



ГЕНДЕРНИЙ ПІДХІД В РОБОТІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ З НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЙ

ПРАВИЛА ВЗАЄМОДІЇ



Відео увімкнене



Звук вмикаємо,
коли говоримо



Повага та партнерство



Ставимо питання



СТАТЬ ТА ГЕНДЕР



СТАТЬ - АНАТОМО-БИОЛОГІЧНІ ВІДМІННОСТІ, НА ОСНОВІ ЯКИХ ЛЮДИ ВИЗНАЧАЮТЬСЯ ЯК ЧОЛОВІКИ АБО ЖІНКИ

Стать та гендер



Іноді стать не є очевидною в момент народження. Статистики говорять, що таке трапляється у 0,5-2% народжень

**Більше на тему інтерсекс-людей читайте на сайті [Громадської організації «Egalite Intersex Ukraine»](#) та в [інтерв'ю з Юлією Пустовіт](#), засновницею організації*



ГЕНДЕР – СОЦІАЛЬНО ЗАКРІПЛЕНІ РОЛІ, ПОВЕДІНКА, ДІЯЛЬНІСТЬ І ХАРАКТЕРНІ ОЗНАКИ, КОТРІ ПЕВНЕ СУСПІЛЬСТВО ВВАЖАЄ НАЛЕЖНИМИ ДЛЯ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ

СТ. 3 КОНВЕНЦІЇ РАДИ ЄВРОПИ ПРО ЗАПОБІГАННЯ НАСИЛЬСТВУ СТОСОВНО ЖІНОК І ДОМАШНЬОМУ НАСИЛЬСТВУ ТА БОРОТЬБУ З ЦИМИ ЯВИЩАМИ

Стать та гендер

СТАТЬ

біологічна характеристика людини

відмінна будова статевих органів, пропорцій тіла,
співвідношення хромосом і гормонів

не змінюється (якщо не зроблена операція)

ГЕНДЕР

соціокультурні ролі і стосунки між чоловіками та
жінками

формується суспільством та є продуктом виховання
й освіти

може змінюватися

Стать та гендер



Чоловік, Франція, 1700-і роки



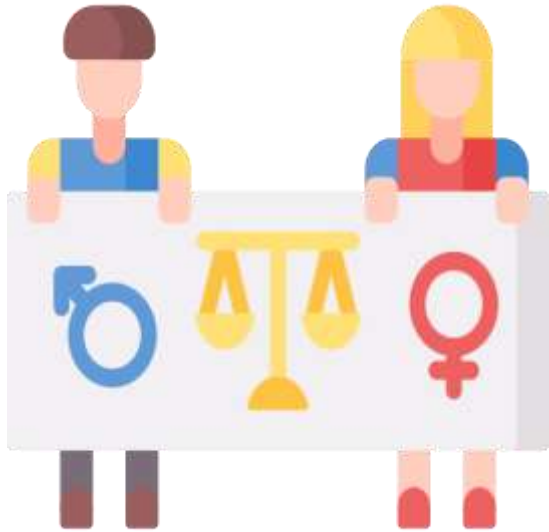
Чоловік, Франція, 2017 рік



Гендер може виглядати по-різному в
той самий час у різних місця

«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...».

Стаття 24 Конституції України



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

*ст. 1 Закону України
«Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»*

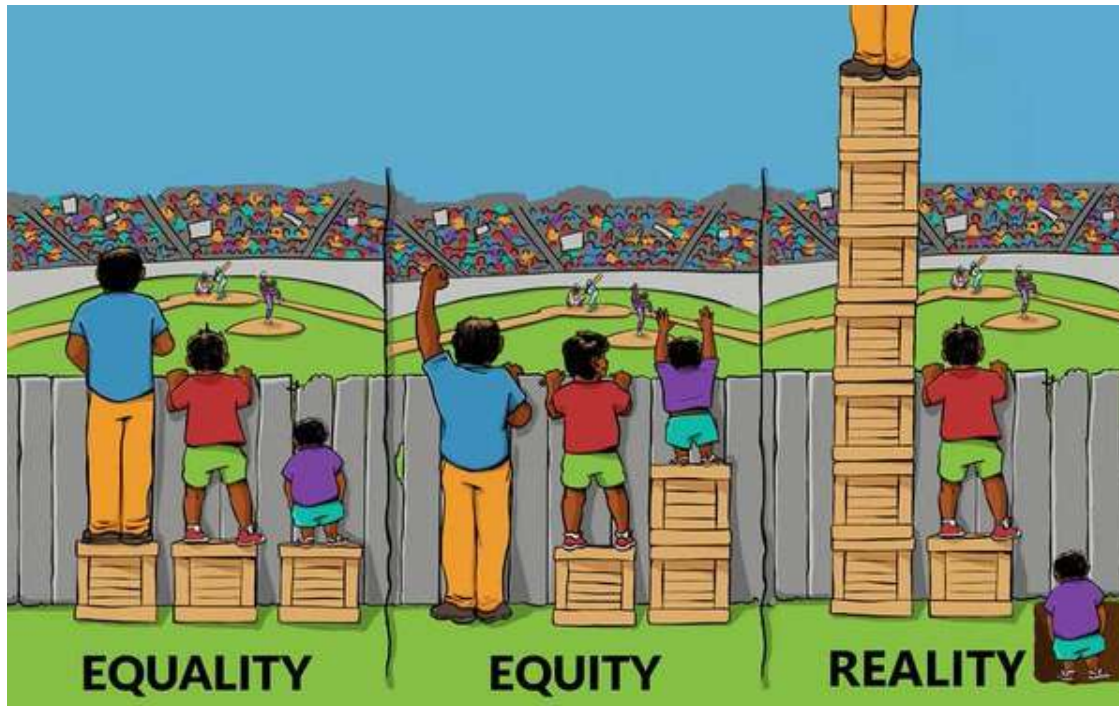
Гендерна рівність передбачає:

- ✓ рівний правовий статус жінок і чоловіків та **рівні можливості** для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства;
- ✓ рівний доступ до економічних ресурсів;
- ✓ рівний розподіл відповідальності в сім'ї;
- ✓ рівна можливість брати участь у процесі прийняття політичних/стратегічних рішень на всіх рівнях



Досягнення гендерної рівності в суспільстві – це не відбирання влади в чоловіків і передача її жінкам. Це процес, який веде до покращення рівня життя і чоловіків, і жінок

Гендерна нерівність — означає, що існує певне домінування однієї групи над іншою (чоловіки над жінками), яка зосереджує владу в своїх руках, бере на себе ризик та отримує матеріальні та моральні винагороди



Чоловіки

- В Україні чоловіків майже на 6% менше, ніж жінок, вони **живуть на 10 років менше**
- **Туберкульоз (70%), ВІЛ/СНІД (57%)** – переважно чоловічі хвороби. У 2018 р. 82,8% всіх померлих від туберкульозу склали чоловіки
- При розлученні дитина найчастіше залишається з матір'ю та право на спілкування батька з дитиною часто порушується
- Суїцид як явище в Україні характерне для чоловіків - **82, 3% з завершених самогубств скоєне чоловіками**
- Смертність чоловіків працездатного віку (25-49 років) у 3 рази більша порівняно із жінками
- Понад **90% всіх ув'язнених – чоловіки.**

Жінки

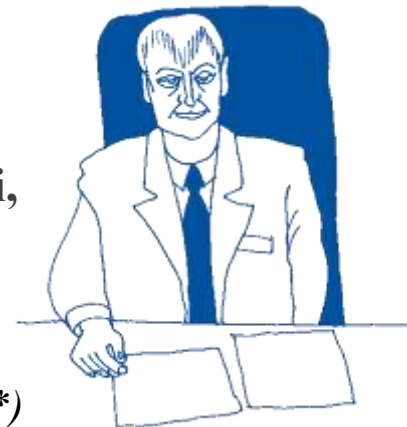
- Жінки більше **потерпають від всіх видів насильства** (90 % постраждалих від домашнього насильства – жінки)
- **Жінки працюють на 4–6 годин більше**, ніж чоловік (сільській місцевості цей час складає – 30 годин на тиждень), праця в домашньому господарстві **не враховується** як продуктивна, тому не оплачується та не враховується в пенсійних схемах.
- Середня **заробітна плата жінок в Україні на 22% нижча**, ніж у чоловіків (дані Держстату, 2019). Найбільший розрив у зарплаті спостерігається між жінками і чоловіками 30-35 років.
- **Представництво жінок** у Верховній Раді України становить 20,5%. Жодна жінка не очолює обласну державну адміністрацію, ані місто-мільйонник
- **Дві третини (67%) жінок стверджують, що у віці 15 років і старшому** вони зазнали **психологічного, фізичного** аб **сексуального насильства з боку партнера або іншої особи**



Рівність не означає однаковість!

ГЕНДЕРНІ РОЛІ - соціальні та поведінкові норми, які, в межах конкретної культури, вважаються соціально прийнятними для осіб конкретної статі

(Європейський інститут гендерної рівності)*



<https://eige.europa.eu/>

ГЕНДЕРНІ СТЕРЕОТИПИ

- загальноживані, спрощені, стійкі та упереджені уявлення про образи жінки та чоловіка, моделі їх поведінки у суспільстві, їх функції, обов'язки, потреби тощо



- можуть обмежувати розвиток природних талантів і здібностей дівчат і хлопців, жінок і чоловіків, їх освітній і професійний досвід, життєві можливості в цілому

Хоча чоловіки неупереджено оцінюють професійні якості жінок, 82% респондентів вважають, що існують «жіночі» та «чоловічі» професії

Частка респондентів, які загалом погодилися з твердженнями, %



Дослідження UNFPA: Сучасне розуміння маскулінності: ставлення чоловіків до тендерних стереотипів та насильства щодо жінок, 2018

Гендерний розрив - розрив (непропорційна різниця, невідповідність становища) у будь-якій сфері чи галузі між жінками та чоловіками з точки зору рівня їх участі, доступу, прав, винагороди чи переваг, які вони отримують

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ ВИМІРЮЄТЬСЯ РІВНІСТЮ МОЖЛИВОСТЕЙ!



ДИСКРИМІНАЦІЯ

ситуація, за якої **особа й/або група** осіб за їхніх *ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного й соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними чи іншими ознаками*, що були, є та можуть бути дійсними або припущеними (далі – певні ознаки), **знає обмеження у визнанні, реалізації чи користуванні правами та свободами в будь-якій формі**, встановленій цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними

ст. 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»

ОЗНАКИ, ЗА ЯКИМИ МОЖЕ ВІДБУВАТИСЯ ДИСКРИМІНАЦІЯ



DISABILITY



RACE



SEX



COLOR



NATIONAL
ORIGIN



RELIGION



FAMILY
STATUS

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

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

Сексуальне домагання - будь-яка форма небажаної вербальної, невербальної або фізичної поведінки сексуального характеру, метою або наслідком якої є порушення гідності особи, зокрема шляхом створення залякувального, ворожого, принизливого або образливого середовища

Стаття 40

Конвенція Ради Європи щодо запобігання насильству стосовно жінок та домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція)

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

*ст. 1 Закону України
«Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»*

Сексуальні домагання можуть охоплювати низку форм поведінки та практик сексуального характеру:

- як-от небажані сексуальні висловлювання чи прояви
- «жарти»
- показ зображень чи плакатів, які об'єктивують жінок
- фізичний контакт або насильницькі дії сексуального характеру

Сексуальні домагання можуть здійснюватися різними особами, включаючи колег, керівників, підлеглих та третіх осіб

Незалежно від форми, сексуальні домагання ***призводять до створення небезпечного та ворожого робочого середовища для людини, яка їх зазнає, а також для свідків та колег***

Міжнародна організація «Сексуальні домагання у сфері праці» праці

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/-gender/documents/briefingnote/wcms_752225.pdf

ПРОЦЕС ВИНИКНЕННЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ

СТЕРЕОТИП



УПЕРЕДЖЕННЯ



ДИСКРИМІНАЦІЯ

- Узагальнена думка
- На основі власного чи суспільного досвіду
- Починає діяти ще до того, як вмикається раціо

- Установка до дії
- Завжди негативна
- Складно позбутися

- Призводить до обмеження прав
- На основа упередження проти певної групи
- Карається законом

ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА

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

Міжнародні зобов'язання України у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

- Конвенція Ради Європи про захист прав людини та основоположних свобод 1950 року;
- Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права 1966 року;
- Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 року;
- Пекінська декларація і Платформа дій з гендерної рівності і розширення прав жінок 1995 року;
- **Резолюція 1325 Ради Безпеки ООН «Жінки. Мир. Безпека», 2000.** Це перша резолюція Ради Безпеки, в якій закріплено важливе значення рівної і повної участі жінок у питаннях миру та безпеки **Та пов'язані з нею 9** «сестринських» резолюцій;
- Основні **Конвенції Міжнародної організації праці (МОП)**, такі як: *Конвенція про рівне винагородження чоловіків та жінок за рівноцінну працю № 100 (1951), Конвенція про охорону материнства № 103, (1953), Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять № 111 (1958), Конвенція про рівне ставлення та рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками № 156 (1981)* Конвенція про рівне винагородження чоловіків та жінок за рівноцінну працю № 100 Конвенція про охорону материнства № 103 Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять № 111;
- **Резолюція «Перетворення нашого світу: порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 року», 2015 року.** Відповідно до якої, Україна взяла на себе зобов'язання адаптувати 17 Цілей сталого розвитку, серед яких фундаментальною є досягнення гендерної рівності (ціль 5 Цілі);

Резолюція Ради Безпеки ООН 1325 Жінки, мир, безпека (2000 рік)



***попередження
участь
захист
допомога та відновлення
(у тому числі миробудівництво
та судовий захист)**

- Фокус на важливості рівної та повної участі жінок у питаннях миру та безпеки, зокрема й у вирішенні конфліктів і запобіганні їм
- Гендерна інтеграція в миротворчих місіях і операціях (гендерний мейнстримінг)
- Забезпечення врахування специфічних потреб жінок і дівчат
- Захист жінок та дівчат від сексуального насильства й інших форм насильства під час конфлікту

ГЛОБАЛЬНІ ЦІЛІ

Сталого Розвитку



- *Конвенція Ради Європи про захист прав людини і основоположних свобод та Протоколи до неї (1953)*, ратифіковані Україною у 1995 році.
- *Європейська соціальна хартія, 1965 року*
- *Конвенція Ради Європи щодо запобігання насильству стосовно жінок та домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція)*, вступила в силу у 2014 році Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція)
- *Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки*. Уряд України виконує цілі Стратегії за допомогою *Державної соціальної програми щодо забезпечення рівних прав та можливостей до 2021 року*
- *Угоди про асоціацію між Україною, з однією сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, підписана у 2014* Угода про Асоціацію між ЄС та Україною
- У вересні 2020 року *Україна отримала офіційний статус учасниці «Партнерства Біарріц»*. Метою якого посилення відповідальності країн Великої сімки (G7) та консолідація зусиль інших держав щодо досягнення рівності жінок і чоловіків.

ЄВРОПЕЙСЬКІ ДИРЕКТИВИ

- **№ 79/7/ЄЕС від 19 грудня 1978 р.** про поступову реалізацію принципу рівності чоловіків і жінок у сфері соціального забезпечення
- **№ 2019/1158/ЄС від 20.06.2019 р.** про баланс професійного та особистого життя для батьків та піклувальників (замість директиви 2010/18/ЄС)
- **№ 92/85/ЄЕС від 19 жовтня 1992 р.** про вжиття заходів з поліпшення безпеки та охорони здоров'я на виробництві вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, або годують груддю
- **Ради 2004/113/ЄС від 13 грудня 2004 р.** про реалізацію принципу рівності чоловіків і жінок у доступі до товарів і надання послуг
- **Ради 2000/78/ЄС від 27.11.2000 р.** про встановлення загальних правил рівного ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності

- **Конституція України, 1996 року**
- **Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», 2005 року;**
- **Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», 2012 року;**
- **Національній стратегії у сфері прав людини та Плані дій з її реалізації, 2015 року**
- **Державна соціальна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року, від 11 квітня 2018 року;**
- **Національний план дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року від 5 вересня 2018 року;**
- **Річну національну програму під егідою Комісії Україна - НАТО на 2020 рік, в якій закріплено Ціль 1.3.5. «Жінки та чоловіки у секторі безпеки і оборони України користуються рівними правами та можливостями»;**
- **Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року (розпорядження КМУ від 28.10.2020)**

- Указ Президента №398/2020 “Про невідкладні заходи із запобігання та протидії домашньому насильству, насильству за ознакою статі, захисту прав осіб, які постраждали від такого насильства”, від 21.09.2020)
- Інструкція щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів (Наказ Міністерства соціальної політики України від 07.02.2020 р. № 86).
- Методичні рекомендації щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у трудових відносинах (Наказ Міністерства соціальної політики України від 29.01.2020 № 56).
- Методичні рекомендації щодо оцінювання гендерного впливу галузевих реформ (Наказ Міністерства соціальної політики від 14.04.2020 № 257).
- [Типове положення про відповідальний підрозділ з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків](#)
- [Типове положення про радника з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі](#) (Постанова КМУ №930 від 9.10.2020)

КОМПЛЕКСНИЙ ГЕНДЕРНИЙ ПІДХІД

Комплексний гендерний підхід або гендерний мейнстрімінг (*gender mainstreaming*) - інтеграція питань гендерної рівності на кожному етапі політичного процесу з метою сприяння рівності між жінками та чоловіками.

КОМПЛЕКСНИЙ ГЕНДЕРНИЙ ПІДХІД

- У системі ООН комплексний гендерний підхід був визначений та затверджений у 1997 р.

«Процес оцінки наслідків будь-якої запланованої дії для жінок та чоловіків, включаючи законодавство, політику чи програми за усіма напрямками та на усіх рівнях. Це стратегія, яка дозволяє розглядати проблематику чоловіків та жінок невід'ємним виміром процесу розробки, впровадження, моніторингу та оцінки політики та програм в усіх політичних, економічних, соціальних сферах таким чином, щоб жінки та чоловіки отримували рівні переваги, а нерівність не зберігалася...»

КОМПЛЕКСНИЙ ГЕНДЕРНИЙ ПІДХІД

- ставить людину у центр процесу формування політики,
- забезпечує краще управління,
- він охоплює як жінок, так і чоловіків, максимально використовуючи людські ресурси
- дозволяє врахувати відмінності між жінками та чоловіками
- спрямований на різне становище різних груп як жінок, так і чоловіків

КОМПЛЕКСНИЙ ГЕНДЕРНИЙ ПІДХІД

- гендерний підхід не призводить до додаткових витрат, а робить розподіл ресурсів гендерно рівним
- цей підхід потребує попереднього аналізу,
- ресурси, які з'являються в результаті його впровадження можна порахувати,
- при впровадженні цього підходу частіше за все треба просто розширити свій погляд на проблему та включити максимальну кількість різних груп до її аналізу та вирішення.

https://www.youtube.com/watch?v=Dh2B7ausEJo&ab_channel=%D2%90%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%BE%D0%BE%D1%80%D1%96%D1%94%D0%BD%D1%82%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B5%D0%B1%D1%8E%D0%B4%D0%B6%D0%B5%D1%82%D1%83%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8F%D0%B2%D0%A3%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D1%96

10 кроків впровадження комплексного гендерного підходу



Гендерна рівність вимірюється рівністю можливостей! А можливості створюються самими людьми тут і зараз. І це не стосується тільки формування законодавства, це також стосується **формування культури і цілком залежить від нас з вами**



Тематика А. Виконавча ефективність

1. Можливості й навчання
2. Доступ до послуг
3. Дані щодо злочинів за ознакою статі

Тематика В. Законодавство, політики та планування

4. Національні, регіональні та міжнародні норми права і стандарти
5. Інституційна політика, процедури та координація

Тематика С. Взаємодія з громадськістю

6. Громадська думка
7. Співпраця та консультації з громадою

Тематика D. Відповідальність і нагляд

8. Скарги на працівників ДСНС
9. Внутрішній та зовнішній нагляд

Тематика Е. Управління персоналом

10. Комплектування й добір
11. Політика утримання персоналу
12. Призначення, дислокація, службове підвищення та умови оплати праці
13. Менторство та підтримка
14. Інфраструктура та обладнання

Тематика F. Організаційна культура

15. Розуміння ґендерних питань і відносин між чоловічим та жіночим персоналом
16. Приклад лідерів та ДСНС в очах громадськості

<p>Тематика В. Законодавство, політики та планування</p>	<p>5. Інституційна політика, процедури та координація</p>	<p>... В. У яких документах стратегічного рівня планування діяльності ДСНС закріплено питання реалізації ґендерної рівності, відображено інші ґендерні цілі та/або положення національного законодавства щодо імплементації ґендерної політики?</p> <p>С. Як у посадових інструкціях, стандартних операційних процедурах і кодексах поведінки відображено різні способи впливу положень цих документів на чоловіків, жінок, дівчат і хлопців (наприклад, задоволення різних потреб працівників або постраждалих чоловічої та жіночої статі)?</p> <p>Д. Чи прийнято ДСНС (територіальними підрозділами, навчальними закладами) план дій з реалізації ґендерних політики у відомстві (підрозділі) Так/Ні ...</p>
---	---	--

ПОРАДИ ЩОДО ТОГО, ЯК ВІДБИРАТИ ОСНОВНІ ДОКУМЕНТИ ДЛЯ ВИВЧЕННЯ

- ✓ Виберіть документи, що є найбільш значущими для роботи організації/підрозділу
- ✓ Вивчіть також документи, що стосуються конкретно гендерної рівності та комплексного гендерного підходу, тому що вони можуть дати найкориснішу інформацію про способи, в які гендерні питання інтегровані в роботу в цілому;
- ✓ Документи, які стосуються гендеру тільки опосередковано чи мінімально, або в яких гендерне питання взагалі відсутнє, повинні більше сказати про те, де саме потрібні зміни.
- ✓ Гендерна чутливість документів – ще один важливий аспект для їх вивчення. Вона визначається не тільки інформацією, що міститься в документах (наприклад, застосування гендерно-чутливої мови.
- ✓ Перевірте чи сприяють положення гендерній рівності (сприяє реалізації прав через створення можливостей)
- ✓ Чи розбиті дані та інформація за статтю?

№ з/п	Завдання та функції структурного підрозділу	Ґендерні аспекти в рамках завдань та функцій	Перелік документів, що проаналізовано в рамках ґендерного оцінювання**	Характеристика проаналізованого документу	Конкретні положення акта законодавства	Пропозиції
1.	Внутрішня організація роботи	<p>Інституційна політика, процедури та координація</p> <p><i>Інформаційна довідка (методологія) п.5</i></p>	Положення про Сектор мобілізаційної роботи	Акт в цілому є ґендерно-нейтральним	<p>Пункт 6. Завідувач Сектору сприяє забезпеченню реалізації єдиної державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у межах своїх повноважень; дотримується, у межах компетенції, принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у своїй діяльності; забезпечує, у межах компетенції, виконання нормативно-правових актів з питань дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання дискримінації за ознакою статі та сексуального домагання</p>	

№ з/п	Завдання та функції структурного підрозділу	Ґендерні аспекти в рамках завдань та функцій	Перелік документів, що проаналізовано в рамках ґендерного оцінювання	Характеристика проаналізованого документу	Конкретні положення акта законодавства	Пропозиції
2.	Внутрішня організація роботи	Інституційна політика, процедури та координація <i>Інформаційна довідка (методологія) п.5</i>	Посадова інструкція головного спеціаліста СМР	Норма або акт в цілому є ґендерно-нейтральним	Ґендерне питання відсутнє	Додати положення щодо жінок та чоловіків/ питань рівності та недискримінації/ протидії насильству за ознакою статі

№ з/п	Завдання та функції структурного підрозділу	Гендерні аспекти в рамках завдань та функцій	Перелік документів, що проаналізовано в рамках гендерного оцінювання**	Характеристика проаналізованого документу	Конкретні положення акта законодавства	Пропозиції
1.	Розробка та впровадження зразків форменого одягу	<p>Інфраструктура та обладнання (врахування потреб жінок та чоловіків у забезпеченні форменим одягом</p> <p>Тематика Е. Управління персоналом п. 14</p> <p><i>Інфраструктура та обладнання</i></p> <p><i>В. Чи є відповідна форма одягу для жіночого персоналу, включно з формою для вагітних, для кожного рангу/рівня та кожної ролі?</i></p>	- Постанова КМУ № 81 від 14 лютого 2018 року «Про затвердження опису та зразків форменого одягу і відповідних знаків розрізнення осіб рядового і начальницького складу служби цивільного захисту та норм забезпечення форменим одягом»	<p>Акт в цілому є ґендерно-нейтральним</p> <p>В частині забезпечення певними видами формених зразків відповідає принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків</p>	<p>- Передбачені певні зразки одягу жіночого та чоловічого зразка</p> <p>II. Формений одяг осіб рядового і начальницького складу служби цивільного захисту</p> <p>5. Особи рядового і начальницького складу служби цивільного захисту - жінки</p> <p>користуються правилами носіння форменого одягу відповідно до свого звання, крім предметів, що замінюються:</p> <p>замість кашкета - капелюх;</p> <p>замість штанів - спідниці (за бажанням);</p> <p>замість напівчеревинок хромових - туфлі хромові;</p> <p>замість напівчобіт хромових утеплених - чобітки хромові утеплені;</p> <p>замість сорочок - блузи;</p> <p>замість краваток чоловічих - краватки жіночі</p>	Потрібно врахувати специфічні предмети гардеробу, які притаманні жінкам (форма для вагітних тощо)



<https://eca.unwomen.org/en/digital-library/publications/2021/1/the-practical-guide-to-gender-analysis-of-legislation-and-draft-regulations>



<https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/18%20-%20Department/18%20-%20PDF/02.2021/genderna-polityka.pdf>



№ з/п	Завдання та функції структурного підрозділу	Гендерні аспекти в рамках завдань та функцій	Перелік документів, що проаналізовано в рамках гендерного оцінювання	Характеристика проаналізованого документ	Конкретні положення акта законодавства	Пропозиції
1.						
...						



Сміливість
не має статі



Два обличчя твого порятунку

ДЯКУЮ ВАМ ЗА УВАГУ!

П&В