



## ГАЛУЗЕВИЙ БРИФ «ВРАХУВАННЯ ПРИНЦИПІВ ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В РЕФОРМАХ»

**Автори:** ВГО «Центр – Розвиток демократії»; ГО «Інститут ґендерних програм»; ГО «Жіночий ветеранський рух»; ГО «ЕдКемп Україна»; ГО «Ґендерний інформаційно-аналітичний центр «КРОНА»; ГО «Трудові ініціативи»; Український Жіночий Фонд; Українська фундація громадського здоров'я; Ліга захисту прав жінок «Гармонія Рівних»

**Рецензентки:** Марина Руденко, Лариса Кобелянська

### Вплив пандемії COVID-19 на становище жінок

До 90 % медиків та працівників соціальної сфери – жінки. Вони належать до групи ризику через нестачу засобів індивідуального захисту, виконання понаднормової роботи без належної компенсації та обмеження транспортного сполучення. Збільшилася кількість випадків домашнього насильства, зріс обсяг домашніх обов'язків. Більшість підприємств, що постраждали внаслідок пандемії й економічної кризи, – це мікробізнеси й самозайняті особи, серед яких, за статистикою, значно переважають жінки, фінансове забезпечення яких обмежилося.

**1. Оцінка політики окремих реформ Парламенту й Уряду за період вересень 2019 – червень 2020 рр. та їх відповідність інклюзивності та повазі до прав жінок і чоловіків, які є частиною «Принципів Торонто» (на основі аналізу Програми Уряду, планів міністерств й ухвалених / відхилених нормативно-правових актів)**

#### **Порядок денний «Жінки, мир, безпека»**

Міністерства та центральні органи влади реалізують Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року.

У грудні 2019 року ухвалено Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо надання статусу та соціальних гарантій окремим особам із числа учасників антитерористичної операції», відповідно до якого волонтерки, доброволиці офіційно ви-

знаються ветеранками та отримують право на соціальні гарантії, пільги нарівні з чоловіками.

#### **Децентралізація**

Міністерство розвитку громад та територій України у вересні 2019 року затвердило Стратегію ґендерної рівності на 2019–2021 рр. Серед основних інструментів реалізації Стратегії є ґендерно орієнтоване бюджетування (далі – ГОБ) у громадах на основі ґендерних профілів громад.

Міністерство фінансів України затвердило норму, відповідно до якої головні розпорядники при формуванні показників бюджетних програм показують ступінь забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, користь для суспільства з погляду забезпечення ґендерної рівності (зміни до наказу Міністерства фінансів України «Про результативні показники бюджетної програми» від 10 грудня 2010 року № 1536; наказ «Про огляди витрат державного бюджету» від 23 жовтня 2019 року № 446, який містить ґендерні індикатори у формі звіту про виконання бюджету).

#### **Виборча реформа**

Виборчий кодекс, який набув чинності 1 січня 2020 року, посилив відповідальність за недотримання ґендерної квоти. Позитивно змінилася квота з 30 % до фактично 40 % на парламентських виборах і виборах до обласних рад та рад міст з кількістю виборців від 90 тис. Кодекс не забезпечує механізм заміни кандидата/ки в разі скасування його/її реєстрації кандидатом/кою такої ж статі. На місцевих ви-

борах нижчого рівня діятиме квота 30 % – без вимоги до черговості, що створює ризик розташування кандидаток переважно в непрохідній частині списку.

Зменшення державного фінансування парламентських партій у зв'язку з ухваленням 2 жовтня 2019 року змін до Закону України «Про політичні партії в Україні» позначилося на наявному механізмі заохочення партій до залучення жінок.

### **Реформа трудового законодавства**

У 2019 році Уряд представив законопроект про реформу трудового законодавства (№ 2708), який порушував національне законодавство, зокрема статтю 22 Конституції України про неможливість звуження обсягу наявних прав при ухваленні нових законів, принцип рівності прав жінок і чоловіків на ринку праці, та не відповідав зобов'язанням України згідно з Угодою про асоціацію з Європейським Союзом. 4 березня 2020 року проєкт відкликано у зв'язку із відставкою Уряду.

### **Освіта**

Ухвалено Закон України «Про повну загальну середню освіту», що містить статтю про заборону дискримінації у сфері освіти, а у визначенні засад формування державної освітньої політики посилається на Закон України «Про освіту», називаючи, зокрема, наукові дослідження, міжнародні зобов'язання, права і свободи людини, принцип рівних можливостей для всіх, невторчання релігійних організацій в освітній процес.

Постановою Кабінету Міністрів України (далі – КМУ) оновлено Порядок підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників, що дає право обирати суб'єкта підвищення кваліфікації за напрямками, визначеними Законом України «Про освіту», серед яких – пов'язані із засадами рівності, прав людини, усвідомлення рівних прав і можливостей.

### **Охорона здоров'я та соціальна сфера**

Положення про ґендерну рівність закладено в затверджену Урядом у листопаді 2019 року Державну стратегію у сфері протидії ВІЛ-інфекції / СНІДу, туберкульозу та вірусним гепатитам на період до 2030 року, де вказано необхідність вимірювання ґендерної нерівності в доступі до послуг.

Міністерство соціальної політики України у 2020 році затвердило наказом:

- Методичні рекомендації щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах;
- Інструкцію щодо інтеграції ґендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів;
- Методичні рекомендації щодо оцінювання ґендерного впливу галузевих реформ.

### **Медіареформа**

Протидію дискримінації та/або мові ворожнечі в медіа та інших сферах не визначено пріоритетним напрямом діяльності Уряду чи Парламенту.

Протягом вказаного періоду на розгляд Верховної Ради України винесено законопроекти, які посилюють відповідальність за дискримінацію за ознакою статі в медіа / рекламі (законопроект «Про медіа» № 2693); «Про внесення змін до Закону України «Про рекламу» щодо протидії дискримінації за ознакою статі» № 3427.

## **2. Найбільш актуальні виклики й проблеми**

Порядок денний «Жінки, мир, безпека»

- Воєнний конфлікт має непропорційний негативний вплив на жінок, наприклад більшість внутрішньо переміщених осіб (далі – ВПО) – жінки.
- Участь жінок на всіх рівнях ухвалення рішень та установок в усіх аспектах мирних процесів зросла символічно і відбувається нерегулярно.
- Сектор безпеки недостатньо враховує проблеми неналежного забезпечення умов проходження служби для жінок, протидії сексуальним домаганням та насильству (за інформацією жіночих ветеранських неурядових організацій).
- Плани дій та проєкти нормативних документів, що є в публічному доступі, не враховують відмінностей між потребами жінок і чоловіків у плануванні роззброєння, демобілізації, реінтеграції.

### **Децентралізація**

- Відсутність сталості залучення до експертних

груп і громадських рад місцевого рівня ґендерних експертів/ок та представниць жіночих організацій.

- Відсутність належних статистичних показників для врахування потреб різних груп населення при створенні стратегій та планів дій громад і областей.
- Скорочення фінансування ініціатив з просування ґендерної рівності в громадах через COVID-19.

### **Виборча реформа**

- Низький рівень політичного представництва та доступу до ухвалення рішень жінок.
- Керівні органи та осередки партій переважно очолюють чоловіки.
- Надмірне фінансування виборчих кампаній та надмірний розмір виборчої застави непропорційно позначаються на жінках (на момент підготовки брифу в першому читанні ухвалено законопроекти № 2769 та № 3485, зокрема, останній про зменшення розміру виборчої застави в чотири рази).

### **Реформа трудового законодавства**

- У 2019 році ґендерний розрив в оплаті праці становив близько 23 %, у пенсійному забезпеченні – 32 %. Серед безробітних – 52,4 % жінок. У сфері оплачуваної праці в Україні зайняті 60,4 % жінок працездатного віку.
- Вертикальна сегрегація у сфері праці: жінки обіймають 23 % керівних посад. Горизонтальна сегрегація на ринку праці: жінки здебільшого працюють у бюджетній сфері, на менш оплачуваних і на посадах нижчого рівня.
- Тенденція до послаблення трудових прав та соціальних гарантій жінок у запропонованій реформі трудового законодавства у 2019 році.
- Відсутність механізмів захисту від домагань та насильства у сфері праці.
- Відпустка по догляду за дитиною не розподіляється між батьками.

### **Освіта**

- Освітні стандарти, програми, навчальні матеріали в освіті транслюють ґендерні стереотипи й упередження, містять прояви дискримінації.
- Педагогічні й науково-педагогічні працівники не проходять обов'язкового підвищення

кваліфікації з недискримінаційного підходу в освіті.

- Заклади дошкільної освіти охоплюють усе менше дітей, що негативно впливає на працевлаштування матерів й економічну забезпеченість сімей.

### **Охорона здоров'я та соціальна сфера**

- Пандемія COVID-19 посилила проблеми у сфері охорони здоров'я та соціальній сфері, стала викликом у продовженні реформ. Частину медичних закладів закрито через зараження медичних працівників (переважно жінок), інша частина надавала лише обмежений набір медичних послуг.
- Пандемія поглибила нерівності, економічна нестабільність призвела до економії жінок на контрацептивах, ліках. Жінки та дівчата ризикують втратити можливість планувати народження дітей, захищати своє здоров'я та бути незалежними в ухваленні рішень.

### **Медіареформа**

- Не врегульовано визначення понять «дискримінація за ознакою статі у медіа / рекламі», недієвий механізм притягнення до відповідальності виробників дискримінаційного медіаконтенту, реклами.
- Відсутні загальнонаціональні рекомендації щодо недискримінаційної та ґендерно чутливої мови, збалансованого представництва осіб обох статей у медіа, «видимості» людей, які стикаються з множинною дискримінацією, як експертів/ок та героїв/інь, висвітлення тематики ґендерно обумовленого насильства (далі – ГОН) та домашнього насильства.
- Не врегульовано використання фемінітивів.

## **3. Рекомендації стосовно пріоритетних дій на 2020–2021 рр.**

### **Порядок денний «Жінки, мир, безпека»**

1. До груп з розробки Національного плану дій 1325 на період 2021 року та виконання моніторингу порядку денного «Жінки, мир, безпека» долучати нові цільові групи: вдів, ветеранок, ВПО, дружин ветеранів, жінок, постраждалих від катувань, жінок-полонених та жінок-членів сімей полонених тощо.

2. Запровадити системне навчання з порядку денного «Жінки, мир, безпека» для представників у галузевих та місцевих інституціях, у центрах підвищення кваліфікації для фахівців та керівників різного рівня управління.

3. Ухвалити зміни до законодавства про недопущення, захист та протидію сексуальному насильству, пов'язаному із конфліктом.

### **Децентралізація**

1. Забезпечити включення ґендерного компонента в стратегії розвитку областей на період 2021–2026 рр.

2. Забезпечити виконання та моніторинг державних будівельних норм «Інклюзивність будівель і споруд».

3. Включити ґендерний компонент до постанови КМУ про методики формування спроможних територіальних громад.

4. Забезпечити повне виконання наказів Міністерства фінансів України про ГОБ. Проаналізувати законодавство про місцеве самоврядування та включити до компетенції сільських, селищних, міських рад врахування ґендерного компонента при розробці програм місцевого розвитку.

### **Виборча реформа**

1. Забезпечити ефективність ґендерної квоти в частині заміни кандидата/ки в депутати кандидатом/кою такої ж статі в разі скасування його/її реєстрації і черговість у списках на виборах усіх рівнів.

2. Зменшити виборчу заставу.

3. Відновити розмір фінансового заохочення парламентських партій, що сприяють більш збалансованому представництву жінок.

4. Внести зміни до Закону України «Про політичні партії в Україні» про визначення сфер використання державного фінансування, додавши просування ґендерної рівності.

### **Реформа трудового законодавства**

1. При розробці реформи трудового законодавства в Україні не допустити звуження наявних прав і гарантій працівників/иць, врахувати принцип рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Визначити розширення економіч-

них можливостей жінок одним з пріоритетів реформи трудового законодавства.

2. Забезпечити правові інструменти, що сприятимуть впровадженню принципу рівної оплати праці рівної цінності.

3. Ратифікувати конвенції Міжнародної організації праці № 171 (Про працю в нічний час), № 183 (Про захист материнства), № 189 (Конвенція про домашніх робітників), № 190 (Про протидію насильству та домагань на робочому місці), узгодити національне законодавство з ними, вжити заходи для денонсації Конвенції № 45 (Про заборону праці жінок у підземних роботах).

4. Врегулювати законодавче забезпечення безпеки праці з виконання робіт з важкими, шкідливими і небезпечними умовами праці, умовами підвищеного ризику для життя і здоров'я.

5. Інтегрувати до законодавства Директиву ЄС «Про баланс між роботою та особистим життям батьків і опікунів».

6. Ухвалити проєкт закону про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо забезпечення рівних можливостей матері та батька на догляд за дитиною (№ 3695 від 19 червня 2020 року).

### **Освіта**

1. Врахувати ґендерний компонент, принципи недискримінації, усунути стереотипні концепції щодо жінок і чоловіків при розробці:

- законів «Про дошкільну освіту», «Про освіту дорослих», «Про професійну освіту»;
- державних стандартів дошкільної, професійно-технічної, базової та профільної середньої, вищої освіти, освіти дорослих та відповідних освітніх програм;
- професійних стандартів у галузі освіти.

2. Ухвалити:

- стратегію впровадження ґендерної рівності у сфері освіти;
- положення про антидискримінаційну експертизу освітнього контенту та освітнього простору;
- комплексний план заходів Міністерства освіти і науки України (далі – МОН) на вико-

нання зобов'язань за міжнародними документами та платформами у сфері забезпечення ґендерної рівності.

**3.** Посилити внутрішній механізм забезпечення ґендерної рівності в системі МОН.

**4.** Ухвалити законопроект про внесення змін до Закону України «Про освіту» щодо забезпечення якості навчальної літератури (№ 3900 від 17 липня 2020 року).

### **Охорона здоров'я та соціальна сфера**

**1.** Забезпечити рівний доступ жінок і дівчат до якісної медичної допомоги та фінансового захисту у випадку захворювання або тимчасової втрати працездатності, зробити особливий фокус на жінках вразливих груп, сільських жінках, жінках-ВПО (тих, хто проживає в «сірій зоні»), які живуть з ВІЛ / СНІД (ЛЖВ), наркозалежних, з туберкульозом (ТБ), у конфлікті із законом, меншин.

**2.** Забезпечити всебічне дослідження доступності медичних послуг, зокрема послуг із захисту репродуктивного здоров'я жінок, врегулювати питання сурогатного материнства.

**3.** Активізувати реформи в соціальній сфері:

- розвивати в містах та громадах мережу спеціалізованих послуг для постраждалих від домашнього та ґОН, центри медико-соціальної допомоги, мобільні бригади, денні центри та притулки та інші форми надання допомоги в медичних закладах;
- законодавчо врегулювати можливість надання соціальних послуг за кошти місцевих бюджетів громадським організаціям та благодійним фондам;
- забезпечити доступність соціальних послуг для жінок вразливих категорій, жінок з дітьми та жінок із сільської місцевості.

### **Медіареформа**

**1.** Внести зміни до Закону України «Про рекламу» щодо протидії дискримінації за ознакою статі.

**2.** Врахувати в Законі України «Про медіа» принцип недискримінації за ознакою статі та іншими ознаками, встановити санкції за вчинення відповідного правопорушення.

**3.** Доручити Національній раді України з питань телебачення та радіомовлення розробити стандарти щодо забезпечення збалансованого представництва осіб обох статей у медіа як експертів/ток, героїв/інь), ґендерно чутливого мовлення, висвітлення тематики домашнього насильства та ґОН. Запровадити відповідний механізм санкцій.

**4.** Розробити й затвердити стратегію ґендерно чутливого та інклюзивного мовлення, порядок використання фемінітивів.

### **Загальні рекомендації:**

**1.** Посилювати Національний механізм ґендерної рівності шляхом навчання працівників, відповідальних за реалізацію та координацію ґендерної політики, в усіх центральних органах виконавчої влади (далі – ЦОВВ), створювати дорадчі органи при ЦОВВ з питань ґендерної рівності, розвивати ґендерні компетенції фахівців ЦОВВ, органів місцевого самоврядування. Розширювати канали для адвокації включення ґендерного компонента до реформ.

**2.** Затвердити в Міністерстві юстиції України наказ Міністерства соціальної політики України «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо оцінювання ґендерного впливу галузевих реформ» від 14 квітня 2020 року № 257.

**3.** Посилити протидію антиґендерним рухам.

**4.** Посилити моніторинг виконання національних політик з питань ґендерної рівності.

**5.** Запровадити механізм оцінювання впливу реформ на жінок та чоловіків, у тому числі тих, що стикаються з множинною дискримінацією.

**6.** Залучати жіночі організації та ґендерних експертів/ок до планування та впровадження реформ на різних рівнях.

**7.** Розробити механізм включення ґендерного компонента в розробку державного бюджету і фінансово-економічне обґрунтування законопроектів.

**8.** Визначити обов'язковість проведення ґендерно-правової експертизи законопроектів усіма суб'єктами законодавчої ініціативи.

**9.** Ухвалити розпорядження КМУ «Про питання збору даних для моніторингу ґендерної рівності».

**10.** Ратифікувати Конвенцію Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами.

**11.** Посилити моніторинг та виконання Конвенції ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок, Пекінської платформи дій, у тому числі шляхом приєднання до «Партнерства Біарріц».

---

*Ці аналітичні брифи розроблені громадськими експертами та відображають позицію громадянського суспільства. Усі брифи пройшли процес публічних консультацій та обговорень і належним чином висвітлюють думку громадян.*