



ПОЛІТИКА ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

**УКРАЇНСЬКОЇ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПЛАТФОРМИ
ФОРУМУ ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА
СХІДНОГО ПАРТНЕРСТВА**

Даний документ підготовлено в рамках проекту «Підтримка діяльності УНП ФГС СхП у 2025-2026 рр.», який реалізує Інститут економічних досліджень та політичних консультацій за фінансової підтримки Європейського Союзу.
Зміст цієї публікації необов'язково відображає точку зору Європейського Союзу та Інституту економічних досліджень та політичних консультацій.

Автори: Марта Чумало
Українська національна платформа Форуму громадянського суспільства Східного партнерства
Упорядниця: Марта Чумало, 2025

1. ПРЕАМБУЛА

Українська національна платформа Форуму громадянського суспільства Східного партнерства (далі – УНП ФГС СхП) є спільнотою, яка визнає права людини та рівність прав та свобод людини як найвищу суспільну цінність. Досягнення соціальної рівності між жінками та чоловіками є однією з необхідних передумов демократичного і сталого розвитку українського суспільства.

Зважаючи на те, що рівність між жінками та чоловіками та відсутність дискримінації є ключовими цінностями Європейського Союзу та основними правами, закріпленими, відповідно, у статті 2 Договору про Європейський Союз та у статтях 21 та 23 Хартії Європейського Союзу про основоположні права через утвердження гендерної рівності та недопущення дискримінації УНП ФГС СхП робить свій внесок у досягнення цілей, визначених у спільному робочому документі "Стратегія розвитку Форуму громадянського суспільства Східного Партнерства до 2030 року".

У своїй діяльності УНП ФГС СхП створює рівні можливості для різних соціальних груп українського суспільства, демонструє повагу до розмаїття, справедливе та неупереджене ставлення до кожної людини.

В УНП ФГС СхП цінують людську гідність, визнають і враховують розмаїття потреб та інтересів різних соціальних груп, що, в результаті, сприяє досягненню успіху на індивідуальному та суспільному рівнях.

УНП підтримує принципи прав людини та прагне сприяти досягненню гендерної рівності у всіх сферах діяльності. У зв'язку з цим, ми зобов'язуємося підтримувати створення умов, які забезпечують рівні можливості для жінок, чоловіків та осіб інших гендерних ідентичностей, а також усувати гендерні стереотипи, насильство та дискримінацію.

УНП ФГС СхП визнає наявність гендерної нерівності у різних сферах життєдіяльності українського суспільства, за якої жінки та чоловіки можуть зіштовхуватись із соціальними, фізичними і психологічними бар'єрами, які призводять до маргіналізації і порушення прав людини.

УНП ФГС СхП спрямовує свою діяльність на сприяння досягненню рівності та вирішення проблеми дискримінації за гендерною ознакою, підтримуючи забезпечення рівний доступ до самореалізації як жінок, так і чоловіків.

В УНП ФГС СхП визнаються переваги від залучення до діяльності представниць та представників різних статей та вживаються заходи з усунення перешкод для рівного залучення жінок і чоловіків у межах активностей платформи.

1.1. Контекст: виклики гендерної рівності в Україні

В Україні досягнення гендерної рівності залишається важливим викликом, особливо у контексті війни, економічної нестабільності та соціальних змін. В УНП ФГС СхП розуміють існуючі виклики:

1.1.1. Вплив війни на жінок і чоловіків

- **Жінки на фронті та в тилу:** Близько 60 тис. жінок служать у ЗСУ, але досі зіштовхуються з дискримінацією, нестачею амуніції, гендерними стереотипами та різними видами насильства, зокрема, сексуальних домагань.
- **Зміна ролей через мобілізацію:** Жінки займають позиції у структурах влади та інших традиційно "чоловічих" сферах у зв'язку з масовою мобілізацією чоловіків в Україні. Жінки опановують професії у гендерносегредованих сферах та займають посади, які перед ними традиційно займали чоловіки і зіштовхуються там з ризиками насильства та гендерними стереотипами.
- **Насильство, пов'язане з війною:** Збільшення випадків домашнього насильства, ризик сексуального насильства в умовах окупації та насильства зі сторони колишніх та діючих військових.
- **Тягар піклування:** Жінки і надалі несуть більшу відповідальність за дітей, літніх людей, поранених та внутрішньо переміщених осіб.
- **Репродуктивний тиск на жінок:** Посилення суспільних очікувань щодо народжуваності в умовах демографічної кризи.
- **Очікування від чоловіків бути "захисником":** Чоловіки стикаються з тиском воювати, навіть якщо цього не хочуть.
- **Обмеження мобільності чоловіків:** Чоловікам 23-60 років заборонено виїзд за кордон, що створює економічні та психологічні труднощі.
- **Стигматизація вразливих груп:** Наприклад, чоловіки, які не можуть або не хочуть служити, часто зазнають суспільного осуду.

1.1.2. Гендерні стереотипи та нерівний доступ до можливостей

- **"Традиційні ролі":** Жінки часто стикаються з тиском бути "берегинями", а чоловіки – "захисниками", що обмежує їх вибір.
- **Ринок праці:** Жінки мають нижчі зарплати, менше представлені на керівних посадах (лише близько 30% у вищих органах влади).
- **Фемінізація бідності:** Жінки частіше працюють у менш оплачуваних секторах і страждають від економічної нестабільності.

1.1.3. Гендернозумовлене насильство

- **Домашнє насильство:** В Україні кожна 5-та жінка стикається з насильством, а війна лише загострила проблему. Збільшилася кількість випадків насильства щодо чоловіків з інвалідностями та іншими вразливостями, отриманими внаслідок війни.
- **Сексуальне насильство, пов'язане з війною:** Зафіксовано сотні випадків сексуального насильства, пов'язаного з конфліктом, але реальні цифри можуть бути значно більшими. Також значно поширюються випадки сексуальних домагань.
- **Стигматизація постраждалих:** Багато постраждалих не звертаються по допомогу через сором, страх і віктимізацію.

1.1.4. Політичне представництво та участь жінок у прийнятті рішень

- **Недостатнє представництво жінок у політиці:** Хоча ситуація покращується, жінки все ще мають меншу політичну вагу і ризик витіснення жінок з займаних посад відразу після закінчення війни є великим.
- **Недостатня увага до гендерних питань:** Війна та економічна криза відсувають гендерну рівність на другий план.

1.2. Правові основи політики гендерної рівності

Політика гендерної рівності УНП ФГС СхП базується на наступних міжнародних та національних документах:

Міжнародні документи:

- Пекінська декларація, прийнята на четвертій Всесвітній конференції зі становища жінок (15 вересня 1995 року)
- Європейська хартія рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад
- Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2024-2029 роки
- Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція)
- Директива ЄС 2024/1385 про протидію насильству щодо жінок та домашньому насильству
- Резолюція Ради безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека”

Національні документи:

- Закон України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків" від 8 вересня 2005 р. №2866-IV
- Закон України "Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні" від 6 вересня 2012 р. №5207-VI
- Закон України "Про запобігання та протидію домашньому насильству" №2229-VIII
- Закон України "Про ратифікацію Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами" від 20 червня 2022 р. № 2319-IX
- Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року
- Операційний план з реалізації Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків
- Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року (указ Президента України від 30 вересня 2019 року №722/2019)
- Національна стратегія у сфері прав людини (указ Президента України від 24 березня 2021 р. №119/2021)
- Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 "Жінки, мир, безпека" на період до 2025 року (розпорядження КМУ від 28 жовтня 2020 р. № 1544-р)
- Питання збору даних для моніторингу гендерної рівності (розпорядження КМУ від 2 грудня 2020 р. № 1517-р)
- Концепція комунікації у сфері гендерної рівності (розпорядження КМУ від 16 вересня 2020 р. № 1128-р)
- Новий український правопис, схвалений Кабінетом Міністрів України (Постанова № 437 від 22 травня 2019 р.)

2. МЕТА ТА ЗАВДАННЯ ПОЛІТИКИ

2.1. Мета

Сприяння гендерній рівності та розширенню можливостей для жінок і чоловіків як в межах діяльності УНП ФГС СхП в цілому та громадських організацій, учасниць УНП, зокрема, так і українського суспільства загалом, а також недопущення не виправданих обмежень прав людини та погіршення становища у площині гендерної рівності.

2.2. Завдання

- Підвищення усвідомленості про гендерну рівність серед персоналу, учасників та учасниць організацій громадянського суспільства, що входять до УНП
- Запровадження механізмів підтримки та моніторингу гендерної рівності
- Виявлення та усунення гендерної дискримінації у всіх аспектах діяльності УНП та організацій, які до неї входять
- Подолання гендерних стереотипів у проектах і програмах УНП та організацій, які до неї входять
- Створення інклюзивного середовища, яке враховує різноманітні потреби усіх гендерних груп
- Формування стратегії взаємодії з іншими організаціями та державними структурами для сприяння гендерній рівності

2.3. Принципи реалізації

Політика гендерної рівності є визнаною та дотримується всією спільнотою УНП ФГС СхП, що, зокрема, відображено у даній політиці та реалізується в межах статутних завдань шляхом:

- Забезпечення рівноправної участі будь-якої особи з представництва УНП ФГС СхП у діяльності в межах платформи
- Запобігання дискримінації у всіх політиках та процедурах платформи
- Запобігання гендернозумовленого насильства та сексуальних домагань у всіх процедурах, практиках та комунікаціях платформи
- Забезпечення умов, що сприяють рівності можливостей, шляхом проведення оцінки та моніторингу дотримання рівності, оцінки впливу політики УНП ФГС СхП на різні соціальні групи
- Рівноправність і повага у ставленні до кожної особи, що взаємодіє в межах і для досягнення цілей платформи
- Усунення проявів дисбалансу у представництві чоловіків і жінок на рівнях прийняття та виконання рішень в межах УНП ФГС СхП (не менше 30% представництва однієї статі). Справедливе представництво не забезпечується виключно кількісним балансом, а має гарантувати повноцінну якість участі – рівний доступ до прийняття рішень та до ресурсів і результатів діяльності

3. СТРАТЕГІЧНІ АСПЕКТИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПОЛІТИКИ

3.1. Інтеграція гендерної рівності у стратегії УНП та організацій-членів УНП

З метою забезпечення сталого розвитку та впливу на громадську думку, стратегія організацій повинна включати гендерну рівність як один із ключових принципів:

3.1.1. Гендерна інтеграція в усі аспекти діяльності

Усі проєкти, освітні, аналітичні та адвокаційні ініціативи та кампанії мають враховувати гендерні аспекти. Це передбачає аналіз можливих гендерних впливів і бар'єрів, що можуть виникнути в ході реалізації проєктів.

3.1.2. Гендерна інтеграція на всіх рівнях політик

Забезпечення гендерної рівності має бути невід'ємною частиною стратегічного планування на всіх рівнях: від проєктного до організаційного.

3.1.3. Гендерний аналіз

Збір та аналіз гендерно чутливих даних щодо гендерного складу організацій, розподілу ролей, оплати праці, кадрових процесів (прийом, просування, пільги).

3.1.4. Гендерна оцінка впливу

Регулярна (по можливості) оцінка ефективності політики гендерної рівності через опитування співробітників і співробітниць та волонтерів і волонтерок, а також зовнішні оцінки.

3.2. Підвищення гендерної обізнаності

Для досягнення гендерної рівності важливо сприяти постійному навчанню та підвищенню обізнаності співробітників, співробітниць і волонтерів та волонтерок.

3.2.1. Навчальні заходи

УНП зобов'язується сприяти забезпеченню підвищення обізнаності щодо гендерної рівності серед своїх членів та партнерів через:

- Тренінги та семінари з питань гендерної рівності, інклюзивності, боротьби з гендерними стереотипами, дискримінацією та насильством (як внутрішні заходи для членів УНП, так і відкриті заходи для партнерів та громади)
- Участь у міжнародних акціях: "16 днів протидії гендернозумовленому насильству", Міжнародний день боротьби за права жінок і міжнародний мир (8 березня) та інші
- Розробку внутрішніх політик і рекомендацій щодо забезпечення гендерної рівності в робочому середовищі та під час реалізації проєктів
- Включення гендерного компоненту до стратегічного планування організації, врахування гендерних аспектів у прийнятті рішень

3.2.2. Інформаційні кампанії

- Організація інформаційних кампаній для підвищення обізнаності про гендерні виклики у відповідному секторі та поширення успішних практик інтеграції гендерної рівності
- Співпраця з експертами і експертками та спеціалізованими організаціями, що працюють у сфері гендерної політики, для отримання консультацій та обміну досвідом

Ці заходи сприятимуть створенню більш інклюзивного робочого простору, де всі співробітники та партнери будуть мати рівні можливості для професійного розвитку та участі у прийнятті рішень.

3.3. Гендерночутлива комунікація

Формування гендерночутливої комунікації є важливим компонентом організаційної культури УНП ФГС СхП.

3.3.1. Інклюзивна мова

Впровадження інклюзивної мови у всіх офіційних документах, звітах та комунікаційних матеріалах. У всіх зовнішніх та внутрішніх документах УНП вживаються поряд фемінітиви та маскулінитиви (згідно з українським правописом, схваленим Кабінетом Міністрів України, Постанова № 437 від 22 травня 2019 р.)

3.3.2. Рівне представлення

Забезпечення рівного представлення жінок і чоловіків у візуальному контенті, публікаціях та на заходах.

3.3.3. Моніторинг комунікаційних матеріалів

Регулярна перевірка комунікаційних матеріалів для уникнення закріплення гендерних стереотипів.

3.4. Гендерний моніторинг та оцінка

УНП впроваджує систему гендерного моніторингу та оцінки для забезпечення дотримання принципів рівності та недискримінації у своїй діяльності. Моніторинг та оцінка може бути частиною опитування національного радника з етичних питань, яке проводиться щороку серед усіх членів УНП ФГС СхП чи може проводитися окремо.

3.4.1. Гендерночутливі індикатори

Розробка та застосування індикаторів, які враховують:

- Гендерний баланс серед працівниць та працівників
- Рівень участі жінок і чоловіків у прийнятті рішень
- Розподіл ресурсів та доступ до можливостей

3.4.2. Збір та аналіз гендерних даних

Регулярний збір та аналіз гендерних даних, що включає:

- Статистичну інформацію
- Гендерний аналіз

- Якісні оцінки впливу політик і програм

3.4.3. Інтеграція гендерного аналізу

Включення гендерного аналізу у всі етапи проєктного циклу:

- Планування
- Реалізація
- Моніторинг
- Звітування

3.4.4. Гендерний аудит

Проведення внутрішньої та/або зовнішньої оцінки гендерної чутливості програм і політик, залучаючи незалежних експертів та експертів і партнерські організації за необхідності.

3.4.5. Прозорість та звітність

Забезпечення прозорості процесу моніторингу та звітування, регулярне публікування відповідних результатів та рекомендацій для подальшого вдосконалення гендерної політики.

Результати моніторингу та оцінки використовуються для покращення підходів до забезпечення гендерної рівності, вдосконалення політик та програм, а також для підвищення обізнаності працівників та працівниць і партнерів щодо гендерних питань.

3.5. Розвиток внутрішньої культури організації

Внутрішня організаційна культура має забезпечити гендерну рівність через створення інклюзивного, безпечного та підтримуючого середовища.

3.5.1. Політика нульової толерантності

Формування та підтримка політики нульової толерантності до:

- Дискримінації
- Гендерних стереотипів
- Сексизму
- Насильства
- Домагань
- Інших проявів нерівного ставлення

Всі співробітники і співробітниці та залучені особи мають чітко усвідомлювати принципи рівності та відповідальність за їх дотримання.

3.5.2. Етичний кодекс УНП та механізми реагування

- Доповнити Етичний кодекс УНП ФГС СхП розділом щодо сприяння гендерній рівності, як одній з десяти фундаментальних цінностей, які поділяються усіма членами УНП, який визначає норми взаємоповаги та відсутність дискримінації за гендерною ознакою, сексуальних домагань та насильства
- Створення механізмів підтримки та реагування на випадки дискримінації або порушення гендерної рівності, включаючи:
- Анонімні канали повідомлень
- Незалежний розгляд скарг
- Ефективні механізми розв'язання конфліктів

3.5.3. Відкритий діалог

Заохочення відкритого діалогу та обговорення питань гендерної рівності. Підтримка ініціатив, спрямованих на:

- Обговорення рівних можливостей
- Розширення прав і можливостей жінок та чоловіків
- Виявлення і подолання існуючих бар'єрів

3.5.4. Рівний розподіл можливостей

Сприяння рівномірному розподілу професійних можливостей, лідерських позицій та ресурсів серед усіх працівників та працівниць, незалежно від гендерної ідентичності, віку чи інших соціальних характеристик.

3.5.5. Дружня до сімейної ситуації політика

Запровадження політики, що може включати:

- Гнучкі умови праці
- Підтримку батьків
- Можливість поєднувати професійні обов'язки з сімейними потребами

УНП розглядає розвиток внутрішньої культури як динамічний процес, який потребує постійного вдосконалення.

3.6. Політика запобігання гендерному насильству та дискримінації

УНП ФГС СхП прагне створити робоче середовище, вільне від дискримінації, гендернозумовленого насильства, сексуальної експлуатації та наруги.

3.6.1. Безпечне та недискримінаційне середовище

Для цього запроваджується:

- Політика нульової толерантності до дискримінаційних практик, що включає санкції за порушення та механізми реагування
- Доступні канали повідомлення про порушення, які гарантують конфіденційність і захист постраждалих осіб
- Регулярні тренінги для членкинь і членів платформи з питань запобігання дискримінації, гендерної рівності та прав людини
- Інформаційні кампанії, що підвищують обізнаність про гендерно чутливу політику та етичні стандарти платформи

3.6.2. Поширення інформації про права

Інформування співробітників, співробітниць та волонтерів і волонтерок про їхні права, механізми звернень щодо випадків сексуальних домагань, насильства чи дискримінації.

3.6.3. Механізм розгляду скарг

Створення незалежної комісії з залученням національного радника з етичних питань, експертів на експерток Робочої групи 1 та інших Робочих груп УНП та можливим залученням зовнішніх консультантів і консультанток для розгляду скарг і ситуацій, пов'язаних із насильством чи дискримінацією в межах УНП.

3.6.4. Підтримка постраждалих осіб

Окрім розслідувань, організації повинні надавати підтримку постраждалим:

- Консультації
- Психологічна допомога
- Юридична підтримка (при необхідності)

3.7. Партнерство та співпраця з іншими організаціями

УНП визнає важливість співпраці з іншими організаціями, установами та ініціативами для ефективного впровадження принципів гендерної рівності.

3.7.1. Встановлення партнерств

Встановлення партнерств з організаціями, що працюють у сфері:

- Гендерної рівності
- Прав людини
- Соціальної інклюзії
- Розвитку лідерства

Це сприяє обміну найкращими практиками, розширенню експертного потенціалу та зміцненню мережі підтримки.

3.7.2. Спільні проєкти та ініціативи

- Участь у спільних проєктах та ініціативах, спрямованих на подолання гендерної нерівності та впровадження гендерно-чутливих підходів у різних сферах
- Спільні проєкти з іншими НУО, державними органами та міжнародними партнерами для реалізації заходів, спрямованих на гендерну рівність
- Участь у міжнародних та національних програмах, кампаніях і дослідженнях

3.7.3. Міжсекторальна співпраця

Співпраця з:

- Державними установами
- Бізнесом
- Освітніми закладами
- Громадськими організаціями

для розвитку гендерночутливих політик, навчальних програм та механізмів реалізації рівних можливостей. Інформування членів УНП про заходи інших структур у сфері гендерної політики.

3.7.4. Залучення експертів та експерток

Залучення зовнішніх експертів та експерток, дослідників, дослідниць та активістів і активісток для підсилення власних компетенцій та впровадження інноваційних підходів до питань гендерної рівності.

3.7.5. Гендерна адвокація

- Участь у національних та міжнародних кампаніях з адвокації гендерної рівності, забезпечення рівних прав та доступу до ресурсів
- Підтримка адвокаційних ініціатив, спрямованих на вдосконалення законодавства та політик у сфері гендерної рівності, попередження дискримінації та розширення прав і можливостей жінок і чоловіків

3.7.6. Популяризація рівного партнерства

Активна популяризація ідеї рівного партнерства між чоловіками та жінками у професійній, соціальній та громадській діяльності через публічні заходи, форуми, тренінги та освітні програми.

Співпраця з партнерами дозволяє УНП ефективніше реалізовувати свою місію, сприяти сталим змінам і створювати суспільство, засноване на рівності, справедливості та взаємоповазі.

3.8. Оцінка результатів і постійне вдосконалення

Ключовим елементом стратегії є регулярна оцінка ефективності політики та адаптація до нових викликів.

3.8.1. Річні звіти

Оприлюднення річних звітів, які серед інших розділів містять розділи щодо:

- Стану гендерної рівності в УНП
- Досягнутих результатів
- Виявлених проблем
- Планів на наступний період

3.8.2. Адаптація стратегії

На основі отриманих результатів адаптація стратегічних підходів та політики до:

- Нових викликів
- Змін у законодавстві
- Соціальних умов

Такий підхід забезпечить ефективне досягнення гендерної рівності, стане основою для розвитку інклюзивних політик та створить здорову організаційну атмосферу.

4. ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА УНП ФГС СхП

Українська національна платформа Форуму громадянського суспільства Східного Партнерства прагне створити середовище, що сприяє гендерній рівності на всіх рівнях діяльності. Організаційна культура платформи базується на принципах інклюзії, рівності, недискримінації та поваги до різноманіття, забезпечуючи безпечний, підтримувальний та мотивувальний простір для всіх членкинь і членів платформи.

4.1. Гендерний баланс у керівних структурах

УНП ФГС СхП забезпечує рівне представництво жінок і чоловіків у керівних органах та процесах ухвалення рішень, дотримуючись принципів інклюзивності та гендерної рівності.

Механізми забезпечення гендерного балансу

- Прозорі процедури відбору у стратегічні ініціативи, що враховують гендерно чутливі критерії та забезпечують рівні можливості для всіх
- Залучення Національного Радника з етичних питань, гендерних експертів та експерток Робочої групи 1 УНП, для розгляду звернень щодо можливих випадків дискримінації, гендерної нерівності, сексуальних домагань чи насильства та інших порушень

4.2. Принципи організаційної культури

- Інклюзивність: створення середовища, де кожна особа відчувається прийнятою та цінною
- Рівність: забезпечення рівних можливостей для всіх, незалежно від гендерної ідентичності
- Недискримінація: активне протидія будь-яким формам дискримінації
- Повага до різноманіття: визнання та цінування різних перспектив та досвіду
- Взаємопідтримка: створення простору для взаємодопомоги та солідарності

5. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ТА МЕХАНІЗМИ РЕАЛІЗАЦІЇ

5.1. Відповідальність за реалізацію політики

Контроль за реалізацією цієї політики здійснює Керівний Комітет УНП ФГС СхП.

5.2. Механізми звернень

В разі порушення чи недотримання політики гендерної рівності особа, яка вважає, що стосовно неї було застосовано дискримінацію за ознакою статі, має право звернутися зі скаргою до:

- Національного Радника з етичних питань
- Керівного Комітету УНП ФГС СхП
- Правоохоронних органів держави та суду

5.3. Взаємодія з партнерами та підрядниками

Недотримання принципів даної політики партнерами/підрядниками може бути перешкодою для співпраці.

6. ОСНОВНІ ТЕРМІНИ ТА ВИЗНАЧЕННЯ

Гендер означає соціально закріплені ролі, поведінку, діяльність і характерні ознаки, які певне суспільство вважає належними для жінок та чоловіків.

(Ст.3 Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція)

Наказ Міністерства соціальної політики України «Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів». № 86 від 7 Лютого 2020 р.)

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

(ст.1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»)

Гендерна дискримінація – дії чи бездіяльність, що виражають будь-яке розрізнення, виняток або привілеї за ознакою статі, якщо вони спрямовані на обмеження або унеможливають визнання, користування або здійснення на рівних підставах прав і свобод людини.

Дискримінація за ознакою статі - ситуація, за якої особа та/або група осіб за ознаками статі, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами або привілеями в будь-якій формі, встановленій Законом України "Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні", крім випадків, коли такі обмеження або привілеї мають правомірну об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;

(ст.1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»)

Гендерні стереотипи – стандартизовані уявлення про моделі поведінки та риси характеру, що відповідають поняттям «чоловіче» та «жіноче».

Гендернозумовлене насильство – насильство, спрямоване проти особи через її гендер або гендерну ідентичність, або насильство, що непропорційно впливає на осіб певної статі чи гендеру.

Сексуальні домагання – небажані словесні, невербальні або фізичні дії сексуального характеру, метою або наслідком яких є порушення гідності особи, зокрема створення загрозливого, ворожого, принизливого або образливого середовища.

Гендерночутлива політика – політика, яка враховує специфічні потреби, інтереси та досвід жінок, чоловіків та осіб інших гендерних ідентичностей.

Фемінітиви – іменники жіночого роду, альтернативні або парні аналогічним поняттям чоловічого роду (наприклад: авторка, лікарка, викладачка).

Гендерний аналіз – систематичне вивчення відмінностей у становищі жінок і чоловіків з метою виявлення та усунення гендерної нерівності.

Інклюзивна мова – мова, яка не дискримінує окремих осіб або групи осіб на основі їхньої гендерної ідентичності або інших характеристик.

Гендерний баланс – рівномірне представництво жінок і чоловіків у структурах, процесах прийняття рішень та розподілі ресурсів.

7. РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

Міжнародні стандарти та практики:

1. Пекінська платформа дій (1995) – документ Четвертої Всесвітньої конференції зі становища жінок
https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20E.pdf?utm_source=chatgpt.com
2. Посібники Ради Європи з гендерної рівності
https://www.coe.int/en/web/genderequality/-/how-to-find-a-resource-on-gender-equality-and-women-s-rights?utm_source=chatgpt.com
3. Методичні матеріали ООН Жінки (UN Women)
https://www.coe.int/en/web/genderequality/-/how-to-find-a-resource-on-gender-equality-and-women-s-rights?utm_source=chatgpt.com
4. Європейський інститут гендерної рівності (EIGE) – дослідження та інструменти
https://eige.europa.eu/?utm_source=chatgpt.com https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-equality-academia-and-research-gear-tool?utm_source=chatgpt.com https://charter-equality.eu/multimedia/publications/eige-gender-budgeting-toolkit.html?utm_source=chatgpt.com

Національні ресурси:

1. Матеріали Міністерства соціальної політики України з гендерної рівності
https://www.msp.gov.ua/en/?utm_source=chatgpt.com
2. Матеріали Урядового Уповноваженого з питань гендерної політики
<https://www.kmu.gov.ua/profile/katerina-levchenko>
3. Публікації Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини
<https://ombudsman.gov.ua/>
4. Аналітичні матеріали «ООН Жінки в Україні» https://ukraine.un.org/en/89459-analytical-report-findings-baseline-survey-public-perceptions-and-attitudes-towards-gender?utm_source=chatgpt.com https://ukraine.un.org/sites/default/files/2020-09/perceptionsurvey_east_eng.pdf?utm_source=chatgpt.com

Практичні посібники:

1. «Гендерне бюджетування: практичний посібник» https://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/12562.pdf?utm_source=chatgpt.com
https://mof.gov.ua/storage/files/%D2%90%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%BE%D0%BE%D1%80%D1%96%D1%94%D0%BD%D1%82%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B9%D0%BF%D1%96%D0%B4%D1%85%D1%96%D0%B4%D1%83%D0%B1%D1%8E%D0%B4%D0%B6%D0%B5%D1%82%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D1%83%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%86%D0%B5%D1%81%D1%96.pdf?utm_source=chatgpt.com
2. «Як провести гендерний аналіз організації»
https://gender.org.ua/images/lib/vprovadzhennya_gendernyh_pi.pdf
3. «Інклюзивна мова: практичні рекомендації» https://legalaid.gov.ua/wp-content/uploads/2025/08/inclusion-guide-2025docx.pdf?utm_source=chatgpt.com
4. «Протидія гендернозумовленому насильству: інструменти для організацій»
https://nads.gov.ua/storage/app/sites/5/DIYALNIST/PROFF%20NAVCHANJA/navcalno-practicnii-posibnik-dlia-treneriv-z-organizaciyi-navcannia-z-pitan-zapobigannia-ta-protidiyi-genderno-zumovlenomu-zokrema-domasnyomu-nasilstvu-1.pdf?utm_source=chatgpt.com
5. Словник фемінітивів <https://gendergid.org.ua/o/>

Актуальні дослідження:

1. Звіти про стан гендерної рівності в Україні https://su-journal.com.ua/index.php/journal/article/view/466?utm_source=chatgpt.com
2. Аналіз впливу війни на гендерну рівність https://ukraine.un.org/en/289777-three-years-full-scale-war-ukraine-roll-back-decades-progress-women%E2%80%99s-rights-safety-and?utm_source=chatgpt.com
https://ukraine.un.org/uk/node/237103?utm_source=chatgpt.com
3. Дослідження економічної участі жінок https://dse.org.ua/ojs/index.php/dse/article/view/225?utm_source=chatgpt.com
4. Огляди міжнародного досвіду гендерної політики https://www.undp.org/uk/ukraine/publications/ohlyad-mizhnarodnoho-ta-natsionalnoho-zakonodavstva-u-sferi-hendernoyi-rivnosti-dlya-zabezpechennya-nadannya-henderno?utm_source=chatgpt.com