



EU4Energy



Гендерна складова в діяльності громад, які впроваджують План дій зі сталого розвитку енергетики та клімату

тренінг

м. Житомир, 28 листопада 2024 року



**Наталія
Тарасенко**

- ❖ Експертка, сертифікована тренерка у сфері гендерної рівності, гендерного бюджетування;
- ❖ Голова громадської організації «Центр рівних можливостей «Паритет» у м. Житомир;
- ❖ Радниця з гендерних питань голови ОВА у Житомирській області.

ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА В УКРАЇНІ: ДОСЯГНЕННЯ ТА ВИКЛИКИ

Гендерна політика

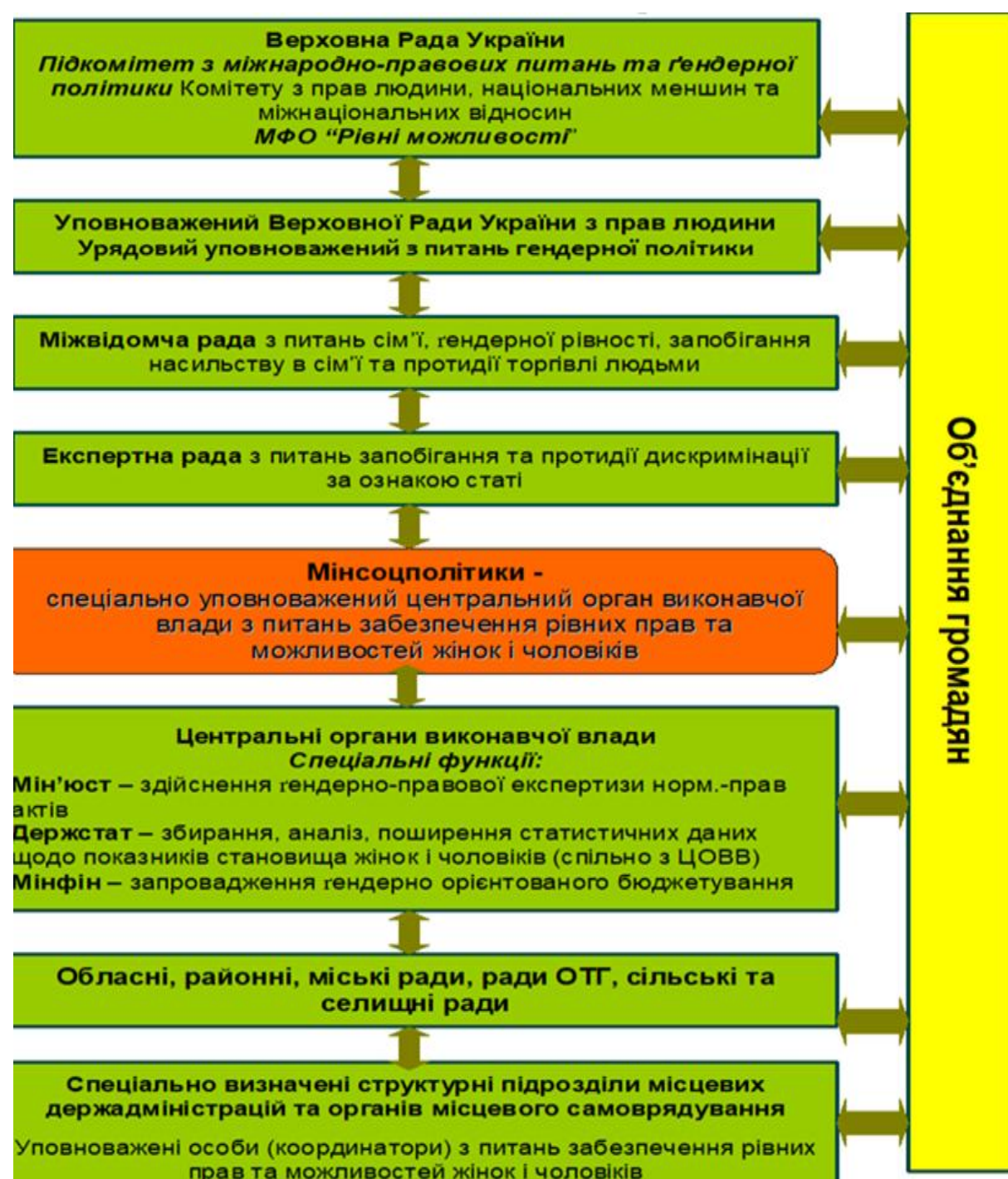
- це діяльність (або навмисна бездіяльність щодо такої політики), яка спрямована на досягнення гендерної рівності в усіх сферах суспільства та гарантування рівних прав, свобод і можливостей для жінок і чоловіків, утвердження гендерної демократії та формування гендерної культури в суспільстві.

Основні напрями гендерної політики в Україні

- утвердження гендерної рівності;
- недопущення дискримінації за ознакою статі;
- застосування позитивних дій;
- запобігання та протидія насильству за ознакою статі, у тому числі всім проявам насильства стосовно жінок;
- забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень;
- забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків;
- підтримку сім'ї, формування відповідального материнства і батьківства;
- виховання і пропаганда серед населення України культури гендерної рівності, поширення просвітницької діяльності у цій сфері;
- захист суспільства від інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі.

стаття 3, Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»

ІНСТИТУЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ В УКРАЇНІ



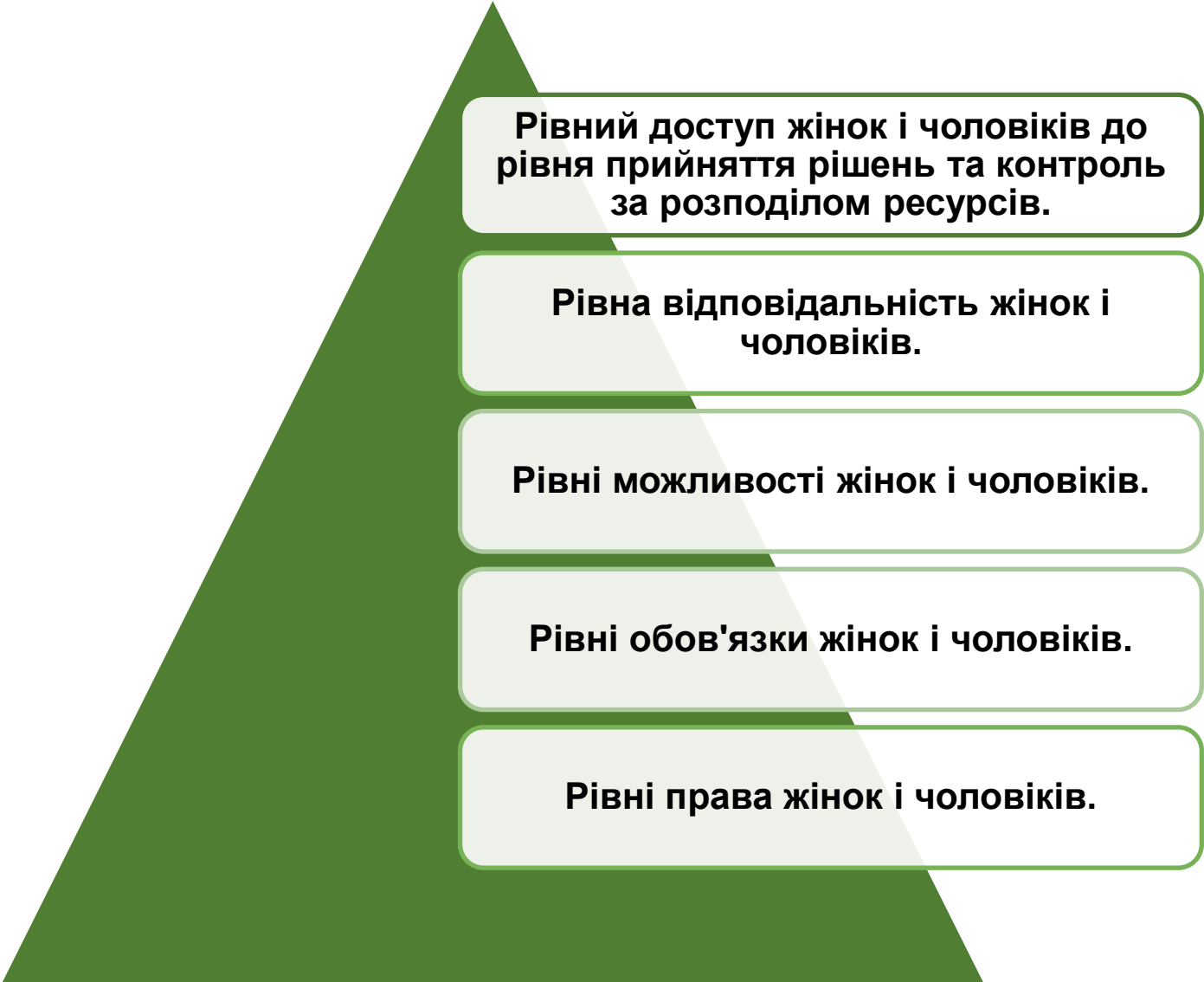
Гендерна рівність - рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства.

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»

- **рівні права жінок і чоловіків** - відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі;
- **рівні можливості жінок і чоловіків** - рівні умови для реалізації рівних прав жінок і чоловіків;



Концепція гендерної рівності



Рівний доступ жінок і чоловіків до рівня прийняття рішень та контроль за розподілом ресурсів.

Рівна відповідальність жінок і чоловіків.

Рівні можливості жінок і чоловіків.

Рівні обов'язки жінок і чоловіків.

Рівні права жінок і чоловіків.

Гендерна нерівність

Гендерна нерівність
це соціальні,
а не біологічні причини
відмінностей у можливостях
людей залежно від статі.

у різній участі в процесі прийняття рішень;

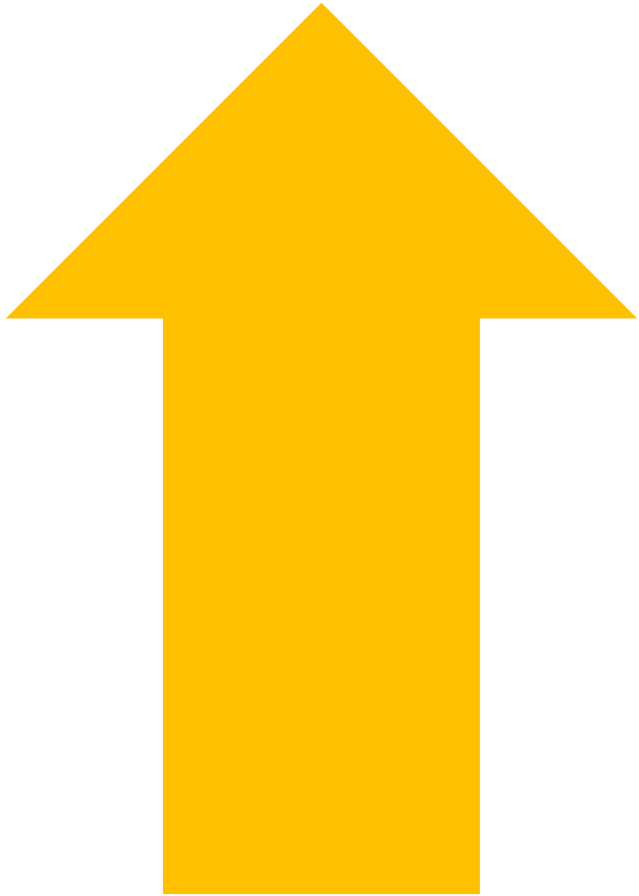
у різних статусах на ринку праці й в економіці;

у різних обов'язках (як у випадку оплачуваної,
так і неоплачуваної роботи)

у різному виборі освіти;

у різній тривалості життя;

Гендерні розриви



– (gender gaps) відмінності між жінками і чоловіками у будь-якій сфері, що стосуються ступеня їх участі, доступу до ресурсів, розміру винагороди, реалізації прав, повноважень та впливу, а також використання благ і переваг.

Світові глобальні оцінки та індекси для вимірювання гендерних розривів

Індекс людського розвитку (Human Development Index, HDI) ;

Індекс гендерного розвитку (Gender Development Index, GDI) ;

Індекс гендерної нерівності (Gender Inequality Index, GII) ;

Індекс гендерної рівності (The Gender Equity Index) ;

Індекс гендерного розриву (Global Gender Gap Index) ;

Цілі розвитку тисячоліття (Millennium Development Goals, MDGs) ;

Глобальні цілі сталого розвитку (Sustainable development goals, SDGs)

Цілі сталого розвитку 2016-2030. Україна;

та інші.

Индекс гендерного розриву – 2024 (The Global Gender Gap Index – 2024)



Індекс гендерного розриву – 2024 (The Global Gender Gap Index-2024)

Перше місце у рейтингу Індексу гендерного розриву – 2024, з найменшим показником гендерного розриву займає Ісландія. На другій сходинці – Фінляндія, на третій – Норвегія.

Rank	Country	Score		Score change	Rank change
		0-1	2022	2022	2022
1	Iceland	0.912		+0.004	-
2	Norway	0.879		+0.034	+1
3	Finland	0.863		+0.003	-1
4	New Zealand	0.856		+0.014	-
5	Sweden	0.815		-0.007	-
6	Germany	0.815		+0.014	+4
7	Nicaragua	0.811		+0.001	-
8	Namibia	0.802		-0.005	-
9	Lithuania	0.800		+0.001	+2
10	Belgium	0.796		+0.003	+4

Rank	Economy	Score		Score change from	Rank change from
		0-1, 1=parity	2023	2023	2023
1	Iceland	0.935		+0.023	-
2	Finland	0.875		+0.012	+1
3	Norway	0.875		-0.004	-1
4	New Zealand	0.835		-0.021	-
5	Sweden	0.816		+0.001	-
6	Nicaragua	0.811		-	+1
7	Germany	0.810		-0.005	-1
8	Namibia	0.805		+0.003	-
9	Ireland	0.802		+0.007	+2
10	Spain	0.797		+0.007	+8

Індекс гендерного розриву – 2024 (The Global Gender Gap Index – 2024)

Країни-сусіди України:

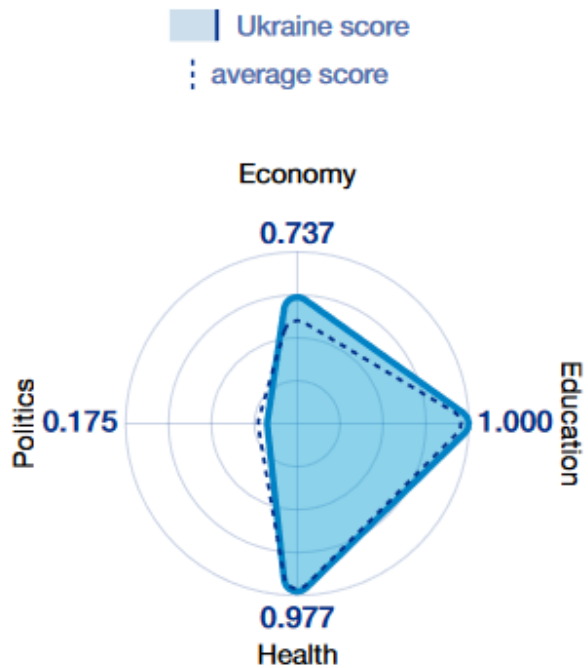
- Молдова – 13 місце,
- Білорусь – 55,
- Польща – 51,
- Словаччина – 56,
- Румунія – 68,
- Угорщина – 101.

55	Belarus	0.733		-0.019	-14
56	Slovakia	0.731		+0.011	+7
57	Botswana	0.730		+0.012	+7
58	Republic of North Macedonia	0.727		+0.016	+15
59	Honduras	0.726		-0.009	-6
60	Bulgaria	0.723		+0.009	+5
61	Croatia	0.723		-0.007	-6
62	Malta	0.723		+0.010	+8
63	Ukraine	0.722		+0.008	+3
64	Armenia	0.721		-	-3
65	Thailand	0.720		+0.009	+9
66	Madagascar	0.720		-0.017	-15
67	Montenegro	0.718		+0.004	+2
68	Romania	0.717		+0.020	+20
69	Georgia	0.716		+0.007	+7
70	Brazil	0.716		-0.010	-13

У 2024 році Україна займає 63 місце зі 146 країн світу.

Economy Profile	Score (imparity = 0, parity = 1)	Rank (out of 146 countries)	Index Edition
Ukraine	0.722	63rd	2024

Global Gender Gap Index 2024 Edition



Overview

Index and Subindex	2024		▼ 2023	
	Score	Rank	Score	Rank
Global Gender Gap Index	0.722	63rd	0.714	66th
Economic Participation and Opportunity	0.737	40th	0.714	55th
Educational Attainment	1.000	1st	0.996	56th
Health and Survival	0.977	42nd	0.976	45th
Political Empowerment	0.175	91st	0.172	87th

**Нормативно-правові документи, що регламентують
забезпечення гендерної рівності в Україні.**

Міжнародні нормативні документи

1. Декларація тисячоліття Організації Об'єднаних Націй. Прийнята резолюцією №55/2 Генеральної Асамблеї ООН від 8 вересня 2000 року. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_621#Text
2. Директива Ради Європи № 2004/113/ЄС від 13 грудня 2004 року про реалізацію принципів рівних можливостей і рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях доступу та постачання товарів і послуг. https://www.civic-synergy.org.ua/wp-content/uploads/2018/04/2017_IRF.pdf
3. Директива Ради Європи № 2006/54/ЄС від 05 липня 2006 року про реалізацію принципів рівних можливостей і рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях працевлаштування та зайнятості (Директива про перерозподіл гендерних ролей). <http://www.ewna.org/wp-content/uploads/2020/05/UKR-Beijing-2019-Ukraine.pdf>
4. Директива Ради Європи № 79/7/ЄЕС від 19 грудня 1978 року про поступове запровадження принципу рівного ставлення до чоловіків та жінок у сфері соціального забезпечення. <http://razumkov.org.ua/upload/Gender-FINAL-S.pdf>
5. Договір про Європейський Союз від 07 лютого 1992 року. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_017#Text
6. Європейська соціальна хартія, від 3 травня 1996 року. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text
7. Європейська хартія рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад, травень 2006 року. <https://www.auc.org.ua/novyna/evropeyska-hartiya-rivnosti-zhinok-i-cholovikiv-u-zhytti-miscevyh-gromad>
8. Загальні рекомендації, ухвалені Комітетом ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок від 25 липня 2015 р. (CEDAW/C/GC/33). <https://land.gov.ua/wp-content/uploads/2019/01/%D0%97%D0%B0%D0%B3%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%96-%D1%80%D0%B5%D0%BA%D0%BE%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%97-%D0%9A%D0%BE%D0%BC%D1%96%D1%82%D0%B5%D1%82%D1%83-%D0%9E%D0%9E%D0%9D.pdf>
9. Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW) / Переклад з російської, публ. Сборник Международных договоров СССР, вып. XXXVII. М., 1983, С. 26-36. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207
10. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами, або Стамбульська конвенція від 11 травня 2011 року. <https://rm.coe.int/1680093d9e>

Міжнародні нормативні документи

11. Конвенція Ради Європи про захист прав людини і основоположних свобод, від 4.11.1950 р. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text
12. Конвенція Ради Європи про заходи щодо протидії торгівлі людьми, від 16 травня 2005 року. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_858#Text
13. Консолідовані версії Договору про Європейський Союз та Договору про функціонування Європейського Союзу (2010/С 83/01) від 30 березня 2010 року. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b06#Text
14. Пекінська Платформа Дій та Пекінська декларація, прийняті на четвертій Всесвітній конференції зі становища жінок у м.Пекін 15 вересня 1995 року. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_507#Text
15. Перетворення нашого світу: Порядок денний в області сталого розвитку на період до 2030 року: резолюція Генеральної Асамблеї ООН № 70/1 від 25 вересня 2015 року. <http://sdg.org.ua/ua/resources-2/344-2030-2015>
16. Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності: Конвенція МОП № 100, прийнята 29 червня 1951 року. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002#Text
17. Про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками: Конвенція МОП № 156, прийнята 23 червня 1981 року. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_010#Text
18. Резолюція 1325 Жінки, мир, безпека (2000), ухвалена Радою Безпеки на її 4213-му засіданні, 31 жовтня 2000 року. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_669#Text
19. Резолюція 1820 (2008), ухвалена Радою Безпеки на її 5916-му засіданні, 19 червня 2008 року. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_h11#Text
20. Рекомендація МОП № 111 щодо дискримінації в галузі праці та занять. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_602#Text
21. Стратегія ґендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки. <https://rm.coe.int/prems-041318-gbr-gender-equality-strategy-2023-ukr-new2/16808b35a4>
22. Факультативний протокол до Конвенції про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок 1999 року https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_794#Text
23. Хартія основних прав Європейського Союзу від 07 грудня 2000 року. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_524#Text

Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (*Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women, CEDAW*)

Це – міжнародний договір, прийнятий 19 грудня 1979 року Генеральною Асамблеєю Організації Об'єднаних Націй.

Договір укладений 3 вересня 1981 року і ратифікований 189 державами.

Україна підписала Конвенцію 17 липня 1980 року,

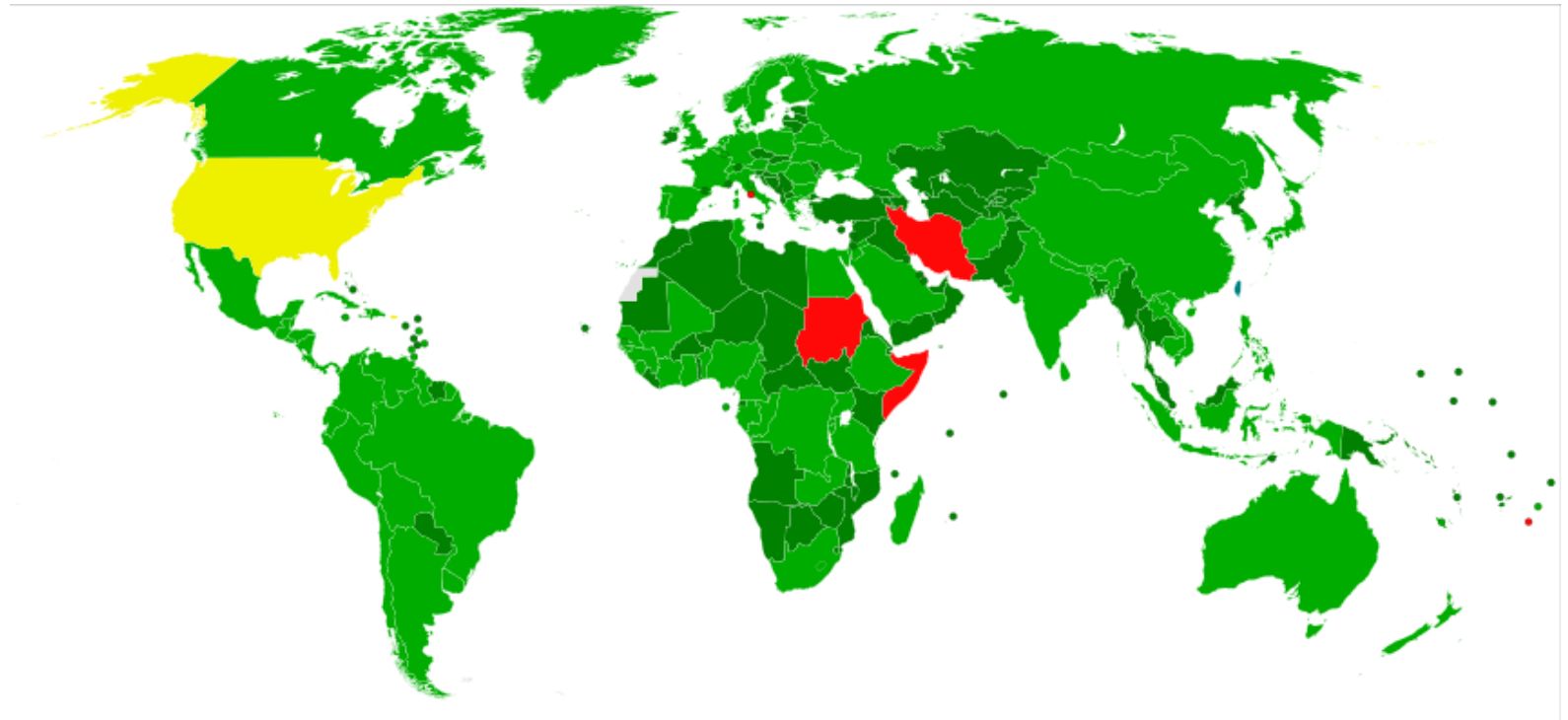
ратифікувала її

— 19 грудня 1980 року,

Факультативний протокол

Конвенції ратифікувала

5 червня 2003 року



Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (*Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women, CEDAW*)

Три основні принципи Конвенції:

1) Принцип дійсної (суттєвої) рівності;

2) Принцип недискримінації;

3) Принцип зобов'язань держави.



European Charter for Equality

Європейська хартія рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад

Це – документ, який Рада європейських муніципалітетів та регіонів розробила з метою досягнення цілей гендерної рівності.

- Хартію було презентовано в рамках Генеральної асамблеї Ради Європейських муніципалітетів та регіонів, **м.Інсбрук, травень 2006 року.**

Хартія – це чіткі рекомендації органам місцевого самоврядування щодо заходів у межах їх компетенцій, які потрібно впроваджувати для забезпечення рівноправ'я між жінками та чоловіками.

Національні нормативно-правові документи

- 1) **Конституція України**, прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року (Закон України від 28 червня 1996 року № 254к/96-ВР).
 - Гарантує, що «громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом» (стаття 24).
 - Стаття 3 Конституції України закріплює рівність жінок та чоловіків в усіх сферах життя.
 - Частина третя ст. 24 Конституції України безпосередньо присвячена подоланню дискримінації стосовно жінок в Україні та наголошує на тому, що рівність прав жінок і чоловіків забезпечується наданням жінкам рівних із чоловіками можливостей.



Національні нормативно-правові документи

- 2) **Закон України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”**, від 8 вересня 2005 року
- Закон визначає основні напрями державної гендерної політики, органи влади, відповідальні за її реалізацію, структурні елементи політики з метою забезпечення паритетного становища жінок і чоловіків в усіх сферах життя.
 - Завдяки цьому Закону Україна почала системно розбудовувати національний механізм утвердження гендерної рівності.



ЗАКОН УКРАЇНИ «ПРО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК ТА ЧОЛОВІКІВ»

**Розділ I
«Загальні положення»**

**Розділ II
«Механізм забезпечення
рівних прав та
можливостей жінок і
чоловіків»**

**Розділ III
«Забезпечення рівних
прав та можливостей у
громадсько-політичній
сфері»**

**Розділ IV
«Забезпечення рівних
прав та можливостей
жінок і чоловіків у
соціально-економічній
сфері»**

**Розділ V
«Забезпечення рівних
прав та можливостей
жінок і чоловіків у сфері
освіти та в засобах
масової інформації»**

**Розділ V-1
«Запобігання та протидія
насильству за ознакою
статі»**

**Розділ VI
«Відповідальність за
порушення законодавства
про забезпечення рівних
прав та можливостей
жінок і чоловіків»**

Національні нормативно-правові документи

- з) **Закон України “Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні”**, від 6 вересня 2012 року.
- Закон встановлює засади запобігання та протидії дискримінації в Україні.
 - У документі визначені основні форми дискримінації, запровадження принципу недискримінації в законодавстві України, визначення суб’єктів, наділених повноваженнями щодо запобігання та протидії дискримінації, впровадження антидискримінаційної експертизи, обов’язкової для проектів законів України, актів Президента України, інших нормативно-правових актів, що розробляються Кабінетом Міністрів України, міністерствами, іншими центральними та місцевими органами виконавчої влади.



Національні нормативно-правові документи

4) Національний план дій України по виконанню резолюції Ради Безпеки ООН «Жінки, мир, безпека» до 2025 року: затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2020 року № 1544-р

- Збройна агресія непропорційно впливає на жінок і чоловіків, насамперед цивільне населення.
- Жінки значно менше, ніж чоловіки, залучаються до врегулювання та розв'язання міжнародного збройного конфлікту в Україні у складі структур безпеки і оборони, офіційних переговорних місій.
- Участь жінок і чоловіків у процесах постконфліктного відновлення є нерівною, при цьому в перехідному (відновному) правосудді не



РЕЗОЛЮЦІЯ РАДИ БЕЗПЕКИ ООН 1325 «ЖІНКИ, МИР, БЕЗПЕКА»

Перший офіційний документ Ради Безпеки ООН, який зосереджується на правах жінок та гендерній рівності у ситуаціях запобігання конфлікту, у конфліктних і постконфліктних ситуаціях.

Резолюція 1325 стала першим кроком для визнання:

- непропорційного впливу війни на жінок;
- важливості жіночої участі та лідерства в запобіганні конфліктів і побудові миру.



ДЕРЖАВНА СТРАТЕГІЯ

забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року

Це – комплексний документ, який визначає пріоритетні напрями консолідованих дій центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, інститутів громадянського суспільства, суб'єктів господарювання для зменшення гендерної нерівності в усіх сферах життєдіяльності суспільства.

Метою Стратегії є зменшення фактичної нерівності жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства та забезпечення впровадження міжнародних та європейських стандартів рівності.



4. Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів: наказ Міністерства соціальної політики України, від 7 лютого 2020 року, №86.



5. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо впровадження та застосування ґендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі: наказ Міністерства фінансів України від 2 січня 2019 року, №1.



6. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах, наказ Міністерства соціальної політики України від 29 січня 2020 року, № 56

7. Примірне положення про уповноваженого з гендерних питань – радника керівника підприємства, установи, організації, їхніх структурних підрозділів – Додаток до Методичних рекомендацій щодо внесення до колективних договорів та угод положень, що забезпечують рівні права та можливості жінок і чоловіків у трудових відносинах (пункт 2 розділу III), затверджено наказом Міністерства соціальної політики України від 29 січня 2020 року, № 56



8. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо проведення гендерного аудиту підприємствами, установами та організаціями, наказ Міністерства соціальної політики України від 9 серпня 2021 року, № 448



9. Про затвердження Методичних рекомендацій з реалізації гендерного підходу та підходу, що базується на дотриманні прав людини, на рівні територіальних громад, наказ Міністерства соціальної політики України від 27 грудня 2022 року, №359



ГЕНДЕРНІ СТЕРЕОТИПИ

Загальноприйняті усталені уявлення про роль і місце жінок та чоловіків у суспільстві

усталені оцінки норм поведінки жінок і чоловіків;

спрощені уявлення про образи жінок та чоловіків;

стандартизовані стійкі судження щодо моделей їхньої поведінки та рис характеру, яким відповідає поняття «жіноче» і «чоловіче»;

закріплюються у свідомості без урахування соціальних змін, суспільного розвитку і життєвих процесів (як локальних, так і глобальних).

ГРУПИ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ

стереотипи фемінності / маскулінності;

стереотипи, пов'язані з виконанням професійних та сімейних ролей;

стереотипи, що стосуються сфер діяльності жінок і чоловіків;

стереотипи, пов'язані з зовнішністю жінок та чоловіків;

стереотипи, пов'язані із проявом сексуального потягу.

Стереотипи фемінності / маскулінності

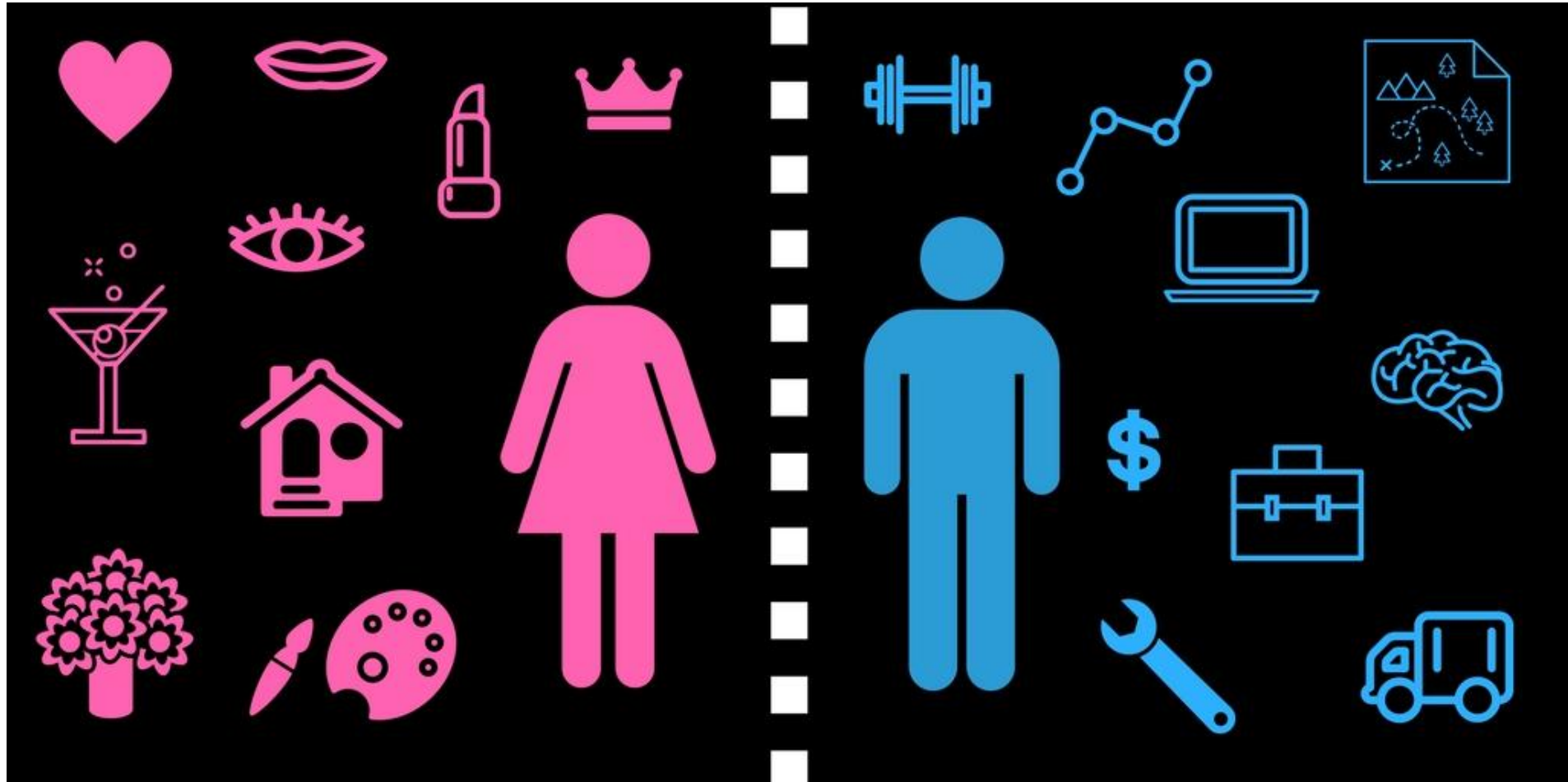


поступливість, м'якість, чутивість, сором'язливість, ніжність,
сердечність, здатність до співчуття, співпереживання



сміливість, стійкість, незалежність, наполегливість,
домінантність, агресивність, схильність до ризику,
самостійність, упевненість у собі

СТЕРЕОТИПИ, ПОВ'ЯЗАНІ З ВИКОНАННЯМ ПРОФЕСІЙНИХ ТА СІМЕЙНИХ РОЛЕЙ



117 394 грн на місяць*

- саме стільки коштує хатня робота

(24/7 та 31 день на місяць без вихідних та свят), якщо тільки один член сім'ї перебирає на себе всі основні обов'язки (догляд за дитиною, домогосподарством, приготування їжі).

- ✓ Послуги домробітника/-ці (щомісячна середня зарплата) — 19 000 грн.
- ✓ Послуги няні (24 години на день впродовж усього місяця) — 74 400 грн.
- ✓ Послуги кухаря (щоденно протягом усього місяця + закупка продуктів) — 23 994грн.

У залежності від ступеня залученості другого партнера суми можуть варіюватися.

Згідно з результатами опитування соціологічної групи «Рейтинг» у 2021 році, 64% українців частіше називали готування їжі «жіночими обов'язками», як і хатні справи (56%). 30-40% зазначили, що цю роботу виконують як чоловіки, так і жінки. 41% респондентів відповів, що догляд за дітьми частіше лежить на жінках.

МІНІСТЕРСТВО
ОХОРОНИ
ЗДОРОВ'Я
УКРАЇНИ

Дезинфікую вдома,
роблю вологе прибирання
щодня

GAPCHINSKA[®]
Institute of
Cognitive Modeling



МІНІСТЕРСТВО
ОХОРОНИ
ЗДОРОВ'Я
УКРАЇНИ

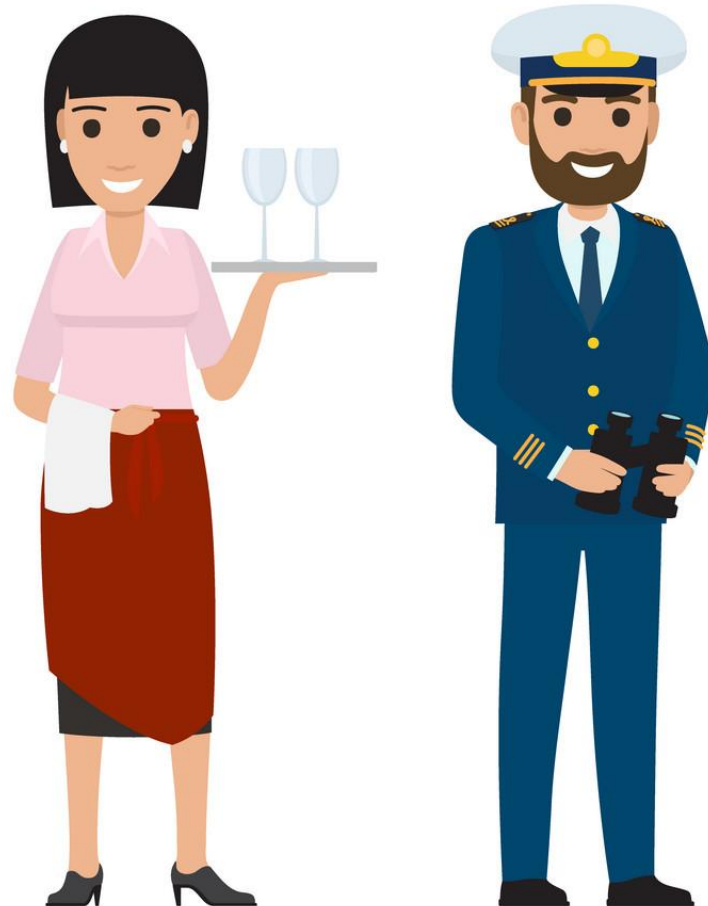
Нарешті є час
закінчити
онлайн-курси

GAPCHINSKA[®]
Institute of
Cognitive Modeling





СТЕРЕОТИПИ, ЩО СТОСУЮТЬСЯ СФЕР ДІЯЛЬНОСТІ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ



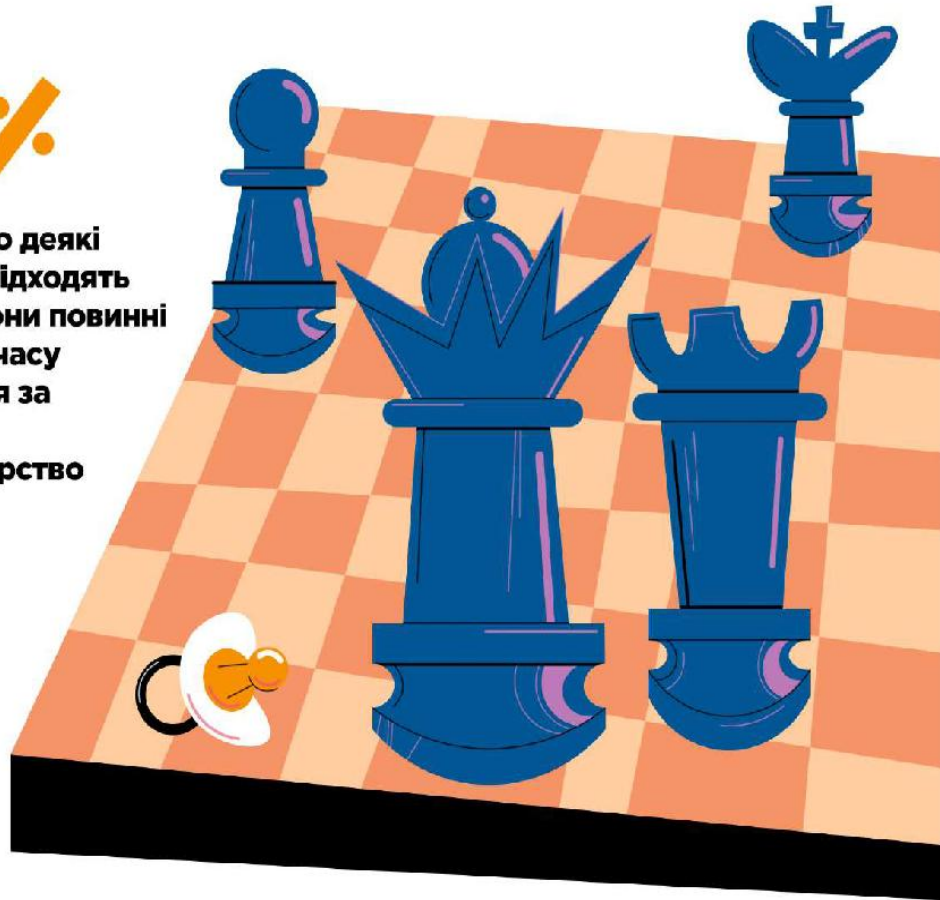
У грудні 2017 р. Міністерство охорони здоров'я скасувало наказ №256, який визначав перелік з 450 заборонених для жінок професій.



СТЕРЕОТИПИ, ЩО СТОСУЮТЬСЯ СФЕР ДІЯЛЬНОСТІ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ

34%

вважають, що деякі професії не підходять жінкам, бо вони повинні мати більше часу на піклування за родиною та домогосподарство



Дослідження щодо вибору професії проводилося в період з 15 січня по 1 лютого 2021 року методом особистого інтерв'ю (опитано 1027 респондентів старше 14 років з усіх регіонів України, окрім АР Крим та неподконтрольних територій Донецької і Луганської областей).



ТРАМПЛІН
ДО
РІВНОСТІ



Швеція
Sverige

56%

вважають, що існує поділ на «чоловічі» та «жіночі» професії



Дослідження щодо вибору професії проводилося в період з 15 січня по 1 лютого 2021 року методом особистого інтерв'ю (опитано 1027 респондентів старше 14 років з усіх регіонів України, окрім АР Крим та неподконтрольних територій Донецької і Луганської областей).



ТРАМПЛІН
ДО
РІВНОСТІ



Швеція
Sverige

Стереотипи у вихованні

21%

батьків
схиляють своїх
дітей до вибору
професії за
ознакою
статі



Дослідження щодо вибору професії проводилося в період з 15 січня по 1 лютого 2021 року методом особистого інтерв'ю (опитано 1027 респондентів старше 14 років з усіх регіонів України, окрім АР Крим та неподконтрольних територій Донецької і Луганської областей).



ТРАМПЛІН
ДО
РІВНОСТІ



38%

вважають, що
традиційний
розподіл ролей у
суспільстві та
різне виховання
хлопців та дівчат є
причиною поділу
на «жіночі» та
«чоловічі»
професії



Дослідження щодо вибору професії проводилося в період з 15 січня по 1 лютого 2021 року методом особистого інтерв'ю (опитано 1027 респондентів старше 14 років з усіх регіонів України, окрім АР Крим та неподконтрольних територій Донецької і Луганської областей).



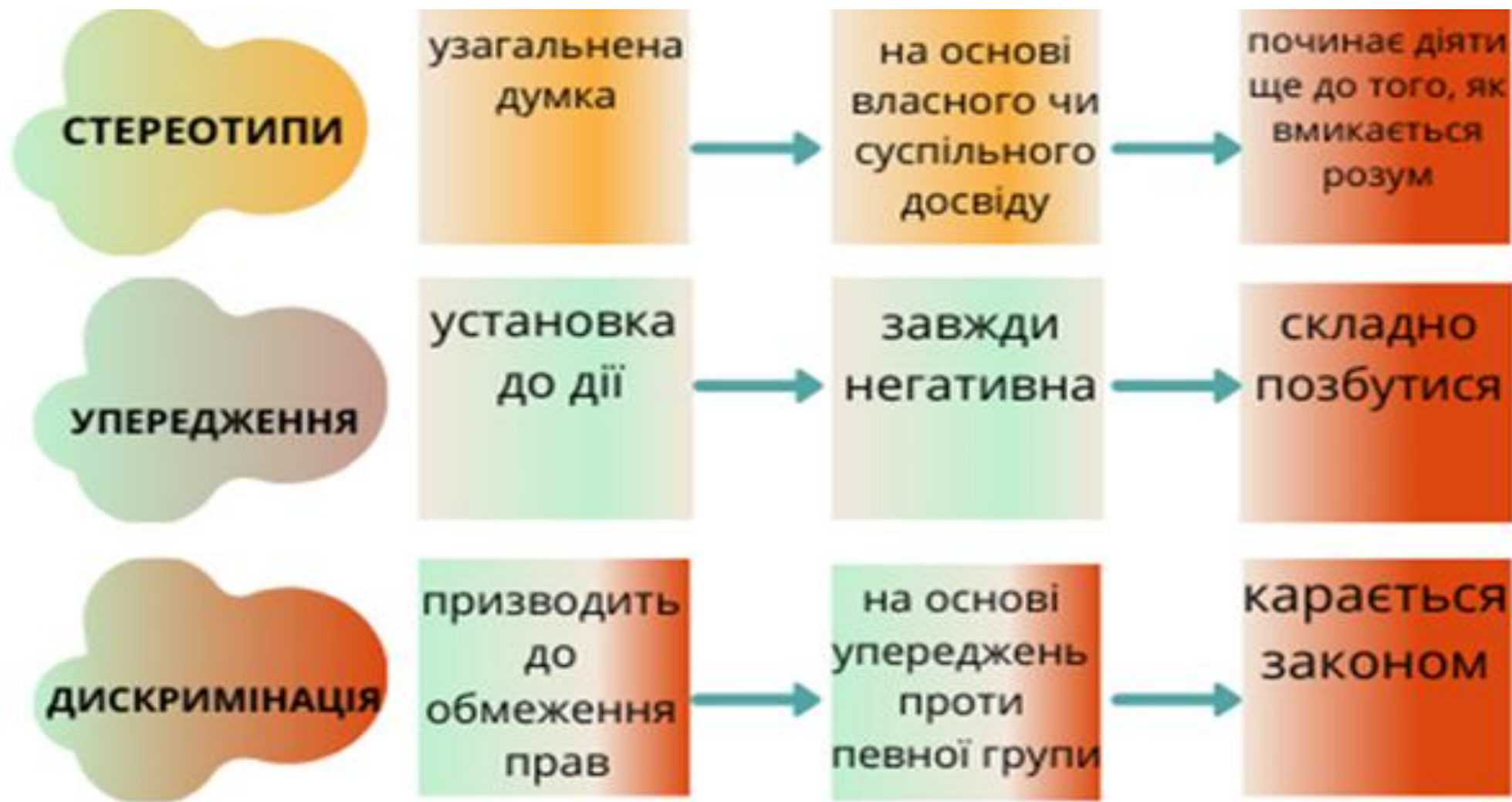
ТРАМПЛІН
ДО
РІВНОСТІ



СТЕРЕОТИПИ, ПОВ'ЯЗАНІ З ЗОВНІШНІСТЮ ЖІНОК ТА ЧОЛОВІКІВ



Стереотипи призводять до дискримінації



Гендерні проблеми



- Обмежений доступ жінок до влади і власності.
- Рівень жіночого представництва на найвищих державних посадах залишається низьким. Представництво жінок у законодавчій владі становить 20,5% (IX скликання Верховної Ради України).
- В економічній сфері велика власність перебуває в руках чоловіків. Жінкам важче отримати кредит, оскільки вони мають менше ресурсів, які вони можуть дати у заставу.
- Жіноча заробітна плата є меншою від чоловічої майже на чверть.
- Жінка працює на 4-6 годин більше, ніж чоловік: праця у домашньому господарстві не враховується як продуктивна.
- «Подвійне», «потрійне» перевантаження жінок у шлюбі/цивільному партнерстві.
- Жінки найбільше потерпають від всіх видів насильства, серед яких домашнє насильство, сексуальні домагання та сексуальна експлуатація, торгівля жінками, примушування до проституції.

Гендерні проблеми



- В Україні середня тривалість життя чоловіків на 10 років менша від тривалості життя жінок, у 4 рази більша порівняно з жінками смертність чоловіків працездатного віку (28-45 років).
- Від суїцидів помирає більше чоловіків, ніж жінок.
- Туберкульоз (70%), ВІЛ/СНІД (60%) – переважно «чоловічі» хвороби.
- Збільшення чисельності чоловіків, залежних від тютюну, алкоголю, наркотиків, азартних ігор.
- Понад 90% всіх ув'язнених – чоловіки, що породжує низку проблем; серед чоловіків найбільше випадків насильницької поведінки.
- Проблема маргіналізації чоловіків внаслідок припинення їх професійної діяльності через обставини, що від них не залежать.

Гендерні виклики в контексті війни

- Збільшення кількості жінок і чоловіків з числа вразливих категорій населення.
- Підвищені ризики смертності чоловіків через участь у воєнних діях.
- Підвищені ризики для життя жінок і чоловіків з числа цивільного населення (через обстріли, наслідки руйнування інфраструктури, стреси тощо).
- Чоловіки не мають права виїжджати за межі держави на час воєнного стану, розлука з сім'ями.
- На прифронтових, окупованих та деокупованих територіях українки/українці не можуть отримати своєчасну та необхідну допомогу.
- Сексуальне насильство, пов'язане з конфліктом (СНПК).
- Вимушена необхідність пошуку та переструктурування джерел доходів жінок і чоловіків у зв'язку з переміщенням, закриттям підприємств тощо через воєнні дії.
- На жінок часто лягає подвійний тягар, обумовлений необхідністю мігрувати за кордон чи самотужки опікуватися дітьми або старшими родичами.
- Питання реінтеграції військовослужбовців/військовослужбовиць та ветеранок/ветеранів війни до мирного життя.
- Заборона на виїзд за кордон жінкам-депутаткам всіх рівнів та держслужбовицям, які очолюють департаменти.
- Ризик закріплення гендерних стереотипів, «відкату» у питаннях гендерної рівності.

Презентація результатів дослідження

Мета дослідження:

дослідити гендерний вплив енергетичної політики та змін клімату у громадах-підписантках «Угоди мерів-Схід», за результатами реалізації заходів Планів дій зі сталого енергетичного розвитку і клімату.

Завдання дослідження:

- Проаналізувати інституційні механізми забезпечення політики рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у громадах-підписантках Угоди мерів.
- Проаналізувати аспекти застосування гендерного підходу у формуванні та реалізації енергетичної політики та змін клімату у громадах-підписантках (можливості та бар'єри участі жінок і чоловіків у процесах прийняття рішень, щодо реалізації планів дій зі сталої енергетики та клімату).
- Дослідити рівень залученості мешканців громади (різні групи жінок та чоловіків) у формуванні енергетичної політики та змін клімату у громаді, а також вплив від реалізації такої політики на різні групи мешканців/нок громади.
- Розробити рекомендації щодо врахування гендерного підходу під час складання, реалізації, моніторингу та оцінки впливу Планів дій зі сталого енергетичного розвитку і клімату.

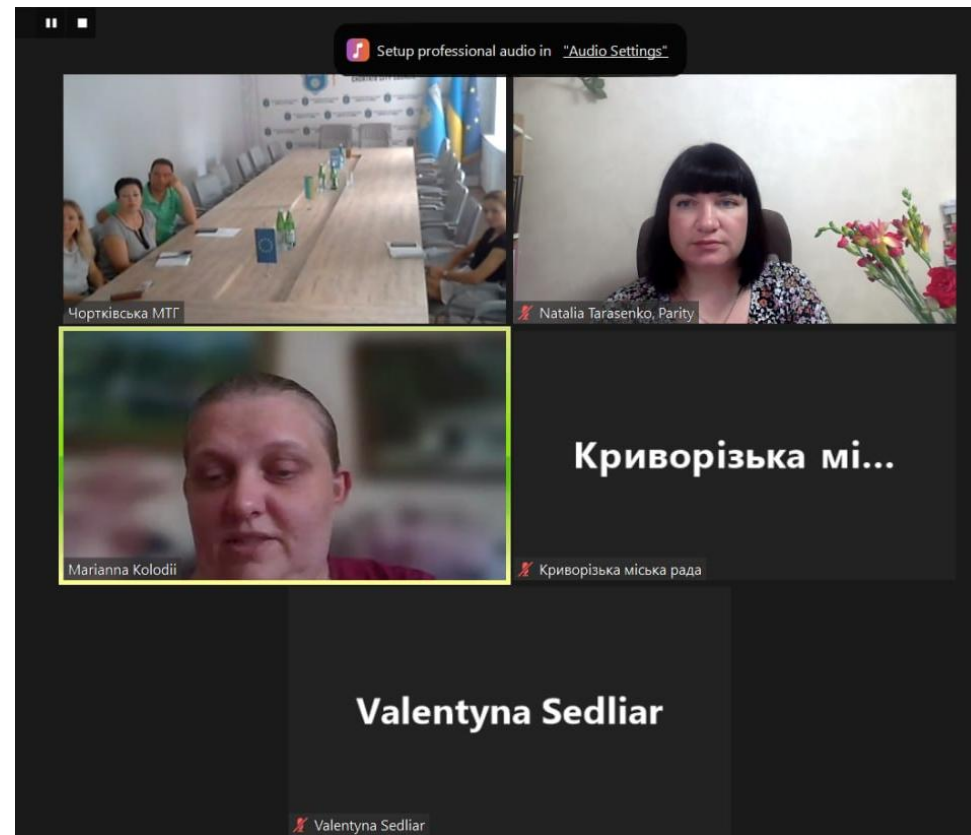
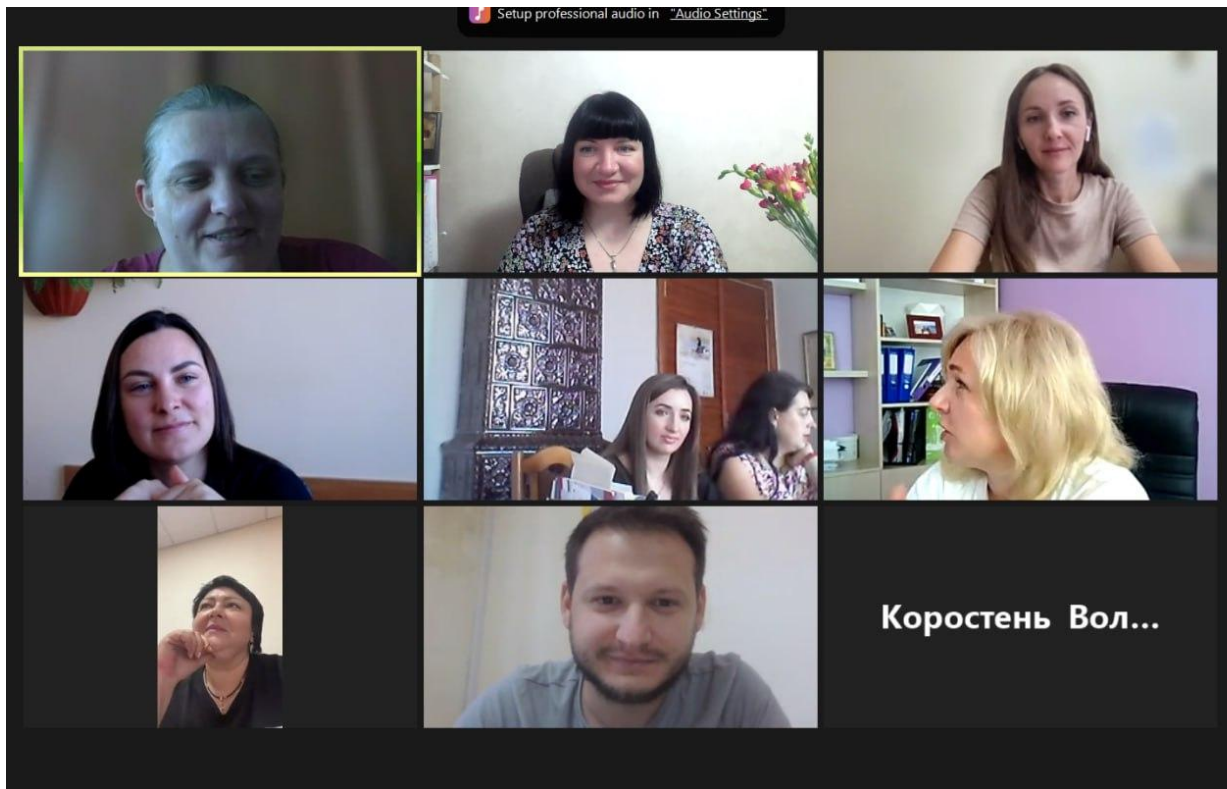
Методологія дослідження

Дослідження ґрунтувалося на використанні кількісних і якісних методів збору даних:

- 1) Проведено кабінетний аналіз результатів попередніх тематичних досліджень і міжнародного досвіду.
- 2) Проведено глибинні інтерв'ю у фокус-групах, із представниками та представницями громад-підписанток Угоди мерів.
- 3) Проведено опитування (онлайн анкетування) мешканців 6-ти громад-підписанток Угоди мерів.



Проведення фокус-груп онлайн



Завдання для проведення фокус-груп

- Дослідити інституційні механізми забезпечення політики рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у громадах-підписантках Угоди мерів.
- З'ясувати особливості застосування гендерного підходу у формуванні та реалізації енергетичної політики та змін клімату у громадах-підписантках (можливості та бар'єри участі жінок і чоловіків у процесах прийняття рішень, щодо реалізації Планів дій зі сталої енергетики та клімату).



Цільові групи фокус-груп

- уповноважені особи з тематики – керівник/ця (заступник/ця керівника/ці) громади;
- уповноважена особа з питань впровадження гендерної політики – керівник/ця (заступник/ця керівника/ці) громади;
- керівник/ця відповідального структурного підрозділу з питань енергетичної політики та змін клімату;
- керівник/ця, фахівці відповідального структурного підрозділу з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- фахівці інших структурних підрозділів громади, що брали/беруть участь у реалізації Угоди мерів.



Висновки за результатами інтерв'ю у фокус-групах:

Представники та представниці усіх громад зазначили, що знають про підписання їх громадою Угоди мерів щодо клімату та енергії.

Найбільшою кількістю інформації про цю подію змогли поділитися або профільні заступники голови громади, або енергоменеджери/ки громад.



Висновки за результатами інтерв'ю у фокус-групах:

Учасники та учасниці знають про такі документи як Стратегія впровадження політики щодо клімату та енергії Європейського Союзу до 2030 року, та Стратегія Європейського Союзу з адаптації до змін клімату.

Перший заступник голови Коростенської міської ради, відзначив і розпорядження Кабінету Міністрів України про схвалення Стратегії формування та реалізації державної політики у сфері зміни клімату на період до 2035 року і затвердження операційного плану заходів з її реалізації у 2024-2026 роках.

Загалом, про ці документи інформацією більше володіли профільні фахівці з питань енергетичної політики у громаді, натомість очевидно, що відповідальні за реалізацію гендерної політики про ці документи не знають.

Висновки за результатами інтерв'ю у фокус-групах:

Посадові особи вказали, що у їх громадах використовується багато методів підвищення енергоефективності:

- а) Заощадження (економія) ресурсів води, газу, тепла тощо;
- б) Утеплення приміщень (заміна чи заклеювання вікон, проведення теплоізоляції даху, модернізація системи вентиляції тощо);
- в) Встановлення приладів обліку використання води, газу, тепла тощо та
- г) Перехід на більш сучасні, енергозберігаючі та альтернативні джерела енергії та системи комунікацій (заміна газового котла твердопаливним, встановлення вітрогенераторів тощо).

Учасники та учасниці фокус-груп не змогли відповісти на питання щодо наявності чи відсутності відмінностей у використанні методів підвищення енергоефективності серед домогосподарств громади, такий облік та моніторинг не ведеться. Також респонденти не змогли відповісти чи існують такі відмінності між домогосподарства очолюваними жінками та чоловіками. Учасники та учасниці фокус-груп загалом зазначили про брак інформації розподіленої за статтю.

Висновки за результатами інтерв'ю у фокус-групах:

Серед відновлюваних джерел енергії (джерела «зеленої енергетики»), що використовуються у громадах найпопулярнішою є енергія сонця (сонячна електроенергетика, термодинамічна сонячна енергія, фотоелектрична сонячна енергія, сонячна теплоенергетика). Також у громадах використовуються: енергія вітру (вітроенергетика, вітрові установки, вітроелектростанції) та біопаливо (біоенергетика, спалювання відходів, хімічна енергія біомас). Однак інформації про кількість господарств та домогосподарств, які використовують ці ВДЕ не має, кількісний облік не ведеться.

Учасники та учасниці фокус-груп не змогли відповісти на питання про відмінності у ставленні до використання джерел «зеленої енергетики» серед жінок і чоловіків у громаді. Для наявності такої інформації потрібно проведення опитувань серед мешканців громади. Такі опитування не проводилися.

- Представники усіх громад визначили рівень стійкості громади до викликів, що стосуються енергетичної політики та змін клімату як середній.
- Всі особи, що брали участь у фокус-групах зазначили, що цікавляться питаннями енергетичної політики та змін клімату у громаді. Із відповідей респондентів було очевидно, що *малозалученими до цієї тематики є особи із структурних підрозділів, що відповідають за реалізацію гендерної політики.*
- Відповідаючи на питання про чисельність населення територіальної громади та співвідношення кількості жінок та чоловіків, вікових груп та мешканців за місцем проживання у структурі населення, учасники та учасниці фокус-груп називали дані за різні роки та у різному форматі. Такі відповіді свідчать, що у громадах не формуються і не збираються дані для Гендерних профілів.

- У трьох із шести громад, що взяли участь в опитуванні **відбувається імплементація Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад (Вінницька міська ТГ, Житомирська міська ТГ та Коростенська міська ТГ)**. У даному випадку імплементацію цієї Хартії можна використати як інструмент впровадження гендерного підходу та гендерночутливих управлінських практик.
- Особи, відповідальні за впровадження енергетичної політики у громаді та є виконавцями заходів Плану дій зі сталого енергетичного розвитку і клімату, часто не можуть вказати ім'я уповноваженої особи з питань гендерної політики (відповідно до законодавства такою особою є один із заступників голови громади). Натомість, найчастіше вказують відповідальний структурний підрозділ.
- Учасники фокус-груп не змогли відповісти (за виключенням Вінницької міської ТГ, Житомирської ТГ та Коростенської міської ТГ) чи створений у їх громаді консультативно-дорадчий орган з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Якщо такі органи й існують, то про їх діяльність нічого не відомо особам відповідальним за впровадження енергетичної політики у громаді. Відповідно вони ж і не входять до складу цих консультативно-дорадчих органів.
- Відповідаючи на питання про застосування гендерного підходу під час складання стратегічних документів громади, зокрема у сфері енергетичної політики та змін клімату, більшість учасників та учасниць фокус-груп відповіли, про загалом процес стратегічного планування у громаді під час розробки стратегій місцевого розвитку

Рекомендації за результатами проведення фокус-груп:

- 1) Політку енергетичного розвитку та гендерну політику у громаді варто впроваджувати як складові політики сталого розвитку у громаді, у відповідному взаємозв'язку та на засадах наскрізності.
- 2) Гендерний підхід має бути наскрізним у енергетичній політиці громади та заходах Плану дій зі сталого енергетичного розвитку і клімату, за інших умов, як показують результати фокус-груп, представники/ці громади не знатимуть про політики і заходи один одного. Ефективним інструментом наскрізності гендерної політики може стати інструмент долучення відповідальних осіб з питань енергетичної політики до консультативно-дорадних органів з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків, які відповідно до законодавства мають бути створені у всіх громадах.
- 3) Для того, щоб забезпечити можливість моніторингу та планування заходів орієнтованих на різні групи жінок та чоловіків у громадах варто запровадити збір гендерної статистики або адміністративної звітності розподіленої за статтю. Також важливим аспектом є отримання інформації про ставлення мешканців громади до заходів та ініціатив, що реалізуються у громаді, варто подбати про проведення хоча б невеликих опитувань громадської думки. Не зрозуміло звідки особи, які приймають рішення у громадах дізнаються про потреби мешканців громади, процедур вивчення потреб у громадах або не існує, або про них не вдалося дізнатися достатньо у межах фокус-групи.

Рекомендації за результатами проведення фокус-груп:

4. У громадах варто провести додаткові інформаційно-просвітницькі заходи для працівників органів місцевого самоврядування та комунальних установ і закладів з питань сталого енергетичного розвитку та застосування гендерного підходу. Результатом таких заходів має стати підвищення професійних та управлінських компетентностей фахівців/чинь.
5. Для наявності даних про основні соціально-демографічні характеристики розвитку громад важливо розробляти Гендерні профілі. Для підготовки Гендерних профілів використати Методичні рекомендації з реалізації гендерного підходу та підходу, що базується на дотриманні прав людини, на рівні територіальних громад (наказ Міністерства соціальної політики України від 27 грудня 2022 року, №359).
6. Додатковим інструментом впровадження гендерного підходу та гендерночутливих управлінських практик у громадах-підписантках Угоди мерів може бути імплементація Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад. Хартія, закликає європейські місцеві та регіональні органи самоврядування взяти на себе зобов'язання використовувати існуючі повноваження і партнерства для досягнення більшої рівності своїх громадян.
7. З метою застосування гендерного підходу під час складання стратегічних документів, у громадах варто застосовувати інструмент оцінки соціально-гендерного впливу до розробки усіх стратегічних документів (стратегій місцевого розвитку, галузевих стратегій, планів дій та місцевих цільових програм.).

Завдання для проведення онлайн-опитування

- Дослідити рівень залученості мешканців громади (різні групи жінок та чоловіків) у формуванні енергетичної політики та змін клімату у громаді.
- З'ясувати вплив від впровадження нової енергетичної політики та реалізації заходів Плану дій зі сталого енергетичного розвитку і клімату на різні групи мешканців/нок громади.



Зелене місто Житомир
17 год · 🌐

👤 Опитування житомир'ян: щодо можливостей і бар'єрів для рівної участі жінок і чоловіків у процесах ухвалення рішень, пов'язаних з реалізацією сталого енергетичного та кліматичного розвитку громади.

🌱 Опитування доступне за посиланням:
<https://forms.gle/TexxbnbWJFxEEKvH7>

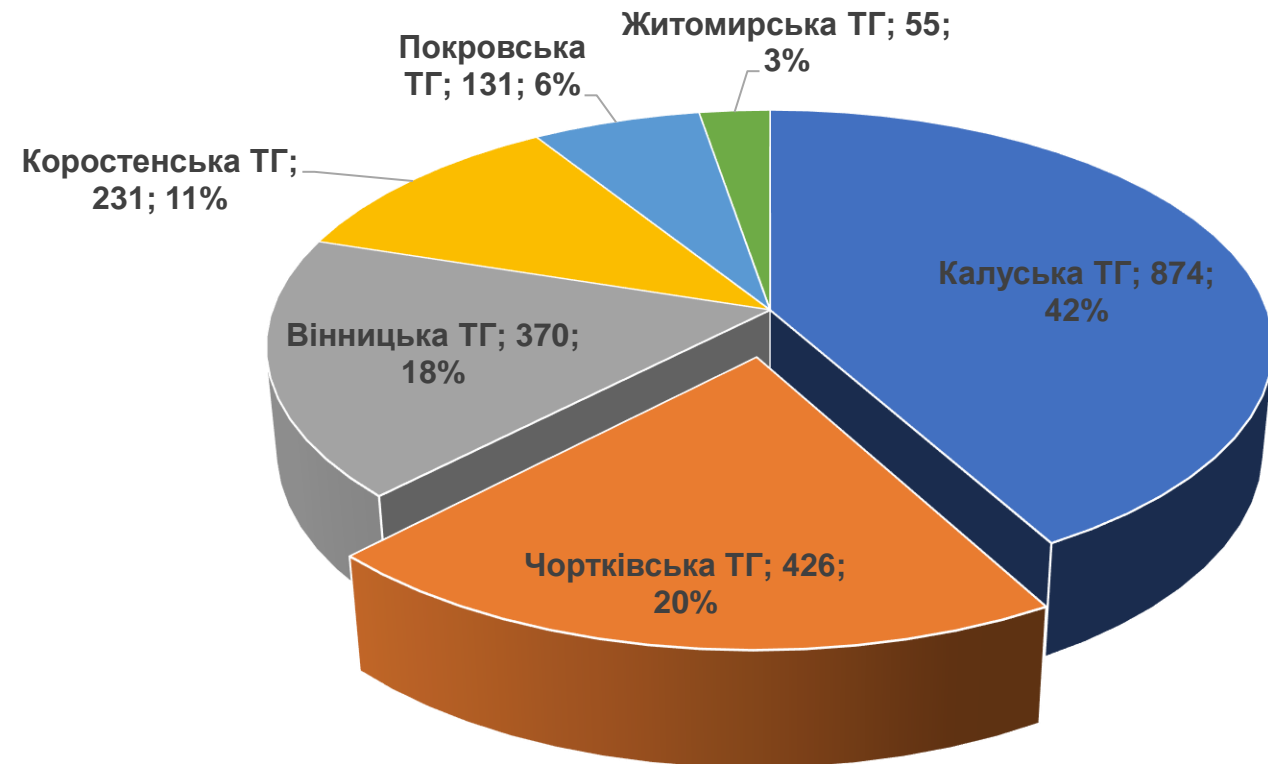
  



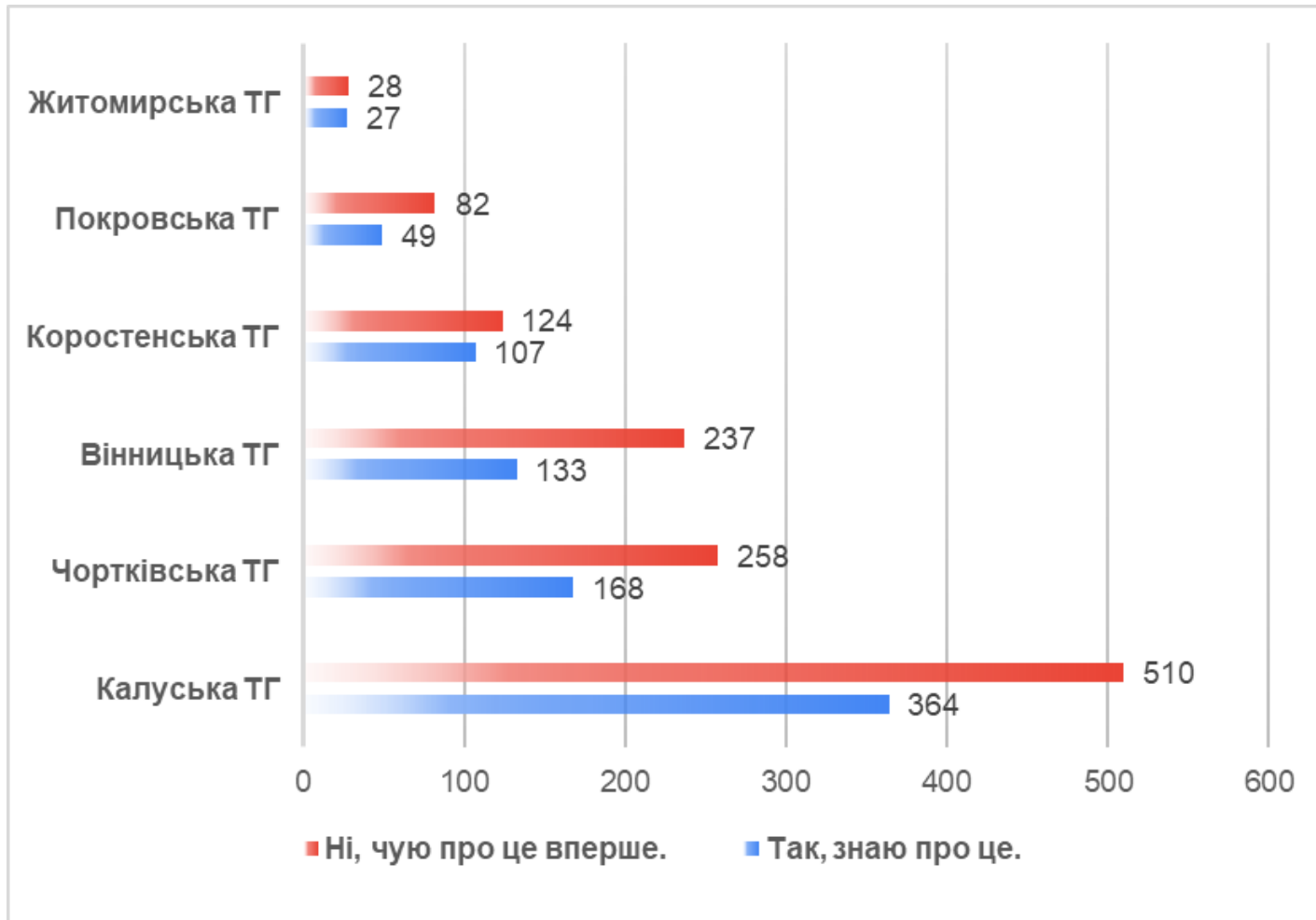
ОПИТУВАННЯ МЕШКАНЦІВ
щодо можливостей і бар'єрів для рівної участі жінок і чоловіків у процесах прийняття рішень, пов'язаних з реалізацією Плану дій сталого енергетичного розвитку та клімату громади

👍❤️ Ви та ще 1

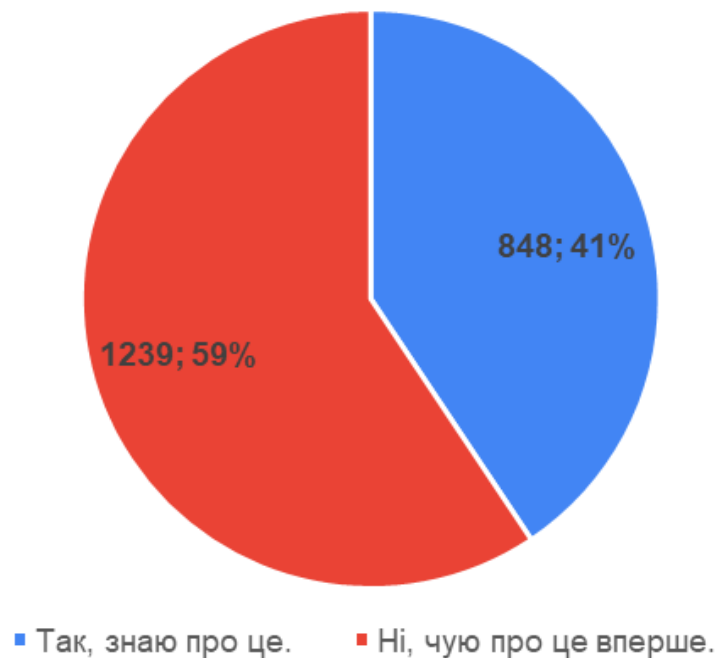
Кількість осіб, що взяли участь в опитуванні по громадам:



Чи відомо Вам, що Ваша громада є Підписантом Угоди Мерів щодо клімату та енергії?



У жодній з громад кількість осіб, що чують про цю ініціативу вперше – 1239 осіб, не переважила кількість осіб, що знають про неї – 848 осіб.



Основна частина респондентів відповіли, що чують про цю ініціативу вперше 59% опитаних осіб.

Чи чули Ви коли-небудь про такі документи як Стратегія впровадження політики щодо клімату та енергії Європейського Союзу до 2030 року, а також Стратегія Європейського Союзу з адаптації до змін клімату?



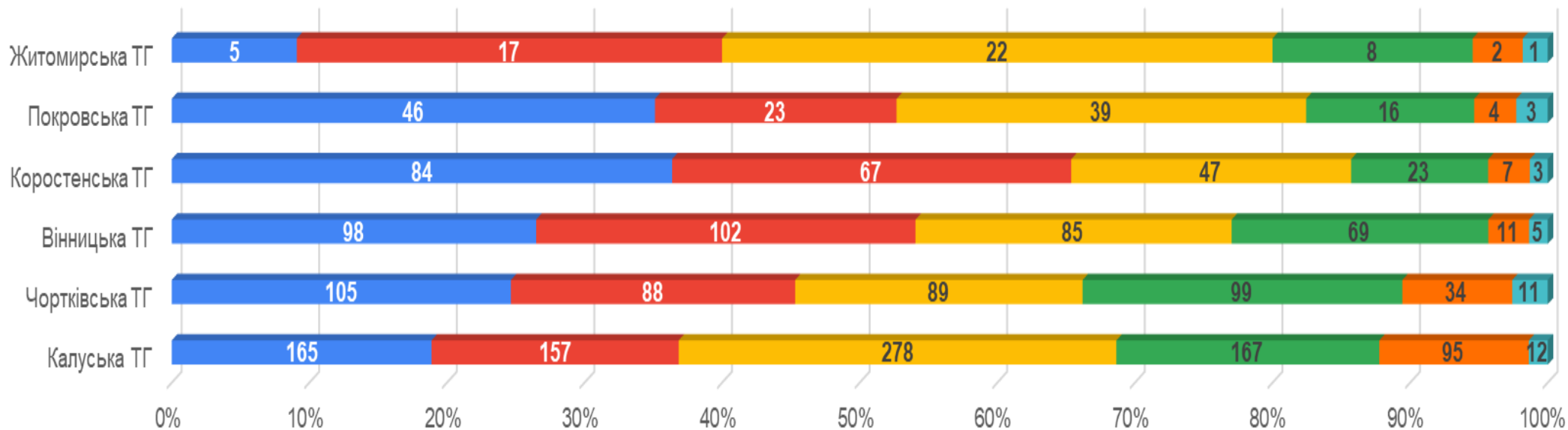
В усіх громадах основна частина респондентів відповіли, що вперше чують про такі документи – 1258 осіб, активно долучаються до виконання цих документів – 118 осіб.

Так, активно долучаюся до виконання цих документів; 118; 6%



Загалом, 60% респондентів відповіли, що чують про ці документи вперше, 34% зазначили, що вже знають про ці документи, 6% – відповіли, що активно долучаються до їх виконання.

Які з перелічених методів підвищення енергоефективності використовуються у Вашій громаді?



■ Заощадження (економія) ресурсів води, газу, тепла тощо.

■ Утеплення приміщень (заміна чи заклеювання вікон, проведення теплоізоляції даху, модернізація системи вентиляції тощо).

■ Встановлення приладів обліку використання води, газу, тепла тощо.

■ Перехід на більш сучасні, енергозберігаючі та альтернативні джерела енергії та системи комунікацій (заміна газового котла твердопаливним, встановлення вітрогенераторів тощо).

■ Не знаю

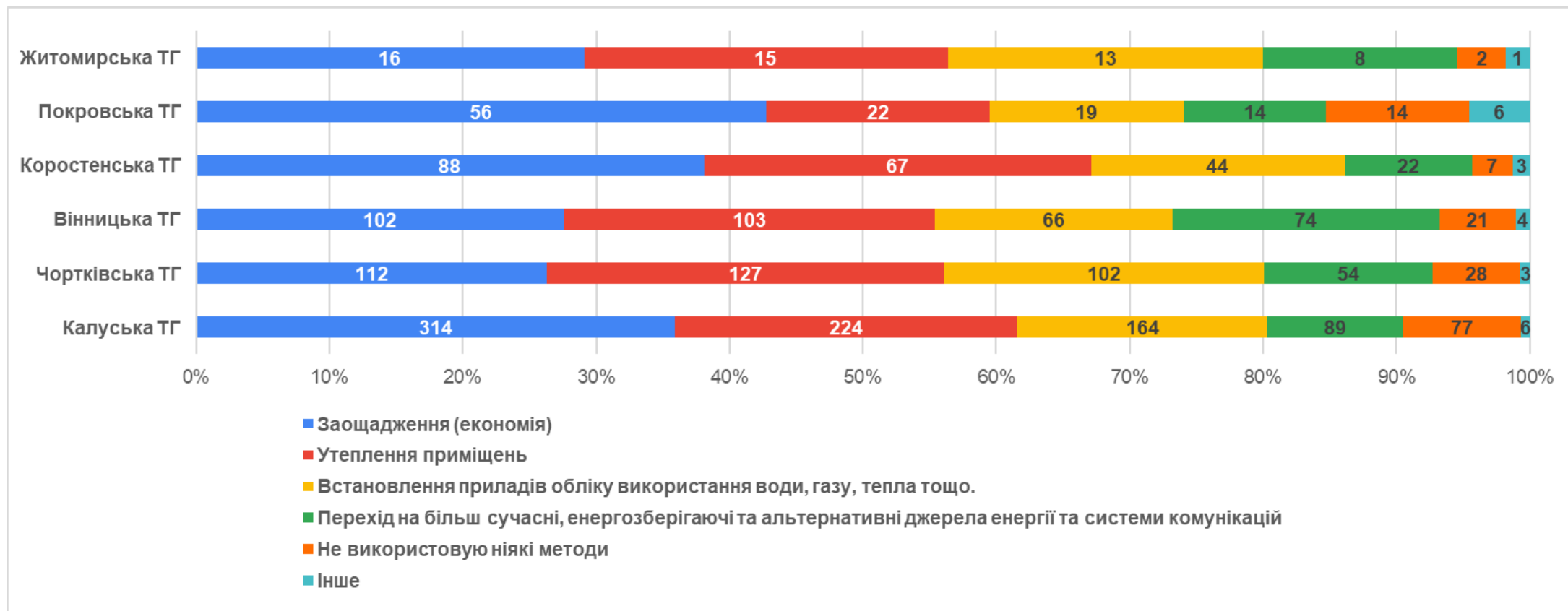
■ Інше

Серед відповідей респондентів найбільш чисельними є варіанти:

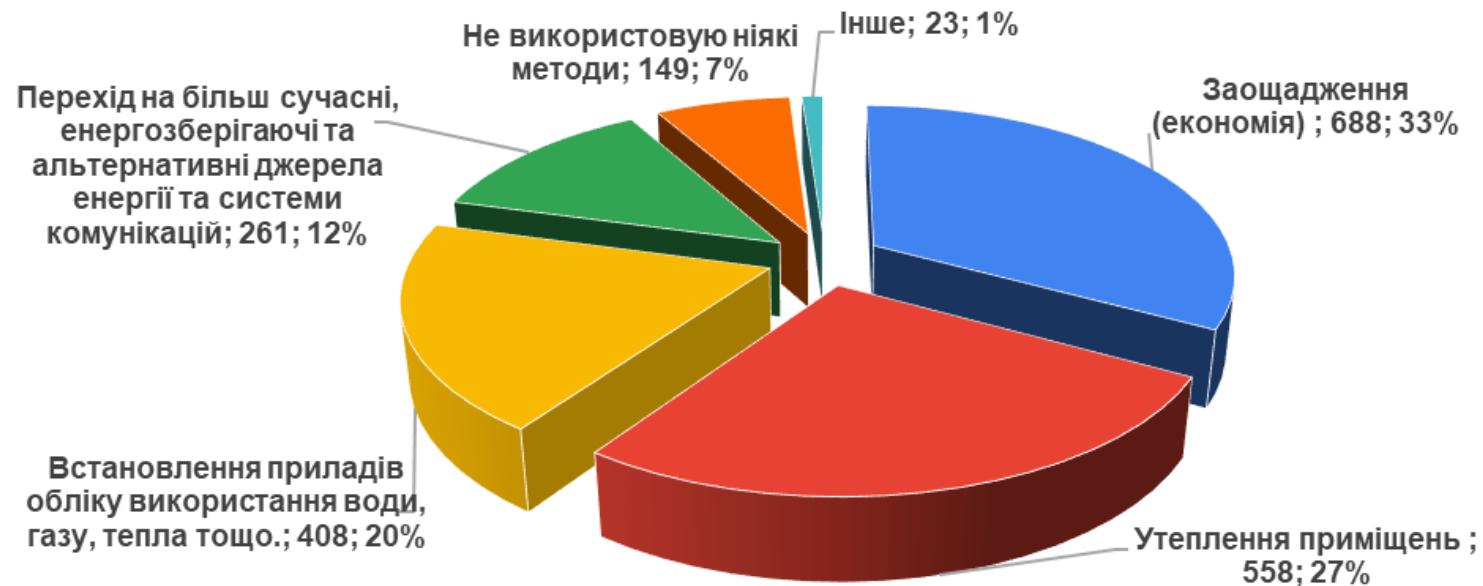
- 1) заощадження ресурсів води, газу, тепла, тощо;**
- 2) встановлення приладів обліку використання води, газу, тепла тощо та**
- 3) утеплення приміщень (заміна вікон, проведення теплоізоляції даху, модернізація системи вентиляції тощо).**



Які методи підвищення енергоефективності використовуєте Ви особисто?

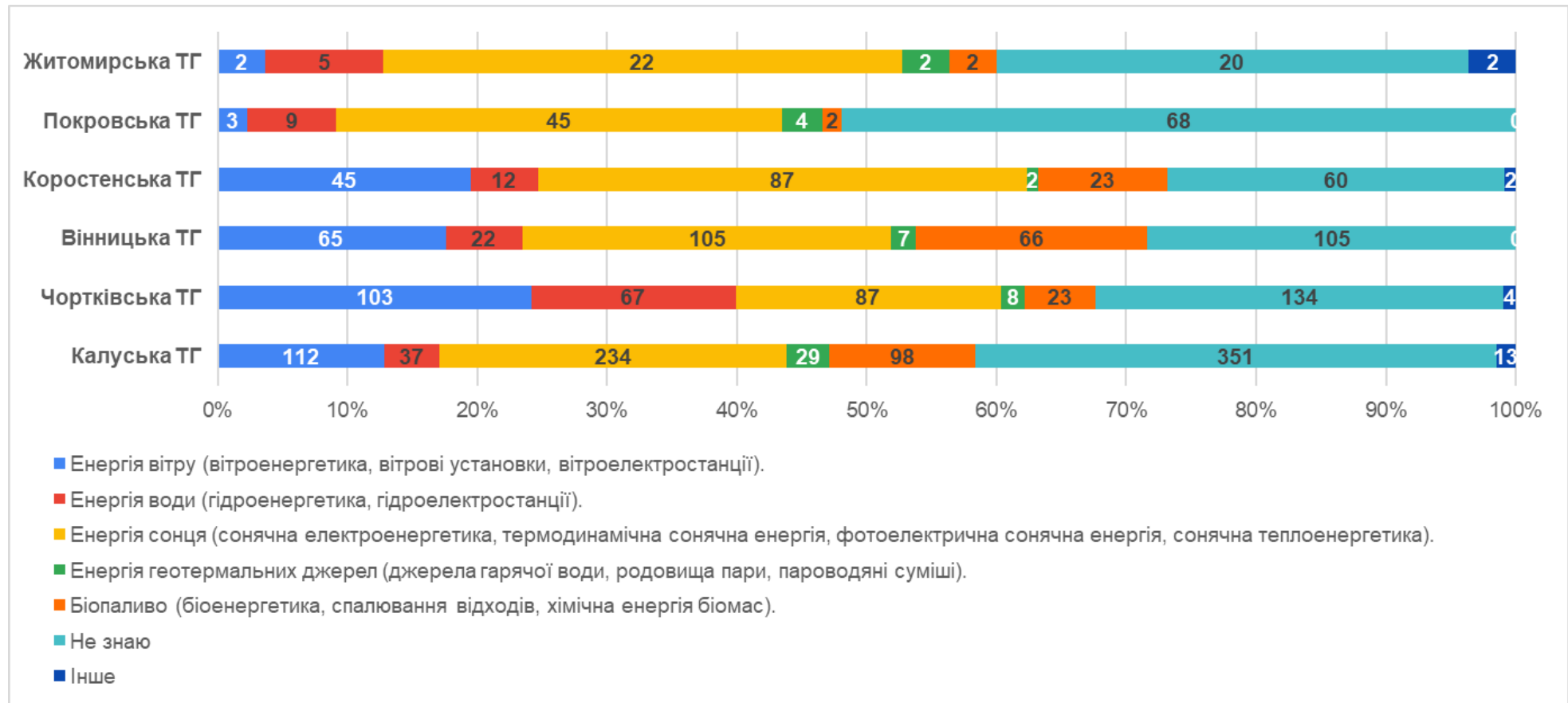


найчисельнішими у всіх громадах є відповіді щодо «заощадження (економії) ресурсів води, газу, тепла тощо» та «утеплення приміщень (заміна чи заклеювання вікон, проведення теплоізоляції даху, модернізація системи вентиляції тощо)»



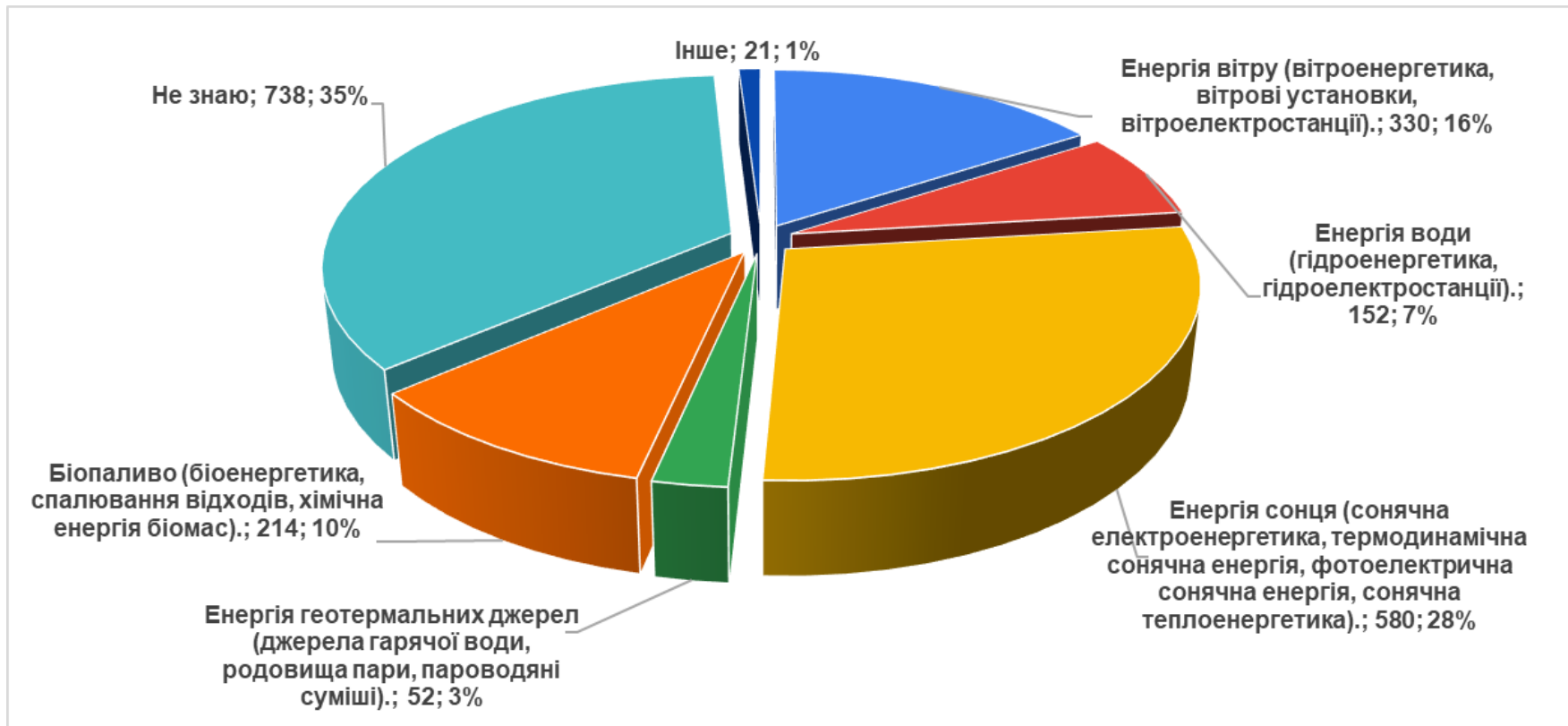
33% респондентів вказали, що використовують методи заощадження; 27% відповіли, що здійснюють утеплення приміщень; 20% – встановили прилади обліку; 12% – переходять на енергозберігаючі та альтернативні джерела енергії. 7% відповіли, що не використовують жоден із методів.

Які з перелічених відновлюваних джерел енергії (джерел «зеленої енергетики») використовуються у Вашій громаді?



Найчисельнішими у всіх громадах була відповідь респондентів «не знаю».

Найчастіше серед відновлюваних джерел енергії (джерел «зеленої енергетики»), що використовуються у громаді респонденти обирали варіант «енергія сонця (сонячна електроенергетика, термодинамічна сонячна енергія, фотоелектрична сонячна енергія, сонячна теплоенергетика)».

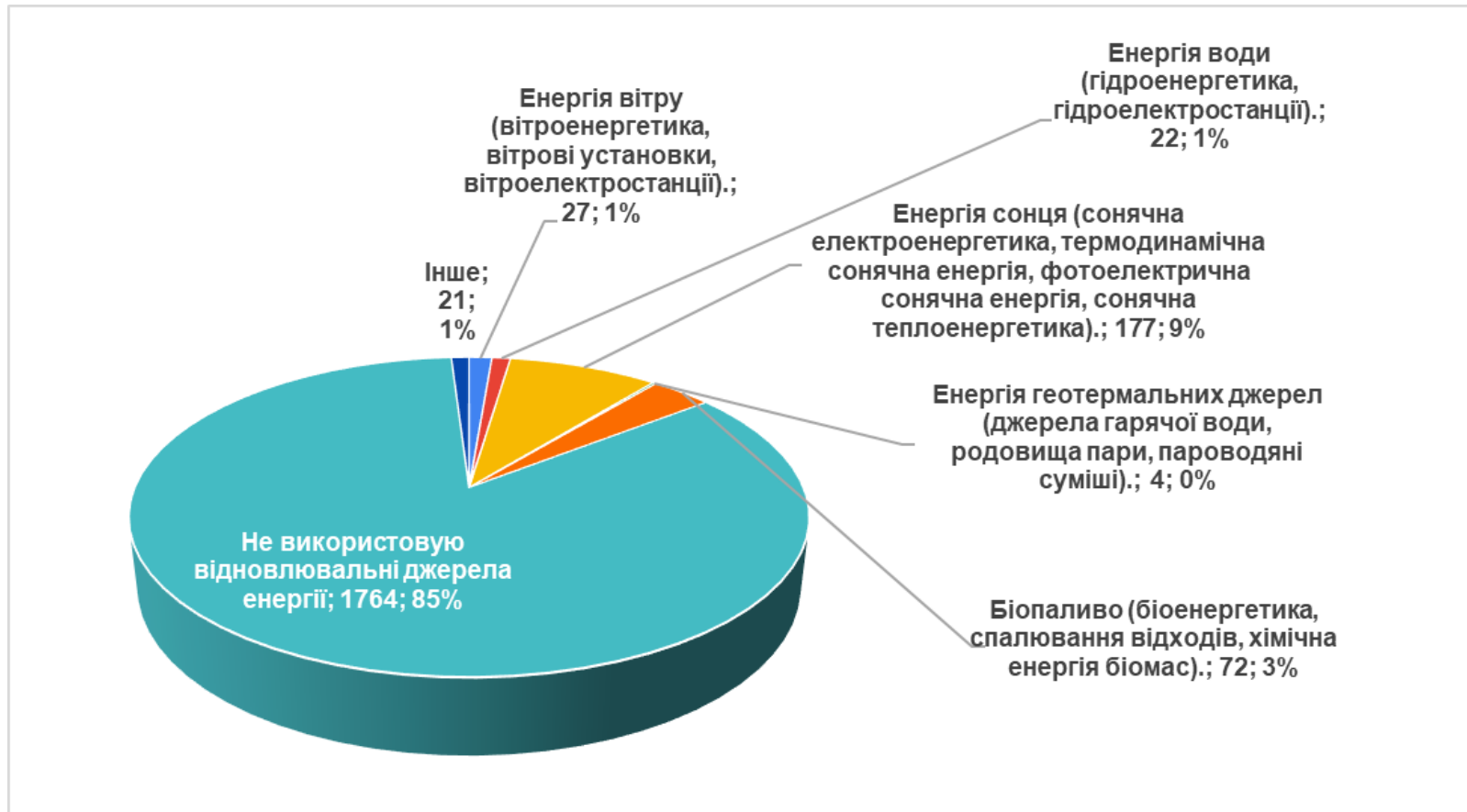


Загалом, 35% респондентів обрали відповідь «не знаю»; 28% – «енергія сонця (сонячна електроенергетика, термодинамічна сонячна енергія, фотоелектрична сонячна енергія, сонячна теплоенергетика); 16% – «енергія вітру (вітроенергетика, вітрові установки, вітроелектростанції)»; 10% – «біопаливо (біоенергетика, спалювання відходів, хімічна енергія біомас)»; 7% – «енергія води (гідроенергетика, гідроелектростанції)»; 3% – «енергія геотермальних джерел (джерела гарячої води, родовища пари, пароводяні суміші)»

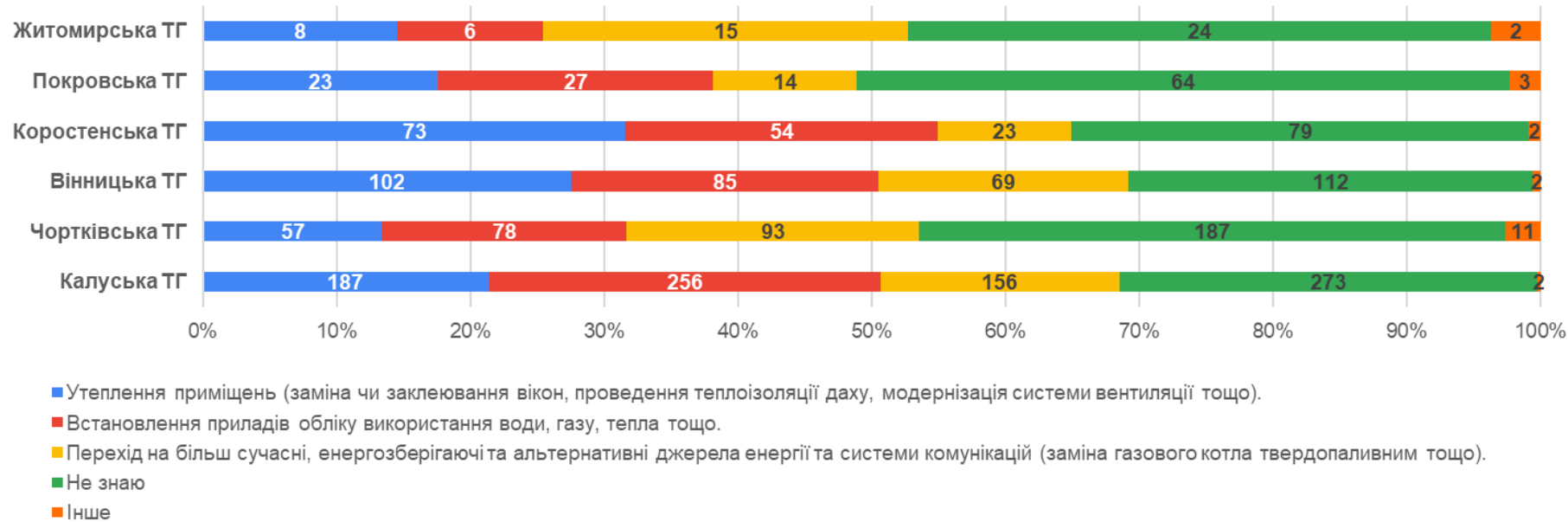
Які відновлювальні джерела енергії використовуєте Ви особисто?



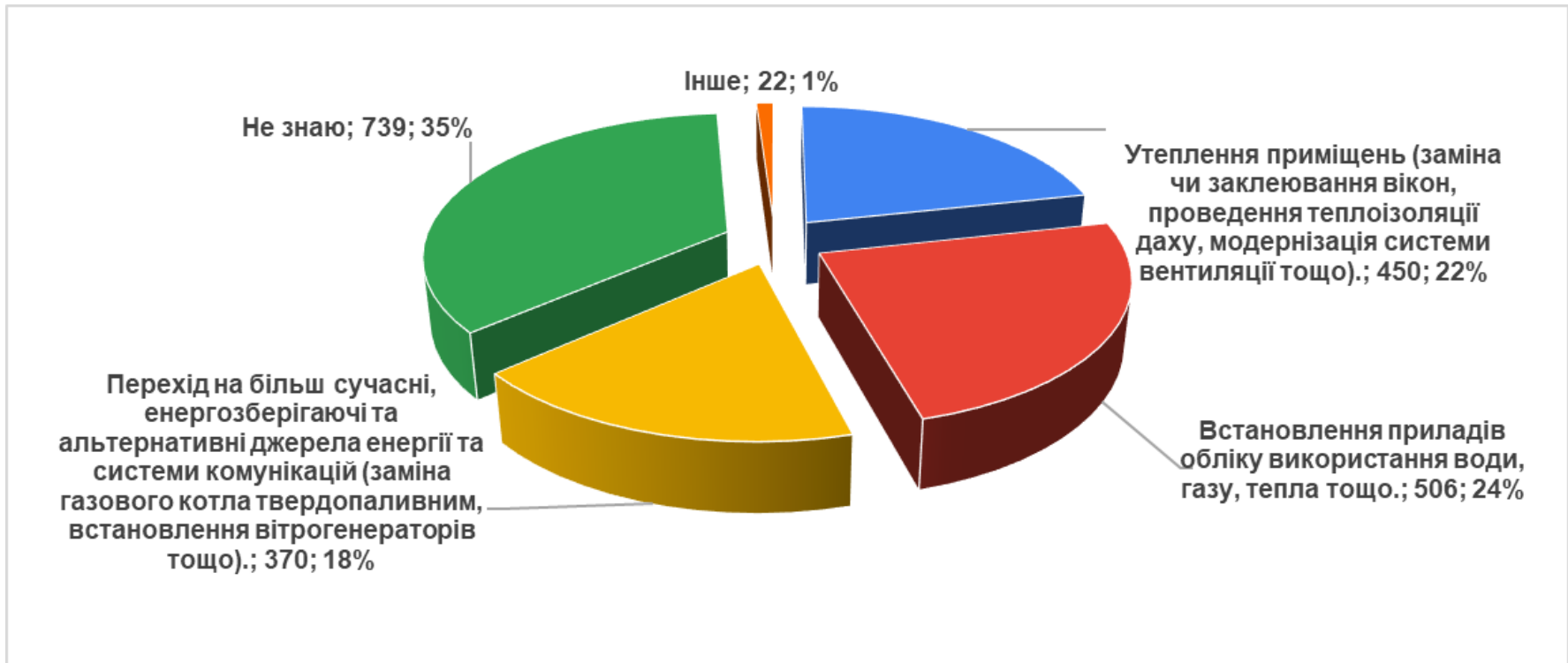
85% респондентів вказали, що не використовують відновлювальні джерела енергії.



На Вашу думку, протягом останніх 5-ти років, які заходи мали найбільший позитивний вплив для енергетичної сфери Вашої громади та змін клімату?

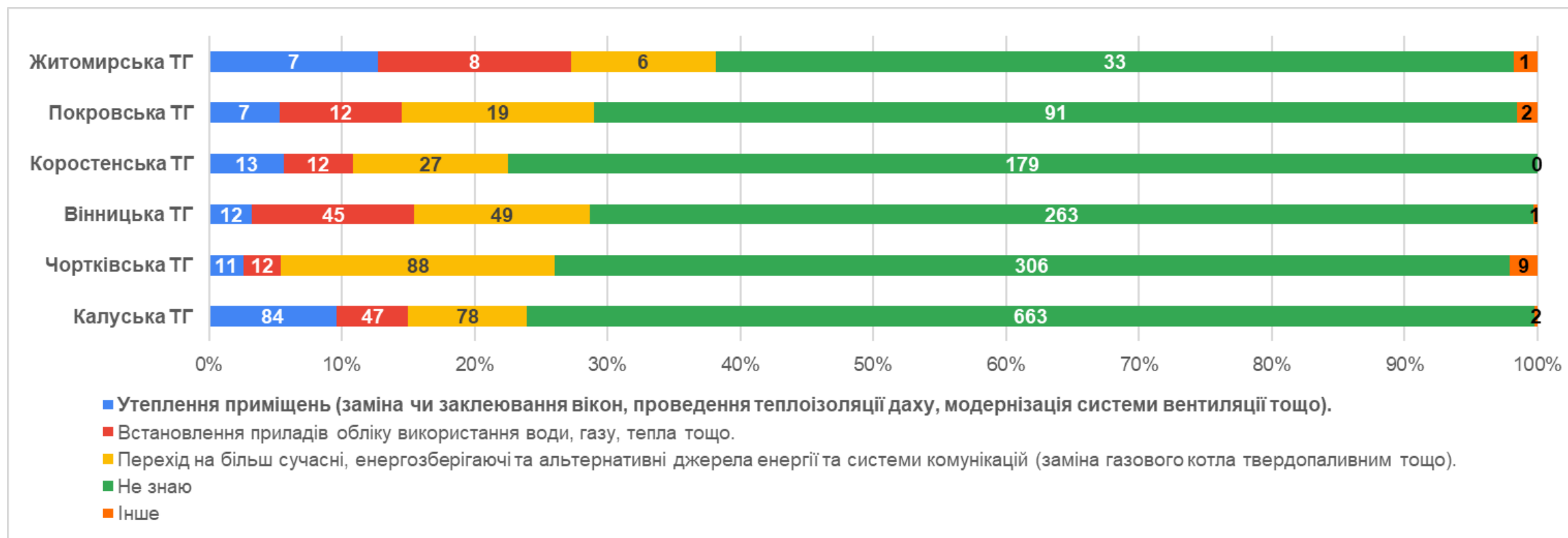


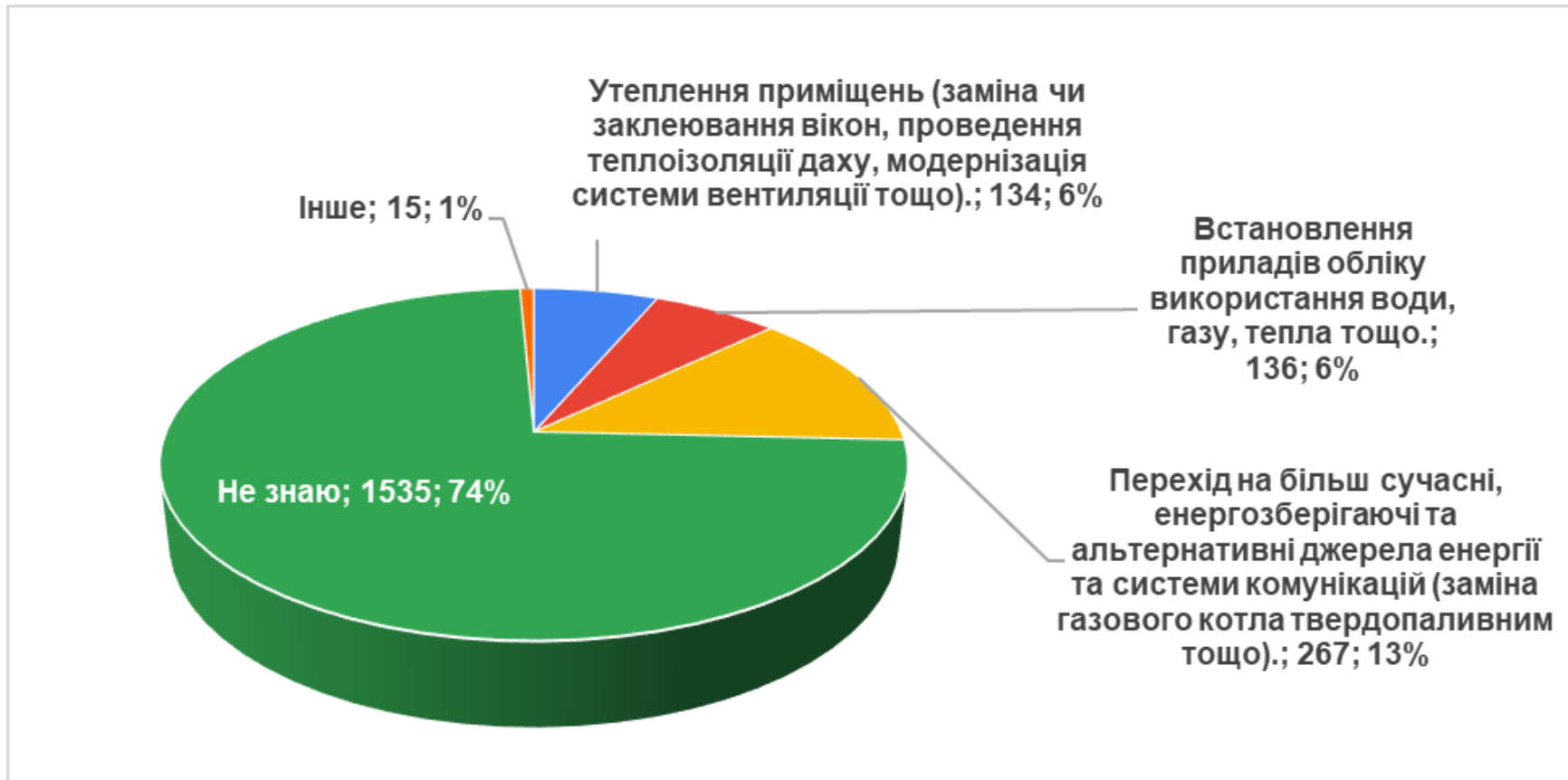
Найбільш успішними заходами за останні п'ять років респонденти з усіх громад назвали утеплення приміщень (заміна чи заклеювання вікон, проведення теплоізоляції даху, модернізація системи вентиляції тощо), а також встановлення приладів обліку використання води, газу, тепла тощо. Найчисельнішою була відповідь «не знаю».



35% респондентів вказали, що не знають про заходи, які мали найбільший позитивний вплив для енергетичної сфери громади та змін клімату, за останні п'ять років. 24% обрали варіант «встановлення приладів обліку використання води, газу, тепла тощо»; 22% – «утеплення приміщень (заміна чи заклеювання вікон, проведення теплоізоляції даху, модернізація системи вентиляції тощо)»; 18% – «перехід на більш сучасні, енергозберігаючі та альтернативні джерела енергії та системи комунікацій».

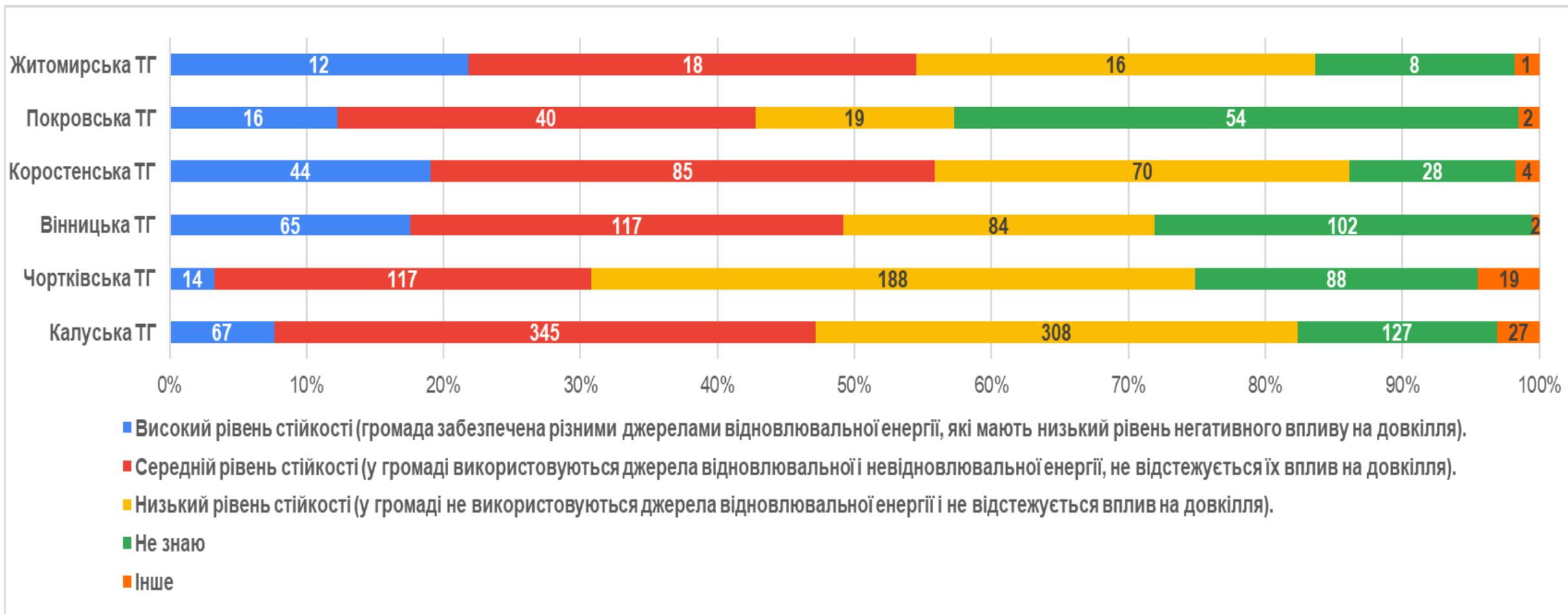
На Вашу думку, протягом останніх 5-ти років, які заходи мали найбільший негативний вплив для енергетичної сфери Вашої громади та змін клімату?

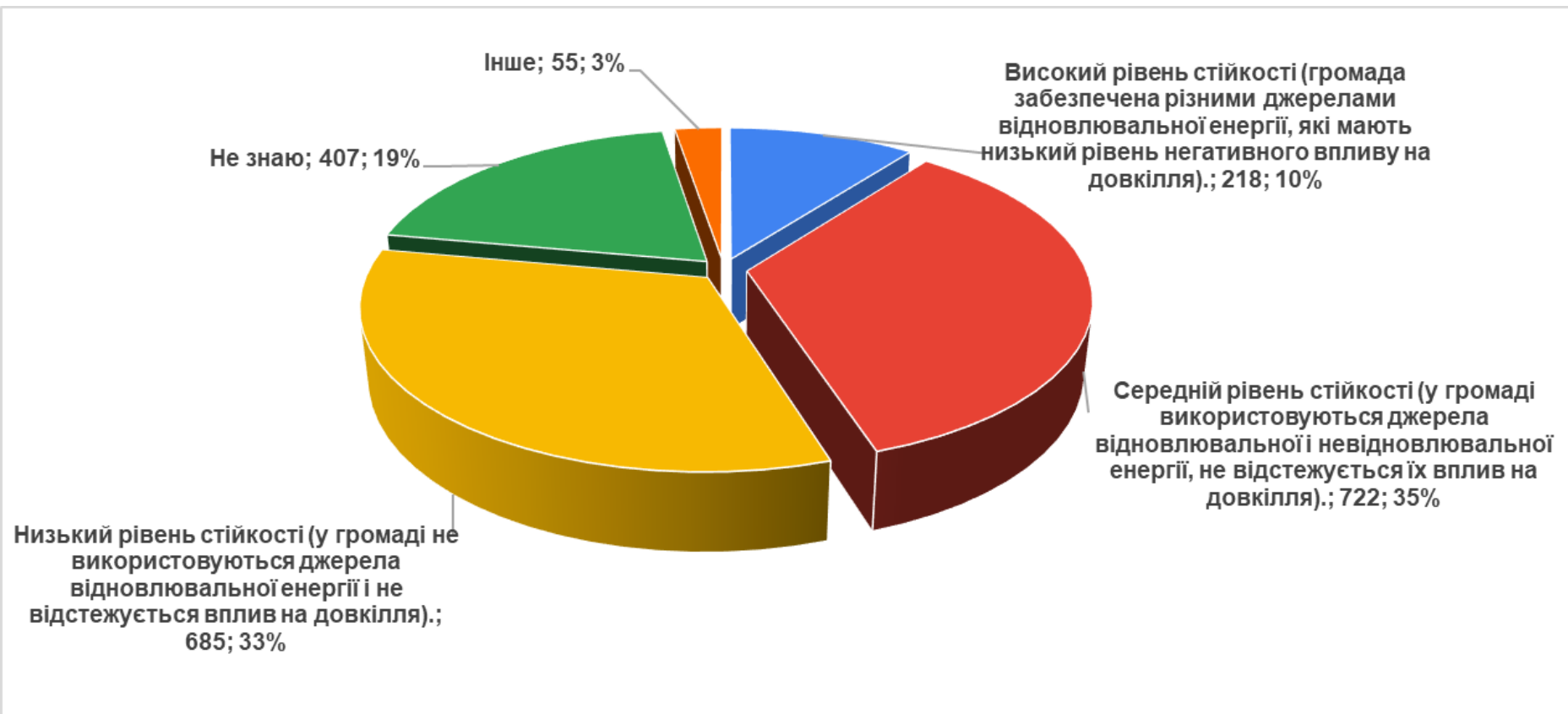




Найбільша кількість респондентів – 74% вказали варіант «не знаю». 13% обрали варіант «перехід на більш сучасні, енергозберігаючі та альтернативні джерела енергії та системи комунікацій (заміна газового котла твердопаливним, встановлення вітрогенераторів тощо); 6% – «встановлення приладів обліку використання води, газу, тепла тощо»; 6% – «утеплення приміщень (заміна чи заклеювання вікон, проведення теплоізоляції даху, модернізація системи вентиляції тощо)».

На Вашу думку, яким є рівень стійкості Вашої громади до викликів, що стосуються енергетичної політики та змін клімату?



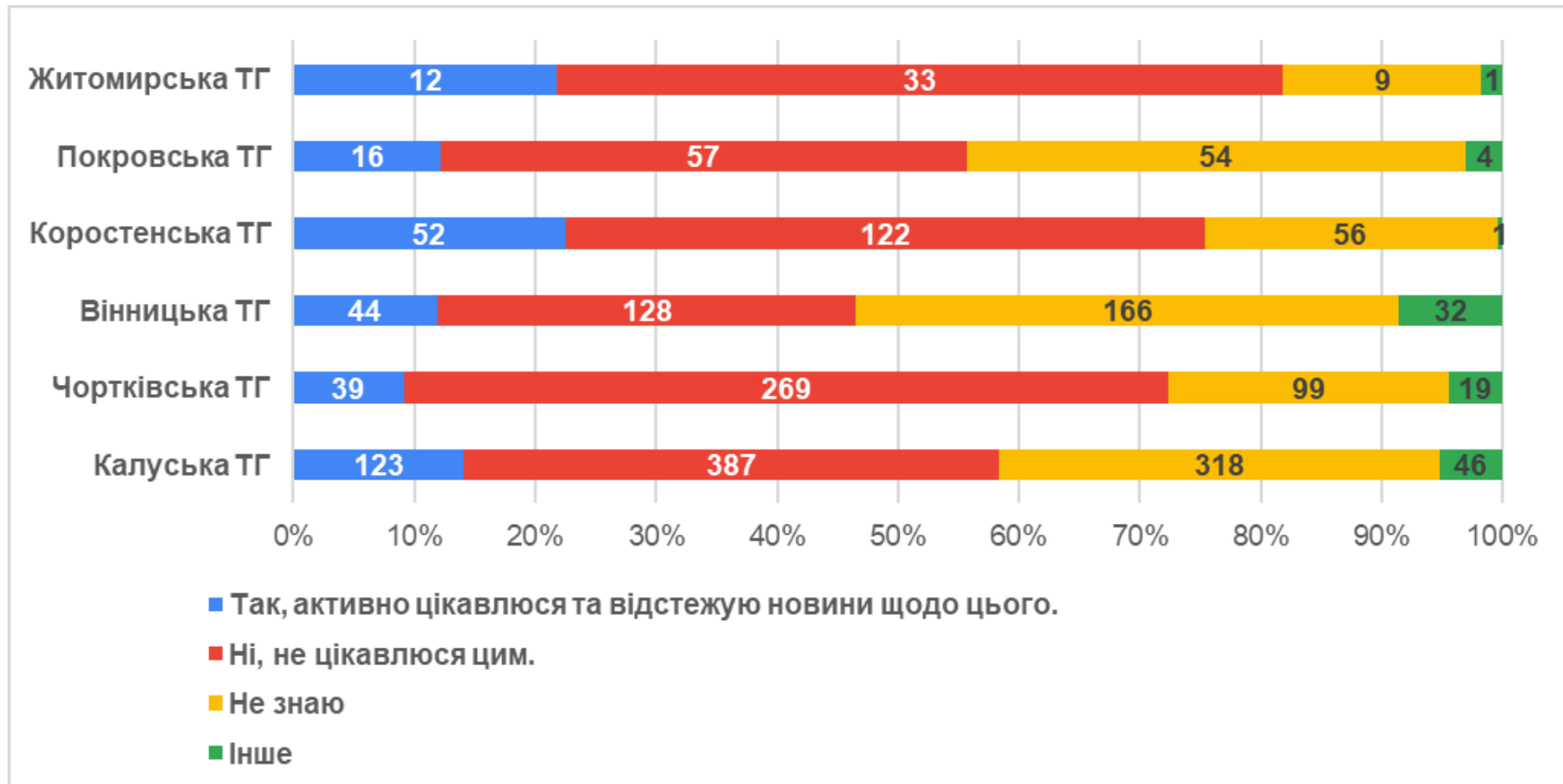


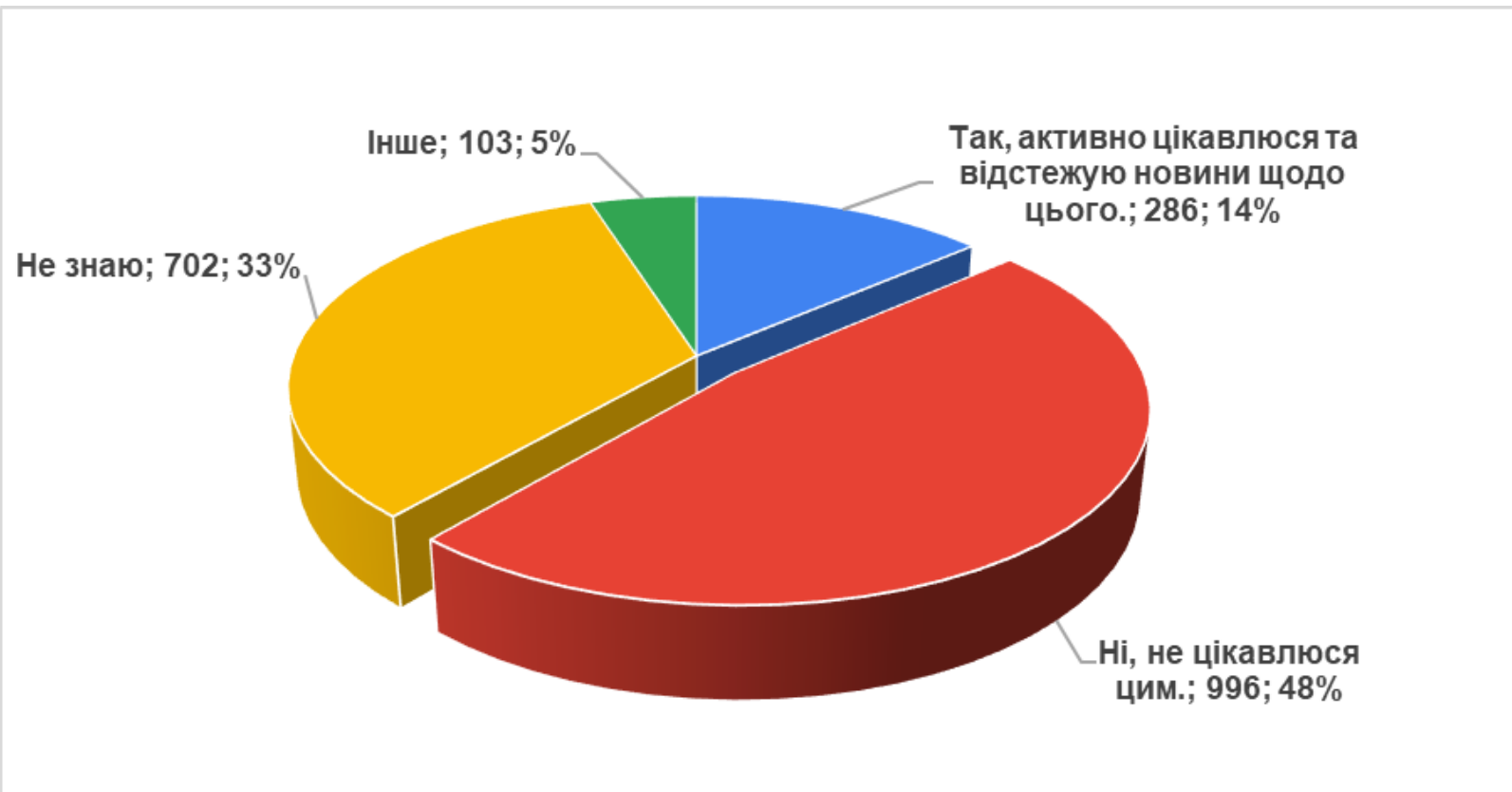
35% респондентів зазначили, що у громаді наявний середній рівень стійкості (у громаді використовуються джерела відновлювальної і невідновлювальної енергії, не відстежується їх вплив на довкілля). 33% – вказали низький рівень стійкості (у громаді не використовуються джерела відновлювальної енергії і не відстежується вплив на довкілля).

10% зазначили про високий рівень стійкості (громада забезпечена різними джерелами відновлювальної енергії, які мають низький рівень негативного впливу на довкілля).

Відповідь «не знаю» обрали 19% опитаних з усіх громад.

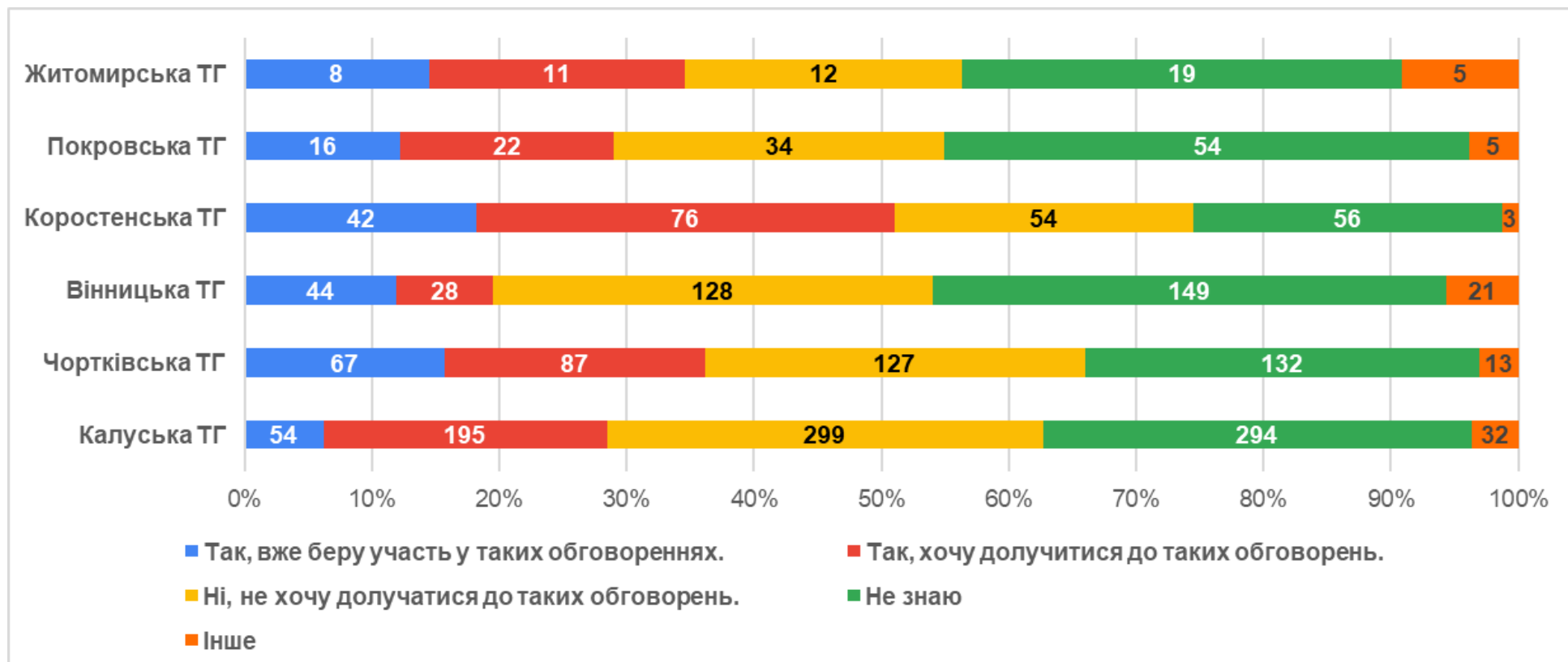
Чи цікавитеся Ви питаннями енергетичної політики та змін клімату у Вашій громаді?

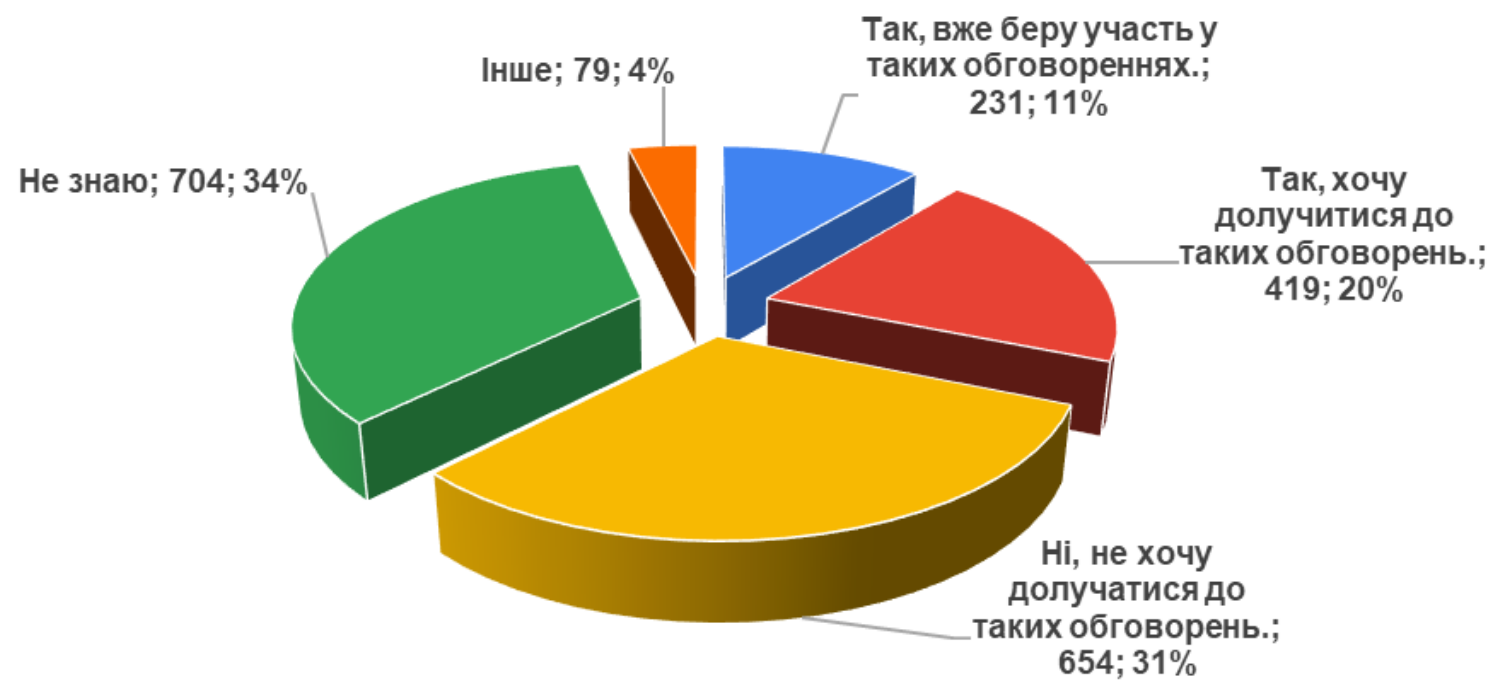




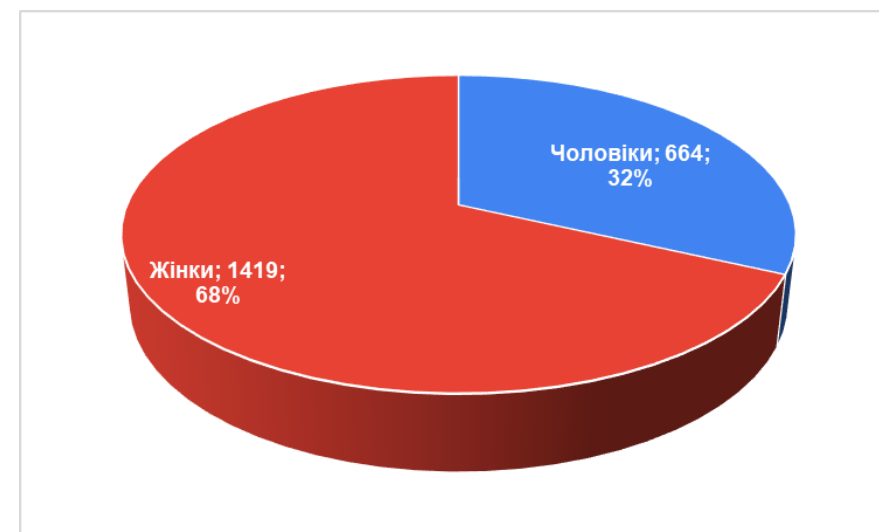
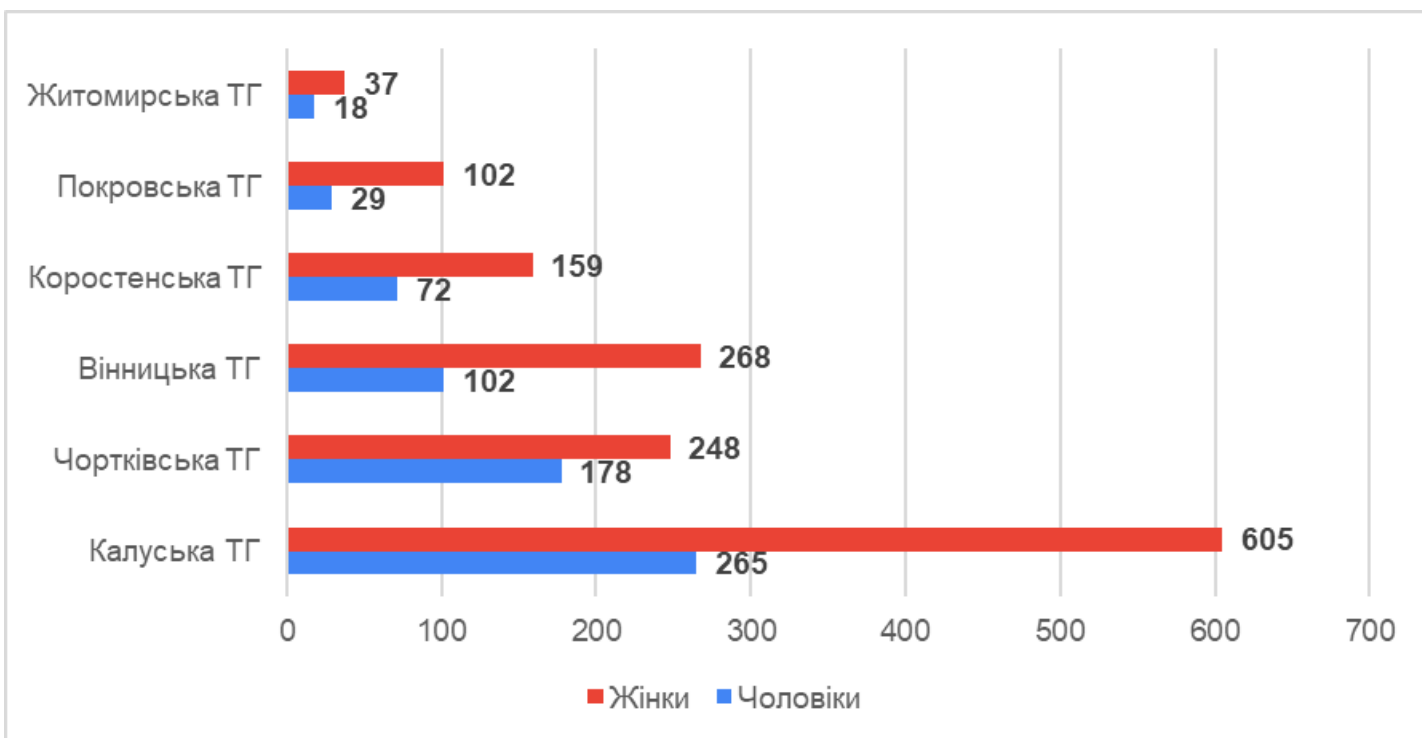
48% респондентів відповіли, що не цікавляться питаннями енергетичної політики та змін клімату у громаді; **33%** не знали, що відповісти, **14%** вказали, що цікавляться цими питаннями та відстежують новини з тематики.

Чи хотіли б Ви брати участь у визначенні напрямів енергетичної політики та політики щодо змін клімату у Вашій громаді?





Ваша статъ



ВИСНОВКИ

- Результати фокус-груп та онлайн опитування показують, що відповіді посадових осіб органів місцевого самоврядування та відповіді випадкової вибірки мешканців громади різняться по ряду запитань. Зокрема, всі учасники/ці фокус-групи зазначили, що знають, про підписання їх громадою Угоди мерів щодо клімату та енергії. Натомість респонденти онлайн-опитування відповіли, що чують про цю ініціативу вперше – 59% усіх опитаних осіб.
- Учасники та учасниці фокус-груп зазначили, що знають про такі документи як Стратегія впровадження політики щодо клімату та енергії Європейського Союзу до 2030 року, та Стратегія Європейського Союзу з адаптації до змін клімату. А 60% респондентів в онлайн-опитуванні відповіли, що чують про ці документи вперше, 34% зазначили, що вже знають про ці документи, 6% – відповіли, що активно долучаються до їх виконання.
- Посадові особи у межах фокус-груп вказали, що у їх громадах використовується багато методів підвищення енергоефективності: а) Заощадження (економія) ресурсів води, газу, тепла тощо; б) Утеплення приміщень (заміна чи заклеювання вікон, проведення теплоізоляції даху, модернізація системи вентиляції тощо; в) Встановлення приладів обліку використання води, газу, тепла тощо та г) Перехід на більш сучасні, енергозберігаючі та альтернативні джерела енергії та системи комунікацій (заміна газового котла твердопаливним, встановлення вітрогенераторів тощо). Натомість 27% респондентів онлайн-опитування обрали варіант «встановлення приладів обліку використання води, газу, тепла тощо»; 24% обрали – «заощадження (економія) ресурсів води, газу, тепла тощо»; 22% – «утеплення приміщень (заміна чи заклеювання вікон, проведення теплоізоляції даху, модернізація системи вентиляції тощо)»; 18% – «перехід на більш сучасні, енергозберігаючі та альтернативні джерела енергії та системи комунікацій (заміна газового котла твердопаливним, встановлення вітрогенераторів тощо)». 33% респондентів вказали, що використовують методи заощадження особисто; 27% відповіли, що здійснюють утеплення приміщень; 20% – встановили прилади обліку; 12% – переходять на енергозберігаючі та альтернативні джерела енергії. 7% відповіли, що не використовують жоден із методів.

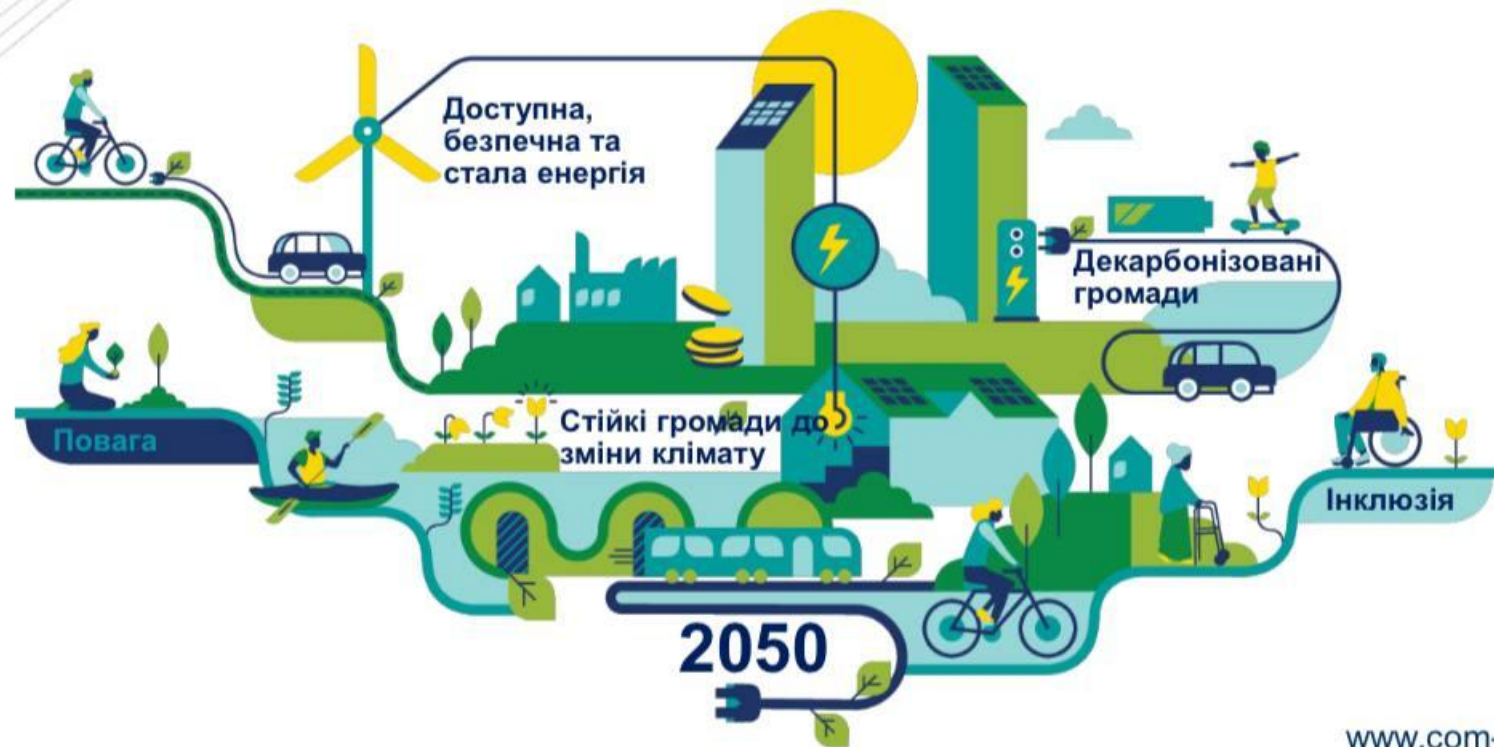
ВИСНОВКИ

- Серед відновлюваних джерел енергії (джерела «зеленої енергетики»), що використовуються у громадах, на думку учасників/ниць фокус-груп, найпопулярнішою є енергія сонця (сонячна електроенергетика, термодинамічна сонячна енергія, фотоелектрична сонячна енергія, сонячна теплоенергетика). Натомість в онлайн-опитуванні, 35% респондентів обрали відповідь «не знаю»; 28% – «енергія сонця (сонячна електроенергетика, термодинамічна сонячна енергія, фотоелектрична сонячна енергія, сонячна теплоенергетика); 16% – «енергія вітру (вітроенергетика, вітрові установки, вітроелектростанції)»; 10% – «біопаливо (біоенергетика, спалювання відходів, хімічна енергія біомас)»; 7% – «енергія води (гідроенергетика, гідроелектростанції)»; 3% – «енергія геотермальних джерел (джерела гарячої води, родовища пари, пароводяні суміші)»; 1% опитаних вказали інші відповіді. 85% респондентів вказали, що не використовують відновлювальні джерела енергії.
- Відповідаючи на питання про заходи, які мали найбільш позитивний та найбільший негативний вплив для енергетичної сфери у громаді, учасники та учасниці фокус-груп керувалися переважно суб'єктивним досвідом, оскільки не володіли даними опитувань чи соціологічних досліджень. Протягом останніх 5-ти років такі дослідження у громадах не проводилися. 35% респондентів онлайн-опитування вказали, що не знають про заходи, які мали найбільш позитивний вплив для енергетичної сфери громади та змін клімату, за останні п'ять років. 24% обрали варіант «встановлення приладів обліку використання води, газу, тепла тощо»; 22% – «утеплення приміщень (заміна чи заклеювання вікон, проведення теплоізоляції даху, модернізація системи вентиляції тощо)»; 18% – «перехід на більш сучасні, енергозберігаючі та альтернативні джерела енергії та системи комунікацій (заміна газового котла твердопаливним тощо).
- На питання щодо найбільш невдалих заходів для енергетичної сфери громади, 74% респондентів онлайн-опитування вказали варіант «не знаю». 13% обрали варіант «перехід на більш сучасні, енергозберігаючі та альтернативні джерела енергії та системи комунікацій (заміна газового котла твердопаливним, встановлення вітрогенераторів тощо); 6% – «встановлення приладів обліку використання води, газу, тепла тощо»; 6% – «утеплення приміщень (заміна чи заклеювання вікон, проведення теплоізоляції даху, модернізація системи вентиляції тощо)».

ВИСНОВКИ

- Під час фокус-груп представники/ці усіх громад визначили рівень стійкості громади до викликів, що стосуються енергетичної політики та змін клімату як середній. В онлайн-опитуванні 35% респондентів зазначили, що у громаді наявний середній рівень стійкості (у громаді використовуються джерела відновлювальної і невідновлювальної енергії, не відстежується їх вплив на довкілля). 33% – вказали низький рівень стійкості (у громаді не використовуються джерела відновлювальної енергії і не відстежується вплив на довкілля). 10% зазначили про високий рівень стійкості (громада забезпечена різними джерелами відновлювальної енергії, які мають низький рівень негативного впливу на довкілля).
- Відповідь «не знаю» обрали 19% опитаних з усіх громад.
- Усі особи, що брали участь у фокус-групах зазначили, що цікавляться питаннями енергетичної політики та змін клімату у громаді. Із відповідей респондентів було очевидно, що малозалученими до цієї тематики є особи із структурних підрозділів, що відповідальні за реалізацію гендерної політики.
- В онлайн опитуванні 48% респондентів відповіли, що не цікавляться питаннями енергетичної політики та змін клімату у громаді; 33% не знали, що відповісти, 14% вказали, що цікавляться цими питаннями та відстежують новини з тематики. Також 34% респондентів онлайн опитування відповіли, що не знають чи хотіли б брати участь у визначенні напрямів енергетичної політики та політики щодо змін клімату у своїй громаді. 31% опитаних вказали, що не хочуть бути залученими до цього процесу. Загалом 31% опитаних (11% та 20%) відповіли, що вже беруть участь, або готові долучитися до участі у визначенні напрямів енергетичної політики та політики щодо змін клімату у своїй громаді.

3 стовпи Угоди Мерів



Гендер і екологічний слід

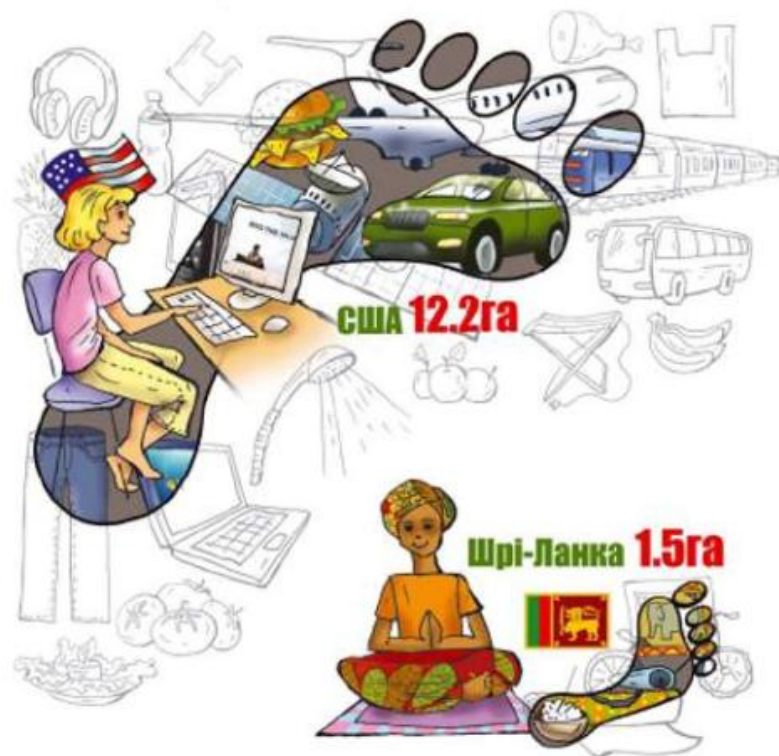
Структура екологічного сліду



- Це – сумарний вплив на довкілля від діяльності людей та підприємств.
- Це – міра потреб людини у екосистемах планети.
- Термін запропонований у 1992 році канадським дослідником Вільямом Різом.
- Це – складний показник, яким обчислюють площу поверхні Землі кількість ресурсів, що потрібні одній людині або загалом країні дл існування.

Межі екологічного сліду

- Це – кількісні значення, що дозволяють природі підтримувати людську діяльність у межах існуючого способу життя.
- Межі екологічного сліду обчислюють у «глобальних гектарах».
- **Екомежа становить 2,2 га на одну людину планети Земля.**
- Середнє значення екосліду: у США – 12,2 га, Європа – 6,3 га, Канада – 6 га, Австралія – 5 га, Нікарагуа – 3 га, Шрі-Ланка – 1,5 га.



<https://energipu7.wixsite.com/osvita/kopiya-parnikovij-efekt-v-atmosferi>

COUNTRY	TOTAL ECOLOGICAL FOOTPRINT (GLOBAL HECTARES) 2024	▼
China	5.1B	
United States	2.6B	
India	1.5B	
Russia	848M	
Brazil	551M	
Japan	533M	
Indonesia	454M	
Germany	392M	
Mexico	315M	
France	312M	

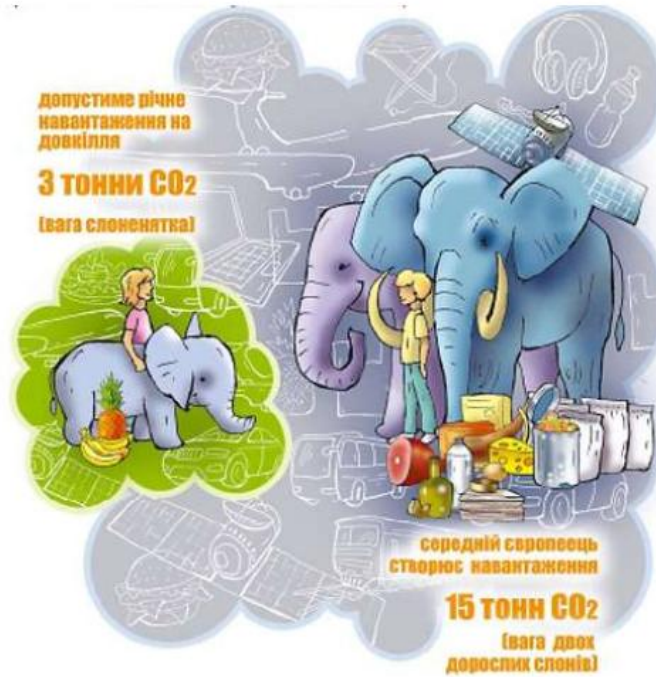
<https://worldpopulationreview.com/country-rankings/ecological-footprint-by-country>

[https://www.youtube.com/watch?v= T5M3MiPfW4&t=11s](https://www.youtube.com/watch?v=T5M3MiPfW4&t=11s)



Вуглецевий слід

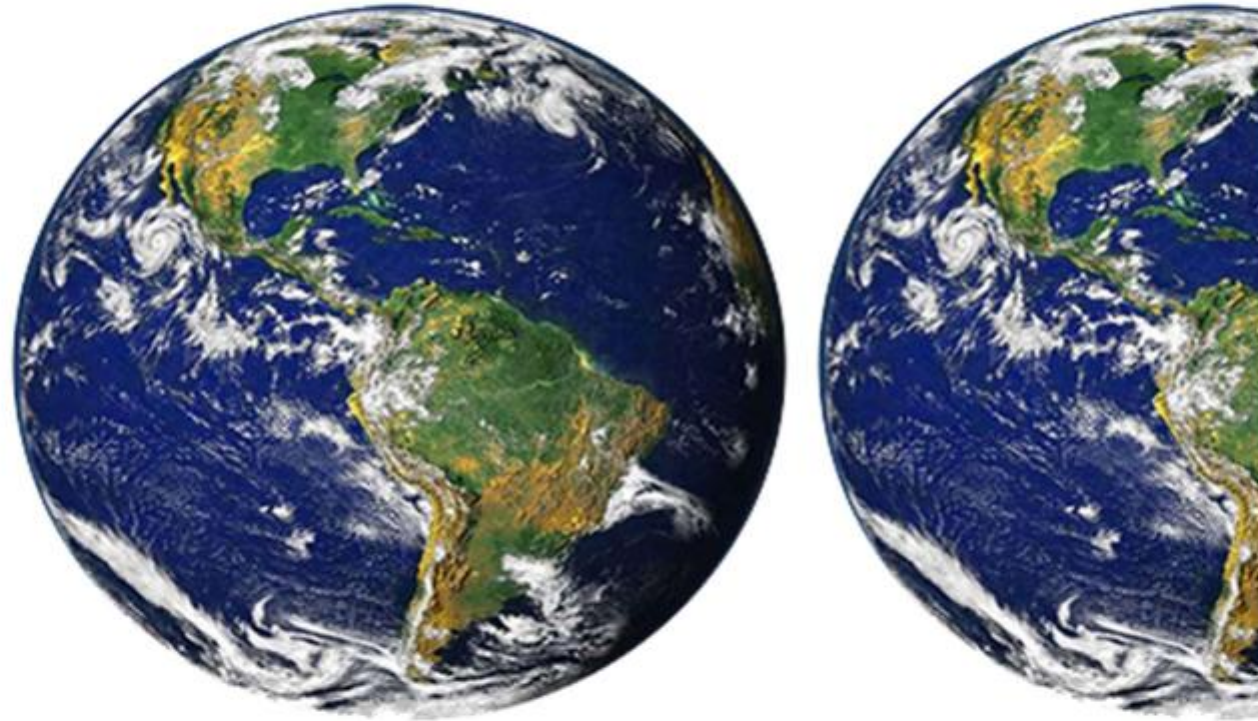
- Це – міра парникових газів, що виділяються у процесі виробництва, використання та утилізації продуктів і послуг.
- Показник «вуглецевого сліду» - це сукупність усіх парникових газів, що виділяються на планеті Земля.
- Вуглецевий слід складається з прямих та опосередкованих викидів.



<https://energivpu7.wixsite.com/osvita/kopiya-parnikovij-efekt-v-atmosferi>



**Сукупний екослід людства =
1.75 планети Земля**



Global Footprint Network
<https://www.footprintnetwork.org/>

Людство живе у ситуації екологічного боргу.

<https://responsiblefuture.com.ua/dlya-ukrayini-nastav-den-ekologichnogo-borgu/>

How many Earths do we need if the world's population lived like...



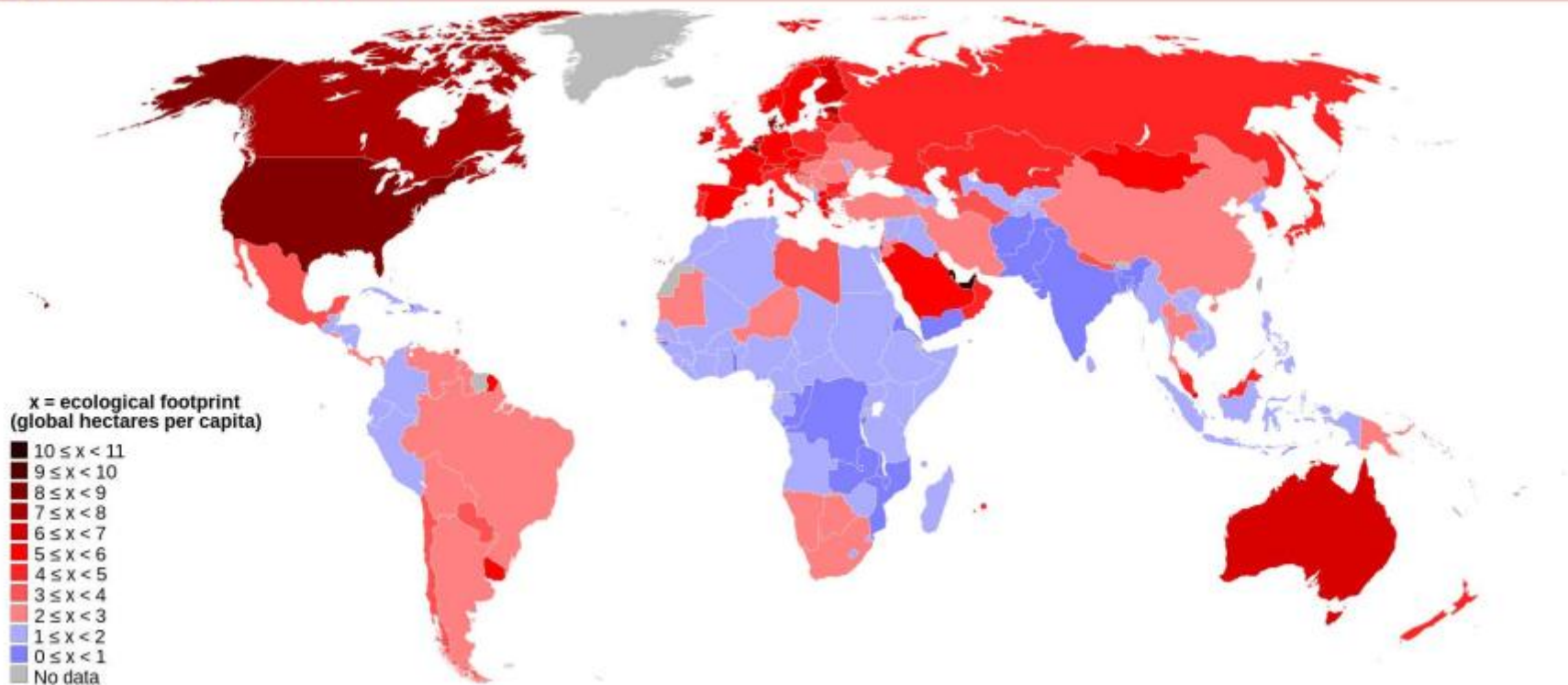
 **World** 1.75 

Source: Global Footprint Network National Footprint Accounts 2019



Екослід і гендер

1. Соціальні ролі різних груп жінок і чоловіків мають різний екослід.
2. Гендерний розподіл праці впливає на формування екослиду жінок та чоловіків.
3. Досвід та практичні екологічні знання жінок та чоловіків дуже відрізняються.



Гендерні аспекти екосліду

1. Відсутність гендерного паритету у виконанні домашньої роботи та обмеженість вільного часу для жінок, призводить до виконання домогосподарствами шкідливих для довкілля дій.

Наприклад, збирання та переробка відходів, можуть сприйматися як додаткове навантаження, а доступ до побутової техніки – як суттєва економія часу та полегшення домашньої праці.



Гендерні аспекти екосліду

2. Стереотипи мужності (маскулінності) можуть посилити негативний вплив на довкілля.

Наприклад, зберігання відпрацьованих мастил, антифризу або інших забруднюючих матеріалів, використання фільтрів для глушників, перехід на електроавто, можуть сприйматися чоловіками поза межами їх гендерних ролей.



Гендерні аспекти екосліду

3. Гендерні практичні потреби жінок і чоловіків у різних громадах можуть суттєво відрізнятися.

Наприклад, жінки частіше покладаються на громадський транспорт, ніж чоловіки, у них є практичні знання, що стосуються зручності графіків і маршрутів, а, отже, їх можна запрошувати для планування системи громадського транспорту.



Гендерні аспекти екосліду

4. Доглядова праця жінок (щодо дітей, хворих родичів, немічних батьків, осіб з інвалідністю та ін.) стимулює їх дбати про краще довкілля як елемент безпеки повітря, води, ґрунтів, їжі тощо.

Наприклад, часто саме жінки у місцевих громадах володіють практичними знаннями щодо безпечних джерел води, родючих ґрунтів, лікарських рослин та ін.

У порівнянні з чоловіками жінки більше відчувають додаткове навантаження з хатньої та доглядової праці вдома



“

«Виходить так, що жінка залишається один на один з малими дітьми (а якщо ще є дитина з інвалідністю!!), то в неї забирають все – її мрії, її самореалізацію, а лишають лише каштану, букварі та уроки».

Катерина, 30 років, мама трьох дітей, із яких одна дитина з інвалідністю, Донецька область

Дослідження проводилося в період з 28 березня по 7 квітня 2020 року методами онлайн опитування (опитано 3310 респонденток та 528 респондентів старше 18 років з усіх регіонів України) та напівструктурованого телефонного інтерв'ю (опитано 77 жінок-представниць різних груп по 7 областях України)



Екослід та війна в Україні

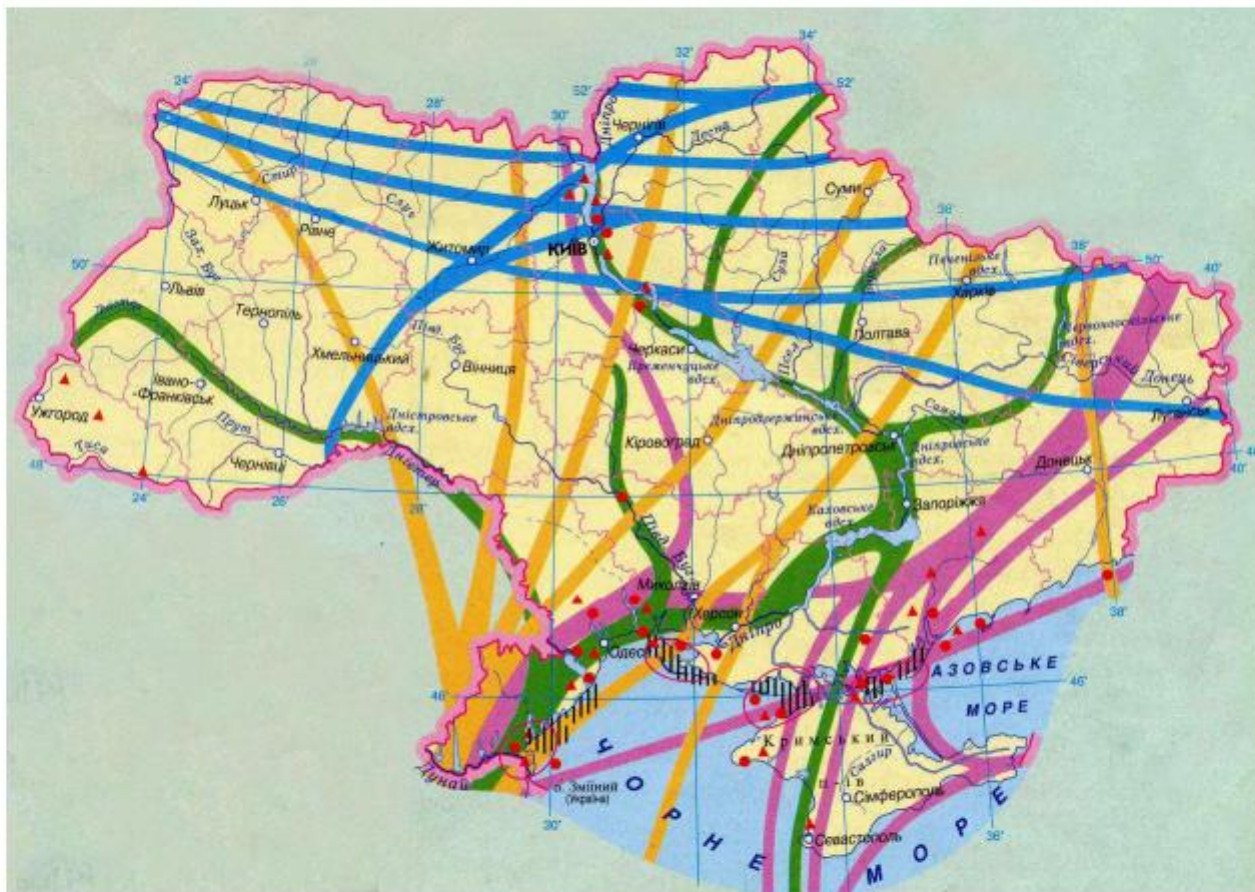
- Збитки українському довкіллю від війни перевищили 1,35 трлн. гривень (близько 38 млрд. доларів США).
- Вже зафіксовано понад 2 тисячі 200 випадків злочинів проти довкілля, які сталися через агресію Росії.
- Вже постраждали 3 млн. га лісів – третина лісового фонду України. Їх відновлення потребуватиме 20-30 років.
- Втрати доступу до питної води, які оцінити поки важко.
- Третина території України потребуватиме розмінування, на що знадобиться щонайменше 10-15 років.
- Під загрозою зникнення майже 700 видів тварин і понад 800 видів рослин, частина з яких занесені до Червоної книги.
- Під загрозою знищення перебувають близько 800 природоохоронних територій.

Дані Міністерства захисту довкілля та природних ресурсів України

- Людські втрати...



Екослід та війна в Україні



- Багато наслідків російсько-української війни на цьому етапі **неможливо оцінити і важко прогнозувати**; наприклад, зміна місць міграції птахів, які формувалися тисячоліттями.

ПЛАН ВІДНОВЛЕННЯ УКРАЇНИ

НАЦІОНАЛЬНІ ПРОГРАМИ



Основи відновлення:
Зміцнення інституційної
спроможності

🇺🇦 <0,1 млрд дол.



Основи відновлення: Цифрова
держава

🇺🇦 <0,1 млрд дол.



Зміцнення оборони і безпеки

🇺🇦 50 млрд дол.



Прагнення до інтеграції в ЄС

🇺🇦 <1 млрд дол.



Відбудова чистого та
захищеного середовища

🇺🇦 20 млрд дол.



Енергетична незалежність та
Зелений Курс

🇺🇦 130 млрд дол.



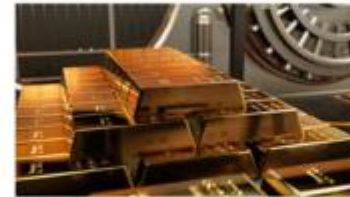
Поліпшення бізнес-
середовища

🇺🇦 5 млрд дол.



Забезпечення конкурентного
доступу до капіталу

🇺🇦 75 млрд дол.



Забезпечення
макрофінансової стабільності

🇺🇦 60 - 80 млрд дол.



Розвиток секторів економіки з
доданою вартістю

🇺🇦 50 млрд дол.

<https://recovery.gov.ua/>

Гендерний підхід (врахування гендерних аспектів)

Гендерний підхід – процес оцінки будь-якого планового заходу (зокрема законодавства, стратегій і програм) з точки зору його впливу на жінок і чоловіків.

Сутність гендерного підходу – творення і інституційне забезпечення рівних можливостей для різних груп жінок і чоловіків виходячи з їх інтересів і потреб.



Гендерний підхід (врахування гендерних аспектів)

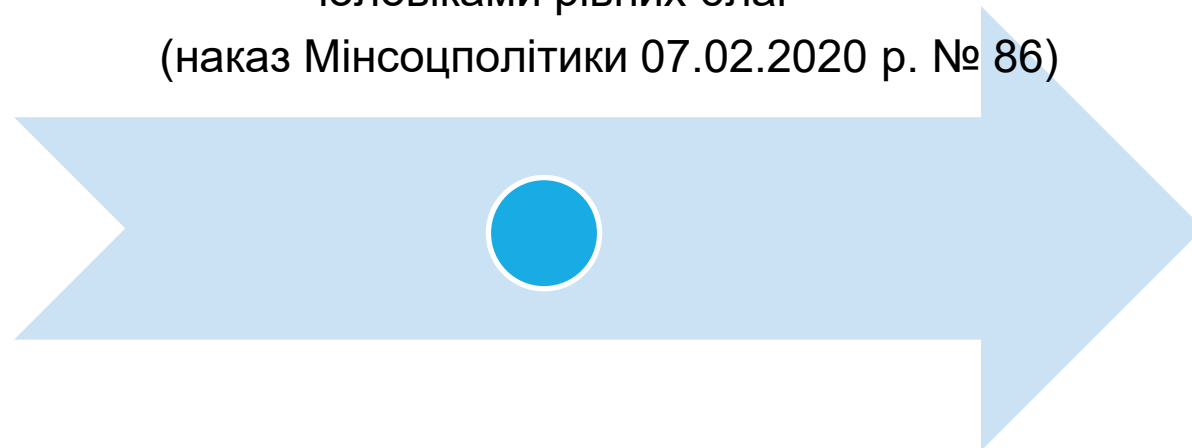
«... процес оцінки наслідків будь-якої запланованої дії для жінок та чоловіків, включаючи законодавство, політику чи програми за усіма напрямками та на усіх рівнях.

*Це стратегія, яка дозволяє розглядати проблематику чоловіків та жінок невід'ємним виміром процесу **розробки, впровадження, моніторингу та оцінки політики та програм** в усіх політичних, економічних та соціальних сферах таким чином, щоб жінки та чоловіки отримували рівні переваги, а нерівність не зберігалася».*

Офіційне визначення ООН терміну гендерний мейнстримінг

Це - стратегія, що забезпечує врахування інтересів і досвіду жінок та чоловіків як невід'ємної складової **планування, реалізації, моніторингу та оцінювання політики і програм** у політичній, економічній, культурній і соціальній сферах для отримання жінками та чоловіками рівних благ

(наказ Мінсоцполітики 07.02.2020 р. № 86)



Гендерний підхід (врахування гендерних аспектів)

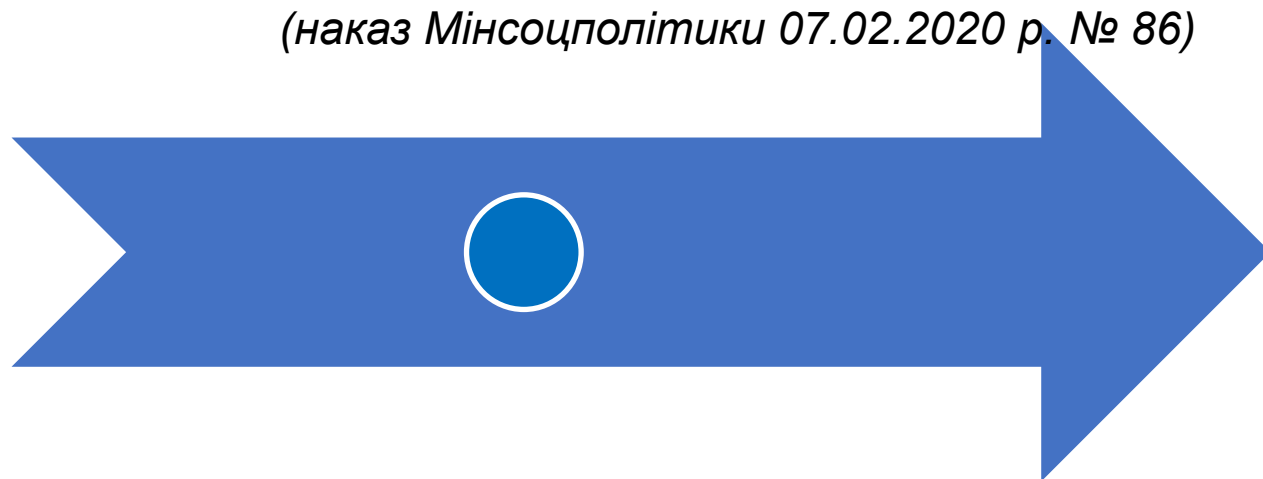
Гендерний підхід – процес оцінювання будь-якого планового заходу (зокрема законодавства, стратегій і програм) з точки зору його впливу на жінок і чоловіків.

Зміст гендерного підходу - створення та інституціональне забезпечення рівних можливостей для різних груп жінок і чоловіків виходячи з їх потреб, інтересів та можливостей.

Гендерний підхід повинен бути наскрвізним інструментом на рівні політики, програм і проектів.

«Стратегія, що забезпечує врахування інтересів і досвіду жінок та чоловіків як невід'ємної складової планування, реалізації, моніторингу та оцінювання політики і програм у політичній, економічній, культурній і соціальній сферах для отримання жінками та чоловіками рівних благ»

(наказ Мінсоцполітики 07.02.2020 р. № 86)



Переваги застосування гендерного підходу

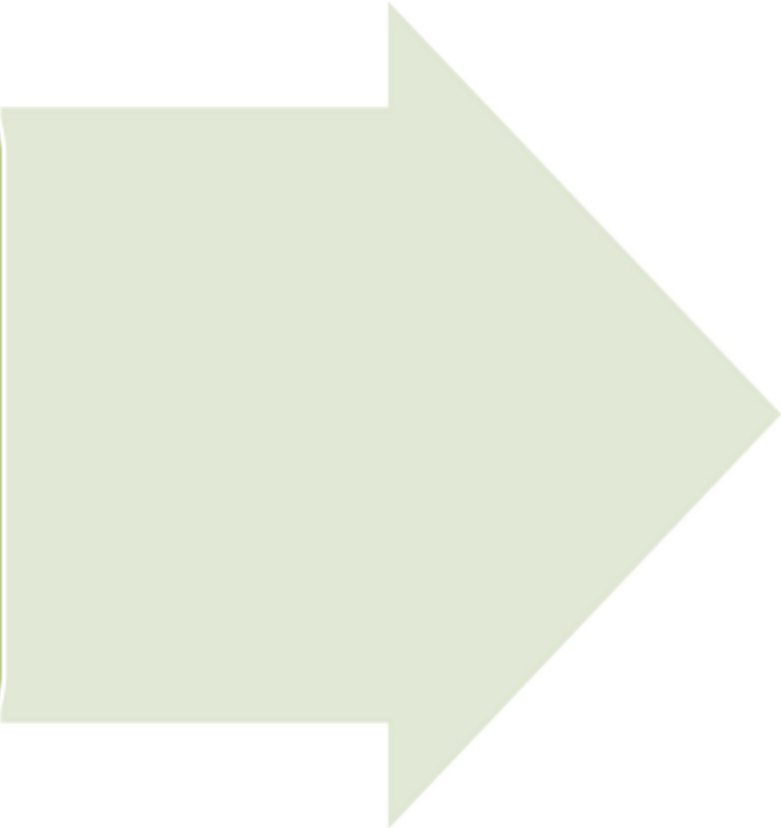
Справедливість Всі групи жінок і чоловіків, будуть почуті, а їх думка врахована.

Ефективність Особи, які приймають рішення розподіляють обмежені ресурси відповідно до потреб та інтересів різних груп жінок і чоловіків.

Результативність Особи, які приймають рішення краще розуміють потреби жінок і чоловіків (та\або їх груп – діти, молодь, літні, люди з інвалідністю тощо).

Головний принцип гендерного підходу

Всі політики,
програми та
заходи мають
соціальні та
гендерні
наслідки і
впливи



Гендерно нечутливий вплив - побудований на інформації, яка виходить із специфіки потреб, інтересів та діяльності тільки однієї статі і передбачає, що всі особи іншої статі мають такі самі потреби, інтереси та можливості.

- Ініціативи орієнтовані лише на жінок або лише на чоловіків.
- «Жіночі» та «чоловічі» професії.
- Характеристики пов'язані із статтю (вік, місце проживання, статус здоров'я тощо).

Гендерно нейтральний вплив - не враховує або цілеспрямовано ігнорує гендерні відмінності у становищі різних груп жінок і чоловіків (та\або їх груп), їх статусі, потребах та пріоритетах.

- Ініціативи орієнтовані на всіх, на все населення.
- «Універсальні» умови праці.
- Однаковий вплив на всіх.

Гендерно чутливий вплив полягає у врахуванні потреб, інтересів, можливостей та досвіду жінок і чоловіків (та\або їх груп) у всіх сферах життєдіяльності суспільства.

- Ініціативи, що орієнтовані на конкретні групи жінок та чоловіків, особливо у сферах, де наявні гендерні розриви.
- Врахування практичних та стратегічних потреб жінок та чоловіків.

Хто більш екологічно свідомі? Жінки чи чоловіки?

Ні у жінок, ні у чоловіків немає вродженої схильності до більшої чи меншої екологічно свідомої поведінки.

Відмінності у моделях поведінки людей, пов'язані з гендерними ролями, а тому, те як жінки та чоловіки розпоряджаються ресурсами, слід враховувати у стратегіях і політиках, які сприяють захисту довкілля – **робити їх гендерно-чутливими.**



Чому вплив на довкілля має бути гендерночутливим?

1. Взаємодія між жінками, чоловіками та довкіллям визначається їх гендерними ролями, потребами, можливостями, обов'язками та владними відносинами.

2. Втручання у довкілля не є гендерно нейтральною діяльністю, а тому матиме різні наслідки для жінок і чоловіків.

3. Гендерні відносини впливають на розвиток сімей, громад, регіонів та держав. Це також впливає на процедури прийняття рішень щодо довкілля та управління ресурсами.

4. Гендерна нерівність впливає на довкілля. Зміни у довкіллі, зміни клімату та ін. збільшують гендерні розриви (відмінності між жінками і чоловіками).

Переваги впровадження гендерного підходу у проблематиці захисту довкілля

I. Гендерний підхід забезпечує краще розуміння у ставленні жінок і чоловіків до довкілля (знання, потреби, ролі, пріоритети).

II. Гендерний підхід визначає різні способи доступу, використання та контролю природних ресурсів та послуг для жінок і чоловіків та/або їх груп.

III. Гендерний підхід підтримує рівні можливості для жінок і чоловіків та /або їх груп щодо отримання вигод від екологічного менеджменту та політики.

VI. Гендерний підхід створює можливості максимально збільшити внесок як жінок, так і чоловіків у сталий розвиток і зменшити екологічний слід людства.

СТРУКТУРА ТА СКЛАДОВІ ГЕНДЕРНО ОРІЄНТОВАНОГО ВРЯДУВАННЯ

Гендерно орієнтоване врядування як складова гендерної політики

Гендерно орієнтоване врядування (ГОВ) — це процес прийняття і реалізації рішень на всіх рівнях управління, що включає заходи та практики з метою забезпечення гендерної рівності та соціальної справедливості.



ГЕНДЕРНО ОРІЄНТОВАНЕ ВРЯДУВАННЯ (ГОВ)

- **процес ухвалення та реалізації рішень** на всіх рівнях управління,
- охоплює заходи, ставлення та практики різних зацікавлених сторін та має на меті **забезпечити гендерну рівність та соціальну справедливість**,
- **враховує потреби та пріоритети жінок і чоловіків**, які належать до різних груп під час формування політики, планування, розподілу бюджету та надання послуг.

ГОВ — це обов'язкова частина належного врядування.

Одна з найважливіших умов для впровадження ГОВ — активна участь жінок і чоловіків в ухваленні рішень



ГОВ – впровадження гендерного підходу у врядуванні!

Врядування орієнтоване на ЛЮДИНУ

Для кого ми працюємо?



Врядування орієнтоване на РЕЗУЛЬТАТ

Якого результату ми очікуємо і для кого?



Гендерноорієнтоване врядування

Якого результату ми очікуємо для конкретних груп жінок та чоловіків?

Ключові питання гендерного підходу

На кого спрямовані заходи та ініціативи (на які групи жінок та чоловіків)?

Якого результату і для кого ми хочемо досягти?

НАЙПОШИРЕНІШІ ІНСТРУМЕНТИ ДЛЯ ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ



**ГЕНДЕРНИЙ
АНАЛІЗ**



**ГЕНДЕРНИЙ
АУДИТ**



**ОЦІНКА
ГЕНДЕРНОГО
ВПЛИВУ**

Гендерна чутливість

Гендерна чутливість – це здатність помічати та визнавати ситуації гендерної нерівності у різних сферах суспільного життя, а також активно протидіяти сексизму та іншим проявам гендерної дискримінації.

У межах управлінської діяльності, гендерна чутливість означає також уміння ухвалювати рішення з урахуванням потреб жінок і чоловіків (та/або їх груп) та оцінювати гендерний вплив і наслідки таких рішень на їх становище.

Важливо пам'ятати!

Гендерна чутливість – це не ознака статі,
це – ознака професіоналізму.

Гендерна чутливість

Гендерно чутлива особа:

- знає про існуючі ситуації гендерної нерівності, фактори й умови, що їх викликають;
- вміє помічати та аналізувати ситуації гендерної нерівності в різних сферах життєдіяльності суспільства та у своїй професійній діяльності;
- вміє протистояти сексизму та іншим проявам гендерної дискримінації.

Гендерна чутливість є складовою професійної діяльності особи, і зазвичай пов'язана із застосуванням інструментів гендерного підходу.

З чого розпочати застосування гендерного підходу?

- Розуміння гендерного підходу.
- Політична воля.
- Налагоджена система збору даних розподілених за статтю.
- Адміністративні заходи та практики.
- Політика гендерної рівності.

Підсумки.
Зворотній зв'язок