

Лекція 3. Концепція гендерної рівності та прояви гендерної дискримінації в системі безпеки

1. Концепція гендерної рівності.

2. Глобальні цілі сталого розвитку (ЦСР) до 2030 р.

ЦСР 5 «Забезпечення гендерної рівності та розширення прав і можливостей усіх жінок і дівчаток»

3. Гендерна дискримінація. Прояви гендерної дискримінації в системі національної безпеки (зокрема, в ЗСУ)

- **Ґендерна рівність** означає наступне:
... права, обов'язки та можливості людей не залежать від того, народились вони чоловіком або жінкою.
- Рівність не означає «такі самі, як» — просування ґендерної рівності не означає, що жінки та чоловіки стануть однаковими.
- Рівність жінок та чоловіків має кількісний та якісний аспект.
- **Кількісний аспект** стосується бажання досягти рівного представництва жінок — більш рівного співвідношення та становища
- **якісний аспект** стосується досягнення рівного впливу на визначення пріоритетів та результатів в сфері розвитку для жінок та чоловіків.

- Рівність передбачає, що уявленням, інтересам, потребам та пріоритетам жінок та чоловіків (які можуть суттєво відрізнятися через різні ролі та обов'язки жінок та чоловіків) надаватиметься рівне значення під час планування та прийняття рішень
- ...
- **Ґендерну рівність** також можна розуміти як «**відсутність дискримінації** за ознакою статі певної особи щодо можливостей, розподілу ресурсів або благ чи щодо доступу до послуг».

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
(українська модель)

**Рівність у правах
за ознакою статі
(українська
модель)**



**гендерна рівність
(рівність соціальних
конструктів чоловіка і
жінки)**

Поняття Гендерної рівності та нерівності

Гендерна рівність

означає, що всі людські істоти мають свободу для розвитку своїх особистих здібностей та свободу вибору без обмежень, пов'язаних із жорстко закріпленими гендерними ролями. Тобто різна поведінка, прагнення та потреби жінок і чоловіків враховуються, оцінюються й підтримуються рівним чином

Гендер

це соціальна стаття, що формує поведінкові, культурні, психологічні, візуальні та інші соціально і культурно зумовлені відмінності між чоловіками та жінками

Гендерна нерівність

Це соціальна проблема нерівного розподілу прав, можливостей і ресурсів між чоловіками та жінками, що проявляється в освіті, праці, політиці та сім'ї. Її суть — забезпечення рівних прав і свобод для людей незалежно від статі чи гендеру

- Принцип гендерної рівності вперше знайшов своє нормативне закріплення у **Преамбулі Статуту ООН**, в якій народи Об'єднаних Націй підтвердили свою рішучість утвердити віру в основні права людини, зокрема, в рівноправність чоловіків і жінок. У подальшому означений принцип було підтверджено **«Міжнародною хартією прав людини»**
- Загальна декларація прав людини 1948 р., яка містить основоположні стандарти прав людини, прийняті в 1966 році
- **Міжнародний пакт про громадянські і політичні права** (далі – МПГПП) та **Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права** (далі – МПЕСКП) одночасно закріпили положення щодо заборони дискримінації за ознакою статі та поклали на держави зобов'язання забезпечити рівне для чоловіків і жінок право користування всіма громадянськими і політичними правами, передбаченими ними (ст. 3).
- Принцип рівності чоловіка і жінки також додатково підтверджений у ст. 2 Пактів, якими закріплено заборону дискримінації, зокрема й на підставі статі.
- Суть статті 3 полягає в тому, що правами, передбаченими в Пактах, чоловіки і жінки мають користуватися на основі рівності і ця концепція має важливе значення. У той час як формальна рівність може знаходити своє вираження в положеннях конституцій, законодавстві та політиці урядів, стаття 3 закріплює **рівне для чоловіків і жінок користування проголошеними в Пактах правами на практиці**

- **Інтерсекційність** – перетин гендерної дискримінації з іншими факторами дискримінації такими, як етнічна приналежність, соціально-економічний статус, інвалідність, вік, географічне положення, гендерна ідентичність та сексуальна орієнтація та інші.
- **Інтерсекційна нерівність** у владних можливостях також може бути предметом занепокоєння в інституціях сектору правосуддя та безпеки, якщо,
 - наприклад, перевага систематично віддається точці зору старших чоловіків, а не думці в рівній мірі компетентних, але молодших жінок;
 - або якщо співробітники, що відносяться до певного соціального класу, касты або етнорелігійної групи, опиняються у менш сприятливому становищі, на додачу до того, що стикаються із перепонами, які зумовлені їх ґендером та віком

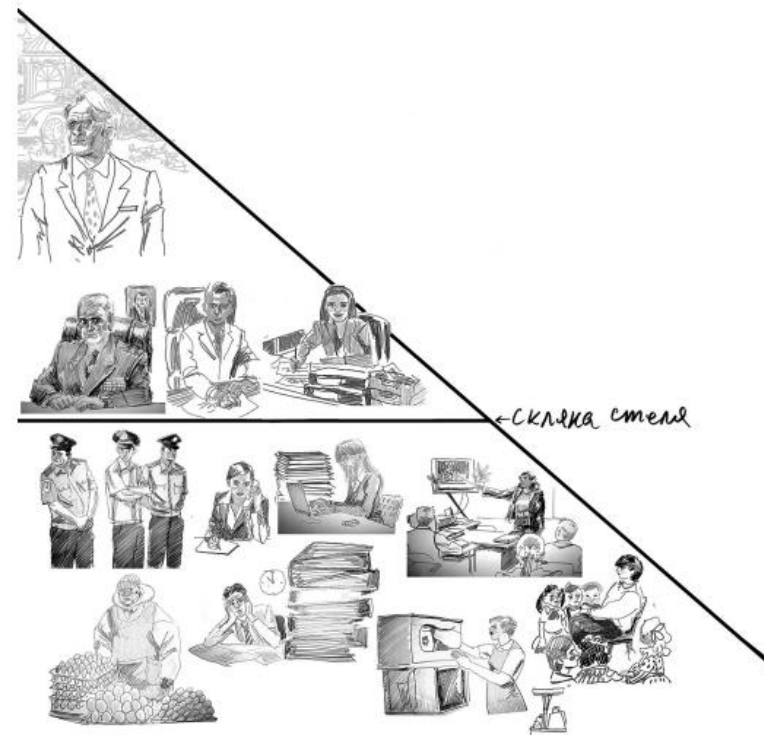
- **Ґендерна упередженість** взаємодіє з іншими формами упередження
- З точки зору забезпечення безпеки та правосуддя це може означати, наприклад, припущення про те, що
- жінки не придатні для військової служби,
- чоловіки певного соціального класу чи етнічної належності схильні до злочинної діяльності чи екстремізму;
- винесення рішень за клопотаннями про опіку на підставі припущень про материнство та батьківство, а не з огляду на обставини в кожному конкретному випадку;
- звинувачення жертв у випадках ґендерно зумовленого насильства (ГЗН)

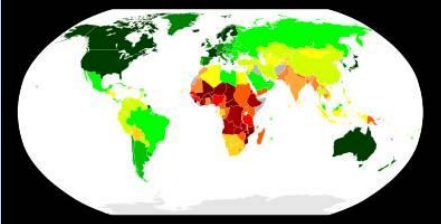
- Вертикальна і горизонтальна гендерна сегрегація ринку зайнятості – це механізми встановлення нерівності між жінками і чоловіками, які спричиняють різницю в оплаті праці, різні кар'єрні перспективи і різні соціальні можливості.



5.3. "Скляна стеля"

- Ці два механізми структурують ринок праці так, що жінки й чоловіки займають у ньому різні поверхи і ніші





Місце України за індексом розвитку людського потенціалу в рейтингу ООН

високий
середній
низький

- 78 місце у 2007 р. (дані за 2005 р.)
- 82 місце у 2008 р. з 179 країн (дані 2006 р.)
- 85 місце у 2009 р. з 182 країн
- 69 місце у 2010 р. з 169 країн
- 78 місце у 2013 р. зі 186 країн
- 81 місце у 2015 р. зі 188 країн
- 84 місце у 2016 р. зі 188 країн
- 88 місце у 2019 р. зі 189 країн
- 100 місце у 2024 р. зі 193 країн

За рівнем людського розвитку Україна перебуває нижче середнього рівня Європи та Центральної Азії й цей показник за 10 років не покращився. Про це йдеться у звіті Всесвітнього банку.

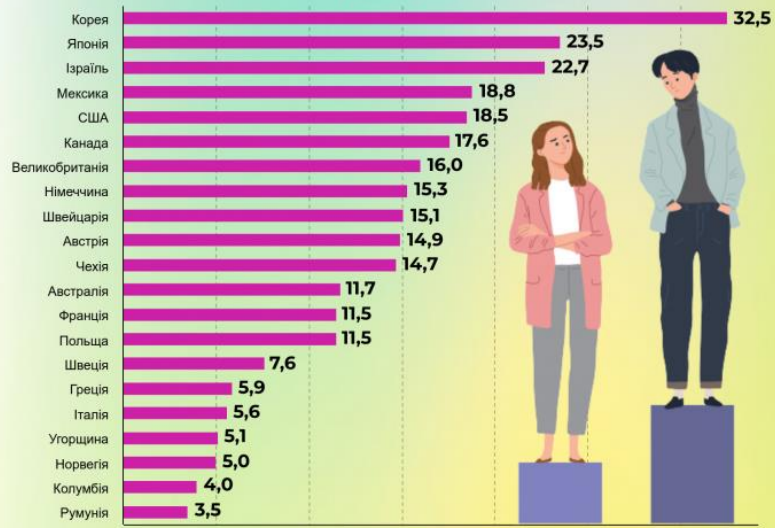
Гендерний вимір людського розвитку в Україні

Індекс людського розвитку		Довге і здорове життя		Знання				Гідний рівень життя	
		Очікувана тривалість життя при народженні, років		Очікувана тривалість здобуття освіти (на момент вступу до школи), років		Середня тривалість навчання (серед людей старше 25 років), років		Валовий національний дохід на душу населення, дол. США за ПКС	
жінки	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки
0,746	0,751	76,9	67,1	15,2	14,8	11,3	11,3	6 082	10 513

Середня очікувана тривалість життя жінок у 2020 році становила 76 років, чоловіків — 66 років (за Індексом гендерної нерівності — 127 місце серед 156 держав)

Гендерний розрив у зарплатах різних країн

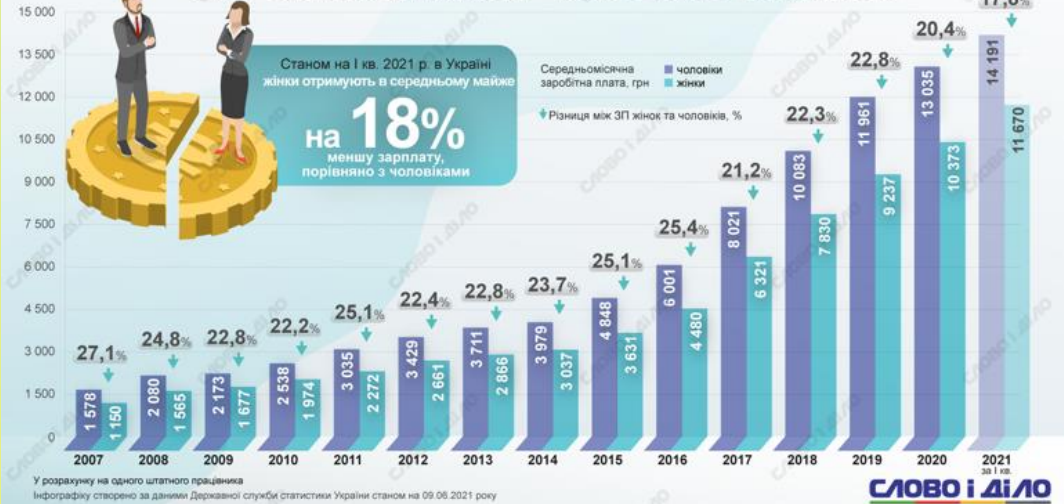
Різниця між середнім рівнем заробітку чоловіків та жінок у відсотках



Дані: Організація економічного співробітництва та розвитку, 2018-2019

finance.ua

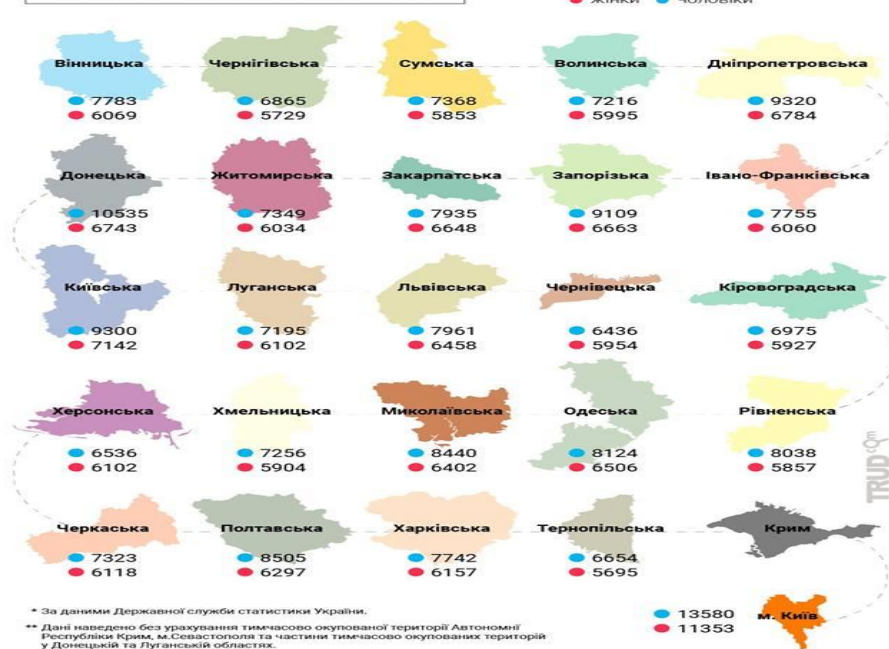
ЯК ЗМІНЮВАВСЯ РОЗМІР СЕРЕДНЬОМІСЯЧНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ЧОЛОВІКІВ ТА ЖІНОК



СЕРЕДНЬОМІСЯЧНА ЗАРОБІТНА ПЛАТА ЗА СТАТТЮ ТА РЕГІОНАМИ

за перший квартал у 2018 році

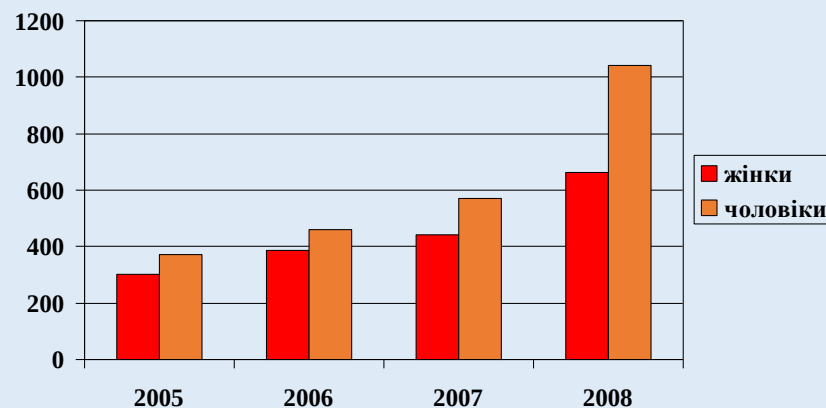
жінки чоловіки



Відставання (розрив) середньої зарплати жінок від зарплати чоловіків в основних галузях економіки України у III кв. 2018 року



Пенсії у гендерному вимірі

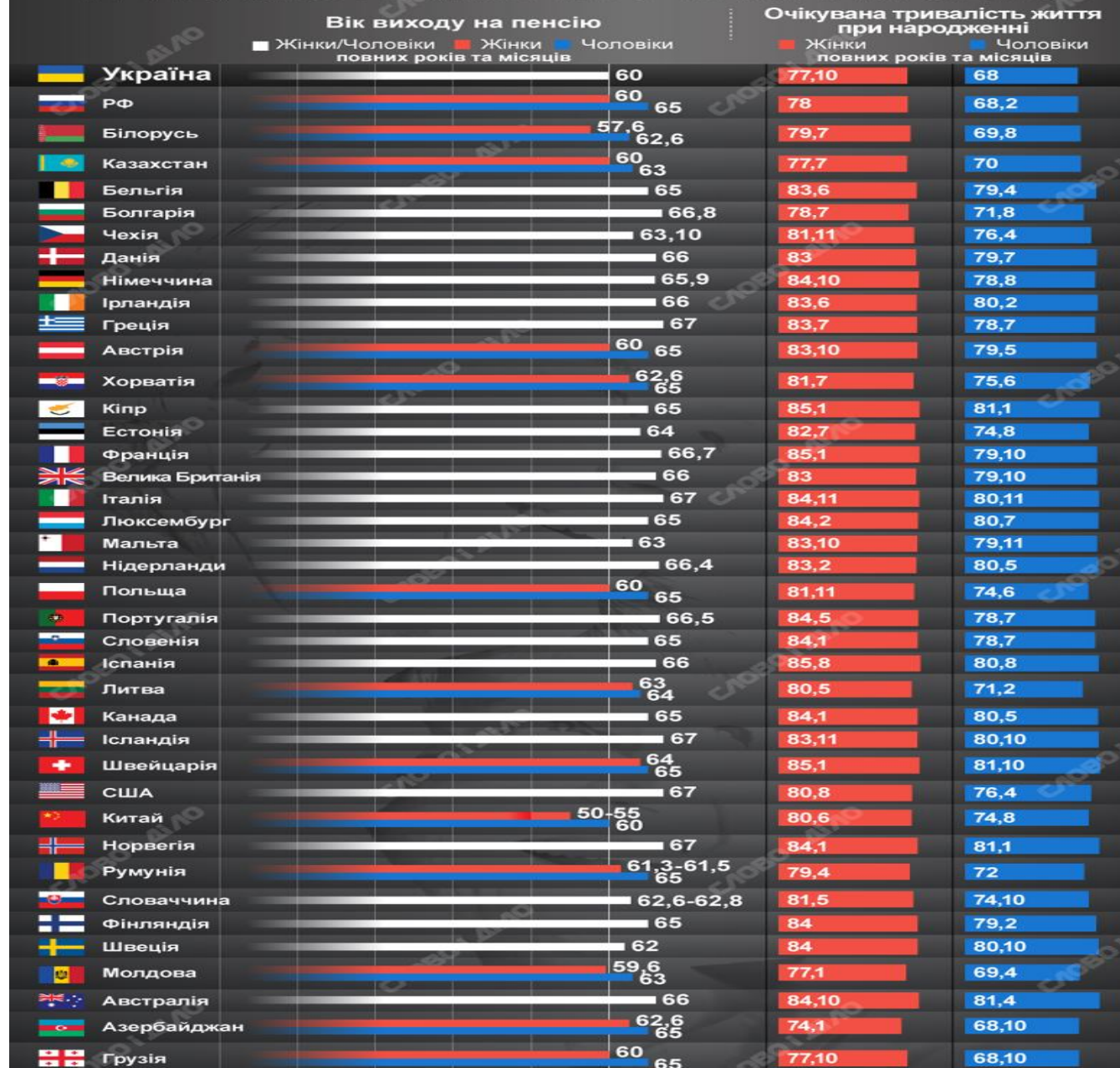


Середній розмір призначених пенсій за видом та статтю				
ВІД ПЕНСІЙ	за віком		по інвалідності	
	5104,16	3541,52	3777,22	2624,71
	СЕРЕДНІЙ РОЗМІР			
	4073,71	3268,63	2228,25	3542,35
	у разі втрати годувальника		за вислугу років	
	10438,5	2639,12	1638,92	1641,98
СОЦІАЛЬНІ ПЕНСІЇ	4883,58	62586,00	1638,92	1641,98
	69849,1	52257,1	62586,00	62586,00
ДОПІСНЕ УТРИМАННЯ СУДДІВ				
69849,1	52257,1	62586,00	62586,00	62586,00

НОВА КРАІНА

Пенсія українських жінок, за прогнозом, через 20-30 років становитиме в середньому 40-50% пенсії чоловіків

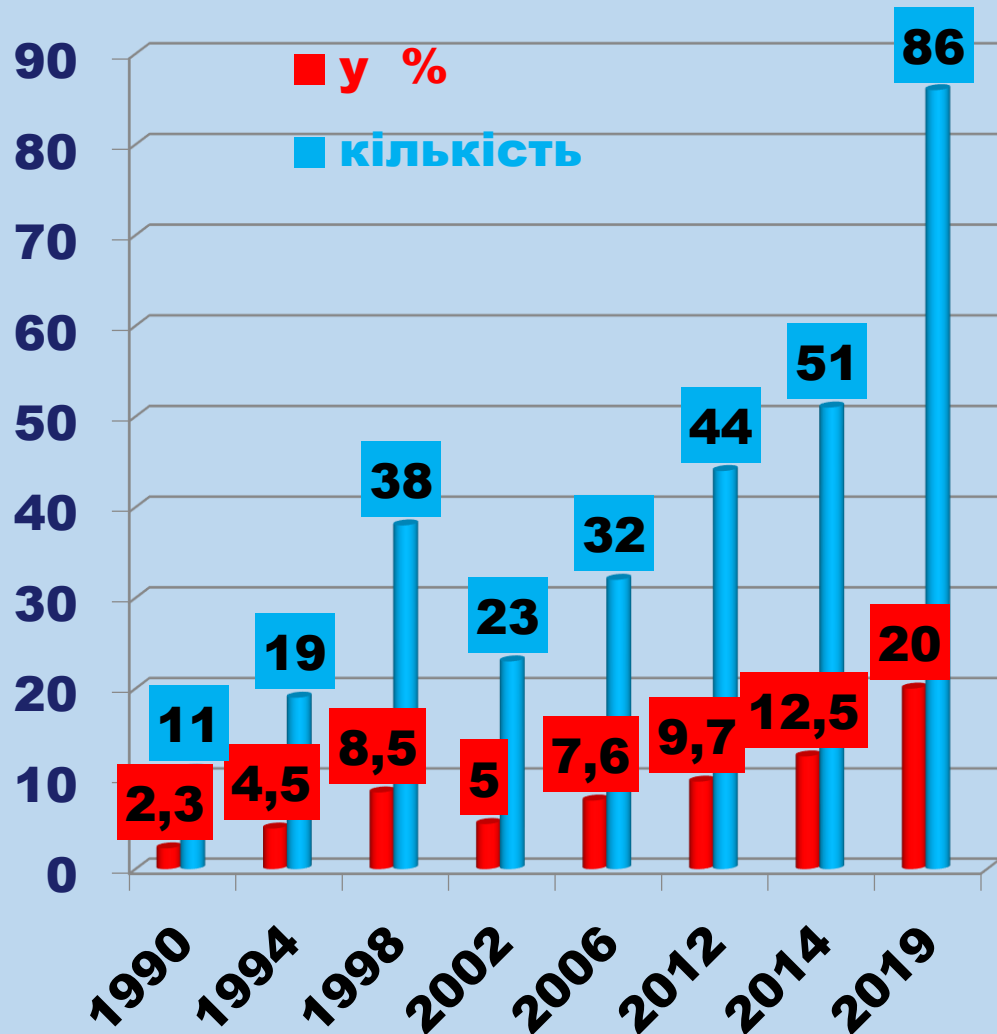
ВИХІД НА ПЕНСІЮ ТА СЕРЕДНЯ ТРИВАЛІСТЬ ЖИТТЯ У КРАЇНАХ СВІТУ



Інфографіку створено за даними ВООЗ та інших відкритих джерел інформації станом на 28.08.2021 року

СЛОВО І ДІЛО

Жінки у Верховній Раді України



Жінки недостатньо представлені на рівні прийняття рішень в органах виконавчої влади. У 2020 році до складу Кабінету Міністрів України входило 13 відсотків жінок, серед керівників центральних органів виконавчої влади та їх заступників було 22,8 відсотка жінок (за даними Держстату), серед державних службовців категорії “А” (вищий корпус державної служби) — 33,3 відсотка (за даними НАДС станом на 31 грудня 2020 року).

Позиції рейтингу України в Індексі гендерної нерівності щодо політичної участі жінок залишаються низькими (103 місце серед 156 держав), зокрема 98 місце — щодо представництва жінок у Парламенті, 110 місце — щодо представництва жінок на вищих керівних посадах.

Лібанова Елла Марленівна, д.е.н., проф.,
член-кор. Національної академії наук України,
директор Інституту демографії
та соціальних досліджень НАН України



- Соціально-демографічна політика в Україні **забезпечує** **гендерну рівність** у **формуванні** людського потенціалу (здоров'я, освіта)

- Соціально-демографічна політика в Україні **не забезпечує** **гендерну рівність** у реалізації людського потенціалу (зайнятість, доходи)

- (1) Чим вищий рівень політичної і соціально-економічної рівності, тим менша ймовірність внутрішнього збройного конфлікту.
- (2) Чим вищий рівень політичної і соціально-економічної рівності в країні, тим більш мирна вона загалом.
- (3) **Чим більше люди схвалюють гендерну рівність у країні, тим менша можливість того, що в країні почнеться збройний конфлікт.**
- (4) **Чим більше людей схвалюють гендерну рівність у країні, тим більш мирною вона буде загалом.**
- (5) Чим більше людей схвалюють гендерну рівність у країні, тим вищий рівень політичної та соціально-економічної рівності.

- Концепція сталого розвитку (Ріо-де-Жанейро, 1992 р. та Йоганесбург, 2002 р.)
- Рівність жінок і чоловіків є **першорядною** серед пріоритетних сфер і напрямків політики, визначених главами держав і урядів світу на Саміті Тисячоліття в документі
 - “Декларація тисячоліття” (вересень 2000 р.):
 - рівність жінок і чоловіків;
 - навколишнє середовище;
 - розвиток сільських районів;
 - розвиток міст;
 - система охорони здоров’я; освіта і наука;
 - технічна та інноваційна діяльність.

Цілі розвитку тисячоліття для України (адаптовано у 2009 р. відповідно до цілей “Декларації тисячоліття”, затвердженої резолюцією Генеральної асамблеї ООН, вересень 2000 р.)

- 1. Подолання бідності;**
- 2. Забезпечення якісної освіти впродовж життя;**
- 3. Сталий розвиток довкілля;**
- 4. Поліпшення здоров’я матерів та знищення дитячої смертності;**
- 5. Обмеження поширення ВІЛ-інфекції СНІДУ та туберкульозу;**
- 6. Забезпечення гендерної рівності.**

резолюція Генеральної Асамблеї
Організації Об'єднаних Націй
від 25 вересня 2015 року № 70/1
Глобальні цілі сталого розвитку до 2030 року

Підтримуючи проголошені резолюцією Генеральної Асамблеї Організації Об'єднаних Націй від 25 вересня 2015 року № 70/1 глобальні цілі сталого розвитку до 2030 року та результати їх адаптації з урахуванням специфіки розвитку України, викладені у Національній доповіді "Цілі сталого розвитку: Україна", забезпечувати дотримання Цілей сталого розвитку України на період до 2030 року:

ГЛОБАЛЬНІ ЦІЛІ

Сталого Розвитку



Про Цілі сталого розвитку України на
період до 2030 року: Указ Президента України
від 30 вересня 2019 року № 722/2019. URL:
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019>
#Text

- 1) подолання бідності;
- 2) подолання голоду, досягнення продовольчої безпеки, поліпшення харчування і сприяння сталому розвитку сільського господарства;
- 3) забезпечення здорового способу життя та сприяння благополуччю для всіх у будь-якому віці;
- 4) забезпечення всеохоплюючої і справедливої якісної освіти та заохочення можливості навчання впродовж усього життя для всіх;
- 5) **забезпечення гендерної рівності, розширення прав і можливостей усіх жінок та дівчат**;
- 6) забезпечення доступності та сталого управління водними ресурсами та санітарією;
- 7) забезпечення доступу до недорогих, надійних, стійких і сучасних джерел енергії для всіх;
- 8) сприяння поступальному, всеохоплюючому та сталому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та гідній праці для всіх;
- 9) створення стійкої інфраструктури, сприяння всеохоплюючій і сталій індустріалізації та інноваціям;
- 10) скорочення нерівності;
- 11) забезпечення відкритості, безпеки, життєстійкості й екологічної стійкості міст, інших населених пунктів;
- 12) забезпечення переходу до раціональних моделей споживання і виробництва;
- 13) вжиття невідкладних заходів щодо боротьби зі зміною клімату та її наслідками;
- 14) збереження та раціональне використання океанів, морів і морських ресурсів в інтересах сталого розвитку;
- 15) захист та відновлення екосистем суші та сприяння їх раціональному використанню, раціональне лісокористування, боротьба з опустелюванням, припинення і повернення назад (розвертання) процесу деградації земель та зупинка процесу втрати біорізноманіття;
- 16) сприяння побудові миротлюбного і відкритого суспільства в інтересах сталого розвитку, забезпечення доступу до правосуддя для всіх і створення ефективних, підзвітних та заснованих на широкій участі інституцій на всіх рівнях;
- 17) зміцнення засобів здійснення й активізація роботи в рамках глобального партнерства в інтересах сталого розвитку.

- Цілі сталого розвитку ООН
- Ціль 5 спрямована на досягнення гендерної рівності та розширення прав і можливостей усіх жінок і дівчат.
- Україна адаптувала ці цілі до національного контексту, що включає завдання щодо забезпечення рівності в усіх сферах суспільного життя.
- **Гендерна рівність** і розширення прав і можливостей жінок були визнані у всьому світі як ключові пріоритети досягнення сталого розвитку для всіх
- В ЦСР ООН, зокрема в ЦСР 5, **гендерна рівність визнається «необхідною основою для мирного, процвітаючого та сталого світу».**
- **Гендерна рівність** має важливе значення для досягнення ЦСР 16 — для **«забезпечення доступу до правосуддя для всіх і для створення ефективних, підзвітних та заснованих на широкій участі інституцій на всіх рівнях».**

- Цілі Сталого Розвитку, прийняті Україною у 2015 році, стали основою вектора реформування регіонального розвитку.
- Державна стратегія регіонального розвитку на період до 2027 року в Україні та внесення змін до закону «Про основи регіональної політики України» запровадили нові підходи для стратегічного планування та реалізації регіонального розвитку.
- Рамкові документи у сфері регіонального розвитку були **розроблені із застосуванням ґендерних підходів** до розробки нормативно-правових актів та за участю провідних зацікавлених сторін у цій сфері, включно з ґендерними експертами та жіночими громадськими організаціями

ЗАВДАННЯ ТА ІНДИКАТОРИ

ЗАВДАННЯ 5.1.	► Індикатор 5.1.1.
Створити умови для ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок і дівчат	Кількість нормативно-правових актів, переглянутих або прийнятих з метою забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та недопущення дискримінації щодо жінок і дівчат, одиниць
ЗАВДАННЯ 5.2.	► Індикатор 5.2.1.
Знизити рівень гендерно зумовленого та домашнього насильства, забезпечити ефективне запобігання його проявам та своєчасну допомогу постраждалим	Частка жінок віком 15–49 років, які пережили принаймні одну з форм фізичного та/або сексуального насильства, %
	► Індикатор 5.2.2.
	Кількість звернень щодо насильства в сім'ї, тис.
ЗАВДАННЯ 5.3.	► Індикатор 5.3.1.
Заохочувати спільну відповідальність за ведення господарства та виховання дитини	Співвідношення тривалості неоплачуваної домашньої роботи (ведення господарства, догляд за дітьми та іншими родичами тощо) жінок та чоловіків, %

ЗАВДАННЯ 5.4.

Забезпечити рівні можливості представництва на вищих рівнях прийняття рішень у політичному та суспільному житті

► Індикатор 5.4.1.

Частка жінок серед депутатів ВРУ, %

► Індикатор 5.4.2.

Частка жінок серед депутатів обласних рад та місцевих рад міст обласного значення, %

► Індикатор 5.4.3.

Частка жінок серед посад вищого корпусу державної служби (посади категорії «А»), %

ЗАВДАННЯ 5.5.

Розширити доступ населення до послуг з планування сім'ї та знизити рівень підліткової народжуваності

► Індикатор 5.5.1.

Рівень поточного використання сучасних методів контрацепції серед заміжніх та сексуально активних незаміжніх жінок віком 15–49 років, %

► Індикатор 5.5.2.

Коефіцієнт народжуваності жінок вікової групи 15–19 років (кількість живонароджених на 1000 жінок відповідного віку)

ЗАВДАННЯ 5.6.

Розширити економічні можливості жінок

► Індикатор 5.6.1.

Співвідношення середньої заробітної плати жінок і чоловіків, %

► Індикатор 5.6.2.

Середньозважений індекс підприємницької діяльності жінок (Індекс політики щодо МСП), балів

► Індикатор 5.6.3.

Рівень зайнятості жінок віком 25–44 роки, які мають дітей віком 3–5 років, %

- 5.a Провести реформи для надання жінкам рівних прав на економічні ресурси, а також доступу до володіння і розпорядження землею та іншими формами власності, фінансових послуг, успадкованого майна та природних ресурсів відповідно до національних законів
- 5.b Активніше використовувати високоефективні технології, зокрема інформаційно-комунікаційні, для сприяння розширенню прав та можливостей жінок
- 5.c Приймати й удосконалювати розумні стратегії та обов'язкові для дотримання закони для заохочення ґендерної рівності та розширення прав і можливостей усіх жінок і дівчаток на всіх рівнях

Обґрунтування, зобов'язання та завдання щодо утвердження ґендерної рівності та розширення можливостей жінок

Ціль сталого розвитку (ЦСР)	Завдання ЦСР	Індикатор ЦСР ²⁰	Принцип ефективного співробітництва в цілях розвитку	Індикатор ГПЕСР ²¹	Результати моніторингу ГПЕСР за 2019 р. ²²
Ціль 5. Забезпечення ґендерної рівності та розширення прав і можливостей усіх жінок і дівчаток 5 ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ 	5.c Приймати та удосконалювати розумні стратегії та обов'язкові для дотримання закони з метою заохочення ґендерної рівності та розширення прав і можливостей усіх жінок та дівчат на всіх рівнях	5.c.1 Частка країн, які мають системи відстеження та виділяють державні видатки на забезпечення ґендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок	Прозорість та взаємна підзвітність	Індикатор 8 Країни мають прозорі системи відстеження державних коштів, що спрямовуються на ґендерну рівність та розширення прав і можливостей жінок (ЦСР 5c) Оцінює, чи існують в країні системи для відстеження державного фінансування на досягнення ґендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок та оприлюднення цієї інформації. [Цей індикатор виступає джерелом даних для подання звітності щодо завдання 5c ЦСР].	Результати Глобального партнерства показують, що 19% країн-партнерів мають комплексні системи відстеження та забезпечують доступність інформації щодо витрат ґендерного бюджету. На додаток до цього, 59% країн вжили заходів для створення таких систем і мають деякі базові елементи цих систем.

ВСТАВКА 4.

Основні рекомендації Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок для України, 2017 р.

Ключові теми та сфери життя	Сучасний статус жінок	Рекомендації
Жінки, мир, безпека	Жінки були в цілому маргіналізовані і вони не можуть активно і свідомо брати участь у поточних мирних переговорах , в тому числі щодо укладення угод в рамках Мінськ-2	Приділяти першочергову увагу забезпеченню значної і особистої участі жінок у всіх етапах мирного процесу і у всіх ініціативах щодо подальшого відновлення, а також в процесах правосуддя в перехідний період, зокрема, включення жінок до процесу прийняття рішень на національному та місцевому рівнях, а також розробляти програми з розбудови спроможності для жінок, які прагнуть брати участь в таких процесах
Сексуальне насильство, пов'язане з конфліктом	Загострення насильства по відношенню до жінок в деяких районах Донецької та Луганської областей, а також на території тимчасово окупованої Автономної Республіки Крим та в місті Севастополі з часу початку конфлікту. Є свідчення численних випадків сексуального насильства в постраждалих регіонах, де триває конфлікт.	Внести поправки до статті 152 Кримінального кодексу, з тим щоб включити положення, що стосуються сексуального насильства, в тому числі більш широке визначення зґвалтування відповідно до міжнародних стандартів, яке буде включати наступні умови: «із застосуванням сили або загрози застосування сили щодо даної або іншої особи, або шляхом примусу, викликаного, наприклад, страхом перед насильством, грубим примусом, затриманням, психологічним тиском або зловживанням владою, або шляхом використання обстановки, яка характеризується примусом, коли посягання було скоєне щодо особи, нездатної дати згоду, що виражає її справжню волю» з метою забезпечення відповідальності за сексуальне насильство, пов'язане з конфліктом;
Стереотипи	Збереження у політичному дискурсі, ЗМІ та суспільстві глибоко укорінених патріархальних поглядів і дискримінаційних стереотипів щодо ролі та обов'язків жінок і чоловіків у сім'ї , які утворюють підставу становище жінок в сім'ї та суспільстві, що, зокрема, відображається на виборі жінок в сфері освіти і професійної діяльності, виражається їх обмеженою участю в політичному і громадському житті, їх нерівною участю на ринку праці і нерівним становищем в сімейних відносинах.	Комітет нагадує, що такі дискримінаційні стереотипи є також ключовими причинами насильства по відношенню до жінок, і висловлює стурбованість у зв'язку з тим, що до теперішнього часу держава-учасниця не вживала постійних заходів для зміни або усунення дискримінаційних стереотипів та негативних традиційних підходів. Він рекомендує: Без зволікання впровадити комплексну стратегію, що передбачає активні і послідовні заходи, орієнтовані на жінок і чоловіків з усіх прошарків суспільства, з метою ліквідації дискримінаційних стереотипів і патріархальних уявлень про роль і обов'язки жінок і чоловіків в сім'ї та в суспільстві.

Ключові теми та сфери життя	Сучасний статус жінок	Рекомендації
Насильство проти жінок	Висока поширеність насильства по відношенню до жінок, зокрема випадків домашнього і сексуального насильства, за якими показники залишаються заниженими. Домашнє насильство не підлягає кримінальному покаранню, і в законодавстві держави-учасниці немає конкретного визначення гендерно обумовленого насильства.	Криміналізувати домашнє насильство і прискорити ратифікацію Конвенції Ради Європи про запобігання та боротьбу з насильством щодо жінок та насильством у сім'ї. Прийняти всеосяжні заходи щодо запобігання та боротьби з насильством щодо жінок та дівчат і забезпечити, щоб вони притягувалися до відповідальності і несли належне покарання.
Участь у політичному та громадському житті	Жінки, як і раніше, в значній мірі недостатньо представлені на рівні прийняття рішень у парламенті, в уряді і на дипломатичній службі через панування традиційних і патріархальних поглядів, відсутність ефективних заходів.	Прийняти глобальну стратегію, засновану на впровадженні цілеспрямованих заходів, що включають: підготовку кадрів, забезпечення зайнятості з урахуванням гендерних аспектів і спеціальні заходи, в тому числі тимчасові спеціальні заходи для забезпечення призначення жінок на відповідальні посади на національному та місцевому рівнях на рівних засадах з колегами - чоловіками.
Освіта	Висловлює стурбованість у зв'язку зі збереженням негативних і патріархальних стереотипів по відношенню до жінок і дівчат у шкільній системі навчальних програм і підручників.	Активізувати зусилля щодо перегляду шкільних програм і підручників для усунення негативних стереотипів по відношенню до жінок та дівчат.
Зайнятість	Виникає стурбованість з приводу подальшого розширення і збільшення гендерного розриву в оплаті праці в усіх секторах економіки, продовження професійної сегрегації на ринку праці і концентрації жінок на низькооплачуваних робочих місцях у формальному та неформальному секторах.	Активізувати зусилля по створенню сприятливих умов для отримання жінками економічної незалежності, в тому числі шляхом підвищення рівня інформованості роботодавців з державного та приватного секторів економіки про заборону дискримінації жінок у сфері зайнятості. Ефективно гарантувати дотримання принципу рівної оплати за працю рівної цінності, вживати заходів щодо скорочення і ліквідації розриву в оплаті праці чоловіків і жінок і регулярно переглядати рівень заробітної плати в секторах, де зосереджені жінки.
Визначення дискримінації та законодавча база	Є наявна перша невідповідність визначення поняття дискримінації в чинному законодавстві країни.	Гармонізувати антидискримінаційне законодавство з метою заборони дискримінації жінок за всіма ознаками і включити сюди пряму і непряму дискримінацію, в державному і приватному секторі, а також комплексні форми дискримінації.
Національний механізм щодо покращення становища жінок	Обмежені можливості національного механізму щодо забезпечення належної координації процесу інтеграції гендерної проблематики у всіх сферах і на всіх рівнях.	Прийняти чітку стратегію для консолідації і зміцнення потенціалу національного механізму щодо покращення становища жінок на центральному та місцевому рівнях і гарантувати його належну дієвість, а також наявність людських та фінансових ресурсів для прийняття рішень, спрямованих на ефективне виконання Конвенції і гарантувати, що він буде дієвим і децентралізовано зможе забезпечувати дотримання прав людини для жінок на всіх рівнях.

Національний огляд виконання Пекінської декларації та Платформи дій: основні виклики та заплановані кроки у сфері досягнення ґендерної рівності в Україні на наступні 5 років

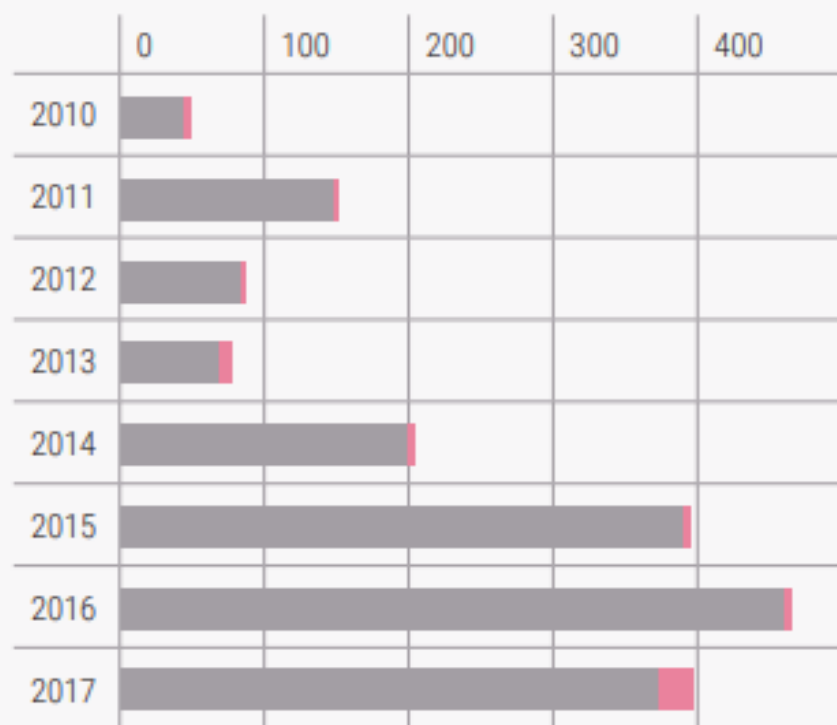
Основні виклики	Заплановані кроки
- Посилення діяльності антиґендерних рухів. - ґендерні стереотипи в суспільстві.	Прийняття та реалізація Національної комунікаційної стратегії України у сфері ґендерної рівності.
Посилення інституційного механізму впровадження політики ґендерної рівності.	Нормативно-правове забезпечення роботи ґендерних радників (Положення про ґендерного радника).
- ґендерна політика в умовах децентралізації. - Локалізація політики ґендерної рівності на рівні відомств, обласних державних адміністрацій та громад.	- Прийняття стратегії ґендерної рівності в умовах децентралізації. - Прийняття відомчих, обласних та локальних планів і програм.
Гармонізація підходів до забезпечення ґендерної рівності, зокрема, у сфері безпеки та оборони.	- Прийняття Концептуальних засад / Стратегії забезпечення ґендерної рівності в секторі безпеки та оборони. - Впровадження ґендерної складової в навчальні програми закладів вищої освіти сектору безпеки та оборони.
Робота з внутрішньо переміщеними особами (ВПО).	Прийняття Плану заходів з виконання Стратегії інтеграції внутрішньо переміщених осіб на період до 2020 року з урахуванням ґендерної складової.
Психосоціальна реабілітація учасників АТО/ООС з урахуванням ґендерно-чутливого підходу.	Створення Міністерства у справах ветеранів.
Врахування потреб жінок і чоловіків в документах державної політики.	Запровадження ґендерно-орієнтованого бюджетування.
ґендерна статистика.	Ревізія статистичних та адміністративних форм звітності, внесення змін та введення нових форм.
Забезпечення правосуддя з ґендерно-чутливим підходом.	Врахування рекомендацій аналізу урядової моделі здійснення судової реформи.
Низький рівень обізнаності щодо ґендерної рівності	Включення вимог до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби мати професійну компетентність

Гендерні питання у Національній стратегії у сфері прав людини (2015 р.)

Стратегічні напрямки	Стратегічні цілі	Очікувані результати
Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків Незважаючи на досягнутий прогрес, в Україні зберігається проблема нерівності прав та можливостей жінок і чоловіків, що зумовлює необхідність продовження активної та комплексної роботи щодо розв'язання проблем гендерної дискримінації та забезпечення реальної гендерної рівності.	Забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства.	• впроваджено міжнародні стандарти щодо забезпечення гендерної рівності, в тому числі на законодавчому рівні; • удосконалено механізми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; • створено умови для збалансованої участі жінок і чоловіків у громадсько-політичних процесах, прийнятті суспільно важливих рішень; • проводяться комплексні заходи щодо подолання гендерної дискримінації, в тому числі гендерних стереотипів; • забезпечено рівність у доступі до правосуддя.
Протидія гендерному насильству, торгівлі людьми та рабству Нормативно-правова база у сфері боротьби з гендерно зумовленим насильством потребує вдосконалення та повинна відповідати міжнародним стандартам.	Створити ефективну систему протидії усім формам гендерного насильства, торгівлі людьми та рабства, надання якісної допомоги жертвам.	• створено умови, необхідні для запобігання та протидії усім формам гендерного насильства та торгівлі людьми; • приведено у відповідність із міжнародними стандартами законодавство з питань протидії гендерному насильству.
Протидія домашньому насильству Домашнє насильство носить латентний характер, що ускладнює ефективне та своєчасне вжиття уповноваженими органами заходів для його запобігання та припинення.	Створення ефективної системи запобігання та протидії домашньому насильству, підвищення якості надання допомоги жертвам домашнього насильства.	• створено ефективну систему запобігання та протидії домашньому насильству, в тому числі вжито заходів щодо забезпечення повідомлення уповноважених органів про випадки домашнього насильства; • вдосконалено порядок надання допомоги жертвам домашнього насильства та впроваджуються програми, спрямовані на навчання осіб, які вчинили домашнє насильство, ненасильницькій поведінці в міжособистісних стосунках; • проводиться робота з інформування населення про проблеми і способи протидії домашньому насильству та порядок надання допомоги жертвам домашнього насильства; • здійснюються заходи щодо попередження домашнього насильства на місцевому рівні.

ДІАГРАМА 1.

Тенденції в сфері надання допомоги для забезпечення ґендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок в Україні (Річні зобов'язання, млн. дол. США, у постійних цінах 2017 року)



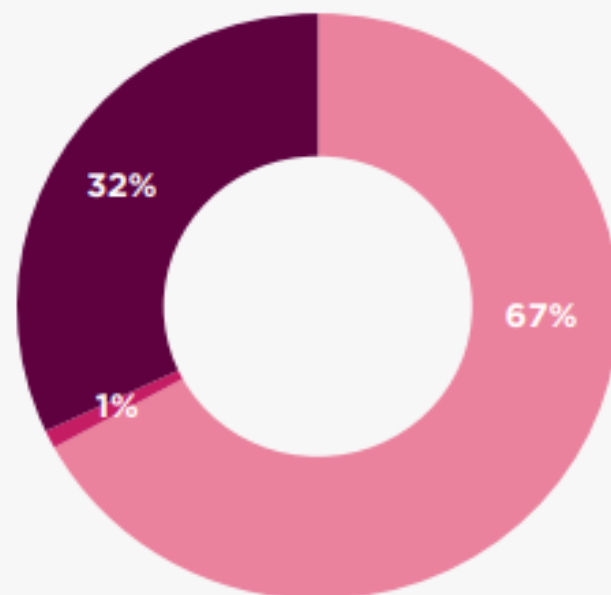
Джерело: ОЕСР КСР, СЗК

<http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=GENDER>

РИС. 2.

Допомога, що орієнтована на ґендерну рівність в Україні, 2016-2017 рр.

- Допомога, не спрямована на ґендерну рівність згідно результатів скринінгу на ґендерний маркер
- ґендерна рівність є головним (першочерговим) завданням
- ґендерна рівність є важливим (другорядним) завданням



Конвенція Організації Об'єднаних Націй Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1979)

Дискримінація щодо жінок - будь-яке розрізнення, виняток або обмеження за ознакою статі, спрямовані на ослаблення чи зведення нанівець визнання, користування або здійснення жінками, незалежно від їхнього сімейного стану, на основі рівноправності чоловіків і жінок, прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадській або будь-якій іншій галузі

• Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 6 вересня 2012 року № 5207-VI.

• 2) **дискримінація** - ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, **статі**, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними (далі - певні ознаки), зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними

• 3) **непряма дискримінація** - ситуація, за якої внаслідок реалізації чи застосування формально нейтральних правових норм, критеріїв оцінки, правил, вимог чи практики **для особи та/або групи осіб за їх певними ознаками виникають менш сприятливі умови або становище порівняно з іншими особами та/або групами осіб**, крім випадків, коли їх реалізація чи застосування має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;

• 6) **пряма дискримінація** - ситуація, за якої з особою та/або групою осіб за їх певними ознаками поводяться менш прихильно, ніж з іншою особою та/або групою осіб в аналогічній ситуації, крім випадків, коли таке поводження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;

- **Позитивна дискримінація** (англ. *affirmative action*) або **позитивні дії** — це соціально-політичні заходи з підвищення представництва груп людей, дискримінованих у суспільствах за певною ознакою, як-то стать (дискримінацією тут є сексизм), сексуальна орієнтація (гомофобія). Такі групи називаються захищеними.
- **Позитивна дискримінація** застосовується для подолання нерівностей у доступі до освіти, праці та її оплати, а також сферах (таких як освіта та влада), з яких люди багатьох груп були історично виключені, а також подолання і компенсацію нанесених їм кривд, несправедливостей і перешкод, з кінцевою метою досягнення та підтримки розмаїття
- Позитивна дискримінація є інструментом сучасної гендерної політики
- **Позитивна дискримінація** — встановлена державою **система пільг, заохочень, заборон і компенсацій** спрямованих на підвищення соціального статусу жінок" (Словник гендерних термінів)



- **сексуальне домагання** – це небажані, образливі, принизливі дії сексуального характеру:

- – у вербальній (слова, жарти, зауваження)
- – невербальній (жести, дотики, рухи тіла) формі

- – чи з використанням електронних комунікацій (коментарі, погрози, листування або надсилання небажаних фотографій в приватні повідомлення).

Першою офіційною заявою про гарасмент (сексуальні домагання) у Збройних Силах України вважаються домагання вчинені проти лейтенантки **Валерії Сікал** вчинені командиром військової частини А-1358 Віктором Іванів, який продовжив службу в ЗСУ.

У січні 2021 року **підполковниця ЗСУ Ольга Деркач** заявила що зазнала сексуальних домагань на службі від її керівника обласного військового комісара Олександра Криворучка. Це перша справа про сексуальні домагання в українському війську, на яку керівництво ЗСУ відреагувала, і обвинуваченого звільнили з посади

- Громадська організація «Інститут гендерних програм» за підтримки Фонду сприяння демократії Посольства США в Україні втілила проєкт «Невидимий батальйон 3.0. **Сексуальні домагання** у військовій сфері в Україні». Команда незалежних гендерних дослідниць Тамара Марценюк, Анна Квіт та Ганна Гриценко презентувала результати соціологічного дослідження на цю тему

. За результатами дослідження, **дискримінації за ознакою статі на робочому місці зазнавали більше опитані жінки (82%), ніж чоловіки (17%)**. Також жінкам робили частіше **сексистські зауваження**. Здебільшого серед кривдників називали осіб, вищих за статусом і рангом. **63% постраждалих нікому не повідомляли, що зазнали сексуальних домагань**.

- Дослідження, проведене у **Військовій академії (м.Одеса)** у формі анонімного опитування серед курсантів і курсанток, спрямованого на виявлення досягнень та проблем у провадженні гендерної рівності.
- Окрім цього у наведеному дослідженні приділено увагу актуальності його проведення, а саме попиту жінок на навчання військовій справі: у 2021-2022 навчальному році курсанток було 9% від всієї кількості студентів, а серед професорсько-викладацького складу військовослужбовців зі 100% 17% жінок

- Констатовано, що переважною відповіддю на питання **причин до вибору військової професії у жінок стала:**
- **професійна спадкоємність** серед опитуваних.
- На другому місці серед причин визначено **стабільну та високу в порівнянні з цивільними спеціальностями заробітну плату.**
- Наступне місце в відповідях посідає питання **патріотизму та любові до Батьківщини.**

- **Серед опитуваних першого курсу**
- 70% вважають, що дівчата та жінки самі повинні вирішувати вибір майбутньої професії,
- 20% згодні з особистим вибором дівчат, але наполягають на спеціальностях, пов'язаних з медициною
- 10% говорять про заборону для жінок військової освіти.

- **Результати опитування, що стосувалися 4 курсу:**
- 50% опитуваних згодні з самостійним вибором професії,
- 30% наполягають на медичній професії чи професії в якості кухара,
- 20% категорично проти присутності жінок в Збройних силах.
- Зокрема серед причин негативного впливу жінок на навчальний процес наведено так звану «**розпуста**».

- Також помічаємо збереження упередження про сексуалізацію ролі жінки на фронті, зведення діяльності військовослужбовиць до «польових дружин», поняття знайомого нам із СРСР, і приниження таким чином їхньої честі та гідності.
- Військове середовище, незважаючи на законодавчі ініціативи, є значною мірою заангажованим у питаннях, що стосуються жінок у збройних силах.
- **У чоловіків, які обирають шлях військовослужбовця, гендерні стереотипи виражені більше, ніж у чоловіків, які обирають цивільні професії.**

