

ЗВІТ ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПРОВАДЖЕННЯ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ХАРТІЇ РІВНОСТІ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ У ВІННИЦЬКІЙ МІСЬКІЙ ТЕРИТОРІАЛЬНІЙ ГРОМАДІ





Проект фінансується
Європейським Союзом

Ця публікація була підготовлена в рамках проєкту «Підтримка діяльності Української національної платформи ФГС СхП у 2025-2026 р.», який реалізує Інститут економічних досліджень та політичних консультацій за фінансової підтримки Європейського Союзу. Зміст цієї публікації (Окремі думки, висловлені в матеріалах або озвучені на заході) є виключною відповідальністю Вінницької громадської організації «Інформаційно-просвітницький центр «ВІСЬ» і не обов'язково відображає точку зору Європейського Союзу чи Інституту економічних досліджень та політичних консультацій.

1. ЗАСАДИ ПРОВЕДЕННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

1.1. Мета та завдання

Метою дослідження є комплексний аналіз впровадження Європейської хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад (далі Хартія) у Вінницькій міській територіальній громаді та формування практичних рекомендацій для посилення політики гендерної рівності на місцевому рівні в контексті європейської інтеграції України. Дослідження спрямоване на виявлення як успішних практик, так і системних бар'єрів, що перешкоджають повноцінній реалізації зобов'язань за Хартією, а також на розробку конкретних, практично орієнтованих рекомендацій для органів місцевого самоврядування. Дослідження направлено як для підсилення імплементаційних заходів в тих громадах, які приєдналися до Хартії, так і для тих, хто розглядає таку можливість.

Для досягнення поставленої мети визначено низку конкретних завдань.

По-перше, необхідно було оцінити відповідність «Програми «Громада за рівність» щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків до 2026 року» (далі Програма) вимогам Європейської хартії рівності, зіставивши кожне завдання програми з конкретними статтями Хартії та визначивши рівень включення до Програми всіх тридцяти статей документу (Хартії).

По-друге, важливо було проаналізувати динаміку виконання програми за період 2019-2024 років, відстеживши прогрес у ключових напрямках, виявивши тенденції та оцінивши якість звітності.

По-третє, виявити системні бар'єри та прогалини у впровадженні політики гендерної рівності.

По-четверте, необхідно було оцінити якість інституційних механізмів впровадження гендерної політики у Вінницькій міській територіальній громаді, зокрема координаційних структур (робочих груп, Міжвідомчої ради), систем моніторингу та механізмів залучення громадянського суспільства.

По-п'яте, визначити рівень прозорості та підзвітності у реалізації зобов'язань за Хартією через аналіз доступності інформації та якості публічної звітності.

По-шосте, здійснити порівняння практики Вінниці з європейськими стандартами та кращими практиками міст-лідерів у впровадженні політики гендерної

рівності, зокрема проаналізовано досвід муніципалітетів таких міст - Мюнхен (Німеччина), Грац (Австрія).

На основі виявлених прогалин та успішних практик сформувати практичні, реалістичні рекомендації для вдосконалення політики гендерної рівності як для Вінниці, так і для інших українських громад - і для тих, хто приєднався до Хартії, і для тих, хто лише розглядає таку можливість.

1.2. Методологія дослідження

Дослідження базується на триангуляції методів, що забезпечує валідність висновків через перехресну перевірку даних з різних джерел та застосування різноманітних дослідницьких підходів. Такий методологічний плюралізм дозволяє отримати більш повну й об'єктивну картину стану справ.

Першим ключовим методом був системний аналіз документів. Детальному вивченню підлягали Програма «Громада за рівність» у редакціях 2019 та 2023 років, а також Рішення Вінницької міської ради від 25.10.2024 №2497 Про внесення змін до рішення міської ради від 22.02.2019 року № 1567 «Про затвердження Програми «Громада за рівність» щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків до 2026 року», зі змінами, що дозволило простежити зміни в підходах та пріоритетах міської ради. Особливу увагу приділено аналізу шести щорічних звітів про виконання програми за 2019-2024 роки, де досліджувалась не лише інформативність змісту, а й унікальність контенту, виявлялись випадки копіювання текстів звітів з різних років, аналізувалась достовірність статистичних даних. Під час аналізу використовували сервіс штучного інтелекту Claude з подальшою перевіркою результатів аналізу.

Другим методом було подання запитів на публічну інформацію. Підготовлено та подано до органів місцевого самоврядування дванадцять детальних запитів, які охоплювали різні аспекти впровадження Хартії. Запити стосувались навчання посадових осіб з питань гендерної рівності, діяльності координаційних органів (робочих груп, Міжвідомчої ради), індикаторів та процедур моніторингу виконання програми, гендерної статистики за різними напрямками діяльності міської ради, інформаційних кампаній проти домашнього насильства, форм та обсягів залучення громадських організацій до реалізації Програми «Громада за рівність», впровадження гендерних аспектів у публічні закупівлі, запити щодо виконання Статті 30 Хартії про двосторонні зв'язки і міжнародну співпрацю (закордонні відрядження посадових осіб) та інших питань. Аналіз відповідей на ці запити дав можливість оцінити не лише наявність чи відсутність певних практик, а й рівень прозорості діяльності міської ради, готовність надавати детальну інформацію громадськості, якість ведення документації.

Третім методом був порівняльний аналіз, що передбачав зіставлення практик Вінниці з положеннями Європейської хартії рівності, директивами Європейського Союзу щодо гендерної рівності, рекомендаціями Ради Європи, вимогами ОЕСР щодо гендерно-орієнтованого бюджетування, положеннями Стамбульської конвенції про запобігання насильству стосовно жінок, а також з досвідом європейських міст-лідерів у впровадженні політики гендерної рівності, а саме Мюнхена (Німеччина) та Граца (Австрія). Такий багаторівневий порівняльний аналіз дозволив визначити не лише формальну відповідність документів міжнародним стандартам, а й реальний розрив між декларованими намірами та практичною реалізацією.

Четвертий метод - проведення двох фокус-групових досліджень щодо впровадження у м.Вінниця Хартії рівності жінок і чоловіків в місцевій громаді: з представницями/представниками громадського сектору та мешканками/мешканцями Вінницької міської об'єднаної територіальної громади; з представницями та представниками органів місцевої влади. Фокус-групи проводилися у форматі напівструктурованого обговорення тривалістю близько 90 хвилин кожна.

2. КОНТЕКСТ ДОСЛІДЖЕННЯ

2.1. Європейська хартія рівності: сутність та значення

Європейська хартія рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад є комплексним інструментом імплементації на місцевому рівні всієї системи європейських стандартів гендерної рівності. Розроблена Радою європейських муніципалітетів і регіонів (CEMR) у 2006 році. Відповідно до Договору про Європейський союз (Treaty on European Union) гендерна рівність є одночасно основоположною цінністю (стаття 2), конкретною ціллю його діяльності (стаття 3), а також наскрізним принципом, який згідно зі статтею 8 Договору про функціонування ЄС (TFEU) повинен враховуватися у всій політиці ЄС. Хартія створює мережу європейських міст, які діляться успішним досвідом та поступово узгоджують свої підходи до забезпечення гендерної рівності. Ключову роль у цьому процесі відіграє Обсерваторія Хартії, створена у 2012 році, яка документує кращі практики та надає методологічну підтримку муніципалітетам. Хартія також узгоджується з Стратегією гендерної рівності ЄС 2020-2025, підтримуючи взаємодію між локальним та наднаціональним рівнями. Хартія відображає положення Стамбульської конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок 2011 року, Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 року, Пекінської декларації та Платформи дій 1995 року.

Унікальність Хартії полягає в тому, що вона адаптує глобальні та європейські стандарти до специфіки діяльності органів місцевого самоврядування, охоплюючи всі аспекти міського життя від політичного представництва та зайнятості до міського

планування, транспорту, охорони здоров'я, освіти, соціальних послуг, протидії насильству, публічних закупівель та екологічної політики. Хартія інтегрує у місцеву практику такі ключові концепції європейської політики рівності як gender mainstreaming (систематична інтеграція гендерної перспективи в усі рішення), gender budgeting (бюджетування з урахуванням впливу на жінок і чоловіків), positive action (позитивні дії для компенсації історичної нерівності), work-life balance (узгодження професійного та особистого життя).

Підписання Хартії є добровільним політичним актом, який накладає на муніципалітет конкретні зобов'язання. Згідно з Частиною II Хартії, підписант зобов'язується протягом двох років після підписання розробити та затвердити План дій з досягнення рівності, що містить конкретні цілі, пріоритети, заходи та джерела фінансування. Також передбачається створення відповідних структур для координації та моніторингу впровадження політики рівності, забезпечення щорічної публічної звітності про прогрес, інформування Ради європейських муніципалітетів і регіонів про підписання Хартії та надання звітів про виконання. Хартія складається з тридцяти статей, згрупованих у сім тематичних розділів, що охоплюють демократичну відповідальність, роль роботодавця, публічні закупівлі, надання послуг, планування та сталий розвиток, регуляторну роль та міжнародну співпрацю.

2.2. Вінниця та Європейська хартія: історія взаємодії

Вінницька міська рада підписала Європейську хартію рівності 23 червня 2017 року, ставши першою українською громадою, яка взяла на себе добровільні зобов'язання щодо систематичного впровадження принципів гендерної рівності у всі аспекти муніципального управління. Рішення про приєднання до Хартії (№780 від 23.06.2017)¹ було прийнято міською радою шостого скликання. На виконання зобов'язань за Хартією, 22 лютого 2019 року, дотримуючись установленого дворічного терміну, міська рада затвердила Програму «Громада за рівність» щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2023 року (рішення №1567)².

Програма, прийнята 2019 року, була структурована навколо семи ключових завдань, які охоплювали підвищення рівня гендерної чутливості представників органів місцевого самоврядування, передбачення гендерної перспективи в проєктах і програмах міської ради, інтеграцію гендерного підходу в бюджетний процес, створення умов для збалансованого представництва обох статей у виборних органах, попередження та протидію гендерно-зумовленому та домашньому насильству, сприяння підвищенню рівня гендерної свідомості населення та моніторинг і оцінку виконання програми. Програма передбачала сорок сім конкретних заходів з

визначенням відповідальних виконавців/виконавиць, термінів та джерел фінансування.

22 грудня 2023 року міська рада прийняла рішення №2031³ про внесення змін до Програми, продовживши термін її дії до 2026 року. У преамбулі рішення прямо зазначалось, що неможливість належного виконання завдань програми у 2023 році зумовлена військовою агресією російської федерації та відповідною зміною пріоритетів. Основні зміни полягали у механічній заміні дат закінчення термінів виконання з "2023" на "2026" для 38% заходів, оновленні термінології (ВМОТГ на ВМТГ відповідно до нових стандартів після завершення реформи децентралізації), розширенні мандату Міжвідомчої робочої групи, яка була перейменована на Міжвідомчу раду з додаванням до її функцій соціальної підтримки сімей Захисників та Захисниць, інтеграції внутрішньо переміщених сімей та гендерної рівності як окремого напрямку діяльності. Єдиною зміною у планових показниках стало зменшення кількості учасників круглих столів щодо політичного представництва зі ста п'ятдесяти до п'ятдесяти осіб при одночасному перетворенні цього заходу з разового на постійну діяльність протягом 2020-2026 років.

2.3. Демографічний та соціальний контекст

Вінницька міська територіальна громада є однією з найбільших в Україні з населенням понад триста сімдесят тисяч осіб станом на 2024 рік. Гендерна структура населення характеризується традиційним для України переважанням жінок, особливо у старших вікових групах, що зумовлено вищою тривалістю життя жінок та наслідками Другої світової війни.

Специфічною особливістю Вінниці є надпропорційна представленість жінок у структурах місцевого самоврядування. Станом на грудень 2024 року жінки становлять 74% працівників/працівниць виконавчих органів міської ради (611 осіб) та 64% керівного складу. Це суттєво вище, ніж середні показники по Україні, і може свідчити як про відкритість сфери публічного адміністрування для жінок, так і про можливу горизонтальну сегрегацію, коли жінки концентруються у традиційно менш престижному та нижче оплачуваному секторі порівняно з приватним бізнесом. Водночас, у представницьких органах влади ситуація протилежна: серед депутатів/депутаток міської ради восьмого скликання жінки становлять лише 27,8%, що значно нижче паритетної норми у 40%, визначеної Європейською хартією та рекомендаціями Ради Європи.



Відсоток жінок у представницьких органах влади (станом на 1 січня 2025)

■ Паритетна норма визначена Європейською хартією
 ■ Дані Вінницької міської ради

Воєнний контекст суттєво вплинув на демографічну та соціальну структуру громади. Повномасштабна російська агресія призвела до значного зростання кількості внутрішньо переміщених осіб, серед яких жінки становлять близько 62-65%. Масова мобілізація чоловіків призвела до збільшення кількості домогосподарств, де жінки стали єдиними годувальницями, що актуалізувало питання економічної підтримки, доступності дитячих садків, гнучких умов праці. З'явилися нові вразливі категорії населення – сім'ї військовослужбовців/військовослужбовиць, вдови та вдівці, діти загиблих, жінки та діти, які пережили окупацію або вимушено переїхали. Ці зміни створили нові виклики для політики гендерної рівності, які мали б знайти відображення у корекції міської програми, проте, як показує аналіз, адаптація Програми до воєнних умов була переважно формальною.

3. РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

3.1. Відповідність Програми вимогам Європейської хартії

Комплексний аналіз Програми «Громада за рівність» свідчить, що вона демонструє високий, але неповний рівень відповідності Європейській хартії рівності. Загальна відповідність становить приблизно 76-81% (за аналізом Claude), що є достатнім показником для базового виконання зобов'язань за Хартією, проте залишає значний простір для вдосконалення. Програма особливо сильна у сферах, що традиційно асоціюються з гендерною політикою – протидія насильству, соціальні послуги, політичне представництво, підвищення обізнаності. Водночас виявлено критичні прогалини у сферах, які рідше розглядаються через гендерну призму, але є не менш важливими для забезпечення рівності у повсякденному житті громадян та громадянок – публічні закупівлі, міське планування, транспорт, охорона здоров'я, піклування про дітей.

Детальний аналіз відповідності за окремими категоріями Хартії показує наступне. Програма демонструє відповідність у 100% усім шести фундаментальним принципам Хартії, включаючи визнання рівності як фундаментального права, боротьбу з різними формами дискримінації, збалансовану участь жінок і чоловіків у прийнятті рішень, викорінення стереотипів про роль жінок і чоловіків, інтеграцію гендерної перспективи у всі рішення та плани дій з належним фінансуванням. Також повністю виконані всі процедурні вимоги Частини II Хартії: програму розроблено і затверджено у дворічний термін після підписання Хартії, щорічно готуються публічні звіти, інформація оприлюднюється на офіційному сайті міської ради, Раду європейських муніципалітетів і регіонів проінформовано про підписання. Програма повністю інтегрує систему моніторингу та оцінки Хартії, включаючи горизонтальні індикатори, основні показники та карту оцінки гендерної рівності, що свідчить про професійний підхід розробників/розробниць.

Розділ Хартії «Демократична відповідальність» (статті 1-7) відображено на 100% (за аналізом Claude). Програма містить заходи щодо політичного представництва (Завдання 4 у Програмі), участі у політичному житті (інформаційні кампанії, навчання), публічного зобов'язання (рішення міської ради є публічними, щорічні звіти оприлюднюються), співпраці з партнерами (залучення громадських організацій, міжнародних експертів), відмови від стереотипів (Завдання 6 у Програмі, використання фемінітивів) та належного адміністрування (консультації при розробці програм, публічність інформації). Розділ Хартії «Загальні основи забезпечення рівності» (статті 8-10) відображені у Програмі на 83% (за аналізом Claude): є зобов'язання щодо загальної відповідальності та оцінки ситуації, проте стаття 10 Хартії про боротьбу з різними формами дискримінації і зневаги згадується частково, оскільки основна увага приділяється гендерній дискримінації, тоді як інші форми (раса, етнічність, інвалідність, вік, сексуальна орієнтація) згадуються епізодично.

Вимоги Статті 11 Хартії про роль міської ради як роботодавця у Програмі мають відповідність на 60% (за аналізом Claude). Є позитивні елементи: стандарти гендерно чутливої поведінки та недискримінаційних практик для представників органів місцевого самоврядування та рекомендації щодо політики працевлаштування. Надаються статистичні дані про гендерний склад працівників/працівниць міської ради та керівного складу. Однак відсутня інформація про рівну оплату праці, гендерний розрив у заробітних платах, політику узгодження професійного та приватного життя (work-life balance), конкретні заходи щодо підтримки працівників/працівниць з сімейними обов'язками, моніторинг кар'єрного просування жінок і чоловіків.

У Програмі “Громада за рівність” відсутні заходи щодо інтеграції гендерних аспектів у публічні закупівлі (Стаття 12 Хартії про публічні закупівлі та договори) – нульова відповідність. Враховуючи, що публічні закупівлі складають значну частину

видатків місцевого бюджету і через них надається велика кількість послуг населенню, ця прогалина суттєво обмежує можливості просування гендерної рівності через економічні механізми. В той же час досвід міста Мюнхен (Німеччина) демонструє 100% виконання вимог цього розділу під час реалізації заходу “Врахування особливих потреб дівчат та жінок у тендерах на облаштування децентралізованих притулків для біженців”. Захід передбачав кардинальне реформування системи тендерних процедур для вибору операторів притулків через введення обов'язкових гендерно-чутливих критеріїв оцінювання. Основним інструментом стало запровадження вимоги для всіх учасників та учасниць тендерів створювати детальну концепцію роботи з жінками та дівчатами, включаючи вагітних та матерів. З 2022 року система оцінювання була значно посилена - загальна концепція тепер оцінюється в 40 відсотків від загальної оцінки, а критерій роботи з жінками та дівчатами складає 20 відсотків від цієї концепції. Додатково було введено новий критерій "управління якістю реалізації концепції", який також становить 20 відсотків від оцінки концепції. Проект також передбачав створення комплексної системи контролю якості через запровадження нових договірних вимог. Контракти були доповнені вимогами щодо призначення уповноваженого/уповноваженої з питань рівності згідно з Федеральним законом про рівність або аналогічної посади, що оцінюється в рамках якісних соціальних аспектів надання послуг у розмірі 10 відсотків. Детальніший аналіз досвіду муніципалітету Мюнхену у додатку.

Програма демонструє відповідність у 45% (за аналізом Claude) до розділу «Роль надання послуг» Хартії (статті 13-23). Найкраще це демонструється у сфері протидії насильству (стаття 22 Хартії) – Завдання 5 Програми є комплексним і включає створення єдиної інформаційної бази даних установ підтримки, плани щодо створення притулку, організацію профілактичних заходів серед населення щодо попередження домашнього насильства та дискримінації, запуск гарячих ліній, проведення щорічних заходів в рамках всеукраїнської акції «16 днів проти насильства». Також у Програму включено заходи щодо освіти (відповідно до статті 13 Хартії), соціальної допомоги (відповідно до статті 15 Хартії), соціального включення (відповідно до статті 18 Хартії) та торгівлі людьми (відповідно до статті 23 Хартії).

Водночас статті Хартії 14 (Охорона здоров'я), 16 (Піклування про дітей), 17 (Піклування про інших утриманців) у Програмі відображення не знайшли. Програма не враховує потреб жінок і чоловіків у доступі до медичних послуг, не передбачає навчання медперсоналу з гендерно-чутливого підходу, не розглядає питання репродуктивного здоров'я та планування сім'ї, доступу до контрацепції, профілактики ВІЛ/СНІД. У Програмі не розглядаються питання доступності та якості послуг дитячих садків для різних категорій батьків/матерів, підтримки сімейних доглядальників/доглядальниць за людьми старшого віку чи особами з інвалідністю, гнучких графіків роботи для працівників/працівниць з обов'язками догляду.

Стаття Хартії 19 щодо житлової політики в Програмі не згадується. Стаття Хартії 20 “Культура та спорт” згадується лише через призму гендерного аналізу програми підтримки спорту, без заходів щодо забезпечення рівного доступу жінок і чоловіків до спортивних об’єктів та культурних закладів, подолання стереотипів у виборі видів спорту чи культурних практик.

Розділ «Планування і сталий розвиток» Хартії (статті 24-28) у Програмі відображено на 80% (за аналізом Claude). Програма містить окремі заходи щодо сталого розвитку та міського планування (пункт 2.4 Програми про врахування потреб дівчат та хлопців, жінок та чоловіків, осіб з інвалідністю при плануванні та створенні об’єктів інфраструктури), мобільності і транспорту (пункт 2.5 Програми про розробку карти доступності, мобільності та безпеки міського простору з урахуванням гендерно-чутливого компоненту), економічного розвитку (пункт 2.3.1 Програми про перегляд програми підтримки підприємництва). Однак ці заходи сформульовані без конкретних індикаторів. З шести проаналізованих звітів про виконання Програми про це майже не згадується. У Програмі повністю відсутні заходи щодо врахування гендерної перспективи у політиці довкілля (стаття 28 Хартії) – не розглядаються питання різного впливу екологічних проблем на жінок і чоловіків, доступу до природних ресурсів, участі жінок у прийнятті рішень з екологічних питань.

Розділ «Регуляторна роль» Хартії (статті 29-30) у Програмі відображено лише сегментарно (аналіз Claude - 25% відсотків). Стаття 29 Хартії про регуляторну роль місцевої влади у забезпеченні дотримання принципів рівності приватним сектором та громадськими організаціями висвітлюється частково (згадується в аналітичній частині, конкретні заходи в імплементації цієї статті відсутні), тоді як стаття 30 Хартії про міжнародну співпрацю згадується лише епізодично у контексті участі у проєктах міжнародних організацій (UNFPA, UNICEF, Рада Європи), без систематичного підходу до використання міжнародного співробітництва для просування гендерної рівності, в тому числі без зазначення чітких індикаторів.

При цьому Вінницькою міською радою реалізуються інші програми, які включають напрямки, які відповідають статтям Хартії, але не пов’язані з Програмою “Громада за рівність”, зокрема це програми доступності, транспорту, інфраструктури. Програми між собою не узгоджені. Інформація з відповіді від 12.09.2025 №01/00/014/56265 на запит №4/08/09/2025 від 08.09.2025: *“Відповідно до рішення Вінницької міської ради від 26 лютого 2021 року №194, затверджено Стратегію розвитку Вінницької міської територіальної громади до 2030 року — Стратегію 3.0, яка частково враховує положення Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків. У межах пріоритету «Інтегрована громада» передбачено забезпечення рівного доступу до якісних муніципальних послуг, зокрема, освіти, охорони здоров’я та соціального*

захисту - для всіх мешканців громади, незалежно від статі, віку чи соціального статусу.

За пріоритетом «Муніципальні інвестиції» забезпечується реалізація інфраструктурних проєктів, орієнтованих на потреби різних соціальних груп, включно з жінками, молоддю, людьми з інвалідністю та літніми мешканцями. У межах напрямку «Зелена економіка та смарт-спеціалізація» здійснюється підтримка жіночого підприємництва шляхом участі у міжнародних ініціативах, таких як проєкт «Жінки в бізнесі: шлях до економічного зростання», а також через залучення до заходів Програми розвитку малого та середнього підприємництва та роботи Ради підприємців при Вінницькому міському голові”.

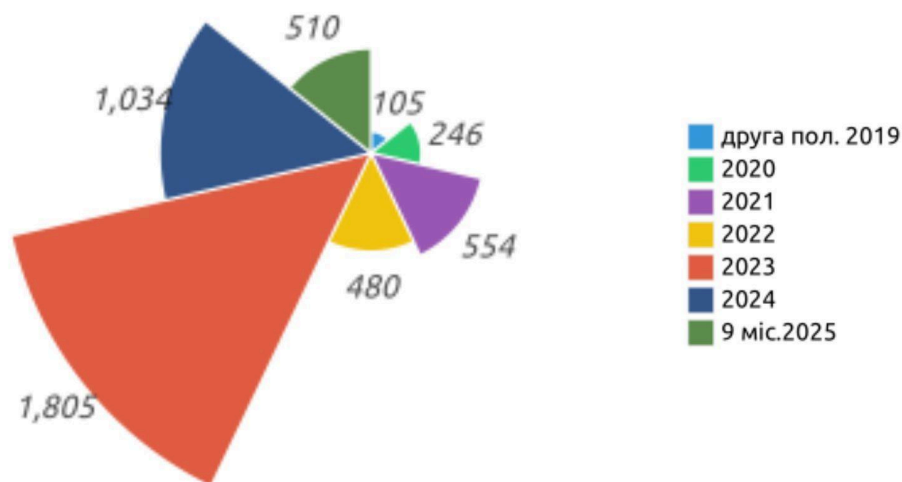
Порівняння версій програми 2019 та 2023 років показує, що зміни мали переважно формальний характер і не призвели до покращення відповідності згідно Хартії. Програма не актуалізується, зокрема нових заходів не додано, бюджет Програми не передбачено. Більшість змін – це механічна зміна дат "2023" на "2026" без перегляду змісту, актуальності та реалістичності заходів. Не додано жодного нового заходу, хоча з 2022 року почалася повномасштабна війна, різко зросла кількість внутрішньо переміщених осіб, з'явилися нові вразливі групи населення, змінилася демографічна ситуація. Не враховано інфляційні процеси 2022-2023 років (сукупна інфляція близько 44%), що могло призвести до недофінансування запланованих заходів, якби на них було передбачено виділення коштів.

На основі аналізу рішення від 25.10.2024 № 2497⁴ можна зробити висновок, що ці зміни можуть мати позитивний вплив на відповідність Програми до Хартії. Хоча Рішення вносить зміни виключно до Завдання з "Інтегрувати гендерний підхід в бюджетний процес", викладаючи пункти 3.1-3.4 у новій редакції та додаючи новий підпункт 3.5 про залучення громадськості до бюджетного процесу. Позитивні аспекти, зазначені у рішенні - посилення формулювання пункту 3.2 від аналізу до "прийняття рішення щодо зменшення" виявлених гендерних розривів, додавання ГС "Інститут місцевої демократії «Відкрите суспільство»" як виконавиці моніторингу (що забезпечує громадський контроль), та введення формулювання щодо залучення “представників різних гендерних груп” до бюджетного процесу. Водночас зміни обмежені, не вказується завдяки яким інструментам/заходам вони мають відбутися і стосуються вони лише одного з семи завдань Програми, також не усуваючи прогалин і неузгоджень щодо співвідношення положень Хартії та попередніх редакцій Програми.

3.2. Динаміка виконання програми за 2019-2024 роки

Аналіз шести щорічних звітів⁵ за 2019-2024 роки свідчить про нерівномірне виконання програми з яскраво вираженими успіхами в окремих напрямках та системними проблемами в інших. Найбільш стійким досягненням є створення та функціонування комплексної системи протидії домашньому насильству. З липня 2019 року у Вінниці працює мобільна бригада соціально-психологічної допомоги, з січня 2021 року запрацював Денний центр для постраждалих від насильства, функціонують кризові кімнати для тимчасового розміщення жінок та дітей, які опинилися у небезпечній ситуації, діє “гаряча лінія” 093 900 15 60, 098 900 15 60. За п'ять років роботи (2019-2024) система обробила 5144 повідомлення про домашнє насильство. Динаміка звернень показує наступне: 105 звернень у другій половині 2019 року, 246 звернень у 2020 році, 554 звернення у 2021 році, 480 звернень у 2022 році, 1805 звернень у 2023 році, 1034 звернення у 2024 році, і станом на дев'ять місяців 2025 року зафіксовано 510 звернень. Така нерівномірна динаміка може відображати як реальні коливання рівня насильства, так і зміни у обізнаності населення про доступні послуги, довірі до служб підтримки, соціально-економічній ситуації.

Динаміка звернень щодо домашнього насильства



Впровадження гендерного бюджетування демонструє стійкий прогрес протягом досліджуваного періоду. Якщо у 2021 році лише 9,4% паспортів бюджетних програм містили гендерні аспекти (16 зі 171 паспорта), то у 2024 році цей показник зріс до 25,16% відсотка (39 зі 155 паспортів). За три роки частка програм з гендерним компонентом зросла майже втричі. 15 департаментів-розпорядників коштів інтегрували гендерні аспекти у свої програми (за даними звіту 2024 року), що демонструє системний характер впровадження гендерно-орієнтованого бюджетування. З 2020 року діє Інструкція щодо впровадження та застосування учасниками бюджетного процесу гендерно-орієнтованого підходу під час планування, виконання та звітування про виконання бюджету Вінницької міської територіальної

громади, створено робочу групу з впровадження гендерно-орієнтованого бюджетування, проведено серію навчань для головних розпорядників коштів.

Третім напрямом, який успішно реалізується згідно звітів є систематичне навчання посадових осіб Вінницької міської ради з питань гендерної рівності, недискримінації та управління різноманіттям. За період 2022-2025 років понад 250 працівників/працівниць виконавчих органів міської ради пройшли спеціалізовані навчання, що охоплювали такі теми як гендерна рівність, гендерна політика у сфері публічного управління, міжетнічна толерантність, дотримання прав людини та протидія дискримінації. Навчання проводились як місцевими установами (Вінницький регіональний центр підвищення кваліфікації, Українська Школа Урядування), так і в рамках міжнародних проєктів (проєкт Ради Європи, проєкт "Україна-Молдова - шлях до Євросоюзу"). У 2023 році навчання пройшли 110 осіб (81 особа за темою «Гендерна рівність» та 29 осіб за темою «Міжетнічна толерантність»), тоді як у 2024 році – 65 осіб (62 особи за темою «Гендерна політика у сфері публічного управління» та 3 особи за темою «Дотримання прав людини та протидія дискримінації»). Зменшення кількості учасників/учасниць може відображати як вичерпання потенціалу охоплення (більшість зацікавлених осіб вже пройшли базове навчання), так і обмеження фінансування чи організаційні складнощі у воєнний час.

Четвертим важливим досягненням є формування нормативної бази, що закріплює принципи гендерної рівності та недискримінації. Рішенням виконавчого комітету від 30 січня 2020 року затверджено Регламент виконавчих органів міської ради (№252)⁶, який враховує принципи збалансованого представництва у керівних і консультативно-дорадчих органах. Рішенням від 23 грудня 2020 року впроваджено Політику рівності у Вінницькій міській раді та її виконавчих органах (№2810), яка має забезпечувати безпечне робоче середовище без дискримінації, цькування та залякування. У липні 2021 року затверджено Кодекс етичної поведінки посадових осіб місцевого самоврядування Вінницької міської ради (рішення від 22.07.2021 №1728)⁷, який містить чіткі заборони дискримінації за будь-якими ознаками, включно зі статтю, віком, сімейним станом, зовнішнім виглядом, забороняє принизливі коментарі, поширення чуток про особисте життя, прояви будь-яких форм дискримінації, сексуальні домагання. З 2021 року працівники та працівниці департаменту у справах ЗМІ та зв'язків з громадськістю використовують фемінітиви у пресрелізах та офіційних матеріалах, що сприяє формуванню культури гендерної чутливості та видимості жінок у публічному дискурсі.

Водночас аналіз виявив низку серйозних проблем, що ставлять під сумнів повноту виконання програми. Найбільш тривожною є ситуація з політичним

представництвом жінок, яке залишається значно нижчим за норми Європейської хартії. Станом на 1 січня 2025 року жінки складають лише 27,8% депутатського корпусу міської ради восьмого скликання (за даними звіту про виконання Програми за 2024 рік), що на 12,2% менше мінімальної вимоги Хартії (40%). Це свідчить про те, що попри законодавчі гарантії збалансованого представництва у виборчих списках (пункт 9 статті 219 Виборчого Кодексу України вимагає, щоб у кожній п'ятірці списку було не менше двох кандидатів різної статі), фактична участь жінок у прийнятті політичних рішень залишається обмеженою. Дані про склад інших консультативних та координаційних органів (Координаційна рада конкурсу «Бюджет громадських ініціатив», Конкурсна комісія), які у 2020-2021 роках демонстрували збалансоване або навіть переважне представництво жінок (67% у 2021 році), у звітах 2022-2024 років відсутні, що унеможливлює оцінку динаміки.

3.3. Якість звітності та достовірність інформації

Детальний аналіз текстів звітів за 2019-2024 роки виявив системну проблему низької унікальності контенту та масового копіювання інформації з попередніх років, що ставить під сумнів реальну інформативність та корисність звітності для громадськості. Якщо у звіті 2020 року лише 25% (за аналізом Claude) тексту було унікальним (75% дослівно скопійовано з 2019 року), то у 2024 році унікальність зросла до 45%, проте це все одно означає, що 55% тексту становлять повтори з попередніх звітів. Динаміка унікальності показує поступове, але повільне покращення. Хоча тренд є позитивним, рівень повторюваності залишається неприйнятно високим для публічної звітності, яка має інформувати громадськість про конкретну роботу звітного року.

Найбільш критичними є випадки, коли одноразові дії, виконані у попередні роки, подаються у кожному наступному звіті як "виконана робота" звітного року, що є фактичною маніпуляцією та вводить громадськість в оману. Типовим прикладом є звітування про розробку стандартів гендерно-чутливої поведінки та недискримінаційних практик, яка відбулася у 2019-2020 роках. У звітах 2021, 2022, 2023 та 2024 років цей же текст про "розроблені стандарти" повторюється дослівно, створюючи хибне враження, що щороку розробляються нові стандарти, тоді як насправді це лише констатація факту існування документів.

Особливо показовим прикладом нерелевантної звітності є ситуація з гендерним аналізом бюджетної програми «Розвиток дитячо-юнацького та резервного спорту», проведеним громадською організацією «Інститут соціально-економічних та політичних ініціатив» у 2020 році за підтримки Вінницької міської ради. Опис цього аналізу, включаючи його висновки про гендерну нейтральність програми, дослівно копіюється у звітах 2021, 2022, 2023 та 2024 років із формулюванням "проведено

гендерний аналіз бюджетної програми", що створює хибне враження про щорічне проведення нових аналізів, тоді як насправді аналіз проводився лише один раз у 2020 році, і з того часу жодних нових досліджень не здійснювалось.

Завдання 7 «Моніторинг та оцінка» містить ідентичний текст у всіх шести звітах (2019-2024): *"Сформована робоча група з моніторингу та оцінки даної Програми. На етапі підготовки Програми була проведена попередня оцінка, результат якої описаний в тексті Програми"*. Жодного слова про те, що робоча група фактично робила у звітному році, які питання розглядала на своїх засіданнях, які висновки зробила, які рекомендації надала для покращення виконання програми. Більше того, як з'ясувалося з відповіді від 08.09.2025 №01/00/014/55267 на запит №3/02/09/2025 від 02.09.2025, станом на вересень 2025 року така робоча група взагалі не діє. У відповіді зазначено, що робоча група створювалась при розробці програми у 2018-2019 роках для забезпечення якісної підготовки документу, але після затвердження програми міською радою 22 лютого 2019 року група припинила свою діяльність, оскільки її мандат був обмежений етапом розробки. Це означає, що програма, розрахована спочатку до 2023 року, а потім продовжена до 2026 року, фактично не має координаційного органу, який би забезпечував системний підхід до її виконання, координував роботу між різними департаментами міської ради, залучав зовнішніх експертів та представників громадянського суспільства, здійснював регулярний моніторинг виконання заходів, виявляв проблеми та вносив пропозиції щодо коригування дій. Це свідчить про те, що моніторинг та оцінка програми фактично не здійснюються, попри те, що це є окремим завданням програми та однією з ключових вимог Європейської хартії.

3.4. Інституційні механізми та координація

Відсутність координаційного механізму призводить до фрагментарного виконання програми, коли кожен департамент діє самостійно без узгодження з іншими, до дублювання зусиль або, навпаки, до виникнення прогалин у реалізації заходів, до неможливості оперативного реагування на нові виклики чи проблеми, до відсутності загальної візії та стратегічного підходу до впровадження гендерної рівності. Фактично це означає, що програма виконується інерційно, кожен департамент звітує про свою роботу, але немає органу, який би оцінював загальну картину, виявляв прогалини, ініціював нові заходи, забезпечував синергію між різними напрямками діяльності.

Другою критичною проблемою є повна відсутність вимірних показників прогресу у реалізації Програми. На пряме запитання у запиті №2/02/09/2025 від 2 вересня 2025 про індикатори моніторингу виконання Програми «Громада за рівність» міська рада у відповіді на запит від 08.09.2025

№01/00/014/55255 запропонувала ознайомитися зі звітами департаменту соціальної політики, розміщеними на офіційному сайті за посиланням. Однак звіти без попередньо визначених конкретних індикаторів не дозволяють об'єктивно оцінити прогрес, оскільки відсутні базові показники на початок періоду реалізації програми, цільові значення, яких планувалось досягти до кінця періоду, проміжні результати для оцінки динаміки та швидкості прогресу.

Позитивним елементом інституційної структури є функціонування Міжвідомчої ради з питань сім'ї, соціальної підтримки сімей Захисників та Захисниць, інтеграції внутрішньо переміщених сімей, гендерної рівності, запобігання домашньому насильству та протидії торгівлі людьми. За період 2023-2025 років відбулося 12 засідань ради, що розглядали широкий спектр питань: психосоціальну підтримку населення, постраждалого від війни, виявлення та реагування на випадки фізичного та сексуального насильства, інтеграцію внутрішньо переміщених осіб, впровадження програм для постраждалих від торгівлі людьми, соціальну підтримку військових та їхніх сімей, впровадження програми виявлення гендерно-зумовленого насильства. До складу ради входять понад двадцять осіб, представляючи різні департаменти міської ради, правоохоронні органи, заклади освіти та охорони здоров'я, громадські організації. Однак аналіз тематики засідань показує, що рада більше фокусується на соціальній підтримці окремих вразливих груп, ніж на системному впровадженні гендерної рівності у всі сфери муніципального управління. Питання гендерного мейнстрімінгу, гендерного бюджетування, гендерної експертизи нормативних актів, політичного представництва, гендерних аспектів міського планування чи транспорту практично не розглядаються на засіданнях ради.

Третьою проблемою є надзвичайно обмежене залучення громадянського суспільства до реалізації програми гендерної рівності. У відповіді на запит міська рада вказала лише дві громадські організації, які беруть участь у реалізації Програми «Громада за рівність»: ГО «Інститут місцевої демократії «Відкрите суспільство»» та ГО «Джерело надії України». Формат залученості описано надзвичайно узагальнено та невизначено як от "інформаційний, інтерактивний, волонтерський", без конкретизації ролі кожної організації, без інформації про наявність укладених договорів чи меморандумів про співпрацю, без даних про обсяги фінансової чи організаційної підтримки з боку міської ради, без переліку спільних проєктів чи заходів. Для міста з населенням понад триста сімдесят тисяч осіб, де діють десятки громадських організацій, включаючи жіночі, правозахисні, молодіжні, соціальні, залучення лише двох ГО до реалізації комплексної програми гендерної рівності є явно недостатнім і суперечить статті 9 Європейської хартії про необхідність активного партнерства з громадянським суспільством. Це також обмежує можливості залучення додаткової експертизи, ресурсів, інновацій, громадського контролю за виконанням програми.

3.5. Прозорість та підзвітність

Проблемою прозорості є феномен "формальної прозорості", коли інформація нібито є доступною (розміщена на офіційному сайті міської ради), але фактично недоступна для осмисленого аналізу через відсутність структурованості, конкретності та порівнянності даних. Типовим прикладом є відповідь на запит про індикатори моніторингу виконання програми, коли замість надання конкретного переліку показників з базовими та цільовими значеннями міська рада надала посилання на розділ сайту департаменту соціальної політики, де розміщені звіти. Громадськість змушена самостійно шукати потрібну інформацію в об'ємних документах, не маючи гарантій, що знайде те, що шукає, оскільки самі індикатори чітко не визначені. Це створює ілюзію прозорості, коли технічно інформація існує у публічному доступі, але практично знайти та інтерпретувати її може лише мотивований дослідник/дослідниця з достатнім часом та компетенціями.

Додатковою проблемою є те, що міська рада повідомила про відсутність розміщення зовнішньої реклами проти домашнього насильства у 2025 році, хоча програма продовжує діяти, випадки насильства продовжують фіксуватись, а інформаційна робота з населенням залишається критично важливою для підвищення обізнаності про доступні послуги підтримки для постраждалих від насильства.

Четвертою проблемою є майже повна відсутність систематичного збору гендерно дезаггредованих даних у всіх сферах діяльності міської ради, окрім базової інформації про гендерний склад працівників та працівниць виконавчих органів. Це практично єдині гендерні дані, які систематично збираються та оприлюднюються. Відсутня гендерна статистика щодо учасників та учасниць навчальних програм (хоча надано інформацію про понад 250 осіб, які пройшли навчання з гендерних питань, але без розбивки за статтю), учасників та учасниць закордонних делегацій, поїздок та відряджень, користувачів та користувачок різних соціальних послуг (крім загальної кількості постраждалих від насильства), бенефіціарів та бенефіціарок програм підтримки підприємництва, учасників та учасниць громадських обговорень та консультацій, складу робочих груп та консультативних органів при міській раді. Така відсутність даних робить неможливим виявлення потенційної прихованої дискримінації, оцінку рівності доступу різних груп населення до можливостей та ресурсів, планування цільових заходів для подолання виявленої нерівності.

3.6. Символічна репрезентація та публічний простір

Дослідження виявило критичну недопредставленість жінок у символічному просторі міста, що відображає глибоко вкорінені стереотипи щодо того, чий внесок у розвиток громади є "гідним пам'яті". З 1388 вулиць, провулків, проїздів та площ Вінницької міської територіальної громади лише 60 об'єктів (4,3%) названо іменами



жінок. З них лише 21 об'єкт (1,5%) від загальної кількості, носить імена жінок, життя і діяльність яких безпосередньо пов'язані з Вінниччиною.

Така ситуація є яскравою ілюстрацією феномену "невидимості" жінок у публічному просторі та історичній пам'яті, що суперечить статті 28 Європейської хартії про необхідність визнання внеску жінок у розвиток громади. Коли вулиці та площі міста названі переважно іменами чоловіків, це формує у свідомості мешканців/мешканок уявлення про те, що саме чоловіки є головними творцями історії, носіями важливих досягнень. Жінки при цьому залишаються в тіні, їхній внесок не визнається та не цінується суспільством на тому ж рівні.

Потрібна цілеспрямована політика з виправлення історичної несправедливості, яка включає дослідження внеску жінок у розвиток міста, популяризацію їхніх історій, поступове перейменування частини вулиць або називання нових об'єктів іменами видатних жінок Вінниччини. Хоча Європейська хартія не містить конкретних вимог щодо топоніміки, провідні європейські міста розглядають збалансоване представництво жінок у назвах вулиць як важливий інструмент викорінювання стереотипів (принцип Хартії, Частина I, пункт 4) та символічного визнання внеску жінок у розвиток громади. Європейський досвід показує, що провідні міста встановлюють цілі щодо поступового досягнення більш збалансованої топоніміки.

Наприклад, у м.Париж, Франція об'єкти у громадському просторі (вулиці, дороги, а також таблички, сади, школи, гімназії...), що стосуються жінок, сьогодні становлять близько 15%, порівняно з 6% на початку 2000-х років. Тільки протягом 2020-2026 років було відкрито 57 доріг загального користування, 30 зелених зон, 37 муніципальних об'єктів, 47 пам'ятних дощок та одна статуя, присвячені жінкам, будь то акторки, спортсменки, науковиці, письменниці чи активістки. 7 березня 2025 року місто започаткувало «Parcours Mémoire.elles» (Меморіальні стежки), щоб привернути увагу до цих жінок, прокладаючи маршрути, які можна пройти пішки, на велосипеді або навіть за комп'ютером. Сімнадцять стежок об'єднують близько десяти жінок, охоплюючи різні теми (учасниці руху опору, феміністки, художниці, науковиці тощо).

3.7. Результати фокус-групових досліджень

У рамках комплексного дослідження було проведено два фокус-групові дослідження для отримання якісних даних про сприйняття та реалізацію політики гендерної рівності з різних перспектив. Перша фокус-група відбулася 4 вересня 2025 року з участю дванадцяти представників/представниць громадських організацій, які працюють у сферах гендерної рівності, прав людини, соціальної підтримки та освіти. Друга фокус-група була проведена 16 жовтня 2025 року з участю восьми представниць/представників різних департаментів Вінницької міської ради. Обидві фокус-групи проводилися у форматі напівструктурованого обговорення тривалістю від шістдесяти до дев'яноста хвилин. Така методологічна триангуляція дозволила отримати багатовимірну картину стану справ та виявити розбіжності у сприйнятті між різними групами стейкхолдерів.

Результати виявили суттєву різницю у рівні поінформованості між представниками/представницями влади та громадського сектору.

Представниці/представники міської ради продемонстрували добре знання програмних засад, чітко артикулюючи основні завдання Програми «Громада за рівність». Водночас представники/представниці громадського сектору наголошували на критичній проблемі – інформація залишилася в межах "бульбашки" громадського сектору.

Результати фокус-груп підтверджують висновки документального аналізу про розрив між формальним прийняттям зобов'язань та реальною практикою. Ключовий виклик – не брак документів чи відсутність активних працівників і працівниць, а необхідність культурної трансформації всієї організації міської ради та громади. Для успішного просування необхідна систематична робота на багатьох рівнях: відновлення координаційних механізмів, розробка вимірних індикаторів, обов'язкові систематичні навчання для всіх працівників і працівниць, активна комунікаційна кампанія, робота з опором через діалог та емпіричні дані, використання успішних прикладів, залучення

молоді як агентів змін, адаптація дискурсу до воєнного контексту. Позитивні зміни та нове покоління, що виростає в культурі рівності, дають підстави для оптимізму щодо майбутнього гендерної рівності у Вінницькій міській громаді. (Повні звіти у додатку).

4. ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ

4.1. Підсумкова оцінка

Вінницька міська територіальна громада демонструє високий базовий рівень відповідності Європейській хартії рівності (75-80%), що ставить її в число міст-лідерів серед українських муніципалітетів у сфері гендерної рівності. Програма "Громада за рівність" є добре структурованим документом з чіткими завданнями, конкретними заходами, визначеними виконавцями та джерелами фінансування, повною інтеграцією системи моніторингу Хартії. Міська рада продемонструвала здатність досягати результатів в окремих напрямках: створена комплексна система протидії домашньому насильству; впроваджене гендерне бюджетування з майже потрійним зростанням частки програм з гендерним компонентом; систематично проводиться навчання посадових осіб; сформована нормативна база, що закріплює принципи рівності та недискримінації.

Однак дослідження виявило значний розрив між формальним прийняттям зобов'язань та реальною практикою їх впровадження. Найкритичнішими системними проблемами є відсутність фінансової підтримки, спрямованої виключно на імплементацію Програми (відповідь від 06.08.2025 №01/00/014/48649); повна відсутність діючих координаційних структур (робоча група з імплементації не діє станом на вересень 2025 року), відсутність вимірних індикаторів для об'єктивної оцінки прогресу, критичний дефіцит гендерної статистики в усіх сферах діяльності міської ради, критичні прогалини відповідності окремим статтям Хартії (нульова відповідність щодо публічних закупівель, відсутність заходів у сферах охорони здоров'я, піклування про дітей, культури, довкілля), низька якість звітності, недостатня адаптація до воєнного контексту (відсутні конкретні заходи для сімей військових та осіб зі статусом ВПО, хоча вони згадані у мандаті Міжвідомчої ради).

4.2. Ключові рекомендації для Вінницької міської ради

Для підвищення відповідності програмних документів Вінницької міської ради до Європейської хартії до рівня 90-95% та забезпечення реального впливу програми на життя громади необхідно здійснити низку термінових та системних заходів.

1. Необхідно виділити та затвердити бюджет, спрямований виключно на імплементацію Програми "Громада за рівність".

2.Необхідно відновити роботу робочої групи з імплементації Програми "Громада за рівність" або створити аналогічний координаційний механізм із затвердженням складу групи (представники/представниці всіх ключових департаментів, громадські організації, експерти/експертки з гендерних питань, представники/представниці цільових груп), чіткого мандату та повноважень, плану роботи з регулярними засіданнями щонайменше щоквартально, бюджету для виконання функцій та механізму публічної звітності про роботу групи.

3.Необхідно розробити та затвердити систему конкретних, вимірних, досяжних, релевантних та обмежених у часі індикаторів для моніторингу виконання програми за всіма ключовими сферами. Щорічні звіти про виконання індикаторів мають публікуватись у зрозумілому для громадськості форматі з візуалізацією динаміки.

4.Необхідно провести незалежну експертну оцінку виконання Програми за 2019-2024 роки з детальним аналізом причин невиконання окремих заходів, виявленням найефективніших практик, формулюванням конкретних рекомендацій для подальшої роботи та врахуванням результатів даного дослідження. Результати оцінки мають бути публічно обговорені з залученням громадських організацій, експертів/експерток, представників/представниць цільових груп, депутатів/депутаток міської ради.

5.Необхідно запровадити систематичний збір гендерно дезагрегованих даних як стандартну практику для будь-якої статистичної інформації міської ради. Це вимагає призначення відповідальної особи або створення підрозділу за координацію збору та аналізу гендерної статистики, розробку методології та стандартів збору даних, забезпечення навчання працівників/працівниць різних департаментів з питань гендерної статистики, публікацію щорічного зведеного звіту з гендерної статистики за всіма напрямками діяльності.

6.Розробити та затвердити заходи Програми щодо інтеграції гендерних аспектів у публічні закупівлі, що має включати розробку методичних рекомендацій з гендерно-чутливих закупівель, проведення навчання для працівників/працівниць департаменту закупівель, включення гендерних критеріїв у тендерну документацію для закупівлі соціальних послуг, проведення щорічного аудиту гендерного впливу закупівель.

7. Провести моніторинг діючих програм міської ради на відповідність до Хартії, в тому числі візуалізація в громадському просторі внеску жінок в суспільне життя.

8. Вивчити та врахувати досвіди успішної імплементації Хартії в європейських муніципалітетах, зокрема Мюнхен (Німеччина) та Грац (Австрія), див. додаток.

4.3. Рекомендації для інших українських громад

Досвід Вінниці надає цінні уроки для інших українських громад, які розглядають можливість приєднання до Європейської хартії рівності або вже підписали її. Варто копіювати успішні практики Вінниці: системну протидію домашньому насильству з комплексною інфраструктурою (мобільна бригада, денний центр, кризові кімнати, гарячі лінії), поступове впровадження гендерного бюджетування з регулярним моніторингом зростання частки програм, систематичне навчання посадових осіб з гендерних питань, прийняття етичних стандартів (кодекс етичної поведінки, політика рівності), створення координаційного міжвідомчого органу (хоча у Вінниці він потребує посилення). Також варто врахувати досвіди успішної імплементації Хартії в європейських муніципалітетах, зокрема Мюнхен (Німеччина) та Грац (Австрія), див. додаток.

Водночас необхідно уникати помилок Вінниці: створення робочих груп без забезпечення їхньої реальної роботи та ресурсів, прийняття програм без конкретних вимірних індикаторів моніторингу, формальної звітності з копіюванням текстів попередніх років, відсутності систематичного збору гендерної статистики в усіх сферах діяльності, обмеженого залучення громадянського суспільства до імплементації Хартії.

Кожна громада, що підписує Хартію, повинна забезпечити мінімальні стандарти: призначену відповідальну особу та діючу робочу групу з імплементації, систематичний збір гендерно дезагregованих даних, не менше десяти вимірних показників з базовими та цільовими значеннями, виділення конкретної суми на заходи з гендерної рівності, залучення щонайменше трьох-п'яти громадських організацій до реалізації програми, щорічний публічний звіт з реальними даними, функціонуючу систему реагування на насильство.

В умовах війни українські громади повинні обов'язково включити до своїх планів дій специфічні заходи, враховуючи контекст: підтримку внутрішньо переміщених жінок (адаптація, інтеграція, працевлаштування, доступ до житла та послуг), підтримку сімей військових (психологічна, юридична, економічна допомога, допомога у працевлаштуванні), протидію гендерно-зумовленому насильству, забезпечення доступу до репродуктивного здоров'я та психологічної підтримки, участь жінок у процесах відновлення та прийнятті рішень про майбутнє громади.

5. ВАЖЛИВІСТЬ ПРИЄДНАННЯ УКРАЇНСЬКИХ ГРОМАД ДО ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ХАРТІЇ РІВНОСТІ

Масове приєднання українських територіальних громад до Європейської хартії рівності має стратегічне значення для успішної європейської інтеграції України з кількох взаємопов'язаних причин. По-перше, гендерна рівність є фундаментальною цінністю Європейського Союзу, закріпленою у статті 2 Договору про ЄС, і умовою членства згідно з Копенгагенськими критеріями. Україна, отримавши статус кандидата на членство 23 червня 2022 року, перебуває під систематичним моніторингом Європейської Комісії, яка оцінює не лише якість національного законодавства, а й ефективність його впровадження на місцевому рівні, де надається більшість публічних послуг, що безпосередньо впливають на життя громадян/громадянок. Коли сотні українських громад підпишуть Хартію та розроблять плани дій, це продемонструє Європейському Союзу, що Україна серйозно ставиться до європейських цінностей і впроваджує їх не лише на рівні національного законодавства, а й у повсякденній практиці місцевого самоврядування.

По-друге, приєднання до Хартії є добровільним політичним актом, який демонструє готовність громади брати на себе зобов'язання, що виходять за межі мінімальних законодавчих вимог. На відміну від національного законодавства, яке іноді може сприйматися як нав'язане "зверху", Хартія вимагає конкретного Плану дій з визначенням пріоритетів, заходів, фінансування та механізмів публічної звітності, що створює підзвітність перед власною громадою та громадський контроль.

По-третє, це є найефективнішим способом інституціоналізації гендерного мейнстрімінгу – ключової концепції європейської політики, закріпленої у статті 8 Договору про функціонування Європейського Союзу. Хартія надає структурований підхід до інтеграції гендерної перспективи через гендерну оцінку всіх політик перед їх прийняттям, гендерне бюджетування як інструмент аналізу впливу бюджетних рішень на жінок і чоловіків, систематичний збір даних, розподілених за статтю, для виявлення нерівності та відстеження прогресу. Це розвиває адміністративну спроможність органів місцевого самоврядування – критичний елемент європейської інтеграції, оскільки виконання зобов'язань за Хартією вимагає створення спеціалізованих структур, розробки процедур, навчання працівників та працівниць, встановлення партнерств з громадянським суспільством та систем моніторингу. Ці навички належного врядування є універсальними і застосовними до будь-яких сфер муніципального управління, не лише до гендерної рівності.

По-четверте, гендерна рівність є економічною необхідністю та передумовою сталого розвитку. Дослідження Європейського інституту гендерної рівності показують, що покращення гендерної рівності в Європейському Союзі до 2050 року може збільшити ВВП на 6,1-9,6% та створити 10,5 мільйонів додаткових робочих місць. Україна стикається з демографічними викликами – скорочення населення через низьку народжуваність, високу смертність та масову трудову міграцію. Повоєнна

відбудова потребуватиме мобілізації всього людського капіталу без дискримінації, і країни, які зможуть забезпечити рівні можливості для жінок і чоловіків, матимуть значну конкурентну перевагу. Хартія через статті про узгодження професійного та приватного життя, доступність послуг догляду за дітьми та людьми старшого віку, рівну оплату праці, доступність житла, транспорту та освіти створює умови для утримання населення та забезпечення економічної конкурентоспроможності громад.

По-п'яте, протидія гендерно-зумовленому та домашньому насильству є питанням національної безпеки та європейської інтеграції. Україна приєдналася до Стамбульської конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок у 2022 році, і ця конвенція встановлює всеосяжні стандарти, ефективність впровадження яких залежить від наявності на місцевому рівні спеціалізованих служб підтримки постраждалих, координації між різними інституціями (поліція, медицина, соціальні служби, освіта) та профілактичної роботи з населенням. Стаття 22 Хартії про насильство повністю узгоджується з вимогами Стамбульської конвенції і надає конкретні орієнтири для дій місцевої влади. Досвід Вінниці демонструє, що систематична робота в рамках Хартії призвела до створення комплексної мережі підтримки.

По-шосте, масове приєднання створює рух за європейські цінності "знизу", від громад, що є надзвичайно важливим для сталості та незворотності реформ. Досвід країн Центральної та Східної Європи, які успішно інтегрувались до Європейського Союзу, показує, що найуспішнішими були держави, де реформи підтримувалися не лише на рівні центральної влади, а й на рівні регіонів та громад, які бачили конкретні вигоди у вигляді кращих послуг для населення, доступу до європейського фінансування, міжнародного визнання та репутації прогресивних міст, що приваблюють інвестиції, туристів та таланти. Це створює масштабний соціальний рух.

По-сьоме, гендерне бюджетування, яке є ключовим інструментом Хартії, є не лише інструментом рівності, а й інструментом підвищення ефективності, прозорості та підзвітності публічних фінансів. Гендерне бюджетування вимагає чітко артикулювати цільову аудиторію програм (хто конкретно отримує послуги), очікувані результати (що конкретно має змінитися у житті людей) та механізми моніторингу (як ми дізнаємося, чи досягли цілей). Це саме те, чого вимагає Європейський Союз у контексті реформи публічного фінансового управління – переходу від бюджетування за статтями витрат до бюджетування за результатами, що є ключовою вимогою для доступу до європейських структурних фондів після вступу. Громади, які вже впровадили гендерне бюджетування в рамках виконання Хартії, матимуть значну перевагу при конкуренції за європейське фінансування після вступу України до Європейського Союзу.

По-восьме, Хартія інтегрує принципи сталого розвитку з гендерною перспективою, що відповідає Європейському зеленому курсу та вимозі справедливого

переходу до кліматично нейтральної економіки. Жінки та чоловіки по-різному використовують міський простір (жінки частіше здійснюють складні багатоцільові поїздки, поєднуючи роботу, покупки, супровід дітей), транспорт (жінки більше покладаються на громадський транспорт), природні ресурси (жінки та чоловіки мають різні потреби у доступі до води, енергії, зелених зон). Планування без урахування цих відмінностей веде до неефективності та поглиблення нерівності. Хартія через статті про міське планування, транспорт, економічний розвиток та довкілля вимагає інтегрувати гендерну перспективу у всі аспекти сталого розвитку, що робить міста інклюзивними, безпечними та комфортними для всіх груп населення.

Нарешті, масове приєднання матиме потужний символічний ефект для міжнародної спільноти. Коли громади підписують Хартію, посадові особи проходять навчання, десятки тисяч громадян та громадянок отримують якісні послуги без дискримінації, а міста публічно звітують про прогрес, це демонструє світові, що Україна глибоко інтерналізує європейські цінності на рівні громад, де відбувається реальне життя людей. Це практичне впровадження стандартів у сотнях міст по всій країні. Більше того, досвід впровадження європейських стандартів в умовах повномасштабної війни буде надзвичайно цінним для інших країн-кандидатів на членство в Європейському Союзі, демонструючи, що трансформація можлива навіть у найскладніших обставинах, що вимагає лише політичної волі, організованості та віри у цінності, за які борешся.

Таким чином, підписання українськими громадами Європейської хартії рівності є не просто "ще однією програмою" чи "ще одним документом", а стратегічним інструментом прискорення європейської інтеграції через трансформацію на рівні місцевого самоврядування, де формується повсякденний досвід громадян. Це інвестиція у майбутнє України як повноправного члена Європейського Союзу, країни, яка поділяє європейські цінності не на словах, а на ділі, у практиці роботи сотень міст та тисяч посадових осіб, у житті мільйонів громадян, які бачать і відчують результати у вигляді кращих послуг, більших можливостей, справедливішого суспільства.

ДОДАТКИ ДО ЗВІТУ

1. Програма “Громада за рівність” - https://drive.google.com/drive/folders/17I_2kzMwHdRYVbkkn_7oHepijxdxMvKu?usp=sharing
2. Звіти про виконання Програми “Громада за рівність” - https://drive.google.com/drive/folders/1mcRVhL_qBsVw9tx8WQVHP-yaeKoAognK?usp=sharing
3. Досвід імплементації Хартії - Мюнхен, Гарц - https://drive.google.com/file/d/1pTcydrXQmlyJoGs_fHdtmr612sQMfnY/view?usp=sharing
4. Відповіді на запити - <https://drive.google.com/drive/folders/1qWinhpvhPINTYoAgrSfJyINeGzpo1Ict?usp=sharing>
5. Звіт за результатами фокус-групового дослідження з представницями Вінницької міської ради щодо впровадження «Хартії рівності жінок і чоловіків в місцевій громаді» у м. Вінниця - <https://docs.google.com/document/d/1OjqAuv8dSTalroDIvQMp5PtWw1g6D1g8/edit?usp=sharing&ouid=108179644307477156455&rtpof=true&sd=true>
6. Звіт за результатами фокус-групового дослідження щодо впровадження «Хартії рівності жінок і чоловіків в місцевій громаді» у м. Вінниця - https://docs.google.com/document/d/1LCjrW3Ijg_RdUVYXkbdrzWCaz7HwoVuwC/edit?usp=sharing&ouid=108179644307477156455&rtpof=true&sd=true

Звіт за результатами дослідження



Європейська хартія рівності



Програма “Громада за рівність”



Додаткова інформація:

Українська національна платформа Форуму громадянського суспільства Східного партнерства (<http://eap-csf.org.ua/>) – це мережа з понад 150 громадських організацій України, що відстоює українські інтереси в рамках Східного партнерства. Платформа є частиною Форуму громадянського суспільства Східного партнерства (ФГС СхП).

Форум громадянського суспільства Східного партнерства (<https://eap-csf.eu/>) - унікальна багаторівнева регіональна платформа громадянського суспільства, спрямована на просування європейської інтеграції, сприяння реформам та демократичним перетворенням у шести країнах Східного партнерства - Вірменії, Азербайджані, Білорусі, Грузії, Молдові та Україні. Будучи громадським елементом СхП, ФГС СхП намагається посилити громадянське суспільство у регіоні, підвищити рівень плюралізму у публічному дискурсі та політиці шляхом сприяння демократії участі та фундаментальних свобод. ФГС СхП - це позапартійна доброзичесна неурядова організація.

Контактна інформація:

Українська національна платформа
Форуму громадянського суспільства Східного партнерства

eap-csf.org.ua

unp.eap@gmail.com

www.facebook.com/unp.eap.csf

Вінницька громадська організація «Інформаційно-просвітницький центр «ВІСЬ»

visvinnitsa@gmail.com

<https://www.facebook.com/share/1BSExcwko8/?mibextid=wwXIfr>