



Inter-Parliamentary Union

For democracy. For everyone.

# Оцінка ґендерної чутливості парламентів

**Посібник  
для самооцінки**

Авторське право © Міжпарламентський союз, 2016 р.

Для використання в персональних і некомерційних цілях.  
Будь-яка частина цієї публікації може бути відтворена за умови належного зазначення автора і джерела (посилання) та відсутності виправлень. Прохання повідомити Міжпарламентський союз про використання вмісту публікації.

Ця публікація є неофіційним перекладом.  
Міжпарламентський союз не несе відповідальності за помилки чи хибні трактування, що могли виникнути в процесі перекладу.

ISBN: 978-92-9142-772-7

Адаптація дизайну і верстка: Юлія Мадінова, Україна.

# Зміст

Передмова	4
Гендерно чутливі парламенти	6
Цілі посібника	9
<b>Розділ А. Підготовка до проведення оцінки гендерної чутливості</b>	<b>11</b>
Що потрібно забезпечити?	12
Джерела даних	14
Результати й подальші заходи	16
Контрольний список для проведення самооцінки	18
Початок обговорення	19
Формулювання власних питань	19
<b>Розділ Б. Питання</b>	<b>20</b>
Питання 1 – Кількість жінок у парламенті та їхні посади	20
Питання 2 – Правові та політичні рамки	22
Питання 3 – Актуалізація гендерної рівності	24
Питання 4 – Робоча культура, середовище та напрями політики парламенту	26
Питання 5 – Спільна відповідальність жінок і чоловіків	29
Питання 6 – Політичні партії	31
Питання 7 – Персонал парламенту	33
<b>Інші питання</b>	<b>36</b>
<b>Корисні джерела МПС</b>	<b>36</b>
<b>Визначення понять</b>	<b>37</b>
<b>Подяки</b>	<b>39</b>

# Передмова

Сучасні суспільства дедалі більше потребують ґендерної рівності. Вона також є передумовою справжньої демократії. Однак жінки досі недостатньо представлені в більшості парламентів світу. Це підриває ефективність, результативність і легітимність законодавчих органів. Також це обмежує можливість парламенту сприяти ґендерній рівності в суспільстві загалом.

Яким чином парламенти можуть стати агентами змін та відстоювати ґендерну рівність?

Для початку парламенти мають визнати, що вони не є ґендерно нейтральними. Тому їм необхідно провести самоаналіз з точки зору ґендерних аспектів.

У 2012 році члени Міжпарламентського союзу (МПС) ухвалили План дій для ґендерно чутливих парламентів, що визначає ґендерно чутливий парламент як такий, в якому немає жодних перешкод (матеріальних, структурних чи культурних) для повноправної участі в ньому жінок, а також рівності між жінками й чоловіками серед депутатів і співробітників.

Як парламент може досягти ґендерної чутливості? Шляхом ретельного перегляду своєї структури, процедур, методів і роботи для забезпечення їхньої відповідності потребам та інтересам як жінок, так і чоловіків.

План дій МПС визначає сім ключових напрямів досягнення ґендерної чутливості: рівні можливості для участі, надійні правові та політичні рамки, наявність інструментів актуалізації ґендерної проблематики, ґендерно чутлива парламентська інфраструктура та культура, спільна відповідальність жінок і чоловіків у забезпеченні ґендерної рівності, заохочення політичних партій бути зразком у відстоюванні ґендерної рівності, а також ґендерно чутлива політика добору та розвитку персоналу.

Це амбітний, але обов'язковий порядок денний. Якщо парламент має на меті виконати порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 року, особливо ціль 5 щодо ґендерної рівності та ціль 16 щодо належного управління та розбудови сильних інститутів, він повинен працювати над досягненням ґендерної рівності й бути в цьому прикладом. Сьогоднішні парламенти дуже добре про це знають.

Цей посібник був розроблений у відповідь на нагальне бажання парламентів з усього світу вдосконалювати способи сприяння ґендерній рівності та бути прикладом для громад, які вони представляють.

Посібник покликаний допомогти парламентам, які бажають визначити, наскільки вони є ґендерно чутливими, оцінити свої поточні практики та напрями політики, сформулювати можливі сфери реформування, спланувати шляхи досягнення змін та запровадити механізми моніторингу досягнутого прогресу.

Посібник спирається на значний досвід МПС у підтримці національних парламентів у роботі над ґендерно чутливими реформами. Він пропонує низку питань, які слід адаптувати відповідно до національного контексту. Вони покликані стати основою відкритого та конструктивного обговорення.

Посібник не ставить за мету розподілити парламенти за рейтингом. Метою є радше визначити сильні та слабкі сторони для окреслення пріоритетів щодо зміцнення цих інституцій.

Кожен парламент знайде власний шлях у цьому процесі. Але у кожному разі цей процес потребуватиме сильного керівництва та відданості. Він має охоплювати жінок і чоловіків, забезпечувати всебічну участь, а також бути спрямованим на зміни в культурі.

Я закликаю всі парламенти провести виважену самооцінку рівня власної ґендерної чутливості.

МПС готовий допомагати парламентам у цій діяльності й виконанні будь-яких подальших рекомендацій. Ми продовжимо документувати ґендерно чутливі практики з усього світу й розповсюджувати нові знання серед усієї парламентської спільноти.



Мартін Чунгун  
Генеральний секретар

# Гендерно чутливі парламенти

Міжпарламентський союз (МПС) є лідером у глобальних дослідженнях представленості жінок у парламентах. Завдяки постійному моніторингу кількості жінок у всіх національних парламентах та публікації численних звітів за результатами досліджень було задокументовано представленість чи відсутність жінок у цих інституціях, їхні успіхи та перешкоди, з якими вони стикаються в політичній сфері, а також щоденний досвід роботи в парламентах.

Зібравши найкращі практики забезпечення гендерної рівності в парламенті, МПС встановив низку глобальних стандартів. Він навів докази того, що гендерно збалансований парламент краще забезпечує гендерну рівність у суспільстві та є більш ефективною інституцією.

Дослідження МПС систематично виявляли, що жінки-депутатки традиційно ставали основними рушійними силами у зміні законодавства та політики щодо гендерної рівності. Закони, які захищають від дискримінації у всіх сферах життя, а також ті, які розширюють права жінок, часто ухвалюються завдяки зусиллям жінок зробити їх пріоритетом політичного порядку денного.

Ми звернули увагу на важливу обставину, яку слід враховувати. У той час як жінки досі є найбільшими поборницями гендерної рівності, усі депутати (як жінки, так і чоловіки), а також самі парламенти як інституції, почали відігравати важливу роль у забезпеченні рівності. Звіт МПС «Гендерно чутливі парламенти: глобальний огляд належної практики» (2011 р.) ставив за мету визначити, що парламенти роблять для забезпечення гендерної рівності у всіх аспектах їхньої роботи й функціонування. У звіті представлено глобальне дослідження щодо складу парламентів, їхніх керівних структур, спроможності забезпечувати розробку гендерного законодавства та політики, робочої культури, середовища та інфраструктури парламенту, а також конкретних механізмів забезпечення гендерної рівності.

Першою умовою для досягнення гендерно чутливого парламенту є те, що він має сприяти роботі як жінок, так і чоловіків і розширювати можливості парламенту в забезпеченні гендерної рівності.

У цьому звіті гендерно чутливий парламент визначається як такий, що відповідає потребам та інтересам як жінок, так і чоловіків у своїй структурі, процедурах, методах та роботі.

## Гендерно чутливий парламент:

- Сприяє та забезпечує досягнення рівності щодо кількості жінок і чоловіків у своїх органах і внутрішніх структурах.
- Розробляє політичні рамки щодо гендерної рівності відповідно до національного парламентського контексту.
- Актуалізує гендерну рівність у всіх напрямках своєї роботи.
- Розвиває внутрішню культуру, яка поважає права жінок, сприяє гендерній рівності й відповідає як реаліям життя депутатів (жінок і чоловіків), так і їхній потребі в підтримці балансу між робочими та сімейними обов'язками.
- Визнає та використовує внесок чоловіків-депутатів, які просувають та відстоюють гендерну рівність.
- Заохочує політичні партії брати активну роль у просуванні та досягненні гендерної рівності.
- Забезпечує персонал парламенту можливостями та ресурсами для просування гендерної рівності, активно заохочує призначення та роботу жінок на вищих посадах, а також забезпечує впровадження принципів гендерної рівності у роботі адміністрації парламенту.

МПС. План дій для гендерно чутливих парламентів, с. 11  
<http://www.ipu.org/pdf/publications/action-gender-e.pdf>

У 2012 році, надихнувшись реакцією на глобальний звіт, члени МПС ухвалили План дій для ґендерно чутливих парламентів. План дій визначає сім ключових напрямів діяльності:

<b>Напря́м 1:</b>	Збільшення кількості жінок у парламенті та забезпечення рівних можливостей для участі
<b>Напря́м 2:</b>	Зміцнення законодавства та політики щодо ґендерної рівності
<b>Напря́м 3:</b>	Актуалізація ґендерної рівності у всіх напрямках роботи парламенту
<b>Напря́м 4:</b>	Створення та вдосконалення ґендерно чутливої інфраструктури та парламентської культури
<b>Напря́м 5:</b>	Забезпечення спільної відповідальності за дотримання ґендерної рівності між усіма депутатами, як жінками, так і чоловіками
<b>Напря́м 6:</b>	Заохочення політичних партій бути зразком у відстоюванні ґендерної рівності
<b>Напря́м 7:</b>	Просування ґендерної чутливості та ґендерної рівності серед персоналу парламенту

План дій відкрито запрошує парламенти проаналізувати себе, ретельно вивчити свій спосіб роботи й функціонування, провести аналіз, оцінку та розпочати процес реформування, досягнути у цьому бажаних результатів, а також стати взірцем для інших. Робить він це шляхом заохочення парламентів розробити відповідний їхньому національному контексту процес започаткування та впровадження ґендерно чутливих реформ.

Посібник має на меті надати парламентам методологію, яка сприятиме процесу реформування. Усі процеси реформування мають починатися з оцінки, – аналізу поточної практики та обговорення можливих шляхів удосконалення. Допмагаючи структурувати таке обговорення, цей посібник для самооцінки є корисним для початку проведення ґендерної реформи.



## Методологія

### **Самооцінка: забезпечує парламент можливість здійснювати керування процесом**

Самооцінку можна визначити як аналіз чи оцінку себе або своєї діяльності й поглядів, зокрема успішності виконання роботи або навчального завдання відповідно до об'єктивного стандарту. Парламентська самооцінка здійснюється під керівництвом депутатів та/або персоналу парламенту й проводиться ними.

### **Зовнішня оцінка: альтернативний спосіб оцінки**

Цей посібник також може бути використаний у процесі проведення альтернативної оцінки, такої як зовнішня оцінка. У цьому разі замість проведення самостійної оцінки ті, хто проводить її всередині парламенту (депутати або персонал парламенту), можуть бути тільки однією частиною кола зацікавлених сторін, з якими проводитимуться консультації в рамках процесу. Такі зовнішні оцінки можуть передбачати збір та обговорення інформації з багатьох різноманітних джерел для вироблення об'єктивного розуміння поточних практик та процесів. За результатами зовнішньої оцінки зазвичай складається звіт. Під час проведення таких оцінок незалежний експерт або група (наприклад, аудиторі, дослідники або спеціалісти з питань парламентського розвитку) відповідають за збір фактів, їхню оцінку та формулювання висновків або набору рекомендацій, які передаються до парламенту у формі звіту. Надалі звіт може використовуватися для вдосконалення процесу.

Ключова різниця між самооцінкою й зовнішньою оцінкою полягає в тому, хто здійснює загальне керівництво процесом.

## Цілі посібника

Мета цього посібника для самооцінки – допомогти парламентам та депутатам оцінити ступінь своєї «гендерної чутливості», як це визначено у звіті МПС щодо гендерно чутливих парламентів. Учасникам пропонується під час проведення оцінки посилатися на цей звіт, а також на План дій. Звіт та План дій можна завантажити або замовити в друкованій версії на вебсайті МПС ([www.ipu.org](http://www.ipu.org)).

Попри те що парламенти мають різний рівень ґендерної чутливості, усі вони мають потенціал до вдосконалення в цій сфері. Цей посібник є актуальним для всіх парламентів, незалежно від політичної системи, якої вони дотримуються, та ступеня їхнього розвитку.

Процес самооцінки не ставить за мету розподілити парламенти за рейтингом, а радше визначити сильні та слабкі сторони для окреслення пріоритетів щодо зміцнення цих інституцій.

Посібник пропонує основу для обговорення серед депутатів, керівництва адміністрації парламенту та його персоналу. Метод передбачає відповіді на питання щодо політичних рамок та роботи відповідного парламенту. Ці питання згруповані за сімома темами:

- Представленість жінок у парламенті: їхня кількість та посади;
- Правові та політичні рамки забезпечення ґендерної рівності;
- Механізми актуалізації ґендерної рівності у всіх напрямках роботи парламенту;
- Інфраструктура та політика підтримки ґендерно чутливої культури;
- Спільна відповідальність за дотримання ґендерної рівності серед усіх депутатів парламенту;
- Необхідність заохочення політичних партій бути зразком у відстоюванні ґендерної рівності;
- Роль персоналу парламенту у сприянні досягненню результатів у сфері ґендерної рівності.

Ці питання були спеціально сформульовані для сприяння дискусіям та обговоренням, а не отриманню фактичних, коротких відповідей. Сподіваємося, що розв'язуючи ці питання, група, яка проводитиме самооцінку, братиме участь у серйозних і систематичних обговореннях, навіть якщо вони призведуть до певних суперечок.

Обговорення повинно вести до формулювання спільного бачення пріоритетів розвитку парламенту, а потім – до вироблення рекомендацій щодо їхнього досягнення.

Ефективність самооцінки слід визначати за результатами цього обговорення та подальших дій, спрямованих на досягнення більшої ґендерної чутливості парламенту.

Подальші розділи посібника надають рекомендації щодо проведення самооцінки.

# Розділ А

## Підготовка до проведення оцінки гендерної чутливості

### Підтримка з боку керівництва

Для проведення оцінки гендерної чутливості необхідно ухвалити відповідне рішення: парламент має ухвалити рішення й провести аналіз поточних практик і процедур, а також скористатися можливістю вдосконалити їх.

Оскільки результатом самооцінки можуть стати рекомендації та пропозиції щодо змін, важливо, щоб процес підтримувався керівництвом парламенту, особливо його вищими органами.

### Всеосяжність та керування процесом

Для того, щоб керівництво ухвалило зміни, необхідна підтримка процесу реформування. Щоб запропоновані зміни стали легітимними та отримали підтримку, їх необхідно розглянути із залученням усіх сторін. Для цього потрібно досягти розуміння депутатів та персоналу, що гендерна чутливість їхнього парламенту задовольняє інтереси як жінок, так і чоловіків. Щоб процес став всеосяжним, він має бути відкритим та залучати широке коло зацікавлених сторін.

Однією з переваг самооцінки є те, що парламент отримує можливість використовувати усі виявлені під час цього процесу факти та висновки. Самооцінки не використовуються для створення рейтингів або «турнірної таблиці» парламентів. Міжнародні експерти можуть бути запрошені як фасилітатори та/або для надання порад, але вони не виносять суджень щодо парламентів<sup>1</sup>. У процесі самооцінки парламент сам є основним учасником і суддею.

### Ініціювання процесу та комунікація

Самооцінка може бути ініційована низкою осіб або органів парламенту (включно з парламентським комітетом), наприклад, спеціалізованим комітетом з питань гендерної рівності, парламентським об'єднанням за права жінок або групою з партнерства заради гендерної рівності, спікером або генеральним секретарем парламенту чи його секретаріату.

1. Детальніше див. Загальні принципи підтримки парламентів: [http://www.ipu.org/pdf/publications/principles\\_en.pdf](http://www.ipu.org/pdf/publications/principles_en.pdf)

Незалежно від того, хто ініціює самооцінку, на початку процесу важливо мати спільне розуміння її мети та очікуваних результатів. Це означає, що з самого початку слід мати чіткі цілі, підготувати основні ключові повідомлення та вжити заходів, спрямованих на формування знань зацікавлених сторін у парламенті щодо гендерної рівності (див. нижче «Початок обговорення»).

Це спільне розуміння потім може бути поширено до початку процесу у формі парламентської резолюції, пресрелізу або внутрішнього документа.

## Що потрібно забезпечити?

### Різноманітність учасників

Самооцінка має проводитися групою, а не однією особою. Для забезпечення глибокого аналітичного обговорення бажано зібрати різноманітну групу учасників. Різноманітність цієї групи є найкращою гарантією того, що процес самооцінки буде легітимним і будуть враховані різні погляди. Повинні бути залучені представники партій, що входять до коаліції/більшості, та опозиційних партій, жінки і чоловіки серед депутатів та вищих посадових осіб парламенту. Також слід забезпечити різноманітність учасників з точки зору меншин та вікових груп.

До участі також мають бути запрошені інші суб'єкти: гендерні експерти, включно з представниками громадянського суспільства та національного механізму у справах жінок, представники політичних партій, міжнародних донорських організацій та місцевих ЗМІ. Ці учасники, як правило, дають можливість врахувати під час обговорення сторонні погляди. Кожен парламент сам вирішує, чи включати у процес самооцінки зовнішніх учасників, і як з ними взаємодіяти.

### Організаційні заходи

Розв'язання організаційних питань є вкрай важливим для успішного досягнення групою поставленої мети. Залежно від кількості учасників для проведення самооцінки знадобиться принаймні дві кімнати для нарад, щоб обговорення не переривались. Також дуже важливо виділити достатньо часу, щоб групи могли обговорити та розглянути всі питання.

## **Врахування часових обмежень роботи парламенту**

Навіть за наявності досконало продуманого плану щось може піти не так. Самооцінку часто проводять одночасно із засіданням парламенту, оскільки вона потребує участі депутатів. Це означає, що процес залежить від пріоритетів парламенту. Обговорення питання, що має суспільне значення, вочевидь, матиме перевагу над участю в самооцінці. Тому програма самооцінки має передбачати додатковий час на випадок незапланованої відсутності учасників.

## **Структурування обговорення**

Залежно від кількості учасників самооцінка може проводитися як в одній великій, так і в декількох робочих групах, які розглядатимуть різні блоки питань. У будь-якому разі необхідно досягнути загальної згоди серед усіх учасників з приводу остаточних рекомендацій чи наступних кроків.

## **Фактичні дані в основі обговорення**

Корисним буде зібрати й поширити дані про те, як працює парламент щодо ґендерних питань, щоб спонукати конструктивне обговорення, яке спиратиметься на фактичні дані й певні спільні знання (див. нижче «Джерела даних»).

## **Участь фасилітаторів**

Участь ґендерного експерта як фасилітатора може стати в пригоді, але не є обов'язковою. Перевага наявності фасилітаторів полягає в тому, що вони можуть допомогти групі з визначенням деяких робочих термінів (наприклад, «сексизм», «ґендерна рівність» і «питання прав жінок»), пояснити основні проблеми у цій сфері та навести приклади. Їхня участь пов'язана з фінансовими витратами, тому вимагає попереднього планування й виділення відповідних коштів.

## **Спільне розуміння довгострокової перспективи**

Із самого початку необхідно сформувати команду, яка відповідатиме за подальші заходи щодо основних висновків та рекомендацій (див. нижче «Результати та подальші заходи»).

Фактичні зміни можуть потребувати часу. Це слід сприймати як невіддільну частину процесу.

# Джерела даних

Важливо забезпечити, щоб обговорення та висновки ґрунтувалися на фактичних даних. Основні дані отримуються з відповідей учасників на запитання, але також бути корисними й сприяти обговоренню можуть такі джерела даних:

- Список жінок і чоловіків серед депутатів (нині і в найближчому минулому);
- Список жінок і чоловіків на керівних посадах в секретаріаті або адміністрації парламенту (нині і в найближчому минулому);
- Список членів комітетів (з розподілом за статтю), включно з керівними посадами (голова, заступник голови, інші посадові особи);
- Список персоналу парламенту за статтю, включно з керівними посадами;
- Регламент/внутрішні правила роботи парламенту;
- Закони, які стосуються ґендерної рівності, ухвалені парламентом принаймні протягом останніх п'яти років;
- Конституція й національне виборче законодавство;
- Наявні плани дій щодо забезпечення ґендерної рівності;
- Список жінок і чоловіків на керівних посадах найбільших політичних партій;
- Напрями політики або програми партій, що входять до коаліції/більшості та опозиційних партій щодо ґендерної рівності;
- Напрями політики парламенту, що впливають на ґендерну рівність (наприклад, кодекс поведінки, політика з протидії дискримінації, комунікаційні стратегії);
- Стратегічний план парламенту або інші плани дій;
- Факти участі парламенту в механізмах ООН щодо забезпечення ґендерної рівності, наприклад, національні звіти, внесені в парламент для подання до Комітету з питань ліквідації дискримінації щодо жінок, парламентські обговорення щодо цих звітів, участь депутатів у засіданнях Комітету або щорічному засіданні Комісії ООН щодо становища жінок.

## Приклад: формування бази знань для проведення самооцінки

У Чилі парламентська бібліотека підготувала для проведення самооцінки серію детальних досліджень щодо питань, наведених вище, а також порівняльні дані щодо становища жінок в інших парламентах регіону. Дослідження були розповсюджені серед усіх учасників процесу. Крім того, депутати та посадові особи парламенту робили короткі презентації цих досліджень як вступ до обговорення низки різних питань. Таким чином, дослідження надали документально оформлену точну оцінку стану справ у парламенті, на яку учасники мали змогу посилатися протягом усього процесу.

# Результати та подальші заходи

## Результати оцінки

Процес оцінки щонайменше дасть можливість парламентам усвідомити важливість ґендерної рівності в усіх аспектах їхнього функціонування та роботи.

Першим кроком є підсумування. Після цього парламенти зможуть створити й реалізувати дорожню карту реформування з конкретними цілями, заходами та термінами, що відповідатимуть національному контексту.

Слід розуміти, що для досягнення фактичних змін необхідно буде пройти багато кроків.

Звіт щодо самооцінки повинен містити:

- Аналіз самого процесу (як він проходив, робота учасників, засвоєні уроки);
- Короткий опис обговорень;
- Висновки та рекомендації.

## Подальші заходи

Звіт щодо подальших заходів повинен містити набір рекомендацій із пропозиціями щодо їхнього впровадження та оприлюднення. Для планування, моніторингу та оцінки змін, рекомендованих у процесі самооцінки, може бути розроблений план дій, який міститиме конкретні завдання, заходи та терміни. Парламенти мають визначити структуру, якій буде спеціально доручено здійснювати моніторинг за виконанням плану дій та заходів, спрямованих на досягнення ґендерної чутливості. Усі парламентські органи, що працюють над питаннями ґендерної рівності, потребуватимуть підтримки з боку політичного та адміністративного керівництва парламенту для забезпечення своєчасного моніторингу та досягнення бажаних результатів.



## Приклади заходів, здійснених у результаті проведення ґендерної самооцінки

### **Туреччина**

Ґендерна рівність стала частиною стратегічного плану парламенту. Був створений контрольний список ґендерних питань для використання депутатами і персоналом парламенту під час розробки законодавства.

Вперше в історії жінку було призначено членкинею фінансового комітету парламенту.

Додаткову підтримку було надано комітету з питань ґендерної рівності шляхом призначення нових членів.

### **Уганда**

Парламент вніс зміни до свого регламенту, закріпивши за жінками квоту в 40% на керівні посади в парламентських комітетах. Міжфракційне об'єднання жінок-депутаток згодом внесло додаткові поправки до регламенту для забезпечення ґендерного паритету на всіх керівних посадах, включно з комітетами, секретаріатом спікера та міжпарламентськими делегаціями.

Також було затверджено, що державні звіти до Комітету з питань ліквідації дискримінації щодо жінок мають бути представлені на розгляд парламенту перед поданням до ООН.

### **Бангладеш**

Парламент ухвалив політику щодо актуалізації ґендерної проблематики, яка охоплює зміцнення ґендерного механізму та вдосконалення робочого середовища з погляду ґендерних аспектів.

### **Аргентина**

Після проведення інформаційного семінару один із сенаторів подав офіційний запит на внесення змін до регламенту парламенту з метою запровадження внутрішніх квот для жінок.

# Контрольний список для проведення самооцінки

Підтримка з боку керівництва	Хто надаватиме підтримку в проведенні самооцінки?
Початок процесу	Хто виступить ініціатором та організатором процесу? Які цілі процесу? Як досягти спільного розуміння корисності процесу?
Учасники	Хто братиме участь у процесі?
Організаційні заходи	Хто відповідатиме за розв'язання організаційних питань?
Фасилітатори	Яким чином відбуватиметься фасилітація зустрічі? Чи потрібне фінансування?
Часові рамки	Скільки днів та сесій потрібно для проведення самооцінки?
Джерела даних	Чи можна надати додаткові корисні дані? Хто відповідатиме за надання цих даних?
Документування процесу	Чи потрібен співробітник для документування процесу?
Результат оцінки	Який очікуваний результат оцінки? <ul style="list-style-type: none"><li>• Звіт?</li><li>• План дій?</li><li>• Обидва документи?</li></ul> Хто відповідатиме за їхнє написання?
Подальші заходи	Які подальші заходи очікуються? В який термін? Хто відповідатиме за ухвалення подальших заходів?

# Початок обговорення

Для забезпечення належного, спільного розуміння процесу, його цілей та пов'язаних з ним концепцій перед проведенням оцінки парламенти можуть організувати інформаційний семінар. Він також може бути корисним для отримання підтримки з боку керівництва парламенту.

## Приклад: інформаційні семінари для досягнення розуміння основних концепцій

У Руанді перед проведенням самооцінки відбувся інформаційний семінар тривалістю пів робочого дня. Програма семінару містила презентації та обговорення значення таких понять, як ґендерна рівність, актуалізація ґендерної проблематики та ґендерно чутливі парламенти. Учасникам було запропоновано власними словами описати ідеальну модель ґендерно чутливого парламенту.

Оцінка має починатися з обговорення цілей та методології процесу, очікувань від оцінки, а також будь-яких занепокоєнь учасників щодо процесу чи можливих результатів.

Також може бути залучений фасилітатор, який поділиться досвідом та стороннім поглядом на процес.

*«З нашим обмеженим поглядом важко провести самооцінку. Ми можемо вважати, що гарно впоралися, але нам потрібен хтось, щоб допомогти виявити найкращі практики, побачити ідеальну модель і зіставити її з нашою, допомогти побачити, скільки ще нам потрібно зробити для досягнення цього ідеалу».*

Учасник самооцінки в Руанді, 2012 р.

# Формулювання власних питань

Не існує єдиного набору питань, який відповідав би усім національним контекстам. Тому наведені нижче питання є орієнтовними та спираються на досвід самооцінок, які вже були проведені деякими парламентами. Можливо, парламенти забажають адаптувати деякі з цих питань до свого національного контексту. Вони не обов'язково мають обговорювати усі запропоновані питання. Також вони можуть додавати власні питання.

# Розділ Б

## Питання

### Питання 1 – Кількість жінок у парламенті та їхні посади

За визначенням, парламентська демократія вимагає, щоб до складу парламенту входили ті, кого він представляє. Таким чином, представленість жінок у парламенті – це питання демократії. Хоча участь жінок у політичному житті різних країн світу поступово зростає, досі необхідно враховувати кількість жінок у парламенті та керівні посади, які вони обіймають.

- 1.1 Які фактори зробили можливим обрання або призначення жінок до парламенту?

Що перешкоджає більшій представленості жінок у парламенті?

---

- 1.2 Чи є поточний рівень представництва жінок задовільним (для депутатів, виборців, відповідно до національних та міжнародних цілей)?

Які механізми існують або можуть бути створені для забезпечення відповідної чисельної представленості жінок?

---

- 1.3 Чи сприймаються жінки, обрані або призначені завдяки існуванню спеціальних тимчасових заходів (наприклад, відведення для жінок посад), так само як і жінки, які були обрані шляхом відкритого змагання з кандидатами-чоловіками?
- 

- 1.4 Яку частку керівних посад обіймають жінки?

Яким чином розподіляються керівні посади?

---

---

1.5 Чи існують будь-які гарантії доступу жінок до керівних посад у парламенті?

Якщо так, то які?

Якщо ні, то чи повинні вони бути забезпечені?

Чи можливо і чи потрібно, щоб співголовами кожного комітету виступали жінка і чоловік?

---

1.6 Чи представлені жінки і чоловіки у всіх комітетах?

В яких комітетах представленість жінок найбільша?

В яких комітетах жінки відсутні або недостатньо представлені?

Яким чином затверджується склад учасників комітету?

Чи підкріплює склад комітетів стереотипи щодо традиційних інтересів жінок?

---

1.7 Як проводиться моніторинг кількості жінок, котрі працюють у парламенті, та керівних посад, які вони обіймають?

Якщо існує спеціалізований орган з моніторингу, чи повинен він публічно й регулярно звітувати перед парламентом?

## Підсумок

Що стало найбільшим досягненням у вищезазначених питаннях за останній час?

Що є найбільшим поточним недоліком?

Що необхідно для подолання цього недоліку?

## Питання 2 – Правові та політичні рамки

Парламент відіграє ключову роль у забезпеченні того, щоб законодавство не мало дискримінаційний характер щодо жінок і чоловіків і сприяло ґендерній рівності. На національному рівні це забезпечується впровадженням ґендерно чутливих правових рамок, включно із законами щодо ґендерної рівності. Парламенти також можуть виступати взірцем у сприянні ґендерній рівності. Наприклад, вони можуть забезпечити, щоб їхні власні внутрішні процеси й правила не мали дискримінаційного характеру. Також вони можуть розробляти та впроваджувати ґендерно чутливі плани дій і стратегічні плани.

### Національні правові рамки

2.1 Які національні закони покликані забезпечувати ґендерну рівність?

Наскільки ґендерно чутливою є конституція країни?

Які найважливіші закони були ухвалені парламентом за останні два-п'ять років для просування ґендерної рівності?

---

2.2 Яким чином у парламенті відбувається ініціювання законів щодо ґендерної рівності або внесення поправок до них?

Чи є необхідність вдосконалити цей процес?

---

2.3 Чи існує закон або напрям політики, який передбачає актуалізацію ґендерної проблематики в роботі уряду та парламенту?

Якщо так, то кому доручено контролювати його виконання в парламенті?

Якщо ні, то чи є необхідним ухвалення такого закону чи напряму політики?

### Робота парламенту

2.4 Яким чином парламент забезпечує відповідність ухвалених та запропонованих законів Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок та інших міжнародних і регіональних зобов'язань щодо ґендерної рівності?

- 2.5 Чи проводить парламент аналіз законів з точки зору гендерних аспектів для оцінки різниці їхнього впливу на жінок та чоловіків?

Якщо так, то хто відповідає за проведення цього аналізу в парламенті?

## Парламентська політика та практика

- 2.6 Чи є правила парламенту ґендерно чутливими?

Якщо проводився аналіз правил парламенту з точки зору гендерних аспектів, то хто відповідав за його проведення?

- 2.7 Чи має парламент всеосяжну стратегічну програму або план дій, що сприяє досягненню ґендерної рівності?

Якщо так, то яким чином відбувається впровадження цього плану, а також моніторинг та оцінка його виконання?

Якщо ні, то яким чином такий план може бути розроблений?

- 2.8 Чи ухвалював парламент ще якісь плани дій?

Якщо так, то чи є вони ґендерно чутливими? Чи є механізми забезпечення моніторингу й оцінки виконання цих планів?

Якщо ні, то яким чином ці плани можуть стати більш ґендерно чутливими?

### Підсумок

Що стало найбільшим досягненням у вищезазначених питаннях за останній час?

Що є найбільшим поточним недоліком?

Що необхідно для подолання цього недоліку?

## Питання 3 – Актуалізація ґендерної рівності

Парламенти потребують відповідних механізмів та експертних знань, щоб забезпечити систематичне дотримання ґендерної рівності та аналіз законодавства, напрямів політики та бюджетів з точки зору ґендерних аспектів. Такі механізми можуть існувати у формі парламентських комітетів або міжфракційних об'єднань жінок-депутаток. Також вони можуть бути представлені менш формальною структурою, такою як мережа координаторів. Незалежно від форми механізму чи структури, важливим є їхні відносини з іншими організаціями, такими як національні жіночі механізми та жіночі неурядові організації.

- 3.1 Які механізми чи структури використовуються для актуалізації ґендерної рівності в роботі парламенту?

Чи існує, наприклад, спеціальний комітет з питань ґендерної рівності або міжфракційне об'єднання жінок-депутаток? Чи працюють координатори з питань ґендерної рівності? Чи існує спеціальна служба або відділ з ґендерних питань для надання інформації та консультацій?

Чи є потреба у створенні одного/однієї чи кількох з вищезазначених механізмів або структур?

---

- 3.2 Які інструменти були створені парламентом для актуалізації ґендерної проблематики?

Чи були парламентом розроблені контрольні списки для оцінки законодавства з точки зору ґендерних аспектів?

Чи має парламент доступ до даних з розподілом за статтю, і якщо так, то як вони використовуються?

Чи виявилися корисними будь-які інші інструменти для актуалізації ґендерної проблематики в роботі парламенту?

Чи виділяється достатньо ресурсів для актуалізації ґендерної проблематики?

---

- 3.3 Наскільки ефективними є органи, які відповідають за дотримання ґендерної рівності в парламенті?

Які відносини вони мають з національним жіночим механізмом, неурядовими організаціями, приватним сектором, ЗМІ та іншими зацікавленими сторонами?



Чи мають вони достатні повноваження?

Наскільки добре вони забезпечені ресурсами (у вимірі кількості персоналу й кімнат для зустрічей, бюджету тощо)?

Яких змін їм вдалося досягти у підтримці ґендерної рівності?

Чи потрібно переглянути або поліпшити їхнє становище у парламентській організації?

---

3.4 Якщо існує міжфракційне об'єднання жінок-депутаток, то як воно працює?

Як воно організоване? Як воно ухвалює рішення?

Як його сприймають ті, хто не входить до його складу?

---

3.5 Якщо існує декілька парламентських органів, які займаються питаннями ґендерної рівності, то як вони співвідносяться між собою?

Чи існує офіційний механізм координації між ними?

Чи є ефективними робочі відносини між ними?

---

3.6 Чи враховуються аспекти ґендерної рівності при розробці бюджету та в процесі контролю за його виконанням?

Якщо так, то чи виникають труднощі в цьому процесі?

Якщо ні, то яким чином забезпечити врахування ґендерних аспектів у цьому процесі?

## Підсумок

Що стало найбільшим досягненням у вищезазначених питаннях за останній час?

Що є найбільшим поточним недоліком?

Що необхідно для подолання цього недоліку?

## Питання 4 – Робоча культура, середовище та напрями політики парламенту

Порівняно з чоловіками жінки пізніше стали представленими в парламенті. Таким чином, інфраструктура та процедури в парламенті зазвичай створювалися чоловіками та для чоловіків. Одним із можливих наслідків цього є те, що розпорядок роботи парламенту та його інфраструктура можуть по-різному впливати на роботу в ньому жінок та чоловіків. Очікується, що депутати будуть дотримуватися формальних і неписаних правил і норм своєї інституції. Це створює робочу культуру парламенту та середовище, в якому депутатам зручно почуватися (або, іншими словами, виконувати свою роботу). Пристосуватися до цієї робочої культури може бути складним завданням, особливо для депутатів, які вперше були обрані до парламенту.

4.1 Як загалом сприймається ґендерна рівність у парламенті?

Чи вживаються заходи для забезпечення кращого розуміння та підтримки ґендерної рівності?

Які (інші) заходи були б корисними для посилення підтримки ґендерної рівності у парламенті?

---

4.2 Як би ви могли охарактеризувати ґендерну культуру парламенту (мову, звичаї, дрес-код) щодо ґендерних аспектів: чи є вона ґендерно чутливою, ґендерно нейтральною чи ґендерно сліпою?

---

4.3 Чи існують дискримінаційні або зневажливі стереотипи щодо жінок у парламенті?

Якщо так, то яким чином вони можуть бути усунені?

---

4.4 Чи проводилася коли-небудь оцінка будівлі парламенту з точки зору ґендерних аспектів?

Чи є серед доступних послуг ті, яких потребують переважно жінки?

Чи задовольняє будівля парламенту потреби жінок і чоловіків, які там працюють?

Як у будівлі парламенту задовольняються потреби депутаток з немовлятами та маленькими дітьми? Чи є в ній, наприклад, спеціальні кімнати для матерів-годувальниць, дитяча кімната або сімейні кімнати?

Чи надаються у парламенті послуги з догляду за дітьми?

Наскільки важливо мати таку інфраструктуру в парламенті?

---

4.5 Чи дозволяють умови роботи в парламенті депутатам підтримувати баланс між їхніми робочими та сімейними обов'язками?

Чи дозволяє кількість робочих годин депутатам проводити достатньо часу з їхніми сім'ями?

Чи мають жінки й чоловіки-депутати достатню декретну відпустку або відпустку для догляду за дитиною?

Що відбувається з правом голосу депутата, коли він чи вона перебуває в декретній відпустці або у відпустці для догляду за дитиною?

---

4.6 Чи може парламент розглядатися як ґендерно чутливе робоче середовище як з точки зору інфраструктури, так і з погляду робочої культури?

За якими критеріями визначається розподіл офісних приміщень та обладнання в парламенті?

Чи містять назви приміщень у будівлі посилення як на жінок, так і на чоловіків серед лідерів та історичних постатей?

Хто відповідає за ухвалення рішень з цього приводу?

Чи були присутні серед авторів художніх творів у будівлі парламенту як жінки, так і чоловіки?

---

4.7 Чи має парламент політику для забезпечення захисту від дискримінації, сексизму та домагань на робочому місці?

Чи існує кодекс поведінки? Чи ефективно він використовується для забезпечення відповідної поведінки в парламенті?

Як кодекс поведінки можна зробити більш ґендерно чутливим?

Чи існує політика з протидії домаганням та механізм розгляду скарг щодо домагань і дискримінації? Чи розглядаються скарги ефективно й результативно?

Чи існує політика з протидії дискримінації?

---

4.8 Які критерії визначають розподіл відряджень серед депутатів парламенту?

Чи існує домовленість, що вони справедливо розподіляються між жінками й чоловіками? Якщо ні, то що перешкоджає справедливому розподілу?

---

4.9 Чи є комунікаційна (або медійна) політика та політика парламенту з інформування громадськості ґендерно чутливою, ґендерно нейтральною або ґендерно сліпою?

Яким чином ці політики могли б краще продемонструвати та надати наочності роботі парламенту щодо ґендерної рівності?

Чи проводилася оцінка підготовлених парламентом комунікаційних матеріалів з точки зору ґендерних аспектів? Чи охоплювала така оцінка комунікацію в соціальних мережах?

Чи бере однакова кількість жінок і чоловіків участь у публічних заходах, організованих у парламенті?

## Підсумок

Що стало найбільшим досягненням у вищезазначених питаннях за останній час?

Що є найбільшим поточним недоліком?

Що необхідно для подолання цього недоліку?

## Питання 5 – Спільна відповідальність жінок і чоловіків

У більшості суспільств як жінки, так і чоловіки дедалі більше усвідомлюють важливість перегляду соціальних норм, які спричиняють ґендерну нерівність. Крім того, зростаюча обізнаність у цьому питанні молодших чоловіків приводить до зміцнення партнерства між жінками й чоловіками у просуванні ґендерної рівності. Ґендерна рівність не може бути досягнута без підтримки й участі як жінок, так і чоловіків. Більш того, дедалі очевиднішим стає зв'язок соціального й економічного прогресу з ліквідацією всіх форм нерівності. Депутати мають розуміти, що їхні виборці більше не погоджуватимуться з відсутністю жінок у політичному житті.

- 5.1 Чи існує розуміння того, що ґендерна рівність стосується також і чоловіків і є частиною їхньої відповідальності?

Чи брали участь чоловіки-депутати в процесах ініціювання або спільної розробки законодавства з питань ґендерної рівності?

Які фактори зазвичай мотивують чоловіків займатися цими питаннями?

---

- 5.2 Чи займають чоловіки-депутати публічну позицію з питань ґендерної рівності, і якщо так, то які конкретні питання вони зазвичай публічно відстоюють?

Наскільки регулярно чоловіки беруть слово під час парламентських обговорень питань, пов'язаних з ґендерною рівністю?

Наскільки часто чоловіки-депутати висловлюють занепокоєння своїх виборців щодо питань ґендерної рівності?

---

- 5.3 Як сприймають жінки участь і внесок чоловіків у розв'язанні питань ґендерної рівності?
- 

- 5.4 Чи можуть і чи повинні жінки й чоловіки-депутати ділити керівництво в парламентських комітетах, які займаються питаннями ґендерної рівності?
-

---

5.5 Чи пропонуються жінкам і чоловікам-депутатам можливості професійного розвитку та навчання? Чи включають вони семінари з питань ґендерної рівності?

---

5.6 Чи залучені чоловіки до навчальних поїздок або міжнародних делегацій з питань ґендерної рівності та актуалізації ґендерної проблематики?

---

5.7 Чи можна вважати парламент зразковою моделлю ґендерного партнерства?

Якщо так, то які ключові фактори успішності цього партнерства?

Якщо ні, то яким чином можна посилити це партнерство?

### Підсумок

Що стало найбільшим досягненням у вищезазначених питаннях за останній час?

Що є найбільшим поточним недоліком?

Що необхідно для подолання цього недоліку?

## Питання 6 – Політичні партії

Зазвичай політичні партії вважаються менш прозорими і, таким чином, менш підзвітними щодо питань ґендерної рівності, ніж парламенти. Однак партії є найбільш поширеною формою політичної організації та основним механізмом обрання депутатів до парламенту. Питання ґендерної рівності в політиці має сприйматися політичними партіями так само серйозно.

6.1 За якими факторами можна визначити партію як ґендерно чутливу?

Чи можна загалом вважати політичні партії, представлені сьогодні в парламенті, ґендерно чутливими?

---

6.2 Чи потрібно політичним партіям збільшити кількість жінок у своєму складі?

Якщо так, то яким чином це можна зробити?

Чи застосовуються ґендерні квоти в структурі управління політичних партій?

---

6.3 Чи заохочують робочі механізми та практики політичних партій (наприклад, час проведення зборів, внутрішні правила та процедури обрання керівництва) участь у них жінок?

Якщо так, то які приклади належної практики можна виділити?

Якщо ні, то яким чином можна вдосконалити ці механізми?

---

6.4 Як політичні партії розробляють свою політику щодо ґендерної рівності?

Чи існують у партіях жіночі об'єднання, робочі групи або комітети з питань ґендерної рівності?

---

6.5 Наскільки приділяється увага питанням ґендерної рівності в політичних платформах партій?

---

---

6.6 Чи повідомляють політичні партії виборцям про свою відданість досягненню ґендерної рівності?

Якщо так, то яким чином це відбувається?

---

6.7 Чи поширюються представниками партій ґендерні стереотипи?

Якщо так, то які внутрішні процедури застосовуються для розгляду таких випадків?

---

6.8 Яким чином парламентські партійні групи впливають на політику та законодавство з питань ґендерної рівності або вносять пропозиції до них (якщо це має місце)?

### Підсумок

Що стало найбільшим досягненням у вищезазначених питаннях за останній час?

Що є найбільшим поточним недоліком?

Що необхідно для подолання цього недоліку?



## Питання 7 – Персонал парламенту

Парламент також є місцем роботи багатьох фахівців, які надають підтримку палатам, комітетам та окремим депутатам. У багатьох парламентах умови роботи персоналу аналогічні або такі самі, як у державних службовців, тобто вони відрізняються від умов роботи депутатів. Однак під час засідань парламенту персонал часто змушений працювати стільки ж часу, як і депутати, а не державні службовці. У цьому контексті є сенс у перегляді політики щодо персоналу парламенту.

7.1 Чи дотриманий ґендерний баланс у кількості персоналу, який працює в адміністрації парламенту?

Якщо так, то чи застосовуються спеціальні заходи для дотримання такого балансу?

Якщо ні, то чи повинні бути вжиті спеціальні заходи для усунення дисбалансу?

Чи є відмінності в ґендерному складі парламентських служб та органів?

Хто відповідає за організацію конкурсних комісій? Чи дотримуються ґендерні вимоги при формуванні цих комісій?

---

7.2 Чи однаково представлені жінки й чоловіки на вищих посадах адміністрації парламенту?

Які департаменти чи відділи очолюють жінки?

---

7.3 Чи має адміністрація парламенту політику для забезпечення захисту від дискримінації, сексизму та домагань на робочому місці?

Чи існує політика з протидії домаганням і механізм розгляду скарг щодо домагань та дискримінації?

Чи розглядаються скарги ефективно й результативно?

Чи існує політика рівної оплати праці? Якщо так, то які механізми існують для забезпечення відсутності дискримінації жінок та чоловіків-співробітників парламенту?

- 7.4 Чи існують рівні можливості для розвитку жінок та чоловіків?
- 
- 7.5 Чи дозволяють умови роботи в парламенті персоналу підтримувати баланс між їхніми робочими та сімейними обов'язками?
- Чи наділений персонал правом на достатню декретну відпустку або відпустку для догляду за дитиною?
- Чи надається працівникам персоналу, які мають утриманців, фінансова допомога для покриття витрат на догляд за дітьми та особами похилого віку?
- Як персоналу компенсуються понаднормові години роботи під час парламентських засідань?
- 
- 7.6 Як у будівлі парламенту задовольняються потреби співробітників з немовлятами та маленькими дітьми?
- Чи має можливість персонал користуватися спеціальними кімнатами для матерів-годувальниць, дитячими кімнатами або сімейними кімнатами, якщо такі існують?
- Чи надаються в парламенті послуги з догляду за дітьми?
- 
- 7.7 Чи входять до складу адміністрації парламенту експерти у сфері ґендерної рівності?
- Чи надають такі експерти послуги усім депутатам або окремим структурам парламенту, наприклад парламентським комітетам?
- Як сприймається в парламенті персонал, який відповідає за ґендерні питання?
- Чи має спеціальний персонал доступ до тієї ж інформації, що й інші співробітники секретаріату?
- Чи можуть вони надавати консультації з приводу всього законодавства?
-

---

7.8 Чи пропонуються можливості професійного розвитку для персоналу парламенту, який працює над пов'язаними з ґендерною рівністю питаннями?

Чи надаються вони усім співробітникам (як жінкам, так і чоловікам)?

Чи включає оцінювання ефективності роботи персоналу виконання ним завдань, пов'язаних з ґендерною рівністю?

### Підсумок

Що стало найбільшим досягненням у вищезазначених питаннях за останній час?

Що є найбільшим поточним недоліком?

Що необхідно для подолання цього недоліку?

## Інші питання

Насамкінець, будь ласка, опишіть будь-які важливі на ваш погляд питання, які не були згадані в цьому опитувальнику.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Корисні джерела МПС

**Гендерно чутливі парламенти: глобальний огляд належної практики (2011 р.)**

<http://www.ipu.org/pdf/publications/gsp11-e.pdf>

**План дій для гендерно чутливих парламентів (2012 р.)**

<http://www.ipu.org/pdf/publications/action-gender-e.pdf>

**Оцінка парламентів: посібник для самооцінки (2008 р.)**

<http://www.ipu.org/PDF/publications/self-e.pdf>

**Жінки в парламенті: огляд подій року (щорічне видання)**

<http://www.ipu.org/english/perdcls.htm#wmn-year>

**Статистика МПС щодо жінок у парламентах**

**Світові та регіональні показники:**

<http://www.ipu.org/wmn-e/world.htm>

**Дані за країнами:** <http://www.ipu.org/wmn-e/classif.htm>

# Визначення понять

## Гендер \*

Спектр соціальних характеристик, які традиційно пов'язують з поведінкою жінок чи чоловіків, а також відносинами між жінками, чоловіками, дівчатами та хлопчиками. Ці характеристики та відносини конструюються суспільством і засвоюються в процесі соціалізації. Концепція гендеру також включає очікування щодо особливостей, схильностей та ймовірної поведінки жінок та чоловіків, а при застосуванні в соціальному аналізі виявляє соціально обумовлені ролі. Стать та гендер не є тотожними поняттями. У той час як стать зумовлена біологічними відмінностями, поняття гендеру стосується соціальних відмінностей, які можуть бути змінені, оскільки гендерна ідентичність, ролі та відносини обумовлюються суспільством.

## Актуалізація гендерної проблематики \*

Процес оцінки і врахування на всіх рівнях і у всіх сферах наслідків для жінок та чоловіків від будь-яких запланованих заходів, у тому числі при розробці законодавства, напрямів політики чи програм. Під цією концепцією мається на увазі наявність стратегій, які ставлять гендерні питання в центр широких політичних та програмних рішень, інституційних структур та розподілу ресурсів. Актуалізація гендерної проблематики в роботі парламенту має сприяти ефективному впровадженню та контролю за реалізацією політики, що відповідає потребам та інтересам як жінок, так і чоловіків.

\*Визначення взяті з публікацій Канцелярії Спеціального радника Генерального секретаря з гендерних питань і поліпшення становища жінок (UN/OSAGI), ПРООН та ЮНЕСКО за цитуванням публікації ПРООН «Короткий посібник з питань розширення прав та можливостей жінок і забезпечення гендерної рівності в програмах демократичного врядування», Нью-Йорк, 2007 р.; та МПС «Рівність у політиці: опитування чоловіків і жінок у парламентах», Женева, 2008 р.

## Гендерно чутливий парламент \*

Парламент, який відповідає потребам та інтересам як жінок, так і чоловіків у своїх структурах, процедурах, методах та роботі. Гендерно чутливі парламенти усувають будь-які перешкоди для повноправної участі в них жінок і показують позитивний приклад для суспільства в цілому.

## Гендерне бюджетування \*

Підхід, спрямований на актуалізацію гендерних питань у розробці економічної політики та зміну всього бюджетного процесу. Гендерне бюджетування стосується не тільки видатків, що виділяються на потреби жінок, але й аналізу всього бюджету з точки зору гендерних аспектів, включаючи питання безпеки, охорони здоров'я, освіти, державної служби тощо, щоб забезпечити належний розподіл коштів та відповідність отриманих результатів потребам як жінок, так і чоловіків.

## Гендерне насильство \*\*

Акт фізичного, психічного чи соціального насильства (включно із сексуальним насильством), який здійснюється або яким погрожують з використанням певної сили (зокрема, насильство, погрози, примушування, маніпуляція, обман, культурні очікування, застосування зброї або економічних обставин) і який спрямований на особу через її гендерні ролі або соціальні чи економічні очікування. Людина, яка стикається з гендерним насильством, не має іншого виходу: він/вона не може відмовитися або знайти інший варіант без серйозних соціальних, психічних чи психологічних наслідків. Форми гендерного насильства включають сексуальне насильство, сексуальні домагання, сексуальну експлуатацію, ранній або примусовий шлюб, гендерну дискримінацію, позбавлення доступу до благ, наприклад до освіти, їжі або свободи, а також каліцтво жіночих статевих органів.

## Гендерна сліпота

Гендерна сліпота означає неможливість встановити або визнати відмінності, зумовлені гендером, де це має суттєве значення.

## Гендерна нейтральність

Гендерна нейтральність виключає (або нейтралізує) будь-які посилання на гендерні відмінності або їхній вплив. Наприклад, в українській мові гендерно нейтральна мова використовуватиме терміни спільного роду, якими позначають і чоловіків, і жінок (наприклад, голова, суддя) або комбіновані жіночі/чоловічі форми (експертки/ти, дослідниці/ки, депутатки/ти).

## Гендерна чутливість

Поняття гендерної чутливості використовується для опису політики та процесів, які враховують різницю у впливі, котрий вони мають на жінок і чоловіків, дівчат і хлопців.

\*\* Визначення адаптоване з Віртуального центру знань для ліквідації насильства над жінками й дівчатами ООН Жінки (перевірено 30 вересня 2015 р.)

## Подяки

Посібник був розроблений докторкою Сонею Палм'єрі та Міжпарламентським союзом (МПС).

Посібник значною мірою спирається на попередні публікації МПС, а саме: «Гендерно чутливі парламенти: глобальний огляд належної практики» (2011 р.), План дій для гендерно чутливих парламентів (2012 р.) та «Оцінка парламентів: посібник для самооцінки» (2008 р.). Вони активно використовувалися для проведення самооцінок парламентів у багатьох країнах світу.

Розробці цього посібника також сприяв досвід проведення самооцінки в парламентах Бангладеш (2012 р.), Чилі (2012 р.), Руанди (2012 р.), Швеції (2010 р.), Туреччини (2012 р.) та Уганди (2012 р.).




Крім того, регіональні семінари на тему гендерної чутливості парламентів, проведені в Африці та Південній Америці, надихнули країни проводити подальші заходи на національному рівні, досвід яких також сприяв розробці цього посібника. МПС висловлює подяку депутатам, персоналу парламентів та партнерам, які брали участь у цих процесах, за їхній конструктивний підхід у проведенні оцінок та регіональних семінарів.

Ми висловлюємо подяку Міністерству зовнішніх справ Канади, Програмі міжнародної допомоги Ірландії, Шведському агентству з питань міжнародної співпраці та розвитку (SIDA) та Агентству США з міжнародного розвитку (USAID) за їхню фінансову допомогу.



Inter-Parliamentary Union

For democracy. For everyone.

 +41 22 919 41 50  
 +41 22 919 41 60  
 [postbox@ipu.org](mailto:postbox@ipu.org)

Шмен дю Поммье, 5  
CH-1218 Ле-Гран Саконнекс  
Женева  
[www.ipu.org](http://www.ipu.org)