

# ГЕНДЕРНИЙ ПРОФІЛЬ КРАЇНИ УКРАЇНА

ЄС ЗА ГЕНДЕРНУ РІВНІСТЬ:  
СЛУЖБА ДОПОМОГИ РЕФОРМАМ

О Н О В Л Е Н И Й , Л И П Е Н Ъ 2023 Р О К У



Проект «ЄС за гендерну рівність: Служба допомоги реформам» надає підтримку країнам Східного партнерства щодо інтеграції гендерного підходу до процесу прийняття рішень та впровадження реформ (Азербайджан, Білорусь, Вірменія, Грузія, Молдова та Україна)\*. Таким чином, проєкт сприяє досягненню ефективних результатів як для жінок, так і для чоловіків.

\*В Білорусі Служба допомоги реформам надає підтримку тільки Представництву Європейського Союзу та громадянському суспільству.

© Європейський Союз 2023  
Фотографії © Європейський Союз

**Цю публікацію було підготовлено за фінансової підтримки Європейського Союзу. Зміст цієї публікації є цілковитою відповідальністю NIRAS і не обов'язково відображає погляди ЄС.**

# ГЕНДЕРНИЙ ПРОФІЛЬ КРАЇНИ УКРАЇНА

ЄС ЗА ГЕНДЕРНУ РІВНІСТЬ:  
СЛУЖБА ДОПОМОГИ РЕФОРМАМ

ОНОВЛЕНИЙ, ЛИПЕНЬ 2023 РОКУ

# ЗМІСТ

<b>СКОРОЧЕННЯ ТА АБРЕВІАТУРИ</b>	<b>i</b>
<b>1. ВСТУП</b>	<b>1</b>
1.1. Методологія	1
1.1.1. Конкретні методи, що застосовувались	2
<b>2. НАЦІОНАЛЬНИЙ КОНТЕКСТ</b>	<b>4</b>
2.1. Гендерні аспекти демографічної ситуації	4
2.2. Гендерно чутливий профіль бідності країни	6
2.3. Рейтинг України у міжнародних гендерних індексах	9
2.4. Представництво жінок у процесах прийняття рішень	10
2.5. Взаємодія та співпраця донорів у сфері гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок	12
2.5.1. Програми Представництва ЄС	13
2.5.2. Програми інших міжнародних партнерів	16
2.6. Надання гуманітарної допомоги українському народу	17
<b>3. НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ ТА ІНСТИТУЦІЙНІ ЗАСАДИ</b>	<b>20</b>
3.1. Міжнародні та регіональні зобов'язання та національна нормативно-правова база щодо гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок	20
3.1.1. Міжнародні зобов'язання	20
3.1.2. Регіональні зобов'язання	22
3.1.3. Національна нормативно-правова база	23
3.2. Національна гендерна політика	25
3.3. Інтеграція гендерних підходів у Національний план відновлення	28
3.4. Гендерні аспекти реформи децентралізації	31
3.5. Інституційна структура/ механізми	32
3.6. Статус та роль жіночих організацій: Вплив війни	37
3.7. Фінансування впровадження гендерної рівності та гендерно орієнтоване бюджетування	39

<b>4. ҐЕНДЕРНИЙ АНАЛІЗ ЗА СЕКТОРАМИ</b>	<b>45</b>
4.1. Ґендер і зайнятість та гендерний розрив в оплаті праці	45
4.1.1. Ґендерні аспекти працевлаштування	45
4.1.2. Ґендерний розрив в оплаті праці	49
4.2. Жіноче підприємництво	51
4.3. Ґендерні аспекти охорони здоров'я	53
4.4. Ґендерні аспекти освіти	59
4.5. Жінки, мир, безпека (ЖМБ)	61
4.6. Ґендерно зумовлене насильство і сексуальне насильство, пов'язане з конфліктом	63
4.7. Ґендерні аспекти зеленого переходу	67
4.8. Ґендерні аспекти цифрових трансформацій	69
4.9. Розподіл хатньої та доглядової праці між жінками та чоловіками. Культурні норми	72
<b>5. ВИСНОВКИ</b>	<b>76</b>
5.1. Національний контекст	76
5.2. Правова та інституційна база	77
5.3. Ґендерний аналіз за секторами	80
<b>6. РЕКОМЕНДАЦІЇ</b>	<b>84</b>
6.1. Рекомендації для Уряду	84
6.2. Рекомендації для громадянського суспільства, особливо для жіночих організацій	90
6.3. Рекомендації для Представництва ЄС та інших міжнародних партнерів	94
6.3.1. Впровадження гендерного мейнстримінгу Урядом	94
6.3.2. Підтримка громадянського суспільства, зокрема жіночих організацій	95
6.3.3. Адвокація та консультації	98

# СКОРОЧЕННЯ ТА АБРЕВІАТУРИ

<b>ВПО</b>	Внутрішньо переміщені особи
<b>ВРУ</b>	Верховна Рада України
<b>ГО</b>	Громадська організація
<b>ГЗН</b>	Гендерно зумовлене насильство
<b>ГОб</b>	Гендерно орієнтоване бюджетування
<b>ГПК</b>	Гендерний профіль країни
<b>ДСНС</b>	Державна служба України з надзвичайних ситуацій
<b>ЖМБ</b>	Жінки, мир, безпека
<b>ЗВО</b>	Заклад вищої освіти
<b>ЄК</b>	Європейська комісія
<b>ЄС</b>	Європейський Союз
<b>ІКЖЦ</b>	Інформаційно-консультативний жіночий центр
<b>ІКТ</b>	Інформаційно-комунікаційні технології
<b>КМУ</b>	Кабінет міністрів України
<b>ЛГБТКІ</b>	Спільнота лесбійок, геїв, бісексуалів, трансгендерів, квірів та інтерсексуалів
<b>МВС</b>	Міністерство внутрішніх справ України
<b>Мінфін</b>	Міністерство фінансів України
<b>МіО</b>	Моніторинг і оцінка
<b>МНУО</b>	Міжнародна неурядова організація
<b>МОП</b>	Міжнародна організація праці
<b>МСП</b>	Малі та середні підприємства
<b>НАДС</b>	Національне агентство України з питань державної служби
<b>НГУ</b>	Національна гвардія України
<b>НДІ</b>	Національний демократичний інститут
<b>НПД</b>	Національний план дій
<b>НПУ</b>	Національна поліція України
<b>ОГС</b>	Організація громадянського суспільства

<b>ООН</b>	Організація Об'єднаних Націй
<b>ООН Жінки</b>	Структура ООН з питань гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок
<b>ОТГ</b>	Об'єднана територіальна громада
<b>РБ ООН</b>	Рада Безпеки ООН
<b>РДУ</b>	Реформа державного управління
<b>СНПК</b>	Сексуальне насильство, пов'язане з конфліктом
<b>ФНООН</b>	Фонд ООН у галузі народонаселення
<b>УВКПЛ</b>	Управління Верховного комісара ООН з прав людини
<b>УЖФ</b>	Український жіночий фонд
<b>ЦСР</b>	Цілі сталого розвитку
<b>ЮрФем</b>	Асоціація жінок-юристок України
<b>CEDAW</b>	Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок
<b>CIDA</b>	Канадське агентство міжнародного розвитку
<b>CLIP</b>	План дій ЄС III для забезпечення гендерної рівності на 2021-2025 роки на рівні країни
<b>EPIC</b>	Міжнародна коаліція за рівну оплату праці
<b>GAP III</b>	План дій ЄС III для забезпечення гендерної рівності на 2021-2025 роки
<b>GDI</b>	Індекс розвитку з врахуванням гендерних факторів
<b>GII</b>	Індекс розвитку з врахуванням гендерної нерівності
<b>IFES</b>	Міжнародна фундація виборчих систем
<b>FAO</b>	Продовольча організація ООН
<b>OCHA</b>	Управління ООН з координації гуманітарних справ
<b>Sida</b>	Шведська агенція з міжнародного розвитку
<b>STEM</b>	Наука, технології, інженерія та математика
<b>UNICEF</b>	Дитячий фонд ООН
<b>USAID</b>	Агенція США з міжнародного розвитку





# 1. ВСТУП

В оновленому Гендерному профілі країни (ГПК) викладено загальний опис ситуації з питань гендерної рівності в Україні станом на липень 2023 року, де узагальнено досягнення та перепони на шляху до гендерної рівності, а також ті гендерні дисбаланси, які досі існують. Також проаналізовано їхні першопричини та запропоновано рекомендації щодо їх усунення. Цей документ є оновленою версією Гендерного профілю країни, розробленого у 2021 році, що має аналогічну базову структуру.

У той час як Україна досягла значного прогресу в просуванні принципів гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок, повномасштабне російське вторгнення повністю змінило ситуацію. В цілому, в 2022-2023 роках майже не було відступів від курсу забезпечення гендерної рівності, побоювання щодо чого мали численні експерти з гендерних питань та жіночі організації. Гендерна рівність залишається одним із основних пріоритетів уряду України. Утім, війна привнесла численні складнощі, які поглибили вже наявну гендерну нерівність в українському суспільстві – зокрема, це підвищення рівня гендерно зумовленого насильства та погіршення доступу різних груп жінок до необхідних послуг. Тому надзвичайно важливо розширити підтримку уряду та громадянського суспільства для забезпечення сталості гендерних перетворень, рівного залучення жінок та чоловіків до процесів післявоєнного відновлення та розвитку України, та відповідного отримання переваг від них.

## 1.1. Методологія

В методології цього ГПК поєднано різні типи інструментів для проведення комплексного аналізу гендерної рівності в Україні. Враховуючи, що сфера застосування оцінки охоплює всі можливі аспекти гендерної рівності в країні – включаючи державний сектор, приватний сектор, громадські організації (ГО), наукові кола та суспільну думку – застосовані методи покликані забезпечити цілісний аналіз усіх можливих гендерних аспектів у ключових галузях. Обрана методологія спрямована на розробку рекомендацій для оновлення Плану дій ЄС III для забезпечення гендерної рівності на 2021-

2025 роки на рівні країни (CLIP) Представництва Європейського Союзу (ЄС) в Україні, а також рекомендацій для Представництва ЄС щодо підтримки Уряду України та громадянського суспільства у сфері просування гендерної рівності.

Методи, використані при розробці оновленого Гендерного профілю країни, включають кабінетний огляд та інтерв'ю/консультації з експертами/ками, посадовими особами, представниками/цями громадянського суспільства та іншими зацікавленими особами, а також експертну оцінку висновків, включених до оновленого Гендерного профілю країни. Детально ці методи описано нижче.

Основи методології гендерного аналізу, що використовується в цьому документі, ґрунтуються на довіднику «Гендерний профіль країни та гендерний аналіз» План дій ЄС III для забезпечення гендерної рівності від лютого 2021 року. Цей документ містить практичні рекомендації щодо проведення гендерного аналізу з метою складання Гендерного профілю країни. Відповідно до вимог, цей ГПК:

- 1) містить характеристику правового та політичного контексту країни, зокрема щодо гендерної рівності;
- 2) визначає ключові гендерні розбіжності, перепони та складнощі, приділяючи основну увагу тематичним напрямам GAP III;
- 3) узагальнює наявну гендерну статистику та дані з розподілом за статтю в усіх галузях, охоплених профілем;
- 4) визначає ключові вихідні дані та можливості для програм і заходів у сфері гендерної рівності;
- 5) містить огляд конкретних гендерних питань, пов'язаних із війною;
- 6) окреслює ключових суб'єктів, що працюють у сфері гендерної рівності;
- 7) пропонує висновки та рекомендації Представництву ЄС щодо розробки Плану впровадження на рівні країни та підтримки Уряду і громадянського суспільства.

### 1.1.1. Конкретні методи, що застосовувались

Ключовим методом, що використовувався при розробці оновленого Гендерного профілю країни, був **кабінетний огляд**, який передбачав аналіз наявних досліджень, статистичних даних, законодавства, оцінок та звітів щодо гендерної рівності в Україні, включаючи гендерних аспектів галузей, перелічених у цьому документі. Такі джерела охоплювали період 2018-2023 років. За можливості, пріоритет надавався найсвіжішим даним та інформації. Офіційні статистичні дані щодо демографії, освіти, зайнятості,

гендерного розриву в оплаті праці та доступу до прийняття рішень на державній службі було доповнено висновками досліджень, проведеними приватними дослідницькими компаніями та міжнародними організаціями. Було зібрано наявні результати гендерних досліджень, проведених останнім часом урядом, міжнародними партнерами з розвитку та іншими зацікавленими особами, а їхні висновки підсумовано в оновленому Гендерному профілі країни.

Критичним обмеженням стало те, що після повномасштабного вторгнення Російської Федерації уряд (зокрема, Державна служба статистики) припинив публікувати нові офіційні статистичні дані з розподілом за статтю. Тому останні офіційні дані з розподілом за статтю датуються кінцем 2021 року або більш ранніми періодами. Відсутність актуальних даних, розподілених за статтю, та гендерної статистики становить певні складнощі для впровадження ініціатив у сфері гендерної рівності. Для збору та аналізу таких даних необхідна підтримка, що має надаватися за погодженням уряду і за умови дотримання інтересів національної безпеки.

Для підтвердження та доповнення результатів виконаного кабінетного огляду було проведено близько 20 інтерв'ю та консультацій з експертами/ками з гендерних питань, представниками/цями громадянського суспільства (насамперед, жіночих організацій), Урядовою уповноваженою з питань гендерної політики та представниками/цями її Апарату, інших державних установ, а також міжнародними організаціями та партнерами з розвитку. Ці інтерв'ю дозволили отримати уявлення про конкретні питання, пов'язані із станом гендерної рівності в Україні.

Зрештою, проєкт Гендерного профілю країни було рецензовано експертами/ками проєкту «ЄС за гендерну рівність: Служба допомоги реформам» в Україні.

## 2. НАЦІОНАЛЬНИЙ КОНТЕКСТ

### 2.1. Гендерні аспекти демографічної ситуації

Через повномасштабну війну з початку 2022 року офіційна статистика щодо чисельності населення не публікується. Станом на 1 січня 2022 року чисельність населення України становила близько 41 мільйона осіб (за даними Державної служби статистики), а оскільки Держстат припинив публікувати статистику після 24 лютого 2022 року, єдиними доступними даними про чисельність населення є оцінка Інституту демографії та соціальних досліджень, який вважає, що станом на 1 січня 2023 року населення підконтрольної Уряду частини України становило 28-34 мільйони осіб.<sup>1</sup> Таке велике розходження в цьому підрахунку пояснюється тим, що немає конкретних даних про те, скільки людей виїхало з України з 24 лютого 2022 року і скільки залишилося за кордоном.

Станом на травень 2023 року Міністерство соціальної політики офіційно зареєструвало 4,9 мільйона внутрішньо переміщених осіб (ВПО) в Україні. Однак, за даними Уряду, реальна кількість оцінюється приблизно в 7 мільйонів осіб.<sup>2</sup> За даними Управління ООН з координації гуманітарних справ (ОСНА), понад 5,4 мільйона людей є внутрішньо переміщеними особами, водночас 63% внутрішньо переміщених осіб складають жінки і 37% – чоловіки.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Данилов, О. «На 1 січня 2023 року чисельність населення України становила 28-34 млн», *Межа*, 7 квітня 2023. Див. за посиланням: <https://mezha.media/en/2023/04/07/as-of-january-1-2023-the-population-of-ukraine-was-28-34-million/>.

<sup>2</sup> Пришляк, Н. і В. Прохоренко, «Україна пододала кризовий поріг за кількістю ВПО: Верещук уточнила цифри», *УНІАН*, 3 квітня 2023. Див. за посиланням: <https://www.unian.ua/society/vereshchuk-utochnila-silki-vpo-zareyestrovano-v-ukrajini-v-berezni-12167304.html>.

<sup>3</sup> Міжнародна організація з міграції, *Базова оцінка ситуації на територіях, де проживають зареєстровані ВПО, Україна – 21 раунд*, ІОМ, Женева, Лютий 2023. Див. за посиланням: <https://dtm.iom.int/reports/ukraine-area-baseline-assessment-raion-level-round-21?close=true>.

За оцінками ОСНА, понад 8,2 мільйона біженців з України (більшість з яких – жінки і діти), виїхали до європейських країн.<sup>4</sup> Результати наявних досліджень мають схожі висновки, згідно з якими половину всіх українців, які виїхали за кордон, становлять діти, тоді як більшість дорослих (83%) – це жінки, переважно у віці від 35 до 49 років (42%). За даними Інституту демографії та соціальних досліджень, 70% українських біженок мають вищу освіту. Понад 5,85 мільйона українських біженців зареєструвалися для отримання тимчасового захисту або аналогічних національних схем захисту в різних європейських країнах.<sup>5</sup> Крім того, близько 3 мільйонів українців виїхали або були депортовані до Росії.

Станом на березень 2023 року 50% українських біженців «точно планують» повернутися в Україну, а 24% «скоріше планують» повернутися. Найважливішими факторами, що можуть сприяти їхньому поверненню, є закінчення війни (51%) та відсутність бойових дій чи авіаударів у рідному місті/регіоні (34%). Важливими є також економічні фактори, зокрема можливість знайти добре оплачувану роботу (28%) та вищий рівень життя в Україні (20%).<sup>6</sup>

За даними Міністерства соціальної політики, вперше за всю історію країни кількість працюючих українців (10,7 мільйона) у березні 2023 року приблизно зрівнялася з кількістю пенсіонерів (10,8 мільйона). Ці показники змінились у порівнянні з 16 мільйонів та 12,2 мільйона відповідно у 2020 році.<sup>7</sup> Очікується, що через повномасштабну війну та пов'язані з нею демографічні тенденції це співвідношення буде дедалі погіршуватись.

До війни жінки становили 54% населення України (23,69 млн), а чоловіки – 46% (20,45 млн).<sup>8</sup> Основними чинниками такого гендерного розриву була міграція молодих чоловіків, яка перевищувала міграцію молодих жінок, а також величезна різниця між середньою тривалістю життя жінок (76,2 років) і чоловіків (66,4 років) згідно показників станом на 2021 рік.<sup>9</sup> Понад 69,3% населення України проживало в містах, а 30,7% – у сільській місцевості.

---

<sup>4</sup> ОСНА, *Україна: Гуманітарне реагування у 2023 році: Оперативне зведення*, Управління ООН з координації гуманітарних справ (ОСНА), New York, Травень 2023. Див. за посиланням: <https://reports.unocha.org/en/country/ukraine/>.

<sup>5</sup> УВКБ ООН, «Ситуація з біженцями в Україні», 18 липня 2023. Див. за посиланням: <https://data2.unhcr.org/en/situations/ukraine>.

<sup>6</sup> Михайлішина, Д. «Що стимулюватиме українських біженців повернутися додому», *Українська правда*, 20 Березня 2023. Див. за посиланням: <https://www.epravda.com.ua/publications/2023/03/20/698183/>.

<sup>7</sup> «Пенсійна реформа: чи можливий перехід на накопичувальну систему під час війни», *Слово і діло*, 21 Квітня 2023. Див. за посиланням: <https://www.slovoidilo.ua/2023/04/21/stattja/ekonomika/pensijna-reforma-chy-mozhlyvyj-perexid-nakopychualnu-systemu-vijny>.

<sup>8</sup> Всесвітній економічний форум, *Звіт про глобальний гендерний розрив 2023*, ВЕФ, 2023. Див. за посиланням: [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2022.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf).

<sup>9</sup> Statista, «Україна: Очікувана тривалість життя при народженні з 2011 по 2021 рік, за статтю», 2021. Див. за посиланням: <https://www.statista.com/statistics/974733/life-expectancy-at-birth-in-ukraine-by-gender>.

Від'ємний коефіцієнт приросту населення пояснюється зменшенням кількості новонароджених. Якщо у 2021 році в Україні загалом народилося 271 000 дітей, то у січні-листопаді 2022 року – лише 195 000 дітей.<sup>10</sup> Певну кількість дітей українські матері народили за межами України, але їхня точна кількість невідома, так само як і перспективи їхнього повернення в Україну в осяжному майбутньому.

З 24 лютого 2022 року до 4 червня 2023 року Управління Верховного комісара ООН з прав людини (УВКПЛ) зафіксувало 24 425 жертв серед цивільного населення в Україні (8 983 особи загинули і 15 442 отримали поранення). Розподіл цих даних за статтю показує, що було вбито 4 030 чоловіків, 2 397 жінок, 276 хлопчиків і 215 дівчаток, тоді як стать 31 загиблої дитини і 1 934 дорослих поки що неможливо визначити.<sup>11</sup> УВКПЛ визнає, що ці цифри суттєво нижчі за реальну кількість жертв українців.

Точні демографічні дані про населення України – такі як статево-вікова структура, розподіл населення між сільською та міською місцевістю, відсоток домогосподарств, очолюваних жінками та чоловіками тощо – які були доступні до початку повномасштабної війни, вже недоступні у 2023 році. Найточнішим інструментом збору демографічних даних з розподілом за статтю, віком та іншими факторами є національний перепис населення. Немає можливості отримати жодних достовірних демографічних даних до закінчення війни.

## 2.2. Гендерно-чутливий профіль бідності країни

Станом на 2021 рік рівень бідності серед жінок в Україні становив 10,8% порівняно з 7,9% серед чоловіків. Найбільша частка бідного населення (витрати якого нижчі за фактичний прожитковий мінімум) проживала в малих містах (32,4%) та сільській місцевості (31,5%), тоді як у великих містах частка населення за межею бідності була значно нижчою (20,8%).<sup>12</sup>

<sup>10</sup> «На третину менше реєстрацій новонароджених за 11 місяців 2022 року», *Opendatabot*, 6 Січня 2023. Див. за посиланням: <https://opendatabot.ua/analytics/birth-and-marriage-2022>.

<sup>11</sup> Управління Верховного комісара ООН з прав людини, «Україна: Остання інформація про втрати серед цивільного населення станом на 5 червня 2023 року», 5 червня 2023. Див. за посиланням: <https://www.ohchr.org/en/news/2023/06/ukraine-civilian-casualty-update-5-june-2023>.

<sup>12</sup> Державна служба статистики України та ООН Жінки, *Індикатори для моніторингу гендерної рівності в Україні: Моніторинговий звіт 2021*, ООН Жінки, Київ, 2022. Див. за посиланням: [https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat\\_e/2021/2021\\_GEIndicators-MonitoringRepor\\_ENG.pdf](https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_e/2021/2021_GEIndicators-MonitoringRepor_ENG.pdf).

Бідність в Україні загалом не вважається «фемінізованою», і рівень бідності мало відрізняється за статтю. Однак профіль бідності в країні є гендерно зумовленим, і жінки частіше стикаються з багатовимірною бідністю. Наприклад, рівень бідності зростає зі збільшенням кількості дітей у домогосподарстві, а домогосподарства, очолювані жінками, особливо схильні до ризику бідності. Також можуть потрапити за межу бідності і літні жінки після досягнення пенсійного віку через нижчі заробітки протягом життя, менші пенсії та статистично довшу тривалість життя. Таким чином, найбільшу частку жінок, які живуть за межею бідності, становлять жінки похилого віку (35,6%). Сільські жінки особливо вразливі до бідності в різних її формах – грошова бідність, множинні депривації та соціальна ізоляція. Фактично, серед сільських жінок поєднуються декілька факторів ризику бідності. Показники старіння свідчать про те, що жінки, які проживають у сільській місцевості, є найбільшою групою літніх людей в Україні, а частка овдовілих літніх жінок у сільській місцевості вища, ніж у містах.<sup>13</sup> Загалом у 2021 році програмами соціальних виплат були охоплені лише 36% населення за межею бідності.<sup>14</sup>

Повномасштабна війна суттєво підірвала прогрес України у боротьбі з бідністю, а також унеможливила збір достовірних даних про рівень бідності у 2022-2023 роках. Єдиною доступною статистикою є звіт Світового банку, який цитується у статті The Guardian за 30 квітня 2023 року. За даними Світового банку, рівень бідності в Україні зріс з 5,5% у 2021 році до 24,2% у 2022 році, що призвело до того, що ще 7,1 мільйона людей опинилися за межею бідності, особливо в сільській місцевості.<sup>15</sup>

Станом на весну 2022 року для багатьох українців єдиним джерелом доходу була соціальна підтримка, зокрема пенсії, допомога на дітей та допомога по інвалідності. Особливо це стосувалося домогосподарств, очолюваних жінками, сімей, у складі яких є особи з інвалідністю, та сімей, у складі яких є особи похилого віку. Найбільше це стосується жінок, які становили 72% отримувачів соціальних виплат, а також більшість людей похилого віку та осіб, які здійснюють догляд за іншими членами сім'ї в Україні.<sup>16</sup> Протягом 2022-2023 років багато людей отримували допомогу, в тому числі грошову, від гуманітарних організацій.

<sup>13</sup> Український центр соціальних реформ та Фонд народонаселення ООН, 2014.

<sup>14</sup> Державна служба статистики України та ООН Жінки, *Індикатори для моніторингу гендерної рівності в Україні: Моніторинговий звіт 2021*, ООН Жінки, Київ, 2022. Див. за посиланням: [https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat\\_e/2021/2021\\_GEIndicators-MonitoringRepor\\_ENG.pdf](https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_e/2021/2021_GEIndicators-MonitoringRepor_ENG.pdf).

<sup>15</sup> Бомонт, П., «Ломбарди та черги за хлібом: Бідність охоплює Україну, а війна затягується», *The Guardian*, 30 квітня 2023. Див. за посиланням: <https://www.theguardian.com/world/2023/apr/30/ukraine-war-poverty-irpin-pawn-shops-bread-queues>.

<sup>16</sup> ООН Жінки та CARE, *Оперативний гендерний аналіз ситуації в Україні*, ООН Жінки, Київ, 4 травня 2022. Див. за посиланням: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2022/05/rapid-gender-analysis-of-ukraine>.

У березні 2022 року Уряд України започаткував дві важливі ініціативи, спрямовані на покращення фінансової підтримки населення. Першою з них стала одноразова допомога у розмірі 6 500 гривень (еквівалент 220 дол. США на той час) для фізичних осіб-підприємців та найманих працівників, які втратили дохід через війну. Єдиним критерієм отримання допомоги була реєстрація особи, котра сплачує єдиний соціальний внесок, у будь-якому з 14 регіонів країни, перелічених у Розпорядженні Кабінету Міністрів України №204-р від 6 березня 2022 року. Близько 5 мільйонів людей отримали таку допомогу у 2022 році.

Другою ініціативою стала щомісячна виплата соціальної допомоги вимушено переміщеним особам у 14 регіонах України (пізніше кількість регіонів було скорочено до 11). Переважну більшість отримувачів складають жінки та діти. Дорослі отримують щомісячну виплату в розмірі 2 000 гривень, а діти та особи з інвалідністю – 3 000 гривень. Єдиною вимогою для отримання такої допомоги є наявність довідки про взяття на облік внутрішньо переміщеної особи. Майже всі 4,9 мільйона офіційно зареєстрованих внутрішньо переміщених осіб в Україні отримують цю форму підтримки від Уряду.

Станом на березень 2023 року приблизно 17,6 мільйона осіб (49% населення України) потребували гуманітарної допомоги та захисту. За групами населення це: 6,3 мільйона внутрішньо переміщених осіб (35,8%), 6,9 мільйона непереміщених осіб (39,2%) та 4,4 мільйона осіб, які повернулись до місця постійного проживання (25%). За статтю та віком: 44,6% – жінки, 32% – чоловіки, 11,4% – дівчата і 12% – хлопці. За віковими групами: 54,3% – дорослі, 23,4% – діти і 22,3% – люди похилого віку. Крім того, 14,9% людей, які потребують допомоги, є особами з інвалідністю.<sup>17</sup>

Станом на червень 2023 року в Європі налічувалося 8,255 мільйона осіб, які виїхали з України з початку повномасштабної війни, в тому числі 5,86 мільйона осіб, зареєстрованих для отримання «тимчасового захисту» або аналогічних національних схем захисту в Європі,<sup>18</sup> через які вони отримують підтримку від держав, що їх приймають. Гуманітарна криза викликала винятковий рівень підтримки та солідарності. Уряди сусідніх країн швидко мобілізувалися, як і місцеві громади в цих країнах. Країни ЄС швидко надали тимчасовий захист і доступ до робочих місць та послуг для українців. Терміновий гуманітарний

<sup>17</sup> Управління ООН з координації гуманітарних питань (від імені Гуманітарної команди ООН в Україні та партнерів в Україні), *План гуманітарного реагування для України*, ОСНА, Київ, Лютий 2023. Див. за посиланням: <https://reliefweb.int/report/ukraine/ukraine-humanitarian-response-plan-february-2023-enuk>.

<sup>18</sup> УВКБ ООН, «Ситуація з біженцями в Україні», 18 липня 2023. Див. за посиланням: <https://data2.unhcr.org/en/situations/ukraine>.



заклик ООН для України є одним з наймасштабніших і найбільш щедро профінансованих за всю історію.<sup>19</sup> Громадські заклики в багатьох європейських країнах також знайшли велику підтримку.

## 2.3. Рейтинг України у міжнародних гендерних індексах

Три основні міжнародні індекси, які вимірюють прогрес у досягненні гендерної рівності, – це Звіт про глобальний гендерний розрив (Global Gender Gap Report), Індекс розвитку з врахуванням гендерних факторів (Gender Development Index, GDI) та Індекс розвитку з врахуванням гендерної нерівності (Gender Inequality Index, GII).

У Звіті про глобальний гендерний розрив за 2023 рік – основному міжнародному індексі, який щорічно публікується Всесвітнім економічним форумом, і за яким оцінюється досягнення в сфері гендерної рівності – Україна має 0.714 бали (за шкалою від 0,001 до 1, де 1 означає повний гендерний паритет) та займає 66 місце з 146 країн.<sup>20</sup> У 2022 році країна займала 81 місце з 146 країн, а в 2021 мала 74 місце з 156 країн. Якщо розглянути кожен вимір індексу окремо, то Україна найвіддаленіша від гендерної рівності у сфері розширення політичних прав і можливостей (маючи 0,172 бали та займаючи 87 місце). Дещо кращі справи з гендерною рівністю у сфері освіти (0,996 бали та 56 місце), економічних можливостей (0,714 бали та 55 місце), здоров'я та виживання (0,976 бали та 45 місце).

Індекс розвитку з урахуванням гендерних факторів вимірює гендерні розриви в досягненнях людського розвитку, враховуючи відмінності між жінками та чоловіками у трьох основних вимірах людського розвитку – здоров'я, знання та рівень життя. Значення GDI обчислюється для країни шляхом розрахунку значення Індeksu людського розвитку (ІЛР) окремо для жінок і чоловіків, і подальшого вираження ІЛР для жінок у відсотках відносно до ІЛР для чоловіків.<sup>21</sup> У 2021 році в Україні жіночий ІЛР для жінок складав 0.776, а для чоловіків – 0.766, що в результаті дає Індекс розвитку з врахуванням гендерних факторів в 1.012.<sup>22</sup>

<sup>19</sup> Саєз, П., «Вирішення гуманітарних дилем в українській кризі», ODI, Лондон, травень 2022. Див. за посиланням: [https://cdn.odi.org/media/documents/Navigating\\_Ukrainian\\_dilemmas\\_in\\_the\\_Ukraine\\_crisis.pdf](https://cdn.odi.org/media/documents/Navigating_Ukrainian_dilemmas_in_the_Ukraine_crisis.pdf).

<sup>20</sup> Всесвітній економічний форум, *Звіт про глобальний гендерний розрив 2023*, ВЕФ, 2023. Див. за посиланням: [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2023.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf).

<sup>21</sup> За більш детальною інформацією стосовно порядку розрахунку значень ІРГФ, див.: <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/tr/UNDP-TR-EN-HDR-2019-FAQS-GDI.pdf>.

<sup>22</sup> Програма розвитку ООН, «Індекс розвитку з врахуванням гендерних факторів: Оновлення статистичних даних за 2022 рік», 2022. Див. за посиланням: <https://hdr.undp.org/gender-development-index#/indicies/GDI>.

З огляду на три виміри індексу, розвитку людського потенціалу жінок в Україні перешкоджає їхній значно обмеженіший доступ до економічних ресурсів.

В 2021 році Україна посідала 49-е місце з 153 країн в Індексі розвитку з врахуванням гендерної нерівності, маючи показник в 0.200. Ключовими проблемами, що лежать в основі рейтингу України, як і в попередні роки, залишаються гендерні розриви в рівні економічної активності населення, а також недостатнє представництво жінок у парламенті.<sup>23</sup>

## 2.4. Представництво жінок у процесах прийняття рішень

Оскільки у 2021-2023 роках вибори не проводилися, то інформація щодо представництва жінок у виборних органах прийняття рішень у 2021 році наразі залишається переважно актуальною.

Жінки-лідери в Україні продовжують стикатися з перешкодами та залишаються недостатньо представленими, особливо на національному рівні в уряді, політичних партіях та парламенті. У нинішньому 9-мускликанні Верховної Ради України 79% народних депутатів – чоловіки і 21% – жінки.

У 2013 році було запроваджено систему квот для забезпечення представництва щонайменше 30% кандидатів у депутати однієї статі. Однак це не вплинуло на представництво жінок серед обраних депутатів за списками політичних партій, оскільки не було запроваджено санкцій за недотримання квоти. На місцевому рівні система квот 30/70 діяла з 2015 року для виборчих списків кандидатів у депутати місцевих рад у багатомандатних виборчих округах. Новий Виборчий кодекс, що набув чинності з 1 січня 2020 року, встановлює гендерну квоту 40/60 для виборчих списків політичних партій. Партії не можуть зареєструвати свої виборчі списки у виборчих комісіях, якщо вони не мають щонайменше двох кандидатів однієї статі на кожні п'ять кандидатів у списку. Хоча наступні національні вибори і призначені на 2024 рік, але якщо воєнний стан продовжиться у 2024 році, то вибори буде відкладено.

Участь жінок на керівних посадах в органах місцевого самоврядування має форму піраміди – чим нижчий рівень влади, тим більша частка жінок.

<sup>23</sup> Програма розвитку ООН, «Індекс розвитку з врахуванням гендерної нерівності 2021», 2021. Див. за посиланням: <https://hdr.undp.org/data-centre/thematic-composite-indices/gender-inequality-index#/indicies/GII>.

У жовтні 2020 року в Україні відбулися місцеві вибори, на яких застосовувалася 40% гендерна квота (квота 40/60 застосовується до парламентських виборів, а також до виборів в обласні, районні ради, та ради в громадах, де зареєстровано 10 000 виборців і більше. На виборах у ради в громадах, де зареєстровано менше 10 000 виборців, застосовується 30/70 квота). За результатами цих виборів в Україні збільшилася кількість жінок, обраних до місцевих рад. В обласних радах 27,8% нещодавно обраних депутатів – жінки. У районних радах жінки становлять 34,3% депутатів. У радах населених пунктів, де проживає понад 10 000 виборців, жінки становлять 32,6% депутатів, а в радах населених пунктів, де проживає до 10 000 виборців – 41,3% депутатів.<sup>24</sup>

На рівні територіальних громад частка жінок у радах становить у середньому 30%-35%. Однак представництво жінок на посадах голів територіальних громад становило лише 18,9% у 2015 році, а потім зменшилося до 14,5% у 2016 році та 14,3% у 2018 році.<sup>25</sup> Після останніх виборів у 2020 році відсоток жінок на посадах голів місцевих рад становить 16,6%.<sup>26</sup> Тому жінки, як правило, мають гірший доступ до керівних посад, які пов'язані з контролем та розподілом ресурсів.

Така ж піраміда спостерігається і в системі державної служби, з низьким рівнем представництва жінок серед осіб, які приймають рішення в органах виконавчої влади. Хоча жінки загалом переважають серед державних службовців, їхнє представництво зменшується на вищих керівних посадах. Станом на травень 2023 року серед 22 членів Кабінету Міністрів України п'ять жінок, у тому числі три з п'яти віце-прем'єр-міністрів.<sup>27</sup> Станом на 2020 рік жінки становили лише 33,3% державних службовців на посадах категорії «А» (вищий рівень державної служби). При цьому жінки обіймали 78,3% посад найнижчої категорії «С» (посади нижче керівників та заступників керівників структурних підрозділів міністерств та інших центральних органів виконавчої влади, керівників територіальних органів та структурних підрозділів цих органів тощо) та 68,6% посад категорії «В» (керівники та заступники керівників обласних, районних органів державної влади, керівники та заступники керівників структурних підрозділів органів державної влади).<sup>28</sup>

<sup>24</sup> Центральна виборча комісія, «Гендерний моніторинг місцевих виборів», 2020. Див. за посиланням: <https://www.cvk.gov.ua/actualna-informaciya/187243.html>.

<sup>25</sup> Продовольча та сільськогосподарська організація ООН, Серія «Гендерна оцінка країни»: Гендер, сільське господарство та розвиток сільських територій в Україні, FAO, Будапешт, 2021. Див. за посиланням: <https://www.fao.org/3/cb4501en/cb4501en.pdf>.

<sup>26</sup> Центральна виборча комісія, «Гендерний моніторинг місцевих виборів», 2020. Див. за посиланням: <https://www.cvk.gov.ua/actualna-informaciya/187243.html>.

<sup>27</sup> Уряд України, Кабінет Міністрів України, 2023. Див. за посиланням: <https://www.kmu.gov.ua/uryad-ta-organi-vladi/team>.

<sup>28</sup> Державна служба статистики України та ООН Жінки, Індикатори для моніторингу гендерної рівності в Україні: Моніторинговий звіт 2021, ООН Жінки, Київ, 2022. Див. за посиланням: [https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat\\_e/2021/2021\\_GEIndicators-MonitoringRepor\\_ENG.pdf](https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_e/2021/2021_GEIndicators-MonitoringRepor_ENG.pdf).

Одним із перспективних індикаторів гендерної рівності в судовій сфері та доступу жінок до прийняття рішень у більш широкому сенсі є співвідношення чоловіків і жінок серед суддів. У 2020 році жінки становили 53,6% усіх суддів (на 1,8% більше порівняно з 2017 роком). Разом з тим, жінки були більш представлені серед суддів місцевих та апеляційних судів (54,6% та 52,8% відповідно), тоді як серед суддів вищих спеціалізованих судів та Верховного Суду України домінували чоловіки (58,1% та 58,9% відповідно). Серед керівництва судових установ дещо більше чоловіків, хоча цей розрив не є критичним. У період з 2015 до 2020 року зросла частка жінок серед суддів Конституційного Суду (з 7,1% до 13,3%). У Верховному Суді станом на кінець 2020 року 79 суддів були жінками, а 113 – чоловіками, тобто жінки становили 41% суддів Верховного Суду.<sup>29</sup>

Також поступово зростає представництво жінок на дипломатичній службі. У період з 2015 до 2020 року частка жінок серед українських послів зросла з 4,4% до 13,9%.<sup>30</sup> Станом на кінець 2020 року жінки очолювали 23,2% політичних партій та 28,1% громадських організацій, зареєстрованих в Україні.<sup>31</sup>

Після повномасштабного вторгнення владні повноваження в окремих регіонах були делеговані військовим адміністраціям на обласному, районному та міському рівнях. Хоча наразі офіційної статистики немає, експерти відзначають такі тенденції, як подальше скорочення представництва жінок у цих військових адміністраціях, оскільки такі органи здебільшого складаються з представників органів безпеки та оборони, де і надалі домінують чоловіки.

## 2.5. Взаємодія та співпраця донорів у сфері гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок

У 2022-2023 роках міжнародні організації та двосторонні партнери з розвитку/донори активно долучились для швидкого реагування на гуманітарну кризу, спричинену повномасштабним вторгненням (докладніше див. розділ 2.6 далі).

<sup>29</sup> Державна служба статистики України та ООН Жінки, *Індикатори для моніторингу гендерної рівності в Україні: Моніторинговий звіт 2021*, ООН Жінки, Київ, 2022. Див. за посиланням: [https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat\\_e/2021/2021\\_GEIndicators-MonitoringRepor\\_ENG.pdf](https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_e/2021/2021_GEIndicators-MonitoringRepor_ENG.pdf).

<sup>30</sup> Державна служба статистики України та ООН Жінки, *Індикатори для моніторингу гендерної рівності в Україні: Моніторинговий звіт 2021*, ООН Жінки, Київ, 2022. Див. за посиланням: [https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat\\_e/2021/2021\\_GEIndicators-MonitoringRepor\\_ENG.pdf](https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_e/2021/2021_GEIndicators-MonitoringRepor_ENG.pdf).

<sup>31</sup> Державна служба статистики України та ООН Жінки, *Індикатори для моніторингу гендерної рівності в Україні: Моніторинговий звіт 2021*, ООН Жінки, Київ, 2022. Див. за посиланням: [https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat\\_e/2021/2021\\_GEIndicators-MonitoringRepor\\_ENG.pdf](https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_e/2021/2021_GEIndicators-MonitoringRepor_ENG.pdf).

Багато з них також продовжили впроваджувати стратегічні програми, спрямовані на розвиток нормативно-правової бази та інституційного механізму з питань гендерної рівності, розбудову спроможності, підтримку організацій, які захищають права жінок, підвищення рівня обізнаності та гендерні перетворення в Україні. Основними зацікавленими сторонами, що беруть участь у подальшому просуванні гендерної рівності та розширенні прав і можливостей жінок в Україні, як і раніше, залишаються парламент, уряд, міжнародні партнери з розвитку та громадські організації (ГО). Серед важливих міжнародних партнерів – Представництво ЄС, Агентство США з міжнародного розвитку (USAID), Структура ООН з питань гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок (ООН Жінки), Шведське агентство з питань міжнародного розвитку та співробітництва (Sida), Канадське агентство міжнародного розвитку (CIDA), Національний демократичний інститут (НДІ), Міжнародна фундація виборчих систем (IFES), Фонд ООН у галузі народонаселення (ФНООН), Міжнародний фонд «Відродження», Фонд імені Гайнріха Бьолля, Фонд Муквеге та інші. Серед найбільших українських жіночих громадських організацій – Український жіночий фонд (УЖФ), Інформаційно-консультативний жіночий центр (ІКЖЦ), Ла Страда-Україна, Асоціація жінок-юристок України (ЮрФем), Жіночі перспективи, Українська фундація громадського здоров'я та інші.

До ключових суб'єктів, що працюють у конкретних сферах, належать Дитячий фонд ООН (UNICEF), діяльність якого спрямована на розширення прав і можливостей та захист дівчат, і Управління Верховного комісара ООН з прав людини (УВКПЛ), що займається просуванням прав жінок, зокрема прав внутрішньо переміщених осіб і жінок, які пережили насильство. В Україні також активно працюють у сферах своїх компетенцій Програма розвитку Організації Об'єднаних Націй (ПРООН), Міжнародна організація праці (МОП) та інші агенції ООН. Крім того, з різними цільовими групами активно працюють жіночі організації на національному рівні, серед яких «Позитивні жінки», «Інсайт», «Ліга-лайф», «Чіріклі», а також регіональні жіночі громадські організації, такі як «Вісь» (Вінниця), «Успішна жінка» (Херсон), «Паритет» (Житомир), Харківський центр гендерної культури, Бюро гендерних стратегій та бюджетування та багато інших.

### **2.5.1. Програми Представництва ЄС**

Протягом останніх десятиліть Представництво ЄС є активним поборником перетворень у сфері гендерної рівності в усіх секторах України. Зокрема, воно продовжує підтримувати інтеграцію гендерних підходів у реформи, включаючи розробку нормативно-правових документів, інструментів гендерного мейнстримінгу та розбудову спроможності. Представництво ЄС сприяло інтеграції гендерних підходів в систему освіти шляхом підтримки

гендерної експертизи підручників, розбудови потенціалу та підвищення гендерної чутливості освітян, а також шляхом просування неформальних форматів гендерної освіти. Воно також підтримує жіночі організації з різних питань – від протидії гендерно зумовленому насильству до розширення економічних прав і можливостей жінок, про що детальніше буде сказано далі. Представництво ЄС бере участь у діалозі з Урядом щодо гендерних перетворень на всіх рівнях і в усіх сферах як безпосередньо, так і шляхом підтримки проєктів технічної допомоги, що реалізуються міжнародними партнерами з розвитку та ГО.

Україна є однією з країн, на яку спрямована Програма «ЄС за гендерну рівність», а проєкт «ЄС за гендерну рівність: Служба допомоги реформам» надає підтримку Уряду в інтеграції гендерних підходів у законопроєкти, політикута гендерно орієнтоване бюджетування. З початку повномасштабної війни Служба допомоги реформам надає допомогу Уряду у впровадженні гендерних підходів у плани відновлення; процедури проведення та документування результатів медичного обстеження жертв сексуального насильства, пов'язаного з конфліктом; підвищення спроможності державних службовців інтегрувати гендерні підходи у процеси гуманітарної підтримки, відновлення та післявоєнного розвитку. Служба допомоги реформам також підтримала Уряд на його шляху до дотримання стандартів гендерної рівності ЄС через багатосторонній діалог та розробку дорожньої карти.

ЄС також підтримує Фонд народонаселення ООН та ООН Жінки у продовженні широкомасштабних **проєктів** щодо сприяння рівному розподілу домашніх обов'язків та обов'язків з догляду за дітьми між жінками та чоловіками, пропагування відповідального батьківства, протидії гендерним стереотипам, запобігання та реагування на гендерно зумовлене насильство. Крім того, Фонд народонаселення ООН працює над підвищенням рівня гендерної чутливості серед населення в цілому та підтримує Уряд у боротьбі з гендерно зумовленим насильством.

Від початку повномасштабної війни Представництво ЄС підтримує зусилля з протидії сексуальному насильству, пов'язаному з конфліктом (СНПК). Зокрема, Представництво ЄС підтримує УЖФ у вдосконаленні системи реагування на СНПК. Метою цієї ініціативи є створення нормативно-правової бази, яка дозволить установам впроваджувати адресні заходи реагування. Вона спрямована на створення міцної та ефективної системи співпраці, взаємодії та перенаправлення між надавачами послуг та основними зацікавленими сторонами, які володіють необхідними можливостями для надання спеціалізованої допомоги постраждалим від сексуального насильства.<sup>32</sup>

<sup>32</sup> Український жіночий фонд, «ВИСТОЇМО РАЗОМ»: вдосконалення системи підтримки постраждалих від сексуального насильства, пов'язаного з війною». Див. за посиланням: <https://uwf.org.ua/en/resilient-together-improving-the-system-of-response-to-war-related-sexual-violence>.

Крім того, Представництво ЄС підтримує прокуратуру у розробці протоколів розслідування та розбудові спроможності щодо розслідування випадків СНПК. Додатково ведуться переговори зі Спеціальною представницею Генерального секретаря ООН з питань сексуального насильства в умовах збройного конфлікту щодо проєкту з надання комплексної підтримки постраждалим, відповідно до Плану імплементації Рамкової програми співробітництва між Урядом України та Організацією Об'єднаних Націй із запобігання та протидії сексуальному насильству, пов'язаному з конфліктом (детальніше див. розділ 4.6).

У відповідь на наслідки повномасштабної війни Представництво ЄС підтримує жіночі організації, які надають допомогу жінкам та дівчатам, що постраждали від війни. Прикладом цього є проєкт, що реалізується Бюро гендерних стратегій та бюджетування, який допомагає постраждалим жінкам з окупованих територій.

Задля сприяння формуванню знань, посилення компетентності та адвокації з гендерних питань Представництво ЄС підтримує УЖФ у реалізації проєкту з розвитку спроможності гендерних аналітичних центрів у сфері розробки політик, оцінки впливу, стратегічної адвокації та просування спеціалізованих політик з питань гендерної рівності.<sup>33</sup> Метою цього проєкту є посилення консультацій та моніторингу, що проводяться аналітичними центрами в процесі реалізації Угоди про асоціацію між Україною та ЄС, завдяки чому вони посилюють свою здатність застосовувати гендерний аналіз при розробці, аналізі та моніторингу політики, пов'язаної з перетвореннями, що стосуються Угоди про асоціацію.

Щоб сприяти розширенню економічних можливостей жінок, Представництво ЄС у партнерстві з Фондом народонаселення ООН розробило проєкт WE Act, який приділяє особливу увагу гендерно чутливому реагуванню на наслідки пандемії COVID-19.<sup>34</sup> Наразі запускається проєкт WE Act-2, що сприятиме перекваліфікації та працевлаштуванню внутрішньо переміщених жінок. Також готується цільовий проєкт навчання внутрішньо переміщених жінок у сфері інформаційних технологій (IT).

---

<sup>33</sup> Український жіночий фонд, «Мережа гендерних аналітичних центрів: посилення спроможності задля розробки передових політик, оцінки впливу, стратегічної адвокації та сфокусованих комунікацій щодо політик». Див. за посиланням: <https://uwf.org.ua/en/network-of-gender-think-tanks-capacity-development-for-advanced-policy-design-impact-assessment-strategic-advocacy-and-specialised-policy-communications-2>.

<sup>34</sup> Див.: <https://www.facebook.com/watch/?v=2962489434009255>.

## 2.5.2. Програми інших міжнародних партнерів

Діяльність ООН Жінки в Україні спрямована на забезпечення гендерної рівності в умовах війни шляхом реалізації потрійного мандату – нормативної підтримки, координації системи ООН та оперативної діяльності з метою активізації нагальних і сталих заходів, спрямованих на досягнення гендерної рівності та розширення прав і можливостей усіх жінок і дівчат. ООН Жінки продовжує реалізовувати низку великих проєктів у цих сферах, у тому числі спрямованих на посилення спроможності Уряду.

Національний Демократичний Інститут (НДІ) на національному та регіональному рівнях продовжує реалізовувати проєкти з розширення політичних прав і можливостей жінок, зокрема програму «Жінки – це 50% успіху України».<sup>35</sup> Ця програма спрямована на активізацію та підтримку жінок у громадському та політичному житті, збалансування представництва жінок і чоловіків на ключових посадах задля прискорення створення європейської моделі суспільства. НДІ співпрацює з Верховною Радою України, прагне запобігати та протидіяти дискримінації у засобах масової інформації та рекламі, а також підтримує жінок-експерток у різних галузях через такі ініціативи, як «Повага»<sup>36</sup>, яка спрямована на висвітлення та реагування на випадки сексизму в українських ЗМІ та політиці, а саме у таких напрямках: боротьба з гендерними стереотипами, дискримінацією та мізогінією; моніторинг сексистських висловлювань у публічному просторі та ЗМІ, просування принципів гендерно чутливої журналістики; моніторинг законодавчих ініціатив, пов'язаних з протидією сексизму, дискримінації та насильству щодо жінок; популяризація історій успіху жінок; адвокація Стамбульської конвенції; просування гендерної рівності та толерантності до ЛГБТК+; протидія антигендерним рухам і рухам проти рівності; протидія гендерно зумовленому насильству та насильству над жінками (політикинями й громадськими активістками). НДІ має широку мережу контактів у регіонах, включаючи, але не обмежуючись організаціями, що захищають права жінок.

USAID послідовно інтегрує гендерні підходи до кожного проєкту, який воно підтримує – від фінансового сектору до сільського господарства, від охорони здоров'я до боротьби з корупцією. У 2023 році Агентство презентувало нову Оцінку гендерного профілю, що визначатиме його програмну діяльність з гендерної інтеграції в усіх проєктах.

Міжнародна фундація виборчих систем (IFES) співпрацює з Центральною виборчою та територіальними виборчими комісіями для забезпечення механізмів збалансованого представництва жінок у виборних органах, що

<sup>35</sup> Див.: <https://50vidsotkiv.org.ua/>.

<sup>36</sup> Див.: <https://povaha.org.ua/>.



передбачає аналіз та надання рекомендацій щодо нормативно-правових актів, процесів та процедур для кожного компоненту виборчого циклу, за який відповідають виборчі органи.

Sida підтримує декілька проєктів ООН Жінки, Національного демократичного інституту та інших партнерів з розвитку у сфері гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок. У 2014-2020 роках Sida фінансувала в Україні один з найбільших у світі проєктів з гендерно орієнтованого бюджетування (ГОБ), який вплинув на реформування системи управління державними фінансами (УДФ) в Україні. Sida продовжує працювати над розбудовою спроможності Уряду щодо впровадження гендерного підходу для просування гендерної рівності.

Протягом останніх декількох років активно працює Координаційна група з питань гендерної рівності між Урядом та донорами. Її співголовами є Урядова уповноважена з питань гендерної політики та представник донорської спільноти. Група ефективно використала зростаючу прихильність Уряду до питань забезпечення гендерної рівності та координувала зусилля міжнародних партнерів, у тому числі задля попередження випадків дублювання зусиль та з метою усунення прогалин у технічній допомозі. У 2022 році вона координувала діяльність з таких нагальних питань, як надання гуманітарної допомоги у всій Україні та посилення механізму реагування на сексуальне насильство в умовах збройного конфлікту.

Слід зазначити, що у 2022-2023 роках координація між донорами та урядом щодо програм у сфері гендерної рівності посилилася. Уряд має більше впливу на визначення пріоритетів донорів, а донори покращили практику узгодження своїх програм з національним/місцевим контекстом та партнерами. І такі тенденції спостерігаються як на політичному (прийняття рішень), так і на технічному (реалізація) рівнях.

## 2.6. Надання гуманітарної допомоги українському народу

З лютого до грудня 2022 року гуманітарну допомогу отримали 15,8 мільйона людей в Україні. Станом на травень 2023 року 17,7 мільйона людей досі потребують допомоги.<sup>37</sup> Зазвичай гуманітарна допомога від гуманітарних організацій, включаючи агенції ООН та міжнародні неурядові організації

<sup>37</sup> ОСНА, Україна: Гуманітарне реагування у 2023 році: Оперативне зведення, Управління ООН з координації гуманітарних справ (ОСНА), New York, Травень 2023. Див. за посиланням: <https://reports.unocha.org/en/country/ukraine/>.

(МНУО), розподіляється серед постраждалих людей через національні та місцеві ГО, в тому числі жіночі організації. У 2022-2023 роках пріоритет при гуманітарному реагуванні надавався таким питанням:

- **Охорона здоров'я**, включаючи надання послуг первинної медичної допомоги та таких предметів, як травматологічні набори та комплекти долікарської допомоги, а також забезпечення медичних закладів кисневими компресорами та життєво важливими фармацевтичними препаратами.
- **Грошова допомога** для задоволення потреб постраждалого населення, зокрема внутрішньо переміщених осіб, біженців і мешканців громад, які приймали переселенців. Багатоцільова грошова допомога надається у вигляді різних підходів, таких як ваучери, електронні перекази, тощо, з метою задоволення життєво важливих базових потреб і забезпечення послуг захисту.
- Допомога **продуктами харчування**, включаючи гаряче харчування та використання грошових переказів, таких як сертифікати в супермаркети.
- **Забезпечення водою, засобами для санітарії та гігієни**, включаючи забезпечення безпечною питною водою, розповсюдження інформації про гігієну та гігієнічних наборів.
- **Захист**, включаючи психосоціальну підтримку постраждалого населення та тренінги з управління стресом.
- **Притулок**, включаючи надання постільної білизни, ковдр, рушників, кухонних наборів, каністр і відер для переселенців і громад, що їх приймають.<sup>38</sup>

Ключовими групами постраждалого населення, які отримують гуманітарну допомогу, є сім'ї внутрішньо переміщених осіб, люди, які перебувають у районах бойових дій або поруч із ними, а також мешканці громад, які приймають переселенців.

Оскільки українські жіночі організації (як і інші ГО) раніше не займалися гуманітарною діяльністю, їм бракувало знань і досвіду щодо гуманітарних стандартів. У перші дні після повномасштабного вторгнення їхня робота з постраждалим населенням була дещо хаотичною. Тим не менш, багато з цих організацій мають багаторічний досвід вирішення проблем захисту, включаючи гендерно зумовлене насильство, та надання підтримки вразливим групам населення. Враховуючи те, що наприкінці лютого 2022 року більшість МНУО не були присутні в Україні, а постраждале населення не отримувало допомоги від більшості таких організацій до квітня, національні та місцеві ГО, зокрема жіночі організації, а також волонтери та органи місцевої

<sup>38</sup> Український жіночий фонд, *Між рядків: Реагування українських жіночих організацій на повномасштабну війну, підходи та загрози, 2023* (ще не опубліковано).

влади стали першими, хто на власному ентузіазмі, ресурсах та навичках почав надавати підтримку людям, які постраждали від війни. З першого дня повномасштабного вторгнення саме жіночі організації забезпечували їжу, тимчасове житло, одяг, засоби гігієни, медикаменти, інші предмети першої необхідності, психологічну підтримку та захист внутрішньо переміщеним особам та мешканцям районів, де відбувалися бойові дії. Серед іншого, вони також надавали рятувальні жилети, одяг та медикаменти жінкам, які служать у збройних силах, поліції та інших установах сектору безпеки і оборони.

Після перших тижнів дещо хаотичного реагування жіночі організації почали проводити стандартну оцінку потреб постраждалого населення, яка згодом стала більш інституціоналізованою практикою, особливо з приходом МНУО, що забезпечили ресурси, необхідні для цієї мети.<sup>39</sup> Станом на 2023 рік жіночі організації працюють у двох ключових напрямках: вони реагують на прямі запити про допомогу та планують свої заходи/ програми на результатах аналізу потреб.

Позитивним моментом є те, що жіночі організації в Україні дуже активно навчаються: як на тренінгах, які їм пропонують міжнародні партнери, так і на власному досвіді – та обмінюються досвідом між собою. Протягом 2022 та на початку 2023 року жіночі організації ще більше посилили співпрацю та спроби об'єднатися в єдиний рух. Однак аби досягти цього, необхідно інвестувати більше ресурсів у мережування та адвокацію гендерної рівності та прав жінок, а наразі більшість ресурсів використовується для надання гуманітарної допомоги постраждалому населенню.

---

<sup>39</sup> Комітет з питань надзвичайних ситуацій, *Огляд реагування в режимі реального часу на Гуманітарний заклик України 2022 для Disasters Emergency Committee, 2023.*

## 3. НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ ТА ІНСТИТУЦІЙНІ ЗАСАДИ

### 3.1. Міжнародні та регіональні зобов'язання та національна нормативно-правова база щодо гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок щодо

#### 3.1.1. Міжнародні зобов'язання

Україна ратифікувала Конвенцію ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW) в 1981 році. У 2017 році країна подала восьму періодичну доповідь про виконання конвенції. На основі Заключних зауважень Комітету з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок, отриманих у 2017 році, Україна розробила Національний план дій (НПД) з виконання Заклучних зауважень, що є не лише безпрецедентним випадком для України, але й досить рідкісним у світі. Виконання плану було завершено у 2021 році.

У грудні 2021 року Україна подала дев'яту доповідь до Комітету CEDAW, який значною мірою ґрунтується на результатах моніторингу виконання Національного плану дій. Комітет розглянув доповідь під час своєї сесії 18-19 жовтня 2022 року, а 31 жовтня 2022 року ухвалив Заклучні рекомендації. За інформацією, наданою Урядом України, не планується розробляти Національний план дій з виконання цих Заклучних зауважень, оскільки в Україні нещодавно були прийняті інші комплексні Національні стратегії та плани дій з питань гендерної рівності (детальніше див. розділ 3.2 про національну гендерну політику).

У 2015 році Україна взяла на себе зобов'язання просувати Пекінську декларацію та Платформу дій, яка включає декілька стратегічних цілей щодо ризиків бідності та запобігання виключенню, а також рекомендацію урядам формулювати та впроваджувати політику, яка розширює доступ жінок до процесів прийняття рішень, послуг та ресурсів. У 2020 році Україна розробила та презентувала національну доповідь «Пекін+25», в якій висвітлила ключові досягнення за попередні п'ять років у 12 критично важливих сферах Платформи дій.

Іншим важливим пакетом зобов'язань у сфері гендерної рівності є Цілі сталого розвитку (ЦСР). Для України подолання гендерних розривів є ключовим прискорювачем їх досягнення. Місія ООН з інтеграції, активізації та підтримки політики, що була проведена у 2018 році, визначила основні проблеми, які потребують вирішення для «розкриття повного потенціалу як жінок, так і чоловіків» та прискорення сталого людського розвитку в Україні. Такі проблемні питання включають нерівність в економічній та політичній участі жінок, а також стійкість дискримінаційних гендерних стереотипів.<sup>40</sup>

Урядом України було адаптовано Цілі сталого розвитку до національного контексту, визначено завдання та встановлено відповідні базові показники для моніторингу. На додаток до національних пріоритетів, у 2016 році було проведено серію консультацій, покликаних сприяти локалізації Порядку денного з питань сталого розвитку на період до 2030 року та його 17 цілей на регіональному рівні. Під час цих консультацій гендерна рівність (ЦСР 5) не була визначена як пріоритетна ціль як серед національних, так і серед регіональних пріоритетів (фактично, ЦСР 5 була у нижній третині з поміж 17 ЦСР). Однак питання гендерної рівності та гендерних стереотипів піднімалися у зв'язку з декількома іншими цілями – зокрема тими, що стосуються освіти, гідної праці та економічного зростання, інфраструктури, інклюзивності, охорони здоров'я, подолання голоду та розвитку малого бізнесу. Така наочна невідповідність вказує на те, що в національній роботі досі «не робився акцент на гендерній рівності як на інструменті прискорення прогресу в досягненні ЦСР».<sup>41</sup> Відтак, гендерна рівність та завдання ЦСР 5 недостатньо інтегровані в національну політику, що і є ключовою прогалиною. Тим не менш, ці завдання використовуються для складання гендерної статистики, прикладом чого є останній збірник Індикаторів моніторингу гендерної рівності за 2021 рік, підготовлений Державною службою статистики України за підтримки ООН Жінки.<sup>42</sup>

<sup>40</sup> Інтеграція, активізація та підтримка політик з боку ООН, *Місія MAPS: Фінальний звіт 2018*, 2018, стор. 60.

<sup>41</sup> Інтеграція, активізація та підтримка політик з боку ООН, *Місія MAPS: Фінальний звіт 2018*, 2018, стор. 61.

<sup>42</sup> Державна служба статистики України та ООН Жінки, *Індикатори для моніторингу гендерної рівності в Україні: Моніторинговий звіт 2021*, ООН Жінки, Київ, 2022. Див. за посиланням: [https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat\\_e/2021/2021\\_GEIndicators-MonitoringRepor\\_ENG.pdf](https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_e/2021/2021_GEIndicators-MonitoringRepor_ENG.pdf).

У жовтні 2020 року Україна приєдналася до Міжнародної коаліції за рівну оплату праці (EPIC) – коаліції країн та міжнародних організацій, яка діє на глобальному, регіональному та національному рівнях для підтримки урядів, організацій роботодавців і працівників та інших зацікавлених сторін у здійсненні конкретних кроків для зменшення гендерного розриву в оплаті праці. Цій події передувала оцінка МОП в Україні «Відповідність національного законодавства, політики та практик критеріям Міжнародної коаліції за рівну оплату праці», яка була проведена у травні 2019 року. Після приєднання України до EPIC розпочалася розробка Стратегії зменшення гендерного розриву в оплаті праці (див. розділ 3.2 про національну гендерну політику).

### 3.1.2. Регіональні зобов'язання

Регіональні документи з питань гендерної рівності, до яких приєдналася Україна, включають Конвенцію Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (відому як Стамбульська конвенція) та Партнерство Біарріц.

У 2011 році Україна підписала Стамбульську конвенцію, спрямовану на боротьбу з усіма видами насильства за допомогою комплексної та ефективної системи запобігання, захисту та притягнення до відповідальності, та зробила декілька спроб для її ратифікації. У 2017 було посилено національне законодавство у сфері запобігання та протидії домашньому насильству, в тому числі з метою приведення його у відповідність до положень Стамбульської конвенції. Тим не менш, у законодавстві України ще й досі бракує необхідних механізмів для забезпечення відповідальності за вчинення домашнього насильства та надання захисту жертвам насильства. У 2020 році петицію щодо ратифікації Стамбульської конвенції підписали 25 000 громадян України. Громадянське суспільство та міжнародні партнери з розвитку також широко закликали до ратифікації інструменту. У червні 2022 року, у воєнний час, Україна нарешті ратифікувала Стамбульську конвенцію. Символічно, що ратифікація відбулася за день до очікуваного рішення про надання Україні статусу кандидата на вступ до ЄС. На думку експертів, ратифікація Стамбульської конвенції була однією з неофіційних вимог для отримання цього статусу, що також свідчить про те, що у просуванні реформ в Україні ефективно застосовується принцип обумовленості (conditionality), в тому числі і у сфері гендерної рівності та прав жінок.

У вересні 2020 року за ініціативи першої леді Олени Зеленської Україна офіційно приєдналася до Партнерства Біарріц. Згідно з цим документом Україна бере на себе зобов'язання досягти прогресу у п'яти сферах: і) безбар'єрний громадський простір, «дружній» до сімей з дітьми та

маломобільних груп населення; ii) навчання дітей принципам рівності між жінками та чоловіками; iii) запобігання насильству; iv) скорочення розриву в оплаті праці жінок і чоловіків; v) створення більших можливостей для чоловіків у догляді за дітьми. У грудні 2020 року Уряд затвердив План дій на виконання цих зобов'язань.<sup>43</sup> Партнерство Біарріц є ще одним стимулом для України рухатись вперед у досягненні гендерної рівності у конкретних сферах.

### 3.1.3. Національна нормативно-правова база

Починаючи з 1995 року, Україна взяла на себе міжнародні зобов'язання щодо просування прав жінок і відповідно розробила національну законодавчу та політичну базу задля досягнення цієї мети. Підписання Україною Угоди про асоціацію з Європейським Союзом у 2014 році надало додатковий імпульс для просування зобов'язань у сфері гендерної рівності та забезпечення рівних можливостей для жінок і для чоловіків.

Принцип рівності жінок і чоловіків перед законом закріплений у Конституції України 1996 року (стаття 24), яка передбачає рівне ставлення («без привілеїв чи обмежень») за ознакою статі і поширюється на політичну і культурну діяльність, освіту і професійну підготовку, працевлаштування та соціальне забезпечення. Стаття 24 також передбачає спеціальні заходи для захисту праці та здоров'я жінок, такі як пенсійні привілеї та заходи, що дозволяють жінкам поєднувати роботу з материнством.

Важливою законодавчою та політичною віхою в Україні стало прийняття Закону «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» у 2005 році. Він свідчить про перехід від фокусу на формальних аспектах рівності (відсутність «привілеїв чи обмежень») до проактивного підходу до «усунення дискримінації за ознакою статі [...] дисбалансу у забезпеченні рівних для жінок і чоловіків можливостей реалізовувати свої права»<sup>44</sup>, а відтак, від акценту на рівність у ставленні до людей до акценту на рівність результатів.

Прийняття Закону «Про основні засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»<sup>45</sup> від 2012 року на виконання Плану дій щодо лібералізації візового режиму між Україною та ЄС ще більш активізувало роботу в цьому напрямі, забезпечивши національні гендерні механізми сприятливою законодавчою базою для роботи. У 2014 році для забезпечення відповідності директивам ЄС щодо недискримінації в закон було внесено подальші зміни, а сам уряд провів значну роботу із застосування та просування принципу недискримінації на практиці.

<sup>43</sup> Див.: <https://www.kmu.gov.ua/news/uryad-shvaliv-plan-zahodiv-z-realizaciyi-partnerstva-biarric>.

<sup>44</sup> Див. преамбулу Закону: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.

<sup>45</sup> Див.: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17>.

За останні роки було запроваджено низку конкретних законодавчих змін, спрямованих на сприяння гендерній рівності. Хоча в Україні немає особливих законодавчих вимог щодо розширення економічних прав і можливостей жінок, у 2017 році було скасовано закон, який забороняв жінкам обіймати приблизно 450 професій.<sup>46</sup>

У грудні 2017 року Україна посилила своє законодавство щодо запобігання та протидії насильству над жінками та домашньому насильству, в тому числі шляхом криміналізації такого насильства. Ці зміни до законодавства набули чинності у 2019 році<sup>47</sup>, але законодавча база досі має низку важливих обмежень і не може повноцінно гарантувати необхідний захист для жінок.

У липні 2019 року було ухвалено новий Виборчий кодекс. Як зазначалося вище, Кодексом встановлено 40% гендерну квоту для списків політичних партій на парламентських виборах, а також на виборах до обласних та місцевих рад, а також правило, згідно з яким двоє з кожних п'яти кандидатів у партійних списках мають бути іншої статі, ніж інші три кандидати. Квота застосовуватиметься на парламентських виборах з 2024 року. На місцевих виборах квота вже була застосована у жовтні 2020 року (див. розділ 2.4 про представництво жінок у процесі прийняття рішень).

Однією з нещодавніх законодавчих змін для забезпечення гендерної рівності є пакет поправок до законодавства, що розширюють право батька на відпустку по догляду за дитиною, прийнятий Верховною Радою України у квітні 2021 року.<sup>48</sup> Законом передбачається 14-денна відпустка для батька у перший місяць після народження дитини, а також запроваджуються рівні права для чоловіків і жінок на відпустку по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. Раніше закон надавав такі права лише працюючим жінкам і не поширював їх на жінок-підприємниць та їхніх партнерів. Відтепер батько, який працює, має право на відпустку, яке не залежить від права на відпустку його дружини/партнерки.

Як у випадку з антидискримінаційним законодавством, Угода про асоціацію між Україною та Європейським Союзом запустила активний процес реформування політики в соціальній сфері на основі принципів гендерної рівності, який було ініційовано в рамках Глави 21 Розділу V «Співробітництво у сфері зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей». З 2014

<sup>46</sup> Див. наказ Міністерства охорони здоров'я від 13 жовтня 2017: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1508-17>.

<sup>47</sup> Див. Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» від 7 грудня 2017 року: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2229-19>.

<sup>48</sup> Див. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо забезпечення рівних прав та можливостей батьків і матерів на догляд за дитиною»: <https://portal.rada.gov.ua/news/Povidomlennya/206881.html>.



року було запроваджено щоквартальне звітування про виконання Плану реалізації Угоди про асоціацію. Засідання Експертно-дорадчої групи з питань імплементації положень Глави 21 та Розділу III «Юстиція, свобода та безпека» відбуваються в Уряді на регулярній основі.

У лютому 2023 року Урядова уповноважена з питань гендерної рівності та деякі народні депутати з міжфракційного об'єднання з питань рівних можливостей ініціювали процес внесення змін до законодавства про відпустку догляду за дитиною з метою створення законодавчих передумов для розвитку людського капіталу та економічного відновлення України шляхом скорочення тривалості відпустки по догляду за дитиною (яка наразі становить до 3 років), забезпечення доступності інфраструктури по догляду за дитиною для дітей віком до 3 років, а також потенційного пошуку ресурсів для забезпечення хоча б часткової оплати відпустки по догляду за дитиною (оскільки наразі вона є повністю неоплачуваною). За результатами консультацій із зацікавленими сторонами було розроблено дорожню карту для підготовки правової реформи, яка пропонує комплексний підхід до реформування законодавства з питань відпусток по догляду за дитиною, включаючи проведення необхідних досліджень та опитувань громадської думки, консультацій з роботодавцями, працівниками (профспілками), закладами догляду за дітьми та міжнародними партнерами, а також аналіз міжнародного досвіду та інші кроки. Наразі дорожня карта обговорюється між Урядовою уповноваженою, народними депутатами, МОП та ООН Жінки.

Уряд України, парламент та окремі міністерства продовжують відігравати провідну роль у розробці та просуванні нових законів та поправок до законодавства, які зміцнюють національну законодавчу базу з питань гендерної рівності. Однак міжнародній спільноті, жіночим організаціям та організаціям громадянського суспільства досі доводиться проводити адвокацію або навіть застосовувати принцип обумовленості для забезпечення прийняття та впровадження певних законодавчих рамок – зокрема, щодо протидії ґЗН та СНПК на практиці.

## 3.2. Національна гендерна політика

У 2021-2022 роках Уряд України особливо активно працював над розробкою та прийняттям Національних планів дій, методичних рекомендацій та інших політичних інструментів з питань гендерної рівності. Як результат, наразі діють комплексні та детальні стратегії та плани дій з гендерних питань, які визначатимуть діяльність національних та регіональних/місцевих органів влади на найближчі роки. У воєнний час реалізація національної гендерної політики в різних відомствах не була послідовною, хоча є численні приклади

відданості справі на високому рівні та значного покращення показників. Загалом, всебічність, деталізація та ефективність національної гендерної політики демонструє певні досягнення, починаючи з 2021 року.

У серпні 2022 року Кабінет Міністрів України (КМУ) ухвалив Державну стратегію забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та затвердив План дій з її реалізації на 2022-2024 роки.<sup>49</sup> Стратегія містить чотири стратегічні цілі (а також операційні цілі та пов'язані з ними напрями діяльності):

1. Національний механізм забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків ефективно функціонує та має спроможність підтримувати розробку, впровадження, моніторинг та оцінку політик гендерної рівності в різних сферах суспільного життя та на всіх рівнях.
2. Жінки і чоловіки не зазнають насильства, в тому числі насильства, пов'язаного з воєнними діями та збройними конфліктами, мають рівний доступ до правосуддя і беруть рівну участь у розбудові миру та пост конфліктному відновленні.
3. Жінки і чоловіки мають рівні права та можливості для розвитку людського потенціалу у сферах освіти, охорони здоров'я, соціального захисту, культури і спорту.
4. Жінки та чоловіки беруть рівну участь у різних сферах економічної діяльності, отримують переваги від результатів сталого економічного розвитку та мають рівний доступ до всіх видів економічних ресурсів.

Враховуючи виклики повномасштабної війни на території України, стратегія передбачає впровадження гендерних аспектів при наданні гуманітарної допомоги та у пост конфліктному відновленні, участь жінок у процесах відновлення, у тому числі у прийнятті рішень на всіх рівнях – від національного рівня до рівня громади, а також посилення спроможності державних службовців щодо інтеграції гендерних підходів у процеси відновлення.

У грудні 2022 року Кабінет Міністрів України ухвалив Стратегію впровадження гендерної рівності в освіті на період до 2030 року<sup>50</sup> та затвердив Операційний план її реалізації на 2022-2024 роки, який спрямований, зокрема, на подолання гендерно-зумовленого вибору спеціальностей у професійно-технічних навчальних закладах та закладах вищої освіти, що лежить в основі горизонтальної гендерної сегрегації на ринку праці та гендерного розриву в оплаті праці.

---

<sup>49</sup> Офіс Урядової уповноваженої з питань гендерної політик, «Уряд ухвалив Державну стратегію забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року», 12 серпень 2022. Див. за посиланням: <https://www.kmu.gov.ua/news/uriadom-skhvaleno-derzhavnu-stratehiu-zabezpechennia-rivnykh-prav-ta-mozhlyvostei-zhinok-i-cholovikiv-na-period-do-2030-roku>.

<sup>50</sup> Див.: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163-2022-%D1%80#Text>.

У вересні 2023 року було затверджено Національну стратегію подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року та План дій з її реалізації, підготовлені Міністерством економіки спільно з ООН Жінки та МОП. Стратегію було розроблено в результаті серії багатосторонніх консультацій між урядом, роботодавцями, профспілками, громадянським суспільством та гендерними експертами/ками з метою усунення основних причин гендерного розриву в оплаті праці, зокрема горизонтальної та вертикальної гендерної сегрегації, нерівномірного розподілу домашньої праці між чоловіками та жінками, а також прогалин у законодавстві щодо рівної оплати за працю рівної цінності.

Урядом України також впроваджується Національний план дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на 2021-2025 роки. У грудні 2022 року<sup>51</sup> було оновлено Національний план дій з метою врахування нових реалій, спричинених повномасштабною війною. Зокрема, розширено перелік заходів для надання ефективної та своєчасної допомоги постраждалим від сексуального насильства в умовах збройного конфлікту. Національним планом дій також передбачено усунення культурних бар'єрів для забезпечення повноцінної участі жінок у вирішенні питань миру та безпеки, запобігання домашньому насильству та торгівлі людьми, а також підвищення рівня обізнаності постраждалих від гендерно-зумовленого насильства.

До інших важливих національних гендерних політик належать наступні:

- План дій задля виконання зобов'язань Уряду України в рамках міжнародної ініціативи «Партнерство Біарріц» з просування гендерної рівності (Розпорядження Кабінету Міністрів України №1578-р, 16.12.20);
- Державна соціальна програма запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі на період до 2025 року (постанова Кабінету Міністрів України №145, 24 лютого 21);
- Національна стратегія створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року (Розпорядження Кабінету Міністрів України №366-р, 14 квітня 2021 р.).

Існують також і певні галузеві/відомчі інструменти, зокрема, План дій з гендерної політики Міністерства внутрішніх справ та План дій з гендерної політики Національної гвардії України.

Національна політика спрямована на вирішення широкого кола питань, що впливають на жінок і чоловіків, зокрема: підвищення рівня їхньої обізнаності щодо своїх законних прав, боротьба з гендерними стереотипами, покращення доступу до освітніх можливостей, медичних послуг та базової

<sup>51</sup> Див.: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2020-%D1%80#Text>.

інфраструктури, а також боротьба з бідністю. Ці інструменти є дорожньою картою для реалізації конкретних заходів, спрямованих на розширення прав і можливостей жінок, і допомагають підвищити пріоритетність гендерних питань у порядку денному уряду.

### **3.3. Інтеграція гендерних підходів у Національний план відновлення**

Процес планування Урядом післявоєнного відновлення країни стартував невдовзі після повномасштабного вторгнення. Указом Президента України «Про Національну раду з питань відновлення України після війни» від 21 квітня 2022 року (№ 266/2022) було створено Національну раду з питань відновлення України після війни для розробки стратегій, планів дій, пропозицій щодо першочергових реформ та відповідних нормативно-правових актів, які регулюватимуть процеси відновлення країни. Для забезпечення ефективного функціонування Національної ради було створено 24 робочі групи, які охоплюють усі можливі сфери, пов'язані з післявоєнним відновленням і розвитком України. Офіс реформ Кабінету Міністрів України виконує функції секретаріату, який координує роботу цих 24 робочих груп.

Вже у травні 2022 року Урядова уповноважена з гендерної політики та представники міжнародної спільноти розпочали адвокацію необхідності інтеграції гендерних підходів у процес планування відновлення. У результаті було підготовлено та надіслано до секретаріатів усіх 24 робочих груп аналітичну записку (policy paper) щодо необхідності інтеграції гендерних підходів у планування відновлення (з аргументацією, конкретними кроками та очікуваними результатами) та запит включити гендерних експертів та експерток до складу всіх робочих груп, залучених до розробки Плану відновлення. Фактично було залучено експертів/-ок з гендерних питань, але рівень їхньої участі та прийняття їхніх пропозицій і рекомендацій був нерівномірним. Деякі робочі групи оперативно реагували та ефективно інтегрували пропозиції стосовно забезпечення гендерної рівності у відповідні розділи Плану відновлення. Інші здебільшого проігнорували вимоги та можливості впровадження гендерного підходу. Схоже, що розділи Плану відновлення більш гендерно чутливі тоді, коли міжнародні партнери з розвитку брали активну участь у відповідних робочих групах і робили акцент на інтеграції гендерних підходів у проєкт плану.

Перший проєкт Плану відновлення було розроблено в червні 2022 року напередодні Конференції з відновлення України в Лугано, Швейцарія, 3-5 липня 2022 року. Проєкт був досить «гендерно-сліпим», без врахування

гендерних розбіжностей. Тому, зокрема для покращення загального сприйняття документа міжнародними партнерами, Уряд включив гендерну проблематику до п'яти аналітичних записок щодо політик відновлення та супровідних аналітичних матеріалів, представлених на конференції в Лугано. Важливим досягненням конференції стало те, що «Гендерну рівність та інклюзію» було проголошено одним із семи принципів відновлення України, що створило підґрунтя для продовження аналітичних та адвокаційних зусиль з метою включення гендерних аспектів до Національного плану відновлення.

Для другої версії цього документу Офісом реформ Кабінету Міністрів України було оголошено запит на пропозиції до проєкту Плану відновлення від широких груп зацікавлених осіб, організацій громадянського суспільства та експертів/-ок. Подання таких пропозицій щодо інтеграції гендерних підходів від гендерних експертів/-ок та жіночих організацій до кожного з 24 розділів Плану відновлення координувалось Урядовою уповноваженою за підтримки проєкту «ЄС за гендерну рівність: служба допомоги реформам».

У листопаді 2022 року Офіс реформ проаналізував фактичне врахування та включення пропозицій щодо інтеграції гендерних підходів до 24 розділів Плану відновлення. З'ясувалося, що враховано не більше 20% від загальної кількості поданих пропозицій. Причинами цього була потреба в більшій деталізації або обґрунтуванні пропозиції, а також нерозуміння особами, які приймають рішення, необхідності інтеграції гендерних підходів до Плану відбудови.

При розробці третьої версії документу Офіс реформ визначив сім пріоритетних сфер для посилення зусиль з інтеграції гендерних підходів. Враховуючи поточний стан безпеки, зокрема атаки на енергетичну інфраструктуру восени та взимку 2022 року, такими пріоритетними сферами було назначено нову аграрну політику, енергетичну безпеку, діджиталізацію, захист прав дітей, захист прав ветеранів, повернення громадян та соціальний захист. Центром економічного відновлення за підтримки Посольства Великої Британії було розроблено більш ґрунтовні пропозиції щодо інтеграції гендерної проблематики, які були направлені на:

- розширення представництва жінок у професіях, в яких вони традиційно були недостатньо представлені, наприклад, в енергетиці, ІКТ, сільськогосподарських професіях, пов'язаних з використанням устаткування та біотехнологій;
- розширення доступу жінок до ресурсів, інформації, фінансування, тощо, у тому числі для підприємництва в цих галузях;

- визнання внеску жінок та підвищення їхньої видимості в тих сферах діяльності, де вони представлені недостатньо;
- подолання незбалансованості соціального захисту та підтримки; і
- подолання чинників, що призводять до гендерних розривів – зокрема, гендерних стереотипів щодо «жіночих» та «чоловічих» професій, здатності жінок бути успішними підприємцями, ролі жінок та чоловіків у сім'ї та суспільстві.

У березні 2023 року Офісом реформ було високо оцінено актуальність пропозицій, підтверджено, що вони будуть взяті до уваги та надані галузевим робочим групам для розгляду та використання. Два фактори, що лежать в основі прийнятності пропозицій, передбачають потужну адвокацію та належний рівень обґрунтування – оскільки пропозиції ґрунтуються на фактичних доказах, включаючи статистичні дані, що висвітлюють гендерні бар'єри у семи сферах.

Національний план відновлення та його розділи не затверджені жодним офіційним документом. Однак протягом 2022-2023 років редакції Плану відновлення фактично підміняли собою урядові політики та документи щодо реформ. За неофіційними відгуками державних службовців, вище керівництво України віддає пріоритет планам відновлення як документам, де визначаються необхідні дії (а не лише стратегіям та національним планам дій, які було офіційно затверджено в останні роки). Відтак, важливо продовжувати підтримувати зв'язок з урядом, зокрема з Офісом реформ, для посилення роботи з інтеграції гендерних аспектів, спираючись на наявний успішний досвід.

Влітку 2023 року Європейська комісія ініціювала розробку Плану України (Ukraine Facility Plan), що має на меті встановити засади для підтримки реформи та відновлення України від наслідків війни шляхом надання фінансової допомоги у розмірі 50 млрд євро протягом 2024-2027 років. План містить 15 розділів, одним з яких є розділ про відновлення людського капіталу. За результатами численних консультацій між Міністерством економіки, яке координує розробку плану, Урядовою Уповноваженою з гендерної політики, міжнародними партнерами з розвитку, жіночими організаціями та гендерними експертами/ками початку листопада 2023 року до розділу про людський капітал було внесено підрозділ про гендерну рівність. За умови належного виконання Плану це дозволить забезпечити, що у процесі відновлення людського капіталу буде усунено або скорочено гендерні бар'єри, особливо ті, які обмежували жінок від повноцінної участі в економіці. Станом на середину листопада триває адвокаційна та експертна робота для інтеграції гендерних підходів в інші розділи Плану України.

Виходячи з інституційної та правової бази України, а також Плану дій III для забезпечення гендерної рівності ЄС (GAP III), Представництво ЄС вважає посилення інтеграції гендерних підходів в усі сфери планів відновлення за доцільне та можливе, тому продовжує підтримувати Уряд в усіх відповідних секторах/ реформах.

### 3.4. Гендерні аспекти реформи децентралізації

Прогрес, досягнутий у сфері децентралізації до повномасштабного вторгнення, підвищив стійкість України. Така вища стійкість, у свою чергу, допомогла громадам подолати виклики, пов'язані з війною. Зокрема, громади мали необхідні повноваження та ресурси для координації питань безпеки на місцях, а також для надання гуманітарної допомоги внутрішньо переміщеним особам і місцевим мешканцям, що включало відкриття гуманітарних хабів у громадах, а також співпрацю з організаціями громадянського суспільства та міжнародними партнерами.

Однак повномасштабна війна призвела до призупинення реформи децентралізації у 2022 році. Лише навесні 2023 року Міністерство розвитку громад, територій та інфраструктури змогло повернутися до порядку денного реформи децентралізації.<sup>52</sup> Цей процес в основному залишається гендерно нейтральним і не враховує можливості для впровадження гендерного підходу. Зокрема, законопроект про службу в органах місцевого самоврядування, який був поданий до парламенту 31 грудня 2021 року і який вважається наступним великим кроком у реформі децентралізації, є повністю «гендерно сліпим» та абсолютно не враховує гендерні фактори.<sup>53</sup>

Жінки та жіночі організації залишаються недостатньо представленими на керівних посадах на місцевому рівні. Таким чином, вони не в змозі повноцінновпливати на перебіг реформи. Більшість представників місцевої влади досі мають обмежене розуміння або брак досвіду проведення гендерного аналізу чи інтеграції гендерних підходів. Той факт, що за керівництво в багатьох регіонах, особливо в районах, де тривають бойові дії, відповідають місцеві військові адміністрації, також обмежує можливості жіночих організацій впливати на прийняття рішень на місцевому рівні.

<sup>52</sup> «Міжнародні партнери допомагають Україні знаходити рішення для зміцнення місцевого самоврядування під час війни, - В. Негода», *Decentralization.gov*, 9 листопада 2022. Див.: <https://decentralization.gov.ua/news/15737>.

<sup>53</sup> Див. проект Закону «Про службу в органах місцевого самоврядування»: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=73563](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=73563).

Ще один гендерний вплив війни на децентралізацію полягає в тому, що багато обласних, районних рад та громад виділяють кошти зі своїх бюджетів на підтримку Збройних Сил України. У 2022-2023 роках це було поширеною практикою у всій країні, і це може обмежувати доступ до послуг для місцевих мешканців та внутрішньо переміщених осіб, особливо для жінок і сімей.

Низка проєктів, реалізованих партнерами з розвитку, зокрема ООН Жінки, Національним демократичним інститутом, USAID, Sida та іншими, пропонують позитивні приклади врахування гендерних аспектів у процесі децентралізації. Так, результати цих проєктів, направлених на посилення спроможності та експертну підтримку гендерно орієнтованого врядування, гендерно орієнтованого бюджетування, гендерного аналізу бюджетних програм та надання гендерно чутливих послуг, мали вплив на місцеві фінансові рішення, що принесло користь різним вразливим групам населення, зокрема, сім'ям з низьким рівнем доходу та людям з інвалідністю.<sup>54</sup> Надзвичайно важливо відновити і продовжити такі ініціативи після завершення повномасштабної війни.

Перспективним напрямом підтримки також вважається локалізація процесів відновлення – розробка та реалізація планів відновлення на регіональному та місцевому рівнях. Такою локалізацією також має передбачатися застосування гендерного підходу: збір інформації про наявні гендерні розриви на регіональному та місцевому рівнях, розробка заходів для подолання цих розривів та включення цих заходів до відповідних планів відновлення. Задля цього важливо залучати гендерну експертизу на регіональному та місцевому рівнях.

### 3.5. Інституційна структура / механізми

Повномасштабна війна майже не вплинула на інституційний гендерний механізм в Україні, який фактично складається з таких елементів:

- Віце-прем'єр-міністерка з питань європейської інтеграції, яка курує розробку та впровадження гендерної політики;
- Урядова уповноважена з гендерної політики, яка є ключовою рушійною силою гендерних перетворень на законодавчому, стратегічному та виконавчому рівнях в уряді України;
- Міністерство соціальної політики – центральний орган виконавчої влади, що здійснює координацію процесів розробки та реалізації гендерної політики;

<sup>54</sup> Проєкт «Гендерно орієнтоване бюджетування в Україні», *Гендерний аналіз бюджетів програм, що фінансуються з державного та місцевих бюджетів в Україні у 2016 році: Звіт*, ЄС, Київ, 2016, стор. 55, цитата в Звіті з гендерного аналізу в Україні USAID 2017, стор. 56.



- 56 уповноважених посадових осіб (як правило, заступників/-ць голів державних органів влади), які відповідають за координацію гендерної політики у своїх відомствах;
- Понад 30 структурних підрозділів з питань гендерної рівності в органах державної влади;
- Радники/-ці з гендерних питань в органах державної влади. Станом на кінець 2022 року налічувалось понад 90 радників/-ць з гендерних питань, з них близько 50 у системі Міністерства оборони;<sup>55</sup>
- Близько 10 консультативних рад та робочих груп при державних органах влади;
- 25 уповноважених посадових осіб (заступників/-ць голів обласних/Київської міської державних адміністрацій) у кожній області України;
- 25 структурних підрозділів обласних/Київської міської державних адміністрацій, які відповідають за гендерну політику. Як правило, це Департамент соціального захисту населення;
- близько 10 радників/-ць з гендерних питань при головах обласних державних адміністрацій.
- 25 регіональних консультативно-дорадчих рад з питань сім'ї, гендерної політики, запобігання гендерно зумовленому насильству та торгівлі людьми.

У Верховній Раді України також створено міжфракційне об'єднання з питань рівних можливостей, і низка депутатів на особистому та інституційному рівнях надзвичайно активні у просуванні рівних можливостей та боротьбі з дискримінацією та сексизмом.

Як і у випадку з національною гендерною політикою, діяльність різних державних органів у сфері гендерної рівності протягом 2021-2023 років не була послідовною. А оскільки воєнний час асоціюється з більш ручним управлінням, а не інституціоналізованими практиками державного управління, то зросла роль керівництва відомств у просуванні (або, навпаки, гальмуванні) гендерної рівності. Зараз пріоритетність гендерної проблематики у відомствах більше пов'язана з позицією та публічними заявами самих керівників/-ць відомств, ніж це було до повномасштабного вторгнення. Позитивними прикладами «чемпіонів» з питань гендерної політики у 2022-2023 роках є міністерка та заступниця міністра економіки, які надзвичайно наполегливо розробляли та просували Стратегію зменшення гендерного розриву в оплаті праці, а також забезпечення гендерної рівності серед одержувачів малих грантів для підприємців.<sup>56</sup>

<sup>55</sup> Гороховська, А., «ЗСУ показало свою команду радників з гендерних питань», *UNN*, 4 травня 2023. Див. за посиланням: <https://www.unn.com.ua/uk/news/2026003-zsu-pokazalo-svoyu-komandu-radnikov-z-gendernikh-pitan>.

<sup>56</sup> Міністерство економіки України, «Тенденція до скорочення розриву в оплаті праці жінок та чоловіків в Україні має стати стійкою та незворотною», - Юлія Свириденко», 12 травня 2023. Див. за посиланням: <https://www.kmu.gov.ua/news/tendentsiia-do-skorochennia-rozryvu-v-oplati-pratsi-zhinok-ta-cholovikiv-v-ukraini-maie-staty-stiikoiu-ta-nezvorotnoiu-iuliiia-svyrydenko>.

Іншим прикладом є Міністр закордонних справ, який закликав підтримувати жінок у дипломатичній кар'єрі, в тому числі при призначенні на посади послів.<sup>57</sup> Ще одним ключовим прихильником гендерної рівності є Голова Національного агентства України з питань державної служби (НАДС), яка наполегливо забезпечує інтегрування гендерних підходів у навчальні програми для держслужбовців. Урядова уповноважена з питань гендерної політики також продовжує відігравати роль поборниці гендерної рівності, хоча її рішення не є обов'язковими для інших державних установ.

Однак критично важливим залишається питання про те, як органи влади та посадовці розуміють гендерну рівність. Перехід від формальної рівності (відсутність диференційованого ставлення, привілеїв чи обмежень) до фактичної рівності можливостей (усунення бар'єрів та визнання непрямих і системних форм дискримінації та несприятливого становища), як описано вище в контексті законодавчої еволюції, схоже, відбувається і на рівні індивідуального мислення посадовців, що може бути відображенням ширших суспільних та культурних змін, які поступово відбуваються. Втім цей перехід залишається незавершеним, і це, здається, породжує неоднозначність в інтерпретації – і особливо в застосуванні – принципів рівності на практиці з точки зору розробки, складання та впровадження політик.

Одним із прикладів цього є серія гендерних аудитів, що було проведено всіма центральними органами виконавчої влади влітку-восени 2022 року за підтримки проєкту «ЄС за гендерну рівність: Служба допомоги реформам». Детальні методичні рекомендації щодо проведення гендерного аудиту було надано Міністерством соціальної політики у Наказі №448, затвердженому 9 серпня 2021 року. У 2022 році за підтримки Служби допомоги реформам було доопрацьовано опитувальник для проведення аудиту, частиною якого стало дослідження серед держслужбовців щодо гендерної рівності в державному секторі, що виконувалось у два етапи у 2022 році.<sup>58</sup> Загалом в дослідженні взяли участь 21 148 посадовців з 79 центральних органів виконавчої влади (71,3% – жінки та 28,7% – чоловіки).

Хоча учасники/ці дослідження загалом задоволені технічними умовами праці, більше половини респондентів/ок (62,7%) повідомили, що не мають можливості працювати гнучко (гнучкий графік, робота з дому тощо). Приблизно на 5,7% більше чоловіків, ніж жінок, повідомили про наявність таких можливостей. Абсолютна більшість респондентів/ок (94,7%) вважають, що чоловіки та жінки мають рівні шанси та можливості підвищувати свою кваліфікацію та/або проходити професійне навчання

<sup>57</sup> «Кулеба пообіцяв докласти усіх зусиль для збільшення кількості жінок-послів та керівників», *Слово і діло*, 8 березня 2020. Див. за посиланням: <https://www.slovoidilo.ua/promise/82881.html>.

<sup>58</sup> Див.: [https://drive.google.com/file/d/1h4ypRPlmX\\_fsM5N8AgJtJzGhzu4qzZJG/view](https://drive.google.com/file/d/1h4ypRPlmX_fsM5N8AgJtJzGhzu4qzZJG/view).

для подальшого кар'єрного зростання. Більше половини (55%, жінок і чоловіків майже порівну) вважають, що існують належні умови для поєднання професійних і сімейних обов'язків. Трохи менше половини респондентів/ок (47,3%) вітали б можливість приводити дітей на роботу, причому про таку потребу повідомили більше жінок (51,1%), ніж чоловіків (38,1%). Хоча більшість респондентів/ок (82,5%) вважають, що чоловіки і жінки мають рівні можливості поєднувати роботу і сімейні обов'язки, з цим твердженням погоджується значно більше чоловіків (52,9%), ніж жінок (38,2%). Дослідження також показало, що жінки частіше стикаються із зауваженнями щодо своєї зовнішності, особистого та сімейного життя, приниженням, знецінюючими коментарями через їхню стать та сексуальними домаганнями. Готовність звертатися по допомогу залишається вкрай низькою як серед чоловіків, так і серед жінок. Лише 0,7% з 12% респондентів, які повідомили, що стикалися з різними проявами дискримінації та сексуальних домагань на робочому місці, звернулися по допомогу.<sup>59</sup>

На рівні окремих відомств проведення ґендерного аудиту має здебільшого формальний характер («для галочки»). Робочі групи, створені при відомствах для проведення ґендерного аудиту, здебільшого не аналізують реальні прояви ґендерної нерівності на робочому місці та їхні першопричини. Однак, оскільки такий аудит має проводитися регулярно, можна очікувати, що навчання державних службовців методам ґендерного аудиту зробить використання цього інструменту набагато ефективнішим.

В уряді України досі переважає тлумачення ґендерної рівності як відсутності відкритої дискримінації та диференційованого ставлення до жінок і чоловіків. У перекладі на більш зрозумілу мову це означає, що метою ґендерної рівності сприймається, а відтак, і проявляється головним чином, просто чисельна рівність.<sup>60</sup> З іншого боку, лише меншості державних службовців притаманна здатність вийти за рамки такого трактування і зважити на той факт, що соціальні ролі, приписувані жінкам і чоловікам, часто ставлять їх у різні позиції з точки зору доступу до рівних прав і соціальних благ. Як правило, державні службовці, які мають такий рівень розуміння, здебільшого працюють у ґендерних підрозділах або є радниками з ґендерних питань в органах державної влади.

Одним із шляхів вирішення цієї проблеми є регулярні тренінги з ґендерних питань для держслужбовців. Важливо, що останніми роками такі тренінги проводяться не лише проектами технічної допомоги (як у попередні десятиліття), а й Національним агентством України з питань державної

<sup>59</sup> Див.: [https://drive.google.com/file/d/1h4ypRPImX\\_fsM5N8AgJtJzGhzu4qzZJG/view](https://drive.google.com/file/d/1h4ypRPImX_fsM5N8AgJtJzGhzu4qzZJG/view).

<sup>60</sup> Міжнародна організація праці, *Партисипативний ґендерний аудит Міністерства соціальної політики*, МОП, Київ, 2019, р. 31.

служби (НАДС). У 2020 році загалом 643 державні службовці (530 жінок, 113 чоловіків)<sup>61</sup> пройшли підвищення кваліфікації з питань гендерної рівності за кошти Державного бюджету. За даними НАДС, у 2021-2022 роках кількість посадовців, які пройшли навчання, ще зросла, що свідчить про інституціоналізацію тренінгів з гендерних питань у системі державного управління. У 2022-2023 роках проєкт «ЄС за гендерну рівність: Служба допомоги реформам», ООН Жінки та інші партнери надають широку підтримку НАДС в оновленні навчальних програм з гендерних питань, а також у включенні гендерних підходів в інші навчальні програми. І така практика має продовжуватися, щоб держслужбовці мали прогресивніше розуміння основ гендерної рівності та впроваджували його у конкретні політики та дії.

З метою подальшого зміцнення національного гендерного механізму України у лютому-квітні 2023 року та відповідно до євроінтеграційних зобов'язань країни Уряд за підтримки проєкту «ЄС за гендерну рівність: служба підтримки реформ» розробив дорожню карту просування гендерної рівності, метою якої є забезпечення прийняття органами державної влади та органами місцевого самоврядування управлінських рішень з урахуванням принципу гендерної рівності, а очікувані результати від її реалізації передбачають таке:

- у стратегічному плануванні Уряду використовуються аналітичні інструменти для інтеграції гендерних підходів;
- у законодавчу базу інтегровано гендерну перспективу;
- на національному та місцевому рівнях наскрізно, прозоро та ефективно діють гендерні інституційні механізми;
- державні службовці у своїй діяльності дотримуються принципів гендерної рівності.

Хоча дорожню карту ще не затверджено як офіційний нормативно-правовий акт, вона окреслює ключові пріоритети Уряду щодо просування питань гендерної рівності на найближчі роки, і Уряд заохочуватиме міжнародних партнерів використовувати і враховувати її у своїх програмах в Україні.

---

<sup>61</sup> Державна служба статистики України та ООН Жінки, *Індикатори для моніторингу гендерної рівності в Україні: Моніторинговий звіт 2021*, ООН Жінки, Київ, 2022. Див. за посиланням: [https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat\\_e/2021/2021\\_GEIndicators-MonitoringRepor\\_ENG.pdf](https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_e/2021/2021_GEIndicators-MonitoringRepor_ENG.pdf).

## 3.6. Статус та роль жіночих організацій: Вплив війни

До початку повномасштабної війни спектр українських жіночих організацій був різноманітним і налічував близько 1 000 зареєстрованих організацій (з-поміж близько 160 000 громадських організацій загалом), причому деякі з яких працювали з початку 1990-х років. Не всі ці організації були активними, але, за даними Українського жіночого фонду та ООН Жінки, їхні партнерські мережі налічували близько 250 та 150 жіночих організацій відповідно – йдеться про організації, які проводять видиму діяльність і взаємодіють з урядом, іншими жіночими організаціями та міжнародними організаціями. Протягом 2022-2023 років близько 150-200 жіночих організацій продовжували свою діяльність після повномасштабного вторгнення.<sup>62</sup> Крім того, у 2022 році та на початку 2023 року було створено певну кількість ініціативних груп жінок, але немає інформації про те, скільки з них було офіційно зареєстровано за останні 15 місяців.

Жіночі організації завжди були активними захисниками прав жінок та гендерних перетворень в Україні. Однак з лютого 2022 року умови для їхньої діяльності, а також для жінок-активісток і громадянського суспільства загалом різко погіршилися, зокрема:

1. У перші місяці після вторгнення жіночі громадські організації швидко досягли межі вигорання і відчули гострий брак фінансових ресурсів, оскільки працювали цілодобово, надаючи підтримку жінкам, які постраждали від війни. Згодом вони звикли до такого рівня навантаження; проте, гуманітарна підтримка і надалі надається переважно українськими ГО та волонтерами, а фінансово підтримується міжнародними агенціями, ГО та двосторонніми донорами.
2. Така ситуація не дозволяє жіночим організаціям повноцінно займатися розробкою політик та адвокаційною діяльністю, оскільки їм бракує часу та людського потенціалу. Таким чином, зберігається ризик відкату щодо порядку денного у сфері прав жінок, оскільки нині стратегічну, гендерно трансформаційну діяльність жіночих ГО, уряду та міжнародних партнерів з розвитку обмежено.
3. Хоча жіночі організації беруть участь у координації певних гуманітарних процесів та процесів, пов'язаних із СНПК, вони практично не беруть участі у процесах миру та безпеки, навіть на рівні громад, не кажучи

<sup>62</sup> ООН Жінки, *Швидка оцінка: Вплив війни в Україні на жіночі громадські організації*, ООН Жінки, Київ, 2022. Див. за посиланням: <https://eca.unwomen.org/en/digital-library/publications/2022/03/rapid-assessment-impact-of-the-war-in-ukraine-on-womens-civil-society-organizations>.

вже про дискусії та прийняття рішень на національному рівні. Позиція жінок здебільшого залишається неврахованою при прийнятті рішень урядом у критично важливих секторах.

4. Недостатньо ефективною залишається координація між Урядом та жіночими організаціями щодо реалізації порядку денного з питань жінок, миру та безпеки; аналогічна ситуація і в загальній сфері гуманітарної допомоги та відновлення. Хоча координація поступово покращується на національному рівні, вона залишається проблемною на регіональному та місцевому рівнях.

Станом на листопад 2023 року певні фактори ризику, перераховані вище, залишаються латентними (тобто, вони досі не проявились), але не можна бути повністю впевненими, що вони не проявляться в майбутньому.

Хоча співпраця між жіночими організаціями, урядом та місцевими органами влади поступово покращується, жіночі організації все ще не залучені до розробки політик, прийняття рішень і навіть до засідань органів влади. А якщо вони і залучені, то їхні голоси, як правило, не чують. Співпраця здебільшого обмежується обміном інформацією про потреби постраждалих осіб – оскільки місцеві органи влади реєструють постраждалих осіб, вони найкраще обізнані з поточною статистикою.

Однією з важливих особливостей України є те, що жіночі організації вже давно співпрацюють з установами сектору безпеки та оборони. Повномасштабне вторгнення неоднозначно вплинуло на цю співпрацю. Воно збільшило потребу у співпраці, тим самим відкривши нові шляхи та можливості. Але водночас воно зробило інституції сектору безпеки та оборони більш закритими та менш схильними до співпраці.

Важливим партнером жіночих організацій та джерелом експертних знань і ресурсів є міжнародні організації. Зокрема, вони є критично важливими партнерами в адвокації перед урядом, оскільки саме вони вимагають обговорення гендерних питань та присутності гендерних експертів/ок та представниць жіночих організацій на міжнародних заходах високого рівня. Таким чином, правозахисна діяльність жіночих організацій на міжнародному рівні є потужною, але їхній вплив на національну політику є відносно слабким, а з початком повномасштабної війни ще більше зростає їхня залежність від міжнародних організацій/донорів, які забезпечують їхнє навчання, політики з дотримання гуманітарних стандартів, а також не менше 95% фінансування. Водночас значна частина жіночих організацій критично сприймає бюрократію, тривалі процеси прийняття рішень, вимоги до звітності та видимості, а також зверхнє ставлення до них з боку міжнародних організацій. Хоча ця ситуація і покращувалася протягом

2022-2023 років, все ще є потенціал для більшої гнучкості та розширення можливостей жіночих організацій щодо розробки програм та управління більшими бюджетами.<sup>63</sup>

Повномасштабна війна створила нові виклики та бар'єри для жіночих організацій в Україні, оскільки суттєво змінила напрямки діяльності, відносини з цільовими групами, владою та міжнародними організаціями/донорами (особливо в перші місяці після 24 лютого), а також моральний дух і доступність ресурсів. Загалом, жіночі організації стали сильнішими та впливовішими. Однак це відбувається за рахунок того, що вони надзвичайно перевантажені та виснажені.<sup>64</sup> Їм потрібні ресурси та партнерства, щоб повноцінно повернутися до своєї стратегічної діяльності – адвокації, захисту та просування прав жінок. Представництву ЄС слід розглянути можливість розширення підтримки жіночих організацій для просування порядку денного гендерної рівності та підтримання гендерних перетворень в українському суспільстві.

### 3.7. Фінансування впровадження гендерної рівності та гендерно орієнтоване бюджетування

Незважаючи на повномасштабну війну, Міністерство фінансів України (Мінфін) та головні розпорядники бюджетних коштів (ГРК) продовжують впроваджувати гендерно орієнтоване бюджетування (ГОБ) на національному та місцевому рівнях. Міністерство видало листи-інструкції для головних розпорядників коштів державного та місцевих бюджетів з рекомендацією застосовувати гендерний підхід при формуванні бюджетних запитів у 2023-2025 роках. У Пояснювальній записці до проекту Закону про Державний бюджет на 2023 рік міститься інформація про реалізацію ГОБ у бюджетних програмах і зазначається, що ГОБ став особливо необхідним під час війни та в умовах обмежених бюджетних ресурсів, адже вкрай важливо враховувати становище, потреби та інтереси різних груп жінок і чоловіків, а також оперативно реагувати на нові реалії та виклики.

Аналіз бюджетних запитів показує, що кількість гендерно чутливих бюджетних програм зросла. Під час підготовки проекту Державного бюджету на 2023 рік гендерні аспекти були враховані вже у 50 бюджетних

<sup>63</sup> Український жіночий фонд, *Між рядків: Реагування українських жіночих організацій на повномасштабну війну, підходи та загрози, 2023* (ще не опубліковано).

<sup>64</sup> Український жіночий фонд, *Між рядків: Реагування українських жіночих організацій на повномасштабну війну, підходи та загрози, 2023* (ще не опубліковано).

програмах (33 ГРК). Для порівняння, при підготовці проекту Державного бюджету на 2022 рік гендерні аспекти були враховані у 47 бюджетних програмах (32 ГРК), а у 2021 році – у 41 бюджетній програмі (29 ГРК).

При формуванні бюджетних запитів на 2023-2025 роки гендерні підходи в бюджетних програмах врахували такі головні розпорядники бюджетних коштів, як Апарат Верховної Ради України, Міністерство внутрішніх справ, Міністерство оборони, Міністерство освіти і науки, Міністерство соціальної політики, Міністерство розвитку громад та територій, Головне управління розвідки Міністерства оборони, Національне агентство з питань запобігання корупції, Розрахункова палата та обласні державні адміністрації.

Головні розпорядники коштів місцевих бюджетів також продовжують впроваджувати гендерні підходи в бюджетний процес, але наразі неможливо відстежити кількість гендерно чутливих програм.

Робота над ГОБ стала дещо менш помітною з 2020 року з завершенням проекту «Гендерно орієнтоване бюджетування в Україні», який фінансувався Sida. Проект надавав експертну підтримку та оприлюднював усі законодавчі зміни та досягнення щодо впровадження ГОБ. Втім навіть в умовах повномасштабної війни Міністерство фінансів продовжує працювати над сталістю та інституціоналізацією ГОБ.

Цьому сприяє низка нормативно-правових актів з гендерного бюджетування, розроблених в Україні в період з 2010 до 2020 року, які і досі залишаються чинними. Найважливішими засадами серед них є наступні:

- Гендерно орієнтований підхід включено до Стратегії реформування системи управління державними фінансами на 2022-2025 роки на державному та місцевому рівнях (№ 1805-р від 29 грудня 2021 р., схваленої Кабінетом Міністрів України).<sup>65</sup> Кожен головний розпорядник бюджетних коштів зобов'язаний проводити гендерний аналіз щонайменше однієї бюджетної програми на рік.
- Міністерство фінансів України наказом від 2 січня 2019 року затвердило Методичні рекомендації щодо застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі, що використовуються головними розпорядниками бюджетних коштів та іншими учасниками бюджетного процесу з метою врахування гендерних аспектів при плануванні, виконанні та звітності за бюджетними програмами.<sup>66</sup>

<sup>65</sup> Див. Стратегію реформування системи управління державними фінансами на 2022-2025 рр.: [https://www.mof.gov.ua/storage/files/Позпорядження\\_1805\\_Стратегія\\_СУДФ.pdf](https://www.mof.gov.ua/storage/files/Позпорядження_1805_Стратегія_СУДФ.pdf).

<sup>66</sup> Див. Наказ Міністерства фінансів України про затвердження Методичних рекомендацій щодо впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в процесі складання та виконання бюджету: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0001201-19>.



- Наказом Міністерства фінансів «Про результативні показники бюджетної програми» № 1536 від 10 грудня 2010 року визначено, що якісні показники мають підкреслювати переваги для суспільства, які принесе реалізація бюджетної програми, в тому числі з точки зору забезпечення гендерної рівності.<sup>67</sup>
- Наказ Міністерства фінансів «Про проведення аналізу витрат державного бюджету» № 446 від 23 жовтня 2019 року передбачає, що результати гендерного аналізу бюджетних програм мають враховуватися під час аналізу ефективності, результативності та економічної доцільності відповідних видатків державного бюджету.<sup>68</sup>
- Наказ Міністерства фінансів «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо складання середньострокових місцевих бюджетів на 2019 рік» № 130 від 29 березня 2019 року передбачає застосування гендерного підходу на етапі прогнозування, метою чого є зменшення гендерних розривів, пом'якшення негативних тенденцій та посилення позитивних тенденцій у відповідній сфері/секторі з точки зору задоволення потреб та інтересів з врахуванням статті.<sup>69</sup>
- Наказ Міністерства фінансів «Про затвердження Порядку проведення оцінки ефективності бюджетних програм головними розпорядниками бюджетних коштів» № 223 від 19 травня 2020 року передбачає використання гендерного аналізу бюджетних програм як одного з джерел інформації для:
  - оцінки результатів діяльності;
  - оцінки ефективності державних послуг та задоволення потреб та інтересів отримувачів/користувачів і надавачів державних послуг, у тому числі за гендерною та іншими ознаками;
  - підвищення якості та ефективності державних послуг – наприклад, дослідження потреб та інтересів отримувачів/користувачів державних послуг, у тому числі шляхом запровадження відповідних опитувань (анкетування) та проведення гендерного аналізу бюджетних програм.<sup>70</sup>
- Лист-інструкція Міністерства фінансів головним розпорядникам бюджетних коштів щодо підготовки бюджетних запитів на 2021-2023 роки, яка, як зазначалося вище, містить положення щодо гендерного підходу.

<sup>67</sup> Див. Наказ Міністерства фінансів України про показники виконання бюджетної програми: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1353-10?find=1&text=%D2%91%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%B9#Text>.

<sup>68</sup> Див. Наказ Міністерства фінансів України про перевірку видатків державного бюджету: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1277-19?find=1&text=%D2%91%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B5%D1%80#Text>.

<sup>69</sup> Див. Наказ Міністерства фінансів України про затвердження Методичних рекомендацій щодо складання середньострокових місцевих бюджетів на 2019 рік: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0130201-19?find=1&text=%D2%91%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B5%D1%80#Text>.

<sup>70</sup> Див. Наказ Міністерства фінансів України про Порядок проведення оцінки ефективності бюджетних програм головними розпорядниками бюджетних коштів: <https://ips.ligazakon.net/document/RE34929>.

- Пояснювальна записка до проєкту Закону про Державний бюджет України на 2023 рік містить інформацію про застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі.

Розпорядники коштів державного та місцевих бюджетів регулярно практикують гендерно орієнтоване бюджетування. Як результат, було виконано наступне:

- За період 2014-2020 рр. понад 100 бюджетних програм, серед яких програми у сфері аграрної політики, безпеки та оборони, освіти і науки, охорони здоров'я, соціального захисту та соціального забезпечення, молодіжної політики, фізичної культури і спорту, культури і мистецтва, було проаналізовано з гендерної точки зору.
- Під час підготовки бюджетних запитів на 2021-2023 роки гендерні аспекти врахували 29 головних розпорядників коштів державного бюджету (35%) за 41 бюджетною програмою.
- Серед програм, що фінансуються з місцевих бюджетів, 75% були проаналізовані з гендерної точки зору, в результаті чого у 2020 році 1 075 програм стали більш гендерно чутливими.
- Міністерство соціальної політики, Міністерство освіти і науки, Міністерство молоді та спорту, Державна служба статистики України внесли зміни до понад 30 нормативно-правових актів щодо інтеграції гендерних підходів за результатами гендерного аналізу бюджетних програм.

Водночас, основними складнощами у впровадженні гендерно орієнтованого бюджетування є:

- Державні службовці та посадові особи органів місцевого самоврядування продовжують демонструвати низький рівень обізнаності щодо політики гендерної рівності. Незважаючи на те, що політика гендерної рівності впроваджується протягом останніх 25 років, і попри потужну законодавчу базу України, критична маса державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування має викривлене сприйняття і не поділяє цілей та цінностей гендерної рівності.
- Міністерство фінансів має обмежене сприйняття гендерно орієнтованого бюджетування лише як фінансового інструменту підвищення бюджетної ефективності, а не як інструменту досягнення цілей гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок.
- Такий підхід залишає поза увагою стратегічні гендерні інтереси, зокрема в частині зміни соціальних норм, які дискримінують жінок та обмежують їхній доступ до певних сфер діяльності та прийняття рішень, а також перешкоджають їхній самореалізації.

- Бракує законодавчого підґрунтя для застосування гендерно орієнтованого бюджетування. Вимоги щодо застосування гендерного підходу в бюджетному процесі, які Міністерство фінансів України включило в нормативно-правові акти, мають рекомендаційний, а не обов'язковий характер, що перешкоджає сталому застосуванню гендерно орієнтованого бюджетування.
- Формальне використання програмно-цільового методу ще не стало потужним інструментом забезпечення зв'язку між фінансуванням бюджетної програми та кінцевими суспільно значущими результатами, які очікуються від її виконання. Як і раніше, бюджетні програми здебільшого спрямовані на утримання установ, а не на надання суспільних послуг. У них важко простежити акцент на задоволенні потреб та інтересів жінок, чоловіків, дівчат і хлопців.
- Проблемою є несприйняття змін держслужбовцями та посадовими особами органів місцевого самоврядування. Багато хто не бажає змінювати усталені підходи, процедури та формати розробки документів, що використовуються в бюджетному процесі.
- Плинність кадрів призводить до втрати інституційної пам'яті, а також зниження відповідальності за раніше прийняті рішення.
- Відсутність даних з розподілом за статтю та гендерної статистики перешкоджає проведенню якісного гендерного аналізу програм, що фінансуються з державного та місцевих бюджетів.
- Координація між усіма зацікавленими сторонами щодо наскрізної, комплексної інтеграції гендерних аспектів у стратегії, політику, програми та проекти є досі слабкою. Як наслідок, застосування гендерно орієнтованого бюджетування не є системним. Натомість воно залишається на розсуд окремих розпорядників бюджетних коштів.

Незважаючи на це, гендерно орієнтоване бюджетування увійшло в систему управління державними фінансами на державному та місцевому рівнях в Україні, оскільки воно орієнтоване на підвищення адресності, ефективності та прозорості видатків з бюджету.

Повноцінний аналіз державних видатків та витрат на цілі гендерної рівності на національному рівні неможливий через брак даних та публічної інформації, доступної в режимі онлайн, особливо в умовах воєнного стану. Крім того, через відсутність системи моніторингу для відстеження та звітування про загальний обсяг гендерно орієнтованого фінансування, також неможливо надати приблизну цифру загального обсягу фінансових ресурсів, які інвестуються у пріоритети гендерної рівності урядом України.<sup>71</sup>

---

<sup>71</sup> Структура ООН з питань гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок, *Сприяння гендерній рівності та розширенню прав і можливостей жінок в Україні через ефективне співробітництво та фінансування у сфері розвитку*, ООН Жінки, Київ, 2021, р. 50.

Чинні національні плани дій щодо забезпечення гендерної рівності не передбачають виділення фінансування з державного або регіональних бюджетів на пріоритети гендерної рівності. Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року, Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 на період до 2025 року, Національна стратегія подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року та Стратегія впровадження гендерної рівності в освіті на період до 2030 року передбачають фінансування з джерел, відмінних від державного чи обласного бюджетів, тобто вони мають фінансуватися з бюджетів міжнародних партнерів з розвитку та організацій громадянського суспільства. Держава робить свій фінансовий внесок у реалізацію цих стратегій та планів дій, лише виплачуючи заробітну плату працівникам відповідних державних установ та надаючи приміщення для проведення заходів. І напевно така ситуація зміниться до завершення воєнного стану.

## 4. ГЕНДЕРНИЙ АНАЛІЗ ЗА СЕКТОРАМИ

### 4.1. Гендер і зайнятість та гендерний розрив в оплаті праці

#### 4.1.1. Гендерні аспекти працевлаштування

Гендерна нерівність в економічних можливостях, а також дискримінація при працевлаштуванні та на робочому місці обмежують доступ жінок до зайнятості, доходів та кар'єрного зростання в Україні. За даними Державної служби статистики, рівень економічної активності жінок працездатного віку в Україні у 2021 році становив 56% порівняно з 68,5% для чоловіків того ж віку. Рівень зайнятості жінок працездатного віку становив 50% порівняно з 61% для чоловіків. Того ж року 55% жінок працездатного віку були зайняті повний робочий день, і 5% мали власний бізнес, порівняно з 66% і 9% чоловіків відповідно.<sup>72</sup> На економічну інтеграцію жінок також впливає їхня залученість до виконання домашніх обов'язків, вища ймовірність самозайнятості у неформальному секторі, вертикальна сегрегація праці, що призводить до меншої кількості жінок на керівних посадах, а також вища ймовірність працевлаштування у державному секторі, де заробітна плата, як правило, нижча, що призводить до горизонтальної сегрегації зайнятості.

Законодавство України не створює жодних бар'єрів чи перешкод для жінок чи чоловіків обіймати будь-яку посаду в будь-якій професії на ринку праці як у державному, так і в приватному секторах. У 2017 році було скасовано нормативно-правовий акт, який забороняв жінкам обіймати близько 450 професій, як було вказано вище.<sup>73</sup> Однак законодавство про зайнятість жінок є скоріше гендерно сліпим, ніж гендерно чутливим, оскільки не сприяє зменшенню існуючих диспропорцій та не сприяє збільшенню представленості жінок у певних секторах економіки.

<sup>72</sup> Державна служба статистики України, «Зайнятість населення за статтю, типом місцевості та віковими групами» (дані за 2021), 2022.

<sup>73</sup> Див. Наказ Міністерства охорони здоров'я від 13 жовтня 2017: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1508-17>.

Повномасштабна війна надзвичайно сильно вплинула на сферу зайнятості, в тому числі на гендерні моделі зайнятості. З лютого 2022 року рівень зайнятості та доступ до працевлаштування як у приватному, так і в державному секторах різко знизився для жінок і чоловіків у всій Україні. Вважається, що в приватному секторі найбільше постраждали працівники малих і середніх підприємств (МСП).<sup>74</sup>

Підприємства були закриті, призупинені та/або зруйновані. Точних даних про кількість українців, які втратили роботу, немає. Однак станом на кінець березня 2022 року 42% малих і середніх підприємств припинили роботу, 31% призупинили свою діяльність, а їх працівникам перестали виплачувати заробітну плату.<sup>75</sup> Більшість респондентів/ок Оперативного гендерного аналізу, проведеного ООН Жінки та CARE у березні та квітні 2022 року (і жінки, і чоловіки) повідомили, що або вони самі, або члени їхніх родин, або і ті, й інші втратили роботу, а отже, і засоби до існування, або зазнали скорочення заробітної плати/доходів.<sup>76</sup> Найбільше постраждали внутрішньо переміщені особи. Дехто з переміщених осіб шукав роботу в приймаючих громадах, але ринок праці в цих районах був обмеженим і до війни. У 2022 році кількість вільних робочих місць була мізерною. Хоча дані з розподілом за статтю відсутні, опитування, проведене Міжнародною організацією з міграції (МОМ) серед переміщених осіб, більшість з яких становлять жінки, показало значне зниження загального доходу, а третина переміщених домогосподарств зазначила, що у березні-квітні 2022 року вони взагалі не мали доходу.<sup>77</sup>

Опитування Європейської Бізнес Асоціації (ЄБА), проведене у квітні 2022 року, показало, що лише 17% підприємств працювали у довоєнному режимі, 16% обмежили свою «географію діяльності», 19% були змушені закрити деякі підприємства, офіси чи торгові точки, а близько 30% компаній перестали працювати взагалі. Незважаючи на таку ситуацію, більшість великих компаній намагалися підтримати своїх працівників – 68% виплатили заробітну плату своїм співробітникам на місяць і більше наперед, приблизно кожна третя компенсувала своїм працівникам витрати на переїзд, а майже чверть

---

<sup>74</sup> ООН Жінки та CARE, *Оперативний гендерний аналіз ситуації в Україні*, ООН Жінки, Київ, 4 травня 2022. Див. за посиланням: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2022/05/rapid-gender-analysis-of-ukraine>.

<sup>75</sup> «В Україні припинили роботу 42% малих підприємств», Укрінформ, 15 березня 2022. Див. за посиланням: <https://www.ukrinform.ua/rubric-economy/3429854-v-ukraini-pripinili-robotu-42-malih-pidpriemstv.html>.

<sup>76</sup> ООН Жінки та CARE, *Оперативний гендерний аналіз ситуації в Україні*, ООН Жінки, Київ, 4 травня 2022. Див. за посиланням: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2022/05/rapid-gender-analysis-of-ukraine>.

<sup>77</sup> Міжнародна організація з міграції, *Звіт про внутрішнє переміщення осіб в Україні*, МОМ, Женева, 1 квітня 2022. Див. за посиланням: [https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/IOM\\_Ukraine%20Displacement%20Report\\_R2\\_final.pdf](https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/IOM_Ukraine%20Displacement%20Report_R2_final.pdf).

зняла житло для працівників у Західній Україні або за кордоном. Водночас, кожне п'яте мале або середнє підприємство повідомляло, що більше не в змозі виплачувати заробітну плату працівникам. Переважна більшість запропонувала своїм працівникам неоплачувані відпустки, і лише 8% просто звільнили своїх працівників.<sup>78</sup> Щоб пом'якшити вплив війни, деякі роботодавці намагалися впровадити гнучкі моделі зайнятості та оплати праці, такі як неоплачувані відпустки, графіки неповного робочого дня, зменшення заробітної плати та віддалену роботу, у тих випадках, коли це було можливо. Жінки та чоловіки, які працювали віддалено або чию роботу можна виконувати віддалено, постраждали від війни найменше. Проте у другій половині 2022 року та у 2023 році роботодавці, особливо в державному секторі, почали вимагати від своїх працівників працювати офлайн або принаймні повернутися до своїх регіонів проживання, і найбільше це торкнулося жінок, оскільки саме вони переважають серед тих, хто виїхав з України або були внутрішньо переміщеними в інші регіони.

Починаючи з літа 2022 року, ситуація з безробіттям в Україні поступово покращується. За даними Національного банку України, наразі рівень безробіття становить близько 20% і, як очікується, до кінця 2023 року знизиться до 18,3%.<sup>79</sup> Оскільки Державна служба статистики наразі не публікує актуальні дані про зайнятість населення з розподілом за статтю, інформація про рівень безробіття серед жінок та чоловіків у 2023 році відсутня.

Гендерні бар'єри, що залишилися від довоєнних моделей зайнятості, включають горизонтальну гендерну сегрегацію на ринку праці та неформальну зайнятість. Найяскравіші приклади горизонтальної гендерної сегрегації стосуються таких секторів, як інформаційно-комунікаційні технології (ІКТ), енергетика, освіта, сектор безпеки та оборони, будівництво та певні види робіт у сільському господарстві.

Частка жінок-працівниць в ІКТ-галузі зростає протягом останнього десятиліття. Проте станом на 2022 рік жінки становили лише 30,8% найманих працівників та майже третину фізичних осіб-підприємців (які також де-факто є найманими працівниками) в ІКТ-галузі, причому більшість з них зайняті на адміністративних посадах, що передбачає нижчу оплату праці та менше можливостей для подальшого кар'єрного зростання.<sup>80</sup>

<sup>78</sup> Зануда, А., «Бізнес під час війни: яку підтримку запропонувала влада і як виживає бізнес», *BBC Україна*, 16 березня 2022. Див. за посиланням: <https://www.bbc.com/ukrainian/features-60757453>.

<sup>79</sup> Михайлов Д., «До кінця року рівень безробіття в Україні становитиме 18,3% — НБУ», *Суспільне Медіа*, 5 травня 2023. Див. за посиланням: <https://suspilne.media/467438-do-kinca-roku-riven-bezrobitta-v-ukraini-stanovitime-183-nbu>.

<sup>80</sup> Іванова, К., Е. Гогілашвілі та М. Калініченко, «Жінки в українському ІТ. Що змінилося за 10 років: керівні посади, зарплати, світовий тренд», *Спека Медіа*, 14 лютого 2023. Див. за посиланням: <https://speka.media/zinki-v-ukrayinskomu-it-shho-zminilosya-za-10-rokiv-kerivni-posadi-zarplati-svitovii-trend-pk0z59>.

В енергетичному секторі частка жінок-працівниць залишається досить низькою. Останні доступні дані свідчать, що протягом 2013-2017 років жінки становили приблизно 23-27% від загальної кількості працівників.<sup>81</sup>

У сфері освіти на початок 2020-2021 навчального року чоловіки становили лише 12,9% усіх вчителів у закладах загальної середньої освіти та 39,5% усіх викладачів у закладах професійної (професійно-технічної) освіти.<sup>82</sup>

У сільському господарстві професійна горизонтальна сегрегація залишається критичним бар'єром. Зокрема, дуже мало жінок задіяно серед професій, пов'язаних з використанням машин та устаткування (які є більш високооплачуваними), а чоловіки набагато менше задіяні у видах діяльності, що передбачають велику кількість ручної праці (за винятком важкої фізичної праці, до якої вони залучені). Ситуація ускладнюється ще й зменшенням кількості чоловіків, зайнятих на роботах у сільській місцевості, через їхній призов до Збройних сил, і необхідністю компенсувати їхню відсутність. Хоча механізація і вирівнює гендерні ролі в сільському господарстві, та брак технічних навичок у жінок не дозволяє їм повною мірою скористатися перевагами механізації, особливо під час війни.<sup>83</sup> Крім того, повномасштабна війна збільшила навантаження на жінок у сільській місцевості, змушуючи їх фактично виконувати чотири навантаження: займатися професійною діяльністю/бізнесом, піклуватися про членів сім'ї, бути волонтерками або брати участь у громадській діяльності, а також доглядати за домом та присадибною ділянкою. Незважаючи на це, цінність роботи з догляду, яку виконують жінки, досі продовжує залишатися невизнаною, і так само недостатньо визнається внесок жінок у розвиток сільських територій.<sup>84</sup>

Такі диспропорції призводять до розриву в оплаті праці та стереотипів щодо «жіночих» і «чоловічих» професій у деяких секторах економіки. Стереотипи часто є причиною вищезгаданих дисбалансів. Однак разом з тим, такий нерівномірний розподіл жіночих і чоловічих ролей у різних секторах економіки створює реальність, яка сприймається як нормальна, що ще посилює стереотипи.<sup>85</sup>

---

<sup>81</sup> Дячук О., Галустян Ю., Близнюк В., Подолець Р. та Трипольська Г., *Жінки та чоловіки в енергетичному секторі України*, Heinrich Boll Stiftung, Київ, 2019. Див. за посиланням: [https://ua.boell.org/sites/default/files/genger\\_in\\_energy\\_report\\_2019.pdf](https://ua.boell.org/sites/default/files/genger_in_energy_report_2019.pdf)

<sup>82</sup> Державна служба статистики України, «Зайнятість населення за статтю, типом місцевості та віковими групами» (дані за 2021), 2022.

<sup>83</sup> Київська школа економіки, «Вплив війни на сільське господарство України», 2022. Див. за посиланням: <https://kse.ua/ua/war-impacts-on-ukrainian-agriculture>.

<sup>84</sup> Програма розвитку ООН, *Оцінка гендерного впливу повномасштабної війни на сільськогосподарський сектор в Україні*, ПРООН, Київ, листопад 2022.

<sup>85</sup> Програма розвитку ООН, *Оцінка гендерного впливу повномасштабної війни на сільськогосподарський сектор в Україні*, ПРООН, Київ, листопад 2022.



Як і в інших країнах цього регіону, в Україні недостатньо інформації про участь жінок і чоловіків у неформальному секторі праці. Зокрема, сільськогосподарський сектор України, на який, як відомо, припадає велика частка неформальної зайнятості в усьому світі, потребує подальшого дослідження. За даними Продовольчої та сільськогосподарської організації ООН (FAO), чоловіки мають більш різноманітний профіль зайнятості, навіть у неформальному секторі, включаючи будівництво, тоді як сільські жінки мають дуже обмежені можливості.<sup>86</sup> А повномасштабна війна ще більше загострила проблему неформальної зайнятості.

#### 4.1.2. Гендерний розрив в оплаті праці

Державна служба статистики України збирає щорічні дані про заробітну плату з розподілом за статтю, як за секторами економіки, так і за регіонами.<sup>87</sup> Дані обчислюються за результатами державного статистичного обстеження підприємств із питань статистики праці, яке охоплює юридичні особи та відокремлені підрозділи юридичних осіб з кількістю найманих працівників 10 і більше осіб.

У 2021 році гендерний розрив в оплаті праці в Україні, за даними Державної служби статистики, становив 18,6%. За останні 7 років цей показник скоротився на 7,4%. У 2015 році середня заробітна плата жінок була на 26% меншою за заробітну плату чоловіків. Станом на кінець 2021 року найбільший розрив в оплаті праці між чоловіками та жінками (де жінки заробляли в середньому на 30% менше чоловіків) спостерігався в таких секторах, як мистецтво, спорт, розваги та відпочинок; фінансова та страхова діяльність; поштова та кур'єрська діяльність; авіаційний транспорт. Водночас є низка сфер, де цього розриву не існує взагалі або він є мінімальним, зокрема, в освіті, водному транспорті та адміністративних і допоміжних послугах.<sup>88</sup>

Після 2021 року немає офіційних даних Державної служби статистики про розмір заробітних плат, але є дані маркетингових досліджень. Наприклад, згідно з дослідженням компанії DOU за 2023 рік про зарплати в ІТ, жінки в різних ІТ-професіях заробляють на 10-30% менше, ніж чоловіки.<sup>89</sup>

<sup>86</sup> Продовольча та сільськогосподарська організація ООН, *Національний гендерний профіль сільського господарства та засобів до існування в сільській місцевості: Україна*, FAO, Київ, 2021, р. xvii.

<sup>87</sup> Див. базу даних Державної служби статистики та її дані про середньомісячну заробітну плату чоловіків і жінок з розподілом за галузями економіки: [https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2021/gdn/smzp\\_zs/smzp\\_zs\\_ek/smzp\\_zs\\_ek\\_21\\_ue.xlsx](https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2021/gdn/smzp_zs/smzp_zs_ek/smzp_zs_ek_21_ue.xlsx).

<sup>88</sup> Державна служба статистики України, «Середньомісячна заробітна плата за статтю та видами економічної діяльності за квартал», 2021. Див. за посиланням: [https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2021/gdn/smzp\\_zs/smzp\\_zs\\_ek/smzp\\_zs\\_ek\\_21\\_ue.xlsx](https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2021/gdn/smzp_zs/smzp_zs_ek/smzp_zs_ek_21_ue.xlsx).

<sup>89</sup> Сабадишіна, Ю. «Шукаючи роботу в ІТ, жінки зазначають у резюме на 10-30% меншу зарплату, аніж чоловіки — аналітика Djinni», DOU, 20 лютого 2023. Див. за посиланням: <https://dou.ua/lenta/news/male-and-female-salaries-in-it/>.

Відмінності в оплаті праці значною мірою зумовлені професійною сегрегацією, коли жінки зосереджені в галузях з відносно високими освітніми вимогами, але нижчим рівнем оплати праці, насамперед у державному секторі. Системні бар'єри призводять до горизонтальної та вертикальної професійної гендерної сегрегації на ринку праці, коли жінки переважно працюють на посадах з нижчим рівнем оплати праці. Очікується, що Національна стратегія подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року сприятиме усуненню основних причин гендерного розриву в оплаті праці, зокрема горизонтальної та вертикальної гендерної сегрегації, а також нерівномірного розподілу роботи з піклування та догляду між чоловіками та жінками. Стратегія передбачає проведення інформаційних кампаній, спрямованих на хлопців, дівчат і вчителів, у поєднанні з профорієнтаційною роботою та заохоченням роботодавців до впровадження політики рівної оплати праці.

Важливо також зазначити, що дані про заробітну плату в Україні, деталізовані за статтю, мають суттєві обмеження. По-перше, відсутні репрезентативні дані про частку гендерного розриву в оплаті праці, яку можна пояснити такими факторами, як освітня чи професійна сегрегація, на протипагу дискримінаційним факторам за ознакою статі.

По-друге, оскільки значна частина економіки України є неформальною,<sup>90</sup> офіційна статистика заробітної плати не точно відображає реальну різницю в оплаті праці між чоловіками та жінками. Деякі підприємства не звітують про свою економічну діяльність і, відповідно, про заробітну плату, яку вони виплачують своїм працівникам/цям. Інші підприємства виплачують лише частину заробітної плати працівникам/цям офіційно – зазвичай суми, еквівалентні мінімальній заробітній платі, – і звітують лише про ці виплати. Решта виплачується готівкою, і про неї не звітують, і не обліковують. Жінки вважаються більш вразливими до таких порушень, оскільки вони рідше, ніж чоловіки, домовляються про вищу заробітну плату.<sup>91</sup> Не існує надійного способу виміряти цей показник і достовірно оцінити гендерний розрив в оплаті праці в тіньовій зайнятості, тому, цілком ймовірно, що реальний розрив в оплаті праці між чоловіками та жінками є більшим, ніж розрив, офіційно зафіксований Державною службою статистики.

Найсвіжіші дані щодо гендерного розриву в оплаті праці були отримані з соціологічного опитування Центру Разумкова, проведеного у серпні-вересні 2023 року. За даними цього опитування, різниця в оплаті праці становить 33%: середня заробітна плата після сплати податків – 12 611 грн,

<sup>90</sup> За різними оцінками, від 30% до 50% ВВП.

<sup>91</sup> Ковалевич, С. та І. Хоружа, "Особливості правового регулювання умов праці жінок", *Молодий науковець*, т. 5, №1, травень 2017, стор. 54–57.

зокрема 10 312 грн у жінок проти 15 377 грн у чоловіків.<sup>92</sup> Пряме порівняння цих даних з даними Держстату було б некоректним, оскільки вони базуються на різних методологічних підходах: дані Держстату розраховані на основі обстеження підприємств, а дані Центру Разумкова – соціологічного опитування. Водночас, важливим висновком із дослідження Центру Разумкова, є визнання негативного впливу розриву в оплаті праці на економічну участь жінок. Так, низька заробітна плата стає суттєвим фактором, що утримує жінок від виходу на ринок праці: 50,4 % жінок зазначають, що саме низька заробітна плата найбільше не влаштовує їх на робочому місці.<sup>93</sup>

## 4.2. Жіноче підприємництво

Участь жіноку в власності та вищому керівництві підприємств є недостатньою. Лише 17% топ-менеджерів компаній в Україні є жінками, і лише 15% компаній мають жінок серед мажоритарних власників. Водночас жінки становлять до 46% фізичних осіб-підприємців<sup>94</sup>, чий бізнес менший за масштабами, а його оборот і доходи нижчі.

У 2020-2021 роках одним із найвідчутніших зовнішніх факторів впливу на ділову активність стала пандемія COVID-19, яка негативно позначилася на роботі підприємств. За даними дослідження, проведеного Українським центром сприяння інвестиціям та торгівлі за підтримки Програми USAID «Конкурентоспроможна економіка України»,<sup>95</sup> 62% жінок-підприємниць повідомили, що після пандемії ситуація погіршилася, хоча вони і продовжили свою діяльність. У 2022 році бізнесу довелося долати наслідки не лише пандемії COVID-19, а й війни. Однак, незважаючи на більшу кількість викликів та перешкод, жінки-підприємниці позитивно оцінюють стан українського бізнесу. Близько 55% підприємниць продовжили свою господарську діяльність, незважаючи на погіршення економічної ситуації і невизначеність щодо подальших перспектив розвитку, 23% «вижили/залишилися на плаву», 6% функціонують на тому ж рівні з незначними змінами, а 6% повністю або частково призупинили свою діяльність і роздумують над тим, чи продовжувати її взагалі.<sup>96</sup>

<sup>92</sup> Дзекрало тижня «Як змінився ринок праці у воєнний час: сьогодення та перспективи». Жовтень 2023, <https://zn.ua/ukr/ECONOMICS/jak-zminivsja-rinok-pratsi-u-vojnijnij-chas-sohodennja-ta-perspektivi.html>

<sup>93</sup> Дзекрало тижня «Як змінився ринок праці у воєнний час: сьогодення та перспективи». Жовтень 2023, <https://zn.ua/ukr/ECONOMICS/jak-zminivsja-rinok-pratsi-u-vojnijnij-chas-sohodennja-ta-perspektivi.html>

<sup>94</sup> Програма розвитку ООН, *Жінки та чоловіки на керівних посадах в Україні: Статистичний аналіз відкритих даних ЄДРПОУ, ПРООН, Київ, вересня 2021.*

<sup>95</sup> Агенція США з міжнародного розвитку та Центр сприяння інвестиціям та торгівлі, *Профіль українського жіночого підприємництва: Результати дослідження, 2022.* Див. за посиланням: <http://tradecentre.org.ua/eng/viewer?pdf=/upload/other/Ukrainian%20Female%20Entrepreneur%20Profile%202022-3.pdf>.

<sup>96</sup> Агенція США з міжнародного розвитку та Центр сприяння інвестиціям та торгівлі, *Профіль українського жіночого підприємництва: Результати дослідження, 2022.* Див. за посиланням: <http://tradecentre.org.ua/eng/viewer?pdf=/upload/other/Ukrainian%20Female%20Entrepreneur%20Profile%202022-3.pdf>.

У 2021-2022 роках підприємці найактивніше працювали у сфері послуг, що пов'язано з меншими витратами на відкриття бізнесу, зокрема на придбання обладнання та виплату заробітної плати працівникам. Загалом 44% підприємців працювали у сфері послуг, 21% – у торгівлі, 10% – в освіті, 8% – у креативних індустріях, 5% – у готелях, ресторанах та кафе, 4% – у будівництві, 4% – в ІТ та 3% – у сільському господарстві. Лише 10% підприємців здійснюють діяльність на території всієї України, тоді як переважна більшість працює виключно у власному регіоні, що обмежує територіальну диверсифікацію клієнтів.<sup>97</sup>

Жінкам в Україні з кожним роком стає дедалі легше розпочати власну справу. У 2022 році 58% жінок не відчували труднощів із започаткуванням бізнесу, порівняно з 35% у 2021 році. Понад 50% відкрили та зареєстрували свій бізнес онлайн через платформу Дія. Однак серед підприємців поширені певні побоювання, як от: постійні фінансові зобов'язання, фінансовий тягар, загроза втрати бізнесу, ризик розчарувати родину чи інших, високий рівень особистого навантаження (фактично 24/7), загроза економічної кризи (до банкрутства), особистісне емоційне виснаження, відповідальність у разі невдачі бізнесу.

За даними Українського центру сприяння інвестиціям та торгівлі, 95% підприємців повідомили, що війна вплинула на їхній бізнес, що проявляється у зменшенні кількості клієнтів (26%), призупиненні діяльності (18%) та зниженні кількості замовлень (12%). Приблизно 19% підприємців повідомили, що зазнали прямих збитків, а 78% – непрямих. Аби утриматися «на плаву» або розвиватися під час війни, 12% підприємців реструктуризували свій бізнес, 12% – оптимізували витрати, 8% – перейшли на електронну комерцію/онлайн-продажі, і стільки ж перенесли свої підприємства в інший регіон. Найефективнішими інструментами державної підтримки для відновлення бізнесу після війни, на думку підприємців, є грантове фінансування (25%), пільгове оподаткування (23%) та спрощене кредитування (18%).<sup>98</sup>

Незважаючи на обнадійливу кількість підприємницьких починань, жінки-підприємці продовжують стикатися зі значними перешкодами на шляху до започаткування та розвитку бізнесу, особливо в умовах невизначеності, війни та гендерних упереджень. Серед найсуттєвіших труднощів, з якими вони стикаються, – постійна зміна правил ведення бізнесу владою, котра

<sup>97</sup> Агенція США з міжнародного розвитку та Центр сприяння інвестиціям та торгівлі, *Профіль українського жіночого підприємництва: Результати дослідження, 2022*. Див. за посиланням: <http://tradecentre.org.ua/eng/viewer?pdf=/upload/other/Ukrainian%20Female%20Entrepreneur%20Profile%202022-3.pdf>.

<sup>98</sup> Агенція США з міжнародного розвитку та Центр сприяння інвестиціям та торгівлі, *Профіль українського жіночого підприємництва: Результати дослідження, 2022*. Див. за посиланням: <http://tradecentre.org.ua/eng/viewer?pdf=/upload/other/Ukrainian%20Female%20Entrepreneur%20Profile%202022-3.pdf>.

вічно міняється (32%), відсутність доступних кредитів та джерел швидкого доступу до капіталу (27%), стереотипи в суспільстві щодо жіночого підприємництва (19%), відсутність або неактуальність державних послуг, які дозволяють швидко побудувати виробничі потужності (10%), а також незахищеність приватної власності (8%). Проте найважливішою перевагою, про яку говорять підприємці, є можливість поєднувати підприємницьку діяльність з сімейним життям.<sup>99</sup>

Кількість підприємниць, які повідомили, що стикаються з гендерними стереотипами у сфері підприємницької діяльності, зросла з 30% у 2021 році до 54% у 2022 році. Серед поширених стереотипів: «бізнес – не жіноча справа» (28%), «жінки – слабка стать» (22%), «ведення бізнесу – це щось несерйозне і короткострокове» (17%), «молода жінка нічого не розуміє» (13%), «жінка повинна сидіти вдома» (9%). Водночас, 9 з 10 опитаних жінок стверджують, що можливості для розвитку жіночого підприємництва в Україні існують. Серед ключових цілей, які назвали жінки, що взяли участь в опитуванні Українського центру сприяння інвестиціям та торгівлі, – розширення обсягів бізнесу, збільшення клієнтської бази та підвищення прибутковості, а також залучення інвестицій та розширення діяльності малого бізнесу за допомогою франчайзингу.<sup>100</sup>

У 2022 році Мінекономіки започаткувало програму малих грантів для підприємців/иць з метою відновлення економіки. Станом на травень 2023 року 8 900 жінок подали заявки на отримання грантів (жінки становили 46% від усіх заявників), а 1 840 підприємниць отримали гранти (51% від усіх отримувачів). Середній розмір наданих грантів становить 223 000 грн.<sup>101</sup>

### 4.3. Гендерні аспекти охорони здоров'я

До початку повномасштабної війни було проведено декілька важливих досліджень гендерних аспектів охорони здоров'я, зокрема серію опитувань щодо результатів реформи охорони здоров'я від проєкту USAID «Підтримка реформи охорони здоров'я» (2020-2021) та дослідження «Гендерна перспектива

<sup>99</sup> Агенція США з міжнародного розвитку та Центр сприяння інвестиціям та торгівлі, *Профіль українського жіночого підприємництва: Результати дослідження, 2022*. Див. за посиланням: <http://tradecentre.org.ua/english/viewer?pdf=/upload/other/Ukrainian%20Female%20Entrepreneur%20Profile%202022-3.pdf>.

<sup>100</sup> Агенція США з міжнародного розвитку та Центр сприяння інвестиціям та торгівлі, *Профіль українського жіночого підприємництва: Результати дослідження, 2022*. Див. за посиланням: <http://tradecentre.org.ua/english/viewer?pdf=/upload/other/Ukrainian%20Female%20Entrepreneur%20Profile%202022-3.pdf>.

<sup>101</sup> Міністерство економіки України, «Тенденція до скорочення розриву в оплаті праці жінок і чоловіків в Україні має стати стійкою і незворотною, - Юлія Свириденко», 12 травня 2023. Див. за посиланням: <https://www.kmu.gov.ua/news/tendentsiia-do-skorochennia-rozryvu-v-oplati-pratsi-zhinok-ta-cholovikiv-v-ukraini-maie-staty-stiikoju-ta-nezvorotnoiu-iulii-svyrydenko>.

We Act за підтримки Фонду народонаселення ООН та ЄС у 2022 році. Ці дослідження виявили декілька важливих дисбалансів, які впливають на ефективний доступ жінок і чоловіків до послуг охорони здоров'я та їхню участь у кадровому забезпеченні системи охорони здоров'я України. Ключовими гендерними аспектами галузі охорони здоров'я є:

1. Хоча жінки переважають серед медичних працівників (вони становлять понад 80% лікарів і близько 90% медсестер), вони недостатньо представлені на рівні прийняття рішень у секторі охорони здоров'я, оскільки лише 50% головних лікарів є жінками. Крім того, хоча відсутні дані про середній заробіток жінок і чоловіків у секторі охорони здоров'я, порівняння середньої заробітної плати лікаря, головного лікаря та медичної сестри з гендерним співвідношенням на цих посадах показує, що жінки в системі первинної медичної допомоги заробляють менше, ніж чоловіки.<sup>102</sup> Розподіл неформальних платежів між медичними працівниками на різних посадах у спеціалізованій системі охорони здоров'я також має тенденцію надавати перевагу чоловікам. Таким чином, подальші зусилля, спрямовані на зменшення поширеності неформальних платежів, сприятимуть зменшенню гендерного розриву в доходах в галузі охорони здоров'я.<sup>103</sup>
2. Жінки, як правило, краще піклуються про своє здоров'я, ніж чоловіки. Вони майже вдвічі частіше, ніж чоловіки, звертаються за профілактичною допомогою і переважають серед тих, хто звертається до системи охорони здоров'я у разі захворювання. Близько 15% чоловіків і 6% жінок взагалі не звертаються до системи охорони здоров'я в разі захворювання. Це одна з ключових причин, чому середня очікувана тривалість життя чоловіків при народженні (66,4 року) на 10 років менша, ніж у жінок (76,2 року), згідно з даними за 2021 рік.<sup>104</sup>

Молодь частіше звертається до лікарів з профілактичними візитами, ніж старші групи населення. Водночас літні люди частіше за молодих звертаються за медичною допомогою, коли вони хворіють. Хоча наявних даних недостатньо для визначення мотивації таких розбіжностей у тенденціях щодо звернення за медичною

---

<sup>102</sup> НСЗУ, «Заробітна плата медичних працівників: Брифінг станом на 9 вересня 2020 року», 2020. Див. за посиланням: [https://4vlada.com/sites/default/files/inline-images/20210517\\_%D0%B7%D0%B0%D1%80%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B0%20%D0%9D%D0%A1%D0%97%D0%A3.jpg](https://4vlada.com/sites/default/files/inline-images/20210517_%D0%B7%D0%B0%D1%80%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B0%20%D0%9D%D0%A1%D0%97%D0%A3.jpg).

<sup>103</sup> Проєкт Агентства США з міжнародного розвитку «Підтримка реформи охорони здоров'я», *Звіт за результатами дослідження «Динаміка поведінки надавачів первинної медичної допомоги у зв'язку із запровадженням капіталізації»*, USAID, Київ, 2020.

<sup>104</sup> Державна служба статистики України, «Народжуваність, смертність та середня очікувана тривалість життя в Україні за 2021 рік», Див. за посиланням: [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2021/m&w/arh\\_nshotj\\_nas.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2021/m&w/arh_nshotj_nas.htm)

допомогою, очевидно, що комунікаційні кампанії, спрямовані на підвищення рівня медичної грамотності в Україні, повинні враховувати ці аспекти, орієнтуючись на різні групи населення.

Різні групи населення по-різному пояснюють своє рішення не звертатися за медичною допомогою в разі хвороби. Чоловіки схильні нехтувати своїм здоров'ям і не довіряти лікарям. Жінки, люди з низьким рівнем доходу та люди похилого віку посилаються на високі витрати на лікування. Мешканці міст вказують на тривалий час очікування, а мешканці сіл – на погане транспортне сполучення з медичними установами.<sup>105</sup>

3. Надання первинної медичної допомоги організовано так, що різні групи населення (жінки/чоловіки, різні вікові групи, жителі міст/сіл, особи, які належать до вразливих груп населення) мають переважно рівний доступ до неї. Зокрема, розташування амбулаторій є обґрунтованим таким чином, щоб на обліку в них перебувала відносно рівна (в різних районах) кількість пацієнтів. Різні групи пацієнтів, у тому числі пацієнти з медико-соціальними вразливостями, як правило, не стикаються з особливими економічними бар'єрами у доступі до медичної допомоги. Випадки, коли окремі пацієнти не можуть отримати доступ до первинної медичної допомоги через свою вразливість, не є поширеними, і вирішувати їх слід в індивідуальному порядку, а не шляхом системних втручань.

Незважаючи на певний прогрес, будівлі закладів охорони здоров'я недостатньо пристосовані до потреб маломобільних груп населення. У будівлях часто немає пандусів, доступних туалетів та інфраструктури, пристосованої для потреб незрячих людей. Ця прогалина особливо гостро відчувається в сільській місцевості.<sup>106</sup>

4. Не спостерігається значних розбіжностей у якості медичної допомоги, що надається пацієнтам, залежно від статі чи віку. Окрім стану здоров'я, важливим чинником госпіталізації продовжує залишатися фінансовий стан пацієнтів, оскільки потреба в оплаті стаціонарного лікування з власної кишені (в тому числі неформальних платежів) залишається надзвичайно поширеним явищем. Жінки здійснюють такі платежі дещо частіше, ніж чоловіки. Однак, високі витрати з власної кишені на стаціонарне лікування і є саме тим фактором, який перешкоджає отриманню стаціонарної допомоги жінками, групами населення з низьким рівнем доходу та людьми похилого віку (порівняно з чоловіками,

<sup>105</sup> Індекс здоров'я населення України, 2020. Див. за посиланням: <https://health-index.com.ua/>.

<sup>106</sup> Проєкт Агентства США з міжнародного розвитку «Підтримка реформи охорони здоров'я», Звіт за результатами дослідження «Динаміка поведінки надавачів первинної медичної допомоги у зв'язку із запровадженням капіталізації», USAID, Київ, 2020.

молодшими групами населення та більш забезпеченими пацієнтами).<sup>107</sup>

5. З проблемою недоступності ліків дещо частіше стикаються жінки, ніж чоловіки; вдвічі частіше – люди похилого віку у порівнянні з молоддю, і в 2,5 рази частіше – люди з низьким рівнем доходу у порівнянні з людьми з високим рівнем доходу.

Вдалим рішенням виявилася програма «Доступні ліки», оскільки більше половини жінок і чоловіків, які взяли участь у соціологічному опитуванні, підтвердили, що після запуску програми ліки стали доступнішими. Зважаючи на те, що жінки та люди похилого віку, як правило, найбільш позитивно ставляться до програми, можна стверджувати, що вона виявилася ефективною у наданні допомоги саме тим, хто її найбільше потребує. Водночас, серед користувачів/ок програми спостерігаються статеві та вікові розбіжності. Жінки становлять 67% її користувачок, 63% рецептів було виписано пацієнтам віком 65 років і старше, а 36% – віком 40-64 роки. Тобто люди віком 0-40 років практично зовсім не користуються програмою.

Всупереч уявленням, групи населення з низьким рівнем доходу витрачають на ліки більше (з власної кишені), ніж населення із середнім та високим рівнем доходу. Проведення опитувань щодо причин такого явища допомогло б виявити можливі «червоні прапорці» у рівні медичної грамотності або стані здоров'я груп населення з низьким рівнем доходу.<sup>108</sup>

6. Неформальні платежі глибоко вкорінені в системі охорони здоров'я України, оскільки понад 70% пацієнтів обох статей повідомляють про їх здійснення. Жінки здійснюють такі платежі дещо частіше, ніж чоловіки, – головним чином тому, що жінки частіше звертаються до системи охорони здоров'я, ніж чоловіки.

Чим критичнішою є медична послуга, тим вищою є ймовірність неформальних платежів, пов'язаних з нею. Ще більш тривожним є те, що пацієнти з вразливих груп стикаються з корупцією у сфері охорони здоров'я, зокрема з вимаганням неформальних платежів, частіше, ніж інші групи населення, і це також стосується чоловіків (порівняно з жінками) та пацієнтів з високими доходами. І хоча групи з високими доходами сплачують вищі неформальні платежі у кількісному вимірі, групи з низькими доходами та вразливі групи

<sup>107</sup> Індекс здоров'я населення України, 2020. Див. за посиланням: <https://health-index.com.ua/>.

<sup>108</sup> Національна служба охорони здоров'я України, Деталізація виписаних електронних рецептів за програмою реімбурсації «Доступні ліки»). Див. за посиланням: <http://nszu.gov.ua>.



населення витрачають на неформальні платежі більшу частку свого доходу. За словами пацієнтів, у них частіше вимагають платежі, ніж вони самі їх пропонують. Водночас медичні працівники схильні заперечувати, що вони вимагають або отримують неформальні платежі – лише близько 30% працівників/ць визнають цей факт.

Групи з підвищеною вразливістю, включаючи групи з низьким рівнем доходу, як правило, більш негативно ставляться до неформальних платежів – здебільшого через те, що такі платежі становлять вищу частку їхнього доходу, ніж в інших групах населення.<sup>109</sup>

Початок повномасштабної війни погіршив доступ до медичної допомоги як для чоловіків, так і для жінок. Оскільки жінки складають 83% медичного персоналу в Україні, вони продовжують відігравати центральну роль як ті, хто перебуває на передовій в умовах нинішньої кризи. Проте багато медичних працівників/ць, фармацевтів/ок і дистриб'юторів були змушені переміститися як усередині країни, так і в інші країни, що призвело до скорочення або відсутності медичних послуг і постачальників. Це погіршило доступ до вже значно скорочених медичних послуг, особливо в районах, що безпосередньо постраждали від бойових дій. На доступ особливо впливають обстріли медичних установ, у тому числі лікарень і машин швидкої допомоги, а також заміновані дороги і брак транспорту, особливо в сільській місцевості.

Травматичний вплив війни в поєднанні з втратою близьких через поранення, смерть і зруйновані будинки залишили багатьох глибоко травмованими. Дитячий та підлітковий досвід війни має особливо тривалі психологічні та соціальні наслідки. Люди, які постраждали від війни, стикаються зі значними відмінностями у стані психічного здоров'я порівняно із загальним населенням. Діти, які зазнали впливу війни, переживають або стають свідками неймовірного насильства, знущань і втрати близьких. Вимушене переміщення та розлука з членами сім'ї ще більше поглиблюють їхні страждання. Крім того, відсутність доступу до основних послуг та освіти ставить під загрозу їхній загальний розвиток.<sup>110</sup>

Війна негативно вплинула на доступ до сексуального та репродуктивного здоров'я (СРЗ), включаючи охорону здоров'я матерів, новонароджених і дітей.

---

<sup>109</sup> Проєкт Агентства США з міжнародного розвитку «Підтримка реформи охорони здоров'я», Звіт за результатами базового дослідження «Обсяг неформальних платежів на рівні спеціалізованих закладів охорони здоров'я за чотири пріоритетні послуги Програми державних гарантій медичного обслуговування населення», USAID, Київ, 2021.

<sup>110</sup> «Прес-реліз: Подолання травми війни. Що роблять Дитячі Містечка SOS в Україні та Польщі для захисту психічного здоров'я дітей, які постраждали від війни», SOS, 12 October 2022, Див. за посиланням: <https://reliefweb.int/report/ukraine/overcoming-trauma-war>.

Численні повідомлення у медіа відзначають зростання кількості інфекцій, відсутність медичної допомоги, погане харчування та стрес, спричинений війною, що збільшує ризик передчасних пологів.<sup>111</sup> Також знизився доступ жінок до гінекологічних послуг. Проблеми з гігієною особливо гостро стоять перед жінками в населених пунктах, де немає регулярного водопостачання. У перші місяці повномасштабної війни багато опитаних жінок говорили про брак засобів менструальної гігієни. Матері немовлят, які переїхали до сільської місцевості, повідомляли про недоступність гінекологічних послуг (їхню відсутність або неналежну якість).<sup>112</sup> У цьому контексті важливо забезпечити всебічну сексуальну освіту та доступ до засобів контрацепції, що розширює можливості жінок, підлітків та молоді реалізовувати свої права на сексуальне та репродуктивне здоров'я, приймати поінформовані рішення, запобігати ранній вагітності та інфекціям, що передаються статевим шляхом, а також кидати виклик ґендерним стереотипам і негативним нормам. Сексуальна освіта сприяє повазі, рівності, різноманітності та злагоді, сприяючи особистісному розвитку, створенню більш рівноправного суспільства і дотриманню прав людини, а також боротьбі з патріархальними системами і токсичною маскулінністю, які увічнюють дискримінацію та насильство щодо жінок і дівчат.

Понад 90% військовослужбовців, які звертаються за медичною допомогою – чоловіки. Позитивним моментом є те, що 26 травня 2023 року зміни до нормативно-правової бази спростили роботу військово-лікарських комісій, на які давно скаржилися військовослужбовці та призовники. Серед проблем, про які повідомлялося – обмежений доступ до медичної допомоги для поранених, труднощі з офіційним визнанням статусу особи з інвалідністю та тривалі процедури отримання медичних довідок (як для військовослужбовців, так і для призовників). Законодавчі зміни розширюють перелік закладів охорони здоров'я, які можуть надавати послуги військовослужбовцям та призовникам, а також спрощують процедуру отримання необхідних медичних довідок.<sup>113</sup>

Восени 2022 року та взимку 2022-2023 років інфраструктура охорони здоров'я зазнала значних пошкоджень внаслідок обстрілів та перебоїв в електропостачанні. Однак навесні 2023 року доступ до медичних послуг, як

---

<sup>111</sup> ООН Жінки та CARE, *Оперативний ґендерний аналіз ситуації в Україні*, ООН Жінки, Київ, 4 травня 2022. Див. за посиланням: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2022/05/rapid-gender-analysis-of-ukraine>.

<sup>112</sup> ООН Жінки та CARE, *Оперативний ґендерний аналіз ситуації в Україні*, ООН Жінки, Київ, 4 травня 2022. Див. за посиланням: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2022/05/rapid-gender-analysis-of-ukraine>.

<sup>113</sup> «Зеленський спростив процес проходження ВЛК та оформлення медичних документів», Курс, 26 травня 2023, Див. за посиланням: <https://kurs.com.ua/novost/1040383-zelenskii-uprostit-prohozhdenie-vvk-i-oformlenie-meddokumentov>.

для жінок, так і для чоловіків, поступово почав повертатися до нормального стану.

Хоча жінки та чоловіки мають різні потреби, пов'язані зі здоров'ям, у більшості випадків в Україні стать не є бар'єром для доступу до медичних послуг. Проте вона може стати перепорою у поєднанні з іншими факторами, такими як вік, проживання у сільській місцевості, наявність дітей, брак фінансових ресурсів тощо.

## 4.4. Гендерні аспекти освіти

Гендерна нерівність в освіті вже давно визнана не лише проблемою, а й першопричиною гендерних бар'єрів у працевлаштуванні, підприємстві, доступі до прийняття рішень та інших сферах. Повномасштабна війна вплинула на доступ до освіти, особливо для вразливих груп населення.

За Індексом розвитку з врахуванням гендерної нерівності 2021, Україна посідає одне з найвищих місць за рівнем гендерного паритету в освіті (27 місце). Майже 100% хлопців і дівчат є грамотними, їхнє залучення до освіти є однаково збалансованим і високим. Так, 92,7% дівчат і 90,7% хлопців отримують базову середню освіту, 86,1% дівчат і 85,3% хлопців – середню, 88,8% дівчат і 76,8% хлопців – вищу. З точки зору закону, всі предмети в українських ЗВО та професійно-технічних навчальних закладах є однаково відкритими для жінок, чоловіків, дівчат та хлопців.

Водночас доступ до освіти залишається проблемою для різних груп жінок і чоловіків, насамперед тих, які проживають у сільській місцевості, ромських дітей, осіб з інвалідністю та осіб передпенсійного віку, які потребують перекваліфікації.<sup>114</sup> Обмежений доступ до дистанційної освіти – проблема, що почалась з пандемією COVID 19 і триває зараз через повномасштабну війну – є найбільш поширеним серед сімей з низьким рівнем доходу, багатодітних сімей, дітей, які проживають у сільській місцевості, дітей з інвалідністю та інших вразливих груп дітей і сімей.<sup>115</sup>

Гендерні аспекти недостатньо інтегровані в освітню політику на всіх рівнях, а також у навчальні програми. Це сприяє фемінізації зайнятості у сфері освіти, збереженню гендерних стереотипів та дискримінаційного змісту освіти на всіх освітніх рівнях. Передбачається, що Стратегія впровадження

<sup>114</sup> Див.: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/752-2022-%D1%80#Text>.

<sup>115</sup> ООН Жінки та CARE, *Оперативний гендерний аналіз ситуації в Україні*, ООН Жінки, Київ, 4 травня 2022. Див. за посиланням: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2022/05/rapid-gender-analysis-of-ukraine>.

гендерної рівності в освіті на період до 2030 року, прийнята у грудні 2022 року, сприятиме вирішенню цих проблем.

Заданими звіту «Вибір вищої освіти: гендерний аналіз» аналітичного центру CEDOS у 2019 році, до закладів вищої освіти вступають майже однакові відсотки випускниць і випускників закладів загальної середньої освіти. Однак існують диспропорції між частками дівчат і хлопців за напрямками підготовки. У 2021-22 навчальному році жінки становили 25% студентів математичних спеціальностей, 19% студентів ІКТ-спеціальностей, 74% студентів у галузі педагогіки та 82% студентів медичних спеціальностей.<sup>116</sup> Проте для збільшення участі жінок у підприємстві, управлінні та робочій силі промислових компаній і процесів критично важливою є наявність більшої кількості кваліфікованих жінок у промислових секторах. Таким чином, уряд України та міжнародні партнери з розвитку можуть розглянути можливість інвестування в ініціативи, які заохочують молодих жінок обирати промислові професії, особливо інженерні, виробничі та інші спеціальності, пов'язані з наукою, технологіями, інженерією та математикою (STEM).

Згідно з результатами опитування, проведеного Фондом народонаселення ООН у 2021 році «Чим керуються українці при виборі професії», 56% українців вважають, що є професії, які підходять тільки чоловікам, а є такі, що тільки жінкам. Чоловіки погоджуються з цим твердженням частіше (59%), ніж жінки (53%). Тієї ж думки дотримується половина опитаної молоді у віці від 14 до 24 років.<sup>117</sup>

Хоча частка підручників, які враховують антидискримінаційний підхід, зросла на 42% у 2019 році, якість навчальних матеріалів з питань запобігання дискримінації не завжди висока, а дискримінація за ознакою статі зберігається при вивченні таких предметів, як трудове навчання та захист Вітчизни. Серед інших проблем, про які повідомляє Міністерство освіти, – низький рівень гендерної чутливості освітян, відсутність комплексної системи гендерної освіти та обмежена доступність спеціальних тренінгів/ навчальних програм для освітян і розробників політики у сфері освіти.<sup>118</sup> Слід зазначити, що підручники та навчальні програми практично не передбачають вивчення в школах таких тем, як гендерна рівність, домагання, запобігання гендерно зумовленому насильству, сексуальна орієнтація та гендерна ідентичність.

<sup>116</sup> Державна служба статистики України, «Вища та фахова (професійно-технічна) передвища освіта в Україні у 2021 році: Табл. 2.3 «Підготовка фахівців з вищою освітою на початок 2021/22 навчального року за галузями знань за переліком 2015 року», 2021.

<sup>117</sup> Фонд народонаселення ООН, *Чим керуються українці при виборі професії: Результати національного дослідження громадської думки щодо ключових факторів та стереотипів*, UNFPA, Київ, лютий 2021. Див. за посиланням: [https://ukraine.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/prezation\\_tramplin\\_eng\\_3\\_1.pdf](https://ukraine.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/prezation_tramplin_eng_3_1.pdf).

<sup>118</sup> Див.: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/752-2022-%D1%80#Text>.

В Україні діє мережа центрів гендерної освіти. Такі центри функціонують у 40 вищих навчальних закладах, зокрема у Дніпрі, Житомирі, Запоріжжі, Києві, Кривому Розі, Луцьку, Маріуполі, Ніжині, Сумах, Тернополі, Харкові, Черкасах та Ужгороді. Мета мережі – об'єднати зусилля науковців і практиків для забезпечення сталого впровадження принципів гендерної рівності в освіті. Однак існуюча мережа таких інституцій є недостатньою і потребує подальшого зміцнення та ресурсного забезпечення.

## 4.5. Жінки, мир, безпека (ЖМБ)

З початком повномасштабної війни питання жінок, миру та безпеки набули особливої актуальності.

Станом на грудень 2022 року у Збройних силах України служили 59 786 жінок, 41 000 з яких були військовослужбовицями, а майже 19 000 – цивільними працівницями. Близько 5 000 жінок брали участь у бойових діях, приблизно 10% з них долучилися до Сил територіальної оборони. З лютого 2022 року 101 жінка загинула, 50 зникли безвісти, понад 100 отримали поранення. Понад 350 жінок було відзначено державними нагородами, двоє з яких отримали нагороди посмертно.<sup>119</sup>

У 2016 році Україна прийняла свій перший Національний план дій (НПД) на виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325, який був розрахований до 2020 року. Відтоді країна вживає заходів для покращення участі жінок у мирних процесах та секторі безпеки і оборони, в тому числі в процесі прийняття рішень, а також захисту прав жінок, пов'язаних з конфліктами та пост конфліктними ситуаціями.

За період 2016-2020 років було досягнуто низки важливих результатів. По-перше, різні зацікавлені сторони, до яких належать органи влади, правоохоронні органи, збройні сили, ГО, ЗМІ, академічні кола, представники/ці громадянського суспільства та широких верств населення просували ідею про важливість визнання та задоволення різних потреб жінок, чоловіків, дівчат і хлопців у процесах безпеки та оборони задля зміцнення верховенства права, демократичного врядування та гендерної рівності.

По-друге, збільшилося представництво жінок у секторі безпеки та оборони. У 2018 році для жінок були відкриті десятки посад у правоохоронному секторі, на які раніше жінки не могли претендувати. З початку 2018 року

<sup>119</sup> Український Жіночий Конгрес, «Міністр оборони: сьогодні українські жінки можуть добре реалізуватися у ЗСУ», 2 грудня 2022. Див.: <https://womenua.today/news/ministr-oborony-sogodni-ukrayinski-zhinky-mozhut-dobre-realizuvatysya-u-zsu/>.

Міністерство внутрішніх справ інтегрувало ґендерний підхід у процес збору кадрової статистики. Відтепер є дані за 17 показниками, пов'язаними з особовим складом, з відповідною розбивкою за статтю.

З 2016 року Міністерство оборони та Збройні Сили адаптували близько 300 військових об'єктів до потреб жінок.<sup>120</sup> У 2020 році дівчата/жінки становили 13% студентів, які навчалися у військових ЗВО, і ця цифра зростає з року в рік. Військові навчальні заклади також почали інтегрувати ґендерний компонент у свої навчальні програми.

Збільшилася також і частка жінок серед працівників правоохоронних органів. Станом на кінець 2020 року жінки становили 46% співробітників Міністерства внутрішніх справ. Станом на лютий 2023 року частка жінок серед поліцейських зросла до 28%, порівняно з 25% у 2020 році.<sup>121</sup> Наприкінці 2020 року частка жінок у Національній гвардії становила 34,7%, але серед військовослужбовців Національної гвардії – лише 8,4%. Жінки також становили 38,4% працівників Державної служби з надзвичайних ситуацій, зокрема 11% рятувальників, та 51% працівників Державної прикордонної служби України, зокрема 23% її кадрових військовослужбовців; 79,2% працівників Державної міграційної служби, де участь жінок традиційно висока, та 32,7% працівників Служби безпеки України.<sup>122</sup> Позитивна динаміка також спостерігається у сфері прийняття рішень. Кількість жінок на керівних посадах зросла за період з 2017 до 2020 року на 4% у Національній поліції, досягнувши 17,7%, на 2% у Державній міграційній службі, досягнувши 61,0%, та на 1,5% у Національній гвардії, сягнувши 6,6%. Представництво жінок на рівні прийняття рішень також зросло на 3% у Державній прикордонній службі та Державній міграційній службі, сягнувши 12,9% та 20,5% відповідно.

Серед інших досягнень на національному рівні – розробка та впровадження Міністерством внутрішніх справ та Національною гвардією галузевих планів дій щодо виконання Резолюції РБ ООН 1325, а також інтеграція ґендерних питань у навчальні програми ЗВО системи МВС.

У 2020 році було прийнято другий Національний план дій для реалізації Резолюції РБ ООН 1325 на наступний стратегічний період (2021-2025 рр.). У грудні 2022 року його було ретельно проаналізовано та оновлено відповідно

<sup>120</sup> «Жінка в армії — не феномен, а фахова професіоналка», АрміяInform, 21 січня 2021. Див. за посиланням: <https://armyinform.com.ua/2021/01/zhinka-v-armiyi-ne-fenomen-a-fahova-profesionalka>.

<sup>121</sup> Відповідно до презентації начальника Управління забезпечення прав людини Національної поліції України під час Стратегічної консультації з розробки Дорожньої карти просування ґендерної рівності 25 лютого 2023.

<sup>122</sup> Державна служба статистики України та ООН Жінки, Індикатори для моніторингу ґендерної рівності в Україні: Моніторинговий звіт 2021, ООН Жінки, Київ, 2022. Див. за посиланням: [https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat\\_e/2021/2021\\_GEIndicators-MonitoringRepor\\_ENG.pdf](https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_e/2021/2021_GEIndicators-MonitoringRepor_ENG.pdf).

до вимог повномасштабної війни, щоб відповісти на виклики часу.

Оскільки лівова частка зобов'язань у сфері ЖМБ реалізується на регіональному та місцевому рівнях, процес локалізації таких зобов'язань триває. Наразі перед регіональними органами влади в Україні стоїть завдання оновити та інтенсифікувати реалізацію обласних планів дій ЖМБ. Проте з точки зору спроможності регіонів розробляти та впроваджувати такі плани все ще є резерв для вдосконалення цього процесу, і ключовими питаннями в цьому аспекті є:

1. Необхідно забезпечити стратегічне бачення регіональними зацікавленими сторонами важливості інтеграції гендерних підходів у процеси безпеки та миру, а також у більш широкі регіональні процеси відновлення. Таке бачення має виходити далеко за межі кількості жінок і чоловіків у регіональних органах влади, поліції, збройних силах та інших установах.
2. Регіональні зацікавлені сторони потребують навичок та інструментів для аналізу регіонального/місцевого контексту та визначення потреб і викликів, з якими стикаються жінки у сфері миру та безпеки.
3. Регіональні зацікавлені сторони потребують потенціалу для втілення цього бачення в плани дій/політики, які вирішують існуючі проблеми та розширюють права і можливості жінок.
4. Регіональні зацікавлені сторони потребують покращення координації між собою, щоб максимізувати свій внесок та вплив.
5. Регіональні зацікавлені сторони потребують підтримки та ресурсів для реалізації своїх планів дій та ефективного вирішення проблем, з якими стикаються жінки у відповідних регіонах та громадах.

## **4.6. Гендерно зумовлене насильство і сексуальне насильство, пов'язане з конфліктом**

Гендерно зумовлене насильство (ГЗН) було критичною проблемою в Україні і до 2022 року, але повномасштабна війна ще більше загострила цю проблему.

Згідно з опитуванням ПРООН, дві з трьох жінок протягом життя зазнавали психологічного, фізичного або сексуального насильства. Близько 26% жінок у віці 15 років і старше коли-небудь зазнавали насильства з боку інтимного партнера, а 5% жінок того ж віку – з боку іншого чоловіка (не інтимного партнера). До лютого 2022 року найпоширенішими формами

насильства з боку інтимного партнера були контролююча поведінка (55%), аб'юзивна поведінка (53%), економічне насильство (20%), використання дітей для шантажу жертви або жорстоке поводження з дітьми (12%). Крім того, кожна друга жінка у віці 15+ в Україні зазнавала принаймні однієї форми сексуальних домагань.<sup>123</sup>

За даними дослідження «Добробут та безпека жінок», проведеного Організацією з безпеки та співробітництва в Європі (ОБСЄ) та Фондом народонаселення ООН у 2019 році, 67% українок, які постраждали від гендерно зумовленого насильства, зазнавали фізичного, психологічного або сексуального насильства, починаючи з 15-річного віку. За даними Національної гарячої лінії з попередження домашнього насильства, торгівлі людьми та гендерної дискримінації, яку Ла Страда-Україна підтримує з 1997 року, з майже 30 000 дзвінків, отриманих у 2020 році, понад 96% стосувалися запобігання та протидії домашньому насильству та гендерній дискримінації. Переважна більшість (84%) цих дзвінків надійшла від жінок.<sup>124</sup>

З 2020 року спостерігається зростання кількості випадків ГЗН. Високий рівень стресу також має тенденцію до збільшення рівня домашнього насильства. Існує також сильний зв'язок між ГЗН та близькістю до зони бойових дій. До лютого 2022 року 13% жінок, які проживають поблизу «лінії зіткнення», зазнавали пограбування, розбійного нападу або вимагання, 22% отримали тілесні ушкодження внаслідок нещасного випадку, 24% зазнали пошкодження житла або майна, 6% втратили близьку людину через війну, а 17% стали свідками того, як когось застрелили, поранили або піддали насильницькому нападу.<sup>125</sup>

З 2021 року реалізується Державна соціальна програма запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі на період до 2025 року. Станом на лютий 2022 року було створено 805 спеціалізованих служб підтримки осіб, які постраждали від гендерно зумовленого насильства (у тому числі за рахунок державної субвенції у 2021 році). З них 649 продовжують функціонувати (43 притулки, 36 денних центрів соціально-психологічної допомоги, 87 спеціалізованих служб первинного соціально-психологічного консультування та 483 мобільні бригади соціально-психологічної допомоги), а 156 призупинили свою діяльність через повномасштабну війну.<sup>126</sup>

<sup>123</sup> Програма розвитку ООН, *Гендерний профіль України*, 2020. Див. за посиланням: <https://www.undp.org/ukraine/gender-profile-ukraine>.

<sup>124</sup> Див.: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/752-2022-%D1%80#Text>.

<sup>125</sup> Програма розвитку ООН, *Гендерний профіль України*, 2020. Див. за посиланням: <https://www.undp.org/ukraine/gender-profile-ukraine>.

<sup>126</sup> Див.: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/752-2022-%D1%80#Text>.



Очікується, що ратифікація Україною Стамбульської конвенції у червні 2022 року сприятиме подальшому зміцненню нормативно-правової бази, політик та практик Уряду щодо запобігання гендерно зумовленому насильству, підтримки постраждалих та притягнення винних до відповідальності.

За оцінками експертів/ок та інтерв'ю з представниками/цями Міністерства внутрішніх справ, повномасштабна війна призвела до зростання поширеності гендерно зумовленого насильства через підвищення рівня стресу та посттравматичного стресового розладу. Також ускладнився доступ постраждалих до послуг. Станом на травень 2022 року не функціонувало 19% спеціалізованих служб підтримки постраждалих від домашнього та гендерно зумовленого насильства. Серед таких служб 44% перебували на окупованих територіях, 28% тимчасово призупинили свою діяльність, 21% не розпочали роботу до запровадження воєнного стану, а 5% виконували інші функції. Інтерв'ю з представниками Міністерства внутрішніх справ свідчать про те, що ці служби поступово відновлюють свою роботу, але все ще не досягли довоєнного рівня.

Серйозне занепокоєння викликає насильство щодо лесбійок, геїв, бісексуалів, трансгендерів, квірів та інтерсексуалів (ЛГБТКІ). Ці групи стикаються з різними формами насильства, включаючи фізичне, сексуальне та психологічне насильство, що часто є наслідком суспільних упереджень та дискримінації. Статистичні дані неурядових та міжнародних організацій свідчать про значну поширеність злочинів проти ЛГБТКІ-спільноти в Україні на ґрунті ненависті. Однак чинне законодавство та державна політика виявилися неефективними у боротьбі з такими злочинами. Незважаючи на певний прогрес у боротьбі з насильством щодо жінок, надання послуг представникам ЛГБТКІ-спільноти, постраждалим від насильства, є відносно обмеженим.<sup>127</sup> Існує потреба в більш інклюзивних та комплексних системах підтримки, які б задовольняли специфічні потреби цих груп населення. Крім того, дослідження з питань насильства щодо чоловіків та хлопчиків в Україні є вкрай обмеженими.

Правозахисниці та жінки в Україні також зазнають переслідувань як онлайн, так і офлайн. Онлайн-переслідування, включаючи кібербулінг та погрози, створюють значні проблеми для активістів/-ок, які відстоюють права людини та права жінок. Такі переслідування не лише підривають їхню роботу, але й впливають на їхню безпеку та благополуччя. Зокрема, дослідження, проведене у 2022 році організацією «Жінки в медіа» у співпраці з Українським жіночим фондом, показало, що 53% медійниць зазнавали сексуальних

<sup>127</sup> Текат. С. «Злочини на ґрунті ненависті проти ЛГБТ в Україні: Напади стають все більш організованими», *Genderized*, Див. за посиланням: <https://genderz.org.ua/hate-crimes-against-lgbt-people-in-ukraine-the-attacks-have-become-more-and-more-organized>.

домагань на своєму робочому місці. Крім того, 33% повідомили, що були свідками сексуальних домагань до своїх колег, проте лише 9% визнали себе безпосередніми постраждалими.<sup>128</sup>

Іншою проблемою є онлайн-насильство щодо жінок під час виборчого процесу в Україні. Згідно з дослідженням, проведеним IFES у 2019 році, онлайн-переслідування та насильство відносно жінок в Україні є поширеною та згубною перешкодою для їхньої політичної участі, увічнюючи домінування чоловічого лідерства в політиці. Дискримінаційний контент, що спостерігається в Інтернеті, відображає глибоко вкорінені соціальні та культурні стереотипи, а також упередження та хибні уявлення щодо соціальних ролей жінок та їхньої участі у громадянських і політичних справах.<sup>129</sup>

Сексуальне насильство, пов'язане з конфліктом (СНПК), є окремим злочином, що використовується Російською Федерацією як метод ведення війни. Станом на січень 2023 року, з початку повномасштабної війни, органи прокуратури зафіксували 171 випадок СНПК, з них 13 – проти дітей.<sup>130</sup> З огляду на виняткову чутливість цього злочину та відсутність доступу до окупованих територій, реальна кількість постраждалих від СНПК, ймовірно, є набагато вищою. Наслідки сексуального насильства в умовах збройного конфлікту включають довготривалі травми, фізичні ушкодження, захворювання, що передаються статевим шляхом; втрату житла, можливостей і засобів до існування, а також розпад сімей і соціальної структури. Починаючи з 2014 року, постраждалі вимагають відшкодування збитків, включаючи гарантії неповторення.

Для комплексного реагування на СНПК Уряд та Спеціальна представниця ООН з питань запобігання сексуальному насильству в конфліктах у травні 2022 року підписали Меморандум про взаєморозуміння, в якому викладено заходи щодо запобігання та реагування на сексуальне насильство. Зокрема, йдеться про підтримку розробки та зміцнення національної політики та програм із запобігання та реагування на СНПК; зміцнення національних систем охорони здоров'я та соціальних послуг для постраждалих; посилення верховенства права та відповідальності за злочини, пов'язані з СНПК.<sup>131</sup>

<sup>128</sup> Див.: [https://drive.google.com/file/d/1dhfWfHbKtkdAJV\\_GsQTfk7kueikKxuh7/view?pli=1](https://drive.google.com/file/d/1dhfWfHbKtkdAJV_GsQTfk7kueikKxuh7/view?pli=1).

<sup>129</sup> Грег-Обі, О., І. Лилик, Г. Коржов та О. Бучинська, *Онлайн-насильство щодо жінок у політиці в Україні: Оцінка IFES*, Міжнародна фундація виборчих систем, Арлінгтон, штат Вірджинія, листопад 2019. Див. за посиланням: <https://uam.in.ua/upload/medialibrary/fe3/fe394ac7aac5a5b23efae7682f010c8b.pdf>.

<sup>130</sup> Прищепа, Ю., «В Україні зафіксовано 171 випадок сексуального насильства з боку російських військових – Олена Зеленська», *Суспільне*, 4 березня 2023. Див.: <https://suspilne.media/amp/404252-v-ukraini-zareestrovaniy-171-vipadok-seksualnogo-nasilstva-z-boku-vijskovih-rf-olena-zelenska/>.

<sup>131</sup> ЮрФем, «Сучасні напрямки роботи України у сфері реагування на сексуальне насильство, пов'язане зі збройним конфліктом, та відшкодування збитків потерпілим», 6 березня 2023. Див. за посиланням: <https://jurfem.com.ua/aktualni-napryamky-roboty-reahuvannya-na-snpk-reparatsii>.

У травні 2022 році було підписано План реалізації Рамкової програми співробітництва між Урядом України та ООН із запобігання та протидії сексуальному насильству в умовах збройного конфлікту, що слугує основою для узгодження дій органів державної влади, міжнародних та неурядових організацій заради побудови скоординованої, прозорої та ефективної системи протидії сексуальному насильству, у тому числі шляхом відшкодування шкоди постраждалим від сексуального насильства.

## 4.7. Гендерні аспекти зеленого переходу

Гендерні аспекти у зеленому переході залишається темою, щодо якої є мало даних і статистики. Те саме можна сказати і стосовно гендерних наслідків повномасштабної війни для довкілля. Хоча загально і визнано, що цей вплив є гендерно зумовленим, конкретних даних, особливо статистичних, бракує, що своєю чергою, впливає на розробку відповідних програм.

Гендерні питання зеленого переходу в Україні, які є актуальними для 2022-2023 років, включають недостатнє представництво жінок у процесі прийняття рішень щодо зеленого переходу; брак гендерної чутливості політики зеленого переходу, зокрема тих, що зосереджені на післявоєнному відновленні; обмежений доступ жінок до освіти, професій та підприємництва, пов'язаних із зеленим переходом; можливі обмеження доступу жінок до природних ресурсів та електроенергії, особливо під час відключень електроенергії, спричинених війною.

Внесок жінок у пошук довгострокових рішень для врегулювання проблеми зміни клімату часто залишається невизнаним, частково через те, що жінки, як правило, недостатньо представлені у процесах прийняття рішень на національному рівні. Гендерний баланс в енергетичному секторі України є недостатнім. Якщо загалом у сфері зайнятості існує баланс і жінки становлять близько половини зайнятих в економіці (54%), то в енергетиці жінки становлять менше чверті працівників (24%).<sup>132</sup> Більше того, жінки, як правило, займаються адміністративними питаннями. І цей дисбаланс починається з освіти – зокрема, гендерний дисбаланс спостерігається серед студентів закладів вищої освіти на спеціальностях, пов'язаних з енергетикою. Наприклад, станом на початок 2021-22 навчального року жінки становили 9,6% студентів та 11,5% випускників закладів вищої освіти за спеціальністю «Електротехніка».<sup>133</sup>

<sup>132</sup> Дячук О., Галусян Ю., Близнюк В., Подолець Р. та Трипольська Г., *Жінки та чоловіки в енергетичному секторі України*, Heinrich Boll Stiftung, Київ, 2019. Див. за посиланням: <https://ua.boell.org/uk/2019/06/13/zhinki-ta-choloviki-v-energetichnomu-sektori-ukrayini-0>.

<sup>133</sup> Державна служба статистики України, «Вища та фахова (професійно-технічна) передвища освіта в Україні», 2022. Див. за посиланням: [https://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2021/osv/vush\\_osv/arh\\_vuz\\_20\\_u.html](https://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2021/osv/vush_osv/arh_vuz_20_u.html).

Важливою першопричиною цього є гендерні стереотипи, згідно з якими енергетика та пов'язані з нею професії вважаються «нежіночою» галуззю. Дійсно, 31% українців поділяють думку, що «біотехнології, інженерія та робототехніка» – це «чоловічі» спеціальності.<sup>134</sup>

Для збільшення загальної кількості жінок серед кваліфікованих фахівців в енергетичному секторі слід проводити спеціальну інформаційну та профорієнтаційну роботу, спрямовану на заохочення жінок до вибору професій та спеціальностей, пов'язаних з енергетикою.

В енергетичному секторі жінкам платять нижчу заробітну плату, ніж чоловікам на аналогічних посадах (лише 79% від середньої заробітної плати чоловіків). Найбільший розрив в оплаті праці існує в гірничодобувній промисловості (63%). У видобутку кам'яного та бурого вугілля жінки заробляють 48% від середнього заробітку чоловіків. При цьому позитивною тенденцією є зміна гендерного балансу в нових секторах енергетики. У 2019 році жінки обіймали 46% адміністративних посад, 32% посад вищого керівництва та 28% технічних посад у секторі відновлюваної енергетики. Однак у цьому секторі досі існують бар'єри для просування жінок та розриви в оплаті праці між чоловіками та жінками.<sup>135</sup>

За даними Державної служби статистики, у 2021 році українці витрачали на комунальні послуги 13,8% свого місячного доходу.<sup>136</sup> Чим нижчий рівень щомісячного доходу домогосподарства, тим вища частка його витрат на оплату комунальних послуг. Таким чином, вразливі групи населення мають значні ризики опинитися в стані енергетичної бідності і особливо значними такі ризики є для домогосподарств, очолюваних жінками, людей похилого віку та багатодітних сімей.

Згідно з міжнародними дослідженнями, споживачам енергії часто бракує технічних знань про енергоефективність у домогосподарствах. У більшості країн (у тому числі і в Україні) жінки більше задіяні в домашній роботі, де передбачається споживання електроенергії, але менше беруть участь у прийнятті рішень, пов'язаних з енергоресурсами. Дослідження також показують, що жінки частіше, ніж чоловіки, звертають увагу на обмеження

---

<sup>134</sup> Фонд народонаселення ООН, *Чим керуються українці при виборі професії: Результати національного дослідження громадської думки щодо ключових факторів та стереотипів*, UNFPA, Київ, February 2021. Див. за посиланням: [https://ukraine.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/prezation\\_tramplin\\_eng\\_3\\_1.pdf](https://ukraine.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/prezation_tramplin_eng_3_1.pdf).

<sup>135</sup> Дячук О., Галусян Ю., Близнюк В., Подолець Р. та Трипольська Г., *Жінки та чоловіки в енергетичному секторі України*, Heinrich Boll Stiftung, Київ, 2019. Див. за посиланням: <https://ua.boell.org/uk/2019/06/13/zhinki-ta-choloviki-v-energetichnomu-sektori-ukrayini-0>.

<sup>136</sup> Державна служба статистики України, «Демографічна та соціальна статистика/ Доходи та умови життя», 2021. Див. за посиланням: [https://ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu\\_u/virdg.htm](https://ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu_u/virdg.htm).

споживання енергії, що сприяє енергозбереженню в домогосподарствах. Окрім статі, іншими важливими факторами, що впливають на енергозберігаючу поведінку, є рівень доходу, склад сім'ї та рівень освіти. В Україні подібних досліджень не проводилося, але їх результати були б важливими для розробки комунікаційних кампаній та інформаційних меседжів, орієнтованих на різні групи населення.

У відповідь на виклики війни, в тому числі на перебої в електропостачанні та блекауті, розділ «Енергетична безпека» Національного плану відновлення спрямований на підтримку розподіленої генерації енергії через надання допомоги домогосподарствам і громадам у встановленні сонячних панелей. Але тут існує ризик того, що через обмежені знання, навички та через поширені в суспільстві стереотипи жінки можуть розглядатися як менш зацікавлені у розподіленій генерації, і, як наслідок, можуть отримувати непропорційно меншу підтримку з боку органів влади в цьому питанні.

За останні роки жінки в енергетичному секторі створили професійні об'єднання, такі як Жіночий енергетичний клуб України,<sup>137</sup> з метою покращення кар'єрних перспектив, знань та навичок, а також підтримки одна одної в галузі. Представництво ЄС може сприяти цій тенденції, підтримуючи необхідні дослідження, комунікаційні кампанії, профорієнтацію, а також професійні асоціації жінок у секторі зеленого переходу, і в інших секторах, де жінки традиційно недопредставлені.

## 4.8. Гендерні аспекти цифрових трансформацій

Українська галузь інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) була надзвичайно успішною до війни, і дехто називав її «молодим тигром Європи». Нараховуючи понад 300 000 висококваліфікованих працівників, цей сектор забезпечував 4% ВВП країни.<sup>138</sup> Україна є одним з найбільших експортерів ІКТ-послуг у світі.

Станом на січень 2023 року в Україні налічувалося 28,57 млн інтернет-користувачів. Таким чином, рівень проникнення інтернету становив 79,2% від загальної кількості населення на початок 2023 року, а кількість користувачів

<sup>137</sup> Див.: <https://www.facebook.com/wecu.com.ua/>.

<sup>138</sup> Національна рада з питань відновлення України від наслідків війни, Проект Плану відновлення України: Матеріали робочої групи «Діджиталізація», Київ, липень 2023. Див. за посиланням: [https://uploads-ssl.webflow.com/621f88db25fbf24758792dd8/62dacb0f931ea6867feb01cf\\_Digitalization.pdf](https://uploads-ssl.webflow.com/621f88db25fbf24758792dd8/62dacb0f931ea6867feb01cf_Digitalization.pdf).

соціальних мереж – 26,70 млн (53,1% з яких – жінки та 46,9% – чоловіки).<sup>139</sup> Рівень користування інтернетом серед жінок сягав 70%, порівняно з 74% серед чоловіків, 49,6% серед осіб з інвалідністю та 32,1% серед людей похилого віку.<sup>140</sup>

Рівень користування державними електронними послугами в Україні зріс з 53% у 2020 році до 63% у 2022 році. Ці послуги майже однаково використовують жінки (63,8%) та чоловіки (63%), але існують значні відмінності між різними групами населення. Наприклад, рівень користування державними електронними послугами коливається від 75,7% серед внутрішньо переміщених осіб до 49% серед осіб з інвалідністю та 33,5% серед людей похилого віку.<sup>141</sup> Мобільний додаток Дія 2.0 дозволяє українцям отримати доступ до дев'яти цифрових документів. Загалом, понад 50 державних послуг доступні онлайн. Портал «Дія» забезпечує найшвидшу реєстрацію бізнесу у світі, адже людині потрібно лише 10-15 хвилин, щоб стати підприємцем в Україні, та 30 хвилин, щоб створити товариство з обмеженою відповідальністю, і цим сервісом вже скористалися 250 000 приватних підприємців та понад 2 500 компаній.<sup>142</sup> На порталі «Дія» заявники можуть також отримувати дозволи та ліцензії.

Більше того, Україна є світовим лідером за кількістю послуг, доступних онлайн для батьків новонароджених. Сервіс «єМалятко» дозволяє за короткий проміжок часу отримати до дев'яти послуг, пов'язаних з народженням дитини, що значно полегшує життя, особливо матерям. Сталість електронних послуг під час війни допомогла вразливим верствам населення, зокрема внутрішньо переміщеним особам та біженцям, отримати доступ до медичних, адміністративних та банківських послуг, а також до особистих документів. Наприклад, внутрішньо переміщені особи можуть подати заяву на отримання статусу ВПО, змінити адресу реєстрації та подати заяву на отримання державної підтримки для внутрішньо переміщених осіб.

<sup>139</sup> DataReportal, «Цифрова Україна 2023», 14 лютого 2023. Див. за посиланням: <https://datareportal.com/reports/digital-2023-ukraine>.

<sup>140</sup> Програма розвитку ООН та Міністерство цифрової трансформації України, *Думки та погляди населення України щодо державних електронних послуг: Аналітичний звіт*, UNDP, Київ, вересень 2022. Див. за посиланням: <https://www.undp.org/ukraine/publications/analytical-report-opinions-and-views-ukrainian-population-regarding-state-electronic-services>.

<sup>141</sup> Програма розвитку ООН та Міністерство цифрової трансформації України, *Думки та погляди населення України щодо державних електронних послуг: Аналітичний звіт*, UNDP, Київ, вересень 2022. Див. за посиланням: <https://www.undp.org/ukraine/publications/analytical-report-opinions-and-views-ukrainian-population-regarding-state-electronic-services>.

<sup>142</sup> Команда з питань комунікацій Міністерства цифрової трансформації України, «Перехід на цифрові технології як new black для України», *Ukraine Now*. Див. за посиланням: <https://ukraine.ua/stories/digitalization/>.

Гендерний аналіз поширеності цифрових навичок показує, що серед молодших груп населення статистично значущих відмінностей між жінками та чоловіками не спостерігається. Однак серед осіб віком 40+ жінки частіше, ніж чоловіки, повідомляють про брак цифрових навичок, необхідних для користування цифровими послугами (34% жінок та 20% чоловіків). Інші релевантні та репрезентативні дослідження рівня цифрової грамотності з розподілом за демографічними характеристиками відсутні, але проксі-дані (екстраполяція результатів суміжних досліджень) вказують на відмінності в рівнях цифрової грамотності. Загальна оцінка цифрової грамотності громадян показує, що у 2020 році 53% громадян України мали цифрові навички нижче базового рівня. Аналіз рівня володіння цифровими навичками показує сильний зв'язок між віком та цифровою грамотністю. У віковій групі 40-49 років люди, які не мають достатніх цифрових навичок, становлять понад 50%, а у віковій групі від 60 до 70 років – 85%. Однак 47% громадян висловили зацікавленість у опануванні цифрових навичок. Окрім загальних цифрових навичок, низький рівень володіння цифровими навичками спостерігається серед державних службовців, медичних та педагогічних працівників – груп, в яких переважають жінки.<sup>143</sup>

Станом на початок 2021-22 навчального року жінки становили 18,2% студентів та 18,9% випускників закладів вищої освіти у сфері ІКТ. За останні 10 років частка жінок серед студентів у цій сфері практично не збільшилася.<sup>144</sup> Водночас, станом на 2022 рік жінки становлять 30,8% працівників та майже кожен третю фізичну особу-підприємця (що також є формою зайнятості) в ІКТ.<sup>145</sup> Кількісні дані щодо частки жінок серед підприємців в ІКТ-секторі (без урахування фізичних осіб-підприємців) відсутні. Однак, за експертними оцінками, ця частка не перевищує 30%.

Однією з ключових причин недопредставленості жінок в ІКТ є гендерний стереотип, згідно з яким ІКТ-спеціальності вважаються «більш чоловічими» (27% українців поділяють цю думку, тоді як 72% вважають, що ці спеціальності однаково підходять для обох статей). Крім того, 21% батьків заохочують своїх дітей обирати професію, яка «підходить для хлопчика/дівчинки».<sup>146</sup>

<sup>143</sup> Див. Національну економічну стратегію до 2030 року: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-nacionalnoyi-eko-a179>.

<sup>144</sup> Державна служба статистики України, «Вища та фахова (професійно-технічна) передвища освіта в Україні in 2021: Таблиця 2.3. Підготовка фахівців з вищою освітою на початок 2021/22 навчального року за галузями знань за переліком 2015 року», 2021.

<sup>145</sup> Іванова, К., Е. Гогілашвілі та М. Калініченко, «Жінки в українському ІТ. Що змінилося за 10 років: Керівні посади, зарплати, світові тренди», *Спека Media*, 14 лютого 2023. Див. за посиланням: <https://speka.media/zinki-v-ukrayinskomu-it-shho-zminilosya-za-10-rokiv-kerivni-posadi-zarplati-svitovii-trend-pk0z59>.

<sup>146</sup> Фонд народонаселення ООН, *Чим керуються українці при виборі професії: Результати національного дослідження громадської думки щодо ключових факторів та стереотипів*, UNFPA, Київ, лютий 2021. Див. за посиланням: [https://ukraine.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/prezation\\_tramplin\\_eng\\_3\\_1.pdf](https://ukraine.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/prezation_tramplin_eng_3_1.pdf).

Серед самих дівчат та жінок також можуть бути поширені такі ж стереотипи. Для збільшення кількості кваліфікованих ІКТ-спеціалісток необхідні цілеспрямовані інформаційні та профорієнтаційні заходи, які б заохочували жінок обирати ІКТ- професії та пов'язані з ІКТ спеціальності у закладах вищої освіти.

Загалом, дисбаланс у доступі до цифрових послуг не пояснюється безпосередньо статтю. Натомість фактор статі перетинається з іншими факторами, такими як вік, рівень доходів, проживання у сільській чи віддаленій місцевості, а вже ці фактори мають ґендерний вимір. Що ж стосується представництва обох статей в секторах, які підтримують і стимулюють цифрову трансформацію, то тут існує чіткий розподіл між жінками та чоловіками як серед робочої сили, так і з точки зору прийняття рішень. І це саме та сфера, в якій Представництву ЄС можна було б розробити подальші програми для покращення ситуації.

## 4.9. Розподіл хатньої та доглядової праці між жінками та чоловіками. Культурні норми

Ґендерний дисбаланс у суміщенні сімейних та професійних обов'язків є критичним фактором, який заважає жінкам виходити на ринок праці, будувати кар'єру та займати керівні посади в усіх секторах економіки.

В Україні частка неоплачуваної хатньої праці, яку виконують чоловіки та жінки, є нерівномірною. Жінки витрачають вдвічі більше годин (29 годин на тиждень), ніж чоловіки (15 годин на тиждень) на неоплачувану хатню роботу. Якщо вести мову про час, який жінки та чоловіки витрачають на догляд за дітьми (всі аспекти догляду разом), то різниця ще більша – жінки в середньому витрачають на догляд за дітьми 49 годин на тиждень, тоді як чоловіки – в середньому 22 години на тиждень.<sup>147</sup>

Яскравим прикладом непропорційного розподілу роботи з догляду за дитиною є відпустка по догляду за дитиною. Така форма відпустки надається батькам до досягнення дитиною 3-річного віку. Приблизно в 95% випадків відпустку по догляду за дитиною беруть матері, тоді як татусі беруть таку відпустку лише в 3% випадків, а 2% припадає на бабусь, дідусів та інших осіб,

<sup>147</sup> Фонд народонаселення ООН, *Сучасне розуміння маскулінності: Ставлення чоловіків до ґендерних стереотипів та насильства над жінками*, UNFPA, Київ, 2018, стор. 7. Див. за посиланням: [https://ukraine.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Masculinity%20Today%20Men%27s\\_Report.pdf](https://ukraine.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Masculinity%20Today%20Men%27s_Report.pdf).



які здійснюють догляд за дитиною. Хоча рівень заробітної плати і є важливим фактором, який слід враховувати, коли сім'ї вирішують, хто з батьків має брати відпустку по догляду за дитиною, та все ж стереотипи про основну роль жінок у догляді за дитиною залишаються широко поширеними і часто заважають чоловікам брати відпустку по догляду за дитиною.<sup>148</sup>

Під час карантину, спричиненого пандемією COVID-19, а потім повномасштабної війни, і так непропорційно великий тягар домашньої роботи, який лежить на жінках, ще збільшився. Внаслідок пандемії 63,6% жінок витрачали більше часу на хатню роботу, а 74% забезпечували догляд за дітьми здебільшого самотужки.<sup>149</sup> Після повномасштабного вторгнення навантаження на жінок ще зросло, оскільки війною було зруйновано значну частку соціальної, медичної та освітньої інфраструктури, а також інфраструктури догляду за дітьми. Ця проблема особливо актуальна для домогосподарств, очолюваних жінками, які зараз, окрім догляду за дітьми, повинні заробляти на життя, а віднедавна ще й організовувати та контролювати онлайн-навчання своїх дітей. У багатьох жінок обов'язки виходять за рамки догляду за дітьми, оскільки вони також доглядають за старшими членами сім'ї, деякі з яких мають хронічні захворювання або інвалідність.<sup>150</sup>

Серед одиноких батьків, які виховують дітей самотужки, 92,2% складають матері, які відчувають подвійний тягар роботи по дому та догляду за дітьми, а також мають обмежені фінансові ресурси. У 2020 році співвідношення часу, витраченого на неоплачувану хатню роботу (ведення домашнього господарства, догляд за дітьми та іншими родичами, тощо) жінками та чоловіками, становило 2,1 до 1 – тобто, жінки витрачали вдвічі більше часу на таку роботу, ніж чоловіки. Водночас, існує певна кореляція між географічним розташуванням та навантаженістю доглядовою роботою. У містах жінки витрачають на неоплачувану хатню роботу 257 хвилин на день, тоді як у сільській місцевості – 382 хвилини.<sup>151</sup>

---

<sup>148</sup> Фонд народонаселення ООН and ООН Жінки, *Роль чоловіків у догляді за дітьми – результати опитування: Програма ЄС за гендерну рівність "Разом проти гендерних стереотипів та гендерно зумовленого насильства, ЄС, UNFPA та ООН Жінки, Київ, 2021. Див. за посиланням: <https://ukraine.unfpa.org/uk/omnibusEU4GE>.*

<sup>149</sup> ООН Жінки, *Оперативна гендерна оцінка ситуації та потреб жінок в умовах COVID-19 в Україні*, ООН Жінки, Київ, 2020. Див. за посиланням: <https://eca.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/05/rapid-gender-assessment-of-the-situation-and-needs-of-women>.

<sup>150</sup> ООН Жінки та CARE, *Оперативна гендерна оцінка ситуації в Україні*, ООН Жінки, Київ, 4 травня 2022. Див. за посиланням: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2022/05/rapid-gender-analysis-of-ukraine>.

<sup>151</sup> Державна служба статистики України та ООН Жінки, *Індикатори для моніторингу гендерної рівності в Україні: Моніторинговий звіт 2021*, ООН Жінки, Київ, 2022. Див. за посиланням: [https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat\\_e/2021/2021\\_GEIndicators-MonitoringRepor\\_ENG.pdf](https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_e/2021/2021_GEIndicators-MonitoringRepor_ENG.pdf).

Непропорційний розподіл неоплачуваної праці обмежує доступ жінок до навчання, працевлаштування, кар'єрного зростання, розвитку бізнесу та отримання доходу. Таким чином, стереотипи щодо традиційних гендерних ролей, репродуктивної ролі та сімейних обов'язків жінок, які полягають у догляді за дітьми та іншими членами сім'ї, а також у виконанні основного обсягу хатньої роботи, негативно впливають на їхню професійну та громадську активність. Подібні розбіжності глибоко вкорінені в соціальних стереотипах і культурних нормах, які увічнюються і поширюються через рекламу, засоби масової інформації, систему освіти, а також у сім'ях, особливо старшими поколіннями.

Якщо порівнювати з жінками, то чоловіки більш схильні до гендерних стереотипів та нормалізації домашнього насильства над жінками, зокрема:<sup>152</sup>

- 79% чоловіків різного віку вважають, що жінки повинні мати більш «легку» роботу;
- 62% чоловіків вважають, що жінки «занадто емоційні» і це впливає на їхню раціональність та розсудливість (41% жінок теж поділяють цей стереотип);
- 61% чоловіків і 54% жінок вважають, що жінка повинна піклуватися про дітей, а не працювати, якщо чоловік може забезпечити сім'ю;
- 61% чоловіків (і 37% жінок) вважають, що останнє слово у прийнятті важливих сімейних рішень має бути за чоловіком;
- 13% чоловіків вважають, що чоловік може застосувати насильство до дружини, щоб виправити її поведінку;
- 7% чоловіків вважають, що жінки повинні терпіти насильство, щоб зберегти сім'ю.

Через ці та інші стереотипи жінки досі стикаються з численними перепонами на шляху до повноцінної, рівноправної та значущої участі в житті суспільства.

Вплив повномасштабної війни на гендерні ролі та стереотипи є двояким. З одного боку, війна зміцнює уявлення про традиційні ролі чоловіків як захисників, а жінок як доглядальниць, а з іншого, змінилася роль жінок у суспільстві та країні, передусім у Збройних силах та волонтерстві, а також на робочому місці, у підприємництві тощо. У той час як чоловіки все частіше вступають до лав ЗСУ, жінкам довелося взяти на себе їхні ролі, які вони ефективно виконують. Жінки беруть активну участь у реагуванні та спротиві в українській війні. Вони служать у Збройних силах, збирають кошти на їх підтримку, надають гуманітарну допомогу постраждалому населенню, беруть участь у дипломатичній діяльності, є безпосередніми надавачами

<sup>152</sup> Фонд народонаселення ООН, *Сучасне розуміння маскулінності: ставлення чоловіків до гендерних стереотипів та насильства над жінками*, UNFPA, Київ, 2018. Див. за посиланням [https://ukraine.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Masculinity%20Today%20Men%27s\\_Report.pdf](https://ukraine.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Masculinity%20Today%20Men%27s_Report.pdf).

послуг у сфері охорони здоров'я та соціального захисту, є освітянками, займаються підприємництвом та працюють у всіх сферах ринку праці. Надзвичайно важливо, щоб внесок жінок отримав повне визнання, а можливості для їхньої самореалізації та реалізації їхніх прав залишалися незмінними.

Гендерні експерти/ки традиційно пов'язують військові дії з посиленням маскулітних та патріархальних поглядів у суспільстві. Однак, згідно з опитуванням, проведеним у листопаді 2022 року серед людей віком 15-34 роки, не спостерігається зростання поширеності гендерних стереотипів.<sup>153</sup> Гендерні стереотипи менш поширені серед молодих жінок, ніж серед чоловіків, у тому числі стереотипи, які сприймаються деякими чоловіками та жінками як «жіночі привілеї». Наприклад:

- Лише 15% молодих жінок (і 24% молодих чоловіків) вважають, що чоловік повинен повністю забезпечувати сім'ю;
- 38% жінок вважають, що до армії повинні призиватися лише чоловіки, а 58% жінок (і 33% чоловіків) згодні з тим, що «якщо чоловіки підлягають призову, то і жінки теж мають»;
- 45% молодих чоловіків і 21% жінок вважають, що чоловіки є кращими політичними лідерами;
- 35% молодих чоловіків та 20% жінок згодні з тим, що жінка повинна бути, перш за все, «дружиною та матір'ю»;
- 31% молодих чоловіків і 17% жінок вважають, що чоловіки є кращими бізнес-лідерами.<sup>154</sup>

Позитивним моментом є те, що частка молодих людей, які не погоджуються з такими твердженнями, завжди перевищує 50%. Крім того, поширеність гендерних стереотипів серед молоді є нижчою, ніж серед представників старшого покоління.<sup>155</sup> Більшість молодих людей погоджуються з тим, що Україна потребує подальшого прогресу у сфері гендерної рівності, включаючи правові та інституційні зміни у сфері зайнятості, реформування освітніх програм з метою підвищення їх гендерної чутливості, правові та інституційні заходи з протидії гендерно зумовленому насильству, загальнонаціональні інформаційні кампанії з просування толерантності в суспільстві та підвищення відповідальності за дискримінацію.

<sup>153</sup> Інсайт Україна, *Гендерні стереотипи та ролі очима молоді: До і після початку повномасштабної російської агресії. Звіт за результатами дослідження*, Інсайт Україна, Київ, 2023. Див. за посиланням: [https://www.insight-ukraine.org/wp-content/uploads/2023/02/GS\\_2.pdf](https://www.insight-ukraine.org/wp-content/uploads/2023/02/GS_2.pdf).

<sup>154</sup> Інсайт Україна, *Гендерні стереотипи та ролі очима молоді: До і після початку повномасштабної російської агресії. Звіт за результатами дослідження*, Інсайт Україна, Київ, 2023. Див. за посиланням: [https://www.insight-ukraine.org/wp-content/uploads/2023/02/GS\\_2.pdf](https://www.insight-ukraine.org/wp-content/uploads/2023/02/GS_2.pdf).

<sup>155</sup> Інсайт Україна, *Гендерні стереотипи та ролі очима молоді: До і після початку повномасштабної російської агресії. Звіт за результатами дослідження*, Інсайт Україна, Київ, 2023. Див. за посиланням: [https://www.insight-ukraine.org/wp-content/uploads/2023/02/GS\\_2.pdf](https://www.insight-ukraine.org/wp-content/uploads/2023/02/GS_2.pdf).

# 5. ВИСНОВКИ

## 5.1. Національний контекст

Повномасштабна війна є фактором, який визначає практично всі процеси та динаміку всіх видів відносин в Україні, в тому числі пов'язаних з гендерною рівністю, розширенням можливостей та прав жінок.

Повномасштабна війна має двоякий вплив на гендерну рівність. З одного боку, вона посилила наявні нерівності та бар'єри і створила нові виклики для гендерної рівності та прав жінок. Водночас, у міру того, як український народ і держава реагують на ці виклики, жіночі ініціативні групи, уряд і жіночі організації поступово стають сильнішими, а суспільство дедалі більше усвідомлює необхідність залучення всіх, незалежно від статі, віку та інших факторів, до відповіді на російську агресію та подолання її наслідків. Іншим важливим аспектом впливу війни на гендерну рівність є відсутність оновлених офіційних статистичних даних з багатьох питань, починаючи з демографії. Не існує точної оцінки поточної чисельності населення України, не кажучи вже про вікову та статеву структуру населення. Наявні оцінки чисельності населення варіюються від 28 до 34 мільйонів осіб, залежно від врахування міграційних потоків. Відсутність статистичних даних є важливим обмеженням для розробки політик і програм у сфері гендерної рівності урядом та міжнародними партнерами.

Через повномасштабну війну близько 17,6 мільйона людей потребують гуманітарної допомоги та захисту, більшість з яких – жінки та діти. Наприклад, за даними Управління ООН з координації гуманітарних справ, жінки становлять 63% від загальної кількості 5,4 мільйона внутрішньо переміщених осіб. Однак за більшістю демографічних показників, показників, пов'язаних з бідністю, та показників, пов'язаних з доступом до послуг, дисбаланси в українському суспільстві пов'язані не стільки зі статтю самою по собі, скільки у поєднанні (інтерсекційності) статі з іншими факторами, такими як вік, рівень доходу, місце проживання (сільська/міська місцевість), сексуальна орієнтація та наявність інвалідності, які ще більше посилюють гендерну нерівність в Україні. Така тенденція спостерігалася ще до початку повномасштабної війни, і вона зберігається у 2022-2023 роках.

Україна стикається зі значними перешкодами, які впливають на реалізацію жінками рівних можливостей та прав, особливо жінками, які стикаються з множинними формами дискримінації. Такі труднощі пов'язані з патріархальними поглядами та стереотипами, патріархальними структурами та глибоко вкоріненими системними прогалинами, які залишаються невирішеними, серед яких: слабке верховенство права, недостатня спроможність інституційного механізму з питань гендерної рівності та непослідовність політичної волі в уряді до гендерних перетворень.

В останньому Глобальному звіті про гендерний розрив за 2023 рік Україна посідає 66 місце зі 146 країн, піднявшись на 15 сходинок у рейтингу порівняно з 2020 роком. Якщо розглядати кожен вимір Звіту про проблеми гендерної рівності у світі окремо, то Україна перебуває найдалі від досягнення гендерного паритету у сфері розширення політичних прав і можливостей, за яким йде доступ до економічних можливостей. Досі залишається проблемою недопредставленість жінок у процесі прийняття державних рішень: жінки становлять лише 21% народних депутатів і 33% державних службовців вищого рівня (посади категорії «А»). Через повномасштабну війну було посилено статус та повноваження у прийнятті рішень обласних та місцевих військових адміністрацій, що ще більше обмежує доступ жінок до прийняття рішень, оскільки жінки майже зовсім не представлені в цих органах.

Міжнародні партнери продовжують підтримувати гендерно трансформаційні програми, але у 2022-2023 роках їхній фокус значно змістився на надання гуманітарної допомоги постраждалим людям. Жіночі організації, як і інші організації громадянського суспільства, відіграють важливу роль у наданні гуманітарної допомоги конкретним групам постраждалого населення. Повністю визнаючи важливість цього напрямку роботи, жіночі організації також наголошують на необхідності більшої підтримки для продовження своєї безпосередньої стратегічної діяльності, включаючи захист прав жінок та адвокацію сталих гендерних перетворень в Україні.

## 5.2. Правова та інституційна база

Гендерна рівність закріплена Конституцією України, а також спеціальним законом. Протягом 2010-х – початку 2020-х років було прийнято низку важливих законодавчих змін, спрямованих на просування гендерної рівності в різних сферах, зокрема у сфері виборів, зайнятості та протидії домашньому насильству. Найгучнішою з цих подій є ратифікація Україною Стамбульської конвенції у червні 2022 року. Той факт, що вона була ратифікована за день до рішення ЄС про надання Україні статусу кандидата, доводить, що політична воля України до гендерних перетворень може бути підкріплена міркуваннями європейської інтеграції.

Вкрай важливо, щоб національні органи влади, в тому числі уряд, парламент і окремі міністерства, поступово взяли на себе відповідальність за такі звершення і стали активними у розробці та просуванні нових законів, стратегій і планів дій щодо гендерних перетворень в Україні, а також у забезпеченні їх ресурсами та реалізації на практиці.

Так, у 2022 році було прийнято або суттєво оновлено дві основні національні гендерні політики – Стратегію забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та План дій з її реалізації на 2022-2024 роки, а також Національний план дій на виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир та безпека» на 2021-2025 роки. Останній документ зазнав суттєвого коригування з метою врахування в ньому відповідних заходів реагування на нові виклики у сфері ЖМБ, спричинені повномасштабною війною. Серед інших важливих нещодавніх стратегічних документів: Стратегія впровадження гендерної рівності в освіті на період до 2030 року, схвалена у грудні 2022 року, та Стратегія зменшення гендерного розриву в оплаті праці, прийнята у вересні 2023 року.

Протягом 2022-2023 років реагування на гуманітарну кризу, спричинену повномасштабним вторгненням в Україну, активно здійснювали міжнародні організації та двосторонні партнери з розвитку, які також продовжували реалізацію стратегічних програм, спрямованих на просування гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок. Серед ключових суб'єктів можна відзначити парламент, уряд, міжнародних партнерів з розвитку, такі як Представництво ЄС, USAID, ООН Жінки, Sida, CIDA, НДІ, IFES, Фонд народонаселення ООН та інші, а також громадські організації, зокрема українські жіночі організації.

Щоб відреагувати на наслідки війни, Уряд розпочав процес планування відновлення. Починаючи з квітня 2022 року, було докладено величезних зусиль для розробки Національного плану відновлення України. Хоча його офіційно не затверджено, протягом 2022 і першої половини 2023 років уряд фактично надавав йому пріоритет перед іншими політиками та планами дій, зокрема й тими, що були формально переглянуті. Урядова уповноважена з питань гендерної політики спільно з міжнародними партнерами та жіночими організаціями виступали за включення гендерних питань до Національного плану відновлення, але прогрес не є рівномірним за всіма 24 розділами плану. Існує кореляція між рівнем залучення донорів до роботи над конкретним розділом Національного плану відновлення та гендерною чутливістю цього розділу. Станом на травень 2023 року сім розділів (про нову аграрну політику, діджиталізацію, енергетичну безпеку, соціальний захист, захист дітей, захист ветеранів війни та повернення громадян) є дещо більш гендерно чутливими, оскільки вони отримали значну підтримку

міжнародних донорів у частині інтеграції гендерної проблематики.

Влітку 2023 року Єврокомісія спільно з Урядом почали роботу над Планом України (Ukraine Facility Plan), який має визначити ключові напрями та заходи для реформ і післявоєнного відновлення України. ЄС планує надати до 50 млрд євро протягом 2024-2027 років на реалізацію цього Плану. Відповідно, увага Уряду фактично переключилась з Плану відновлення, робота над яким велась у 2022 році та на початку 2023 року, на План України. Зусиллями Урядової уповноваженої з питань гендерної політики спільно з міжнародними партнерами та жіночими організаціями до розділу Плану України, який стосується людського капіталу, було інтегровано гендерні підходи. Наступним завданням є інтеграція гендерних підходів до інших розділів Плану та сприяння практичній реалізації гендерно чутливої політики відновлення.

В Україні поступово формується інституційна база для впровадження гендерного підходу: у більшості центральних органів виконавчої влади та обласних державних адміністрацій є координатори/-ки та уповноважені з гендерних питань. У деяких відомствах створено гендерні підрозділи та консультативно-дорадчі ради, які майже всі продовжили свою роботу під час повномасштабної війни. Однак процес розбудови національного гендерного механізму має супроводжуватися гендерною просвітою та підвищенням спроможності персоналу. У зв'язку з цим важливо відзначити, що перехід від формального ставлення (тобто сприйняття рівності як відсутності диференційованого підходу, привілеїв чи обмежень) до фактичної рівності можливостей (усунення бар'єрів та визнання непрямих і системних форм дискримінації та несприятливого становища) все ще перебуває на початковій стадії.

Запроваджені в Україні інструменти інтеграції гендерних підходів включають гендерний аналіз державних політик та реформ, гендерно-правову експертизу законів та законопроектів, гендерний аудит та гендерно орієнтоване бюджетування. Гендерний аудит є відносно новим інструментом в Україні, і центральні органи виконавчої влади вперше провели гендерний аудит влітку та восени 2022 року. І хоча настанови щодо використання інструментів інтеграції гендерних аспектів є в широкому доступі, їхнє змістовне використання на практиці залишається обмеженим, причинами чого є недостатня спроможність державних службовців використовувати ці інструменти, обмежене розуміння їхніх переваг, а також відсутність прикладів/кейсів та бази даних про те, як ці інструменти можуть покращити формування та реалізацію державної політики. Крім того, слід посилити координацію з боку Міністерства соціальної політики як ЦОБВ, відповідального за гендерну політику.

У лютому-квітні 2023 року за підтримки донорів, зокрема, проєкту «Європейський Союз за гендерну рівність: Служба допомоги реформам», Уряд розробив дорожню карту просування гендерної рівності відповідно до євроінтеграційних зобов'язань України, основна увага в якій приділена подальшому вдосконаленню інструментів та практик інтеграції гендерних підходів, посиленню спроможності інституційного гендерного механізму, а також підвищенню гендерної чутливості та обізнаності державних службовців, аби вони могли ефективно використовувати інструменти інтеграції гендерних підходів. Очікується, що дорожня карта визначатиме подальші кроки уряду щодо розвитку національного механізму гендерної політики. Таким чином, її можна використовувати при розробці програм міжнародних партнерів у цій сфері.

### 5.3. Гендерний аналіз за секторами

Повномасштабна війна справила величезний вплив на ринок праці в Україні: навесні 2022 року рівень безробіття зріс до 30%. Зараз економіка поступово відновлюється, але гендерна нерівність в економічних можливостях досі існує, так само як і гендерна дискримінація при прийомі на роботу, та на робочому місці. Всі ці фактори обмежують доступ жінок до підприємництва, зайнятості, доходів та кар'єрного зростання. Гендерний розрив в оплаті праці в середньому становить 18,6%, а в деяких видах економічної діяльності сягає 75%. Системні перепони призводять до горизонтальної та вертикальної професійної гендерної сегрегації на ринку праці, коли більшість жінок працюють на посадах з нижчим рівнем оплати праці. Водночас чоловіки домінують у секторах, що характеризуються низько кваліфікованою фізичною працею, таких як гірничодобувна промисловість, виробництво та будівництво, що наражає їх на небезпечні та потенційно шкідливі умови праці. Найбільші гендерні відмінності в оплаті праці зафіксовані в галузях з найвищим рівнем зарплат, де традиційно домінують чоловіки: у фінансовій сфері та сфері ІКТ.

Хоча повномасштабна війна сильно вплинула на підприємництво в Україні, цей вплив є майже однаковим як для чоловіків, так і жінок-підприємниць. Згідно з опитуванням 2022 року, 90% жінок-підприємниць вважають, що Україна пропонує абсолютно всі можливості для розвитку жіночого підприємництва. Для жінок актуальними є дві проблеми: негативні стереотипи щодо жінок-підприємниць, про які повідомили 19% респонденток опитування, та нерівномірний розподіл хатньої праці в домогосподарствах. Міністерство економіки виступає за активні зміни, докладаючи конкретних зусиль для забезпечення гендерного балансу серед підприємців, які отримують малі гранти від Уряду на ведення бізнесу: співвідношення жінок та чоловіків серед отримувачів грантів становить 51 до 49.



Однією з ключових причин професійної гендерної сегрегації є різниця між сферами, в яких жінки та чоловіки здобувають освіту. Гендерні дисбаланси в навчальних спеціалізаціях – як у професійно-технічній, так і у вищій освіті, – продовжують мати безпосередній вплив на закріплення професійної сегрегації та концентрацію жінок у низькооплачуваних секторах. Збільшення кількості жінок, які здобувають освіту за спеціальностями, пов'язаними з промисловістю та STEM, є вкрай важливим для розширення участі жінок у підприємстві, управлінні та робочій силі. Збільшення участі жінок у сферах, де традиційно домінували чоловіки, також є відповіддю на брак кваліфікованих кадрів в енергетиці, сільському господарстві, ІКТ та інших галузях, особливо через повномасштабну війну. Національна політика щодо гендерної рівності в освіті та зменшення гендерного розриву в оплаті праці спрямована на подолання гендерного поділу в галузях освіти. Відтак, Уряд України та міжнародні партнери з розвитку наразі розглядають можливість інвестування в ініціативи, що заохочують молодих жінок обирати індустріальні професії, особливо інженерію, виробництво та інші спеціальності, пов'язані зі STEM, а чоловіків – здобувати професії у сферах соціальної роботи, освіти та охорони здоров'я. До того ж, ініціативи зацікавлених сторін повинні бути направлені на зменшення гендерних стереотипів у підручниках та просування теми гендерної рівності в освіті.

Ще однією важливою причиною гендерного дисбалансу є складнощі у поєднанні роботи та сімейного життя. Непропорційно великий тягар догляду за дітьми заважає жінкам виходити на ринок праці, робити кар'єру та обіймати керівні посади в усіх секторах економіки. На неоплачувану доглядову та хатню роботу жінки в Україні витрачають удвічі більше годин, ніж чоловіки, а відпустки по догляду за дитиною у 95% випадків беруть матері. Пандемія COVID-19 та повномасштабна війна ще більше збільшили подвійне/потрійне навантаження на жінок, особливо жінок з дітьми. Нещодавнім позитивним зрушенням стало розширення прав татусів на відпустку по догляду за дитиною. Уряд також розглядає можливість реформування відпустки по догляду за дитиною шляхом її скорочення (зараз вона триває 3 роки), запровадження сильніших стимулів для чоловіків ділити відпустку з жінками та прагненням зробити її принаймні частково оплачуваною. Ця реформа має на меті зміцнити людський капітал і надати жінкам більше можливостей займатися продуктивною діяльністю, наприклад, підприємництвом або працевлаштуванням, а чоловікам – отримувати вигоди від участі в догляді за дітьми.

У сфері охорони здоров'я в Україні існують значні гендерні диспропорції, зокрема, 10-річна різниця в очікуваній тривалості життя, яка є негативною для чоловіків. Жінки стикаються з низкою перешкод та викликів і як

медичні працівники, і як пацієнтки, в тому числі і через те, що саме на них лежить основна відповідальність за догляд за дітьми та іншими членами сім'ї. Чоловіки, як правило, частіше нехтують своїм здоров'ям порівняно з жінками: зокрема, вони вдвічі рідше відвідують лікарів для профілактики і майже втричі рідше звертаються до лікарів, коли у них виникають проблеми зі здоров'ям. Гендерний аналіз реформи охорони здоров'я показує, що стать зазвичай не є бар'єром для доступу до медичних послуг. Однак у поєднанні з іншими факторами, такими як вік і проживання в сільській місцевості, стать може перешкоджати ефективному доступу до послуг. Повномасштабна війна мала величезний вплив на стан здоров'я та доступ до медичної допомоги як для чоловіків, так і для жінок, але спеціальних досліджень, які б вимірювали цей вплив, ще не проводилося. Для того, щоб жінки, підлітки та молодь могли користуватися своїми правами на сексуальне та репродуктивне здоров'я, приймати поінформовані рішення, кидати виклик гендерним нормам, потрібно забезпечити комплексну сексуальну освіту та доступ до засобів контрацепції, що сприятиме особистісному розвитку і створенню більш рівноправного суспільства, одночасно вирішуючи проблему дискримінації та насильства щодо жінок і дівчат.

За останні п'ять років спостерігається особливо значний прогрес у питаннях жінок, миру та безпеки в Україні. Дедалі більше жінок вступають до лав Збройних сил та правоохоронних органів, кидаючи виклик професійній сегрегації, яка відводила жінкам маргінальну роль у секторі безпеки та оборони. Однак перед жінками досі стоять виклики, зокрема стереотипи щодо жінок у секторі безпеки та оборони, сексуальні домагання, а також незручна для жінок форма одягу, яка розроблена для чоловіків. Покращується розуміння потреб і перспектив жінок і чоловіків у процесах розбудови миру та відновлення, і такі перспективи все частіше відображаються в національних і регіональних стратегіях і планах дій щодо жінок, миру і безпеки. Повномасштабна війна ще більше підкреслила важливість порядку денного у сфері ЖМБ та Національного плану дій на виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325, який було суттєво актуалізовано у 2022 році для відображення контексту повномасштабної війни.

Гострою проблемою в Україні залишається гендерно зумовлене насильство, адже 2 з 3 жінок протягом життя зазнавали психологічного, фізичного або сексуального насильства. Починаючи з 2020 року, кількість зареєстрованих випадків ГЗН зросла, у тому числі через пандемію COVID-19 та повномасштабну війну. Однак невідомо, чи є це зростання наслідком збільшення кількості випадків фактичного насильства, чи кращого інформування про такі випадки. Очікується, що ратифікація Україною Стамбульської конвенції у червні 2022 року сприятиме подальшому зміцненню правової бази, політик і практик уряду у сфері запобігання ГЗН, підтримки постраждалих

і притягнення винних до відповідальності. Для постраждалих від ГЗН гуманітарними партнерами впроваджуються спеціальні програми, але їхнє охоплення є обмеженим. При цьому і державні послуги для постраждалих від насильства також вкрай обмежені. Також проблемою, що викликає занепокоєння, є насильство проти ЛГБТКІ-спільноти в Україні, а послуги з їх підтримки є недостатніми. Окрім того, бракує досліджень щодо насильства над чоловіками та хлопчиками.

Понад половина жінок-медійниць в Україні стикалися з сексуальними домаганнями на робочому місці, а третина були свідками домагань з боку колег. Ще однією проблемою є домагання в Інтернеті, які перешкоджають участі жінок у політичному житті країни та увічнюють чоловіче домінування, що досить точно відображає глибоко вкорінені стереотипи щодо ролі жінок у суспільстві.

Сексуальне насильство, пов'язане з конфліктом, є окремим злочином, який використовується Російською Федерацією як метод ведення війни. У 2022 році затверджено Імплементацийний план Рамкової програми співробітництва між Урядом України та Організацією Об'єднаних Націй із запобігання та протидії сексуальному насильству в умовах збройного конфлікту, що має на меті покращити взаємодію між органами державної влади, міжнародними та неурядовими організаціями для побудови скоординованої, прозорої та ефективної системи протидії СНПК, включаючи забезпечення відшкодування збитків постраждалим від насильства.

Зелений перехід та цифрова трансформація є «новими» секторами для ґендерного мейнстримінгу в Україні. Традиційно жінки були недостатньо представлені у складі робочої сили обох секторів, а також на рівні прийняття рішень та серед підприємців. Політика, програми та ініціативи у цих сферах здебільшого є ґендерно нейтральними. Однак за останні роки участь жінок у цих секторах зросла, що проявляється у створенні нових жіночих об'єднань, таких як Жіночий енергетичний клуб України, та збільшенні частки жінок в ІКТ-секторі, яка зросла з 11% у 2011 році до 31% у 2023 році. Водночас, жінки досі становлять лише близько 20% студентів у професіях, пов'язаних із «зеленим» переходом та ІКТ. На додачу, 27% українців вважають, що ІКТ-професії більше підходять чоловікам, ніж жінкам.

З точки зору цифрової трансформації, іншими важливими питаннями для України є подолання розриву в цифровій грамотності, доступі до цифрових послуг та їх використанні. Хоча чоловіки та жінки однаково користуються державними електронними послугами (63% для обох статей), такі групи, як люди похилого віку (33,5%) та люди з інвалідністю (49%), мають обмежений доступ до цих послуг. Крім того, жінки у віці 40+ повідомляють про відсутність цифрових навичок майже вдвічі частіше, ніж чоловіки того ж віку.

## 6. РЕКОМЕНДАЦІЇ

Більшість рекомендацій, які надавались у Гендерному профілі країни для України у 2021 році, залишаються актуальними і в 2023 році. Наведені далі рекомендації відображають зміни у сфері гендерної рівності протягом 2022-2023 років, насамперед ті, що пов'язані з повномасштабною війною та її впливом на динаміку гендерної рівності в Україні.

### 6.1. Рекомендації для Уряду

**1. З урахуванням міркувань національної безпеки, відновити збір та публікацію офіційної статистики за показниками, що мають розподіл за статтю. Продовжувати удосконалювати гендерну статистику, а саме:**

- Провести консультації в Уряді та, з урахуванням міркувань національної безпеки, відновити збір та публікацію офіційних статистичних даних з розподілом за статтю та віком через Державну службу статистики, збір яких було призупинено в лютому 2022.
- Продовжувати розширювати перелік показників, за якими збираються дані з розподілом за статтю. Визначити пріоритети щодо нових показників за результатами консультацій з Європейською економічною комісією ООН (ЄЕК ООН) та державними установами, які є користувачами цієї статистики.
- Відновити публікацію дворічного статистичного збірника «Жінки та чоловіки в Україні» (остання публікація вийшла у 2021 на основі даних станом на кінець 2020).
- Заохочувати органи державної влади при плануванні політики використовувати наявну статистику з розподілом за статтю (як дані Державної служби статистики, так і результати гендерних оцінок, досліджень та опитувань громадської думки, проведених міжнародними партнерами та організаціями громадянського суспільства), у тому числі шляхом включення вимоги щодо аналізу наявної статистики з розподілом за статтю до нормативно-правових актів, які регламентують розробку підзаконних актів, законопроектів та проектів планів дій органів влади на національному та регіональному рівнях.

- Підтримувати регіональні органи влади в актуалізації та популяризації регіональних ґендерних профілів (наразі доступні у всіх 25 регіонах) та заохочувати їх використовувати дані з цих профілів при плануванні політик.
- Розпочати планування перепису населення після завершення війни, шукати технічну та фінансову підтримку від міжнародних партнерів для проведення перепису.

## **2. Інтегрувати ґендерні підходи в планування відновлення на національному та місцевому рівнях, а саме:**

- Систематично та прозоро, а не лише для «галочки», залучати ґендерних експертів/ок та жіночі організації до розробки національних програм/планів дій, у тому числі планів відновлення.
- Зробити ґендерний аналіз обов'язковим при плануванні відновлення на національному та місцевому рівнях.
- На основі досвіду інтеграції ґендерних підходів у сім розділів Національного плану відновлення (нова аграрна політика, енергетична безпека, діджиталізація, захист прав дітей, захист прав ветеранів, повернення громадян, соціальний захист), а також у розділ Плану України, який стосується людського капіталу, провести ґендерний аналіз для виявлення проявів ґендерної нерівності та перепон (як спричинених повномасштабною війною, так і тих, що існували до неї) в усіх документах щодо відновлення, які нині розробляються. Розробити рішення для подолання цих нерівностей і перепон та інтегрувати ці рішення у стратегічні документи та плани дій з відновлення України (особливо у розділи Плану України).
- У рамках планування відновлення на регіональному/місцевому рівні залучати ґендерних експертів/ок та інтегрувати рішення щодо подолання ґендерних бар'єрів та нерівності на регіональному/місцевому рівні у відповідні плани відновлення.

## **3. Продовжувати підвищувати ґендерну чутливість державних службовців, а саме:**

- Проводити тренінги, комунікаційні кампанії, створювати та поширювати матеріали для підвищення обізнаності посадових осіб з метою сприяння їхньому розумінню зв'язку між ґендерною рівністю, місією/мандатом органів державної влади та перевагами ґендерної рівності для бенефіціарів.
- Забезпечити вирішення проблем дискримінації за ознакою статі, сексуальних домагань та інших форм невідповідної поведінки на державній службі, застосовуючи підхід «нульової толерантності». Розробити або переглянути існуючі нормативно-правові акти для встановлення чітких

процедур роботи із такими заявами та випадками. Систематично та періодично інформувати наявний (і новий) персонал про ці процедури за допомогою меморандумів та циркулярів, інформаційних листівок, а також шляхом проведення тренінгів, де пояснюється, що таке дискримінація за ознакою статі, насильство, сексуальні домагання та інші форми невідповідної поведінки, як їх розпізнавати та як діяти.

#### **4. Застосовувати ґендерно орієнтоване бюджетування у сталий спосіб, а саме:**

- Запровадити ґендерно орієнтоване бюджетування в Бюджетному кодексі України.
- Забезпечити обов'язкове використання ґендерно орієнтованого бюджетування всіма головними розпорядниками бюджетних коштів.

#### **5. Продовжувати регулярне підвищення кваліфікації державних службовців з питань ґендерної рівності, а саме:**

- Створити базу даних для збору наявних ґендерних модулів/тренінгів та надати доступ до них усім державним установам. Розробити нові модулі та тренінги та інтегрувати їх у навчальні програми для держслужбовців, що має виконуватись за координацією між Урядом, Національним агентством України з питань державної служби (НАДС) та іншими провайдерами внутрішніх програм розвитку навичок для держслужбовців.
- Організувати систематичну оцінку прогалин/потреб у знаннях та компетенціях держслужбовців у сфері ґендерної рівності та інструментів інтеграції ґендерних підходів.
- Посилити інтеграцію вимог впровадження ґендерного підходу в посадові інструкції осіб, які приймають рішення (на виконавчому рівні) на державній службі, та заохочувати їх до участі в тренінгах з ґендерної рівності, щоб вони могли краще виконувати свої професійні обов'язки.
- Розробити цільові тренінги з конкретних інструментів інтеграції ґендерних підходів, таких як ґендерний аналіз, ґендерний аудит, ґендерно-правова експертиза та ґендерно орієнтоване бюджетування, та провести ці тренінги для держслужбовців, відповідальних за ґендерну політику в центральних та місцевих органах влади.
- Включити компетенції, пов'язані з ґендерним аналізом, оцінкою ґендерного впливу, використанням ґендерної статистики та ґендерно орієнтованим бюджетуванням, до посадових інструкцій працівників, відповідальних за ґендерну політику в центральних та місцевих органах влади.
- Проаналізувати можливості для навчання за принципом «рівний-рівному» та каскадування ґендерних тренінгів та інших ініціатив з

розбудови спроможності в органах державної влади, щоб забезпечити можливість проведення гендерних тренінгів за принципом «рівний-рівному» як горизонтально (в інших департаментах/ підрозділах), так і вертикально (в обласних державних адміністраціях).

**6. Розширити практику проведення гендерного аудиту в органах державної влади та на державних підприємствах, а також заохочувати приватний бізнес до проведення гендерного аудиту, а саме:**

- Проаналізувати висновки, зроблені за результатами першої хвилі гендерних аудитів центральних органів виконавчої влади влітку-восени 2022 року, та поширити цю практику на інші органи державної влади та державні підприємства.
- Контролювати виконання відомчих планів дій з гендерної рівності, створених за результатами гендерного аудиту.
- Активізувати навчання представників органів державної влади та державних підприємств, які залучені до проведення гендерного аудиту, аби гендерний аудит зосереджувався радше на гендерних бар'єрах, нерівності та її першопричинах, аніж на кількісному співвідношенні жінок і чоловіків в установі/підприємстві.
- Зробити гендерний аудит регулярним, щоб органи державної влади та державні підприємства повторювали його кожні 2-3 роки.
- Спираючись на Національну стратегію зменшення гендерного розриву в оплаті праці, розробити та впровадити стимули для приватного бізнесу, який проводить гендерний аудит.

**7. Заохочувати використання конкретних інструментів впровадження гендерних підходів у державних установах. Використовувати дорожню карту просування гендерної рівності відповідно до євроінтеграційних зобов'язань України для координування процесу посилення інституційного механізму та інструментів і практик інтегрування гендерних підходів, а саме:**

- Продовжити розробку методологічних інструментів – таких як шаблони звітів, контрольних списків (checklists) та інструкції – які допоможуть державним службовцям проводити гендерний аналіз, гендерний аудит, гендерно-правову експертизу, а також планувати та впроваджувати гендерно орієнтовані бюджетні ініціативи.
- Провести консультації, щоб підтримати розробку та використання методологічних інструментів (рекомендацій та інструкцій) Міністерством соціальної політики та зовнішніми експертами/ками, аби вони були корисними для держслужбовців, у тому числі з інших відомств. Забезпечити, щоб вони були (i) достатньо комплексними,

щоб охоплювати основи гендерної рівності та недискримінації, та (ii) адаптованими до конкретних питань/сфер політики, які є актуальними для окремих відомств.

- Створити базу даних з конкретними прикладами та передовим досвідом гендерно чутливих та гендерно орієнтованих політичних документів, розроблених різними органами державної влади (на національному та регіональному рівнях), як спосіб визнання належної роботи та забезпечення можливостей для взаємного навчання та поширення передового досвіду.
- Розробити основу для систематичної інтеграції принципів гендерно орієнтованого бюджетування в урядові процеси, пов'язані з бюджетуванням надання послуг громадянам у всіх сферах.

#### **8. Продовжувати сприяти впровадженню гендерного підходу в реформу децентралізації, а саме:**

- Розробити та включити в реформу децентралізації конкретні механізми для розширення прав і можливостей жінок у процесі прийняття рішень на місцевому рівні – такі як квоти, тренінги та групи самопідтримки.
- Заохочувати територіальні громади до проведення гендерного аналізу у своїх громадах, у тому числі з використанням [Інструментарія гендерної рівності](#), з метою створення гендерних профілів громад та використання їх результатів у стратегічному та оперативному плануванні розвитку громад.
- Сприяти збору історій успіху врахування гендерних аспектів у процесі децентралізації та поширенню їх серед територіальних громад.

#### **9. Стимулювати гендерні перетворення в освіті, а саме:**

- У межах Стратегії впровадження гендерної рівності в освіті на період до 2030 року та на подальшу перспективу спланувати та реалізувати заходи щодо заохочення дівчат до здобуття професійно-технічної та вищої освіти у сферах, пов'язаних зі STEM, а хлопців – до здобуття освіти у сферах, пов'язаних із педагогікою та соціальною роботою.
- Розширити практику гендерної експертизи шкільних підручників та інших навчальних матеріалів.
- Посилити гендерний компонент та зробити його обов'язковою частиною навчальної програми центрів підвищення кваліфікації вчителів з метою підвищення їх гендерної чутливості.

#### **10. Забезпечити надання гендерно чутливих послуг у сфері охорони здоров'я, а саме:**

- Провести оцінку доступу різних груп населення до послуг з охорони



- здоров'я, зокрема сексуального та репродуктивного, в різних регіонах та типах поселень (міські/сільські) в умовах повномасштабної війни та вжити заходів для покращення доступу для вразливих груп населення.
- Провести заходи з підвищення кваліфікації медичних працівників щодо надання домедичної та медичної допомоги, проведення та документування результатів медичного обстеження постраждалих від ґендерно зумовленого насильства, включаючи сексуальне насильство в умовах збройного конфлікту.
  - Провести оцінку доступу військових (жінок і чоловіків) до медико-соціальної експертизи після поранення та вжити заходів для усунення виявлених проблем.
  - Провести комунікаційні кампанії, особливо орієнтовані на чоловіків, щоб заохотити їх піклуватися про своє здоров'я, в тому числі регулярно проходити обстеження та вести здоровий спосіб життя.
  - Розробити та запровадити ґендерно чутливу психологічну та психосоціальну підтримку для людей, які постраждали від війни.
  - Забезпечити комплексну сексуальну освіту та доступ до засобів контрацепції для всіх груп жінок, підлітків та молоді.

#### **11. Просувати питання жінок, миру та безпеки, а саме:**

- Продовжувати комунікаційні кампанії для широких верств населення та роз'яснювальну роботу в установах сектору безпеки з метою розширення прав і можливостей жінок у правоохоронних органах.
- Підвищувати кваліфікацію та залучати жінок, зокрема з жіночих організацій, до участі у процесах розбудови миру та відновлення після завершення війни.
- Регулярно оцінювати потреби жінок-військовослужбовиць у секторі безпеки та оборони. Переглянути стандарти, що застосовуються до них (проходження служби, патрулювання, форма одягу, умови праці, гігієна, медичне забезпечення, протидія насильству та домаганням), та внести зміни і доповнення, що враховують потреби жінок у Збройних силах та правоохоронних органах України, відповідно до оновленого другого Національного плану дій на виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325.

#### **12. Посилити реагування на випадки ґендерно зумовленого насильства, включаючи сексуальне насильство, пов'язане з конфліктом, а саме:**

- Забезпечити виконання Стамбульської конвенції, зміцнити правову базу, розробити та прийняти необхідні ґендерно чутливі протоколи та інструкції щодо виявлення, розслідування та судового переслідування випадків ґендерно зумовленого насильства.
- Посилити спроможність правоохоронних органів реагувати на випадки

гендерно зумовленого насильства та сексуального насильства в умовах збройного конфлікту відповідно до оновленої концепції.

- Провести інформаційні кампанії для підвищення обізнаності громадськості з питань гендерно зумовленого насильства та сексуального насильства в умовах збройного конфлікту, а також проінформувати про наявні послуги для постраждалих від насильства.
- Посилити послуги та інфраструктуру для постраждалих від гендерно зумовленого насильства та сексуального насильства в умовах збройного конфлікту, а також відновити послуги, які були призупинені через повномасштабне вторгнення.

**13. Провести консультації з міжнародними партнерами, організаціями громадянського суспільства та донорськими організаціями, які наразі працюють в країні, з питань, пов'язаних з гендерною рівністю.**

Дослідити можливості для формування спільних зусиль/забезпечення ресурсів та експертизи з метою впровадження конкретних програм. **Заохочувати донорів використовувати дорожню карту просування гендерної рівності відповідно до євроінтеграційних зобов'язань України при розробці гендерних програм, спрямованих на зміцнення інституційного гендерного механізму в Україні.**

**14. Співпрацювати з організаціями громадянського суспільства, у тому числі з жіночими організаціями, та міжнародними партнерами щодо реалізації Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року, а також інших національних політик у гендерній сфері.** Забезпечити, щоб їхні програми були узгоджені з цими стратегічними документами.

## **6.2. Рекомендації для громадянського суспільства, особливо для жіночих організацій**

**1. Відстоювати інтереси цільових груп, враховуючи їхні голоси та погляди у програмах та наданні послуг, а саме:**

- Проводити різні види аналізу, включаючи опитування, обговорення у фокус-групах та статистичний аналіз, щоб визначити потреби цільових груп та канали отримання інформації/послуг, яким вони надають перевагу.
- Залучати представниць цільових груп до розробки програм, адвокації, планування та реалізації проєктів, а також процесу моніторингу та оцінки.
- Звертатися до гуманітарних організацій за ресурсами для надання

гуманітарної підтримки постраждалому населенню на основі оцінки потреб та консультацій з ними.

- Посилити планування на випадок надзвичайних ситуацій, пропрацювавши різні сценарії – від звичайного ведення діяльності до загострення бойових дій і гуманітарної кризи, а також можливі варіанти реагування з боку жіночих організацій. При плануванні на випадок надзвичайних ситуацій враховувати не тільки різні сценарії, пов'язані з постраждалим населенням та його потребами, а й різні варіанти інституційної стійкості та розвитку.
- Залучати ресурси міжнародних партнерів та приватного бізнесу для реалізації конкретних програм та проєктів з питань гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок.
- Розробити та впровадити механізми координації, включаючи як внутрішні (між жіночими організаціями), так і зовнішні (з урядом, міжнародними партнерами та іншими зацікавленими сторонами) для кращого задоволення потреб жінок та конкретних цільових груп, які стикаються з множинною дискримінацією.

## **2. Шукати можливості для розвитку та посилення спроможності організації на постійній основі, а саме:**

- Проводити оцінку організаційних та індивідуальних потреб з точки зору розбудови спроможності з акцентом на гендерний аналіз, планування та реалізацію проєктів, адвокацію, комунікації, зміцнення позицій впливу та гендерно орієнтоване бюджетування.
- Постійно розвивати навички надання гуманітарної допомоги постраждалому населенню, сектору безпеки та оборони, державному управлінню та формуванню політики, щоб жіночі організації могли краще сприяти формуванню державної політики на національному та місцевому рівнях.
- Відшукувати та подавати заявки на програми, спрямовані на посилення організаційної спроможності жіночих ГО.
- Підтримувати індивідуальні можливості для розвитку потенціалу співробітників та волонтерів жіночих ГО (наприклад, тренінги, візити для обміну досвідом, навчальні поїздки, програми запобігання вигоранню).
- Вивчити та впровадити механізми діджиталізації жіночих ГО та їхньої роботи.
- Для розвитку навичок та спроможності зміцнювати системи та практики навчання на власному досвіді, обміну досвідом з іншими жіночими ГО, а також залучати партнерства та підтримку з боку міжнародних організацій/ донорів.

**3. Посилювати організаційні політики щодо запобігання вигоранню та надання психологічної підтримки персоналу, звертаючись за ресурсами та підтримкою до міжнародних організацій/донорів для реалізації цієї політики.** Заохочувати персонал піклуватися про себе, аби вони могли надавати допомогу в довгостроковій перспективі, адже війна та пов'язані з нею кризові явища можуть тривати ще мінімум декілька років.

**4. У програмах розвитку громадянського суспільства приділяти увагу розширенню прав і можливостей жінок та розробці стратегічних рішень для подолання нерівності та дискримінації з акцентом на постраждалих жінках, а саме:**

- Інвестувати в цифрову, фінансову та громадянську грамотність і активність жінок, зосереджуючись на конкретних цільових групах, які стикаються з множинними формами дискримінації, з точки зору реалізації їхніх прав та забезпечення базових потреб.
- Підтримувати жіноче підприємництво шляхом проведення тренінгів, менторства, надання грантів, доступу до кооперативів та послуг для підприємців, а також шляхом сприяння обміну досвідом та створенню асоціацій між жінками-підприємцями.
- Підтримувати програми, спрямовані на залучення чоловіків до ведення домашнього господарства, догляду за дітьми та іншими членами сім'ї.

**5. Підтримувати зв'язок з урядом, правоохоронними органами та іншими громадськими організаціями з питань просування гендерної рівності та прав жінок, а саме:**

- Пропонувати та проводити тренінги з гендерної рівності для органів державного управління, поліції, збройних сил, інших установ сектору безпеки та оборони, а також для інших громадських організацій.
- Проводити гендерний аналіз усіх сфер державної політики, особливо гуманітарної підтримки, післявоєнного відновлення (за всіма розділами Плану України), реформування сектору безпеки та оборони. Розробляти та подавати рекомендації/пропозиції щодо інтеграції гендерних підходів у нормативно-правову базу, політику та плани дій у всіх сферах державної політики.
- Проводити моніторинг та адвокацію для забезпечення інтеграції цих рекомендацій/пропозицій у нормативно-правову базу, політики та плани дій у всіх сферах державної діяльності. Для посилення ефекту адвокації співпрацювати з іншими громадськими та міжнародними організаціями.
- Виступати за залучення представників жіночих організацій та гендерних експертів/ок до процесу формування політик та прийняття рішень урядом та місцевими органами влади. Жіночі організації мають

пропонувати себе у якості експертів/ок Уряду та місцевим органам влади, громадським організаціям, міжнародним організаціям та донорам при розробці політики/програм з метою забезпечення гендерно чутливого або гендерно трансформативного підходу, а також врахування голосу жінок.

#### **6. Створювати коаліції ГО, які працюють у сфері гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок, а саме:**

- Визначити пріоритети для створення коаліцій на національному та регіональному рівнях (наприклад, національна коаліція з питань жінок, миру та безпеки, регіональна коаліція з питань запобігання та протидії гендерно зумовленому насильству).
- Залучати широкий спектр громадських організацій до цих коаліцій, включаючи громадські організації, які представляють людей з інвалідністю, внутрішньо переміщених осіб, людей, які живуть з ВІЛ, молодь та інші групи населення.
- Шукати можливості для вдосконалення знань та навичок, а також вивчення українського та зарубіжного досвіду створення коаліцій з питань прав жінок, гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок.
- Залучати ресурси міжнародних партнерів та приватного бізнесу для підтримки проєктів на користь жінок, що реалізуються цими коаліціями.
- Використовувати можливості коаліцій для адвокації гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок перед урядом, а також для підвищення обізнаності громадськості з питань гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок.
- Проводити адвокаційні заходи з метою розширення доступу жінок до процесу прийняття державних рішень у всіх сферах політичного, соціального та економічного розвитку країни, її регіонів та громад, а також впливу на цей процес.
- Проводити адвокаційні заходи для забезпечення того, що державні програми, стратегії та плани дій на всіх рівнях ґрунтуються на результатах гендерного аналізу та відображають перспективи і потреби жінок належним чином.

#### **7. Посилювати жіночий рух як трансформаційний фактор для забезпечення гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок, у тому числі в контексті реагування на наслідки війни, а саме:**

- Підтримувати діалог між різними групами активісток, включаючи діалог між поколіннями, регіонами та секторами, щоб активістки з різним досвідом, баченням та зусиллями, спрямованими на різні аспекти, могли об'єднатися/ приєднатися до жіночого руху.
- Використовувати досвід та досягнення коаліцій жіночих організацій

для розвитку та зміцнення жіночого руху.

- Організувати періодичні консультації між жіночими організаціями для визначення пріоритетів розвитку жіночого руху.
- Залучати до жіночого руху громадські організації, які працюють в сферах, що відрізняються від промоції гендерної рівності та прав жінок, з метою розширення його охоплення та максимізації зусиль.
- Створювати/залучати неурядові аналітичні центри до проведення досліджень та надання консультацій з питань гендерної політики уряду та міжнародним партнерам з розвитку.
- Проводити регулярні публічні заходи та посилювати присутність адвокатів/ок ідей гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок у засобах масової інформації, включаючи соціальні мережі, з метою підвищення обізнаності громадськості про жіночий рух та заохочення більшої кількості жінок долучатися до нього.

## 6.3. Рекомендації для Представництва ЄС та інших міжнародних партнерів

### 6.3.1. Впровадження гендерного мейнстрімінгу Урядом

**1. Ділитися з Урядом, жіночими організаціями та іншими міжнародними партнерами результатами всіх гендерних оцінок і досліджень, проведених Представництвом ЄС та іншими міжнародними партнерами, а також розглянути можливість їх відкритої публікації в Інтернеті,** що є особливо важливо, оскільки в умовах воєнного стану в Україні офіційна статистика з розподілом за статтю не оновлюється.

**2. Підтримувати Уряд у впровадженні гендерних підходів,** включаючи:

- Підтримувати Уряд у врахуванні гендерних аспектів у плануванні післявоєнного відновлення, зокрема в частині розробки та включення до Плану України конкретних механізмів подолання гендерної нерівності та бар'єрів: як тих, що існували до війни, так і тих, що були спричинені повномасштабною війною.
- Підтримувати залучення національної експертизи з гендерних питань, аби допомогти Уряду інтегрувати гендерні підходи в планування відновлення країни.
- Підвищувати гендерну чутливість та посилювати спроможність державних службовців у питаннях гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок.
- Сприяти розробці та використанню статистичних даних з розподілом за статтю, зокрема шляхом розширення переліку показників, за

якими збираються дані з розподілом за статтю, а також заохочувати та розбудовувати спроможність органів державної влади використовувати статистичні дані з розподілом за статтю при плануванні та моніторингу політики.

- Сприяти використанню конкретних інструментів інтеграції гендерних підходів, особливо шляхом надання технічної підтримки для посилення спроможності державних службовців користуватися цими інструментами, а також розробляти нові в разі потреби.
- Підтримувати проведення гендерного аудиту в органах державної влади та на державних підприємствах і використання його результатів для розробки та впровадження гендерних планів дій на рівні окремих установ/підприємств.
- Підтримувати інституціоналізацію практик гендерно орієнтованого бюджетування на національному та місцевому рівнях.
- Сприяти інтеграції гендерних аспектів в децентралізацію та інші реформи.
- Підтримувати просування порядку денного з питань жінок, миру та безпеки, а також посилення реагування на випадки гендерно зумовленого насильства та сексуального насильства, пов'язаного з конфліктом.

**3. Актуалізувати гендерну проблематику в донорських програмах, які підтримують уряд у сферах, що традиційно вважалися гендерно нейтральними,** до яких належать зміна клімату, цифрові трансформації, освіта, розширення економічних можливостей та охорона здоров'я.

### **6.3.2. Підтримка громадянського суспільства, зокрема жіночих організацій**

**4. Розвивати зв'язки з українськими жіночими організаціями як з повноправними партнерами.** За необхідності змінювати зверхнє ставлення та умови співпраці/партнерства, а саме:

- Визнати спроможність українських жіночих організацій, зокрема спроможність до планування, та шукати реальний баланс між пріоритетами цих організацій та пріоритетами міжнародних організацій.
- Активно, систематично та прозоро залучати українські жіночі організації до аналізу ситуації, планування, реалізації та оцінки програм, які вже реалізуються або плануються до реалізації в Україні, на партнерських засадах, а також залучати гендерних експертів/ок.
- Проводити консультації (напрямую та через жіночі організації) з різними групами жінок в Україні щодо їхніх потреб, включаючи літніх та молодих жінок, сільських та міських жінок, жінок, які перебувають в Україні та за

кордоном, жінок з інвалідністю, жінок, які постраждали від війни, жінок з числа етнічних меншин та ЛБТКІ.

- Максимально прискорити грантові процедури та процедури оцінки організаційної спроможності, а також знизити вимоги до організацій, які подають заявки на участь у грантових конкурсах (забезпечуючи при цьому дотримання принципів ефективності та доброчесності).
- Забезпечити максимальну можливу гнучкість підходів, механізмів та інструментів, що використовуються донорами; регулярно оцінювати їхню актуальність та ефективність, залучаючи до таких оцінок жіночі організації; бути готовими швидко змінювати їх у разі потреби.

**5. Підтримувати посилення спроможності жіночих організацій** (на основі результатів відповідних оцінок потреб), а саме:

- Підтримувати програми з посилення організаційної спроможності жіночих організацій.
- Підтримувати діджиталізацію жіночих організацій, у тому числі шляхом проведення тренінгів та надання грантів на придбання обладнання та програмного забезпечення, щоб зробити їхню роботу більш ефективною.
- Сприяти проведенню тренінгів для жіночих організацій з низки тем, таких як гендерний аналіз, планування та реалізація проєктів, надання гуманітарної допомоги, післявоєнна відбудова, адвокація, комунікації та гендерно орієнтоване бюджетування.
- Сприяти проведенню тренінгів для інших громадських організацій з питань гендерної рівності та прав жінок задля підвищення гендерної чутливості їхніх співробітників/ць та волонтерів/ок, а також вивчення можливостей для впровадження гендерного підходу в секторах, в яких працюють ці організації.
- Підтримувати жіночі організації у розробці та впровадженні політик з профілактики вигорання та самопомоги для персоналу.
- Виділяти кошти на протидію вигоранню серед персоналу жіночих організацій та обмін кращими практиками протидії вигоранню в умовах воєнних/гуманітарних криз.

**6. Забезпечити ГО, що працюють у сфері гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок, ресурсами, необхідними для вирішення проблем, з якими стикаються жінки в усіх секторах**, а саме:

- Підтримувати грантові програми для ГО, аби полегшити жінкам реалізацію їхніх прав та доступ до послуг.
- Виділяти фінансування на дослідження становища жінок, а також на гендерний аналіз та оцінку гендерного впливу. Ділитися результатами цих досліджень, аналізів та оцінок з жіночими організаціями та іншими



зацікавленими сторонами.

- Підтримувати обмін досвідом між жіночими організаціями щодо того, як краще задовольняти потреби жінок, та розширювати можливості для них і вимагати дотримання їхніх прав.
- Підтримувати громадські організації у просуванні жіночого підприємництва, особливо у «нетрадиційних» секторах, таких як STEM-галузі та ІКТ-індустрія. З цією метою надавати серед інших форм підтримки тренінги, гранти для стартапів, менторство та послуги з підтримки бізнесу – такі як аналіз ринку, аналіз ланцюжка створення вартості, полегшення доступу до виробничих кооперативів.
- Підтримувати програми жіночих організацій, спрямовані на покращення цифрових навичок/цифрової грамотності жінок, з акцентом на групи жінок, які стикаються з множинними формами дискримінації, такі як жінки, що проживають у сільській місцевості, жінки похилого віку, жінки з інвалідністю, внутрішньо переміщені жінки та жінки, які постраждали від війни, тощо.

## **7. Сприяти створенню коаліцій між жіночими організаціями навколо їхніх пріоритетних тем, а саме:**

- Сприяти проведенню тренінгів з питань формування коаліцій для жіночих організацій на національному та регіональному/ місцевому рівнях.
- Підтримувати коаліції жіночих організацій у розробці механізмів співпраці та створенні їх секретаріатів.
- Підтримувати надання грантів коаліціям, щоб вони могли спільно вирішувати конкретні проблеми, з якими стикаються жінки, та проводити адвокаційні заходи, спрямовані на просування принципів гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок.
- Підтримувати зусилля громадянського суспільства щодо створення/залучення неурядових аналітичних центрів до збору даних з розподілом за статтю, проведення досліджень та надання консультацій з питань гендерної політики уряду та міжнародним партнерам з розвитку.
- Виділяти фінансування на діяльність жіночих організацій з мережування та на розвиток жіночого феміністичного руху, а також на взаємодію українських жіночих організацій з іноземними та/або міжнародними жіночими/феміністичними організаціями.
- Виділяти грошові ресурси на адвокаційні проекти жіночих організацій та їхню діяльність.
- Надавати підтримку, в тому числі фінансову, феміністичним ініціативам, поданим незареєстрованими об'єднаннями – наприклад, ініціативними групами, які формально не є громадськими

організаціями (з дотриманням принципів ефективності та доброчесності).

### 6.3.3. Адвокація та консультації

**8. Регулярно проводити консультації з Урядом, жіночими організаціями, міжнародними партнерами та донорами, які працюють в Україні, з питань гендерної рівності, їхніх пріоритетів та діяльності з метою налагодження і координування спільних зусиль, а саме:**

- Визначити та офіційно закріпити механізми координації донорів та координації з Урядом з широкого спектру питань, пов'язаних з гендерною рівністю та розширенням прав і можливостей жінок (наприклад, гендерні тематичні групи та координаційні ради).
- Шукати можливості для надання технічної та фінансової підтримки для реалізації конкретних пунктів порядку денного національних стратегій та планів дій України з питань гендерної рівності у тісній координації з відповідальними державними установами та жіночими організаціями.
- Підтримувати уряд у реалізації Партнерства Біарріц та інших міжнародних і регіональних ініціатив і коаліцій з питань гендерної рівності (наприклад, Міжнародної коаліції за рівну оплату праці тощо).

**9. Забезпечити включення гендерних підходів в усі програми та проєкти міжнародних партнерів з розвитку в Україні, а також виділення ресурсів для сприяння гендерній рівності та розширенню прав і можливостей жінок у всіх їхніх пріоритетах.** Забезпечити, щоб підтримувані донорами проєкти/програми були спрямовані на різні регіони з акцентом на організації та ініціативи, що захищають права жінок. Забезпечити координацію між донорами з метою охоплення всіх регіонів України. Проводити консультації з цільовими групами для розуміння контексту та потреб конкретних регіонів.

**10. Спільно з жіночими організаціями України продовжувати адвокацію перед органами державної влади щодо просування принципів гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок.**





**ПРЯМУЄМО  
РАЗОМ**

Цю публікацію було підготовлено за фінансової підтримки Європейського Союзу. Зміст цієї публікації є цілковитою відповідальністю NIRAS і не обов'язково відображає погляди ЄС.



**Бібліотека з питань гендерної рівності: Проєкт здійснюється**

<https://euneighbourseast.eu/news/publications/>

**NIRAS**