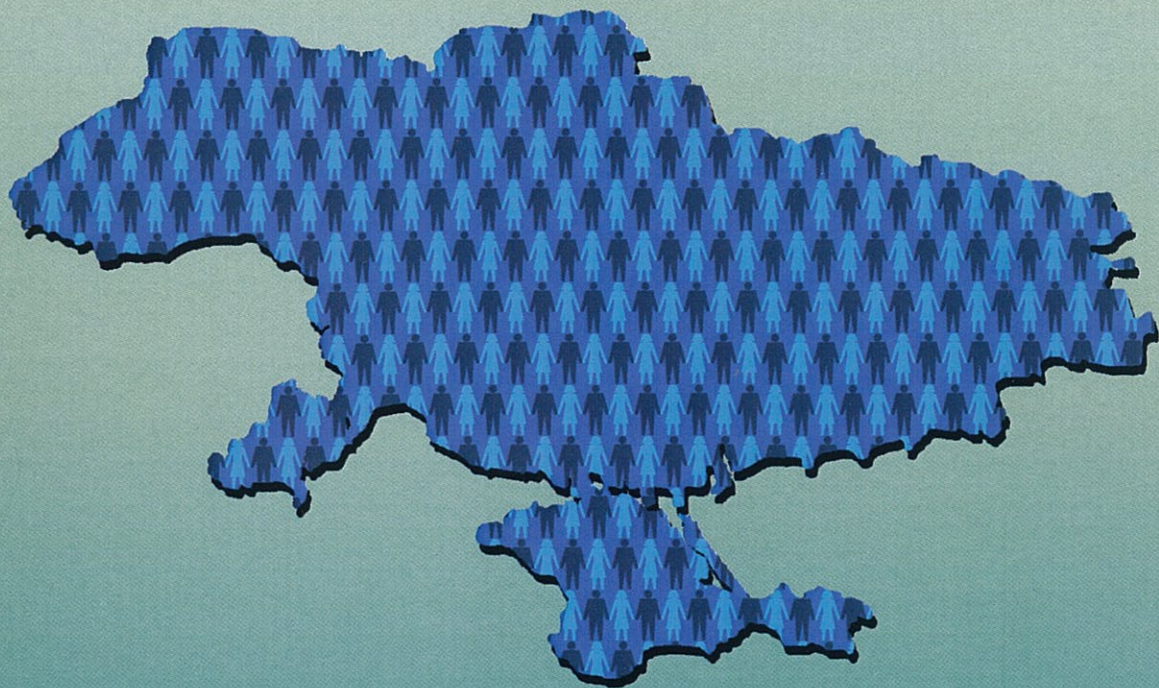


ПРОГРАМА РОЗВИТКУ ООН В УКРАЇНІ  
ПРОГРАМА РІВНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ ПРООН  
UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME  
UNDP EQUAL OPPORTUNITIES PROGRAMME



# ПРООН УКРАЇНА:

Огляд та рекомендації  
щодо впровадження  
гендерних підходів



# UNDP UKRAINE:

Review and Recommendations  
for Gender Mainstreaming

Програма розвитку ООН в Україні  
Програма рівних можливостей ПРООН  
United Nations Development Programme  
UNDP Equal Opportunities Programme



**ПРООН УКРАЇНА:  
огляд та рекомендації  
щодо впровадження  
ґендерних підходів**

**UNDP UKRAINE:  
Review and Recommendations  
for Gender Mainstreaming**

Київ 2006

**Автор**

*Маріна Благоєвіч (Белград, Сербія)*

**Редактори**

*Лариса Кобелянська*, керівник Програми рівних можливостей ПРООН

*Лілія Савич*, радник з правових питань Програми рівних можливостей ПРООН

*Ольга Аксьонова*, спеціаліст з питань інформації та документації Програми рівних можливостей ПРООН

**Внутрішній рецензент ПРООН**

*Петро Павличенко*, старший програмний менеджер ПРООН

**Робоча група Програми рівних можливостей ПРООН**

*Ірина Ігнатова*, експерт з питань громадянського суспільства та ЗМІ

*Володимир Морський*, адміністративний асистент

*Огляд та видання здійснене у рамках Програми рівних можливостей ПРООН за фінансової підтримки Гендерного тематичного трастового фонду.*

*Погляди, викладені у даній книжці, відображають думку авторів і можуть не збігатися з позицією ПРООН чи організацій та закладів системи ООН.*

*При використанні матеріалів посилання на дослідження обов'язкове.*

**Author**

*Marina Blagojevic (Belgrade, Serbia)*

**Editors**

*Larysa Kobelyanska*, UNDP Equal Opportunities Programme Project Manager

*Liliya Savych*, UNDP Equal Opportunities Programme National Justice Advisor

*Olga Aksyonova*, UNDP Equal Opportunities Programme Information and Documentation Officer

**UNDP-Ukraine Reviewer**

*Petro Pavlychenko*, UNDP Senior Programme Manager, Gender Focal Point

**UNDP Equal Opportunities Programme Working Group**

*Iryna Ignatova*, Expert on Civil Society and Media

*Volodymyr Morsky*, Administrative Assistant

*This volume were prepared and printed in the framework of UNDP Equal Opportunities Programme due to support of Gender Thematic Trust Found.*

*The UNDP does not guarantee the accuracy of the information included in this publication and accepts no responsibility whatsoever for any consequence of their use.*

*The material in this publication is copyrighted.*

ISBN 966-7048-73-X

© Програма розвитку ООН в Україні, 2006

© United Nations Development Programme in Ukraine, 2006

## **ЗМІСТ**

I. Впровадження гендерних підходів у діяльність ПРООН в Україні	5
Вступ	5
1. Загальні засади впровадження гендерних підходів у діяльність ПРООН в Україні	5
2. Концептуальні засади	7
3. Гендерні питання в Україні	10
4. Програма рівних можливостей ПРООН в Україні	11
5. Реалії і перспективи гендерних перетворень у ПРООН	13
Висновки	15
II. Рекомендації для ПРООН щодо впровадження гендерних підходів	16
1. Гендерний аналіз деяких програм та проектів ПРООН	16
2. Загальні рекомендації	20
3. Рекомендації щодо підвищення кваліфікації	21
4. Рекомендації щодо впровадження гендерних підходів на робочому місці	22
5. Рекомендації щодо інформування громадськості й зовнішніх зв'язків	23

## **CONTENTS**

I. Report – Gender Mainstreaming in UNDP Ukraine	25
Introduction	25
1. Framework for UNDP Gender Mainstreaming in Ukraine	25
2. Conceptual Framework	27
3. Gender in Ukraine	30
4. Equal Opportunity Programme in UNDP Ukraine	31
5. Opportunities and Challenges for Gender Mainstreaming	33
Conclusions	35
II. Recommendations for Gender Mainstreaming for UNDP	36
1. Gender Analysis of Programmes	36
2. General recommendations	40
3. Recommendations for Capacity Building	41
4. Recommendations for the Organization	42
5. Recommendations for Public Information and External Relations	43



# I. ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНИХ ПІДХОДІВ У ДІЯЛЬНІСТЬ ПРООН В УКРАЇНІ

## Вступ

«Рекомендації щодо впровадження гендерних підходів для ПРООН в Україні», а також представлений огляд містять відповіді на запитання «чому», «що» та «як» щодо впровадження гендерних підходів у діяльності ПРООН в Україні. Вони покликані забезпечити читачів інформацією про досягнуті результати у цій сфері та заохотити робити наступні кроки у цьому напрямі. Ці матеріали є оглядом і водночас збірником чинних документів, та логічно доводять необхідність і важливість гендерних перетворень. Вони також можуть бути корисними для тих, кому потрібно знайти чіткі аргументи на користь впровадження гендерних підходів у діяльність ПРООН в Україні, а також для тих, хто скептично ставиться до цих питань і недостатньо поінформований.

## 1. Загальні засади впровадження гендерних підходів у діяльність ПРООН в Україні

Згідно із Загальною оцінкою країни (2001-2005), уряд і ПРООН зобов'язуються тісно співпрацювати з державними установами, громадянським суспільством, іншими агенціями ООН та донорами з метою сприяння гендерній рівності та впровадження гендерних підходів на різних рівнях прийняття рішень, а також у різних сферах. Уряд і ПРООН висловили готовність включати гендерну складову у всі свої проекти як актуальний комплексний підхід. Це передбачає, що ПРООН робить свій внесок до загальної справи сприяння рівності між чоловіками й жінками, підвищення статусу жінок в Україні в усіх сферах життя для досягнення сталого розвитку людини й розбудови демократичної держави.

Пріоритетні сфери ПРООН у цьому напрямі були визначені у процесі консультацій з урядом і організаціями громадянського суспільства на центральному та регіональному рівнях. Процес відбувся за такими принципами:

- Посилення участі уряду у процесі впровадження гендерних підходів;
- Посилення співробітництва між урядом і громадянським суспільством у сприянні гендерній рівності;
- Співробітництво з місцевими органами влади, неурядовими організаціями, університетами й науково-дослідними організаціями для створення надійної інституційної бази на місцевому рівні; визначення 4-5 пілотних областей у центральній, західній, східній та південній Україні, де ця програма буде виконуватися у співпраці з місцевими адміністраціями та іншими органами влади.
- Комплексна програма, компоненти якої взаємопов'язані для максимального результату (наприклад, стратегія співпраці із засобами масової інформації повинна включати загальнонаціональне висвітлення всіх ключових подій програми).
- Розуміння, що чоловіки так само, як і жінки, у багатьох аспектах є частиною стратегії гендерних перетворень у якості партнерів та одержувачів допомоги (бенефіціаріїв);
- Сталість впливу програми;
- Розуміння, що гендерний підхід передбачає включення гендерного виміру в існуючу політику, програми й діяльність, а також реалізацію всіх ініціатив для вирішення специфічних питань гендерної нерівності.

### Чому гендерні перетворення є важливими?

Щодо цього існує п'ять основних причин.

#### ***Вони ставлять особистість у центр у процесі прийняття політичних рішень***

Політики змушені приділяти увагу різнобічному впливу політики на життя громадян, що в результаті призводить до застосування наближеного до людей підходу щодо управління сучасним суспільством.

#### ***Вони ведуть до кращого управління***

Якщо використовувати гендерні підходи у процесі підготовки політичних рішень, буде залучатися більше інформації, і це вкаже на ті випадки, коли політика не є гендерно нейтральною.

#### ***Вони залучають як жінок, так і чоловіків, і дають можливість повного використання людських ресурсів***

Оскільки особи, залучені до впровадження гендерних підходів зазвичай є безпосередніми виконавцями, це дозволяє залучити ширший спектр учасників цього процесу. Раніше питанням рівності здебільшого опікувалися окремі жінки, а завдяки використанню гендерних підходів використовується весь людський потенціал. Чоловіки також беруть активну участь у здійсненні заходів по досягненню гендерної рівності.

#### ***Вони роблять гендерну рівність видимою в основних напрямках розвитку суспільства***

Впровадження гендерних підходів демонструє, що гендерна рівність є важливим соціальним питанням, яке впливає на розвиток суспільства, а не «розкішшю». Це виводить питання, пов'язані з хедерною рівністю на новий якісний рівень.

#### ***Враховується відмінність і чоловіків, і жінок, а також різних соціальних груп***

Зазвичай стратегії, спрямовані на досягнення рівності, націлені на жінок в цілому, але ж впровадження гендерних підходів повинно враховувати різноманітність ситуацій, особливості різних груп, як жінок, так і чоловіків (жінок-мігранток, молодих жінок, чоловіків літнього віку тощо)<sup>1</sup>.

Для реалізації зазначених вище принципів було розроблено п'ять стратегічних сфер діяльності для досягнення гендерної рівності:

- Формування гендерно-чутливої політики
- Підтримка зусиль громадянського суспільства у формуванні гендерно-орієнтованої регіональної політики
- Доступ до справедливості (гендерна рівність і права людини)
- Впровадження гендерних підходів через засоби масової інформації та освіти
- Впровадження гендерних підходів через партнерство.

Сфера, яка стосується партнерства, базується на тісній співпраці ООН та уряду у всіх сферах практичної діяльності ПРООН:

- управління,
- боротьба з бідністю,
- ВІЛ/СНІД,
- інформаційні технології для розвитку,
- безпека людей (мир і попередження конфліктів),
- навколишнє середовище.

<sup>1</sup> Комплексный подход к проблеме равенства женщин и мужчин. Концептуальные рамки, методология и ознакомление с позитивным опытом. Страсбург, февраль 1999

Проекти й програми ПРООН у своїй реалізації тісно пов'язані з відповідними державними установами. Проектом «Впровадження ґендерних підходів у діяльність ПРООН України», який здійснювався Програмою рівних можливостей ПРООН у 2005–2006 рр. за підтримки Ґендерного тематичного трастового фонду, передбачалося, що багатосекторальне та багатоінституційне впровадження ґендерних підходів у діяльність урядового та неурядового секторів найбільш ефективно буде здійснюватися завдяки співпраці з програмами та проектами ПРООН. З цією метою Тематична ґендерна група, яка складається з національних програмних директорів та керівників проектів ПРООН повинна була сприяти у досягненні цих цілей. Крім того, передбачалося вироблення чітких механізмів для контролю за реалізацією цієї стратегії. Очікувалося, що кожен співробітник / співробітниця ПРООН, який/а працює у центральному офісі чи у проекті, повинні отримати знання та підвищити свою обізнаність з ґендерних питань і надалі популяризувати ідею ґендерної рівності. Очікувалося, що ґендерні перетворення стануть органічною частиною кожної програми та/або ініціативи ПРООН. Тематична ґендерна група повинна була поступово трансформуватися в Мережу фахівців-практиків із питань ґендерної рівності, яка б охоплювала державні інституції, ПРООН та інші організації, які сприяють розвитку.

Через п'ять років після підписання першої Угоди між ПРООН та урядом України, ПРООН в Україні розпочинає новий цикл ініціатив, які стосуються здійснення серйозних організаційних змін з метою запровадження ґендерних перетворень, як у діяльності та структурі самої ПРООН, так і в діяльності уряду. Необхідність цієї ініціативи зумовлена недостатньо ефективним впровадженням ґендерних підходів в існуючі програми та браком внутрішнього досвіду. Цей новий крок у діяльності щодо впровадження ґендерних підходів значною мірою завдячує значним досягненням ПРООН, які є очевидними у багатьох сферах. Досягнення Програми рівних можливостей ПРООН дають підстави сподіватися на ефективне впровадження ґендерних підходів і в інші сфери діяльності ПРООН. Підвищення кваліфікації як персоналу ПРООН, так і урядових партнерів з метою подальшого посилення ґендерного компоненту у сферах їхньої діяльності, є можливим і здійсненим, та є частиною загального глобального мандату ПРООН. Варто зазначити, що ініціатива, спрямована на посилення ефективності впровадження ґендерних підходів у діяльність ПРООН, її програм та проектів, співпала з іншими двома важливими подіями. Зокрема, Самміт ООН (Нью-Йорк, 2005 рік) фактично підтвердив важливість ґендерних перетворень, у той час як прийняття Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (8 вересня 2005 року) відкрило двері для нового етапу розвитку ґендерної рівності в Україні. Ці дві події створюють сприятливий клімат для подальшої роботи у сфері впровадження ґендерних підходів в українському представництві ПРООН.

## 2. Концептуальні засади

### Ґендерна рівність і розвиток

ПРООН є однією з ключових організацій, яка спрямовує свою діяльність на досягнення ґендерної рівності та намагається послідовно та ефективно впроваджувати ці підходи як інструмент досягнення ґендерної рівності у своїх зусиллях, спрямованих на розвиток. Розвиток і ґендерні питання взаємопов'язані, реальний розвиток не може бути досягнутий без ґендерної рівності й навпаки. ПРООН повинна забезпечити досягнення своїх цілей шляхом включення ґендерного компоненту в усі стадії аналізу, розробки програм, формулювання та імплементації програм, а також у процеси моніторингу та оцінки. Важливим є й те, щоб усі партнери ПРООН також прийняли та застосовували ґендерні підходи у сферах своєї діяльності. Ще одним викликом для ПРООН є необхідність застосування ґендерних перетворень у своїй власній організації, забезпечуючи високий рівень ґендерного паритету в процесі найму персоналу. Зв'язок між впровадженням ґендерних підходів у програми ПРООН та впливом на партнерів у цій галузі разом з досягненням ґендерного паритету в середині самої організації створює можливість для всебічного і комплексного впливу на соціальне, політичне й економічне середовище країни й несе велику відповідальність за фактичне досягнення ґендерної рівності.



ООН відзначила тісний зв'язок між питаннями людського розвитку та питаннями рівності. У Проекті заключного документу Всесвітнього Самміту ООН від 13 вересня 2005 року говориться: «Ми, як і раніше, переконані, що прогрес для жінок є прогресом для всіх»<sup>2</sup>. Крім того, було окреслено чіткі міжурядові зобов'язання щодо впровадження ґендерних підходів в основних сферах діяльності Організації Об'єднаних Націй, включаючи роззброєння, подолання бідності, макроекономіку, охорону здоров'я, освіту та торгівлю. У резолюції Ради Безпеки ООН № 1325, прийнятій у жовтні 2000 року, окреслено важливість приділенню більшої уваги щодо дотримання принципів ґендерної рівності під час операцій із підтримання миру. Виконання цих зобов'язань має на меті і забезпечення урахування ґендерних підходів у процесах довгострокового планування та документування у рамках ООН, середньострокового планування, програмних бюджетах і програмних оцінках (наприклад, Резолюція Генеральної Асамблеї, прийнята в грудні 1997 року (A/Res/52/100)). Сталий розвиток як ключова концепція стратегії розвитку ПРООН також тісно пов'язаний з ґендерною рівністю.

«Сталий розвиток людини є розвитком, який не лише обумовлює економічне зростання, але й порівну розподіляє його вигоди; відновлює навколишнє середовище, а не руйнує його; надає людям права, а не ізолює їх. Це той розвиток, який підтримує бідних, природу, створення робочих місць, і розвиток на користь жінок» ( Майбутнє Програми розвитку Організації Об'єднаних Націй: Ініціативи для змін, 1994 рік).

### Впровадження ґендерних підходів

Стратегія впровадження ґендерних підходів була започаткована як основна глобальна стратегія для впровадження ґендерної рівності в рамках Пекінської платформи дій, прийнятої на Четвертій всесвітній конференції ООН зі становища жінок у Пекіні 1995 року. У Проекті заключного документа від 13 вересня 2005 року ООН підтвердила, що ця стратегія є найбільш відповідним інструментом досягнення ґендерної рівності:

*«Ми визнаємо важливість впровадження ґендерних підходів як інструмента досягнення ґендерної рівності. З цією метою ми зобов'язуємося активно сприяти впровадженню ґендерної перспективи у розроблення, виконання, моніторинг і оцінку політики й програм в усіх політичних, економічних та соціальних сферах, і надалі зобов'язуємося посилювати можливості системи Об'єднаних Націй у ґендерній сфері»<sup>3</sup>.*

І хоча впровадження ґендерних перспектив було представлено як засіб та інструмент, цей підхід виявився недостатньо ефективним без інституційних зобов'язань та стратегій, розроблених на всіх рівнях та в усіх сферах діяльності та планування ПРООН. Подолання глибоко укоріненого ґендерного дисбалансу потребує систематичних, цілісних та довготривалих зусиль. Досвід останнього десятиріччя чітко показує, що впровадження ґендерних підходів неможливе без чітко окреслених інституційних зобов'язань дотримання стратегії та систематичних зусиль з її виконання. Іншими словами, ґендерна рівність є важливою метою для ПРООН, а впровадження ґендерних підходів є важливим інструментом для її досягнення. І хоча деякі конкретні визначення і практика можуть із часом змінитися, що є природним результатом критичної оцінки цих процесів, сутність логіки цих концепцій та сутність етичних суперечок, пов'язаних як з ґендерною рівністю, так і з впровадженням ґендерних підходів, ще довгий час залишатиметься актуальним.

У витягу зі Звіту економічної та соціальної ради на 1997 рік (A/5273, 18 вересня 1997) про впровадження ґендерних підходів зазначено:

*«Впровадження ґендерних підходів є процесом оцінки імплікацій для жінок і чоловіків будь-якого запланованого заходу, включаючи законодавство, політику чи програми, в усіх сферах і на всіх рівнях. Це стратегія, спрямована на перетворення інтересів та досвіду жінок і чоловіків на цілісний вимір проектування, імплементації, моніторингу й оцінки політики й програм в усіх політичних, економічних та соціальних сферах з тим, щоб жінки й чоловіки мали однакову вигоду, і щоб нерівність не укорінилася. Остаточною метою є досягнення ґендерної рівності» (р: 2)<sup>4</sup>.*

<sup>2</sup> «Draft Outcome Document» from 13 September 2005 - [http://www.un.org/summit2005/Draft\\_Outcome130905.pdf](http://www.un.org/summit2005/Draft_Outcome130905.pdf)

<sup>3</sup> Там само

<sup>4</sup> Report of the Economic and Social Council for 1997 (A/5273, 18 September 1997 - <http://www.un.org/documents/Ga/docs/52/plenary/a52-3.htm>

Сутністю впровадження ґендерних підходів є включення інтересів та потреб обох статей до процесу розвитку, на рівних умовах, забезпечуючи, рівний розподіл ресурсів між жінками й чоловіками, з тим, щоб переваги від розвитку не поглиблювали, а фактично зменшували ґендерну нерівність. Оскільки впровадження ґендерних підходів є політично орієнтоване, воно стосується усіх етапів розробки та впровадження політики, включаючи прийняття рішень.

*«Наслідком впровадження ґендерних підходів є те, що сприйняття, досвід, знання та інтереси як чоловіків, так і жінок починають впливати на політику, планування і прийняття рішень. Впровадження ґендерних підходів повинно ставити ґендерну рівність у центр прийняття політичних рішень, середньострокового планування, розробки програмних бюджетів, інституційних структур і процесів. Необхідно систематично приділяти увагу відповідним ґендерним проблемам у всіх сферах роботи Організації Об'єднаних Націй.» (Впровадження ґендерних підходів, Огляд, NY: UN, 2002:5)<sup>5</sup>*

### Важливі визначення

**ґендерний аналіз** — це методологія збору й обробки інформації щодо ґендерних питань. Він надає дезагреговані за статтю дані та розуміння ґендерних систем. ґендерний аналіз у програмах ПРООН є процесом аналізу інформації для забезпечення рівного розподілу ресурсів та переваг розвитку між жінками та чоловіками, а також уникнення будь-яких негативних впливів розвитку на жінок чи на ґендерні стосунки.

**ґендер та розвиток (ґР).** Підхід ґР спрямовується на вирішення проблеми нерівних ґендерних стосунків, які часто ізолюють жінок від участі у прийнятті важливих рішень. Підходом передбачається участь як жінок, так і чоловіків, прийняття рішень і розподіл переваг шляхом врахування їхніх практичних потреб і сприяння їхнім стратегічним інтересам. Джерелом підходу ґР є змістовний ґендерний аналіз.

Під **ґендерними системами** розуміють відносно структуровані стосунки між чоловіками й жінками, чоловічим і жіночим соціумами, в інституційному і не інституційному середовищі, як на практичному, так і на дискусійному рівнях в єдиному соціальному, культурному й історичному контексті.

**Дані, дезагреговані за статтю/ґендерно — чутлива статистика.** Дані, деталізовані за статтю, є кількісною статистичною інформацією, що описує відмінності та нерівність у становищі жінок й чоловіків.

**ґендерна нечутливість** — це невизнання факту того, що ґендерні питання є важливим визначним фактором соціального поділу. Зокрема, стосовно проєктів ПРООН, під ґендерно нечутливим підходом розуміють, той факт, що ґендерні питання не розглядаються як самостійний впливовий фактор у проєктах, програмах чи політиці ПРООН.

**Обізнаність у ґендерному питанні** — це розуміння того, що існує соціально визначена різниця між чоловіками й жінками, яка базується на набутій поведінці, яка впливає на їхню здатність отримувати доступ до ресурсів і контролювати їх. Такий усвідомлений підхід необхідно застосовувати у проєктах, програмах та політиці ПРООН шляхом проведення ґендерного аналізу.

**ґендерна чутливість** охоплює здатність визнати та висвітлити існуючі ґендерні відмінності та проблеми нерівності, і включити їх до стратегій та заходів.

**ґендерна рівність** — це відсутність дискримінації за ознаками статі людини у наданні можливостей та розподілу ресурсів, із переваг чи доступу до послуг. Наслідком **ґендерної рівності** є справедливість у розподілі переваг і відповідальності між чоловіками й жінками.

**ґендерне планування** стосується включення ґендерного виміру до процесу планування програм розвитку й проєктів. Воно включає відбір належних підходів, що не лише дають можливість реагувати на практичні потреби жінок і чоловіків, але й визначають ключові пункти для розв'язання нерівноправних відносин (наприклад, стратегічні потреби).

**ґендерно нейтральна стратегія** — це стратегії, що має на меті залишити розподіл праці та ґендерний розподіл ресурсів такими, як вони є, але намагається спрямувати вплив на відповідних одержувачів ресурсів (бенефіціаріїв) для досягнення певних цілей.

**ґендерно-специфічні стратегії** — спрямовані на існуючий розподіл праці та ресурсів таким чином, що призводить до зосередження на одній або іншій статі.

**Стратегія ґендерного перерозподілу** — це стратегія змін та трансформацій, розроблена для подолання існуючих асиметрій та нерівності.

<sup>5</sup> Gender Mainstreaming, an Overview, NY: UN, 2002:5 - <http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/GMS-Overview.pdf>

### 3. Гендерні питання в Україні

В Україні відбуваються швидкі й ґрунтовні зміни в усіх сферах політичного й економічного життя, вже є очевидними перші ознаки консолідації після десятиліття занепаду. Це створює сприятливе середовище для позитивних соціальних змін, у тому числі зменшення гендерної нерівності в країні. Загалом, періоди глибокої реструктуризації і трансформації створюють підґрунтя для позитивних зрушень, а гендерні питання все більше розглядаються як питання розвитку і як такі, що відповідають прагненню України до глобальної та європейської інтеграції.

Проте все ще існує багато серйозних проблем, наприклад, високий рівень бідності (20,5% українських сімей живуть поза межею бідності), значні регіональні відмінності та розриви між містом та селом. Кількість населення зменшується через зростання рівня смертності й різкого зниження рівня народжуваності. Згідно з національною статисткою у 2005 році середня очікувана тривалість життя чоловіків в Україні на 12 років менша ніж тривалість життя жінок (середня тривалість життя жінок становить 73,8 років, чоловіків — 61,8 років)<sup>6</sup>. У межах групи працездатного віку 30-34 років смертність серед чоловіків у чотири рази перевищує смертність серед жінок. 17% дітей народжуються поза шлюбом. Занепад соціального страхування й соціального забезпечення через скорочення витрат на державні потреби погіршив ситуацію з охороною здоров'я та загальним людським розвитком і поклав ще більший тягар на жінок, які є годувальницями у сім'ї. Жінки все ще не на належному рівні представлені у ключових органах влади. Представники та представниці засобів масової інформації є в основному «гендерно нечутливими». Про це свідчить хоча б те, що новини спрямовані на чоловічу аудиторію і випускаються в основному чоловіками. Існує професійна гендерна дискримінація, і жінок «виштовхують» у сфери, які є ближчими до традиційного розподілу праці, такі як освіта й охорона здоров'я. Саме ці сфери зазнають неймовірного скорочення фінансування і заробітної плати у порівнянні з іншими. Рівень зайнятості серед жінок порівняно з чоловіками, значно знизився (офіційно зайняті жінки становлять 62,4%, чоловіки — 66,7%). Також існує велика різниця між розміром заробітної платні жінок та чоловіків, де заробітна платня жінок у 2005 році становила лише 69,7% заробітної платні чоловіків. Економіка виживання, так само як і в інших країнах з перехідною економікою створює значне навантаження на жіночі ресурси. Жінки проводять більше часу, ніж раніше, виконуючи неоплачувану домашню роботу, на яку вони витрачають на 40% більше часу ніж чоловіки. Жінки більше за чоловіків страждають від насильства, зокрема від домашнього насильства, сексуальних домагань, сексуальної експлуатації, торгівлі жінками й примушування до заняття проституцією. Згідно з інформацією Міністерства внутрішніх справ, кількість офіційно зареєстрованих зґвалтувань збільшилася з 440 за 6 місяців 2005 року до 452 за 6 місяців 2006 року.

Цей дуже короткий «гендерний діагноз» показує, що існують серйозні гендерні проблеми у різних сферах соціального життя, які потребують вирішення. Гендерні питання не лише кроссекторальні, вони фактично поєднують макро- і мікро соціальний рівні. Вони демонструють, якою мірою поєднані розвиток та якість життя. Ці факти й цифри також вказують і на певний дисбаланс щодо чоловіків. Наприклад, питання чоловіків також важливо вирішувати у контексті охорони здоров'я, подолання агресивності (насильство над жінками) і планування сімейного життя, або у контексті освіти й тривалого навчання.

У той час, коли очевидними є гендерна нерівність та специфічні й серйозні проблеми, з якими стикаються жінки і чоловіками у перехідний період економічного розвитку, існує багато передумов для досягнення гендерної рівності. Такої рівності можна досягти в першу чергу шляхом дотримання міжнародного законодавства і внесення відповідних змін у національне законодавство. Серед інших, Україна ратифікувала такі міжнародні конвенції та декларації ООН, що стосуються гендерної рівності, як:

- Загальну декларацію прав людини (1948 р)
- Конвенцію про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок (1979 р.)
- Конвенцію Міжнародної організації праці № 156 про рівне ставлення й рівні можливості для працюючих чоловіків і жінок (1981 р.)
- Пекінську платформу дій щодо поліпшення статусу жінок (1995 р.)

<sup>6</sup> Жінки та чоловіки в Україні. Статистичний збірник Державного комітету статистики України. К., 2005

Для підтримки зазначених вище ініціатив було розроблено такі програми і нормативно-правові документи:

- Національний план дій на 1997-2000 роки щодо поліпшення становища жінок і підвищення їх ролі у суспільстві (вересень 1997 року)
- Указ Президента «Про Орден княгині Ольги» для підкреслення особливого внеску жінок у розвиток української держави, духовне відродження нації та виховання дітей (серпень 1997 року)
- Проект «Про зміни й доповнення до кримінального й кримінально-процесуального кодексу України» (грудень 1999 року)
- Низка постанов Кабінету Міністрів стосовно поліпшення захисту материнства й дитинства
- Програма запобігання торгівлі жінками та дітьми (вересень 1999 року)
- Указ Президента, яким засновано «День матері» (травень 1999 року)
- Указ Президента «Про поліпшення соціального статусу жінок в Україні» (травень 2001 року)
- Постанова Кабінету Міністрів «Про Національний план дій із поліпшення статусу жінок і сприяння ґендерній рівності в суспільстві на період на 2001 — 2005 рр.» (травень 2001 року)
- Указ Президента України «Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (липень 2005 року)
- Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (вересень 2005 року)

У низці документів стосовно питання планування сім'ї, захисту прав людини і статусу жінок було заявлено про необхідність врегулювання стосунків між чоловіками й жінками, між особою та сім'єю, між сім'єю і державою та між дорослими й дітьми. Як зазначено у Звіті про виконання положень Пекінської платформи дій (2000 року), прийнятої на Четвертій всесвітній конференції ООН зі становища жінок, багато державних стратегій і заяв демонструють добру волю уряду у вирішенні цих питань, однак багато з них не були виконані через відсутність належних інституційних механізмів і брак фінансування.

Основні виклики виходять за рамки законів і заяв. Наступною важливою передумовою досягнення позитивних результатів у забезпеченні ґендерної рівності є розроблення відповідних механізмів для досягнення ґендерної рівності. Протягом другої половини 90-х років Уряд України вжив деяких заходів з метою створення інституційних механізмів, які б сприяли розв'язанню проблем ґендерної нерівності і допомогли підняти статус жінки в країні. Не зважаючи на це, статус жінки у державі із часом погіршився.

#### 4. Програма рівних можливостей у ПРООН-Україна

Програма рівних можливостей, як спеціальна ґендерна програма, існує в рамках ПРООН з 1997 року. Завданням програми є підтримка рівності між чоловіками й жінками та підвищення статусу жінок в усіх сферах життя, Україні як засіб досягнення сталого розвитку людини й побудови демократичної держави. Основними напрямками діяльності програми є:

- Сприяння у розробці Національної концепції ґендерної рівності й Національного плану досягнення ґендерної рівності;
- Сприяння удосконаленню законодавства України з питань ґендерної рівності;
- Підвищення кваліфікації державних службовців, відповідальних за впровадження ґендерної рівності;
- Надання консультацій з ґендерних питань;
- Розробка стратегій ґендерного розвитку для кожного міністерства;
- Проведення ґендерної експертизи місцевих бюджетів;
- Організація громадських слухань з актуальних ґендерних проблем у Верховній Раді України;
- Сприяння підготовці урядових звітів з виконання положень Конвенції ООН з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок;
- Підвищення обізнаності з ґендерних проблем державних службовців у регіонах України;

- Підтримка місцевих гендерних ініціатив;
  - Підтримка мережі гендерних центрів;
  - Підтримка програм лідерства для жінок у регіонах;
  - Участь в удосконаленні Закону України «Про запобігання насильству у сім'ї»;
  - Підвищення обізнаності у питаннях запобігання гендерній дискримінації представників правоохоронних установ;
  - Вплив на подолання гендерних стереотипів у засобах масової інформації;
  - Розповсюдження інформаційних матеріалів та проведення тематичних інформаційних кампаній.
- Окреслимо основні досягнення Програми рівних можливостей ПРООН у різних сферах протягом останнього часу:
- Підтримка процесів формування державної гендерно — чутливої політики (у тому числі через проведення гендерної експертизи законодавства, організації міжнародних конференцій, сприяння у підготовці проекту Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків») та залучення міжнародного досвіду у забезпеченні гендерних підходів у процесі європейської інтеграції.
  - Сприяння в організації парламентських слухань стосовно становища жінок в Україні; організація тренінгів для членів парламенту; гендерний аналіз бюджету.
  - Робота з урядом. Відповідальною державною інституцією за впровадження гендерної політики в країні є Міністерство України у справах сім'ї, молоді та спорту, з якою Програма тісно співпрацює, так само, як і з Міністром з питань рівності в Автономній Республіці Крим, радниками з гендерних питань у Міністерстві України у справах сім'ї, молоді і спорту, Міністерстві внутрішніх справ, Міністерстві юстиції, урядом Автономної Республіки Крим, обласними державними адміністраціями. Уряд України врахував результати двох міжсекторальних досліджень гендерної ситуації в українському суспільстві; було організовано систему збору гендерної статистики, яка активно реалізується. Підтримано підготовку державної звітності з виконання положень Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок та Пекінської платформи дій. Запроваджений інститут посадових осіб міністерств, інших центральних та місцевих органів виконавчої влади, на яких покладається виконання обов'язків щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на рівні міністерств, комітетів, обласних адміністрацій. Забезпечене регулярне підвищення кваліфікації та забезпечення матеріалами й методиками з впровадження гендерних питань призначених відповідальних осіб.
  - Підтримка у здійсненні систематичної гендерної експертизи нормативних актів у Міністерстві юстиції, Міністерстві у справах сім'ї, молоді та спорту, Міністерстві праці і соціальної політики, Міністерстві внутрішніх справ; систематична реалізація гендерних підходів у діяльності всіх органів виконавчої влади; підвищення кваліфікації більше ніж 10000 державних чиновників.
  - Налагодження тісної співпраці із громадянським суспільством у сфері гендерно-чутливої регіональної політики, що включає в себе спеціальні проекти, спрямовані на розширення можливостей жінок активно брати участь у політичних процесах, організації власного бізнесу, спеціальних проектів орієнтованих на жінок-фермерів, жінок-підприємців і жінок-керівників.
  - Участь у запобіганні насильству шляхом організації інформаційних та просвітницьких кампаній.
  - Проведення моніторингового аналізу засобів масової інформації та розробка просвітницьких кампаній щодо подолання гендерних стереотипів у ЗМІ; розробка та випуск посібників з гендерних питань для журналістів; організація практичних заходів для журналістів, працівників та керівників ЗМІ з метою обговорення питань гендерної асиметрії у медійному просторі України, пошуку шляхів досягнення демократичних змін в мас-медіа
  - Підтримка створення гендерних освітніх центрів, які працюють із студентами та викладачами у напрямку гендерної освіти і просвіти в освітніх закладах. Розробка навчальної програми курсу «Основи теорії гендеру», підготовка навчального посібника, який було рекомендовано Міністерством освіти і науки України. Цей курс включено до навчального плану вищих навчальних закладів України. Освітняни підвищили свою кваліфікацію у викладанні курсів з гендерних питань за допомогою 20 практичних семінарів, що були проведені Програмою рівних можливостей ПРООН у співпраці з Міністерством освіти і науки у 12 вищих навчальних закладах, участь у яких взяли більше 500 учасників та учасниць. Школярі й дошкільнята залучаються до програм гендерної освіти й спеціальних психологічних програм.

Найважливішою рисою діяльності Програми є систематичний, універсальний та інтегрований підхід до впровадження ґендерної рівності в Україні, який стосується всіх аспектів соціального життя, і який крок за кроком створює передумови для тривалих і далекосяжних змін. Конкретні результати та значні досягнення Програми рівних можливостей ПРООН створили потужний ресурс для підтримки впровадження ґендерних підходів у всі сфері українського суспільства взагалі, і в діяльність ПРООН зокрема. Програма створила базу даних експертів з питань впровадження ґендерних підходів у різних сферах.

## 5. Реалії і перспективи ґендерних перетворень у ПРООН

### Проблеми

Хоча ПРООН чітко визначила цілі, пов'язані зі впровадженням ґендерних підходів, фактично, їх реалізація у більшості представництв ПРООН, в Україні не встигає за сучасним рівнем потреб і очікувань. Перешкоди потрібно долати відкрито й боротися з ними із застосуванням відповідних заходів і методик.

Однією із основних перешкод є «ґендерна нечутливість», що означає невизнання того, що ґендерні питання є важливим фактором соціального поділу і причиною існування нерівності. Зокрема, під «ґендерною нечутливістю» розуміється той факт, що ґендерні питання не впливають або неналежним чином впливають на планування та перебіг програм/проектів ПРООН, що використання ґендерних підходів часто вважається недоречним, а отже, не береться до уваги. «ґендерна нечутливість» є результатом кількох причин, головною з яких є відсутність належного рівня знань про ґендерні питання. Багато співробітників зі штату ПРООН не проходили навчання, яке включало б вивчення питань жінок або ґендерної проблематики. У різних контекстах проблема ґендерної нечутливості може набувати різних форм. Так, у західних країнах, де питання жінок і ґендерні питання є актуальними вже протягом трьох десятиліть, заявити, що ґендерні питання не є важливим чинником у стратегічному плануванні було б дуже важко, а то й неможливо. У європейському контексті ґендерним питанням надається велике значення. Однак у пост-комуністичних країнах, таких як Україна, ґендерні питання досі залишаються маргіналізованими. У цих країнах існує специфічна аргументація проти ґендерних питань і ґендерних досліджень. Попередній режим пропагував офіційну ідеологію рівності, що на практиці призвело як до позитивних (наприклад: освіта, зайнятість), так і до негативних результатів (наприклад: подвійне навантаження на жінок). Важлива причина опору до впровадження ґендерних підходів пов'язана із поширеним уявленням про те, що ґендерні питання «завезені із заходу», і вони не «відображають наших потреб». На жаль, це уявлення часто підтримувалося міжнародними експертами із ґендерних питань, які недостатньо розуміли причини ґендерної нерівності у зазначених країнах. Особливо це стосується тих країн, де ґендерна нерівність у деяких сферах майже відсутня (наприклад, у здобутті освіти), і де питання інших типів нерівності, наприклад, етнічної, регіональної чи різниці між містом та селом могло б сприйматися у суспільстві як більш актуальні проблеми. Часто у посткомуністичних країнах ґендерна нечутливість виражається відмовою займатися ґендерними питаннями, або включати ґендерну складову у стратегічне планування, тому що це «марнування часу», чи тому що «немає підстав». Аргументом проти зосередження на ґендерних питаннях часто слугує теза про необхідність захисту індивідуальних прав і свобод людини, незалежно від статі. Це своєрідне замкнене коло. З метою адекватного сприйняття ґендерної нерівності і, відповідно, планування своєї діяльності для досягнення ґендерної рівності, необхідно озброїтися фактами, даними, результатами досліджень та статистикою. У той же час, для одержання цієї інформації з метою доведення існування ґендерної нерівності, потрібно самим бути ґендерно чутливими.

Навіть при вирішенні реальних проблем не завжди обирають адекватні шляхи. Такою є ситуація із Національним планом дій щодо покращення становища жінок та сприяння ґендерній рівності, який фактично підходить до питань статусу жінок з точки зору традиційної системи цінностей і намагається захистити жінок від експлуатації шляхом сприяння розвитку сімейних цінностей. Ці та інші спірні питання та проблеми потрібно відкрито та всебічно обговорювати у ПРООН, у разі замовчування цих питань та відмови від пошуку шляхів їх вирішення ці проблеми можуть звести нанівець процес впровадження ґендерних підходів у ПРООН. Під впровадженням ґендерних підходів розуміють соціальні зміни на різних рівнях — індивідуальному, груповому, інституційному/організаційному, макро-рівні. Як і будь-яка інша стратегія, що веде до соціальних змін, вона

зустрічає перешкоди, які можна долати лише за умов належного визнання та розуміння. Крім «гендерної нечутливості», яку можна пояснити груповою моделлю поведінки, протидія перетворенням може знаходитися на індивідуальному рівні. Гендерні питання в основному стосуються індивідуальної гендерної ідентифікації кожної особи, залученої до процесу впровадження гендерних підходів. Оскільки приналежність до статі найчастіше є основною для загальної ідентифікації, і оскільки ми засвоюємо приналежність до статі, різні ролі та очікування, пов'язані з нею, на самих ранніх етапах нашого особистого розвитку, то найчастіше ми всі стикаємося із проблемами, коли наші глибокі переконання ставляться під сумнів. Сама ідея того, що стать є соціальною та культурною складовою, а не встановленим біологічним фактом, могла б налякати та дестабілізувати багатьох людей. Різним культурам притаманні незначні відмінності у формуванні статевих стереотипів, але з порівняльних антропологічних та культурних досліджень відомо, що всі культури й суспільства вже містять ознаки гендерної нерівності. Коли на цей факт звертають увагу, то у відповідь отримують неприйняття, заперечення і вкрай негативне ставлення. Інша вагома перешкода виникає через побоювання, що від впровадження гендерних підходів у діяльність організації жінки отримають більше переваг, ніж чоловіки, що було б несправедливо. У посткомуністичному середовищі ідея «позитивної дії», наприклад заохочення жінок подавати заяви на заміщення вакантних посад на паритетній основі може розглядатися як дискримінація чоловіків. Отже, посткомуністичне суспільство не є чутливим до понять дискримінації, прав людини чи гендерної рівності, оскільки вони є відносно новими для нього. На індивідуальному рівні опір може виникнути через побоювання конкуренції чи втрати привілеїв. Відкрите обговорення під час невеликих семінарів з досвідченими модераторами, могло б розкрити ці питання належним чином і привести до загальної згоди щодо справедливих і правильних підходів у цих умовах і з урахуванням загальних цілей ПРООН та зобов'язань, покладених на персонал ПРООН. Найчастіше, дуже серйозною перешкодою для сприйняття важливості впровадження гендерних підходів є відсутність знань. У цьому сенсі перед посткомуністичними суспільствами постають специфічні проблеми: у них дійсно є високоосвічені жінки, які обіймають високі посади, але у той же час, найчастіше саме вони відмовляються визнавати актуальність гендерних питань. У посткомуністичних суспільствах ці питання не посідають належної місця в навчальних та дослідницьких закладах, не мають відповідного наукового визнання. Дослідження гендерної проблематики знаходиться у процесі становлення, що відрізняється від ситуації у розвинених країнах. У той самий час, країни перехідного періоду знаходяться під значним тиском, щодо визначення й реалізації гендерно-чутливих стратегій. Значною мірою ці явища можна описати так: розробка стратегій є швидшою ніж отримання знань, що у багатьох відношеннях значно відрізняється від досвіду розвинутих країн. Посткомуністичні країни не мали часу й ресурсів для формування таких знань, які б відповідали їхнім потребам. У той самий час, запозичені знання та досвід, мають невелике прикладне значення для розробки стратегій для жінок і чоловіків, які переживають проблеми перехідного періоду і надзвичайні зміни, занепад і перебудову інституцій. Відсутність спеціальних галузевих знань вже створює складнощі та «тисне» на розробників стратегій та агенції з розвитку, і включення гендерних питань може розглядатися як ще одна проблема. Деякі з цих проблем, які є загальними або стосуються лише країн, що переживають період трансформації, потрібно досліджувати й аналізувати. ПРООН повинна розробити стратегії, які допоможуть подолати ці багаторівневі перешкоди. Усі ці перешкоди, видимі й невидимі, заважають впровадженню гендерних підходів на індивідуальному та організаційному рівні. Впровадження гендерних підходів не може успішно застосовуватися без глибокої прихильності з боку організації та самих співробітників. Ось чому важливо досягти спільного бачення основної мети та цілей впровадження гендерних підходів шляхом систематичних тренінгів, обміну досвідом і, головним чином, навчання. Дуже важливо створювати функціональні мережі всередині організації та з її партнерами, сприяти позитивному усвідомленню гендерних підходів на різних рівнях. З цією метою необхідно використовувати гендерну складову як регулярну організаційну практику, професійне зобов'язання, поєднане з загальною місією та мандатом ПРООН, що відображується на кожному етапі програмування, і насамкінець як можливість для навчання, особистого розвитку та кар'єрного зростання персоналу.

### Можливості

Найбільша можливість для здійснення гендерних перетворень в Україні пов'язана з тим, що ПРООН підтримує реалізацію Програми рівних можливостей з 1997 року. Результати та успіхи програми дозволили їй зайняти центральне місце серед організацій, що спеціально підтримують гендерні перетворення в Україні. Програма користується повагою урядових партнерів, НУО, наукових

установ і міжнародних агенцій, зокрема Шведського агентства з питань міжнародної співпраці та розвитку Sida, Міжнародного фонду «Відродження», Корпорації зі сприяння фермерському рухові та агробізнесу (ACDI/VOCA), TACIS, та інших, з якими працює Програми рівних можливостей ПРООН. Необхідно проводити подальшу роботу для посилення партнерських відносин з урядом України та заручення його всебічною підтримкою у сфері підвищення обізнаності та розуміння ґендерних питань, пропагування включення ґендерних підходів у національні стратегії і програми. Такі ініціативи значно підвищили б вплив Програми у масштабах країни. Таким чином, майбутній етап діяльності Програми повинен базуватися на успіхах, яких було досягнуто у співпраці з урядом і громадянським суспільством, але й спрямовувати свої зусилля на систематичне підвищення кваліфікації та ефективне партнерство з урядом у впровадженні ґендерних підходів.

Впровадження ґендерних підходів в Україні було підтримано іншими міжнародними організаціями:

- У березні 1999 року Winrock International отримав 3-річний грант від Агентства США з міжнародного розвитку (USAID) на суму 2,1 мільйона доларів США для Проекту економічного розвитку жінок (WEE). Корпорація зі сприяння фермерському рухові та агро бізнесу (ACDI/VOCA), Корпус Миру США та Міжнародний Фонд «Відродження» були ключовими партнерами Проекту економічного розвитку жінок. У 1999 році діяльність у рамках Проекту економічного розвитку жінок була зосереджена на створенні Центрів підтримки жіночого бізнесу та кредитних спілок у шести областях: Донецькій, Харківській та Івано-Франківській, Чернігівській, Миколаївській та АР Крим. Winrock International також працював з національними організаціями у сфері запобігання торгівлі жінками й дітьми.
- Через програму «Жінка у суспільстві» Міжнародний Фонд «Відродження» проводив роботу з підтримки жіночого підприємництва й запобігання насильства щодо жінок і торгівлі людьми, а також із захисту прав жінок.
- Починаючи з 1997 року програмою TACIS було надано підтримку двом проектам — «Висококваліфіковані безробітні жінки», що включав курси для жінок відповідно до сучасних потреб ринку праці й «Підтримка активної політики зайнятості», які були реалізовані НУО «Союз жінок України».
- Нещодавно Міністерство економіки України звернулося до Світового Банку з проханням провести навчання з ґендерного аналізу у деяких регіонах.
- Українсько-Канадський Ґендерний Фонд підтримував програму з надання грантів для організацій громадянського суспільства і державних відомств, які сприяють ґендерній рівності й вирішують ґендерні питання (які стосуються як чоловіків, так і жінок).

Зрештою, жіночий рух відіграв важливу роль у внесенні ґендерних питань до порядку денного актуальних проблем внутрішньої політики держави. Тому організації громадянського суспільства, які сприяють ґендерній рівності, потребують підтримки як захисники й партнери у розробці стратегій та реалізації їх.

## Висновки

Цей звіт відображує основні етапи впровадження ґендерних підходів у ПРООН-Україна, а також описує основні проблеми і можливості, які можна використати як рекомендації. У звіті описано діяльність ПРООН, зокрема Програми рівних можливостей, Уряду України та інших важливих партнерів, спрямовану на створення сприятливого середовища для підтримки ґендерної рівності, а також правову та інституційну базу для реалізації на практиці позитивних намірів. У звіті продемонстровано, що існує послідовність і безперервність у більшості здійсненої роботи, та є необхідність використання її у майбутніх ініціативах.

Сучасна політична ситуація сприяє розробці прогресивних, ефективних, та, насамперед, успішних стратегій для досягнення ґендерної рівності.

Інфраструктуру, створену для втілення цих стратегій, потрібно розвивати, а ґендерні практики потрібно поширювати. Варто зазначити, що для втілення цього підходу існує багато передумов таких, як правові норми, знання та експертиза, здійснена українськими фахівцями з ґендерних питань, та результати діяльності Програми рівних можливостей ПРООН. Це ще одна причина, чому ПРООН повинна бути провідником соціальних змін на користь ґендерної рівності в Україні.



## II. РЕКОМЕНДАЦІЇ ДЛЯ ПРООН ЩОДО ВПРОВАДЖЕННЯ ҐЕНДЕРНИХ ПІДХОДІВ

### 1. Ґендерний аналіз деяких програм та проєктів ПРООН

Програма допомоги із запобігання незаконному обороту наркотиків та наркоманії у Білорусі, Молдові та Україні (BUMAD)

#### Коментарі:

Програма не враховує ґендерних підходів узагалі. У програмі не враховано, що торгівля наркотиками й злочинність є діяльністю, що має чітко виражені ґендерні особливості, і що торгівля наркотиками тісно пов'язана з торгівлею людьми.

#### Рекомендації:

- Організувати семінар з експертами з ґендерних питань, які займаються питаннями запобігання злочинності, вживання наркотиків і торгівлі людьми, соціальною рекламою і дослідженнями з проблем чоловіків, для перегляду запланованих заходів з врахуванням ґендерних підходів.
- Включити щонайменше одного експерта з ґендерних питань як постійного члена команди (можливо, когось із фахівців, що займаються проблемами чоловіків).
- Розробити робочий план для подальшої співпраці з експертами з ґендерних питань.
- Переглянути структуру проєкту з метою включення ґендерної складової та ґендерно-чутливих індикаторів (уся статистика повинна бути ґендерно дезагрегованою).
- Організувати змішані групи експертів, які б включали спеціалістів з ґендерних питань
- Слідкувати за тим, щоб усі процедури (наприклад, прикордонний контроль), які передбачені проєктом, включали ґендерно-чутливі підходи.
- Звернутися до Програми рівних можливостей ПРООН для отримання контактної інформації щодо експертів з ґендерних питань.
- Використовувати ґендерні підходи у превентивних стратегіях
- Забезпечити включення ґендерного підходу під час навчання.

### Муніципальна програма врядування та сталого розвитку

#### Коментарі:

Національна і 3 муніципальні групи реалізації проєкту є ґендерно збалансованими. Наприклад, група у підрозділі управління Муніципальною програмою врядування та сталого розвитку у Києві нараховує 3 чоловіки й 4 жінки. У трьох регіональних офісах муніципалітетів кількість працівників з мобілізації громад є ґендерно збалансованою.

У системі звітності використовується ґендерно-чутлива мова. Адміністративна інформаційна система проєкту включає ґендерно-чутливі індикатори, такі як: врахування кількості членів створеної організації з інституційної підтримки (жінки, чоловіки), осіб, що одержують вигоду від проєктів місцевого сталого розвитку (жінки, чоловіки), учасників заходів з підвищення кваліфікації (жінки, чоловіки). Наприклад, з усіх учасників заходів із розвитку людських ресурсів, які проводилися протягом 3 кварталу 2005 року, 69,5% були жінки, а 30,5% — чоловіки.

З числа штатних працівників проєкту призначено радницю з ґендерних питань, яка інструктує своїх колег щодо питань, пов'язаних з ґендерною проблематикою.

Ґендерний компонент впроваджується у більшість заходів Муніципальної програми врядування та сталого розвитку, включаючи конференції для підрозділів підтримки місцевого самоврядування,

навчання для місцевих партнерів Муніципальної програми, а також для підрозділу управління проектом Муніципальної програми врядування та сталого розвитку.

ґендерний компонент був включений до просвітницької кампанії зі сталого розвитку, ініційованої у муніципалітетах, які є партнерами Муніципальної програми врядування та сталого розвитку. ґендерні питання були представлені під час навчань щодо досягнення Цілей розвитку тисячоліття в Україні для інструкторів мережі шкіл.

Розробляються нові ґендерно-чутливі індикатори для впровадження в адміністративну інформаційну систему, зокрема, планується розділити показники «діти-бенефіціарії» на два показники «дівчатка/хлопчики».

#### **Рекомендації:**

- Програма рівних можливостей разом з іншими експертами з ґендерних питань повинна підготувати для персоналу Проекту факти та цифри, які стосуються сфери діяльності Проекту.
- залучити одного або кількох експертів із ґендерних питань для постійної підтримки персоналу.
- Створити ґендерну мережу та залучити до її діяльності відповідних експертів, з метою їх залучення на різних етапах програми.
- Забезпечити надання ґендерно-чутливої статистики (ґендерно дезагрегованих даних) на кожному етапі впровадження програми (для кожного виду діяльності).
- Забезпечити ґендерний баланс учасників та учасниць на усіх рівнях.
- Визначити ґендерно-чутливі індикатори для моніторингу й оцінки програми.
- Визначити чітку стратегію проведення заходів шляхом урахування різних потреб і можливостей жінок та чоловіків.
- Визначити чітку стратегію для вирішення питання «браку часу» у жінок, що негативно впливає на їхню участь у заходах Програми. Запропонувати практичні дії, які б допомогли жінкам у цьому (наприклад, догляд за дітьми під час їх участі у заходах)
- Забезпечити ґендерний аналіз ситуації за допомогою експертів із використанням відповідних даних та результатів досліджень.
- Для досягнення ґендерного балансу у представництві та участі у заходах встановити показник у 30% обов'язкового представництва тієї чи іншої статі та меншин. Розробити список контрольних запитань для моніторингу впровадження ґендерних підходів у діяльність Програми.
- Використовувати інші загальні рекомендації для програм ПРООН.

### Аналітично-дорадчий центр Блакитної стрічки ПРООН

#### **Коментарі**

Питання ґендерної рівності й становища жінок лише один раз згадуються у програмному документі у зв'язку з Цілями Тисячоліття. При тому, у програмному документі не зазначено, що Цілі Тисячоліття самі по собі повинні включати ґендерні питання як кроссекторальний підхід. Оскільки метою проекту Аналітично-дорадчого центру Блакитної стрічки є підтримка наступної хвилі економічних, урядових та соціальних реформ у країні, він може мати потужний вплив на ґендерну рівність, як у напрямку її посилення, так і послаблення. Ґендерні питання необхідно брати до уваги належним чином з самого початку, а цілі Програми повинні включати ґендерну складову і постійно підкріплюватися ґендерними індикаторами, ґендерно дезагрегованою статистикою, ґендерним розподілом бюджету та людських ресурсів для того, щоб ґендерна чутливість забезпечила збалансовані підходи у проведенні реформ. Оскільки Україна та інші країни, що переживають період трансформації, вже накопичили значний обсяг знань у сфері ґендерних досліджень, цілком можливо, що на етапі посилення орієнтації на здійснення реформ, Україна буде поглиблювати накопичені знання та використовувати їх через проект, застосовуючи національний та міжнародний досвід у сфері ґендеру.

### Рекомендації

- Послідовно використовувати загальні рекомендації для програм ПРООН.
- Надати партнерам проекту відповідні дані, літературу і статистику, пов'язані з ґендерною нерівністю, а також офіційні державні документи і звіти, пов'язані з цим питанням.
- Організувати одноденний семінар з питань, пов'язаних з діяльністю проекту, за участю національних експертів з ґендерних питань, з метою подолання ґендерної нечутливості.
- Персонал Проекту повинен включати експертів з ґендерних питань, а також мати базу даних таких експертів для проведення регулярних консультацій.
- Розробити робочий план моніторингу впровадження ґендерних підходів у діяльність програми.
- Усі експертизи реформ повинні включати сегрегований і дезагрегований аналіз, а також специфічний фокус на ґендерних питаннях, пов'язаних з такими реформами (наприклад, який вплив мають розлучення, одиноке батьківство/материнство, смерть одного з подружжя на прибутки чи володіння/передачу землі в користування, роботу у сімейних підприємствах або фермах).
- Аналіз соціального впливу й моніторинг впливу економічної реструктуризації (наприклад, пенсій, банківської справи, податків, бюджетування й земельної реформи) у зв'язку з ґендерними питаннями повинні чітко й детально бути включені у діяльність проекту, враховуватись, у тому числі, і під час розподілу ресурсів для реалізації.

### Підвищення освітнього потенціалу Київського національного університету імені Тараса Шевченка

#### Коментарі

Програма пов'язана з розвитком технологій в університеті. Хоча вона має досить конкретні цілі, пов'язані з технічним та програмним забезпеченням, ґендерні підходи можуть впроваджуватися з метою досягнення ґендерного балансу персоналу та включення ґендерного компоненту до деяких специфічних сфер, таких, як представлення української культури у світі (наприклад, може виникнути ситуація, коли кількість жінок буде значно переважати серед викладачів, а чоловіки потребуватимуть додаткового заохочення для влаштування на такі посади).

### Рекомендації

- Організувати семінар для персоналу, партнерів ПРООН за участю експертів з ґендерних питань з метою включення ґендерних підходів у діяльність проекту.
- Зібрати ґендерно-сегреговані дані та включити спеціальні заходи з метою сприяння представникам тієї чи іншої статі, яка менше представлена, на кожному етапі здійснення програми.
- Залучити експертів з ґендерних питань для надання консультацій щодо впровадження ґендерних підходів на кожному етапі діяльності Проекту, використовуючи базу даних експертів Програми рівних можливостей ПРООН
- Забезпечити врахування ґендерних підходів до розробки стратегій та застосування практичних механізмів (наприклад, гнучкий графік роботи та інші спеціальні заходи для працюючих з дітьми).
- Використовувати ґендерні підходи у розробці та проведенні тренінгових програм (зміст, підбір складу учасників та учасниць тощо).
- Переглянути програму, використовуючи загальні рекомендації щодо програм ПРООН.

### Програма розвитку та інтеграції Криму ПРООН

#### Коментарі

Основна мета Програми розвитку та інтеграції Криму ПРООН — сприяти стійкому людському розвитку за допомогою збереження миру та стабільності в Криму та шляхом підтримки ініціатив по запобіганню міжетнічних конфліктів і прискоренню інтеграції різних етнічних груп.

Ця програма зосереджена на започаткуванні партнерства між місцевими громадами і органами державної влади на сільському та регіональному рівнях. Ця програма також має на меті налагодження партнерства між бізнес-структурами, громадами та органами місцевої влади. Усі ці цілі, у тому числі подолання бідності, тісно пов'язані з ґендерними питаннями. Крім того, ООН офіційно визнає надзвичайну важливість залучення жінок до процесу розбудови миру в усьому світі. Однак у програмному документі взагалі не згадуються ґендерні питання чи питання про становище жінок.

#### **Рекомендації:**

- Програмі рівних можливостей ПРООН разом із представниками Програми розвитку та інтеграції Криму необхідно організувати семінар з питань впровадження ґендерних підходів для цього конкретного проекту.
- Удосконалити Програму, включивши ґендерну складову.
- Залучити одного або кількох експертів із ґендерних питань у якості члена персоналу.
- Утворити мережу ґендерних експертів із відповідних питань, щоб мати змогу залучити їх на різних етапах програми.
- Забезпечити надання ґендерно-чутливої статистики (ґендерно дезагреговані дані) на кожному етапі впровадження програми (для кожного виду діяльності).
- Забезпечити ґендерний баланс представництва на усіх рівнях впровадження Програми.
- Визначити ґендерно-чутливі індикатори для моніторингу й оцінки програми.
- Визначити чітку стратегію проведення заходів шляхом урахування різних потреб і можливостей жінок та чоловіків.
- Визначити чітку стратегію вирішення питання «браку часу» у жінок, що негативно впливає на їхню участь у заходах Програми.
- Забезпечити ґендерний аналіз ситуації за допомогою експертів із використанням відповідних даних та результатів досліджень.
- Для досягнення ґендерного балансу у представництві та участі у заходах встановити показник у 30% обов'язкового представництва тієї чи іншої статі та меншин. Розробити список контрольних запитань для моніторингу впровадження ґендерних підходів у діяльність Програми.
- Забезпечити участь у Програмі жіночих та інших ґендерно-орієнтованих НУО.
- Визначити ґендерно-чутливі індикатори для моніторингу й оцінки програми.
- Визначити чітку стратегію ініціювання проведення заходів, враховуючи різні потреби й можливості жінок і чоловіків (наприклад, батьків).
- Застосовувати інші загальні рекомендації для програм ПРООН

### **Аграрна політика для людського розвитку**

#### **Коментар**

Головною метою проекту є удосконалення аграрної політики та політики розвитку сільської місцевості для системного та послідовного посилення ролі сільського господарства та переробної галузі у подоланні бідності сільського населення та у стимулюванні економічного зростання країни на благо всіх її громадян. Оскільки сільські райони є біднішими, більш «старими» за віковою ознакою населення, і провідну роль у них відіграють жінки, на відміну від міста, у проекті наголошується на тому, що аграрна політика частково вирішує питання зменшення бідності, враховуючи і інтереси обох статей, що є основою мандату ПРООН. Однак, існує брак очевидного і чіткого підходу до захисту цих інтересів.

#### **Рекомендації**

- Програмі рівних можливостей ПРООН разом із представниками проекту необхідно організувати семінар з питань впровадження ґендерних підходів для цього конкретного проекту.
- Розробити доповнення до програми, включивши ґендерну складову.

- Залучити одного або кількох експертів із гендерних питань у якості члена персоналу.
- Утворити мережу гендерних експертів із відповідних питань, щоб мати змогу залучити їх на різних етапах програми.
- Забезпечити надання гендерно-чутливої статистики (гендерно дезагрегованих даних) на кожному етапі впровадження програми (для кожного виду діяльності).
- Забезпечити гендерний баланс представництва на усіх рівнях впровадження проекту.
- Визначити гендерно-чутливі індикатори для моніторингу й оцінки програми.
- Забезпечити гендерний аналіз ситуації за допомогою експертів із використанням відповідних даних та результатів досліджень.
- Для досягнення гендерного балансу у представництві та участі у заходах встановити показник у 30% обов'язкового представництва тієї чи іншої статі та меншин. Розробити список контрольних запитань для моніторингу впровадження гендерних підходів у діяльність проекту.
- Забезпечити участь у програмі жіночих та інших гендерно-орієнтованих НУО.
- Визначити чітку стратегію ініціювання проведення заходів, враховуючи різні потреби й можливості жінок і чоловіків (наприклад, батьків).
- Визначити чітку стратегію вирішення питання «браку часу» у жінок, що негативно впливає на їхню участь у заходах проекту.
- Застосовувати інші загальні рекомендації для програм ПРООН

## 2. Загальні рекомендації

Успішне впровадження гендерних підходів у діяльність ПРООН та її програм та проектів значною мірою залежить від:

- досягнення повної **згоди** в організації щодо важливості й значення впровадження гендерних підходів та підвищення гендерної чутливості
- **підвищення кваліфікації** організації та персоналу з метою впровадження гендерних підходів у повсякденному житті і програмній діяльності
- **розробки стратегії** впровадження гендерних підходів і плану дій
- **створення належного середовища** та мереж, які разом сприятимуть розвитку гендерних питань.

Для досягнення успіху у впровадженні гендерних підходів організація повинна досягти згоди шляхом проведення обговорень. Результатом досягнення згоди повинно стати:

- Включення гендерного аналізу в стратегію діяльності організації
- Застосування механізмів у рамках організації, за допомогою яких здійснюватиметься впровадження гендерних підходів (наприклад, створення Робочої групи з гендерних питань).
- Розробка стратегії впровадження гендерних підходів
- Розробка Плану дій щодо впровадження гендерних підходів (для самої організації та у її плануванні)

**Керівними принципами** для визначення стратегії впровадження гендерних підходів у офісі ПРООН повинні бути:

- застосування **підходу, що враховує зв'язок гендерних перетворень і розвитку** — тому що чоловіки й жінки об'єднані гендерними зв'язками, а в країнах, що переживають процес трансформації, таких як Україна, він по-різному впливає як на жінок так і на чоловіків
- **накопичення** — розробка стратегій, використовуючи існуючий досвід у сфері розвитку гендерної рівності, накопичений у країні та ПРООН, зокрема Програмою рівних можливостей.
- **безперервність** — визначення та використання механізмів розвитку, які сприяють гендерній рівності й упровадженню гендерних підходів;
- **доступність** — забезпечення доступу до існуючих людських та освітніх ресурсів, які можуть посилити процес упровадження гендерних підходів;

- **стратегії, які базуються на існуючому досвіді та знаннях** — підтримка створення потужної бази знань, включаючи ґендерні дослідження та дані ґендерно-чутливої статистики, поєднання національного досвіду у цій сфері та досвіду програм і проектів ПРООН;
- **безперервний процес навчання**, підвищення кваліфікації та ґендерної чутливості персоналу і партнерів;
- тісна співпраця із **національними партнерами**: експертами з ґендерних питань, науковцями у галузі ґендерних питань і НУО;
- **розширення можливостей жінок** шляхом проведення спеціальних заходів для підвищення обізнаності і тренінгів з лідерства;
- **співробітництво** з партнерськими організаціями з метою посилення координації донорських організацій щодо підтримки ґендерних ініціатив, накопичення та обміну даними з ґендерного аналізу;
- **ефективне використання внутрішніх ресурсів** — спираючись на потенціал Програми рівних можливостей ПРООН підвищувати кваліфікацію персоналу ПРООН у сфері впровадження ґендерних підходів.

### 3. Рекомендації щодо підвищення кваліфікації

#### Загальні

- Щорічно організовувати семінар для персоналу з урахуванням визначених потреб підвищення кваліфікації;
- Виділяти бюджетні ресурси для підвищення кваліфікації персоналу ПРООН з метою ефективного впровадження ґендерних підходів;
- Розробити робочий план та окреслити обов'язки з метою підвищення кваліфікації.

#### Навчальні курси

- Організувати семінар з метою обговорення стратегії впровадження ґендерних підходів у діяльність ПРООН, досягнення згоди, розробки стратегії та прийняття програмної заяви, що міститиме ґендерний компонент;
- Організувати щорічні навчання з питань упровадження ґендерних підходів для персоналу й партнерів організації;
- Організувати навчання, враховуючи специфічні сфери діяльності програм ПРООН, та індивідуальні консультації для персоналу і партнерів ПРООН;
- Включити ґендерні питання як частину навчальної програми в усі тренінгові курси;
- Організувати односторонній семінар з ґендерних питань в Україні для персоналу та урядових партнерів ПРООН;
- Організувати семінари та тренінги з питань лідерства для жінок-співробітниць ПРООН з метою підвищення обізнаності щодо ґендерних питань;
- Організувати спеціальні тренінги, враховуючи специфічні сфери діяльності програм ПРООН, включаючи ґендерний аудит і підготовку ґендерно-чутливого бюджету для персоналу й партнерів ПРООН.

#### Доступ до ресурсів

- Створити веб-сайт для персоналу ПРООН і партнерів (віртуальну бібліотеку, яка є важливою для України, яка міститиме зокрема: законодавство, документи, підписані угоди, національні плани дій, інструкції, ґендерно-чутливу статистику, міжнародні та національні ґендерні дослідження і публікації, а також посилання на документи ПРООН, бази даних експертів і консультантів з ґендерних питань, жіночі та інші НУО, що працюють у сфері ґендерної проблематики, корисні посилання тощо).
- Помістити посилання на ґендерні ресурсні та освітні центри..

### Створення мережі

- Випускати бюлетень із ґендерних питань в Україні чи, якщо він уже існує, організувати його поширення серед персоналу.
- Створити в Інтранеті групи з обговорення ґендерних питань в організації та в Україні загалом.

### Консультування

- Створити групи місцевих та міжнародних експертів і консультантів із ґендерних питань.
- Якщо це необхідно, використовувати Інтернет-зв'язок для зовнішнього консультування й перегляду документів і програм.
- Консультувати персонал на його прохання

## 4. Рекомендації для організації

- Надавати підтримку персоналу ПРООН у впровадженні ґендерних підходів шляхом організації щорічних семінарів з ґендерних питань, включаючи теми дискримінації за ознакою статі та сексуальних домагань
- Створити у ПРООН ґендерну бібліотеку.
- Організувати тренінги й семінари на тему сексуальних домагань та обговорювати культурні норми у контексті цього питання.
- Розширити можливості жінок-співробітниць організації шляхом організації семінарів та тренінгів з питань лідерства.
- Зібрати та створити доступну базу ґендерно дезагрегованих даних у кожній сфері діяльності ПРООН.
- Враховувати ґендерну представленість на зборах і ґендерну ієрархію в організації.
- Раз на рік залучати незалежного експерта для оцінки рівня досягнутої ґендерної рівності у представництві ПРООН й надання спеціальних рекомендацій.
- Забезпечувати ґендерне представництво в управлінні проектами (досягнення мінімум 30% показника, установленого ООН у Пекінській платформі дій).
- Включати ґендерні питання до порядку денного зборів та оглядів.
- Спираючись на базу ґендерно дезагрегованих даних (набір на роботу, просування по службі й прийняття рішень, участь чоловіків і жінок — членів персоналу в навчанні, плануванні та управлінні) звітувати про досягнення прогресу з метою відслідковування змін у досягненні ґендерної рівності
- Забезпечувати паритетний рівень представленості жінок і чоловіків у навчальних програмах у країні та за кордоном (досягнення мінімум 30% показника, встановленого ООН у Пекінській платформі дій)
- Заохочувати жінок і чоловіків влаштовуватися на роботу за їхнім бажанням та навичками, а не з огляду на те, яка традиційно розглядається як «жіноча» або «чоловіча».
- Забезпечувати ґендерний баланс у комісіях, що проводять співбесіди, для забезпечення паритетного ставлення.
- Реалізовувати методики, що сприяють поєднанню основної роботи з виконанням сімейних обов'язків, наприклад, гнучкий графік роботи для молодих батьків та матерів.
- Визначити чітку політику організації стосовно сексуальних домагань та дискримінації за ознакою статі.
- Визначити чіткі процедури на випадок сексуального домагання.
- Переглянути кадрову політику для забезпечення принципу паритетності.
- Забезпечити представництво чоловіків і жінок в усіх комітетах і спеціальних групах.
- Включити ґендерні питання в план управління офісом.
- Плани необхідно змінювати з метою включення моніторингових механізмів для впровадження ґендерних підходів й підвищення кваліфікації для забезпечення звітності.

- Персонал ПРООН повинен включати завдання для впровадження ґендерних підходів в індивідуальні плани діяльності.
- Необхідно передбачити введення таких спеціальних посад: консультанти із ґендерних питань; спеціалісти із стратегії, радники з ґендерних питань і розробити для них відповідні технічні завдання.
- Створити бібліотечний відділ з ґендерних питань.

#### Приклад

- Контрольні питання щодо сексуальних домагань:
- Чи мала поведінка сексуальний характер?
- Чи була поведінка небажаною?
- Чи створює поведінка ворожу чи образливу атмосферу?
- Чи була вимога сексуальної близькості, пропозиція або натяк, особливо як умова прийняття на роботу чи кар'єрного росту?

## 5. Рекомендації щодо інформування громадськості й зовнішні зв'язків

### Інформування громадськості

- Включити ґендерну складову до стратегії інформування та зв'язків з громадськістю. Пропагувати позитивне уявлення про ґендер та запобігати негативним ґендерним стереотипам.
- Використовувати ґендерно-чутливий підхід у всіх інформаційних та просвітницьких кампаніях, пов'язаних із програмами та проектами ПРООН (включаючи ґендерний баланс у візуальному зображенні та ґендерно-чутливу мову).
- Використовувати ґендерно-чутливу мову в усіх документах і публікаціях, у громадських презентаціях та у внутрішньому спілкуванні з персоналом.
- Публічно захищати ґендерний підхід у державній політиці і та плануванні.

### Координація з іншими зацікавленими сторонами

- З метою посилення координації донорських організацій щодо підтримки ґендерних ініціатив в Україні брати участь у координації зусиль донорів з метою адекватного реагування на виклики та встановлення стандартів.
- Використовувати місцеві мережі для одержання інформації про діяльність НУО у сфері ґендерної проблематики.

### Загальні рекомендації

- Створити тематичну ґендерну робочу групу як координуючий орган для програм і проектів ПРООН, до якої делегувати одного/у представника/представницю від кожної програми/проекту. Тематична робоча група має і налагодити зв'язок і співпрацювати із Програмою рівних можливостей.
- Здійснити внутрішню ґендерну експертизу програм і проектів з метою допомоги включити ґендерний компонент при підготовці документів і на всіх етапах програмної/проектної діяльності.
- Ґендерна експертиза усіх документів організації повинна здійснюватися обов'язково на постійній основі.
- Ґендерна оцінка результатів програм/проектів ПРООН повинна бути обов'язковою.
- Організовувати семінари для персоналу ПРООН та національних партнерів організації відповідно до їхньої сфери діяльності з метою впровадження ґендерних підходів. Семінари повинні проводитися національними експертами з цих питань, і результатом їхнього проведення повинні стати конкретні плани дій впровадження ґендерних підходів.



- Робочі плани кожної програми/проекту повинні послідовно й чітко включати гендерний фактор. Необхідно також затвердити зобов'язання щодо гендерно-специфічного й/або гендерно-чутливого кадрового забезпечення. Зобов'язання щодо гарантування рівних можливостей жінок та чоловіків повинно забезпечити гендерний баланс на всіх етапах розвитку програм/проектів ПРООН.
- Забезпечити достатнє врахування гендерних аспектів, через врахування внеску обох статей до проектів ПРООН і одержання ними вигоди від цих проектів, а також слідкувати за тим, щоб будь-який з проектів не закріплював нерівність, а зменшував її. Стандартною вимогою до формулювання проектних пропозицій повинні стати чіткі критерії щодо заходів з подолання гендерної нерівності.
- Слідкувати за тим, щоб жінки були залучені до управління програмами та проектами та їх реалізації, і щоб кадрове забезпечення було також гендерно збалансованим. Стандартною вимогою до формулювання проектних пропозицій повинні стати чіткі критерії щодо цих питань.
- Інструментарій та контрольна таблиця для гендерного моніторингу й оцінки повинні розроблятися персоналом програм та проектів ПРООН при допомозі експертів із гендерних питань.
- Забезпечити відображення гендерного балансу у проектній документації проектів та програм ПРООН у частині бюджетних асигнувань і людських ресурсів.
- Включити поняття насильства (фізичного й психологічного) до питання безпеки людини.
- Сприяти використанню гендерно дезагрегованих даних у процесі звітування на всіх етапах реалізації програм та проектів.
- Допомогати партнерам встановлювати контакти з експертами з гендерних питань.
- Забезпечити гендерний моніторинг проектів і програм, розробити гендерно-чутливі показники для моніторингу й оцінки.
- Забезпечити включення в усі контракти і спільні угоди вимог щодо збору та аналізу гендерно дезагрегованих даних, і давати рекомендації щодо зменшення гендерної нерівності у рамках їхньої програми/проекту.
- Сприяти включенню експертів з гендерних питань до розробки пропозицій проектів та програм ПРООН.
- Забезпечити широкий обмін знаннями, з метою використання досвіду та проведення експертизи представницями жіночих/гендерно-орієнтованих організацій у розробці ефективних стратегій.
- Забезпечити доступ до гендерно дезагрегованих даних, які стосуються програм/проектів ПРООН.
- Забезпечити доступ програм та проектів до гендерних ресурсів (віртуальні бібліотеки, мережі, гендерні ресурсні центри) та широкої статистичної бази.
- Для кожного етапу здійснення проектів та програм розробити контрольні питання щодо впровадження гендерних підходів.
- У процесі планування практичних заходів у рамках програм та проектів ПРООН передбачити такі умови при проведенні практичних заходів, які дозволили б батькам або іншим вразливим групам, яким бракує часу, приймати участь у їх здійсненні

Пам'ятайте,

що впровадження гендерних підходів у діяльність програм робить свій внесок у якість програм та покращує їх вплив.

# I. REPORT – GENDER MAINSTREAMING IN UNDP UKRAINE

## Introduction

“Recommendations for Gender Mainstreaming in UNDP Ukraine and its programmes” and this Review are providing “whys”, “whats” and “hows” for gender mainstreaming from the perspective of the concrete context of UNDP in Ukraine. It is meant to supply the reader with the understanding of what has been done in this area so far, and to encourage him/her to take next steps in the same direction. It is a review and often compilation of the existing documents, but in a manner which supports the logic of the necessity and importance of gender mainstreaming. It is targeting the readers who are sceptical and not very well informed about the issues. But, it could also be helpful to those who need to sharpen up their arguments in favor of gender mainstreaming in UNDP, Ukraine.

## 1. Framework for UNDP Gender Mainstreaming in Ukraine

According to the Common Country Assessment of Ukraine (2001-2005), the Government and UNDP committed to work closely with state institutions, civil society, other UN agencies and donors to promote gender equality and mainstreaming at various levels of decision-making and in different areas of focus. Both the Government and UNDP expressed their commitment to incorporate a gender dimension into all its projects as a vital crosscutting theme. According to that agreement UNDP was supposed to contribute to the overall aim of supporting equality between men and women in all spheres of life and to the improvement of the status of women in Ukraine as the means towards achieving sustainable human development and building a democratic state.

The priority areas of UNDP in this direction were identified through a consultative process with government and civil society organizations at the central and regional level. The process was framed by the following principles:

- Increased government ownership of the gender mainstreaming process.
- Increased partnership between government and civil society in promoting gender equality.
- Partnership with the local authorities, NGOs, universities and research organizations for creating a sound institutional basis at the local level; identifying 4-5 pilot oblasts in Central, Western, Eastern and Southern Ukraine where this programme will partner with the local administration and authorities for implementation.
- Comprehensive programme with linkages amongst its components for maximum impact (e.g. media strategy should include nationwide coverage of all key events of the programme)
- The understanding that men are in many ways a part of a gender mainstreaming strategy, both as partners and beneficiaries as women.
- Sustainability of programme interventions
- An understanding that the gender mainstreaming approach involves both the integration of gender dimensions in existing policies, programmes and activities as well as implementing initiatives to address specific gender inequalities.

### Why is gender mainstreaming so important?

There are five main reasons

***Because it puts people at the heart of policy-making***

Policy-makers will have to pay attention to the broad effects of policies on citizens' lives – and that, as a result, may mean a more human and less economic approach to the management of contemporary societies.

***Because it leads to better government***

If gender mainstreaming is used, policy-making will be better informed and show that policies are never gender neutral.

***Because it involves both women and men and makes full use of human resources***

As the people involved in implementing mainstreaming are those who usually do the work, a broader range of actors is involved. This is a clear shift from equality work undertaken – often in isolation – by a few women, to making use of all human resources and involving men in gender equality work.

***Because it makes gender equality visible in the mainstream of society***

Mainstreaming will show that gender equality is an important societal issue with implications for the development of society, and not just a “luxury”. This should launch a new debate on equality issues.

***Because it takes into account the diversity among women and men***

Equality policies usually target women as a whole – but gender mainstreaming should be able to target the diverse situations of the different groups of both women and men (migrant women, young women, old men, etc)<sup>7</sup>.

To support the above principles and strategy, five strategic areas were developed for strategic intervention in favour of gender equality:

- Gender Sensitive National Policies
- Engendering through Civil Society Development
- Access to Justice (Gender and Human Rights)
- Gender Education and Media
- Mainstreaming through Partnerships:

The final one, related to the partnership was underlying the importance of UNDP's close working relationship with the government in all UNDP's practice areas:

- governance,
- poverty alleviation,
- HIV/AIDs,
- ICT for development,
- Human security (peace and prevention of conflict) and environment.

In reality projects and programmes are linked to leading governmental agencies. The project “Gender Mainstreaming of the UNDP Country Programme”, that was realized by UNDP Equal Opportunities Programme with support of Gender Thematic Trust Fund, stipulated that gender mainstreaming with multi sectoral and multi institutional impact on the government and non-government sector can be best achieved if done through partnership with UNDP assisted projects or programmes. To that end, Gender Mainstreaming Team consisting of the National Project Directors and Programme/Project Managers of UNDP projects was

<sup>7</sup> Source: GENDER MAINSTREAMING Conceptual framework, methodology and presentation of good practices, Strasbourg, February 1999

supposed to help realization of those goals. Further, clear mechanisms for monitoring implementation of this strategy were supposed to be developed. Each UNDP Office's and projects' staff member was expected to build his/her own knowledge and awareness on gender issues and becomes the promoter of the gender equality goal. Gender mainstreaming was expected to become the organic part of each and every UNDP programme and/or initiative. The Gender Mainstreaming Team was supposed to be gradually transformed into a Network of Gender Practitioners, covering Government, UNDP and other development organizations.

Five years from the initial Agreement UNDP Country Office in Ukraine is starting a new cycle of efforts, in a direction of serious organizational change to introduce gender mainstreaming into organization itself and into the developmental work undertaken by UNDP and its governmental counterparts. This effort comes from the obvious insufficiency of adequate integration of gender perspective into the existing programmes and insufficiency of an intra organizational gender mainstreaming practices. This new step in gender mainstreaming relies heavily on high level achievements of Equal Opportunity Programme within UNDP, visible in many different areas. Achievements of EOP are building expectations in other areas of UNDP activity in relation to gender mainstreaming. Strengthening of the capacities of both UNDP staff and governmental partners to consequently develop gender mainstreaming within the spheres of their activity is possible and doable, and comes from an overall global mandate of UNDP.

It is worth noting that this renewed efforts towards strengthening gender mainstreaming in UNDP programmes and projects, as well as in UNDP country office, was corresponding with two other important events. Namely UN Summit (NY, 2005) actually confirmed the importance of gender mainstreaming, while enactment of the Law on Gender Equality in Ukraine (September 8, 2005) opened the door to the new phase of gender equality developments in Ukraine. Both of those events create favorable climate for further efforts in gender mainstreaming in UNDP office in Ukraine.

## 2. Conceptual Framework

### Gender equality and development

UNDP has a global mandate for gender equality and it is challenged to consequently and with visible effects apply mainstreaming as a tool for achieving gender equality in its developmental efforts. The close linkage between development and gender implies that real development can not be achieved without gender equality and vice versa. UNDP needs to assert its goals by ensuring that gender dimension is included into all phases of analyses, programme design, formulation and implementation, as well as monitoring and evaluation processes, and that all partners in the development cooperation also accept and develop gender mainstreaming within the scope of their objectives. A complementary challenge is a necessity for UNDP to apply gender mainstreaming to its own organization, ensuring high level gender equality for its own staff. Linkage between gender mainstreaming of the programmes and influence on the governmental partners into this direction, together with gender mainstreaming within the organization, creates possibility for comprehensive and transformational impact on the social, political and economic environment of the country and bears great responsibility for actually achieving gender equality .

UN has recognized close connection between development and women's issues. In the "Draft Outcome Document" of UN Summit from 13 September 2005, the following statement is made: "We remain convinced that progress for women is progress for all"<sup>8</sup>.

Further on, clear intergovernmental mandates for gender mainstreaming have been developed for all the major areas of the work of the United Nations, including disarmament, poverty reduction, macro-economics, health, education and trade. The Security Council resolution 1325, adopted in October 2000, outlined the importance of giving greater attention to gender perspectives in peace support operations. Specific mandates also exist for ensuring that gender perspectives are taken into account in the major planning processes and documents within the United Nations, the medium-term plans, programme budgets and programme assessments (for example, General Assembly resolution of December 1997 (A/Res/52/100). Sustainable development, as a key concept in UNDP developmental strategy, is also intrinsically linked with the gender equality.

<sup>8</sup> [http://www.un.org/summit2005/Draft\\_Outcome130905.pdf](http://www.un.org/summit2005/Draft_Outcome130905.pdf)

“Sustainable human development is development that not only generates economic growth but also distributes its benefits equitably; the regenerates the environment rather than destroying it; that empowers people rather than marginalizing them. It is development that is pro-poor, pro-nature, pro-jobs and pro-women.” (Future of the United Nations Development Programme: Initiatives for Change, 1994)

## Gender Mainstreaming

Gender mainstreaming was established as a major global strategy for the promotion of gender equality in the Beijing Platform for Action from the Fourth United Nations World Conference on Women in Beijing in 1995. In the newest document “Draft Outcome Document” from 13 September 2005 this strategy has been confirmed by UN to be the most relevant tool for achieving the goal of gender equality:

***“We recognize the importance of gender mainstreaming as a tool for achieving gender equality. To that end, we undertake to actively promote the mainstreaming of a gender perspective in the design, implementation, monitoring and evaluation of policies and programmes in all political, economic and social spheres, and further undertake to strengthen the capabilities of the United Nations system in the area of gender.”<sup>9</sup>***

And although gender mainstreaming has been introduced as a tool, as an instrument, it has been proven insufficient and ineffective without the institutional commitment and strategy developed at all levels and in all areas of UNDP organization and programming. Transformation of deeply rooted gender inequalities depends on systematic, holistic, comprehensive and long lasting efforts. A clear lesson from the experience over the past decade is that gender mainstreaming cannot be achieved without explicit institutional commitment to the strategy and systematic efforts to implement it.

In other words, gender equality is important goal for UNDP, and gender mainstreaming is essential tool for achieving it. And although some of the concrete definitions and practices might change over time, which will be a normal result of a critical assessment of the practices and overall process, the essence of the logic of those concepts and the essence of the moral arguments linked to both gender equality and gender mainstreaming will have long lasting value.

In the Gender Mainstreaming extract from the Report of the Economic and Social Council for 1997 (A/5273, 18 September 1997), mainstreaming has been defined as:

***“Mainstreaming a gender perspective is the process of assessing the implications for women and men of any planned action, including legislation, policies or programmes, in all areas and at all levels. It is a strategy for making women’s as well as men’s concerns and experiences an integral dimension of the design, implementation, monitoring and evaluation of policies and programmes in all political, economic and societal spheres so that women and men benefit equally and inequality is not perpetuated. The ultimate goal is to achieve gender equality”, (p: 2).<sup>10</sup>***

The essence of gender mainstreaming is in bringing interests and needs of both genders into the development process, equally, ensuring that resources between women and men are shared equally, and that benefits from the development are not increasing, but in fact decreasing gender based inequalities. Because gender mainstreaming is policy oriented it refers to all stages of policy making and policy implementation, including decision making.

***“Gender mainstreaming entails bringing the perceptions, experience, knowledge and interests of women as well as men to bear on policy-making, planning and decision-making. Mainstreaming should situate gender equality issues at the centre of analyses and policy decisions, medium-term plans, programme budgets, and institutional structures and processes. This requires explicit, systematic attention to relevant gender perspectives in all areas of the work of the United Nations.” (Gender Mainstreaming, an Overview, NY: UN, 2002:5)<sup>11</sup>***

<sup>9</sup> [http://www.un.org/summit2005/Draft\\_Outcome130905.pdf](http://www.un.org/summit2005/Draft_Outcome130905.pdf)

<sup>10</sup> <http://www.un.org/documents/Ga/docs/52/plenary/a52-3.htm>

<sup>11</sup> <http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/GMS-Overview.pdf>

## Other important concepts

**Gender Analysis** is the methodology for collecting and processing information about gender. It provides disaggregated data by sex, and an understanding of gender regimes. Gender Analysis in UNDP Programmes is the process of analyzing information in order to ensure development benefits and resources are effectively and equitably targeted to both women and men, and to avoid any negative impacts development may have on women or on gender relations.

**Gender and Development (GAD)** The GAD approach focuses on intervening to address unequal gender relations which often lock women out of full participation. It seeks to have both women and men participate, make decisions and share benefits by meeting practical needs and promoting strategic interests. The GAD approach is rooted in solid gender analysis.

**Gender Regimes** imply relatively structured relations between men and women, manhood and womanhood, in institutional and non institutional environment, both on the level of practices as well as on the level of discourses in one social, cultural and historical context.

**Sex-Disaggregated Data/gender sensitive statistics** Sex-disaggregated data is quantitative statistical information on differences and inequalities between women and men.

**Gender blindness** is the failure to recognize that gender is an essential determinant of social stratification. Concretely, in re UNDP projects, a gender blind approach assumes gender is not an influencing factor in UNDP projects, programmes or policy.

**Gender awareness** is an understanding that there are socially determined differences between women & men based on learned behavior, which affect their ability to access and control resources. This awareness needs to be applied through gender analysis into UNDP projects, programmes and policies.

**Gender sensitivity** encompasses the ability to acknowledge and highlight existing gender differences, issues and inequalities and incorporate these into strategies and actions.

**Gender equality** is the result of the absence of discrimination on the basis of a person's sex in opportunities and the allocation of resources or benefits or in access to services.

**Gender equity** entails the provision of fairness and justice in the distribution of benefits and responsibilities between women and men.

**Gender Planning** refers to inclusion of gender dimension into the process of planning developmental programmes and projects. It involves the selection of appropriate approaches to address not only women and men's practical needs, but which also identifies entry points for challenging unequal relations (i.e. strategic needs).

**Gender Neutral Policies** are policies which intend to leave the gender division of labor and the gender division of resources intact but attempt to target the appropriate actors to achieve certain goals.

**Gender-specific Policies** look at the existing distribution of labor and resources but intend to achieve a goal which will entail targeting one gender or the other.

**Gender-redistributive Policies** are about change and transformation, interventions designed to transform existing asymmetries and inequalities.

### 3. Gender in Ukraine

Ukraine is experiencing fast and profound change in all spheres of political and economic life, and the first signs of consolidation, after a decade of decline are already visible. This creates favorable environment for positive social changes, including decrease of gender inequalities in the country. Periods of deep restructuring and transformation in general create possibilities for positive developments, and gender issues are increasingly been seen both as a developmental issues, and in line with Ukrainian opening towards the global and European Integration.

However, there are still many significant problems, with high poverty rate (20, 5% of Ukrainian families live below the level of poverty), important regional and rural-urban differences. Population is decreasing due to the increase of mortality rates and sharp decrease of fertility rates. National statistics indicate that in 2005, men in Ukraine lived on average 12 years less than women (women – 73.8, men – 61, 8)<sup>12</sup>. Within the active age group of 30-34, the death rate for men is four times higher than that of women. Even 17% of children are being born out of wedlock. The erosion of social benefits and services due to cuts in overall public expenditures has aggravated health and general human development situation, and created even heavier burden for women, who are primary caregivers in the family. Women are still not equally represented in decision making bodies. Media professionals are mostly “gender blind”, while news are targeting male audience and are being produced mainly by men. There is professional gender discrimination, and women are “pushed” into the areas which are closer to their “traditional roles”, such as education and health, which are also those that experienced huge cuts in public spending and wages. The level of employment among women dropped even more than among men (officially employed women – 62,4%, men – 66, 7%), and there is wide wage gap between women and mean, with women’s salaries in 2001 reaching only 69, 7% of those of men. In the farming sector most of the active women are not registered as “farmers”, thus the “gender blindness” for their actual work and contribution in the food production is being perpetuated. Because of the economy of survival which, as in other transitional countries, puts strong pressure on women’s resources, especially on time as the most valuable human resource, women spend even more hours in the unpaid domestic labour than before and even 40% more time than men. Women suffer more than men from violence, particularly domestic violence, sexual harassment and sexual exploitation, trafficking in women and coercion into prostitution. According to the Ministry of Internal Affairs, the number of officially registered rapes has increased from 440 during 6 months 2005 to 452 during 6 month 2006.

This very brief “gender diagnosis” is showing that there are significant gender issues to be addressed in different spheres of social life, and that gender issues are not only cross cutting issues, but that they actually connect macro and micro societal level, they connect development with the quality of life. These facts and figures also show that men’s issues are equally important to be addressed in relation to health, aggressiveness (violence against women), and family life, or education and long-life learning.

While, on one hand, there is evidence of gender inequality and on specific and serious problems that both women and men face in the Ukrainian transition, there are many preconditions in favour of gender equality, related especially to compliance to international laws and creation of adequate legislative changes. Ukraine has ratified the following UN conventions and Programmes:

- Universal Declaration of Human Rights (1948)
- Convention for Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW) (1979)
- ILO Convention Number 156 on the Equal Treatment and Equal Opportunities for Working Men and Women (1981)
- Beijing Platform of Action for the Advancement of Women (1995)

To support the above initiatives, the following state programmes and declarations have been made:

- National Action Plan for 1997-2000 on Improving the Status of Women and Increasing their role in Society” (September 1997).
- Presidential decree “On Improving Central and Local Governments’ Performance in Promoting Equal Rights and Opportunities for Women and Men” (July 2005)

<sup>12</sup> Men and women in Ukraine. Statistical collection of the State Committee of Statistics of Ukraine. Kyiv, 2005

- Law of Ukraine «On guaranteeing equal rights and opportunities for women and men» (September 2005)
- Presidential Decree – “Order of Princess Olga” to accentuate the special contribution of women in development of the Ukrainian state, the spiritual renaissance of the nation and child up-bringing (August 1997)
- The draft law “On Changes and Amendments to the Criminal and Criminal Procedural Codes of Ukraine” (December 1999)
- Several decrees of the Cabinet of Ministers relating to improving motherhood and childhood protection
- Programme for the prevention of trafficking in women and children (September 1999)
- President’s Decree setting “Mothers’ Day” (May 1999)
- President’s Decree “About Improving the Social Status of Women in Ukraine” (May 2001)
- Decree of the Cabinet of Ministers “On National Action Plan for Improving the Status of Women and Promoting Gender Equality in Society for 2001 – 2005” (May 2001)

Several documents addressing the issue of family planning, the protection of human rights and the status of women declared the need to improve relations between men and women, between the individual and the family, between the family and the state and between adults and children. As the report (2000) on the Implementation of the Beijing Declaration and the Programme of Action Approved by the Fourth World Conference on Women stated, many government policies and declarations demonstrate the good will of the government. Many have, however, not been implemented due to the lack of appropriate institutional mechanisms and funding.

The major challenges now lie beyond legislation and declarations. Development of gender mechanisms is the next important precondition for achieving good results in gender equality. During the second half of the 90s, the Government of Ukraine made some efforts to establish institutional mechanisms that would address gender inequalities and help improve the status of women in the country, which, however, declined with time.

#### 4. Equal Opportunity Programme in UNDP Ukraine

Equal Opportunities Programme, as a special gender programme, exists within the framework of UNDP since 1997. Mission of the program is to support equality between men and women in all spheres of life and to improve the status of women in Ukraine as the means towards achieving sustainable human development and building a democratic state. The Main Directions of the Programmes Activity:

- Support of development of the National Concept of Gender Equality and National Plan of Actions on Achieving gender equality;
- Lobbying the improving of the Law of Ukraine on Equality;
- Strengthening the capacity of Gender Focal Points;
- Consultations of the Advisors on gender issues;
- Working out of the strategies of gender development for each Ministry;
- Conducting gender expertise of local budgets;
- Organizing public hearings on gender issues in Verkhovna Rada;
- Support of preparation of the governmental reports on CEDAW;
- Capacity building of the newly appointed state official in the regions of Ukraine;
- Support of the local gender initiatives;
- Maintenance of the gender centers network;
- Support of the women leadership programs in the regions;
- Participation in improving of the law “On Prevention of Domestic Violence”;
- Capacity building in the sphere of prevention of gender discrimination for representatives of the laws enforcement agencies;



- Impact on overcoming of gender stereotypes in the media;
- Disseminations of informational materials and conducting informational campaigns.

The major concrete results of UNDP Equal Opportunities Programme in different sectors so far are the following:

- Support to defining state gender-sensitive policy (including, gender expertise on the legislation, organisation of international conferences, as well as law “On state guarantees of equality between women and men”) and involving international expertise to ensure that gender issues are taken into account in the process of European integration has been outlined ,
- Organisation of Parliamentary hearings on Status of Women in Ukraine, organisation of trainings for the members of VR, gender analysis of budget 2006
- Work with Government. Ministry for family, youth and sport is the state structure responsible for gender mainstreaming in Ukraine. Equal Opportunities Programme closely cooperates with this Ministry along with Minister on equality in Crimea, advisors on gender issues in Ministry for family, youth and sport, Ministry of Interior, Ministry of Justice, Zhytomyr, Dniepropetrovsk, Zakarpattya, Crimea, Kherson state oblast administrations and others. The Government of Ukraine took into account the results of 2 cross-sectoral researches on gender situation in Ukrainian society; the system of gender statistics has been launched and is actively implemented; support to the governmental reporting on CEDAW and Beijing has been provided. The institute of Gender Focal Points on level Ministries, Committees and Oblast administrations has been introduced. Regular capacity building programs have been provided and the participants have been equipped with materials and methodologies on gender mainstreaming.
- Systematic conducting of gender expertise of normative acts is supported in the Ministry of Justice, Ministry for family, youth and sport, Ministry of Labor and Social Policy, Ministry of Interior; systematic implementation of gender approaches into the activity of all bodies of executive power; building capacities for more than 10 000 state officials.
- Building strong cooperation with civil society in the sphere of gender sensitive regional policy, that include special project, directed towards strengthening women’s abilities to actively take part in political processes, organization of own business, special project, targeting women farmers, women entrepreneurs and women leaders.
- Engagement in the prevention of violence, by organizing awareness and information campaigns.
- Conducting monitoring analysis on media and developed gender awareness campaigns in re overcoming gender stereotypes in media, produced manuals on gender issues for journalists and organized training seminars and round tables to discuss the issues of gender asymmetry in Ukrainian media space, search for new resources for achieving democratic changes in mass media conducted for journalists, media workers and top managers of mass media.
- Support of the Gender Education Centers (GEC) which worked with students and teachers on gender education and awareness at educational institutions. Elaboration of the educational program of the “Gender Basic Course”, and creation of the relevant manual, which was approved by Ministry of Education and Science of Ukraine. This course is included into the educational curriculum of higher educational institutions of Ukraine. Educators have built their capacity on teaching gender courses through 20 trainings in 12 higher education institutions with participation of more than 500 participants. High school students and pre-school children are engaged into gender education programs and special psychological programs under the School of Equal Opportunities.

The most important quality of EOP activity is systematic, comprehensive and integrative approach to gender equality in Ukraine which relates to all aspects of social life and which step by step creates preconditions for durable and far-reaching change. Concrete results and high level achievement of EOP created both the strong center for support to gender mainstreaming in Ukrainian society in general, as well as in UNDP, specifically.

## 5. Opportunities and Challenges for Gender Mainstreaming in UNDP

### Challenges

Although UNDP has clearly set up the goals related to gender mainstreaming the factual truth is that the implementation of gender mainstreaming in most of the UNDP country offices, as well as in Ukraine, is below the level of needs and expectations. Obstacles need to be addressed openly and confronted with adequate measures and policies.

One of the major obstacles is “gender blindness” which is a failure to recognize that gender is an essential determinant of social stratification and generator of many inequalities. Concretely, “gender blind” approach assumes that gender is not an influencing factor in UNDP programmes/projects that it is irrelevant, and therefore it should not be taken into account. “Gender blindness” is a result of several factors, most important being the lack of knowledge about the gender issues. Many among UNDP staff have not been exposed to the education process which included women’s or gender studies. In different contexts this problem of “gender blindness” can take very different shapes. So, in Western countries, where women and gender studies are present for over three decades, to declare that gender is not an important factor for policy making would be very difficult if not impossible. Gender is in the European context also seen and perceived as an important issue. However, in post-communist countries, such as Ukraine, gender issues are still marginalized. There is a specific argumentation against gender and against gender studies in those countries. Previous regime has insisted on official ideology of equality, which in reality turned into positive (education, employment) and negative effects (double burden). In post-communist era gender blindness, is often a resistance to previous ideology of equality, but also a kind of specific new “ideological blindness” which develops from non recognition of the real life inequalities between men and women? Another important source of resistance to gender mainstreaming is related to the widely shared feeling that gender issues are “imported from the West” and that they do not “reflect our needs”. This, feeling, unfortunately, has been often encouraged by international gender experts who did not understand adequately the contextual framework of gender inequality. This was especially the case for postcommunist countries where in many domains gender inequality is almost absent (education, for example), and where other inequalities, such as ethnic, regional or rural-urban might be perceived in public as much more relevant. Gender blindness is often in postcommunist contexts expressed as a simple refusal to deal with gender issues, or gender dimension of policy making, because it is “just loss of time”, or because there is “no evidence”. The argument could be expressed also in a manner of advocacy for individual human rights and freedom, regardless of gender. This is a kind of closed circle. To be able to perceive gender inequalities, and eventually to make policies leading to more gender equality, one has to have data, facts, research, statistical evidence, but at the same time, to obtain gender sensitive statistics, data and research to “prove” the inequalities, one has to be gender sensitive at the first place.

Sometimes even when the real problems are addressed not adequate solutions are advocated. Such is the situation with the National Plan of Action for Advancement of Women and Promoting Gender Equality which actually approaches women’s issues from the perspective of traditional value system and aspire to “protect” women against exploitation by promoting family values.

These and other arguments and problems should be discussed openly and in extenso within UNDP country office, because if not discussed and challenged they can block the process of gender mainstreaming in UNDP. Gender mainstreaming implies societal change on different levels, individual, group, institutional/organizational, macro level. As any other policy leading to social change, it is confronted with obstacles which can be dealt with only if recognized and understood properly.

Besides “gender blindness” which could be explained as largely group pattern of behavior, resistance to mainstreaming could be related to the individual level. Gender issues mostly relate to individual gender identity of each person involved into the process. Because gender identity is most often so basic for our overall identity, and because we internalize gender identity and all different roles and expectations connected to it, at very early stages of our personal development, most often we all face problems when our deeply embedded beliefs are challenged. The very idea that gender is social and cultural construct and not fixed biological fact could be frightening and destabilizing for many people. Different cultures shape gender stereotypes slightly differently, but what is known so far from comparative anthropological and cultural research is, that all cul-

tures and societies have structured gender inequalities. This fact, when faced, could be received with non acceptance, denial and extremely negative attitudes.

Another important obstacle simply comes from the fear that gender mainstreaming in the organization could benefit women more than men, which would be unfair. In postcommunist contexts the very idea of “positive action” such as “encouragement to women to apply” could be seen as discrimination against men. Again, postcommunist context is not really sensitive to the notions of discrimination, human rights or gender equality, because they are relatively new to that context. On the individual level, resistance could generate from the fear of competition or loss of privileges. Again, open discussion, in a context of “safe space” and small workshops with adequate facilitators, could open these issues properly and lead to an overall agreement on what should be considered fair and right under the present conditions and taking into account overall goals of UNDP and reacted obligations of UNDP staff.

Finally, very important obstacle for accepting gender mainstreaming might come, and often does, from the lack of knowledge. In that sense, postcommunist societies are confronted with specific challenges: they do have highly educated women on high positions who often refuse to recognize the relevance of gender issues. In postcommunist societies these issues are very new, and not yet adequately positioned in academia or research institutions and lacking adequate academic recognition. Gender studies are in the process of establishing, which is very different situation from the situation in developed countries. At the same time, these countries are under a strong pressure to define and implement gender policies and gender sensitive policies. Largely these phenomena could be described as “policy making is faster than knowledge making”, which is in many ways very different situation from the experience of developed countries. Post-communist countries did not have the time and resources to develop the kind of knowledge which would fit their policy needs. At the same time, the knowledge which is often being “imported” has limited value for designing the policies for the women and men who live in “transition” and who experience an extraordinary change, collapse and reconstruction of the institutions, in unprecedented way. The lack of specific context sensitive knowledge is already putting a lot of pressure on policy makers and developmental agencies, and “adding” gender could be seen as just another “trouble”.

These challenges, some of which are of general nature, and some of which are related only to the countries in transition, need to be addressed and analyzed. Organization needs to develop strategies which will help coping with these multilayered obstacles. All these obstacles, visible and invisible, are hindering commitment to gender mainstreaming both on the individual and organizational level. Gender mainstreaming can not be successfully applied without the explicit commitment of the organization and of the employees themselves. This is why it is important to build consensus over major goal and purposes of gender mainstreaming through systematic training, sharing of experiences and, above all, learning. It is important to build alliances and functional networks within the organization and with external partners, to increase the acceptance of gender mainstreaming on different levels, so that gender mainstreaming becomes: regular organizational practice, professional obligation connected to the overall mission and mandate of UNDP, reflected in every stage of programming, and, finally, an opportunity for learning, personal development and career mobility for the staff.

## Opportunities

The most important opportunity for development of gender mainstreaming in Ukraine is related to the fact that UNDP is supporting the implementation of the Gender in Development Programme (GIDP) since 1997 (meanwhile the Programme has changed the name). The results and successes of the programme have placed the Equal Opportunities Programme at the centre within the organizations, who specialize in supporting gender transformations in Ukraine.. The programme is well respected by governmental partners, NGOs, Academic Institutions and the international partners including SIDA, International Renaissance Foundation, Agricultural Cooperative Development International and Volunteers in Overseas Cooperative Assistance (ACDI/VOCA), TACIS, and others, with whom the Equal Opportunities Programme has been working.

Further work needs to be done to enhance partnership with the government and gain its full co-operation in creating awareness and understanding of gender issues and promoting integration of gender into national policies and programmes. Such interventions would significantly raise the impact of the programme

nation-wide. The future programme should, therefore, build upon the successes achieved in working with the Government and Civil Society but also emphasize a systemic way of building capacity and effective partnerships within the government for gender mainstreaming.

Other International Organizations also supported gender mainstreaming in Ukraine:

- In March 1999, Winrock International was awarded a 3-year USAID grant of \$2.1 million for the Women's Economic Empowerment Project (WEE). ACDI/VOCA, the US Peace Corps and the International Renaissance Foundation (IRF) are key partners in the WEE programme. In 1999 WEE project activities focused on Women's Business Support Centres and Credit Unions in six oblasts: Donetsk, Kharkiv and Ivano-Frankivsk, Chernihiv, Mykolayiv and Crimea. Winrock International is also working with national organizations in prevention of trafficking women and children.
- Through the "Woman in Society" Programme, the IRF is working on supporting women's entrepreneurship and prevention of violence against women and trafficking in human beings; and protection of women's rights.
- TACIS has supported two projects since 1997 – "Highly Qualified Unemployed Women" which involved training women in line with current labour market demands and "Support of the Active Policy of Employment, implemented by the NGO "Union of Ukrainian Women".
- The World Bank was recently requested by the Ministry of Economy to undertake a gender analysis exercise in some regions.
- The Ukrainian-Canada Gender Fund has established a grant facility for civil society organizations and state agencies that promote gender equality and address gender-specific issues (for both men and women).

Finally, the Women's Movement played an important role in placing gender issues on the state agenda as acute problems of internal policy. Civil Society Organizations promoting gender equality therefore need to be supported further, both as advocates and partners in policy and implementation.

## Conclusions

This Report is step by step defining the background for UNDP gender mainstreaming, as well as major challenges and opportunities, which can be translated into the recommendations. It is disclosing steady effort of UNDP, especially EOP, together with Ukraine Government and other important stakeholders of Ukrainian society, to create favorable environment for gender equality, as well as legal and institutional framework for converting "good wishes" into the realities. Report is showing that there is logic, consistency and continuity in much of the efforts already made, and that it is necessary to build on them for further steps. The present political momentum is the key for favorable, progressive and, above all, successful policies, aiming at gender equality. The infrastructure created for those policy needs to be further developed, gender mechanisms need to be disseminated, but many of the preconditions are already there in terms of legal provisions, knowledge and expertise of Ukrainian gender experts and scope of activity of UNDP EOP itself. It is one reason more, why UNDP should be the promoter of social change in favor of gender equality in Ukraine.

## II. RECOMMENDATIONS FOR GENDER MAINSTREAMING FOR UNDP

### 1. Gender Analysis of Programmes

#### Belarus, Ukraine, Moldova action against drugs (BUMAD)

##### Comments:

Programme does not address gender issues at all. It does not take into account that drug trafficking and crime in general are very gendered activities, and that drug trafficking is also closely connected to trafficking in human beings.

##### Recommendations:

- Organize a workshop with gender experts who deal with prevention of crime, drug abuse and trafficking in human beings; social advertising, and male studies, to review planned activities from gender perspective.
- Include at least one gender expert as a permanent team member (possibly someone from male studies).
- Define a work plan for continual cooperation with gender experts.
- Redefine the project to introduce gender dimension and gender sensitive indicators (all statistics should be sex-disaggregated).
- Organize mixed teams of experts, that would include gender specialists.
- Ensure that all the procedures (border control, for example) planned by the project include protocols which are gender sensitive.
- Contact EOP UNDP for contacts with experts.
- Include gender perspective explicitly into the preventive strategies.
- Ensure that gender dimension is included into trainings.

#### Municipal Governance and Sustainable Development Programme

##### Comments:

National and 3 municipal teams of the project implementation are all balanced in terms of gender. ***For example, the Project Management Unit (PMU) of MGSDP in Kyiv has 3 males and 4 females in the team. In 3 field offices of the municipalities community mobilisers are gender-balanced in number.***

The gender-sensitive language is being used in public reporting system.

The Management Information System of the Project includes gender-sensitive indicators, like members of the created institutional support organizations (female, male), beneficiaries of the local sustainable development projects (female, male), participants of the capacity building activities (female, male). ***For example, out of all participants of the human resource development activities during the 3<sup>rd</sup> quarter 2005, 69,5% were female, and 30,5% were male.***

Within the framework of the project, there is a Gender Focal Point, who briefs the staff about all gender-related activities and events during the regular staff meetings.

Gender component is being introduced to most of the human resource development activities of the Programme, including the conferences for Municipal Support Units, trainings for other local stakeholders of the Programme, as well as for the PMU of MGSDP

Gender component was introduced to the awareness campaigns on sustainable development launched in the partner municipalities of MGSDP. Gender issues were included into the trainings for trainers of the school networks with regard to MDGs in Ukraine and their implementation, as well as the separate items on the agenda in case of Rivne.

For the time being new gender-sensitive indicators are being developed to be introduced to MIS in the course of the Programme's development, in particular the indicator "children-beneficiaries" is planned to be classified into two indicators "boys/girls".

**Recommendations:**

- EOP with other gender experts should provide the programme team with “facts and figures” related to the focus of the programmes
- Engage one or few gender experts as regular team members.
- Build a network of gender experts for the relevant issues, to be able to involve them at different stages of the programme.
- Ensure that gender sensitive statistics (sex-disaggregated data) is provided at each step of the programme ( for every activity)
- Ensure gender mixed teams at all levels.
- Define gender sensitive indicators for monitoring and evaluation of the programme.
- Define clear strategy how to enable the activities “on the ground” by taking into account different needs and possibilities of women and men.
- Define clear strategy how to deal with the issue of “time-poverty” of women which influences negatively their participation in the programme’s activities. Propose practical activities that would help women with this problem (for example, providing baby-sitting services during programme events).
- Provide gendered “situation analysis”, with the help of experts, using relevant data and research.
- Clarify 30% target for one of the sexes and minorities for participation goals at all levels.
- Create a check list for gender mainstreaming for the Programme.
- Apply other general recommendations for UNDP programmes.

## Blue Ribbon Commission Analytical and Advisory Centre

**Comments**

Gender equality and women are only mentioned once in the Programme, in regard to the Millennium Goals. What is not visible from the Programme is that Millennium Goals are themselves all supposed to be gendered with gender issue as cross sectoral issue. As project is aiming to support next generation of economic, governance and social reforms, it can have actual high impact on gender equality, either in a direction of increasing it or in decreasing it. If gender considerations are not taken into account adequately and from the beginning, if objectives are not gendered and consequently translated into the set of gender sensitive indicators, backed up with sex-disaggregated statistics and allocation of budget and human resources into this direction, it is quite probable that “gender blindness” will lead to unfavorable trends related to the gender equality, and even more, that the scope of reforms will be seriously limited by one-sided approach. What was heard on the Seminar, that “both women and men are individuals” and that “they should be pushed into the collectives”, because they are “individuals on the market”, is simply ignoring the basic evidence of gender based discrimination and unequal opportunities of men and women “on the market”. As Ukraine has already accumulated a lot of knowledge from the domain of gender studies, and as other countries in transition have done the same, it is possible, at this stage, when Ukraine is strengthening its reform orientation, to build on this knowledge and mainstream it through the project, by using local and international gender expertise.

**Recommendations**

- Supply partners with relevant data, literature, and statistics, related to gender inequalities and with official governmental documents and reports related to the issue.
- Organize one day seminar with local gender experts on the issues relevant for the project, to break through the “gender blindness”.
- Team should include gender experts and have a pool of gender experts for regular consultations.
- Create work plan for monitoring gender mainstreaming of the programme.
- All analyses of reforms should include aggregate and disaggregated analysis, and specific focus on gender issues relevant to that reform (e.g., the effect of abandonment, single parenthood, divorce or death of a spouse on benefits or land ownership/transfer, work in family firms or on farms).

- Social impact analysis and monitoring of the impacts of all economic restructuring activities (e.g., pension, banking, tax, budgeting, and land reforms) in connection to gender should be explicitly and in details integrated into the programme, including allocation of resources for
- implementation.
- Apply consistently general recommendations for UNDP programmes.

### Strengthening Educational Capacity of Kyiv National Taras Shevchenko University

#### Comments

The programme is related to technological development of University. Although it has very concrete objectives in relation to hardware and software, it also could be gender mainstreamed in relation to the gender balance of staff (it could be that women might be overrepresented in professions, so that men would need encouragement to apply, for example) and integration of gender perspective on some specific issues, such as representation of Ukrainian culture world wide.

#### Recommendations

- Organize a workshop with UNDP staff, partners and gender experts to gender mainstream the programme, in all its phases.
- Collect sex-segregated data, and integrate special measures to promote lesser represented sex, at each stage of the programme development.
- Engage gender experts for consultation in every phase, from the pool of experts EOP UNDP.
- Ensure that design and practical solutions, such as working hours and child care facilities, for example, are taking into account gender perspective.
- Ensure that all trainings take gender component in account, in content, methods, participation.
- Review the programme using general recommendations for UNDP programmes.

### UNDP Crimea Integration and Development Programme

#### Comments

The overall development objective of CIDP is to foster sustainable human development in a manner that contributes to the maintenance of peace and stability in Crimea through initiatives aimed at preventing interethnic conflicts and enhancing integration among different ethnic groups. This programme is focused on community participation and building cooperative partnerships between local communities and government authorities at village and regional levels. It also aims to build partnerships between the business structures, community and local authorities. All those objectives, including alleviation of poverty, are deeply related to the gender issues. Above that, UN is officially recognizing high importance of women's engagement in peace building processes all over the world. However, this programme is not mentioning gender or women's issues at all.

#### Recommendations:

- EOP UNDP in cooperation with project team should organize workshop on gender mainstreaming for this concrete programme.
- Improve the programme document with gender dimension.
- Engage one or few gender experts as regular team members.
- Build a network of gender experts for the relevant issues, to be able to involve them at different stages of the programme.
- Ensure that gender sensitive statistics (sex-disaggregated data) is provided at each step of the programme (for every activity)
- Ensure gender mixed teams at all levels of programme realization.

- Ensure participation of women's and other gender oriented NGOs in the programme.
- Define gender sensitive indicators for monitoring and evaluation of the programme.
- Define clear strategy how to enable the activities “on the ground” by taking into account different needs and possibilities of women and men (parents, for example).
- Define clear strategy how to deal with the issue of “time-poverty” of women which influences negatively their participation.
- Provide gendered “situation analysis”, with the help of experts, using relevant data and research.
- Clarify 30% target for one of the sexes and minorities for participation goals at all levels.
- Create a check list for gender mainstreaming for the programme.
- Apply other general recommendations for UNDP programmes

### AGRICULTURAL POLICY FOR HUMAN DEVELOPMENT (APHD)

#### **Comment**

The overall objective of the project is to improve Ukraine's agri-food and rural development policy in order to systematically and consistently develop the contribution that agriculture and food processing can play, thereby alleviating poverty in rural areas, and more generally, stimulating growth in the Ukrainian economy for the benefit of all.

As rural areas of Ukraine are poorer, older, and more female than urban regions, there is one statement in the project that “agricultural policy efforts address in part the poverty-reduction and gender concerns that are at the heart of UNDP's mandate”. However, those concerns were not visibly and explicitly being approached in the programme.

#### **Recommendations**

- EOP UNDP in cooperation with project team should organize workshop on gender mainstreaming for this concrete programme.
- EOP should provide project team with relevant data, literature and documents, help the staff of the team to create physical and virtual library.
- Create an improved version of the programme with gender dimension included.
- Engage one or few gender experts as regular team members.
- Build a network of gender experts for the relevant issues, to be able to involve them at different stages of the programme.
- Ensure that gender sensitive statistics (sex-disaggregated data) is provided at each step of the programme ( for every activity)
- Ensure gender mixed teams at all levels of programme realization
- Ensure participation of women's and other gender oriented NGOs in the programme.
- Define gender sensitive indicators for monitoring and evaluation of the programme.
- Define clear strategy how to enable the activities “on the ground” by taking into account different needs and possibilities of women and men.
- Define clear strategy how to deal with the issue of “time-poverty” of women which influences negatively their participation.
- Analyze how to work on women's empowerment which is essential for women's participation in rural areas.
- Clarify 30% target for one of the sexes and minorities for participation goals at all levels.
- Create a check list for gender mainstreaming for the programme.
- Apply other general recommendations for UNDP programmes



## 2. General recommendations

Successful gender mainstreaming of UNDP organisation and its programs/projects largely depends on the following:

- Achievement of an overall **consensus** within the organization on the importance and meaning of gender mainstreaming together with increased gender sensitivity,
- **Capacity building** of the organization and the staff to apply gender mainstreaming in everyday life practice and programme activities,
- **Strategy** of Gender Mainstreaming and Plan of Action,
- **Supportive environment** and networks which will be partners in the developmental work related to gender.

To be successful in the mainstreaming organisation needs to achieve an overall consensus, through the process, workshop, which should be facilitated. The consensus should lead to:

- Integration of gender analysis into new strategy/vision statement.
- Establishment of some mechanisms within the organisation which will be responsible for the gender mainstreaming (i.e. Gender Working Group).
- Defining the Strategy for Gender Mainstreaming
- Design of the Plan of Action for Gender Mainstreaming ( for the organization and for the programming)

**Guiding principles** for defining gender mainstreaming strategy in UNDP office should be the following:

- Employing **gender and development approach**- because men and women are connected through gender regimes, and in countries in transition, such as Ukraine, both women and men are affected, but often in different ways.
- **accumulation** – defining the present strategies building on what has already been done in the country and within UNDP (EOP, most specifically) in the area of gender equality ( not starting from the beginning, over and over again)
- **continuity** – identifying and continuing trends of developments which are favoring gender equality and gender mainstreaming
- **accessibility** – ensuring easy access to the existing human and knowledge resources which can enhance the process of gender mainstreaming
- **knowledge based policies** – encouragement to the creation of strong knowledge base, including gender research and gender sensitive statistics, and enabling the strong links between the local gender knowledge and programmes/projects of UNDP
- **continuous process of learning**, capacity building and gender sensitization for staff and implementing partners
- close **cooperation with “gender stakeholders”**: gender experts, gender scholars and NGOs
- **empowerment of women** through special workshops for conscious raising and trainings on leadership
- **coordination** with partner organisations to increase donor coordination on gender issues and to accumulate and exchange experience on gender analysis
- **effective use of internal resources** – build on EOP’s resources to increase the capacity for gender mainstreaming

### 3. Recommendations for Capacity Building

#### **General**

- organize a workshop for UNDP staff to identify capacity building needs, on annual basis
- allocate budget resources for capacity building for effective gender mainstreaming
- define a work plan and responsibilities for capacity building

#### **Trainings**

- organize workshops to discuss the strategy of gender mainstreaming, to achieve consensus, to define the strategy and adopt a mission statements which will include gender equality
- Organize annual trainings on gender mainstreaming for staff and implementing partners.
- Organize programme-specific training and individual consultations for staff and implementing partners.
- Integrate gender issues as part of the curriculum in all training courses.
- Organize one day seminar for UNDP staff and governmental partners on Gender issues in Ukraine.
- Organize conscious raising workshops and trainings for leadership for female UNDP staff.
- organize sector specific trainings, including gender auditing and gender sensitive budgeting for staff and partners

#### **Access to Resources**

- Create website for UNDP staff and partners (virtual library relevant for Ukraine, including : laws, documents, signed agreements, National Action Plans, manuals, gender sensitive statistics, gender research and publications, also links to UNDP documents, database on gender experts and consultants, gender research in Ukraine, women's and other NGOs, that work in the sphere of gender issues, and useful links).
- Provide a link to Gender Resource and Education Centers in Ukraine.

#### **Networking**

- Publish Newsletter on gender issues in Ukraine or subscribe staff to one if it already exists.
- Create discussion groups on Intranet related to gender issues in organisation and in Ukraine in general...

#### **Consultancy**

- Create teams of local and international gender experts and consultants which would be invited
- Use Internet communication, when necessary, for external consultancy and reviewing of documents and programmes
- Provide consultancy for staff on their request

## 4. Recommendations for the Organization

- Support UNDP staff for gender mainstreaming by organizing a seminar on gender in organization, including the topics of gender based discrimination and sexual harassment, annually
- Create office library related to gender in the organisation
- Organize trainings and workshops on sexual harassment and discuss cultural norms related to the issue.
- Empower women from the organisation by organizing workshops and leadership trainings.
- Consequently and thoroughly collect sex-disaggregated data related to each UNDPs activity and make data transparent.
- Take account on gender representation at the meetings and gender hierarchy in the organisation.
- Engage independent expert, once a year, to evaluate the level of achieved gender equality in the country office and to give recommendations.
- Ensure gender representations in project management (meeting the 30% UN target set in the Beijing Platform for Action as a minimum).
- Include gender issues on the agenda for meetings and reviews, regularly.
- Make progress reports based on sex-disaggregated data (on recruitment, promotion and decision-making, participation of male and female staff members in training, programming and administration) to keep the track on change. Analyze the reports, annually.
- Ensure equal representation of men and women in all training activities in-country and abroad (meeting the 30% UN target set in the Beijing Platform for Action as a minimum).
- Encourage women and men to apply for non-traditional jobs.
- Ensure gender balance on interview panels to ensure equal treatment.
- Implement family friendly work practices, for example flexible work hours, for young parents.
- Define explicit organizational policies in regard to sexual harassment and discrimination based on sex.
- Define clear procedures in a case of sexual harassment.
- Review of personnel policies to ensure parity principal.
- Ensure representation of men and women on all committees and task forces.
- Integrate gender issues into office management plans.
- Plans should be modified to include monitoring mechanisms for mainstreaming gender and capacity building to ensure accountability.
- Staff should specify goals for mainstreaming gender in individual performance plans.
- There should be generic ToRs for the following positions: gender consultants; policy specialists, gender advisors.
- Create library department for gender issues.

### *Example:*

#### Sexual Harassment Checklist

- Was the behavior sexual in nature?
- Was the behavior unwelcome?
- Does the behavior create a hostile or offensive environment?
- Have sexual favors been demanded, requested or suggested especially as a condition of employment or career and job success?

## 5. Recommendations for Public Information and External Relations

### Public Information

- Include gender dimensions in marketing and public relations. Promote positive gender imagery and avoid negative and gender stereotyping.
- Use gender sensitive approach in all campaigns connected to UNDP programmes and projects (including gender balance in visual representation and gender sensitive language).
- Use gender sensitive language in all documents and publications, in public presentations and in internal communication with the staff.
- Advocate publicly gendered approach to public policy and planning.

### Coordination with other stakeholders

- Participate in donor coordination on gender mainstreaming in Ukraine to follow the trends and set up the standards.
- Be regularly informed on the activities of Equal Opportunities Supervisory Board consisting of the representatives of donor organizations, key ministries or other state institutions as well as NGOs and independent experts who are formed in order to provide consultations with respect to effective implementation of all the components of the programme and ensuring the programmer's full transparency for Ukrainian society.
- Use local mailing lists to get informed about gender-related activities in NGO sector.

## Recommendations for the UNDP Programmes

### General recommendations

- Establish a Gender Theme Working Group as a coordinating body for programmes and to make connection with EOP. Delegate one member from each Programme.
- Assess in-house gender expertise of programmes and projects to assist in preparation of documents.
- Regular gender review of all documents should be mandatory.
- Gender assessment of programme/projects results should be mandatory.
- Organize workshops for the UNDP staff and their partners, according to their sector of activity, with the goal of gender mainstreaming. Workshops should be facilitated by local experts for the issues and they should result in concrete gender action plans.
- Work plans of each Programme/Projects should consistently and explicitly include gender considerations. Commitments for gender-specific and/or gender-sensitive staffing should also be confirmed. Equal opportunity commitment should be reflected into gender balance at all phases of programme/project development
- Ensure that potential gender related aspects are sufficiently taken into consideration, by ensuring that both gender will contribute and benefit from direct inputs of UNDP projects and that the overall project will not perpetuate inequalities, but decrease them. Explicit statements on how the programme/project relates to gender inequalities should become the standard requirement for the proposals.
- Ensure that women are included into management of the programmes and projects and its implementation and that staffing is also gender balanced. Explicit statements on this issue should become standard requirement for the proposals.
- Toolkits and checklists for gender sensitive monitoring and evaluation need to be developed by programme sections and projects teams with the help of gender experts.
- Ensure that project/programme design will reflect, in terms of budget allocation and human resources, that they are gender sensitive.
- Integrate concepts of violence (physical and psychological) into human security issues.

- Ensure that all partners report sex disaggregated data at all stages of the programme/project.
- Help partners to link with gender experts.
- Ensure gender sensitive monitoring over the projects and develop gender sensitive indicators for monitoring and evaluation.
- Ensure that all contracts and cooperative agreements include a requirement that contractors/implementing partners collect and analyze sex-disaggregated data, and make recommendations on how to decrease gender inequalities in the scope of their programme/project.
- Ensure the inclusion of “gender stakeholders” (experts, NGOs, UNDP) in designing the project/programme proposal.
- Ensure wide participatory process so that knowledge, experience and expertise of women’s movement could be utilized for effective policies.
- Ensure transparency of all sex-disaggregated data related to the programmes/projects.
- For each programme/project enable accessible gender relevant sources (virtual libraries, networks, gender resource centers) and adequate statistical background.
- Create checklists for each phase of the project related to gender mainstreaming.
- In planning practical activities within the programmes provide family-friendly provisions and facilities which will enable parents, and other “time-poor” vulnerable groups to participate.

Keep in mind

that gender mainstreaming of the programmes is contributing to the quality of the programmes and improves their overall impact.