

ЗАПОБИГАННЯ ТА БОРОТЬБА ІЗ СЕКСИЗМОМ НА МІСЦЕВОМУ РІВНІ В УКРАЇНІ



Посібник для жінок і чоловіків
у місцевій політиці

The Congress



Le Congrès

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

**ЗАПОБІГАННЯ ТА
БОРотьБА ІЗ СЕКСИЗМОМ
НА МІСЦЕВОМУ РІВНІ
В УКРАЇНІ**

Посібник для жінок і чоловіків
у місцевій політиці

*Погляди, висловлені у цьому посібнику,
належать авторам та в жодному разі
не можуть вважатися такими, що
відображають офіційну думку Ради Європи.*

Усі права захищені. Жодна частина цієї публікації не може бути перекладена, відтворена або поширена у будь-якому вигляді або за допомогою будь-якого засобу – електронного (CD-Rom, Інтернет й ін.) або механічного, зокрема фотокопіюванням, будь-якими системами запису, зберігання або пошуку інформації без попередньої письмової згоди Конгресу місцевих та регіональних влад Ради Європи (F-67075 Strasbourg Cedex або congress.adm@coe.int).

Макет і дизайн обкладинки: ЮСТОН
Ілюстрації: Good Way

© Рада Європи
Липень 2020 р.

Подяка

Цей посібник для жінок та чоловіків в місцевій політиці про *«Запобігання та боротьбу із сексизмом на місцевому рівні в Україні»* розроблений в рамках проекту «Посилення демократії та довіри на місцевому рівні в Україні», що впроваджується Конгресом місцевих та регіональних влад Ради Європи в рамках Плану дій Ради Європи для України на 2018-2021 роки.

Цей Посібник розроблений міжнародною та національною експертками з питань гендерної рівності - Габріеллою Бардаль (Канада) та Наталією Чермошенцевою (Україна) під керівництвом Департаменту співпраці та зовнішніх зв'язків Секретаріату Конгресу місцевих та регіональних влад Ради Європи.

Зміст

Передмова	5
Вступ	6
Жінки в органах місцевого самоврядування: законодавство, політика, статистика	8
Усвідомлення місцевою владою проблеми сексизму	13
Подолання сексизму за допомогою практичних заходів	17
Початкові дії із залучення зацікавлених сторін до подолання сексизму	18
Покращення зваженого ухвалення рішень	18
Вибір цілей і відстеження прогресу через співпрацю з організаціями громадянського суспільства	19
Підготовка та підтримка кандидаток та претенденток на посаду для участі у місцевій політиці	20
Робота з чоловіками для боротьби із сексизмом і сприяння гендерній рівності	21
Запровадження стандартів і заходів прозорості	22
Використання регіональних і національних мереж гендерної рівності	24
Інтеграція нових технологій	25
Інституційні канали боротьби із сексизмом в органах місцевого самоврядування	26
Кодекси професійної етики та рекомендації з етичної поведінки	26
Спеціалісти з питань підзвітності та Ради з етичних стандартів	28
Посилення реагування асоціації органів місцевих та регіональних влад	30
Реагування через Національний офіс Омбудсмена	31
Санкції, контроль за виконанням і засоби захисту	32
Забезпечення достатніх ресурсів	34
Сприяння гендерній рівності на місцевому рівні врядування через конкретні заходи	35
Затвердження тимчасових спеціальних заходів (ТЦЗ) для органів місцевого самоврядування	35
Інші структурні реформи та політика	36
Висновок	38

Передмова

Рівні можливості для участі жінок і чоловіків у політиці та на всіх рівнях прийняття рішень є загально визнаними як найбільш значущі чинники для процвітаючих та стабільних суспільств. У відповідності до Порядку денного сталого розвитку Організації Об'єднаних Націй на період до 2030 року гендерна рівність та сильні інституції - це дві з її 17 визначених цілей.

Надзвичайно значущим є забезпечення рівної участі у місцевому самоврядуванні, оскільки саме там жінки розпочинають свій шлях у політиці, а місцеві політики в першу чергу відповідальні за віднаходження політичних рішень на потреби громадян, які пізніше можуть знайти відображення на національному рівні. Однак існує багато перешкод для активної залученості жінок до місцевої політики. Прояви сексизму до жінок та порушення прав кандидаток або депутаток – це важливий виклик для участі жінок та розвитку їх політичної кар'єри.

Визнаючи негативний вплив сексизму на досягнення рівності між жінками та чоловіками, Рада Європи визначила запобігання та боротьбу з проявами гендерних стереотипів та сексизму своїми стратегічними цілями в рамках своєї стратегії гендерної рівності. Конгрес місцевих та регіональних влад Ради Європи розвиває діяльність, спрямовану на збалансоване прездставництво жінок та чоловіків, включно в контексті його Рекомендацій та Звіту із запобігання та боротьби із сексизмом в політиці, закликаючи місцеві та регіональні органи влади до належних заходів у їх структурах та адміністраціях.

Для того, щоб запобігти та покласти край сексизму, потрібні узгоджені зусилля виборних представників місцевого та регіонального рівнів за підтримки правоохоронних органів, центральних органів влади та громадянського суспільства. Боротьба із сексизмом та сприяння рівності у публічній владі потребують дієвих структур, механізмів та політик.

Політичне представництво жінок в Україні залишається на низькому рівні попри значний прогрес, досягнутий на дострокових виборах до Верховної Ради України у 2019 році. Дотримуючись духу Європейської хартії місцевого самоврядування та права участі у справах органу місцевого самоврядування, посібник спрямований на покращення знань українських політиків та кандидатів, необхідних для усвідомлення та врахування питання сексизму в їх інституціях, створюючи в такий спосіб умови для політичної участі жінок та представництва на місцевому і регіональному рівнях.

Андреас Кіфер

Генеральний секретар
Конгрес місцевих та регіональних влад
Рада Європи

Вступ

Жінки, які претендують на виборну посаду чи вже займають її, є першопрохідцями в утвердженні прав людини у сфері, де досі домінують чоловіки. З-поміж багатьох перешкод, з якими вони стикаються, сексизм відіграє основну роль в обмеженні здатності повністю та вільно здійснювати свої громадянські обов'язки.

У цьому посібнику наведено практичні поради органам місцевого самоврядування та національним асоціаціям органів місцевих та регіональних влад, а також можливим постраждалим від сексистського насильства (зокрема, сексистських висловлювань і сексуальних домагань) та гендерно-зумовленої дискримінації, як-от кандидаткам і жінкам, які обіймають посади в місцевих органах влади. У ньому містяться рекомендації щодо того, як розпізнати, запобігти та подолати сексизм завдяки практичним заходам до, під час і після виборів. Зокрема, у посібнику наведено приклади добрих практик підвищення обізнаності, кодексів професійної етики, які варто прийняти місцевим органам влади, а також описано санкції щодо кривдників і заходи правового захисту осіб, на яких спрямована сексистська поведінка. У ньому також міститься загальний огляд конкретних заходів, призначених усунути основні причини сексизму через посилення гендерної рівності в органах місцевого самоврядування.



Сексизм у визначенні Ради Європи – «будь-які дія, жест, візуальний прояв, вимовлені або написані слова, практика або поведінка, в основі яких лежить ідея про те, що людина або група людей гірші через свою стать, та які проявляються в публічній або приватній сферах, у мережі або поза нею». Сексизм поширений у всіх галузях і спільнотах і глибоко вкорінений в історично нерівному співвідношенні сил між чоловіками та жінками, що призвело до дискримінації та перешкод для повної реалізації прав та можливостей жінок.²

Сексистські напади, спрямовані на представниць органів місцевої та регіональної влади та державних службовців, а також сексистська поведінка в цих органах є основною перешкодою для ефективної участі жінок на виборних посадах в органах

місцевого самоврядування (зауважте: цей посібник не стосується сексистської політики чи поведінки органів місцевої влади по відношенню до громадян). Врегулювання даної проблеми на рівні місцевих органів влади є вкрай важливим, оскільки місцеві посадовці мають вплив на повсякденне життя громадян в основних сферах, як-от житлове господарство, безпека, транспорт та економіка.

Місцева влада часто є майданчиком для політичних інновацій і розв'язання проблем, де посадовці знаходять і тестують рішення, перш ніж запроваджувати їх на державному рівні. Місцева політика часто слугує для жінок воротами в політику. Такі перешкоди, як сексизм щодо кандидаток і жінок, які працюють в органах місцевої влади, можуть стримувати їх на початку шляху чи продовженні їхньої політичної кар'єри. Рівна участь і представництво жінок на цьому рівні ухвалення рішень дуже важливі для гарантування належного задоволення потреб і розв'язання проблем усього населення, а також виконання Цілей сталого розвитку (ЦСР) на місцях.³

Цей практичний посібник має на меті боротися із сексизмом та сприяти ґендерній рівності в органах місцевого самоврядування через досягнення п'яти конкретних цілей:

- сприяти реалізації політичних прав та прав людини для досягнення ЦСР №5;
- дозволити органам місцевої влади та їх асоціаціям розв'язати основну проблему - створити толерантне робоче середовище, де панує підтримка, а також сприяти ґендерній рівності в суспільстві;
- надати можливість жінкам на місцевих виборних посадах бути ефективними у своїй ролі, усунувши основну перешкоду для них;
- сприяти створенню безпечного середовища, у якому жінки мають можливість змагатися за місцеву виборну посаду;
- сприяти формуванню у населення розуміння ролі, представництва й ефективності місцевої влади.

Жінки в органах місцевого самоврядування: законодавство, політика, статистика



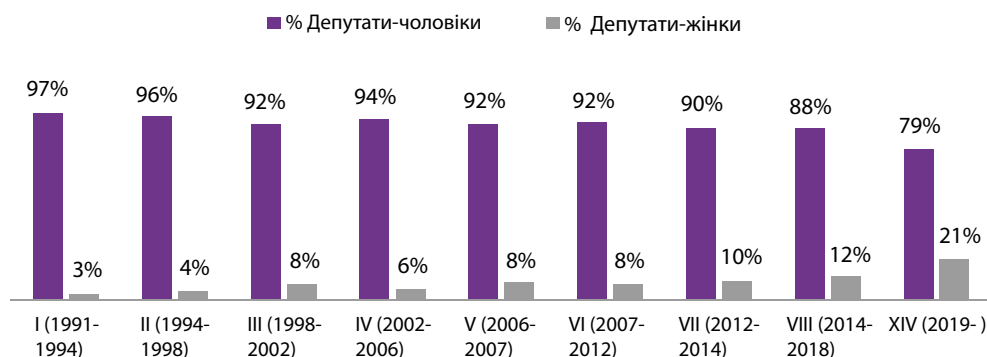
Розширення політичних прав та можливостей жінок і дотримання гендерного паритету на найвищих рівнях влади продовжує бути однією з найважливіших проблем у сфері гендерного розвитку в Україні. Це одне із зобов'язань, які Україна взяла на себе в контексті реалізації Цілей сталого розвитку (Ціль №5. Гендерна рівність. Завдання 5.4. Забезпечити рівні можливості представництва на вищих рівнях прийняття рішень у політичному та суспільному житті).⁴ Рівень політичного представництва залишається низьким, попри те, що на останніх позачергових виборах представництво жінок у Верховній Раді збільшилося з 12,5% до 20,5%. Незважаючи на нещодавнє покращення ситуації, дані в Україні залишаються на рівні нижчому за середній європейський показник (28,5% для Європи – країн-членів ОБСЄ, у тому числі скандинавських країн).⁵

За даними Міжпарламентського союзу, Україна займає 101-ше місце серед 192 країн.⁶ Відповідно до Доповіді ПРООН про стан людського розвитку за 2019 рік Україна займає 88-ме місце серед 189 країн, а також 83-ме місце серед 152 країн у Глобальному індексі гендерного розриву Всесвітнього економічного форуму за 2020 рік щодо розширення політичних можливостей жінок.⁷ Хоча за останні два десятиліття законодавча та нормативна база України щодо подолання дискримінації та сексизму зміцнилася, проте слабкими є реалізація конкретних механізмів дотримання зобов'язань (в тому числі й на місцевому рівні). Зокрема, Україна належить до кількох держав Ради Європи (РЄ), що не ратифікували Конвенцію РЄ про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами («Стамбульська конвенція» від 2011 року).

Ця ситуація знаходить своє відображення й на місцевому рівні. Проблеми з гендерною рівністю існують на всіх рівнях місцевої влади. Між 2010 і 2015 роками рівень представництва жінок у міських радах обласних центрів знизився майже на 10%: з 28% до 18,1%. Також представництво жінок суттєво різниться в залежності від області. У 2020 р. у деяких обласних радах представництво жінок складає менше 10% (найнижчий показник в Одеській області – 9,5%), а в інших – удвічі більше (для прикладу, 20,3% у Чернігівській). Що стосується місцевих рад обласних центрів у 2020 р. кількість депутатів та депутаток складала 3181, з яких 2621 – це чоловіки (82%) та 558 жінок (18%). Найбільший відсоток за кількістю депутаток у складі міських рад у Маріуполі – 35,8%, Краматорську – 34,4%, Бердянську – 34,3% та Северодонецьку – 33,3%. З іншого боку, найнижчий показник жінок в складі міських рад спостерігається в Черкаській міській раді – всього 10%, в Білоцерківській та Івано-Франківській – по 9,5%, а також в Ужгородській міській раді – лише 8,3%.

Представництво жінок у Верховній Раді (1990 р. - теперішній час)

джерело: Міжнародний центр перспективних досліджень та офіційний вебсайт ВРУ



У 2017 році жінки були міськими головами лише у 8 зі 144 міст обласного значення та міст-супутників і тільки в 14 зі 146 міст районного значення. Жінки очолювали 76 із 394 сільських рад (19,3%) і займали 32,1% місць у сільських радах. Конституція та закони України гарантують рівні права жінками та чоловіками у всіх сферах життя. Україна ратифікувала основні міжнародні угоди щодо гендерної рівності та прав жінок, утім конкретні механізми виконання цих зобов'язань вимагають посилення, зокрема у сфері боротьби з дискримінацією та сексизмом.

ПРАВОВА ТА НОРМАТИВНА БАЗА УКРАЇНИ ЩОДО ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ**Міжнародні та регіональні зобов'язання**

Цілі сталого розвитку ООН (ЦСР) на 2015-2030 роки	ЦСР 5. Забезпечення ґендерної рівності, розширення прав та можливостей усіх жінок і дівчат
Пекінська декларація та Пекінська платформа дій (BPfA) Четвертої Всесвітньої конференції зі становища жінок (1995)	<ul style="list-style-type: none"> • Вживати заходів для гарантування рівного доступу жінок та їхньої повноцінної участі в державних структурах і ухваленні рішень • Розширити можливості жінок брати участь в ухваленні рішень і керівництві • Створити або зміцнити національні механізми чи інші урядові органи • Інтегрувати ґендерну перспективу в законодавство, державну політику, програми та проекти • Збирати й поширювати дані, диференційовані за статтю, та інформацію для планування та оцінювання
Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW, 1980) і Факультативний протокол до неї	Усунути дискримінацію щодо жінок і дівчат у всіх сферах і забезпеченню рівних прав жінок та дівчат
Угода про асоціацію між Україною та Європейським Союзом (2014)	Гарантувати рівні можливості для жінок і чоловіків у багатьох галузях, включаючи сферу ухвалення рішень

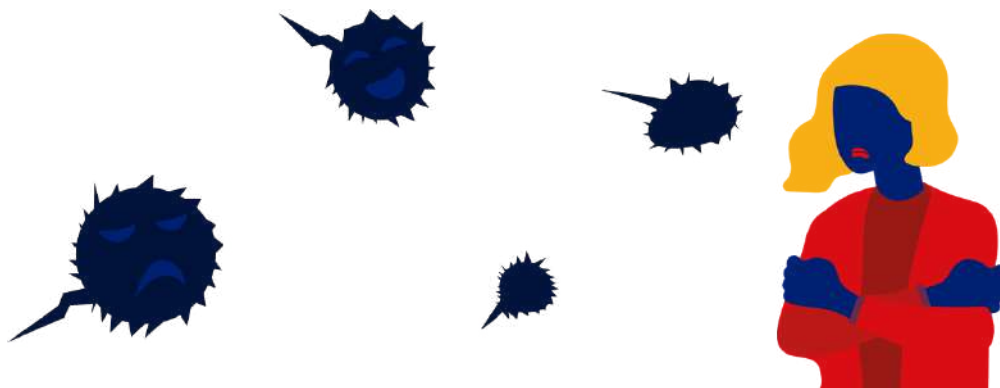
Національне законодавство та політика

Конституція України ¹³	<p>Стаття 24. Громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом.</p> <p>Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками.</p>
--	---

	<p>Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям.</p>
<p>Виборчий кодекс України (2019)¹⁴</p>	<p>Новий Виборчий кодекс містить положення про ґендерні квоти, відповідні санкції та заходи.</p> <p>Стаття 47 визначає, що виборчі комісії, засоби масової інформації та інформаційні агентства, органи державної влади, органи влади, органи місцевого самоврядування, об'єднання громадян, інші особи при поширенні інформації про вибори, яка не є передвиборною агітацією, зобов'язані дотримуватися об'єктивності, неупередженості, збалансованості, достовірності, повноти і точності інформації, уникати дискримінації та сексизму.</p>
<p>Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (2005)¹⁵</p>	<p>Містить визначення рівних прав і можливостей для жінок та чоловіків, дискримінації за ознакою статі, позитивних дій, сексуальних домагань тощо. Стаття 3 передбачає, що «державна політика щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків спрямована на: утвердження ґендерної рівності; недопущення дискримінації за ознакою статі; застосування позитивних дій;... забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень...».</p>

<p>Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» (2013)¹⁶</p>	<p>Містить основні визначення та вимагає проводити антидискримінаційну експертизу, щоб гарантувати дотримання принципу недискримінації.</p>
<p>Державна соціальна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року (Постанова КМУ №273 від 11.04.2018 р.)¹⁷</p>	<p>Спрямовано на посилення інституційного механізму гендерної рівності Документ містить список заходів, яких мають вживати органи місцевого самоврядування.</p>
<p>Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» (Розпорядження КМУ №113 від 24.02.2016 р.)¹⁸</p>	<p>Документ містить список заходів щодо посилення участі жінок у процесах спрямованих на досягнення та збереження миру та безпеки. Запобігання конфліктам і насильству. Сприяння культурі ненасильства тощо.</p>
<p>Національний план дій з виконання рекомендацій до періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року (Розпорядження КМУ №634-р від 05.09.2018 р.)¹⁹</p>	<p>Документ містить список заходів для посилення реалізації політики гендерної рівності, боротьби зі стереотипами та дискримінацією, яку мають здійснювати органи місцевого самоврядування.</p>
<p>Наказ Міністерства соціальної політики України №56 «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» від 29.01.2020 р.²⁰</p>	<p>Дає визначення сексизму на основі положень Резолюції Комітету міністрів Ради Європи CM/Res (2019), наводить приклади з трудової та політичної сфер.</p>

Усвідомлення місцевою владою проблеми сексизму



Сексистська поведінка²¹ в органах місцевого самоврядування може бути прямою чи непрямую, зокрема виражатися у письмовій, словесній, фізичній, електронній чи інших формах. Сексистська поведінка та сексуальні домагання можуть бути фізичними та/чи психологічними й можуть включати очевидні й активні дії, як-от фізичне насильство чи відкрито дискримінаційні коментарі, або пасивні та неявні дії, як-от постійні насмішки або регулярне «забування» залучити депутаток рад до засідань і процедур ухвалення рішень. Ці дії можуть бути поодинокими інцидентами чи поведінкою, що повторюється впродовж тривалого часу. Сексуальні домагання визначає особа, на яку така поведінка спрямована, а не особа, що вчиняє таку поведінку, а заяви, що «то був жарт» чи «у мене не було наміру нікого образити» не виправдовують таку поведінку. Щоб бути шкідливими, сексистські коментарі не мусять бути спрямовані на окрему особу. Для прикладу, якщо депутат ради чоловічої статі робить принизливий коментар про неповноцінність жінок, можна вважати, що він вчиняє акт цькування депутаток, оскільки такі коментарі сприяють створенню ворожого середовища для жінок у раді.

У контексті місцевої влади кривдники, що вдаються до сексистських висловлювань і сексуальних домагань, можуть бути колегами в раді, працівниками ради й адміністративним персоналом, іншими виборними посадовцями чи працівниками інших рівнів влади. Це також можуть бути виборці та члени громад. Кривдниками можуть бути і чоловіки, і жінки, постраждала може їх знати або ні. Соціальні мережі також можуть заохочувати сексизм, спрямований на жінок у місцевій владі, адже там користувачі додають зневажливі коментарі, насмішки тощо.

На жаль, сексизм щодо жінок у політиці поширений в Україні. Хоча даних конкретно про місцевих виборних посадовців в Україні немає, нещодавнє опитування серед українських політикинь на різних рівнях влади й політичної активності виявило, що сексизм – дуже поширене явище. Найпоширенішими типами насильства назвали: приниження в соціальних мережах і ЗМІ – 62%, психологічне насильство – 59%,

сексизм – 59%, словесні образи – 58%, сексуальні домагання – 47%.²²

Жінки, які беруть активну участь у політичному житті, регулярно стикаються із сексистськими упередженнями, насмішками, приниженням і ґендерно-зумовленою дискримінацією. За даними дослідження ПРООН: «Замість того, щоб зосереджуватися на професіоналізмі та компетентності, їхні колеги, ЗМІ та громадськість часто акцентують увагу на їхніх особистих рисах, поверхневих ознаках, як-от одяг і зачіска, роль матерів і дружин».²³ Існує багато зафіксованих прикладів на всіх рівнях влади.

Під час виборів 2019 року на центральному рівні були поширені випадки насмішок чи присоромлення політикинь через те, що вони начебто відмовилися від своєї ролі матері. Компетентність жінок для займання державних посад регулярно ставили під сумнів чи применшували. Депутатка ради, яку у 2015 році обрали на місцевих виборах, розповіла про кілька прикладів сексистської реакції, з якою вона зіткнулася під час передвиборчої кампанії: «Зазвичай люди заковчують очі, коли бачать, що на посаду балотується жінка. [Вони часто запитують] «чому ти балотуєшся?» або «ти ж майбутня мама; як ти поєднуватимеш політичну кар'єру й материнство?».²⁵ В іншому прикладі з місцевого рівня жінка, яку у 2015 році обрали до міської ради, заявила, що її не сприймали серйозно, попри її багатий професійний досвід: «Багато разів мене змушували мовчати, оскільки чоловіки вважають депутаток ради некомпетентними та непрофесійними. ...Жінкам на владній посаді, доводиться працювати втричі більше, щоб люди почали поважати та слухати їхні ідеї».

ЗМІ та соціальні мережі часто відіграють негативну роль у поширенні сексизму щодо політикинь. За даними дослідження від 2019 року, образливі дописи про політикинь в Україні зазвичай містили звинувачення в аморальній поведінці, недостатніх розумових здібностях і професійній некомпетентності, а також лайку й ксенофобські висловлювання.²⁶ Замість того, щоб зосереджуватися на професіоналізмі та компетентності, їхні колеги, ЗМІ та громадськість часто акцентують увагу на начебто несумісності з ролями матері та дружини, а також особистих рисах, як-от зовнішність, і поверхневих ознаках, як-от одяг і зачіска.

Негативні наслідки сексизму в місцевій владі також включають применшення здатності обраних жінок висловлювати свою думку чи впливати на державну політику, ізолюючи їх, не ставлячись до їхніх думок серйозно чи відверто не довіряючи їм через стать. Жінки, які стали мішенями сексизму чи працюють у сексистському середовищі, можуть втрачати можливості розвитку своєї політичної кар'єри (висвітлення в засобах масової інформації, навчання, лідерство у впливових комітетах тощо) і навіть можуть вирішити покинути виборчу гонку чи не балотуватися на другий термін. Такий вплив не обмежується лише самими постраждалими. Свідки сексизму та сексуальних домагань у структурах місцевої влади та громаді можуть боятися висловити підтримку чи втрутитися через страх особистої відплати. Вони можуть розділитися та конфліктувати між собою, наслідком чого будуть вартісні процеси медіації чи судові процеси, що призведе до відволікання уваги та меншої ефективності у цілому.

Приклади сексистської поведінки та домагань

- Поширення злісних чуток, плітки чи інсинуації.
- Постійна критика, приниження особи чи насміхання над нею.
- Дискредитація чи навмисне перешкоджання роботі людини.
- Соціальне відчуження чи ізоляція особи.
- Словесні погрози чи образи.
- Фізичні погрози або напади.
- Називання особи принизливими іменами.
- Насмішки та жарти над людиною.
- Розіграші, вандалізм чи ховання особистих речей або обладнання.
- Показ образливих плакатів, мультфільмів, зображень чи інших графічних матеріалів.
- Агресивні або погрозливі жести.
- Небажані запрошення чи запити.
- Небажаний фізичний контакт.
- Публічні насмішки чи покарання.
- Блокування заяв на відпустку, навчання чи просування по службі.

Складено на основі даних CUPE. <https://cupe.ca/stop-harassment-guide-cupe-locals-1>

ОСНОВНІ ВИЗНАЧЕННЯ

Сексизм: будь-які дія, жест, візуальний прояв, вимовлені або написані слова, практика або поведінка, в основі яких лежить ідея про те, що людина або група людей гірші через свою стать, та які проявляються в публічній або приватній сферах, у мережі або поза нею і скеровані на (або спричиняють): i. порушення власної гідності або прав людини чи групи людей; ii. фізичну, сексуальну, психологічну або соціально-економічну шкоду або страждання особи чи групи осіб; iii. створення загрозливого, ворожого, принизливого або образливого середовища; iv. перешкоджання незалежності або повноцінному здійсненню прав людини з боку особи чи групи осіб; v. підтримку та посилення ґендерних стереотипів.

Дискримінація за ознакою статі: ситуація, за якої особа та/або група осіб за ознаками статі, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами або привілеями в будь-якій формі, встановленій Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», крім випадків, коли такі обмеження або привілеї мають правомірну об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;

Сексуальні домагання: дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування.

Насильство за ознакою статі: діяння, спрямовані проти осіб через їхню стать, або поширені в суспільстві звичаї чи традиції (стереотипні уявлення про соціальні функції (становище, обов'язки тощо) жінок і чоловіків), або діяння, що стосуються переважно осіб певної статі чи зачіпають їх непропорційно, які завдають фізичної, сексуальної, психологічної або економічної шкоди чи страждань, включаючи погрози таких дій, у публічному або приватному житті.

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

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

Підбурювання до дискримінації: вказівки, інструкції або заклики до дискримінації стосовно особи та/або групи осіб за їхніми певними ознаками.

Утиск: небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їхньої людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери.

Визначення сексизму взято з Рекомендації CM/Rec(2019)1, ухваленої Комітетом міністрів Ради Європи 27 березня 2019 року: <https://rm.coe.int/cm-rec-2019-1-on-preventing-and-combating-sexism/168094d894>; усі інші терміни взято із Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» (2013) та Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків» (2005)

Подолання сексизму за допомогою практичних заходів



Рішення для подолання сексизму вимагають залучення різних груп, процесів і установ. У цьому розділі описано основні сфери, де практичні заходи можуть активно сприяти подоланню сексизму в органах місцевого самоврядування. Він починається з розповіді про те, як різні зацікавлені сторони можуть вживати належних заходів. Зокрема, як органи місцевого самоврядування можуть ухвалювати більш зважені рішення завдяки даним і дослідженням та як вони можуть посилити співпрацю з громадянським суспільством. У цьому розділі також розглянуто методи розвитку потенціалу кандидаток і претенденток на посаду й те, як робота з чоловіками (зокрема, молодими чоловіками) може посилити результати. У ньому описано стандарти та заходи досягнення прозорості, щоб допомогти місцевій владі посилити реагування на проблеми сексизму. А також запропоновано ідеї побудови співпраці та залучення нових технологій для пошуку кращих рішень.

У розділі IV розглянуто способи адаптації процедур і установ задля покращення їхньої здатності реагувати та запобігати сексизму і дискримінації на місцевому рівні. Ці рішення починаються із запровадження кодексів професійної етики й етичних рекомендацій для органів місцевої влади. Потім розкрито можливі інституційні рішення для місцевого, тоді регіонального й далі державного рівнів. Розділ завершується оглядом можливих санкцій і засобів захисту, а також приміткою про планування ресурсів.

Усі описані тут заходи втручання можуть бути спрямовані на різні етапи виборчого циклу (до, під час і після виборів) або можуть бути загальними для всього виборчого циклу.


Початкові дії із залучення зацікавлених сторін до подолання сексизму

Щоб покласти край сексизму в місцевій владі, потрібно залучити багато різних суб'єктів, які працюють у різних сферах. У цьому розділі розповідається, як основні суб'єкти (органи місцевої влади) можуть покращити якість і вплив своїх заходів для протидії сексизму. У ньому розглянуто, як органи місцевого самоврядування можуть працювати з основними групами, зокрема з громадянським суспільством, щоб посилити реагування. Іншим цільовим групам, як-от колегам-чоловікам у місцевих органах, кандидаткам та претенденткам також можна надавати підтримку для формування сприятливого середовища.

Покращення зваженого ухвалення рішень

Обґрунтовані та добре аргументовані підходи, допомагають організаціям гарантувати, що їхня політика, практика, події та процедури ухвалення рішень справедливі й не становлять перешкоди для участі чи не погіршують шанси на участь для жодних захищених груп.²⁷ Оцінка впливу рівності (EIA) та інші документи й дослідження (опитування, збирання даних тощо) є важливими інструментами для місцевих і регіональних рад, що допомагають виявити характер проблеми у своїх установах і створити базову систему вимірювання покращень. Органи місцевої влади можуть запровадити такі заходи на різних рівнях, зазвичай для своїх установ і більш конкретно – для важливих політики та процедур. Дані мають збиратися послідовно та постійно й завжди повинні бути диференційовані за статтю. Деякі дані, як-от заяви про сексизм під час передвиборної кампанії й голосування, стосуватимуться виборчих періодів. Усі дані, документація й оцінювання повинні готуватися вчасно, щоб гарантувати, що їхні результати можуть суттєво вплинути на процедури ухвалення рішень. Ці результати можуть спрямувати органи місцевої влади на шляху до покращення внутрішніх процедур і структур, а також стати корисними для зменшення сексистських практик серед зовнішніх суб'єктів, як-от політичні партії. EIA широко використовуються для оцінювання нових чи запропонованих змін політики. Підходи, засновані на конкретних фактичних даних мають додаткову цінність, адже вони дозволяють письмово зафіксувати вжитих щодо рівноправності заходів і сприяють покращенню інституційної прозорості.

ПРИКЛАД EIA ТА ДИФЕРЕНЦІЙОВАНА СТАТИСТИКА

 **Україна.** «Гендерний портрет Житомирської міської ради» у форматі інфографіки демонструє результати аналізу та даних диференційованих за статтю, як-от кількість жінок і чоловіків серед депутатів, керівників і заступників керівників відділів, спеціалістів у структурних підрозділах тощо, а також їхній вік і рівень освіти.²⁸ Сторінка офіційного вебсайту Житомирської міської ради «Рівні можливості» містить гендерну статистику, а також відповідне законодавство, інформацію про боротьбу з домашнім насильством, проекти щодо гендерної рівності та протидії дискримінації.²⁹



Велика Британія. Вже понад десятиліття численні органи місцевої влади по всій Великій Британії використовують EIA, щоб виконуватися зобов'язання згідно з Обов'язками щодо рівноправності в державному секторі (PSED).³⁰ Цей правочин вимагає від усіх органів державної влади викоринювати дискримінацію, домагання та віктимізацію, пов'язані зі статтю та ґендером, а також іншими захищеними характеристиками. Хоча в кожній місцевості затверджують власні процедури, у цілому EIA у Великій Британії передбачає попереднє оцінювання перед прийняттям рішення щодо потреби в подальшому аналізі. Якщо потрібен додатковий аналіз, заповнюють запитальник для повного аналізу, а звіт оприлюднюють для громадськості.

Запитання EIA можуть стосуватися ґендерного аналізу запропонованої політики, спрямовувати до відповідних загальнодоступних даних, на консультування із суб'єктами з громад, збирання даних і доказів. Отримані в результаті цього рекомендації ґрунтуються на тому, чи запропонована політика відповідатиме обов'язкам ради щодо рівності та дотримання прав людини. Приклади форм, рекомендацій і звітів EIA можна переглянути на сторінці <https://www.northampton.gov.uk/info/200041/equality-and-diversity/1305/community-and-or-equality-impact-assessments-incorporating-health-considerations>

Вибір цілей і відстеження прогресу через співпрацю з організаціями громадянського суспільства

Точні дані й документація дають органам місцевої влади змогу встановлювати цілі для покращень у майбутньому. Вибір амбітних, однак реалістичних цілей для зменшення поширеності сексизму та збільшення ґендерної рівності в місцевих виборних органах створює реальний план для покращень. Цілі мають засновуватися на ґрунтовних даних і розроблятися в співпраці та консультаціях із багатьма зацікавленими сторонами, які залежно від контексту можуть бути, як державними, так і недержавними. Забезпечення визначених цілей, яких не вдалося досягти, відповідно обумовлюють зміни в місцевих політиках. Для прикладу, недосягнення цілі може автоматично призвести до збільшення бюджету на витрати, пов'язані із досягненням рівності. У такій ситуації співпраця між органами місцевої влади й організаціями громадянського суспільства (ОГС) може виявитись особливо корисною. ОГС можуть надати докази, дослідження та документацію для відстеження прогресу в досягненні цілей. Вони також можуть підвищити обізнаність щодо цілей органів місцевої влади, що сприятиме довірі й визнанню законності з боку населення.

ПРИКЛАДИ СПІВРОБІТНИЦТВА З МЕТОЮ ВСТАНОВЛЕННЯ ЦІЛЕЙ І ВІДСТЕЖЕННЯ ПРОГРЕСУ ДЛЯ ПОДОЛАННЯ СЕКСИЗМУ



Україна. Громадськими організаціями здійснюється ґендерний моніторинг у різних сферах. Для прикладу, у 2017 році Волинський прес-клуб у співпраці з прес-клубами інших областей здійснив моніторинг «ґендерна чутливість регіональних медіа». ³¹ Результати моніторингу включають

дані про кількість жінок, представлених у матеріалах ЗМІ, сфери, у яких їх згадували, і описує, як часто жінок запрошували як експертток. Ці дані проаналізовано на рівні регіонів. Український жіночий фонд провів гендерний моніторинг позачергових виборів народних депутатів у 2019 році³², а Жіночий консорціум України та Комітет виборців України здійснили гендерний моніторинг місцевих виборів у 2015 році³³. ОГС можуть аналогічно проаналізувати політику та практику місцевої влади, щоб відстежити прогрес у подоланні сексизму й сприянні рівності.



Україна. У 2019 році було створено робочу групу із представниць та представників Центральної виборчої комісії (ЦВК) та ОГС. Групу створили для сприяння гендерній рівності на всіх етапах виборів, обговорення способів підтримки та захисту кандидаток, співпраці з партіями, проведення навчання тощо. Такі спільні зусилля надають можливість не лише чути один одного, а й розробити спеціальні механізми реагування й швидко знаходити партнерів для реалізації спільних завдань. На місцевому рівні також можна створити подібні робочі групи з представників/ць ОГС, окружних та дільничних виборчих комісій. Це буде сприяти розробці спільних рішень і заходів реагування для досягнення рівних можливостей.



Франція. Приклад Франції у сфері освіти можна адаптувати в інших галузях діяльності органів місцевої влади. У Франції Центр Hubertine Auclert публікує аналіз проявів сексизму в шкільних підручниках (історія, математика, французька мова). Доступна сітка оцінювання та практичний посібник для підручників, які використовуватимуть як інструменти для досягнення рівноправності. У листопаді 2017 року Центр запустив вебсайт, присвячений подоланню кіберсексизму. Працюючи зі спеціалізованими організаціями для оцінювання політики органів місцевого самоврядування та ресурсів, корисно ставити цілі й відстежувати прогрес.

Підготовка та підтримка кандидаток та претенденток на посаду для участі у місцевій політиці

Сексизм є стримуючим фактором для багатьох жінок, які розглядають можливість участі в місцевій політиці. Щоб подолати цю проблему, претендентки на посаду та кандидатки повинні розуміти, які їм доступні ресурси й вірити в те, що чиновники захистять їх, караючи шкідливу поведінку в Інтернеті та поза ним. Для цього можуть знадобитися цільові інформаційні сесії, соціальна реклама та брифінги під час передвиборчих кампаній. Також корисні стратегічні повідомлення офіційних суб'єктів, зокрема заяви про політику та наміри з боку виборчих органів, суб'єктів формування політики та гарантування безпеки, органів місцевої влади, політичних партій.

Програми наставництва сприяють обміну знаннями, досвідом, ідеями та навичками в межах органів місцевого самоврядування через надання можливості жінкам на виборних посадах усіх рівнів вчитися одна в одній задля розвитку власної кар'єри. Аналогічно до стратегій співробітництва, програми наставництва та спонсорства поєднують нових лідерок із жінками та чоловіками з більшим досвідом у цій сфері. Ця стратегія допомагає подолати сексизм, надавши новообраним жінкам інструменти та ресурси, необхідні для здійснення їхніх обов'язків без домагань.

ПРИКЛАДИ РОЗШИРЕННЯ СПРОМОЖНОСТЕЙ КАНДИДАТІВ І ПРЕТЕНДЕНТІВ

Україна. Існує кілька діючих шкіл лідерства для жінок у політиці, які зосереджують увагу на розширенні можливостей лідерок у різних сферах і галузях через нові знання та навички, щоб розвивати кар'єру, посилювати лідерські ролі жінок у політичних партіях, державних установах і ОГС, а також збільшити участь жінок в прийнятті рішень на рівні громади. Наприклад: Академія жіночого лідерства в рамках Програми DOBRE (2017-2021), Школа жіночого політичного лідерства Союзу українок, Студія жіночого лідерства Центру гендерної культури й інші. У 2019 році за підтримки Національного демократичного інституту (НДІ) у 15 областях організували Школи лідерства для кандидаток у депутати місцевих рад. Школи передбачають тренінги на тему стратегічного планування, керування проєктами, розвитку комунікаційних навичок як інструмента для організаційного розвитку й навчання навичкам проведення дебатів.³⁴



Португалія. Програма From Women to Women («Від жінок до жінок») у Португалії покликана розширити участь молодих жінок у політиці. Старші жінки, що беруть участь у політиці, протягом дванадцяти місяців були наставницями 30 молодих жінок віком від 16 до 30 років, які також узяли участь у тренінгах на тему гендерної рівності, демократії, політичних систем тощо, а також відвідали політичні установи. Особливо заохочували подавати заявки на участь молодих жінок, що належать до етнічних і культурних меншин.³⁵

Робота з чоловіками для боротьби із сексизмом і сприяння гендерній рівності

Конструктивне залучення чоловіків (зокрема, молодих чоловіків) має бути частиною всіх рішень, спрямованих на подолання сексизму. Колеги чоловічої статі в органах місцевої влади можуть вчитися краще розуміти, яка поведінка є шкідливою та сексистською, уникати її та натомість сприяти гендерній рівності. Заходи для розширення спроможностей можуть сприяти спільній розробці та реалізації політики задля покарання сексистської поведінки й сексуальних домагань. Практичні заходи взаємодії з чоловіками, для уникання проявів сексизму в місцевій владі, включають тренінги, діалоги та програми наставництва, спрямовані підвищити обізнаність про особисті упередження та сексистську поведінку й виявити стратегії їх викорінення. Ці заходи можуть організувати спеціально запрошені експерти (наприклад, ОГС) чи самі органи місцевої влади. Місцеві виборні посадовці (жінки та чоловіки), які хочуть сприяти покращенню політики реагування, так само можуть отримати користь із цільових тренінгів і порівняльних досліджень в інших регіонах та країнах. Крім навчання й освіти, стратегії для сприяння залученню чоловіків у боротьбі із сексизмом і заходах для досягнення рівності можуть включати статuti партій і особисті зобов'язання, програми стимулювання, та тренінги для розвитку навичок втручання й реагування у випадках проявів сексизму. Програми наставництва також можна використовувати різними способами, для прикладу, через наставництво для нових представників чоловічої статі щодо того, як активно сприяти досягненню гендерно-рівного та вільного від сексизму врядування. «Зворотний моніторинг» – ще одна стратегія, за допомогою якою жінки, що беруть активну участь у місцевій політиці, проводять гендерно-чутливі тренінги для чиновників регіонального чи національного рівнів.

ПРИКЛАДИ РОБОТИ З ЧОЛОВІКАМИ ДЛЯ ПОДОЛАННЯ СЕКСИЗМУ ТА СПРИЯННЯ РІВНОСТІ

Світ – Ініціатива Barbershop (HeForShe). Події Barbershop заохочують чоловіків і хлопців, брати активну участь у сприянні гендерній рівності через краще розуміння того, як гендерна нерівність обмежує здатність осіб, компаній і спільнот досягати свого повного людського, економічного та соціального потенціалу. Події Barbershop забезпечують чоловіків інструментами, що допомагають боротися з цією нерівністю та стати агентами змін. Ініціативи Barbershop пропонують низку інструментів у 3 сферах:

1. Сеанси лідерства. 2. Семінари. 3. Посилення залучення. Ці ресурси спрямовані на аудиторії чоловіків на різних рівнях, починаючи з найвищих щаблів лідерства. Інструментарії та ресурси доступні безкоштовно на сторінці: <https://www.heforshe.org/en/barbershop>

Карибські держави. Парламентарі виявили такі добрі практики:

У рамках законодавчих і наглядових функцій

- Оцінювання законодавства та бюджетів через міжвідомчі гендерні лінзи для вивчення потенційного впливу на різні групи
- Підтримка законів та ініціатив, які позитивно вплинуть на жінок і допоможуть розвинути політичну волю для їх ухвалення
- Консультування з групами жінок для отримання відгуків про запропоновані законодавчі ініціативи (не лише явно пов'язані з гендерною рівністю) та інтегрування результатів у процесі ухвалення рішень

У рамках зустрічей (зокрема, комітетів, пленарних засідань, зустрічей у виборчих округах)

- Проведення зустрічей у спосіб, що заохочує рівну участь усіх членів (наприклад, запрошення долучитися для тих, хто не висловлювався)
- Вислуховування з повагою промов кожного члена групи

У ЗМІ та в Інтернеті

- Використання соціальних мереж як інструмента для інформування про роботу захисників гендерної рівності та приєднання до дискусій на відповідні теми
- Боротьба з гендерними стереотипами й упередженням, коли вони з'являються на онлайн-платформах чи в запитаннях інтерв'ю

У щоденному житті

- Вивчення основних питань гендерної рівності й обмін знаннями з іншими
- Заохочення інших чоловіків стати союзниками
- Використання гендерно-чутливої лексики (наприклад, спілкування, що демонструє повагу до жінок і не робить їх невидимими) і привернення уваги до шкідливого використання лексики в повсякденних розмовах.

<https://www.parlamerica.org/en/gender-equality.aspx>

Запровадження стандартів і заходів прозорості

Конгрес місцевих і регіональних влад Європи визначив прозорість і відкритий уряд як пріоритети в запобіганні корупції та сприянні громадській етиці.³⁶ Принципи відкритого уряду напряду пов'язані з готовністю уряду боротися із сексизмом і

сприяти гендерній рівності. Зокрема, відкритий уряд покращує доступність інформації про урядові заходи, підтримує участь громадськості, сприяє доброчесності уряду й використовує нові технології для прозорості та підзвітності. Ці заходи сприяють подоланню гендерних розривів в інформації, доступі й участі, а також дають змогу жінкам і активісткам та активістам у сфері гендерної рівності мати більше впливу на те, як надаються державні послуги, і притягувати державних службовців та посадових осіб до відповідальності.³⁷

Це не менш важливі заходи для запобігання та подолання сексизму в місцевих і регіональних органах. Місцеві та регіональні органи повинні публікувати основні документи й інформацію, сприяти процесам громадських консультацій і проводити моніторинг та реалізацію заходів для досягнення прозорості щодо питань, які стосуються сексизму й сексуальних домагань в установах, і поширюються на участь жінок у політиці. Стандарти поведінки можна погодити й запровадити офіційно, щоб запобігати проявам сексизму в установах. Для сприяння розумінню та підвищенню обізнаності серед усіх можна пропонувати нові стандарти поведінки.

ПРИКЛАДИ ЗАПРОВАДЖЕННЯ СТАНДАРТІВ



Світ – Партнерство «Відкритий уряд». Сімдесят вісім країн (зокрема, Україна) і все більше органів місцевого самоврядування (що разом становить понад два мільярди людей) разом із тисячами організацій громадянського суспільства є членами Партнерства «Відкритий уряд». У квітні 2020 року Партнерство «Відкритий уряд» вступило в нову фазу, орієнтовану на місцеву владу, – Партнерство «Відкритий місцевий уряд». Партнерство «Відкритий уряд» рекомендує на всіх рівнях влади такі заходи для сприяння гендерній рівності та подолання сексизму:

- проактивно запрошувати й позитивно заохочувати жіночі організації, гендерні мережі та лідерів задля участі в урядовому форумі разом із багатьма іншими зацікавленими сторонами;
- працювати з активістами у сфері гендерних питань із метою аналізу урядових планів дій, щоб виявити, де різні групи жінок та чоловіків мають непропорційні рівні доступу чи потенційні переваги, а тоді використовувати такий аналіз для інтеграції гендерних аспектів у конкретні зобов'язання в рамках ініціативи Партнерство «Відкритий уряд»;
- розглянути нові зобов'язання, що використовуватимуть принципи відкритого уряду для подолання специфічної прогалини в потребах жінок і дівчат у послугах чи політиці.

Більше прикладів рекомендацій щодо відкритого уряду для сприяння гендерній рівності можна знайти на сторінці <https://www.opengovpartnership.org/actions-for-a-more-inclusive-open-government-partnership/>

Також див.: <https://www.opengovpartnership.org/ogp-local/>



Канада. Канада вирішила чітко інтегрувати гендерні питання у свій план дій відкритого уряду. Уряд Канади вперше здійснив гендерний

аналіз плюс (GBA+) свого плану відкритого уряду, щоб вивчити, яким чином численні фактори ідентичності, які перетинаються, можуть впливати на ефективність роботи відкритого уряду Канади. На основі цього огляду та відгуків, отриманих у процесі багатосторонньої, феміністської та всеосяжної експертної оцінки уряд Канади підготував свій 10-й Національний план дій і зобов'язань на 2018–2020 роки. Див.: <https://open.canada.ca/en/content/canadas-2018-2020-national-action-plan-open-government>

Використання регіональних і національних мереж ґендерної рівності

Мережі, що займаються питаннями ґендерної рівності, є потужними інструментами для жінок в місцевій владі, які допомагають отримати свіжі ідеї й погляди про подолання спільних проблем (як-от сексизм), а також покращення політичних рішень для виборців. Такі мережі слугують форумом для надання порад і підтримки в кар'єрі, завоювання довіри й допомоги людям дізнатись інші погляди. Існує чимало прикладів мереж для жінок, обраних на місцях по всьому світу, починаючи з національних асоціацій, що об'єднують жінок на певних рівнях влади (наприклад, національні мережі жінок-міських голів) і завершуючи мережами, що охоплюють регіони світу чи групи (як-от Форум жінок-мерів у Південно-Східній Європі ³⁸, мережа «Співдружність жінок у місцевій владі» ³⁹, Федерація канадських муніципалітетів ⁴⁰ і Мережа жінок, обраних на місцях в Африці (REFELA, французька аббревіатура) ⁴¹.

ПРИКЛАДИ МЕРЕЖ ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ



Україна. В Україні існує кілька таких мереж.

Міжфракційне депутатське об'єднання «Рівні можливості». Його членами є жінки та чоловіки, які є народними депутатами. Парламентське об'єднання розробляє та вносить відповідні законопроекти, робить заяви, зокрема щодо сексизму, організовує тематичні події та ін. На рівні обласних та місцевих рад по своїй країні також діють міжфракційні депутатські об'єднання «Рівні можливості».

Українська жіноча демократична мережа, яку було створено у 2017 році. Основна ціль – об'єднати народних депутаток із різних щаблів і політичних партій, щоб впливати на ухвалення політичних рішень на всіх рівнях: від національного до місцевого. Мережа має офіційно зареєстровані підрозділи в 17 областях України.

Громадський Альянс “Політична дія жінок”: створений навесні 2018 року зі 150 жіночих організацій України. Ця мережа виступає за жіночі політичні права та досягнення ґендерного балансу в урядових установах усіх рівнів.

Український жіночий конгрес: розпочав роботу у 2017 році, він об'єднує сотні активних і успішних жінок і чоловіків зі сфер політики, бізнесу, ОГС та ЗМІ, щоб згуртувати їх навколо ідеї забезпечення ґендерної рівності й формування порядку денного з ґендерної політики для Верховної Ради, Уряду, місцевих громад, приватного та громадського секторів та медіа-спільноти

<http://womenua.today/en>


Мережа жінок-лідерок місцевого самоврядування: діє в рамках Проєкту співробітництва Підтримка децентралізації в Україні» DESPRO вона пропонує тренінги для представниць місцевого самоврядування (голів, чиновниць і старост об'єднаних територіальних громад), де вони мають можливість опанувати способи ефективної комунікації, розвинути навички роботи в команді, вивчити основи переговорів з акцентом на впровадженні змін на місцевому рівні.


<https://despro.org.ua/en/e-learning/network-of-women-leaders-in-local-self-government/>


Інтеграція нових технологій

Хоча соціальні мережі й інші нові технології можуть передавати й множити шкідливі сексистські повідомлення, вони так само можуть бути потужним інструментом для освіти та підвищення обізнаності. Вебінари, онлайн-зустрічі та сеанси запитань і відповідей можуть запропонувати жінкам у місцевій політиці можливість ділитися досвідом з колегами, а також звертатися до громадськості й підвищувати її обізнаність про шкідливі наслідки сексизму щодо жінок у політиці. Іншим корисним інструментом є подкасти. Подкасти можна використовувати, щоб пропонувати детальнішу інформацію про проблеми та можливості. Подкасти також можна використовувати, щоб зосереджуватися на цільовій аудиторії, як-от місцевих депутатках рад/претендентках і політиках чоловічої статі. Існують також численні приклади інформаційних кампаній для поширення загальнодоступної інформації, як-от #НеЦінаПолітики #NotTheCost що була ініційована НДІ у 2018 році, та спрямована проти насильства щодо політично активних жінок.

ПРИКЛАДИ ВИКОРИСТАННЯ НОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ ДЛЯ ПОДОЛАННЯ СЕКСИЗМУ В УРЯДІ

 **Україна** – Музей жіночої та гендерної історії. Цей музей розташований у Харкові та пропонує на своєму вебсайті інтерактивні матеріали у тематиці рівності та доступності. Онлайн-ресурси музею включають інформацію про визначні пам'ятки історії гендерної рівності в країні, про тематичні події, як-от Міжнародний жіночий день, а також інформацію щодо боротьби із сексизмом, опитування й матеріали із загальнодоступною інформацією.⁴⁴

 **Україна.** ГО «Рада жіночих ініціатив» створила серію коротких відео про проблеми сексизму та дискримінації та механізми їх подолання, які можна переглянути на YouTube.⁴⁵

 **Європа.** Онлайн-канал Ради Європи «Права людини» містить чимало корисної інформації про те, як покласти край сексизму. Ресурси доступні кількома мовами та містять інформацію про розуміння сексизму, відео, статистику, приклади й рекомендації. Тут також є інтерактивна вікторина для перевірки знань і особистих уявлень користувачів про сексизм. <https://www.coe.int/en/web/human-rights-channel/stop-sexism>

Світ. В інших частинах світу існує багато прикладів подкастингу, спрямованого на сприяння політичній участі жінок і зменшенню сексизму, як-от канадський подкаст No Second Chances⁴⁶, що розповідає про політичний досвід 12 міністерок і допомагає слухачам зрозуміти, яку роль відіграла їхня стаття на різних етапах кар'єри. The 23%: Conversations with Women in Government – це подкаст, у якому говорять із лідерками про те, що мотивувало їх балотуватися на посаду, уроки, які вони здобули в процесі, і політичні битви, які чекають на них попереду.⁴⁷

Інституційні канали боротьби із сексизмом в органах місцевого самоврядування

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» і Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» та інші нормативно-правові акти перелічені в таблиці вище, забезпечують основну базу для подолання сексизму в органах місцевої влади. Застосування цієї бази на практиці є можливістю для покращення місцевого врядування. Для ефективної реалізації відповідних заходів дуже важливо визначити обов'язки й інституційні повноваження для боротьби із сексизмом у місцевій владі. Окрім описаних вище заходів для політичних партій, відповідальність може бути покладено на одного чи кількох інституційних суб'єктів.

Кодекси професійної етики та рекомендації з етичної поведінки

Кодекси професійної етики в органах місцевого самоврядування встановлюють послідовні стандарти поведінки для депутатів місцевих рад стосовно їх поведінки з колегами-посадовцями, персоналом і громадськістю. Затверджені кодекси професійної етики гарантують, що члени органів місцевого самоврядування поділяють позицію щодо прийнятної поведінки. Такі кодекси посилюють довіру громадськості до установ і виборних посадовців.

Кодекси місцевих рад зазвичай є додатковим набором правил, що доповнює наявне регіональне чи національне законодавство або політику. Деякі світові юрисдикції (як-от провінція Онтаріо, Канада⁴⁸) вимагають від органів місцевого самоврядування створити кодекси професійної етики для виборних посадовців і певних рад. Вони також можуть включити в ці кодекси певні питання, зокрема про сексизм і дискримінацію. В таких юрисдикціях можуть розроблятися кодекси професійної етики для місцевих органів влади, оскільки питання, пов'язані з відповідальною поведінкою окремих посадових осіб та депутатів, виходять за межі функцій та повноважень посадовців, які здійснюють державний нагляд. Крім того, вони можуть затверджуватися серед інших заходів в загальному контексті державного нагляду.

Кодекси професійної етики повинні включати положення, що гарантують рівноправну участь жінок і чоловіків, наводячи принципи та конкретні практики, які забороняють сексистську та дискримінаційну поведінку. Вони повинні включати недопущення та несприйняття сексуальних домагань, залякування, цькування (зокрема, кіберцькування та соціальне цькування), мови ненависті та нешанобливої поведінки.

Важливо включити такі види поведінки в кодекси професійної етики, оскільки вони є основою для санкцій щодо кривдників, а також підвищують обізнаність громадськості та сприяють багатопартійній єдності щодо цього питання.

Кодекси професійної етики також можуть містити правила щодо заходів після виявлення неналежної поведінки. Вони можуть включати правила стосовно їх застосування або посилання на інші настанови. У деяких випадках кодекси професійної етики можуть бути доповнені нормативно-правовими актами, що передбачають посади спеціалістів із підзвітності на місцевому рівні, які відповідають за розгляд скарг і контроль за дотриманням правил. Скарги про порушення кодексів професійної етики можуть складати представники громадськості, персонал, а також інші члени місцевої ради. Кодекси професійної етики можуть передбачати як офіційні, так і неофіційні скарги.

ПРИКЛАДИ КОДЕКСІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ЕТИКИ Й ЕТИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ



Європа. Європейська хартія рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад передбачає офіційне зобов'язання органів місцевої та регіональної влади щодо застосування своїх повноважень і партнерств для досягнення більшої рівноправності в громаді. Щоб виконати ці зобов'язання ухвалюється План дій для досягнення рівності, у якому зазначаються пріоритети, дії та ресурси для їх реалізації. Також важливим є залучення установ й організацій в громаді з метою досягнення реальної рівності на практиці. До Хартії приєдналися понад 80 українських об'єднаних територіальних громад (ОТГ). Станом на лютий 2020 року 64 українські міста пройшли фінальний етап приєднання до Хартії, а ще 20 – знаходяться у процесі. Вінниця була одним із перших міст України, що приєдналися до Хартії. Вінницьку програму забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків «Громада за рівність» було затверджено місцевою радою на період до 2023 року з фінансуванням. Одним із завдань програми є створення умов для збалансованого представництва у виборних органах (не менше 40% кожної статі).

Див.: https://www.auc.org.ua/sites/default/files/hartiya_ukr.pdf ; і «Громада за рівність» (Вінниця): <https://cutt.ly/Nyv9KxQ>



Канада. Уряди провінцій надають різноманітні ресурси, що допомагають органам місцевого самоврядування розробляти власні кодекси професійної етики. До них належать типові документи й супутні рекомендації, звіти про найкращі практики у провінції чи серед інших провінцій, а також посилання на інші корисні матеріали.

Типовий кодекс професійної етики: https://irp-cdn.multiscreensite.com/be9aba85/files/uploaded/MODEL_CODE_OF_CONDUCT_Aug2018_FINAL.pdf

Супутні рекомендації щодо розробки кодексу професійної етики: https://irp-cdn.multiscreensite.com/be9aba85/files/uploaded/Companion_Guide_Aug2018_FINAL.pdf

Ресурси щодо етики в органах місцевого самоврядування: <https://www2.gov.bc.ca/gov/content/governments/local-governments/governance-powers/conduct-of-locally-elected-officials/responsible-conduct>



Україна. У 2018 році Міністерство розвитку громад та територій України створило Кодекс рівних прав і можливостей. Міністерство також має власну Ґендерну стратегію на 2019-2021 рік (ухвалену у вересні 2019 року).⁴⁹

Спеціалісти з питань підзвітності та Ради з етичних стандартів

За застосуванням кодексів професійної етики можуть наглядати спеціалісти з питань підзвітності або ради з етичних стандартів. Ці чиновники повинні гарантувати, що всі частини кодексів професійної етики захищаються однаково, для чого може знадобитися додаткове навчання щодо ґендерних положень у випадку, коли вони щойно запроваджені.


У всьому світі існують різні типи спеціалістів з питань підзвітності, які можуть забезпечувати виконання положень на місцевому рівні. Ці посади зазвичай створені місцевими нормативно-правовими актами та включають такі:⁵⁰

- *муниципальний Омбудсмен.* Функція муніципального Омбудсмена полягає в незалежному розслідуванні ухвалених рішень і рекомендацій, дій адміністрації муніципалітету, місцевих рад і певних муніципальних корпорацій. Муніципальний Омбудсмен – це посада, що існує окремо від посади національного чи регіонального Омбудсмена, який також може мати повноваження, що стосуються органів місцевого самоврядування;
- *слідчий із питань закритих засідань.* Орган місцевого самоврядування (муніципалітет або інший) може призначити слідчого для незалежного розслідування скарг щодо закритих засідань. Якщо орган місцевого самоврядування не призначить такого слідчого, очікується, що цю роль виконуватиме Омбудсмен на наступному рівні юрисдикції;
- *уповноважений із питань доброчесності.* Уповноважені із питань доброчесності звітує місцевим радам. Їхня роль полягає в незалежному застосуванні кодексів професійної етики та пов'язаних процедур, правил і політики, що регулюють етичну поведінку членів органів місцевого самоврядування. Вони можуть видавати періодичні контрольні звіти чи розслідувати конкретні скарги. Якщо запит Уповноваженого щодо конкретної скарги стосовно етики виявляє порушення, місцева рада на власний розсуд накладає штраф.


На відміну від створення окремої посади для нагляду за дотриманням етичних принципів, багато країн створили Ради з питань стандартів при органах місцевого самоврядування, які займаються здійсненням правосуддя й відносно швидким розглядом скарг, а також надають органам місцевого самоврядування рекомендації та контрольні показники прийнятних стандартів поведінки.⁵¹ За цією моделлю місцеві ради на певний термін (рік або інший строк) обирають незалежні ради з питань етики, які представляють політичне й місцеве розмаїття (з урахуванням статі, раси, належності до певної релігії тощо). Ради з питань стандартів мають повноваження


ухвалювати обов'язкові рішення для розгляду звинувачень у дрібних порушеннях і скарг на членів ради, які порушили одне чи кілька положень кодексу професійної етики. Щоб бути ефективними, вони мають створити чіткі процедури для подання скарг як внутрішніми, так і зовнішніми суб'єктами. Ради з питань стандартів можуть мати повноваження застосовувати штрафи й тимчасово чи назавжди відсторонювати членів ради, яких визнають винними в некримінальних сексуальних домаганнях та іншій забороненій поведінці. Заяви до місцевих рад із питань стандартів можна подати вищим органам, як-от Омбудсмену.

ПРИКЛАДИ СПЕЦІАЛІСТІВ З ПИТАНЬ ПІДЗВІТНОСТІ Й РАД З ПИТАНЬ ЕТИКИ

 **Австрія.** У 2011 році при Австрійській раді з питань реклами було створено консультативну раду боротьби із сексизмом, у складі якої є кваліфіковані фахівці з гендерних питань, завдання яких полягає в протидії гендерно-дискримінаційній рекламі та в підвищенні обізнаності рекламної галузі про недискримінаційне зображення статей.

3 278 скарг, які було отримано у 2012 році, понад половина стосувалися «гендерно-дискримінаційної реклами» (53,41%). Консультативна рада з протидії сексизму розглянула ці скарги й висловила свою думку Раді. У 13 випадках (7,39%) Рада закликала негайно припинити кампанію. Аналогічні моделі можна застосувати для органів місцевого самоврядування.

 **Канада.** Уповноважений з питань доброчесності міста Вон, Онтаріо, подав до міської ради звіт про розслідування скарг на основі кодексу професійної етики, отримавши скаргу зі звинуваченнями в сексуальному насильстві, домаганнях і цькуванні з боку заступника міського голови та депутата ради (2017). Посилаючись на положення муніципального кодексу професійної етики, що захищає від сексуальних домагань, він задокументував у звіті результати розслідування та рекомендовані санкції (догана та призупинення виплати заробітної плати на 90 днів), виправні заходи (вибачення перед скаржником і містом), а також призупинення чи скасування деяких процесуальних повноважень. Зрештою заступник міського голови та депутати подали у відставку.⁵²

 **Україна.** В Україні також існують можливості протидії сексистським та дискримінаційним діям завданним ЗМІ або рекламними кампаніями.

1) Можна подати заяву в Експертну раду з питань запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі. Такі ради існують при Міністерстві соціальної політики та деяких обласних державних адміністраціях та є консультативно-дорадчим органом. Рада складається з представниць та представників органів виконавчої влади, ОГС і експертів та екперток. Вона розглядає заяви щодо сексистської реклами, дискримінації за ознакою статі. За результатами розгляду вноситься висновок та справи можуть бути передано до суду:

<https://www.msp.gov.ua/documents/5640.html>


2) У випадку якщо сексистські матеріали та матеріали, які принижують честь та гідність було опубліковано у ЗМІ, можна звернутись із заявою в Комісію з журналістської етики. На основі результатів перевірки, Комісія ухвалює рішення щодо вчинених дій та надсилає його засобу масової інформації, що вчинив правопорушення. <http://www.cje.org.ua/ua/code>


3) Індустріальний гендерний комітет з реклами проводить експертизу реклами на наявність дискримінації. Комітет розглядає скарги про дискримінаційну рекламу від громадян, а також надає експертні висновки на запит державних органів. Отримавши скаргу, Комітет розглядає її впродовж 2 тижнів і робить експертний висновок. Якщо рекламу визнають дискримінаційною, Секретаріат звертається до рекламодавця з проханням вилучити таку рекламу. У приблизно 50% випадків на запит Комітету рекламодавець змінює чи вилучає рекламу. <http://uam.in.ua/gkr/>

Посилення реагування асоціації органів місцевих та регіональних влад

Асоціації органів місцевих та регіональних влад озвучують потреби місцевої влади на національному та регіональному рівнях і сприяють їх досягненню. Ці об'єднання можуть кількома способами відігравати важливу роль у реагуванні на сексизм і домагання в місцевій владі. Вони можуть збирати необхідні дані, відстежувати прогрес, підвищувати обізнаність, виступати за покращення ситуації, навчати депутатів місцевих рад про рішення на рівні ради, а також встановлювати стандарти для їх членів. Асоціація органів місцевих та регіональних влад можуть потребувати підтримки в розширенні своїх спроможностей, щоб напряду досягати перераховані вище цілі.

ПРИКЛАДИ ПОСИЛЕННЯ РЕАГУВАННЯ ОБ'ЄДНАНЬ МІСЦЕВОЇ ВЛАДИ НА СЕКСИЗМ

 **Україна.** Асоціацію міст України (АМУ) було засновано в 1992 році. Станом на вересень 2019 року АМУ об'єднує 833 члени (міста, села, ОТГ) і має власний Комітет з питань гендерної рівності. Його основними завданнями є обмін досвідом і успішною практикою, проведення тренінгів, стажування тощо. АМУ пропонує своїм членам дистанційні курси на тему гендерної рівності, гендерно орієнтоване бюджетування й інші відповідні матеріали. <http://2.auc.org.ua/page/sektsiya-z-pitan-zabezpechennya-rivnikh-prav-ta-mozhlivostei-zhinok-i-cholovikiv>

 **Україна.** Асоціація об'єднаних територіальних громад (ОТГ) була заснована у 2016 році й наразі налічує 491 ОТГ. Її платформа з гендерної рівності пропонує своїм членам консультації, експертну підтримку й інші послуги. У своїх громадах-членах вона досліджує та впроваджує найкращі практики, зокрема іноземний досвід. Основні сфери діяльності

гендерної платформи: гендерно орієнтоване бюджетування, статистика, диференційована за статтю, гендерні паспорти й розвиток лідерства жінок.
<http://surl.li/brmn>



Австралія. Організація Local Government Managers Australia, Квінсленд (LGMA Квінсленд, заснована в 1957 р.) підтримує заходи адвокації органів місцевої влади, спільне навчання та професійний розвиток. LGMA пропонує детальну Програму дій для сприяння гендерному балансу серед керівництва органів місцевого самоврядування. Програма – це внутрішній методичний документ, у якому окреслено бачення, стратегічні пріоритети й механізми, що допомагають забезпечити обізнаність про гендерні проблеми через організаційну культуру й управління органів місцевого самоврядування, а також усередині LGMA. Вона містить рекомендації щодо реалізації, моніторингу, звітування й перевірки. Див.: https://www.lgprofessionalswa.org.au/Documents/Gender%20Balance%20Framework/LGMA%20Gender%20Balance%20Framework%20Nov2015_B.pdf

Реагування через Національний офіс Омбудсмена

Уповноважений Верховної Ради України з прав людини (Омбудсман) здійснює парламентський контроль за дотриманням прав і свобод людини та громадянина. Уповноважений через звернення отримує інформацію про порушення прав людини.⁵³ Омбудсман активно допомагає привести українське законодавство й адміністративну практику у відповідність із європейськими стандартами (зокрема, у сфері боротьби з дискримінацією) і гарантувати належну та ефективну імплементацію законодавства щодо запобігання дискримінації та боротьби з цим явищем. У зв'язку з цим Офіс Омбудсмана має можливості здійснювати підтримку органам місцевого самоврядування у їх прагненні покласти край сексизму. Зокрема, Офіс Омбудсмана може сприяти моніторингу й публікації досліджень, рекомендацій і висновків на цю тему. Омбудсман може особисто розглядати скарги чи заяви, а також здійснювати правову підтримку. Він надає органам місцевої та регіональної влади консультативну підтримку щодо зменшення проявів сексизму. Офіс Омбудсмана також має повноваження працювати з громадянським суспільством для досягнення цих цілей, зокрема підтримувати роботу правозахисників і співпрацювати з громадянським суспільством над заходами з підвищення обізнаності у сфері протидії дискримінації. В кожній області України створено громадські приймальні Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, в яких працюють регіональні представники Уповноваженого.⁵⁴

ПРИКЛАДИ ЗАХОДІВ ОМБУДСМЕНА ДЛЯ ПРИПИНЕННЯ СЕКСИЗМУ ТА СЕКСУАЛЬНИХ ДОМАГАНЬ



Україна. У 2019 році Омбудсман розглянув 385 звернень громадян, у яких зазначено 422 випадки дискримінації (з них 44 дискримінації за ознакою статі) та відкрито 61 провадження за результатами здійснюваного

моніторингу стану дотримання принципу недискримінації. Омбудсман було розглянуто повідомлення про випадки дискримінації за ознакою статі та неодноразово фіксувались випадки публічних сексистських образ політикинь із боку політиків чоловічої статі, приниження їх людської гідності, недовіри до їх професіоналізму.⁵⁵



Хорватія. У Хорватії є спеціальна Омбудсвумен із питань гендерної рівності, яка працює незалежно, моніторить застосування Закону про гендерну рівність та інших норм стосовно гендерної рівності та принаймні раз на рік звітує Парламенту Хорватії. Однією з ініціатив цього офісу була робота з хорватським радіо й телебаченням (ХРТ). Тренінговий центр ХРТ спільно з Офісом Омбудсвуменз питань гендерної рівності започаткував програми навчання для редакторів і журналістів на тему викорінення стереотипів і змісту, у якому жінок і чоловіків зображають у ЗМІ в сексистський, образливий і принизливий спосіб.

Санкції, контроль за виконанням і засоби захисту

В Україні можливості для звернення у випадках сексизму та дискримінації врегульовано в таких документах:

Стаття 22 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» визначає, що особа, яка вважає, що стосовно неї було застосовано дискримінацію за ознакою статі чи вона стала об'єктом сексуальних домагань або постраждала від насильства за ознакою статі, має право звернутися зі скаргою до державних органів, органів влади Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування та їх посадових осіб, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та/або до суду в порядку, визначеному законом.

Крім загальних норм законодавства, які гарантують жінкам захист від дискримінації за ознакою статі та можуть застосовуватися у випадку сексуальних домагань, також існують спеціальні норми, що забезпечують захист від таких домагань. Якщо особа, повідомляє про сексуальні домагання до неї, необхідно встановити, які саме дії вчинялись та чи вбачаються в діях ознаки злочину, передбаченого 154 Кримінального кодексу України «Примушування до вступу в статевий зв'язок». Якщо дії полягали у непристойних висловлюваннях та жартах сексуального характеру, небажаних запрошеннях чи коментарях, небажаних доторканнях чи поплескуваннях, принизливих та образливих для особи, то є підстави для застосування норм Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» щодо сексуальних домагань і відшкодування завданої шкоди. Якщо дії полягали в примусі до актів сексуального характеру, необхідно проаналізувати дії на наявність ознак злочину, відповідно до статті 154 Кримінального кодексу України. У цьому випадку найефективнішим механізмом є звернення до суду з вимогою про компенсацію матеріальної чи моральної шкоди завданої сексуальними домаганнями (наприклад, у випадку незаконного звільнення).

Засоби захисту для осіб, на яких спрямована сексистська поведінка, різняться: від доволі простих виправних заходів до кримінального правосуддя, залежно від серйозності проблеми. У цьому посібнику не описано кримінальні правопорушення.

У широкому сенсі під час розробки належних санкцій і процедур подання скарг потрібно враховувати низку принципів. Санкції за порушення забороненої поведінки повинні відповідати серйозності такого порушення й можуть передбачати навіть відсторонення депутатів ради. Дрібніші порушення можуть каратися такими заходами, як публічне вибачення, публічний осуд, штрафи чи обов'язкове відповідне навчання або робота. Щоб санкції були ефективними, має існувати чіткий набір рекомендацій щодо належної поведінки та виявлення конкретних дій, що вважаються сексистськими. Їх можна навести в регламенті чи кодексі професійної етики органів місцевого самоврядування. Санкції повинні бути погоджені підписантами кодексу професійної етики. Відповідні установи повинні бути залучені до забезпечення виконання, як-от Офіс Омбудсмана та/чи місцеві ради з питань етики чи спеціалісти з підзвітності там, де вони існують.

Крім санкцій, застосованих щодо кривдника, у будь-якій країні місцеві чи регіональні структури з питань підзвітності (наприклад, Офіс Омбудсмана чи рада з питань етики) можуть надавати жертві засоби захисту чи компенсацію. Право вимагати відшкодування може мати форму фінансової компенсації, як-от відшкодування загальної шкоди через втрату права на свободу від дискримінації та приниження особистої гідності. Для жертви сексистської поведінки також може бути передбачено компенсацію грошей, можливостей чи інших втрат, яких вона зазнала через дискримінаційну поведінку чи цькування.

Нефінансові засоби захисту також є варіантами для постраждалих від сексизму. Вони можуть бути корисні окремим особам завдяки таким заходам, як захист від подальших дій із боку кривдника та публічне вибачення. Крім того, можуть передбачатися засоби захисту громадських інтересів, які призначені вплинути на ширше коло суспільства, зокрема інших людей, які могли постраждати від дискримінації. Ці засоби захисту можуть підвищувати обізнаність, щоб сприяти кращому розумінню проблеми сексизму та дискримінації й запобігати їй у майбутньому. До прикладів засобів захисту громадських інтересів у випадку сексистської поведінки в органах місцевої влади належить зміна внутрішньої політики для надання кращого захисту, розробка/покращення внутрішніх процедур подання скарг на порушення прав людини, впровадження освітніх програм чи публічне розміщення кодексів етики в приміщеннях органів місцевого самоврядування.

ПРИКЛАД ПРОЗОРИХ ПРОЦЕДУР ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДОТРИМАННЯ КОДЕКСІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ЕТИКИ



Канада. Прозорі й доступні процедури подання скарг сприяють ефективному застосуванню кодексів професійної етики. Місто Беррі має чіткі процедури подання скарг на порушення кодексів професійної етики й публікує їх на своєму вебсайті. Нижче наведено їх короткий зміст.

Неофіційні скарги

Будь-яка особа, яка виявила чи стала свідком поведінки або дій із боку депутатів ради, що ймовірно суперечать Кодексу, може висловити своє занепокоєння одним зі способів нижче.

- Повідомити депутату, що така поведінка суперечить Кодексу.
- Попросити його припинити заборонену поведінку чи дії.
- Якщо можливо, потрібно повідомити про своє вдоволення чи незадоволення реакцією на висловлене занепокоєння.
- Вести письмовий реєстр інцидентів із зазначенням дати, часу, місця, присутності інших осіб та іншої важливої інформації, зокрема заходів, ужитих для розв'язання питання.
- Якщо отримана у відповідь на неофіційну процедуру реакція незадовільна, відповідна особа може подати офіційну скаргу, звернувшись до Уповноваженого з питань доброчесності.

Офіційні скарги

Будь-яка особа, яка виявила чи стала свідком поведінки або дій із боку членів ради, що ймовірно суперечать Кодексу, може висловити своє занепокоєння, скориставшись офіційною процедурою подання скарг.

- Усі офіційні скарги потрібно подавати за допомогою міської Форми скарг/афідавіту.
- Скарга повинна включати пояснення того, чому описана в ній проблема суперечить Кодексу. Крім того, у Форму скарги/афідавіту потрібно додати докази на підтримку звинувачення, інформацію про свідків і конкретні деталі випадку. Після цього її потрібно подати Уповноваженому з питань доброчесності.

Він / вона визначить, чи скарга стосується недотримання Кодексу чи порушення інших кодексів, як-от про дискримінацію та цькування, зокрема, чи пов'язана вона з кримінальним питанням.

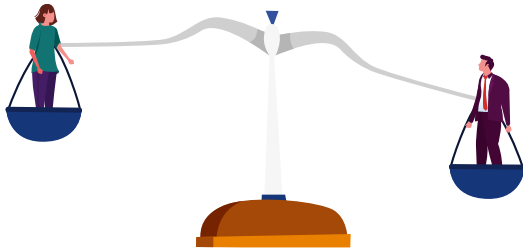
Див.: <https://www.barrie.ca/City%20Hall/MayorCouncil/Documents/Code%20of%20Conduct%20Complaint%20Procedure%20-%2008%202019.pdf>

Забезпечення достатніх ресурсів

Щоб забезпечити ефективні методи захисту, а також сприяти здійсненню інших заходів, запропонованих у цьому посібнику, органи місцевого самоврядування повинні гарантувати достатнє їх фінансування. Для сильної інституційної реакції на сексизм в органах місцевого самоврядування потрібно виділяти фінанси й людські ресурси. Наприклад, укомплектування посад, відповідальних за підзвітність, навчання й підвищення обізнаності, процедури розробки й затвердження кодексів професійної етики, розслідування та звітування неможливо реалізувати належним чином, якщо для цього на постійній основі не будуть виділятися достатні ресурси.

В Україні існують ресурси, присвячені залученню громадськості до цієї теми, однак доступно мало інформації про виділення фінансування на розгляд внутрішніх скарг. Зауважте, що ці ресурси необхідні для здійснення внутрішніх заходів подолання сексизму в органах місцевого самоврядування і не мають бути пов'язані з витратами для реалізації державної та регіональної політики реагування на сексуальні домагання та насильство (як-от фінансування медичних потреб та заходів безпеки).

Сприяння ґендерній рівності на місцевому рівні врядування через конкретні заходи



Хоча увага в цьому посібнику приділена визначенню конкретних стратегій боротьби із сексизмом в органах місцевого самоврядування, так само важливо вживати заходів щодо першопричин сексизму через сприяння ґендерній рівності в органах місцевої влади. В останньому розділі надано короткий огляд деяких основних заходів для сприяння ґендерній рівності в органах місцевої влади.

Затвердження тимчасових спеціальних заходів (ТСЗ) для органів місцевого самоврядування

Тимчасові спеціальні заходи (ТСЗ) «націлені на пришвидшення процесу покращення становища жінок для забезпечення фактичної рівності з чоловіками, а також на здійснення структурних, соціальних і культурних змін, необхідних для виправлення минулих і поточних форм і наслідків дискримінації щодо жінок, а також на надання їм компенсації за нерівноправність і завдану шкоду».⁵⁶

Ґендерні квоти (найвідоміша форма ТСЗ) виявились ефективними в збільшенні представництва жінок у виборних органах по всьому світу. Ґендерні квоти можуть бути встановленими законом чи добровільними. Є дві форми встановлених законом квот: квоти для кандидатів і зарезервовані місця. Як видно з назви, квоти для кандидатів гарантують більш справедливий ґендерний баланс серед кандидатів, але не гарантують досягнення цілей. Квоти зарезервованих місць передбачають, що певну частку місць відводять для недостатньо представленої статі, завдяки чому гарантують мінімальний рівень представництва. До затвердження в Україні Виборчого кодексу ґендерні квоти на місцевому рівні були добровільними. Нещодавня виборча реформа в Україні закріплює квоти, зокрема, на місцевому рівні. Нею також змінено виборчу систему, що використовувалася на місцевому рівні, а це також впливає на ефективність квот. У майбутньому на місцевих виборах Україна використовуватиме багатомандатні виборчі округи. Очікується, що багатомандатна система сприятиме більшому представництву жінок. Разом із новими правилами щодо квот і суворішими заходами контролю виконання ці зміни обіцяють збільшити представництво жінок в радах різних рівнів.

Зокрема, згідно з новою виборчою системою, за яку проголосували в кінці 2019 року,⁵⁷ депутати міських рад у містах із понад 90 000 виборців і обласних рад обиратимуться за пропорційною системою з відкритими списками. Застосовуватиметься встановлена

законом 40% квота, зокрема кожна п'ятірка виборчого списку має включати 2 кандидатів іншої статі.

Вибори депутатів до менших місцевих рад проводитимуть за багатомандатною мажоритарною виборчою системою, за якої виборці голосуватимуть згідно із системою єдиного неперехідного голосу. У таких громадах порогова квота для представників/ці іншої статі становить 30%.

Під час місцевих виборів у 2020 році Центральна виборча комісія не реєструватиме партії, які не дотрималися квоти. Попри ці досягнення, квоти для кандидатів не можуть гарантувати вибір жінок на посади й не усувають проблему сексизму, з якою жінки стикаються після обрання. Тому їх потрібно посилити іншими заходами з метою активної боротьби із сексизмом і сексуальними домаганнями в органах місцевої влади.

Квоти – лише один із видів ТСЗ, які можна затвердити для розширення представництва жінок. Інші підходи:

- спеціальні інформаційно-просвітницькі кампанії та кампанії в ЗМІ;
- програми розвитку потенціалу для кандидаток і жінок на виборних посадах;
- підтримка фінансування кампаній для жінок, які балотуються на посаду;
- добровільні квоти для партій та інші.

Інші структурні реформи та політика

Окрім законодавчих змін до виборчих законів і систем, існує також багато ініціатив, які можна здійснити на місцевому рівні, щоб посилити гендерну рівність і відповідно подолати сексизм. До них належать заходи, яких вживають безпосередньо органи місцевого самоврядування, а також заходи з боку національних і регіональних органів влади для управління органами місцевого самоврядування. Деякі з цих заходів наведено нижче.

Запровадження обмежень термінів. Обмеження термінів повноважень для депутатів рад сприяють змінності та відкривають нові простори для участі жінок. Пропозиції щодо обмеження термінів можуть бути реалізовані завчасно, щоб поточні депутати змогли досягнути поставлених цілей політики.

Сприяння гендерно-рівному робочому середовищу для депутатів та депутаток місцевих рад. Це може включати запровадження програм батьківських відпусток, забезпечення дитячих садків і покриття всіх витрат на догляд за дітьми для депутатів/ток місцевих рад, дозвіл на дистанційне відвідування засідань, посилення використання технологій у робочих приміщеннях і перегляд часу проведення засідань (унікнення вечірніх засідань), щоб депутати, які мають обов'язки з догляду за родиною, могли відвідувати їх.

Затвердження політики гендерної рівності на керівних посадах. Депутати місцевої ради можуть адаптувати політику для сприяння гендерній рівності через діяльність ради, зокрема гарантувати баланс у всіх комітетах і рівне представництво на керівних посадах.

Проактивний рекрутинг. Органи місцевої влади повинні публічно сприяти ґендерно-збалансованому рекрутингу задовго до передвиборчого періоду, щоб заохотити рівне представництво. Це може бути цілеспрямоване підвищення обізнаності й інформаційні сесії.

Координатор з ґендерних питань. Визначення координатора з ґендерних питань або комітету з питань різноманіття в органах місцевого самоврядування може стати механізмом для сприяння моніторингу й новим ініціативам.

Відповідно до закону «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», у багатьох об'єднаних територіальних громадах (ОТГ) України призначено уповноважену особу (координатора) з питань рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, запобігання й протидії насильству за ознакою статі. Положення про уповноважену особу з питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків може бути затверджено на сесії ради або розпорядженням голови. Положення визначає уповноважену особу, її повноваження та права. Для надання допомоги також можна на добровільній основі запросити радниць/ків з ґендерних питань. Більшість українських обласних державних адміністрацій мають радниць з ґендерних питань.

Навчання. Регулярні навчальні заходи для місцевих депутатів, які проводять у режимі онлайн і офлайн, допомагають покращити здатність розпізнавати сексизм та протидіяти йому, а також стати більш готовими до розробки чутливішої місцевої політики, що сприяє рівності в громаді й установах.

Використання ґендерно-інклюзивної мови в державних документах. Європейський Союз дає таке визначення ґендерно-інклюзивній мові: «загальний термін, що охоплює використання несексистської мови, інклюзивної чи ґендерно-справедливої лексики. Мета ґендерно-нейтральної лексики – уникати слів, які можна розтлумачити як упереджені, дискримінаційні чи принизливі, й такі, що натякають на те, що одна стать чи соціальний ґендер є нормою. Використання ґендерно-справедливої та інклюзивної лексики також допомагає послабити ґендерні стереотипи, сприяти соціальним змінам і досягненню ґендерної рівності».⁵⁸ Принцип ґендерно-інклюзивної мови потрібно застосовувати в державних документах, а також у внутрішній політиці та повідомленнях на всіх рівнях влади. Прикладом способу досягнення цього є Греція, де Генеральний секретаріат з питань ґендерної рівності (GSGE) розробив Посібник із ґендерно-інклюзивної лексики в державних документах. Після опитування, проведеного ОГС, Кіпр також підготував буклет/посібник, призначений викоренити лексичний сексизм у державних документах. Далі інформацію поширили на семінарах, організованих Офісом Уповноваженого з питань ґендерної рівності та національним механізмом з прав жінок.⁵⁹

Щоб переглянути більше прикладів, див.:

Gender in Local Government: A Sourcebook for Trainers («ґендер в органах місцевої влади: збірник матеріалів для тренерів», Програма ООН з населених пунктів, 2008): https://www.un.org/womenwatch/directory/pdf/Source_BK_9-May.pdf

Manual for Gender Equality at The Local Level («Посібник із ґендерної рівності на місцевому рівні», ОБСЄ, 2015): <https://www.osce.org/bih/216636?download=true>

Висновок

Щоб покласти край сексизму в органах місцевого самоврядування, місцевим депутатам і громадянському суспільству, правоохоронним органам, органам регіональної та державної влади потрібно докласти спільних зусиль. Почавши з надання достовірних даних, постановки чітких цілей і забезпечення спільного розуміння масштабу й характеру проблеми, органи місцевої влади можуть затвердити низку стратегій для розв'язання проблеми сексизму та сприяння ґендерній рівності в місцевій політиці.

Органи місцевої та регіональної влади можуть демонструвати свої зобов'язання щодо подолання сексизму через розробку належних структур і політики протидії сексизму та сприяння рівності у відповідних установах. Виділення достатніх фінансових та людських ресурсів, включно з посадовими особами, відповідальними за підзвітність, забезпечить застосування та виконання цих зобов'язань. Присвятивши себе прозорій практиці та створенню ґендерно-інклюзивної інституційної культури, органи місцевого самоврядування вибудовують довіру та можуть успішніше виконувати свої повноваження.



Посилання

¹ Рекомендація CM/Rec(2019)1 Комітету міністрів державам-членам щодо запобігання сексизму та боротьби з ним. <https://search.coe.int/cm/pages/resultdetails.aspx?objectId=090000168093b26a>

² Там само.

³ iKnow Politics. Онлайн-обговорення участі жінок в органах місцевого самоврядування, лютий – березень 2018р. <https://www.iknowpolitics.org/en/discuss/e-discussions/womens-participation-local-government>

⁴ МЦСР. Моніторинговий звіт 2019 http://ukrstat.gov.ua/menu/st_rozv/publ/SDGs-MonitoringReport_v08_24.09.2019.pdf

⁵ Ситуація станом на 1 лютого 2019 р. <https://www.oscepa.org/documents/special-representatives/gender-issues/report-17/3868-2019-annual-session-report-by-the-special-representative-on-gender-issues-eng/file>

⁶ Міжпарламентський союз <https://data.ipu.org/women-ranking?month=3&year=2020>

⁷ Програма розвитку ООН <https://www.ua.undp.org/content/ukraine/en/home/presscenter/pressreleases/2019/ukraine-ranks-mid-table-in-undps-2019-human-development-report.html>

Всесвітній економічний форум http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf

⁸ Чи можлива гендерна рівність в Україні? Досвід останніх місцевих виборів <https://krytyka.com/en/articles/gender-equality-possible-ukraine-lessons-last-municipal-elections>

⁹ <http://oblrada.odessa.gov.ua/pro-oblasnu-radu/deputatskyj-korpus/zagalnyj-sklad/>

¹⁰ <https://chor.gov.ua/oblasna-rada/deputati/itemlist/category/312-deputatskyi-korpus-oblasnoi-rady-7-ho-sklykannia>

¹¹ Громадянська мережа ОПОРА проаналізувала склад 52 міських та обласних рад станом на квітень 2020 року Гендерний баланс у місцевих радах <https://www.oporaua.org/news/vybory/partii/19941-gendernii-balans-u-mistsevikh-radakh>

¹² Слово і діло <https://www.slovoidilo.ua/2018/03/08/infografika/polityka/skilky-zhinok-sered-nardepiv-ministriv-meriv-ta-holiv-silrad>

¹³ Конституція України <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>

¹⁴ Виборчий кодекс України: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/396-20>

¹⁵ Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>

¹⁶ Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17>

¹⁷ Державна соціальна програма... <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273-2018-%D0%BF>

¹⁸ Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/113-2016-%D1%80>

¹⁹ Національний план дій з виконання рекомендацій до періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/634-2018-%D1%80>

²⁰ Міністерство соціальної політики України Наказ «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», 29 січня 2020 р. <https://www.msp.gov.ua/documents/5627.html?PrintVersion>

²¹ Це твердження адаптовано з публікації Канадського союзу державних службовців (CUPE), «Припинити цькування: посібник для працівників CUPE» (Stop Harassment: A Guide for CUPE Locals), 14 серпня 2018 р. <https://cupe.ca/stop-harassment-guide-cupe-locals-1>

²² За даними проведеного Ла Страдою аналізу ситуацій насильства стосовно жінок у політиці, що охоплює 2010–2018 роки, <https://www.wfd.org/2018/08/06/violence-against-women-in-politics-case-study-ukraine/>

²³ Блог ПРООН. Blerta Cela: Women can talk politics too, 7 березня 2019 р. <https://www.ua.undp.org/content/ukraine/en/home/blog/2019/women-can-talk-politics-too.html>

²⁴ Міжнародна фундація виборчих систем (IFES). Насильство в Інтернеті стосовно жінок у політиці в Україні, листопад 2019 р. https://www.ifes.org/sites/default/files/online_violence_against_women_in_politics_in_ukraine.pdf

²⁵ Блог ПРООН. Blerta Cela: Women can talk politics too, 7 березня 2019 р. <https://www.ua.undp.org/content/ukraine/en/home/blog/2019/women-can-talk-politics-too.html>

²⁶ Міжнародна фундація виборчих систем (IFES). Насильство в Інтернеті стосовно жінок у політиці в Україні, листопад 2019 р. https://www.ifes.org/sites/default/files/online_violence_against_women_in_politics_in_ukraine.pdf

²⁷ Див. Рекомендації щодо Оцінювання впливу рівноправності та Шаблон, розроблені організацією UK Research and Innovation (UKRI). <https://bbsrc.ukri.org/documents/equality-impact-assessment-guidance-template-pdf/>

²⁸ Житомирська міська рада <http://zt-rada.gov.ua/files/upload/sitefiles/img1531136603.jpg>

²⁹ Житомирська міська рада [http://zt-rada.gov.ua/?3506\[0\]=254](http://zt-rada.gov.ua/?3506[0]=254)

³⁰ 11:1, Закон про рівноправність, 2010 р. 19 листопада 2019 року колишній Прем'єр-міністр Девід Камерон виступив на конференції Конфедерації британської промисловості й оголосив, що державні департаменти більше не будуть зобов'язані здійснювати оцінювання EIA. У багатьох регіонах це оцінювання досі використовують на добровільній основі.

³¹ Волинський пресклуб, «Гендерна чутливість регіональних медіа»: <http://surl.li/clsb>

³² Гендерний моніторинг на позачергових виборах народних депутатів у 2019 році: <https://www.uwf.org.ua/news/11720>

³³ Гендерний моніторинг місцевих виборів 2015 року: https://issuu.com/wcuwcu/docs/vybory2015_infographics_a5_press

³⁴ Академія жіночого лідерства (Програма DOBRE) https://www.uwf.org.ua/project_activities/academydobre

³⁵ Європейський інститут із гендерної рівності. «Залучення молодих жінок у політику: Проект «Від жінок до жінок» (Bringing Young Women into Politics: The Project "From Woman to Woman) (Португалія). Європейський інститут із гендерної рівності, 2015 р. <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices/portugal/bringing-young-women-politics-project-woman-woman>

³⁶ Конгрес місцевих і регіональних влад, Комітет з управління Звіт CG35(2018) щодо прозорості та відкритого уряду, 7 листопада 2018 р. <https://rm.coe.int/transparency-and-open-government-governance-committee-rapporteur-andre/16808d341c>

³⁷ Вебсайт ініціативи «Партнерство «Відкритий Уряд»: <https://www.opengovpartnership.org/>

³⁸ Мережа асоціацій місцевих органів влади Південно-Східної Європи (2019): <http://www.nalas.eu/Event/Details/Forum19>

³⁹ Мережа «Жінки Співдружності в місцевій владі»

⁴⁰ Федерація канадських муніципалітетів: <https://fcm.ca/en/programs/women-in-local-government>

⁴¹ Об'єднані міста та органи місцевого самоврядування Африки (UCLG Африка) <https://www.uclga.org/>

⁴² Національний паралельний звіт з виконання Україною Пекінської декларації та Платформи дій: Пекін 25+ <http://library.fes.de/pdf-files/bueroes/ukraine/15878.pdf> decentralization.gov.ua/en/starosta

⁴³ Староста – новостворена інституція місцевого самоврядування, що призначена гарантувати, що інтереси всіх жителів сіл в об'єднаних територіальних громадах представлено належним чином. Старости обирають на період терміном у 5 років. Староста є членом виконавчого комітету, що представляє інтереси жителів села й слугує зв'язкою між органами влади та громадою села. <https://decentralization.gov.ua/en/starosta>

⁴⁴ Музей жіночої та гендерної історії: <https://www.genderculturecentre.org/muzey-zhinochoi-ta-gendernoi-istorii-gendermuseum/>

⁴⁵ https://www.youtube.com/watch?v=k7OcoSSs_nA&feature=emb_logo

⁴⁶ Подкаст No Second Chances («Другого шансу немає»): <https://nosecondchances.ca/the-podcast/>

⁴⁷ Подкаст Governing: <https://www.governing.com/23-percent-podcast>

⁴⁸ Посібник для членів муніципальних рад Онтаріо (2018): <https://www.ontario.ca/document/ontario-municipal-councillors-guide-2018/2-accountability-and-transparency>

⁴⁹ Міністерство розвитку громад та територій України
<https://www.minregion.gov.ua/press/news/gennadiy-zubko-prezentuvav-7-kroktiv-do-gendernoyi-rivnosti-v-gromadah/>

⁵⁰ Адаптовано з Посібника для членів муніципальних рад Онтаріо, 2018. <https://www.ontario.ca/document/ontario-municipal-councillors-guide-2018/2-accountability-and-transparency>

⁵¹ Уряд Західної Австралії, Рада з питань стандартів органів місцевого самоврядування <https://www.dlgsc.wa.gov.au/local-government/local-governments/compliance-and-governance/local-government-standards-panel>

⁵² Звіт Уповноваженого з питань доброчесності про розслідування скарг на основі кодексу професійної етики #011717(F) щодо заступника міського голови Майкла ді Біаса: https://www.vaughan.ca/council/minutes_agendas/AgendaItems/SPCW0523_17_1.pdf

⁵³ Європейська мережа національних інституцій з прав людини: <http://ennhri.org/our-members/ukraine/>

⁵⁴ Офіс Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини: <http://www.Ombudsman.gov.ua/ua/page/secretariat/regionalni-predstavnicztva-upovnovazhenogo/>

⁵⁵ Щорічний звіт Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини щодо дотримання й захисту прав людини та свобод громадян України: <http://www.Ombudsperson.gov.ua/>

⁵⁶ Загальна рекомендація №25 щодо пункту 1 статті 4 Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, що стосується тимчасових спеціальних заходів: [https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20\(English\).pdf](https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20(English).pdf)

⁵⁷ Виборчий кодекс України: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/396-20>

⁵⁸ Гендерно-нейтральна мова в Європейському Парламенті (2018): https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/151780/GNL_Guidelines_EN.pdf

⁵⁹ Комісія з питань гендерної рівності Ради Європи. Збірка найкращих практик для запобігання та подолання сексизму в державах-членах Ради Європи, 4 червня 2018 р.

Запобігання та боротьба із сексизмом в місцевій політиці є важливими у гарантуванні рівної участі жінок та чоловіків та забезпеченні їх рівних можливостей у місцевій політиці.

У цьому посібнику наведено практичні поради з боротьби із сексизмом на місцевому рівні та приклади заохочення жінок до більш активного залучення у процесах прийняття рішень. Посібник призначений для використання представниками органів місцевого самоврядування, їх національних асоціацій, а також буде корисним для тих, хто може стати потенційною мішенню сексистського насильства та гендерно-зумовленої дискримінації, наприклад жінок-кандидаток та керівниць.

Боротьба із сексизмом у місцевому самоврядуванні вимагає конкретних рішень на всіх рівнях влади у партнерстві з правоохоронними органами та громадянським суспільством. Практичні кроки, такі як збір надійних даних, підвищення обізнаності та розвиток спроможності, можуть забезпечити досягнення спільного розуміння обсягу та природи цієї проблеми. Чіткі цілі та зобов'язання з боку органів державної влади за наявності достатніх ресурсів для забезпечення підзвітності обумовляють більш прозорі структури, гендерно-інклюзивну інституційну культуру та гендерну рівність

UKR

www.coe.int

Рада Європи – провідна правозахисна організація континенту. Вона складається з 47 держав-членів, з яких 28 є одночасно членами Європейського Союзу. Конгрес місцевих та регіональних влад – це інституція Ради Європи, відповідальна за зміцнення місцевої та регіональної демократії у всіх 47 державах-членах. Складається з двох палат – Палати місцевих влад та Регіональної палати – та трьох комітетів, до складу яких входять 648 виборних посадових осіб, що представляють понад 150 000 місцевих та регіональних влад.

The Congress



Le Congrès

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE