведінки, діяльністю, характерними рисами, що вважаються притаманними для чоловіків і жінок)». (Див. Ч. І п. 6 Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів: затверджено Наказом Міністерства соціальної політики від 07.02.2020 р. № 86. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z02f1-20#Text>)

38 Ibid.

39 Ibid.



Стратегічні потреби пов'язані з питаннями рівності, як-от: рівний доступ жінок до можливостей працевлаштування та професійної підготовки, однакова оплата рівноцінної праці, право на володіння землею та нерухомістю, захист від сексуальних домагань та домашнього насильства, репродуктивні права та свободи. Важливим аспектом є доступ до участі в ухваленні рішень, у тому числі через роботу в центральних і місцевих органах влади, а також як народні депутати та депутати органів місцевого самоврядування, участь у діяльності жіночих організацій і їх підтримка, участь у виборах, поліпшення доступу до банківських послуг тощо. Вирішення цих питань веде до поступового досягнення гендерної рівності⁴⁰.

Фактично це додатковий крок у плануванні проєктів, коли ми ставимо собі питання: а що ще ми можемо зробити для подолання нерівності між різними групами жінок і чоловіків? Наприклад, створення й активна робота Рад ВПО може закрити стратегічну потребу представлення голосу жінок і чоловіків, які є ВПО, та їх впливу на місцеву політику. Відкриття при shelтері курсів перенавчання для дорослих є додатковим кроком, що дає можливість для розвитку. Так само наявність безперебійного інтернету дозволяє навчатися, віддалено працювати, розвивати бізнес тощо. Налагодження інфраструктури догляду за дітьми (садочки, групи подовженого дня, групи догляду за дітьми) дають змогу матерям працювати, ставати економічно незалежними та стійкішими. Тобто все це завжди буде про розвиток та активну участь.

Без урахування практичних потреб важко думати про розвиток і стратегії, проте проєкти, які не спрямовані на урахування стратегічних потреб, не приносять стійких результатів.

На цьому етапі важливо поставити собі такі запитання:

- Чи достатньо статистичної та іншої інформації, щоб встановити надійні та повні вихідні дані про потреби та проблеми жінок і чоловіків та груп, які вони представляють? Якщо ні, то якої інформації не вистачає?
- Чи визначені й ураховані потреби жінок і чоловіків, хлопців та дівчат, які належать до різних груп?
- Чи існують (чи виявлені) перешкоди, які можуть обмежувати доступ жінок і чоловіків різних соціально-демографічних груп, дітей та осіб з інвалідністю до послуг, ресурсів та/чи прийняття рішень?

40 Making Laws Work for Women and Men: A Practical Guide to Gender-Sensitive Legislation. (2017). Warsaw: OSCE/ODIHR. <https://www.osce.org/files/f/documents/a/1/327836.pdf>



Як зробити заходи гендерно чутливими?



Якщо ми дійсно провели гендерно чутливий аналіз проблеми, розібралися з потребами цільових груп, побачили їх різне становище та різний вплив проєкту на них, наші заходи мають автоматично стати гендерно чутливими. Фактично ми будемо підбирати заходи для визначених конкретних груп чоловіків, жінок, дівчат і хлопців та їх потреб, а не абстрактних мешканців громади.

Утім, важливо постійно себе перевіряти. Ключовими питаннями на цьому етапі будуть такі:

- Наші заходи специфічні чи охоплюють різні цільові групи?
- Які із запланованих конкретних заходів вирішують проблему або частину проблем визначених цільових груп жінок та чоловіків, хлопців та дівчат? Якою мірою і для якої з груп?
- Чи відповідають запропоновані формати й теми відповідним групам?
- Чи справедливий розподіл ресурсів проєкту поміж цими групами?
- Хто витрачає час, а хто отримує гроші? Аналіз груп: хто отримує ресурси від проєкту, хто працюватиме на волонтерських засадах, хто отримуватиме зарплату чи оплату за виконані послуги? Чи є різниця за статтю та за іншими категоріями (статус, національність, вік тощо)?
- Чи гарантується, що різні групи жінок і чоловіків мають рівний доступ до роботи та послуг, інфраструктури, участі у консультаціях тощо?
- Яким чином досягти збалансованих результатів для різних груп жінок та чоловіків з обмеженими ресурсами?
- Які очікувані результати заплановано для кожної з визначених груп жінок і чоловіків, хлопців та дівчат?

Наведемо декілька прикладів інтеграції гендерного підходу на рівні планування та реалізації заходів.



Підбір та формування команди проєкту

Важливо, щоб персонал проєкту розділяв цінності рівності, виступав за протидію дискримінації, з повагою та толерантно ставився до досвіду різних груп жінок і чоловіків, хлопців та дівчат, з якими працює. Можливо, для цього треба запланувати проведення тематичних тренінгів, зустрічей, консультаційний супровід тощо.

Слід проводити гендерний аналіз ресурсів проєкту, зокрема аналіз тих, хто приймає рішення у проєкті, та тих, хто надає послуги (проаналізувати, кого наймають у рамках проєкту, у кого замовляють послуги тощо). Важливими питаннями в контексті аналізу ресурсів є такі: чи справедливий розподіл ресурсів? Хто витрачає час (це часто пов'язано з волонтерством), а хто отримує гроші?

Пошук та залучення експерток та експертів, консультантів та консультанток, тренерок та тренерів для проведення заходів

Важливо щоб залучені експертки/ти та консультантки/ти не тільки були професійно та тематично підготовленими, а й розумілись у контексті та ситуації, в якій перебувають різні групи жінок і чоловіків. Наприклад, були обізнані з тими проблемами, з якими стикаються внутрішньо переміщені жінки та чоловіки (якщо проєкт працює з ВПО), розділяли цінності рівності, виступали за протидію дискримінації, з повагою ставилися до досвіду учасників та учасниць заходів і проєкту в цілому.

При виборі виконавців робіт необхідно оцінювати лише професійні навички, незалежно від статі та інших критеріїв, що можуть обмежувати права жінок або чоловіків. Важливо продумати механізм, як саме забезпечити цю рівність. Наприклад, прибрати з резюме вказівку на стать та вік, а залишити лише демонстрацію досвіду та ідей, включати у комісію з оцінки конкурсів (тендерів, аналізу апікаційних форм, ідей для стартапів тощо) як чоловіків, так і жінок, представників і представниць громадських організацій та ініціатив, які протидіють дискримінації, тощо.

Підготовка та проведення технічних робіт і ремонтів

При підготовці технічних завдань, плануванні та проведенні ремонтних і технічних робіт, а також побудові нових об'єктів необхідно спиратися на ДБН В.2.2-9:2018 «Громадські будинки і споруди. Основні положення» (зі зміною 2022 р.), зокрема п. 11.10⁴¹, ДБН В.2.2-40:2018 «Інклюзивність будівель і споруд. Основні положення»⁴², ДБН В.2.2-5:2023 (зі зміною № 1) «Захисні споруди цивільного захисту»⁴³.

Також слід дотримуватися принципів безбар'єрності⁴⁴, зокрема принципів та підходів, проголошених у Національній стратегії із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року, та відповідного Плану заходів⁴⁵. При плануванні приміщень необхідно дотримуватися правил універсального дизайну⁴⁶.

Проводити гендерний аудит приміщення та прилеглої території потрібно, спираючись на досвід проведення аудитів безпеки та доступності⁴⁷. Гендерний аудит — це інструмент, який дає змогу виявити архітектурні, інфраструктурні, інформаційні й комунікаційні бар'єри, що обмежують доступ до послуг хлопців, дівчат, жінок або чоловіків та призводять до їх прямої чи непрямої дискримінації.

До проведення аудитів обов'язково слід залучати самих користувачів послуг, обов'язково залучати людей з різною інвалідністю, не тільки тих, хто використовує крісла колісні. Можна запросити до робочої групи з проведення аудитів жінок і чоловіків, які брали участь у соціальних дослуховуваннях.

За можливості радимо провести опитування серед тих, хто планує користатися послугами цього приміщення/території, щодо їх потреб та залучити

41 ДБН В.2.2-9:2018. Громадські будинки і споруди. Основні положення. Зміна № 1. Київ: Міністерство розвитку громад та територій України, 2022. 13 с. URL: https://e-construction.gov.ua/laws_detail/3199648113669179181?doc_type=2

42 ДБН В.2.2-40:2018. Інклюзивність будівель і споруд. Основні положення. Зміна № 1. Київ: Міністерство розвитку громад та територій України, 2022. 20 с. URL: https://e-construction.gov.ua/laws_detail/2845903765012219876?doc_type=2

43 ДБН В.2.2-5:2023. Захисні споруди цивільного захисту. Зміна № 1. Київ: Міністерство розвитку громад, територій та інфраструктури України, 2023. 6 с. URL: https://e-construction.gov.ua/laws_detail/3225773063500990463?doc_type=2

44 Методичні рекомендації щодо особливих вимог до планування безбар'єрності під час відбудови (капітального ремонту та реконструкції чи нового будівництва) багатоквартирних будинків. 2023. URL: <https://naiu.org.ua/wp-content/uploads/2023/10/2023-bezbaryernist-bagatokvartyrnyh-budynkiv-1.pdf>

45 Розпорядження КМУ від 14 квітня 2021 р. №366-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/366-2021-%D1%80#Text> План заходів на 2023-2024 роки з реалізації Національної стратегії із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року. Розпорядження КМУ від 25 квітня 2023 р. № 372-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/372-2023-%D1%80#Text>

46 Універсальний дизайн. Вебсайт. URL: <https://ud.org.ua/>

47 Приклади можна знайти у таких джерелах:

- Байда Л. Ю., Грибальський Я. В. Гендерний аудит доступності. Методичні рекомендації. Київ: ООН Жінки в Україні, 2018. URL: <https://decentralization.gov.ua/uploads/library/file/428/2.pdf>
- Євченко С. В., Остапчук О. Л., Тарасенко Н. Л. Методичні матеріали з проведення гендерного аудиту безпеки території. Житомир: ФОР Оржехівський А. О., 2021. 16 с. URL: <https://zt-rada.gov.ua/files/upload/sitefiles/doc1623766159.pdf>
- Посібник з проведення комплексного гендерного аудиту закладу професійної (професійно-технічної) освіти / EU4Skills: Кращі навички для сучасної України. Центр гендерної культури. Харків, 2023. 56 с. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/pto/2023/05/22/Posibn.z.proved.kompl.hender.audytu.P-PT-0.22.05.2023.pdf>



респондентів та респонденток до розробки плану ремонтних робіт та/або облаштування (а саме: що і як варто відремонтувати, починаючи від санітарних зон і закінчуючи кольором стін). Особливою активністю, наприклад, може стати залучення дівчат і хлопців; це дасть їм змогу відчути причетність до створення просторів та безпечного місця залежно від контексту проєкту.

Наприклад, при формуванні просторів для жінок та чоловіків, які мали певний травматичний досвід, дуже важливо дотримуватися принципів безбар'єрності та інклюзивності. Особливо це важливо, коли є потреба у реабілітації та спокої. А отже, у цьому просторі не має бути небезпечних зон, що можуть лякати або тригерити жінок та чоловіків з різним травматичним досвідом (зокрема, темних кутків, погано освітлених зон тощо), які можуть викликати почуття тривоги. Важливо, щоб до такого простору було легко потрапити (дослідження клієнтського шляху до місця) та самостійно пересуватися там людині з інвалідністю. При розробці та плануванні простору доцільно залучати жінок і чоловіків, хлопців та дівчат, які будуть ним користуватися, тобто максимально використовувати партисипативні методи роботи, а не давати на обговорення вже готове рішення.

Важливо уникати стереотипів та не підсилювати їх (зокрема у кольорах, зображеннях, картинах тощо) при оформленні кімнат і простору. Наприклад, у рамках проєкту у Чортківській територіальній громаді планувалося створення Центру соціального обслуговування в м. Чортків як інтеграційного простору, зокрема з приміщенням перукарні. У цьому випадку важливо уникнути оформлення перукарні як виключно жіночої території і врахувати, що це приміщення також планується використовувати для інтеграційних заходів, де має бути комфортно всім групам.

Якщо у приміщенні планується надавати психологічні консультації, за можливості слід запланувати окремий вхід для осіб, які хочуть отримувати індивідуальні психологічні консультації, адже при наданні цих послуг дуже важливо мати закриту безпечну територію. Також бажаним є окремий вхід, щоб інші люди не бачили, хто саме отримує психологічну консультацію, зважаючи на стереотипне ставлення в нашому суспільстві до роботи з психологами.

Наведемо ще декілька прикладів з різних сфер.

Створення центрів компактного проживання

Зверніть увагу, що при створенні місць компактного проживання, окрім вказаного вище, важливо враховувати, що жінки, дівчата, хлопці та чоловіки мають різні потреби, ролі й обов'язки, а також різне сприйняття того, що є прийнятним для них житлом. Ці відмінності мають бути визнаними та включеними в усі аспекти організації таких центрів: від етапу проєктування та планування до впровадження й оцінки їх роботи. Прихисток — це більше ніж просто забезпечення матеріалами або побудова фізичної структури (стін, кімнат, ліжок тощо); це теж процес, необхідний для створення середовища, де люди починають відбудовувати своє життя в безпеці та гідності, як у



короткостроковій, так і у довгостроковій перспективах. Діяльність з облаштування та функціонування прихистку пов'язана не тільки з забезпеченням місця перебування, а й з багатьма іншими аспектами того, що вважається нормальним життям: приватність, незалежність, гідність, здоров'я та безпека⁴⁸. Особливо зараз, коли ми бачимо, що прихистки перестають виконувати виключно функцію тимчасового швидкого рішення, а люди можуть проживати в них достатньо довго, з огляду на те, що їх міста було зруйновано.

Отже, під час реалізації проєктів цього типу важливо враховувати таке:

- Залучити до проведення аудитів тих, хто планує проживати в прихистку, щоб вони могли запропонувати зміни для покращення умов перебування й окреслити своє бачення. Обов'язково залучати людей з різною інвалідністю, не тільки тих, хто використовує крісла колісні;
- За можливості провести опитування серед тих, хто планує проживати в цьому приміщенні, щодо їх потреб та залучити до розробки плану ремонтних робіт (а саме: що і як варто відремонтувати та/або оновити);
- Залучити різні групи жінок та чоловіків до оцінки діяльності прихистку;
- Залучити різні групи жінок та чоловіків у процеси управління.

Відновлення роботи Центрів надання адміністративних послуг

При відновленні роботи Центрів надання адміністративних послуг (далі — ЦНАП) потрібно використовувати наявний досвід та ресурси, наприклад онлайн-курс «Гендерна рівність та права людини в ЦНАПі»⁴⁹, практичний посібник «Гендерний посібник. Практичні рекомендації щодо інтегрування комплексного гендерного підходу у роботу ЦНАП»⁵⁰.

Часто за плануванням відбудови приміщень ми забуваємо про людей, які в ньому будуть у подальшому працювати. Важливо слідкувати за психологічним станом надавачів послуг, адже фактично співробітніці/ники ЦНАПів, комунікаційних центрів, інтеграційних центрів, прихистків тощо як особи першого контакту можуть підлягати сильному психологічному навантаженню та тиску з боку отримувачів послуг. Отже, слід запланувати заходи з підтримки надавачів послуг у проєктах.

Відновлення роботи закладів освіти та дошкільних закладів

Заклад освіти часто є центром життя в громаді, тож ним можуть користуватися всі її мешканці. Тому так важливо, щоб і процеси планування та реалізації проєктів були гендерно чутливими. Під час планування змін, ремонтних робіт,

48 Gender and shelters. (2011). Australian Red Cross. sheltercluster.s3.eu-central-1.amazonaws.com. Retrieved from https://sheltercluster.s3.eu-central-1.amazonaws.com/public/docs/2011gender_and_shelter.pdf

49 Онлайн-курс «Гендерна рівність та права людини в роботі ЦНАПу». Платформа центрів Дія. URL: <https://center.dia.gov.ua/education/course/genderna-rivnist-ta-prava-ludini-v-roboti-cnapu> (дата звернення 16.08.2024).

50 Гендерний посібник. Практичні рекомендації щодо інтегрування комплексного гендерного підходу у роботу ЦНАП / U-LEAD з Європою. Київ, 2018. 40 с. URL: <https://genderindetail.org.ua/library/suspilstvo/genderniy-posibnik-134914.html>



відновлення будівлі важливим є проведення гендерного аудиту безпеки та доступності як самого закладу освіти, так і прилеглої території, включаючи шлях до школи (або садочку, або будинку культури)⁵¹. Також радимо звернути увагу, що при плануванні видатків на облаштування дитячих зон, закупки обладнання тощо важливо забезпечити, щоб іграшки, кольори стін і малюнки на них не посилювали та не відтворювали гендерні стереотипи про те, як мають виглядати, чим займаються, якими іграшками грають хлопчики та дівчатка. Тобто потрібно прослідкувати за тим, щоб всі навчальні, ігрові та розвивальні зони не виділяли окремо хлопців і дівчат, а давали їм можливість проявляти свої інтереси в однаковому ступені. Насамперед це стосується майстерень. При їх проєктуванні (відновленні) важливо враховувати відміну Міністерством освіти та науки поділу дівчат і хлопців під час трудового навчання. При видатках на спортивний та інший інвентар, обладнання слід урахувувати потреби дітей з інвалідністю (як фізичною, так і ментальною). Варто подумати над тим, щоб замість відтворення футбольного поля, яким зможе користуватися дуже обмежена кількість дітей, зробити мультифункціональний спортивний простір, забезпечити можливість безбар'єрного доступу до перегляду матчів та користування цим простором (наприклад, для дітей і дорослих з інвалідністю, зокрема тих, які використовують крісла колісні).

Створення нових робочих місць у рамках проєктів

Багато проєктів пов'язані з посиленням економічної спроможності мешканців і мешканок громад. Під час планування та реалізації таких проєктів пропонуємо звернути увагу на таке:

- Прописати чіткі критерії, за якими буде здійснено відбір, ознайомити конкурсантів/ток з ними. Ураховувати, що при оголошенні про пошук працівників/ниць важливо дотримуватись українського законодавства, за яким заборонено вказувати статтю⁵² в описі вакансій;

51 У Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та операційному плані до неї (схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 20.12.2022 р. № 1163-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163-2022-%D1%80#Text>) визначена Стратегічна ціль 4. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидія будь-якій дискримінації, впровадження практик інклюзивності у сфері освіти як основи для подолання наслідків військових дій і післявоєнної відбудови України. Серед завдань, спрямованих на досягнення цілі, є: стале відновлення і реконструкція освітньої інфраструктури з урахуванням недискримінаційного та інклюзивного підходу (подолання гендерного розриву та забезпечення доступу всіх учасників освітнього процесу до ресурсів), широкою інтеграції гендерних підходів у постконфліктному суспільстві. Одним із показників досягнення цілі зазначено: п.

4. Кількість об'єктів освітньої інфраструктури, відновлених з урахуванням недискримінаційного, інклюзивного, безбар'єрного підходу, а також вимог щодо безпеки, енергоефективності та до нової української школи.

На виконання завдань Стратегії Міністерством освіти і науки затверджено методологію та критерії проведення гендерного аудиту закладів освіти (Про затвердження методології та критеріїв проведення гендерного аудиту закладів освіти: наказ Міністерства освіти і науки України від 05.10.2021 р. № 1182. URL: <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-zatverdzhennya-metodologiyi-ta-kriteriyiv-provedennya-gendernogo-auditiv-osviti>)

52 У рекламі про вакансії забороняється висувати вимоги за ознаками статі, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання: «Забороняється в рекламі про вакансії (прийом на роботу) висувати вимоги за ознаками раси, кольору шкіри, віку, статі, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сексуальної орієнтації, політичних, релігійних та інших переконань, членства у професійних спілках або інших громадських об'єднаннях, етнічного та соціального походження, сімейного та майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання». (Про рекламу: Закон України від 03.07.1996 № 270/96-ВР, станом на 27.04.2024 р. Стаття 241. Реклама послуг із працевлаштування, п.1. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/270/96-%D0%B2%D1%80#Text>)



- Забезпечити недискримінаційний характер створення конкурсної комісії та проведення конкурсного відбору, що можна досягти за рахунок включення у комісію як жінок, так і чоловіків, зокрема зі статусом ВПО (якщо це у контексті проєкту), представників/ниць громадських організацій тощо;
- Забезпечити доступ до заходів проєкту, участі у конкурсному відборі, доступність інформації для людей з інвалідністю. Зокрема, якщо ви плануєте створення вебсайтів з інформацією про продукти/послуги, важливо зробити ці сайти доступним для людей з порушенням зору;
- Забезпечити інклюзивність робочих місць.

Приклад. Проєкт «Створення умов для працевлаштування та соціально-психологічної адаптації внутрішньо переміщених осіб шляхом створення виробництва з пошиття одягу на базі комунального підприємства у Ніжинській громаді». Важливо зауважити, що цей проєкт передбачає ширші зобов'язання у сфері гендерної рівності. З одного боку, це пов'язано з боротьбою зі стереотипами, зокрема щодо поділу професій на так звані чоловічі та жіночі, адже чоловіків також запрошують опанувати швейну професію. З іншого, проєкт спрямований на підтримку жінок, які більше представлені серед ВПО та мають менші можливості для економічної зайнятості.

Організація тренінгів, майстер-класів, консультацій тощо

При плануванні тренінгів, зустрічей та інших заходів у проєкті слід урахувати бар'єри, які можуть виникати щодо участі в цих заходах жінок і чоловіків, що належать до різних груп. Наприклад, для тих, хто має дітей, такими бар'єрами можуть стати неможливість залишити дитину без нагляду, пізній час проведення заходу, інший приклад — приміщення, які не підходять для людей з інвалідністю та маломобільних груп тощо. Такі бар'єри переважно можуть виникати для жінок і чоловіків з дітьми з числа ВПО, адже їх соціальні зв'язки часто розірвані, мають місце проблеми з улаштуванням дітей у садочки, тож такі особи потребують додаткової підтримки в рамках проєктної діяльності.

Для оцінювання такого типу заходів слід використовувати дані, розподілені за статтю та іншими гендерно чутливим показниками — вік, статус (особливо якщо окрема увага приділяється ВПО, ветеранам і ветеранкам), наявність/відсутність дітей тощо.

Для оцінки необхідно використовувати не тільки кількісні, а й якісні показники. Саме останні демонструють нам зміни та дають матеріал для розуміння, чи дійсно ми досягаємо мету нашого проєкту. Якісні показники — це часто саме ті, що ілюструють, які відбулися зміни у знаннях та навичках, у поведінці тощо. Дані лише про кількість учасниць/ників тренінгу та/або консультацій



(кількісні показники) не дадуть нам можливості це оцінити. Приклад кількісного показника — кількість чоловіків з інвалідністю та кількість жінок з інвалідністю, які протягом року (визначеного періоду) отримали консультації. Приклад якісного показника — відсоток чоловіків з інвалідністю та відсоток жінок з інвалідністю, які протягом року (визначеного періоду) задоволені якістю й обсягом консультацій.

Важливо подумати над тим, чи містять тренінги, заплановані в рамках проєкту, **ширші завдання щодо гендерної рівності**. наприклад, спеціальні тренінги, які присвячені лідерству жінок і дівчат, уроки захисту для жінок і молодих дівчат, тренінги з протидії стереотипам (зокрема звернення чоловіків за психологічною допомогою), протидію дискримінації за різними ознаками, в тому числі за віком, статтю, статусом ВПО тощо. Їх можна включити як складову інших тематичних тренінгів або провести як окремі заходи.

Якщо проєкт передбачає проведення досліджень, радимо звернути увагу на таке:

- Під час підготовки та проведення опитування необхідно внести до соціально-демографічного паспорту анкети такі категорії, як стать, вік (за віковими групами, за основу можна взяти розподіл Держстату), наявність/відсутність дітей, статус. За потреби можна внести запитання щодо майнового стану й освіти респондентів/ток;
- Слід використовувати наявні приклади гендерно чутливих досліджень, зокрема становища й аналізу потреб внутрішньо переміщених жінок і чоловіків⁵³, викликів бізнесу, зміни гендерного розподілу в бізнесі та ін.⁵⁴;
- Під час підготовки опитування варто звернути увагу на те, як будуть подолані можливі бар'єри участі в ньому різних груп громадян, зважаючи на їхню потенційну неможливість заповнити онлайн-анкету. Це, наприклад, жінки та чоловіки, які не мають доступу до стабільного інтернету, жінки та чоловіки старшого віку, ті, які не мають смартфонів, а також люди, які не читають сайти, телеграм-канали, вайбер-групи, соціальні мережі тощо, в яких найчастіше розміщені посилання на онлайн-анкети;
- При плануванні запитань для опитування потрібно враховувати як практичні, так і стратегічні потреби різних груп жінок та чоловіків.

53 Публікації:

– Жінки як внутрішньо переміщені особи в умовах війни / за ред. Л. Олійник; Аналітичний центр ЮрФем. 2024. URL: <https://jurfem.com.ua/wp-content/uploads/2024/01/Дослідження-Жінки-ВПО-ЮрФем-.pdf>
– Звіт про гендерний аналіз результатів всеукраїнського опитування щодо дотримання прав ВПО. / Український інститут соціальних досліджень імені Олександра Яременка. Київ, 2018. URL: https://www.vplyv.org.ua/wp-content/uploads/2018/06/Zwit_pro_gendernyi_analiz_2018.pdf
– Методичний посібник з оцінювання потреб ВПО у громадах / Д. Кобзін та ін. Харків: Харківський інститут соціальних досліджень (ХІСД), 2020. 248 с. URL: <https://rm.coe.int/manual-needs-assessment-idps/16809f43da>

54 Стан та потреби бізнесу в умовах війни: результати дослідження в червні 2023 року / Національний проєкт Дія Бізнес. 2023. URL: <https://business.diia.gov.ua/cases/novini/stan-ta-potrebi-biznesu-v-umovah-vijni-rezultati-doslidzenna-v-cervni-2023-roku>
Кожен другий малий бізнес в Україні відкривають жінки Як велика війна змінила гендерний розподіл підприємців? / Опендатабот. 2023. URL: <https://opendatabot.ua/analytics/businesswoman-in-war-2022>



Використання онлайн-інструментів та/або створення онлайн-продуктів під час реалізації проєкту

Створення онлайн-продуктів може бути як основним результатом, так і частиною діяльності у проєкті, але у будь-якому випадку дуже важливим є врахування досвіду, думок і потреб жінок та чоловіків, які не можуть користуватись онлайн-механізмами, зокрема жінок і чоловіків старшого віку, з інвалідністю, з обмеженим доступом до інтернету тощо. Наприклад, ви плануєте створити онлайн-мапу укриттів, інтерактивну модель міста або модель об'єктів відбудови та ін. Важливо продумати доступ до інформації людей з інвалідністю, наприклад зробити вебсайт доступним для людей з порушенням зору, використовувати аудіогіди/повідомлення, текстову інформацію тощо. При побудові комунікації з різними групами жінок та чоловіків, в тому числі старшого віку, варто доносити інформацію в доступний для них спосіб, використовувати відповідні інформаційні канали.

Взаємодія з жінками та чоловіками старшого віку, залучення їх до такого цифровізованого проєкту (або його частини) само собою може бути завданням і ширшою ціллю щодо протидії дискримінації та стереотипам. Цей досвід важливо зафіксувати та демонструвати іншим громадам.

Також ми можемо розширювати існуючі заплановані послуги. Наприклад, у рамках проєкту «Створення комунікаційного майданчику для інтеграції внутрішньо переміщених осіб «POLTAVA GREEN OPEN GARDEN» було заплановано створення дорожньої карти розташованих на території громади сервісів і послуг для ВПО. Важливо, щоб такий продукт проєкту був інклюзивним та містив додаткову інформацію для жінок і чоловіків з інвалідністю, порушенням здоров'я, для чоловіків та жінок з дітьми тощо. Це, зокрема, може бути інформація про те, чи є об'єкт, де надаються послуги, доступним для людей, які використовують крісло колісне (нагадуємо, що кнопка виклику персоналу не є елементом доступності), чи є додаткові сервіси на цих об'єктах тощо. Важливо, щоб ці сервіси / місця надання послуг перед їх нанесенням на карту були протестовані саме цільовими групами⁵⁵.

Для технічного завдання підготовки платформи/вебсайту/онлайн-курсу рекомендуємо прописувати відповідні вимоги для включення гендерно чутливих даних та планувати можливість проведення аналізу, базуючись на інтерсекційному підході⁵⁶. За необхідності слід провести тренінг для розробників програм.

55 Більше на сайті <https://dostupno.ua/>

56 Інтерсекційний підхід — концепція, яка визнає, що кожна людина має унікальну комбінацію соціальних характеристик, яка визначає її досвід та потреби. Такий підхід дозволяє розглядати гендерні питання у зв'язку з іншими факторами, такими як місце проживання (сільська або міська місцевість), раса, майновий стан, етнічна приналежність, вік, інвалідність та інші аспекти, які можуть пересікатись, поєднуватись і тим самим створювати для людини додаткові перешкоди та бар'єри.



Організація надання послуг

Законодавством визначено критерії, які необхідно враховувати при конструюванні гендерно чутливої послуги. До них належать критерії:

1. Наявності — послуги та програми відповідають реальним потребам отримувачів послуг;
2. Доступності — товари та послуги фізично, економічно, інформаційно доступні для усіх груп жінок і чоловіків;
3. Прийнятності — послуги надаються із урахуванням соціального контексту і культурного розмаїття та потреб жінок і чоловіків та / або їхніх груп;
4. Якості — усі послуги надаються з дотриманням державних стандартів їх надання⁵⁷.

Приклад. Проєкт «Забезпечення широкого спектру реабілітаційних послуг для мешканців Бучанської територіальної громади. Створення відділення комплексної реабілітації на базі КНП «Бучанський консультативно-діагностичний центр». У цьому проєкті важливо враховувати гендерні аспекти прийнятності послуг, можливості отримання медичної допомоги, доступність недорогих послуг з охорони здоров'я і наявність перешкод у доступі до них. Так, чоловіки рідше користуються профілактичними послугами з охорони здоров'я та рідше звертаються до лікаря на ранніх етапах хвороби. Однією з причин є панування гендерних стереотипів та очікування суспільства щодо сили, мужності та витримки чоловіків. Водночас у жінок і дівчат, особливо у сільській місцевості, можливості бувають обмежені через брак ресурсів, догляд за дітьми та ведення домашнього господарства або необхідність отримати дозвіл чоловіка на поїздку та лікування. Певні групи, особливо літні люди, часто страждають від неможливості оплатити ліки, медичне приладдя, лікування в стаціонарі або проведення життєво необхідних операцій⁵⁸.

Є різниця в отриманні послуг та зверненні за ними між ветеранами та ветеранками. Зокрема, важливо вибудовувати стратегію формування культури звернення за психологічною допомогою для чоловіків. З особливостями надання послуг та стереотипами, з якими стикалися жінки-ветеранки, можна ознайомитись у дослідженнях за проєктом «Невидимий батальйон»⁵⁹.

Під час планування **надання психологічної допомоги** в рамках проєктів потрібно звертати увагу на наявні в суспільстві погляди на гендерні ролі та гендерні стереотипи, зокрема ті, які заважають чоловікам звертатися за психологічною підтримкою, а жінкам — брати участь у заходах проєкту (через

57 Про затвердження Методичних рекомендацій з реалізації гендерного підходу та підходу, що базується на дотриманні прав людини, на рівні територіальних громад: наказ Міністерства соціальної політики України від 27.12.2022 р. № 359. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0359739-22#Text>

58 Кисельова О., Клатцер Е. Проблеми гендерної рівності у галузі охорони здоров'я. Київ, 2018. 26 с. URL: https://decentralization.gov.ua/uploads/library/file/538/Healthcare_ukr.pdf

59 Невидимий батальйон. Проєкти. URL: <https://invisiblebattalion.org/invisbat/>

обмеження гендерної ролі доглядом за дітьми та членами сім'ї). Відповідно слід продумати, як саме буде побудовано заклик до участі у заходах, чи буде забезпечено доступ до послуги (наприклад за дітьми під час сесії може хтось наглядати).

Під час **реалізації та оцінки послуг**, запланованих у проєкті, пропонується зупинитися на таких питаннях⁶⁰:

- Чи наявна інформація та розподілені за статтю дані?
- Чи однаковою мірою чоловіки та жінки беруть участь у діяльності за проєктом, зокрема жінки та чоловіки з інвалідністю?
- Чи достатній обсяг надаваних послуг для задоволення попиту на них різних цільових груп?
- Чи відповідають ці послуги різним потребам та інтересам різних груп жінок і чоловіків?
- Чи відповідають послуги встановленим стандартам (якщо такі існують)?
- Чи є послуги інклюзивними?
- Чи є послуги фізично доступними для різних груп жінок та чоловіків?
- Чи не дискримінують послуги різні групи жінок та чоловіків?
- Чи є послуги безпечними?
- Чи є актуальними наявні публічні послуги?
- Наскільки жінки/чоловіки задоволені якістю надаваних послуг?

60 Питання згруповано з використанням посібника: Гендерно орієнтований підхід у бюджетному процесі: практ. посіб. / Т. Іваніна та ін. Київ: Віваріо, 2020. 88 с. URL: <http://surl.li/mbwnj>



Протидія стереотипам

Украй важливим при реалізації проєктів не підсилювати існуючі стереотипи щодо гендерних ролей жінок і чоловіків, а намагатися протистояти їм та відкривати нові можливості. Така діяльність може бути як окремими завданнями та заходами в рамках проєктів загалом, так і компонентами кожного з етапів роботи.

Наприклад, у проєкті «Покращення доступу до соціальних послуг для найбільш вразливих категорій місцевого населення та сприяння інтеграції ВПО у Чортківську територіальну громаду. Створення Центру соціального обслуговування в м. Чортків» значна частина запланованих дій пов'язана з реалізацією соціальних послуг та створенням робочих місць (перукарня, надання послуг манікюру, візажу тощо). У такому контексті важливо враховувати вплив гендерних стереотипів і ролей у цих сферах. Останні стереотипно вважаються такими, де працює більше жінок, що може заважати чоловікам із числа ВПО навіть думати про здобуття цієї нової професії або перекваліфікації. Тож у рамках зазначеного проєкту може бути реалізована навіть ширша мета у сфері гендерної рівності — боротьба зі стереотипами.

Інший приклад. Портфоліо м. Миколаїв є багатокомпонентною програмою та містить цілий набір проєктів, діяльність за якими пов'язана з залученням, обговоренням, проведенням інформаційної роботи серед містян та містянок. Наприклад, значною частиною проєкту «Програма сталої трансформації Миколаєва для переходу до блакитної економіки» є робота експертних груп. Під час громадських обговорень до робочих та/або експертних груп важливо максимально залучати жінок і чоловіків різних груп, віку, статусу, які мають різний досвід та можуть поділитися ним. Іноді, коли групи створюються за посадою, дотриматися такого принципу важче, проте можна залучити або студентство, або дотичних до теми громадських активістів та активісток, спеціалістів та спеціалісток з інших міст. Інакше ми маємо великий ризик отримати стереотипні підходи та заходи.

Загалом робота з протидії стереотипам допомагає не тільки встановлювати справедливість, а й отримувати підвищений економічний ефект від нашої діяльності.



Гендерно чутливі моніторинг та оцінка



Під час підготовки плану моніторингу й оцінки проєкту необхідно використовувати дані з розподілом за статтю та інші гендерно чутливі показники — вік, наявність інвалідності (яка саме інвалідність) або її відсутність, тип місцевості проживання (сільська/міська місцевість), статуси тощо. Використання гендерно чутливих даних дасть можливість відстежувати зміни та бачити наявність/відсутність гендерних розривів і можливі групи, які з різних причин могли випасти зі сфери діяльності за проєктом. Своєю чергою це дозволяє своєчасно прийняти рішення та виправити ситуацію, якщо якась група менш задіяна або взагалі не охоплена нашою діяльністю.

У ширшому контексті радимо включати у плани моніторингу й оцінки горизонтальні або наскрізні показники. Вони є вкрай важливими, адже пов'язані з питаннями справедливості та інклюзії. Серед них:

- Гендерна рівність;
- Екологічна стійкість: чи використовується при реалізації проєкту належна екологічна практика? Чи враховуються екологічні обмеження/можливості?
- Демократія, належне управління: регулярна, прозора інформація та звітність. Наскільки активно беруть участь та відповідальність зацікавлені сторони?
- Просування прав людини (включаючи людей з інвалідністю), прав дитини, корінних народів та інших груп.

Моніторинг — це безперервний процес спостереження та регулярне відстеження ключових елементів роботи програми чи проєкту та їхніх очікуваних наслідків.

Він передбачає систематичне збирання й обробку інформації, яка використовується для покращення процесу прийняття управлінських рішень з метою реалізації проєктів, оцінки програм та формування політик.

Мета гендерного моніторингу — проаналізувати, наскільки успішно реалізатори проєктів ураховують гендерні аспекти при плануванні та реалізації ініціатив, наскільки проєктні заходи забезпечують рівні права та можливості жінок і чоловіків.



Важливими питаннями є такі:

- Чи відобразатимуть очікувані результати потенційно різні потреби та інтереси жінок і чоловіків, у тому числі різних соціальних груп, дітей та осіб з інвалідністю тощо?
- Чи наявні результативні показники, які вимірюють досягнення очікуваних результатів вирішення проблем різних груп дівчат і хлопців, жінок і чоловіків?

Гендерно чутливі індикатори — це індикатори, що дозволяють оцінити зміни, пов'язані з гендерними проблемами, в часі. Це можуть бути кількісні індикатори, які ґрунтуються на деагрегованих за статтю даних, що надають можливість отримувати окремі оцінки для жінок і чоловіків, а також якісні індикатори, з допомогою яких можна відстежувати якісні зміни, наприклад розширення прав і можливостей жінок⁶¹.

Під час підготовки плану моніторингу треба враховувати як кількісні, так і якісні індикатори що дозволяють з'ясувати дійсне положення жінок та чоловіків у різних сферах та на різних рівнях життєдіяльності суспільства.

Кількісні індикатори/показники мають кількісне вираження і характеризуються такими формулюваннями, як число, частота, відсоток, частка тощо. Кількісними показниками можна описати, наприклад, частоту зустрічей та кількість учасниць/учасників, кількість заходів (консультацій, тренінгів тощо), коефіцієнт зростання знань, кількість публікацій, кількість видань, обсяг закупленого обладнання тощо. Вони дуже допомагають нам слідкувати за бюджетом. Приклади гендерно чутливих кількісних індикаторів: кількість жінок і чоловіків; окремо жінок і чоловіків, хлопців та дівчат з інвалідністю які беруть участь у консультаціях та обговореннях; частка (або відсоток) інклюзивного спортивного інвентаря; наявність та кількість санітарно-гігієнічних кімнат для осіб з інвалідністю; кількість дівчат та хлопців (з розподілом за віком), які взяли участь у воркшопі для спільного планування простору та ін.

Однак лише кількісних індикаторів недостатньо. Адже обсяг закупленого обладнання не дає змогу оцінити, наскільки воно є потрібним, ефективним та комфортним для наших цільових груп. Це можна оцінити завдяки якісним індикаторам.

Якісні індикатори/показники (судження, оцінка, сприйняття та відношення) не мають кількісного вираження й можуть характеризуватися такими формулюваннями: наявність, відповідність, якість, ступінь, рівень, задоволеність, обізнаність тощо. Залежно від потреб проєкту якісними показниками можна описати, наприклад, ставлення до того чи іншого факту, події, заходу, рівень задоволення, здатність до прийняття рішення, зміну поведінки тощо.

61 Садо Л. Гендерно чутливі дані: збирання, аналіз, моніторинг і поширення в Україні. Посібник для розробників статистики / ООН Жінки. Київ, 2021. URL: https://ukraine.unwomen.org/uk/digital-library/publications/2021/4/gender-sensitive-data-in-ukraine-a-toolkit-for-data-producers_europe



Отже, на етапі моніторингу проєкту важливо поставити собі такі запитання:

- Чи збираються для розробки та реалізації проєкту дані з розподілом за статтю?
- Чи містить система моніторингу додаткові вимірювані гендерні індикатори?
- Чи однаковою мірою чоловіки та жінки беруть участь у процесі прийняття рішень під час реалізації проєкту/ініціативи?
- Чи однакове ставлення до чоловіків і жінок як керівників/ниць, виконавців/виць та учасників/ниць?

Важливо зауважити, що питання щодо рівня залученості до процесу прийняття рішень та ставлення до жінок і чоловіків є важливими при здійсненні як моніторингу, так і оцінки.

Оцінка — періодичне оцінювання актуальності, ефективності, дієвості, впливу та соціальної сталості інтервенції (Нейтан Сміт). Вона є своєрідним підведенням підсумків. Якщо моніторинг відповідає на запитання «Як ідуть справи?» «Чим ми займаємося?» (повсякденне відстежування ситуації), то оцінка відповідає на запитання «До чого це привело?» «Чого ми досягли?» та «Чому/наскільки/який ми справили вплив?».

На етапі оцінки проєкту важливо поставити собі такі запитання:

- Чи передбачені гендерні індикатори результативності проєкту?
- Чи здійснювалися консультації з жінками й чоловіками та різними групами, які вони представляють?
- Чи наявні та розподілені за статтю дані з цього питання? Які групи не представлені в даних?
- Чи однаковою мірою чоловіки та жінки беруть/брали участь у процесі прийняття рішень за проєктом?
- Чи однакове ставлення до чоловіків та жінок як керівниць/ників, виконавиць/вців та учасниць/ників?
- Чи вдалося за результатами реалізації проєкту добитися забезпечення рівних можливостей та для чоловіків і жінок?
- Чи став проєкт корисним для різних груп жінок і чоловіків, чи він їм зашкодив?
- Який вплив (короткостроковий та довгостроковий) проєкту на різні групи жінок і чоловіків?
- Чи сприяє проєкт розширенню прав та можливостей жінок і чоловіків?



Комунікація.

Що важливо врахувати?



Слова, які ми вибираємо під час спілкування, відображають наші уявлення про зовнішній світ, включаючи гендерні відносини. Мова є механізмом, який впливає на думки, генерує ідеї, формує гендерні ролі, а тому несе в собі великий потенціал для встановлення гендерної рівності у суспільствах. Мова може сприяти гендерній рівності або, навпаки, зміцнювати гендерні стереотипи, сприяти їх поширенню та створювати перешкоди для розвитку жінок, чоловіків, хлопців і дівчат. Використовувати гендерно інклюзивну мову означає говорити й писати так, щоб нікого не дискримінувати та не підтримувати гендерні стереотипи.

Гендерно чутлива комунікація вимагає комплексного позиціонування та використання мови й візуальних засобів, що сприяє рівному представництву жінок і чоловіків, рівному використанню ресурсів і можливостей, рівному виконанню ролей, захисту балансу в процесах прийняття рішень, сумніву щодо стереотипів та інтеграції гендерних питань⁶². Тож дуже важливо враховувати гендерний підхід у комунікації за проектом, під час проведення заходів, підготовки й оприлюднення оголошень про тренінги, навчання, консультації, пропозиції послуг тощо. Також це важливо у публічних виступах, підготовці інформаційних і аналітичних матеріалів та онлайн-продуктів.

Що саме дасть можливість упевнитись у впровадженні гендерно чутливої комунікації у нашому проекті:

- Упевніться, що забезпечено представлення жінок і чоловіків. Наприклад, цитати, думки, позиції і чоловіків, і жінок включені в прес-релізи, історії та інші повідомлення;
- Не підтримуйте стереотипи. Кидайте їм виклик, зокрема стереотипам щодо віку та розподілу професій за статтю;
- Будьте уважними до того, як гендерні відносини та стереотипи впливають на способи зображення людської діяльності. Не підсилюйте стереотипи зображеннями;
- Уникайте зображення певних видів діяльності або ролей, як наразі частіше виконуються представниками тієї чи іншої статі;
- Звертайте увагу на представлення аудіо- та візуальних матеріалів. Зображення, графіка, відео- та аудіоматеріали є потужними інструментами комунікації, які впливають на сприйняття, ставлення та зрештою — на соціальні зміни;
- Не використовуйте стереотипні кольори для зображення жінок і чоловіків, хлопців та дівчат;

62 Gender Sensitive Communication Guide. (2023). UNDP Turkmenistan. Retrieved from <https://www.undp.org/turkmenistan/publications/gender-sensitive-communication-guide>



- Використовуйте фемінітиви, зокрема при зверненнях, описі осіб, які брали участь у заходах, яких запрошуєте до діяльності тощо. Ураховуйте жінок та чоловіків коли звертаєтеся до широкої аудиторії. Якщо потрібно уникнути акценту на статі, можна використати такий мовний прийом, як стратегія нейтралізації (студентство, читацька аудиторія, медійна спільнота);
- Назви професій та посад мають бути гендерно диференційованими або нейтральними. Тобто уживайте слова які позначають людину за професією, посадою чи видом занять у жіночому роді, якщо йдеться про жінок, у тому числі у множині;
- Не робіть людей жертвами. Уникайте деяких типових способів описувати жінок як жертв сексуального та домашнього насильства, як матерів, що жертвують собою заради дітей, як нездатних подолати бідність, як уразливих і безпомічних, а людей з інвалідністю — як пасивних отримувачів допомог. Навіть якщо вони страждають, віддайте їм належне за те, що вони вирішують свої проблеми, і підкресліть, наскільки важливі їхні зусилля⁶³.

Щоб досягти змін та подолати гендерні розриви, які існують у нашому суспільстві, ми маємо не просто визнати, що дискримінація існує, а послідовно впроваджувати політику її подолання. І наші проєкти є частиною великої картини відновлення та відбудови. Відбудови наших територій та відбудови справедливості, де враховано потреби різних груп жінок і чоловіків, хлопців та дівчат для кращого життя. Життя, тривалість якого для жінок та чоловіків є однаковою, відбувається економічне зростання, існує можливість балансу професійного й особистого життя чоловіків і жінок, зменшено насильство, а рівень надання послуг та щастя, навпаки, підвищено.

63 Створено на основі Посібника ПРООН (Марін Ф. Поговоримо про гендер. 10 принципів гендерночутливої комунікації для розвитку / ПРООН. Київ, 2021. 73 с. URL: <http://surf.li/mbwic>)



ДОДАТКИ



Словник

Гендер — це соціально закріплені ролі, поведінка, діяльність і характерні ознаки, які певне суспільство вважає належними для жінок та чоловіків⁶⁴.

Гендерний аналіз — вивчення відмінностей між жінками та чоловіками в умовах, потребах, рівнях участі, доступі до ресурсів та управлінні ними, повноваженнях у прийнятті рішень тощо, зумовлених усталеними в суспільстві гендерними ролями (нормами, очікуваними моделями поведінки, діяльністю, характерними рисами, що вважаються притаманними для чоловіків/жінок)⁶⁵.

Гендерний розрив — розрив у будь-якій сфері між жінками та чоловіками з огляду на рівень їх участі, доступу, прав, оплати праці, фінансової компенсації за виконану роботу чи благ⁶⁶.

Гендерний підхід — стратегія, що забезпечує врахування інтересів і досвіду жінок та чоловіків як невід’ємної складової планування, реалізації, моніторингу та оцінювання політики і програм у політичній, економічній, культурній і соціальній сферах для отримання жінками та чоловіками рівних благ⁶⁷.

Гендерна рівність — рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства⁶⁸.

Гендерні ролі — соціальні норми поведінки, що в межах конкретної культури вважаються соціально прийнятними для осіб певної статі. У сукупності гендерні ролі часто визначають традиційні обов’язки та завдання, покладені на жінок, чоловіків, дівчат та хлопців (див. термін «гендерний розподіл праці»). Гендерні ролі часто зумовлені структурою домогосподарств, доступом до ресурсів, специфічним впливом світової економіки, виникненням конфліктів чи природних катастроф та іншими, місцевими чинниками, такими як екологічні умови. Як і сам гендер, гендерні ролі можуть змінюватися з часом, зокрема через уповноваження жінок і трансформацію маскулінності⁶⁹.

64 Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами: Конвенція від 11.05.2011 р. № 994_001-11, ратифікація від 20.06.2022 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_001-11?find=1&text=%D0%B3%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B5%D1%80#w1_5

65 Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів: наказ Міністерства соціальної політики України від 07.02.2020 р. № 86. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0211-20#Text>

66 Глосарій і тезаурус Європейського інституту з гендерної рівності / ред. кол.: М. Бабак та ін.; оновл. вид. Київ: Вістка, 2021. 170 с. URL: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/17580-20210419.pdf>

67 Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів: наказ Міністерства соціальної політики України від 07.02.2020 р. № 86. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0211-20#Text>

68 Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 р., станом на 03.08.2023 р. (Ст. 1). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>

69 Глосарій і тезаурус Європейського інституту з гендерної рівності / ред. кол.: М. Бабак та ін.; оновл. вид. Київ: Вістка, 2021. 170 с. URL: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/17580-20210419.pdf>



Гендерно чутливі індикатори — це індикатори, які дозволяють оцінити зміни, пов'язані з гендерними проблемами, в часі. Це можуть бути кількісні індикатори, які ґрунтуються на дезагрегованих за статтю даних, що надають можливість отримувати окремі оцінки для жінок і чоловіків, а також якісні індикатори, з допомогою яких можна відстежувати якісні зміни, наприклад розширення прав і можливостей жінок⁷⁰.

Практичні гендерні потреби — потреби, пов'язані з умовами, в яких опиняються жінки та чоловіки через їхні гендерні ролі, усталені в суспільстві (зокрема, асоціювання з жінками виконання обов'язків із догляду за дітьми та іншими членами сім'ї, ведення домогосподарства), а також із ситуаціями, що виникають у зв'язку з нерівністю в умовах життя і праці (щодо продуктів харчування, води, житла, доходів, медичної допомоги, працевлаштування тощо)⁷¹.

Рівні можливості жінок та чоловіків — рівні умови для реалізації рівних прав жінок і чоловіків⁷².

Стратегічні гендерні потреби — потреби, що спрямовані на усунення залежності жінок від чоловіків у суспільстві, пов'язані з розширенням можливостей жінок і залежать від конкретних соціальних, економічних і політичних умов⁷³.

70 Садо Л. Гендерно чутливі дані: збирання, аналіз, моніторинг і поширення в Україні. Посібник для розробників статистики / ООН Жінки. Київ, 2021. URL: https://ukraine.unwomen.org/uk/digital-library/publications/2021/4/gender-sensitive-data-in-ukraine-a-toolkit-for-data-producers_europe

71 Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів: наказ Міністерства соціальної політики України від 07.02.2020 р. № 86. (Ч. I, п. 6). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0211-20#Text>

72 Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 р., станом на 03.08.2023 р. (Ст. 1). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>

73 Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів: наказ Міністерства соціальної політики України від 07.02.2020 р. № 86. (Ч. I, п. 6). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0211-20#Text>



Кроки гендерного підходу

Ви можете використати цей список запитань як базовий чеклист при плануванні, реалізації, моніторингу та оцінці проекту⁷⁴.

Назва	Основні питання
КРОК 1	
Гендерний підхід до складу учасників/ниць: хто розробляє та приймає рішення	Хто є заінтересованими сторонами (стейкхолдерами)? (Максимальний аналіз цільових груп). Чи стосується проєкт однієї або кількох цільових груп?
	Які групи НЕ представлені? Чому?
	Чи існує дисбаланс у групах? Які причини такого дисбалансу?
	Чи існує гендерний баланс в організаціях та установах, що беруть участь у роботі?
КРОК 2	
Урахування гендерного підходу під час розробки плану дій: у чому суть питання	Чи враховує аналіз ситуації різне соціальне, економічне, культурно-політичне становище чоловіків і жінок?
	Чи впливає по-різному ця проблема на різні групи чоловіків та жінок?
	Чи існує дисбаланс? Яка причина такого дисбалансу?
	Чи є (чи визначені) відмінності між жінками та чоловіками щодо їхньої участі, ресурсів, можливостей, норм, фізичних можливостей у галузі політики, якої стосується цей проєкт/ініціатива?
КРОК 3	
На шляху до гендерної рівності: яка ваша мета?	Чи пропонується усунути гендерні розриви в рамках проєкту/ініціативи?
	Чи розділяються завдання проєкту/ініціативи за ознакою статі (іншими гендерно чутливими індикаторами)?

74. Адаптовано Наталією Чермошенцевою для онлайн-курсу «Про гендер простою мовою для громад».



Назва	Основні питання
	<p>Чи будуть задоволені практичні потреби як чоловіків, так і жінок в результаті досягнення цілі проєкту/ініціативи?</p> <p>Чи включає поставлена вами ціль ширші зобов'язання щодо досягнення гендерної рівності? (Тобто чи змінює ваш проєкт/ініціатива існуючий стан речей? Наприклад ваш проєкт спрямовано на подолання гендерних стереотипів)</p>
КРОК 4	
Відображення ситуації: якою інформацією ви володієте?	<p>Що ви знаєте про різний вплив цих проєкту/ініціативи, політики на чоловіків та жінок?</p> <p>Що ви НЕ знаєте? Що вам невідомо (тобто потребуєте додаткової інформації)?</p> <p>Якого роду участь жінок та чоловіків у розробці проєкту/ініціативи вже були враховані (який досвід існує)?</p> <p>Які проєкти/ініціативи, що торкаються цієї проблеми, реалізовані в минулому?</p> <p>Які проєкти здійснюються сьогодні? (Що відбувається наразі?)</p> <p>Які ще плануються заходи, пов'язані з цією проблемою?</p> <p>Які дії, що стосуються розробки проєкту/ініціативи, плануються і чи враховано у них гендерний компонент?</p>
КРОК 5	
Уточнення проблеми: дослідження та аналіз	<p>Якими є основоположні чинники, що викликають кількісні гендерні відмінності?</p> <p>Уточнення питань для дослідження (з урахуванням потреб різних груп жінок і чоловіків, хлопців та дівчат).</p> <p>Розробка та проведення дослідження (з урахуванням гендерно чутливих показників)</p> <p>Оцінка та підготовка висновків за дослідженням</p> <p>Чи здійснювалися консультації з жінками, чоловіками, дівчатами та хлопцями, чи були вони залучені при розробці проєкту/ініціативи?</p>



Назва	Основні питання
КРОК 6	
Прийняття рішень про подальшу діяльність: розробка конкретних заходів та бюджету	Наші заходи є специфічними чи охоплюють різні цільові групи?
	Які з запланованих конкретних заходів вирішують проблему або частину проблем, якою мірою та для якої з груп?
	Чи відповідають запропоновані формати й теми відповідним гендерним групам?
	Чи справедливий розподіл ресурсів?
	Хто витрачає ЧАС, а хто отримує ГРОШІ? (Аналіз груп, хто отримує ресурси від проекту, хто буде працювати на волонтерських засадах, хто отримує зарплату — чи є різниця у статі та інших ознаках (статус, національність, вік тощо))
	Як і наскільки може бути вирішена проблема соціальної нерівності між різними групами в суспільстві?
	Як ми можемо інтегрувати у проекти контекст прав людини, пріоритети в питаннях навколишнього середовища і сприяти виправленню інших видів соціальної нерівності (щодо меншин, міських і сільських груп, груп людей, які живуть у надзвичайній бідності, тощо)?
КРОК 7	
Аргументуючи підхід: стать має значення	Яким чином досягти збалансованих результатів для різних груп жінок та чоловіків з обмеженими ресурсами проекту?
	Які очікувані результати заплановано для різних груп жінок та чоловіків, хлопців та дівчат?
КРОК 8	
Моніторинг: постійний гендерно чутливий нагляд за перебігом подій	Моніторинг просування в напрямі поставлених цілей і завдань: чи містить система моніторингу вимірювані гендерні показники?
	Моніторинг процесу виконання: чи однаковою мірою чоловіки та жінки беруть участь у процесі прийняття рішень під час реалізації проекту/ініціативи?
	Чи однакове ставлення до чоловіків і жінок як керівників/ниць, виконавців/виць та учасників/ниць?
	Чи існують постійні стимули для взяття до уваги гендерного аспекту (можливість покращувати свої знання у сфері гендерної теорії, обговорювати гендерні питання у сприятливій для цього атмосфері)?



Назва	Основні питання
КРОК 9	
Оцінка: що ми досягли	Оцінка перебігу роботи. Чи передбачені гендерні індикатори та показники результативності проєкту?
	Оцінка короткострокового результату
	Оцінка досягнення довгострокового результату
	Оцінка впливу на ситуацію
КРОК 10	
Гендерний підхід до комунікації	Як комунікаційна стратегія гарантуватиме однаковий доступ до інформації різним групам жінок та чоловіків?
	Чи існує доступ до інформації різних груп громадян?
	Чи залишається хтось незадіяним або непоінформованим?
	Що важливо змінити у підході до комунікації, щоб зробити її чутливою до різних груп жінок та чоловіків?



Короткий список корисних ресурсів

1. Глосарій і тезаурус Європейського інституту з ґендерної рівності / ред. кол.: М. Бабак та ін.; оновл. вид. Київ: Вістка, 2021. 170 с. URL: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/17580-20210419.pdf>
2. Федорова Л., Хурцидзе Т., Вербицький І. Гендерно чутливе відновлення і розвиток на місцевому рівні: 20 рекомендацій. Київ: Центр Cedoss; Фонд ім. Гайнріха Бюлля в Україні, 2024. 58 с. URL: <https://cedos.org.ua/wp-content/uploads/genderno-chutlyve-vidnovlennya-i-rozvytok-na-miscevomu-rivni-20-rekomendaczij.pdf>
3. Іваніна Т., Кисельова О., Колодій М. Гендерно орієнтоване врядування: практич. посібник. Київ: Видавничо-поліграфічна компанія «Юстон», 2021. 116 с. URL: <http://surl.li/crjdt>
4. Гендерна рівність: міфи, факти та державна політика. Інформаційний посібник для депутатів / Проєкт ЄС-ПРООН з парламентської реформи; Офіс Урядової уповноваженої з питань ґендерної політики. Київ, 2020. URL: https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/library/democratic_governance/gender-equality-handbook-for-mps.html
5. Гендерно орієнтований підхід у бюджетному процесі: практич. посіб. / Т. Іваніна та ін. Київ: Віваріо, 2020. 88 с. URL: <http://surl.li/mbwnj>
6. Гендерно орієнтоване бюджетування на місцевому рівні: від інтеграції принципу ґендерної рівності в бюджетний процес до ґендерно чутливих політик: посібник для представників місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування та громадських активістів / ред. О. Стрельник, Т. Іваніна; ООН Жінки. Київ, 2020. URL: https://decentralization.ua/uploads/library/file/599/gender-responsive_budgeting_on_a_local_level_ukraine.pdf
7. Гендер. Інструменти. Діяльність. Методичні рекомендації для посадових осіб місцевого самоврядування. Житомир, 2020. 48 с. URL: <https://zt-rada.gov.ua/files/upload/sitefiles/doc1610801721.pdf>
8. Звіт про ґендерний аналіз результатів всеукраїнського опитування щодо дотримання прав ВПО / Український інститут соціальних досліджень імені Олександра Яременка. Київ, 2018. URL: https://www.vplyv.org.ua/wp-content/uploads/2018/06/Zvit_pro_genderniy_analiz_2018.pdf
9. Ґендерний посібник. Практичні рекомендації щодо інтегрування комплексного ґендерного підходу у роботу ЦНАП / U-LEAD з Європою. Київ, 2018. 40 с. URL: <https://genderindetail.org.ua/library/suspilstvo/genderniy-posibnik-134914.html>
10. Бардаль Г., Чермошенцева Н. Запобігання та боротьба із сексизмом на місцевому рівні в Україні. Посібник для жінок і чоловіків у місцевій політиці / Конгрес місцевих та регіональних влад Ради Європи. Київ: Віа Київ, 2020. 52 с. URL: <https://rm.coe.int/preventing-and-combatting-sexism-at-the-local-level-in-ukraine-ukr-web/16809ee580>



11. Звіт за результатами аналізу найкращих практик бізнесу з економічного уповноваження жінок під час повномасштабної російської війни проти України / ООН Жінки. Київ, 2023. 88 с. URL: https://ukraine.unwomen.org/sites/default/files/2023-08/best_practice_analysis_private_sector.pdf
12. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у публічному секторі України: звіт за результатами опитування / К. Левченко та ін.; за заг. ред. Н. Алюшиної. Київ, 2023. 76 с. URL: <https://nads.gov.ua/storage/app/sites/5/19.04.23/Презентация%20виправлена01.pdf>
13. Індикатори для моніторингу гендерної рівності в Україні. Моніторинговий звіт 2021 / Держстат. Київ, 2021. 170 с. URL: https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2021/2021_Indikator-Monitor.pdf
14. Порадник для гендерних радників і радниць / за ред. К. Левченко. Київ, 2023. 66 с. URL: <https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/18%20-%20Department/18%20-%20PDF/2023/25.08.2023/poradnik-dlya-radnikiv-1-1.pdf>
15. Методичний посібник з оцінювання потреб ВПО у громадах / Д. Кобзін та ін. Харків: Харківський інститут соціальних досліджень (ХІСД), 2020. 248 с. URL: <https://rm.coe.int/manual-needs-assessment-idps/16809f43da>
16. Оперативний гендерний аналіз. Україна. Серпень 2024 / CARE international. URL: https://www.care-international.org/sites/default/files/2024-09/RGA_Ukraine_UKR_Version_web.pdf
17. Оперативна гендерна оцінка становища та потреб жінок у контексті ситуації з COVID-19 в Україні / ООН Жінки в Україні. Київ, 2020. 110 с. URL: https://www.auc.org.ua/sites/default/files/report_rga_covid-19_ukr_0.pdf
18. Суслова О., Нечипоренко Л. Аудит безпеки територій. Безпечно для жінки — безпечно для всіх. Київ: Інформаційно-консультативний жіночий центр, 2018. 12 с. URL: https://wicc.net.ua/media/Audyт_BT.pdf
19. Суслова О. Рівні права та можливості жінок і чоловіків у місцевому самоврядуванні: стандарти, пріоритети, поради. Київ: ТОВ «Видавництво «Юстон», 2020. 40 с. URL: <https://rm.coe.int/gendermanual-forlsg-2020/1680aedf5d>
20. Волосевич І., Максименко О. Роль чоловіків у батьківстві під час повномасштабної війни / UNFPA. 2023. URL: https://ukraine.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/ukr_rol_cholovikiv_u_batkivstvi_u_chas_povnomasshtabnoi_viyny.pdf
21. Жінки та дівчата в сільській місцевості. Розширення прав і можливостей жінок та дівчат з сільської місцевості / Група ООН з гендерних питань. 2018. URL: <https://ukraine.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Factsheet%20IWD2018%20UKR.pdf>
22. Комплексне дослідження становища жінок, які проживають у сільській місцевості / І. Волосевич та ін. Київ: ВАІТЕ, 2015. 88 с. URL: <https://genderindetail.org.ua/library/ukraina/kompleksne-doslidzhennya-stanovischa-zhinok-yaki-prozhivayut-u-silskiy-mistsevosti-134568.html>
23. Гендерний аудит доступності в м. Краматорськ Донецької області. Стислий виклад результатів. Грудень 2017. URL: https://eca.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20ECA/Attachments/Publications/Country/Ukraine/GAU%20brochure/Gender%20Accessibility%20Audit_brochure_UKR.pdf



24. Байда Л. Ю., Грибальський Я. В. Гендерний аудит доступності. Методичні рекомендації. Київ: ООН Жінки в Україні, 2018. URL: <https://decentralization.ua/uploads/library/file/428/2.pdf>
25. Євченко С. В., Остапчук О. Л., Тарасенко Н. Л. Методичні матеріали з проведення гендерного аудиту безпеки території. Житомир: ФОП Оржехівський А. О., 2021. 16 с. URL: <https://zt-rada.gov.ua/files/upload/sitefiles/doc1623766159.pdf>
26. Безпечні міста та безпечні громадські простори для жінок і дівчат. Методичні рекомендації з проведення аудиту безпеки та реалізації глобальної флагманської ініціативи ООН Жінки / ООН Жінки. Київ, 2021. 31 с. URL: <http://surl.li/kwtfo>
27. Посібник з проведення комплексного гендерного аудиту закладу професійної (професійно-технічної) освіти / EU4Skills: Кращі навички для сучасної України. Центр гендерної культури. Харків, 2023. 56 с. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/pto/2023/05/22/Posibn.z.proved.kompl.hender.audytu.P-PT-0.22.05.2023.pdf>
28. Методика проведення комплексного гендерного аудиту міського простору: метод. посіб. / Центр гендерної культури. Харків, 2020. 25 с. URL: <https://www.genderculturecentre.org/wp-content/uploads/2020/11/METHODS-OF-CONDUCTING-A-COMPREHENSIVE-GENDER-AUDIT-SPACE.pdf>
29. Литвинюк К., Змисла М., Шуневич К. Моя гендерно чутлива громада: посібник. Аналітичний центр «ЮрФем». 2022. URL: <https://jurfem.com.ua/wp-content/uploads/2022/10/Posibnyk-hromada.pdf>
30. Марін Ф. Поговоримо про гендер. 10 принципів гендерночутливої комунікації для розвитку / ПРООН. Київ, 2021. 73 с. URL: <http://surl.li/mbwic>
31. Економічні наслідки насильства щодо жінок в Україні / UNFPA; Український центр соціальних реформ. Київ, 2017. URL: <https://goo.gl/6WMoXw>
32. Сучасне розуміння маскулінності. Ставлення чоловіків до гендерних стереотипів та насильства щодо жінок, Дослідження UNFPA, 2018. URL: <http://surl.li/bzguK>
33. Сила Т., Форрестер С. Мобілізація громад: досвід ПРООН у реалізації підходу громадської безпеки і соціальної згуртованості. Посібник для мобілізаторів громад. Київ: ПРООН, 2018. 90 с. URL: <https://www.undp.org/uk/ukraine/publications/mobilizatsiya-hromad-dosvid-proon-u-realizatsiyi-pidkhodu-hromadskoyi-bezpeky-i-sotsialnoyi-zhurtovanosti>
34. Голуб О., Володько В., Корнієнко Г. Участь молодих жінок та дівчат із груп у несприятливому становищі у процесах розробки та прийняття рішень на місцевому рівні. Посібник для органів місцевої влади та громадських організацій / Рада Європи. Страсбург, 2020. 96 с. URL: <https://rm.coe.int/young-women-ukr-web/1680a016e5>

Базова література

35. Кісь О. Моделі конструювання гендерної ідентичності жінки в сучасній Україні. Незалежний культурологічний часопис «І». 2003. № 27. URL: <http://www.ji.lviv.ua/n27texts/kis.htm>
36. Кімелл М. С. Гендероване суспільство / пер. з англ. С. Альошкіної. Київ: Сфера, 2003. URL: http://www.insight-ukraine.org/uploads/files/genderovane_suspil_sm.pdf



37. Гендер для медій: підручник із гендерної теорії для журналістики та інших соціогуманітарних спеціальностей / за ред. М. Маєрчик (гол. редкол.), О. Плахотнік, Г. Ярманової. Вид. 3. Київ: Критика, 2017. URL: https://ua.boell.org/sites/default/files/gender_dlya_medii_2017.pdf

Базові онлайн-курси

- Гендерно орієнтоване врядування. Онлайн-курс про те, як місцевим громадам впроваджувати гендерно орієнтований підхід у врядування. EdEra. URL: https://courses.ed-era.com/courses/course-v1:NDI_EdEra+1.2+2022/about
- Онлайн-курс «Запобігання та протидія сексуальним домаганням на робочому місці». Національне агентство України з питань державної служби. 12.11.2021. URL: <https://nads.gov.ua/news/onlajn-kurs-zapobigannya-ta-protidiya-seksualnim-domagannjam-na-robochomu-misci>
- Гендерно орієнтоване бюджетування для розвитку громад. AMU. Онлайн-курс. Prometheus. URL: https://prometheus.org.ua/course/course-v1:AMU+GOB101+2018_T3
- Жінки та чоловіки: гендер для всіх. Міжнародний фонд «Відродження». Онлайн-курс. Prometheus. URL: https://prometheus.org.ua/course/course-v1:IRF+101+2015_T2

Ролики та сайти

- В професії всі рівні — Винагорода за працю має бути чесною. Комунікаційна кампанія Міністерства інформаційної політики України про гендерну рівність в професійній діяльності. URL: <https://cutt.ly/yll6cfF>
- Твоя професія — твій вибір. Інформаційна кампанія Міністерства інформаційної політики України з метою протидії стереотипам в професіях та демонстрації, що жінки та чоловіки мають право на рівну оплату праці та свободу у виборі професії. URL: <https://cutt.ly/yll6cfF>
- City of Edmonton. (April 12, 2018). Gender-Based Analysis + : What is it and Why? YouTube. Retrieved July 16,08 2024 from <https://www.youtube.com/watch?v=p6w-d1mmjFU>
- Що таке «Гендерно орієнтоване бюджетування» на практиці? Гендерно орієнтоване бюджетування в Україні. 08.12.2014. YouTube. URL: <https://www.youtube.com/watch?v=Dh2B7ausEJo>
- Niras Ukraine. Гендерний підхід у бюджетному процесі. Що це на практиці? 28.12.2020. URL: <https://www.facebook.com/watch/?v=993736594483336&ref=sharing>
- Організація Об'єднаних Націй в Україні. Сайт команди. URL: <https://ukraine.un.org/uk>
- Офіційний сайт Фонду ООН у галузі народонаселення в Україні (UNFPA Ukraine). URL: <https://ukraine.unfpa.org/uk>
- European Institute for Gender Equality. Official website. URL: <https://eige.europa.eu/>
- Жінки — це 50% успіху України. Сайт проєкту. URL: <https://50vidsotkiv.org.ua>
- Повага. Сайт кампанії проти сексизму в медіа і політиці. URL: <https://povaha.org.ua/>

- Музей жіночої та гендерної історії. Центр гендерної культури URL: <http://www.genderculturecentre.org/muzey-zhinochoi-ta-gendernoi-istorii/>
- Гендер в деталях. (інформаційний сайт). URL: <https://genderindetail.org.ua>
- Фонд імені Фрідріха Еберта. Представництво в Україні. Публікації. URL: <https://ukraine.fes.de/publikaciji.html>
- Гендерна рівність. Портал «Децентралізація». URL: <https://decentralization.ua/gender>



