



ФОНД ПІДТРИМКИ
РЕФОРМ В УКРАЇНІ

Компонент гендерної рівності та соціальної інклюзії

Чек - лист для координаторів проєктів





ФОНД ПІДТРИМКИ
РЕФОРМ В УКРАЇНІ

Гендерна рівність та соціальна інклюзія - це підхід спрямований на усунення існуючих бар'єрів та створення сприятливих умов для того, щоб ВСІ могли отримувати РІВНІ переваги, товари, послуги, ставлення, можливості для особистого зростання тощо. GESI (gender equality and social inclusion) базується на цілій низці міжнародних документів та резолюцій, основоположна з яких - резолюція ради безпеки ООН 1325, яка стала підваленою підходу Жінки, Мир, Безпека. Детальніше: [ООН](#)

Найпоширеніші **ознаки для дискримінації**:

- Вік
- Зовнішність, фізичні якості, інвалідність
- Вагітність та материнство
- Раса, етнічна приналежність, мова
- Релігія або політичні переконання
- Статева приналежність, зміна статі
- Сексуальна орієнтація
- Шлюб та особисте життя
- Соціальний статус (ветеран/військовий/цивільний)
- Майновий статус
- Детальніше: [Путівник з прав людини](#)

Гендерні ролі і норми - це очікувана суспільством поведінка жінок і чоловіків на основі їхньої статі, що відрізняється в суспільствах з різною культурою і змінюється із часом:

- Жінки, повинні виконувати соціально закріплені за ними ролі дружини та матері, підтримувати чоловіка, не домінувати, бути мультизадачними, терплячими і турботливими.
- Чоловіки повинні виконувати ролі, пов'язані з лідерством. Від них зазвичай очікують домінантності, незалежності, конкурентності та агресивності у соціальній поведінці. Саме ці стереотипні гендерні ролі і норми часто стають причиною дискримінації в її різних проявах. Детальніше: [NV](#)



Форми дискримінації:

- Пряма дискримінація це явна і очевидна дискримінація, на протидії якій зазвичай фокусуються законодавчі та регуляторні акти. Приклад - коли роботодавець, шукає на посаду керівника лише чоловіка, адже, на його думку, жінки є занадто емоційними та балакучими.
- Непряма дискримінація - з першого погляду нейтральні практики, які застосовуються до всіх, але негативно впливають на членів однієї конкретної групи (за віком, статтю, етнічним походженням, тощо). Приклад - стандартні бронежилети для військових, які не враховують будови тіла жінок (військовослужбовиці мають підвищений ризик для їхнього життя і здоров'я через неадаптовані бронежилети).
- Структурна дискримінація - дискримінація, вкорінена у процеси функціонування певної установи - "ми так працюємо" або "ми так робимо завжди". Структурна дискримінація найважча для протидії, оскільки вимагає комплексних системних змін. Детальніше: [Путівник з прав ЛЮДИНИ](#)

Підходи для забезпечення рівності:

- Equal approach (від слова рівність) - ми надаємо всім однакові ресурси і можливості, проте це не гарантує рівного результату (оскільки певним соціальним групам потрібно більше ресурсів для досягнення цього результату).
- Equity approach (від слова справедливість) - розподіляємо ресурси і можливості відповідно до потреби, для того, щоб досягти отримання рівних благ. Очевидно, що цей підхід буде кращим для досягнення бажаного результату.
- Наприклад - людям, які мають інвалідність може знадобитись додаткове обладнання для виконання певних задач, тож на цю групу доречно виділити більше фінансових ресурсів. Детальніше: [Equality and Equity](#)

Гендерний аналіз в проєктах – це оцінювання того, які наслідки матиме для жінок і чоловіків здійснення запланованих в рамках проєкту заходів, включаючи впровадження законодавства, стратегічної політики і програм в усіх сферах та на всіх рівнях.

- Мінімальний результат гендерного аналізу - впевнитись, що ваші активності не погіршують становище вразливих верств населення (не просувають існуючі стереотипи, не створюють додаткові бар'єри чи підстави для дискримінації).
- Очікуваний результат гендерного аналізу - віднайти шляхи для покращення становища всіх верств населення, в тому числі і вразливих, шляхом імплементації додаткових ініціатив або модифікації існуючих активностей в рамках проєкту.
- Донорські організації також вимагають дотримання принципу «Do no harm». Цей принцип означає, що програми повинні ідентифікувати та усувати ризики, які можуть загострити проблеми гендерної рівності та соціальної інклюзії в рамках планування чи реалізації проєкту.

Гендерний аналіз (шляхом “брейнштурму” або безпосереднього якісного аналізу) рекомендується проводити на етапі планування проєкту, щорічно протягом його імплементації та на етапі завершення проєкту. Детальніше: [Відео про гендерний аналіз](#).

Рекомендації для впровадження GESI:

- Намагатись інтегрувати GESI в контексті існуючих активностей проєкту. Оптимальний шлях - проведення гендерного аналізу та інтеграція GESI на етапі планування, однак навіть на етапі реалізації проєкту можна впровадити цей підхід. Головне - враховувати контекст, впроваджувати заходи, що підсилюють ваші ініціативи, а не суперечать ним.



- Необхідно розуміти, що експерти проєкту не будуть приділяти GESI велику частину часу, оскільки вони мають власні профільні задачі. Надмірний тиск спричинить негативну реакцію та відмову. Варто балансувати вимогу впровадження GESI компоненту з цілями та задачами реалізації проєкту (для непрофільних проєктів - не більше 20% робочого часу експертів). Якщо проєкт знаходиться на етапі планування, доцільно закласти в бюджет радника з питань GESI (мінімум 5 днів на місяць).
- Адаптувати активності GESI під конкретну мету проєкту чи потреби цільової аудиторії. GESI - це інструмент, який повинен підсилювати вплив проєкту, а не перешкоджати досягненню запланованих цілей. Частина людей вважає соціальну інклюзію та толерантність провокативною темою, тож необхідно ретельно продумувати GESI активності та впроваджувати заходи, релевантні для вашого контексту та середовища.

GESI активності в рамках проєктів і програм:

- Збір та аналіз дезегрегованих даних - інформація про учасників/цільову аудиторію ваших програм. Дезегреговані дані можна збирати через опитування, реєстраційні форми, анкети зворотнього зв'язку та інші засоби шляхом включення потрібних запитань. Отримані дані дозволять вам проаналізувати співвідношення різних груп людей, на яких впливає реалізація вашого проєкту та знайти шляхи додаткового залучення різних соціальних груп. Наприклад - якщо тренінг для підвищення кваліфікації призначено на 19:00, не дивно, що серед його учасників буде більше чоловіків, адже жінки після роботи найімовірніше мусять піклуватися про дитину через гендерні ролі в нашому суспільстві. Перенесення часу тренінгу на ранок/обід дозволить більшій кількості жінок долучатися до ваших тренінгів. Детальніше: [Питання щодо інвалідності](#)



- Опитування - якщо в рамках вашого проєкту ви маєте напрацьовані контакти з цільовою аудиторією (учасники тренінгів, гості заходів, тощо) можна провести опитування з визначеною метою і використати його для подальшої інтеграції GESI підходу. Опитування цільової аудиторії можуть допомогти вам з'ясувати поточний стан, бар'єри та виклики, з якими зіштовхуються різні соціальні групи та з'ясувати шляхи покращення їхнього становища в рамках проєкту. Наприклад - опитування "Ваша стаття/ Ваш вік/ Місце роботи/ Чи є ви офіційним опікуном дитини, людини з інвалідністю..." дозволить визначити чи впливає опікунство на розподіл посад серед жінок і чоловіків та продумати шляхи інтеграції жінок на «нежіночі» посади у вашій сфері.
- Лекції/тренінги - Якщо в рамках вашого проєкту планується проведення тренінгів та навчання, ви можете інтегрувати GESI в рамках ваших навчальних курсів. Однак необхідно адаптувати матеріали під практичні потреби учасників тренінгів. Наприклад, якщо ваша аудиторія працює з вразливими верствами населення - можна додати лекцію про коректну комунікацію та поведінку з цими соціальними групами. Якщо серед вашої аудиторії є вразливі верстви населення - ви можете додати лекцію про відстоювання власних прав та особистих кордонів.
- Правила/ порядки/ процедури роботи - доцільно проаналізувати роботу членів вашої команди на предмет ризику дискримінації та розробити певні правила та принципи роботи. Наприклад, якщо ви публікуєте вакансію, необхідно уникати як прямої (шукаємо молоду привабливу дівчину), так і непрямої дискримінації (володіння укр. мовою на рівні носія - якщо обов'язки вимагають роботу з документами тільки англійською мовою - це підстава для дискримінації на основі етнічної приналежності).



ФОНД ПІДТРИМКИ
РЕФОРМ В УКРАЇНІ

- Нормотворча діяльність – якщо ви розробляєте нормативні акти в рамках вашого проєкту - включайте аналіз ризиків та впливу запропонованих змін на становище вразливих груп, і намагайтесь уникнути або максимально зменшити вплив цих ризиків на етапі створення законопроєкту.
- Аналітична діяльність – якщо ви проводите дослідження в рамках проєкту, необхідно забезпечити включення всіх верств населення в рамках вашого дослідження, щоб отримати коректні результати. Наприклад, якщо ви проводите дослідження потреб військовослужбовців - включайте жінок, людей з пораненнями, людей з інвалідністю, етнічних меншин, тощо).
- Перегляд розроблених стандартів/ рекомендацій - якщо в рамках вашого проєкту вже були розроблені певні порядки, рекомендації, стандарти... ви можете переглянути їх на предмет дискримінації або негативного впливу на становище певних верств населення. Ніколи не пізно внести зміни, якщо це сприятиме позитивному результату.
- Тощо... В рамках вашого проєкту ви можете самостійно продумати можливі заходи, тематики та дії, які посилять сукупний вплив вашого проєкту, в тому числі на становище вразливих верств населення.

Якщо у вас з'являться питання або ж необхідна підтримка у впровадженні GESI підходу в рамках вашого проєкту - я з радістю допоможу вам на цьому шляху.

Пунько Марія,

Координаторка проєктів, радниця з питань GESI

Mariia.Punko@fsr.org.ua



ФОНД ПІДТРИМКИ
РЕФОРМ В УКРАЇНІ

“Благі наміри – ніщо, коли вони не перетворюються на добрі справи.”

(Ж. Жубер)

Цей чекліст створено в рамках програми підтримки
Спеціального радника з питань оборони Посольства
Великої Британії в Україні

Зміст даного документу може не співпадати з офіційною позицією Офісу
Спеціального радника з питань оборони Посольства Великої Британії