

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ Координаційного центру з  
надання правничої допомоги

\_\_\_\_\_ січня 2025 р. № \_\_\_\_\_

## **ГЕНДЕРНА СТРАТЕГІЯ СИСТЕМИ НАДАННЯ БЕЗОПЛАТНОЇ ПРАВНИЧОЇ ДОПОМОГИ на 2025-2027 роки**

### **I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ**

Місією системи надання безоплатної правничої допомоги (далі – система надання БПД) є захист прав людини шляхом забезпечення рівного доступу до правової інформації та правосуддя, посилення правових можливостей і правової спроможності представників соціально незахищених верств населення, територіальних громад та спільнот.

Реалізація цієї місії вимагає від надавачів безоплатної правничої допомоги високого рівня обізнаності щодо різноманітності клієнтів, яким така допомога надається, та питань, які потребують правової уваги. Системні гендерні нерівності у суспільстві призводять до того, що жінки та інші маргіналізовані групи частіше стикаються з правовими проблемами, що потребують спеціальних знань у сфері гендерної рівності. Такі знання потрібні з цілої низки правових питань (наприклад, у сфері сімейного чи спадкового права), але найочевидніше це проявляється у справах, пов'язаних із насильством (домашнє або гендерно зумовлене). Особливої актуальності це має в період дії воєнного стану та залишатиметься у повоєнний період.

Гендерна стратегія системи надання БПД (далі – Гендерна стратегія) окреслює бачення та підхід системи надання БПД стосовно інтегрування гендерної рівності в інституційну політику, організаційну культуру та діяльність системи надання БПД.

Гендерна стратегія визначає мету, базові принципи, стратегічні цілі, пріоритетні завдання, цільові групи, сфери впровадження гендерного паритету та запобігання гендерній дискримінації, очікувані результати, шляхи, механізми та види діяльності, що забезпечать їх досягнення.

Так, Гендерна стратегія спрямована на впровадження комплексного гендерного підходу в інституційну політику, практики та процедури системи надання БПД через зміцнення організаційного потенціалу щодо розробки, реалізації та просування гендерних політик і програм, підзвітності, комунікації і партнерства у сфері гендерної рівності.

Досягнення цієї мети передбачає:

переосмислення підходів до формування інституційної політики;

включення питань гендерної рівності у всі політики, практики і процедури;

зміни процесів, які забезпечують інтегрування гендерного підходу;

зміни в організаційній культурі, а також усвідомлення необхідності процедурних змін;

врахування права на рівність при формуванні управлінських структур, кадрового потенціалу, наданні правничих послуг.

Виконання цих завдань допоможе:

підвищити якість політик, процедур і практик з точки зору гендерного підходу;

посилити інституційний потенціал системи надання БПД у забезпеченні можливостей гендерних змін в організації;

у створенні гендерно чутливої організаційної культури;

підвищити операційну ефективність, продуктивність (за рахунок більш повного використання потенціалу жінок і чоловіків, конкуренції ідей, нових підходів) та відповідність найвищим стандартам професійності;

покращити процеси підзвітності і координації;

покращити імідж системи надання БПД, відповідати міжнародним стандартам гендерної інтеграції та надавати послуги безоплатної правничої допомоги вільні від гендерної дискримінації.

## **II. ОСНОВНІ ТЕРМІНИ ТА ПОНЯТТЯ**

### **Гендер**

Гендер – це соціально сформовані ролі, поведінка та діяльність, які суспільства вважають прийнятними для жінок/дівчат та чоловіків/хлопців. Поняття «гендер» та «стать» не є тотожними. Стать визначає біологічні відмінності. Використання слова «гендер» вказує на те, що ролі чоловіків і жінок у певному суспільстві визначаються не лише біологією, а й соціальними нормами та цінностями. Гендерна ідентичність та ідеї щодо маскуліності та жіночності розвиваються на основі ролей, якими наділяють чоловіків і жінок у межах конкретного суспільства та/або культури.

Гендерна ідентичність жінок і чоловіків визначає, як інші їх сприймають, і як вони мають (згідно очікувань) мислити та діяти як чоловіки та жінки. Наприклад, певні професії можуть вважатися більш прийнятними для чоловіків, ніж для жінок, хоча уявлення про «прийнятність» роботи для чоловіків та жінок може суттєво відрізнятися в різних суспільствах і змінюватися у суспільстві. Інший приклад стосується певної ролі батька у вихованні дітей; рівень участі батька у вихованні дітей значно відрізняється в

різних суспільствах, і в багатьох культурах за останні десятиліття він суттєво зріс.

Таким чином, гендерні ролі не є сталими, вони можуть змінюватися й змінюються з часом та в різних культурах.

Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами визначає «гендер» як соціально закріплену роль, поведінку, діяльність і характерні ознаки, які певне суспільство вважає належними для жінок та чоловіків.

### **Гендерний аналіз**

Гендерний аналіз – це аналітичні інструменти та методології, що використовуються для впровадження гендерного мейнстрімінгу. Здійснення гендерного аналізу дає ту «гендерну призму», що дозволяє нам «бачити», а потім і долати упередження та перешкоди, які часто є неочевидними або навіть невидимими, і можуть сприяти гендерній нерівності. Ці інструменти та методи дозволяють спочатку оцінити наявність гендерних бар'єрів у законодавстві, політиках, програмах і послугах, а потім розробляти альтернативні підходи для подолання різних форм гендерної дискримінації та сприяння гендерній рівності для всіх і кожного.

### **Гендерний аудит**

Гендерний аудит – інструмент і процес, що дозволяє оцінити рівень ефективності інституціалізації гендерного підходу в політиці, програмах, організаційних структурах та процесах. Такий аудит проводиться, як правило, за участі колективу, що забезпечує погляд з різних точок зору для аналізу; надає достовірні дані для планування змін; сприяє посиленню організаційного потенціалу у просуванні гендерного підходу.

Гендерний аудит відноситься до категорії «якісних аудитів» на відміну від традиційних «фінансових аудитів».

Гендерний аудит:

визначає, наскільки ефективні діючі в організації правила впровадження гендерного мейнстрімінгу, а також система підтримки їх виконання; наскільки вони взаємно доповнюють один одного і чи дотримуються на практиці;

відстежує і оцінює відносний прогрес в просуванні гендерної рівності;

встановлює базовий рівень;

вихідні принципи і критерії;

виявляє «слабкі місця» і проблеми;

рекомендує методи вирішення цих проблем і пропонує нові, більш ефективні стратегії;

фіксує позитивний досвід в напрямку досягнення гендерної рівності.

## Гендерне бюджетування

Гендерне бюджетування – інтегрування гендерного підходу у всі стадії бюджетного циклу з метою забезпечення рівного розподілу ресурсів. Гендерне бюджетування включає процеси та інструменти, за допомогою яких враховуються специфічні інтереси та потреби жінок і чоловіків з різних соціальних та вікових груп; аналізується вплив бюджетних видатків на жінок і чоловіків; визначаються основні напрями перебудови бюджету з метою забезпечення рівного розподілу ресурсів. Результатом гендерного бюджетування є гендерно орієнтовані бюджети організації, управління, відділу, а не окремі бюджети для жінок та/або чоловіків.

## Гендерно зумовлене та домашнє насильство

Гендерно зумовлене насильство – це форма насильства, спрямована проти жінок, тому що вони є жінками, або така, що найбільше впливає саме на жінок. Термін «домашнє насильство» стосується фізичного, психологічного, сексуального чи економічного насильства, що мають місце в сім'ях або між колишніми чи нинішніми партнерами або подружжям. Конвенція Ради Європи «Про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами» наголошує на тому, що не може бути справжньої рівності між жінками та чоловіками, якщо жінки стають жертвами гендерно зумовленого насильства, поширеного у великих масштабах, а державні органи та установи не можуть вирішити цю проблему.

## Гендерний мейнстрімінг

Гендерний мейнстрімінг (інтеграція гендерного підходу) – це комплексна стратегія, яку прийняли міжнародне співтовариство з метою досягнення гендерної рівності. Організація Об'єднаних Націй визначає гендерний мейнстрімінг як: *«...процес оцінки наслідків для жінок і чоловіків будь-якої запланованої діяльності, включно із законодавством, політиками чи програмами, в усіх сферах та на всіх рівнях. Це стратегія для розгляду питань, які хвилюють жінок і чоловіків, їхнього досвіду, як невід'ємний аспект розробки, впровадження, моніторингу й оцінювання політик та програм у всіх політичних, економічних і соціальних сферах, щоб жінки та чоловіки мали рівний доступ до благ, а нерівність не зберігалася/закріплювалася!<sup>1</sup>»*.

Основоположним принципом гендерного мейнстрімінгу є те, що гендерна рівність є ключовим аспектом сталого людського розвитку та прав людини. Гендерний мейнстрімінг не виходить з того, що законодавство, політики та програми впливатимуть однаково на чоловіків і жінок, хлопців і дівчат; натомість він передбачає систематичний аналіз всіх ініціатив, спрямованих на визначення конкретних потреб як жінок, так і чоловіків, а згодом - цілеспрямованих дій для забезпечення того, щоб жінки та чоловіки

---

<sup>1</sup> Доповідь Економічної та соціальної ради за 1997 р., Нью-Йорк: Організація Об'єднаних Націй, 1997 р.

могли мати доступ до участі у політиці, програмах та послугах, таких як безоплатна правнича допомога, та отримувати від них рівні переваги.

### **Гендерні показники**

Показники (індикатори) – це вимірюванні дані, у порівнянні з якими можна оцінювати зміни. Вони використовуються для відстеження прогресу в досягненні конкретних цілей або завдань і можуть бути як кількісними, так і якісними. Кількісні показники - вимірювання за допомогою чисельних даних, які показують прогрес у досягненні гендерної рівності в часі; наприклад, кількісні показники можуть відображати зростання частки представництва жінок у політиці. Якісні показники фіксують зміни ставлення або соціальні зрушення; наприклад, якісними показниками можуть бути - зміни гендерних ролей чоловіків і жінок або зміни поглядів чоловіків і жінок на проблему домашнього насильства. Гендерні показники ґрунтуються на зборі даних, розподілених за статтю.

### **Гендерно-правова експертиза**

Гендерно-правова експертиза – аналіз чинного законодавства, проєктів нормативно-правових актів, результатом якого є надання висновку щодо їх відповідності принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (стаття 1 Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»).

### **Гендерна рівність**

Гендерна рівність – рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства (стаття 1 Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»).

Гендерна рівність включає концепцію свободи розвитку особистісних можливостей, а також свободу вибору жінками і чоловіками різних або схожих соціальних ролей і, відповідно, отримання різних або схожих результатів – згідно своїх намірів, цілей, потреб – без обмежень, зумовлених традиційно усталеними гендерними ролями, стереотипами і упередженнями. Гендерна рівність означає, що різноманітні моделі поведінки, інтереси і потреби жінок і чоловіків розглядаються, оцінюються і враховуються на рівноправній основі. Це не означає, що жінки і чоловіки повинні стати однаковими; це означає, що їх права, обов'язки і можливості не будуть залежати від того, ким вони є – жінками чи чоловіками.

### **Гендерні стереотипи**

Гендерні стереотипи – стійкі для даного суспільства в даний історичний період узагальнені уявлення про жінку і чоловіка, що стосуються прийнятності різноманітних ролей і видів діяльності, а також психологічних та поведінкових характеристик, притаманних чоловікам і жінкам. Це форми поведінки, які

суспільство очікує від людей, залежно від їх статі, задаючи при цьому жорсткі стандарти.

Характерною ознакою гендерних стереотипів є неврахування наявних у конкретної особи особистісно-психологічних і поведінкових рис. Судження базуються на тому, що ця людина є чоловіком/жінкою, і їй притаманні відповідні риси, якими зазвичай суспільство наділяє жінок чи чоловіків (Основи теорії гендеру: Навч. посіб. – К.: К.І.С., 2004).

Гендерна стереотипізація може обмежити розвиток природних талантів і здібностей жінок і чоловіків, їх професійну і особистісну реалізацію, стати серйозною перешкодою для досягнення реальної гендерної рівності, призвести до упередженого ставлення, дискримінації і насильства за ознакою статі.

### **Гендерна чутливість**

Гендерна чутливість – здатність визнавати наявні гендерні відмінності у правах, можливостях, повноваженнях, умовах, ставленні; ідентифікувати прояви упередження, утисків, дискримінації за ознакою статі та враховувати ці аспекти у стратегіях і діях. Протилежним поняттям є гендерна сліпота – нездатність бачити та відчувати прояви гендерної дискримінації й сексизму на всіх рівнях та в усіх сферах життєдіяльності суспільства.

### **Гендерно чутлива мова**

Гендерно чутлива мова – мова, у якій відсутні прояви сексизму та в якій використовуються фемінітиви – терміни, що позначають жіночі ролі, насамперед на ринку праці (наприклад: менеджерка, керівниця, директорка, координаторка тощо).

Використання гендерно чутливої/інклюзивної мови означає говорити та писати таким чином, щоб не дискримінувати людину за ознакою статі та не вкорінювати гендерні стереотипи.

Враховуючи ключову роль мови у формуванні культурних та соціальних відносин, використання гендерно чутливої мови є потужним способом викорінення упередженості та просування гендерної рівності.

### **Гендерно чутлива організаційна культура**

Гендерно чутлива організаційна культура – сукупність цінностей, норм, звичаїв, переконань, в основі яких – принципи рівності прав та можливостей жінок і чоловіків, поваги і визнання кожної особистості, незалежно від статі; неупереджене, гендерно чутливе ставлення і поведінка.

Гендерно чутлива організаційна культура є необхідною передумовою ефективного впровадження гендерного підходу.

### **Гендерна упередженість**

Гендерна упередженість – це дія, заснована на стереотипному сприйнятті місця і ролі жінки і чоловіка у суспільстві; що несе в собі елементи дискримінації, ставить одну із сторін у не вигідне становище.

### **Інтегрування гендерного підходу в політику та діяльність організації**

Інтегрування гендерного підходу в політику та діяльність організації – включення гендерної складової (потреб, інтересів, досвіду, потенціалу жінок і чоловіків) до програмних документів, стратегічних та операційних планів, проектів і програм, до всіх напрямків діяльності на всіх рівнях і етапах; включення принципів гендерної рівності до організаційної культури, розробка гендерно чутливих індикаторів моніторингу та оцінки; проведення систематичного гендерного аудиту з метою посилення організаційного потенціалу та підвищення ефективності діяльності працівників.

### **Організаційна культура**

Організаційна культура – сукупність цінностей, норм, звичаїв, переконань, які формують «правила гри», кодекси поведінки в організації.

Організаційна культура може стати потужним союзником в інтегруванні гендерного підходу чи блокувати прогрес на шляху забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

### **Посилення правової спроможності**

Зобов'язання захищати права людини самі по собі не гарантують того, що всі люди матимуть доступ до правового захисту, який допомагатиме їм вирішувати проблеми в сфері правосуддя. Посилення правової спроможності (*legal empowerment*) означає «процес зростання спроможності звичайних людей користуватися своїми правами людини та громадянина як індивідуально, так і як члени громад»<sup>2</sup>. Наставчим принципом є те, що правові системи та адміністративні процеси будуть корисні всім громадянам лише, якщо люди зможуть використовувати свої права для досягнення справедливості.

Досягнення цілей посилення правової спроможності вимагає створення можливостей та підтримки вразливих груп у навчанні тому, як використовувати та адвокатувати щодо правової та адміністративної систем, які б сприяли справедливим та конкретним рішенням повсякденних проблем. Посилення правової спроможності спрямоване на те, аби допомогти людям розвинути необхідну їм спроможність для забезпечення доступу до правосуддя.

### **Політика(и)**

---

<sup>2</sup> Джордж Сорос, Ініціативи у сфері правосуддя щодо посилення правової спроможності, справедливості та розвитку: Ініціативи відкритого суспільства, 2013 р.: 1.

Політика(и) – курс дій; «заява» (statement) уряду або інших інституцій для підтримки прийняття рішень. Політика окреслює мету або цілі, яких бажає досягти установа, а також принципи, які будуть скеровувати діяльність, що пропонується для досягнення мети (або причини, чому дії не відбуватимуться). На відміну від політики, закони є результатом законотворчого процесу, який здійснюється парламентом, і виконання яких може бути забезпечене судом.

### **III. Базові принципи**

В основі Гендерної стратегії лежить «гендерний підхід» (гендерний мейнстрімінг), що означає, згідно з визначенням ООН, процес оцінки наслідків для жінок та чоловіків будь-яких запланованих дій, включаючи законодавство, політики чи програми у всіх сферах та на всіх рівнях.

З огляду на це Гендерна стратегія ґрунтується на тому, що гендерний вимір (потреби, інтереси, досвід жінок та чоловіків) є невід’ємною складовою процесу розробки, реалізації, моніторингу і оцінки політики та діяльності системи надання БПД – для того, щоб і жінки, і чоловіки могли отримувати рівнозначні вигоди, а їх права на рівність і недискримінацію були захищені. Наскрізний характер питань гендерної рівності зумовлює очевидність гендерного виміру у всіх політиках системи надання БПД, програмах та процедурах, і це сприяє досягненню стратегічної мети – комплексному впровадженню гендерного підходу.

Гендерна стратегія системи надання БПД враховує і ключові положення Рамкової Концепції гендерної інтеграції (The CAW’s Gender Integration Framework (GIF)), розробленої Комісією з поліпшення становища жінок ООН. Згідно цієї концепції, трансформація інституційної політики та діяльності організації може відбутися тільки тоді, коли чотири організаційних виміри: політична воля, технічний потенціал, підзвітність і організаційна культура – готові до гендерної інтеграції. Саме на удосконалення цих ключових чинників гендерної інтеграції спрямовані цілі і завдання Стратегії.

Так, Гендерна стратегія системи надання БПД базується на:

дотриманні демократичних цінностей егалітарності (рівності прав і можливостей), інклюзивності, толерантності, недискримінації;

повазі до особистості, до унікальності та права на повноцінну самореалізацію в системі надання БПД кожного працівника/працівниці;

відкритості та прозорості процесу формування та реалізації Гендерної стратегії;

уявленні про гендерну рівність як про одну з головних цілей сталого розвитку;

запобіганні й нейтралізації будь-яких обмежень у сфері забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, проведенні оцінки ризиків,



пошуку оптимальних алгоритмів усунення колізій, що суперечать принципам Стратегії;

запобіганні та протидії гендерно зумовленому насильству, гендерним стереотипам, сексизму, харасменту, мобінгу, іншим формам дискримінації та стигматизації за гендерною ознакою;

сприянні ухваленню організаційних та управлінських рішень під час практичного застосування принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері безоплатної правничої допомоги;

поглибленні компетенції та професійних можливостей працівників/працівниць системи надання БПД щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, розширенні міжнародного співробітництва у сфері безоплатної правничої допомоги в цілому та в питаннях апробації позитивного досвіду інших держав дотримання гендерної рівності;

встановленні стійких робочих зв'язків та забезпеченні взаємодії з органами, долученими до формування і реалізації гендерної політики (Міністерством соціальної політики України, Урядовим уповноваженим з питань гендерної політики, профільними національними та міжнародними громадськими організаціями тощо);

забезпеченні справедливого й раціонального поєднання професійних та сімейних обов'язків працівників і працівниць системи надання БПД, підтримці інституту сім'ї, формуванні відповідального материнства і батьківства;

формуванні культури гендерної рівності серед працівників та працівниць системи надання БПД, а також серед адвокатів, які залучаються для надання безоплатної вторинної правничої допомоги клієнтам та клієнткам системи надання БПД;

активізації інформаційно-просвітницької діяльності з тематики гендерної рівності, запобігання та протидії гендерно зумовленого, зокрема домашнього, насильства серед клієнтів та клієнток системи надання БПД.

#### **IV. Цільові групи**

Гендерна нерівність не впливає на всіх людей однаково. Гендерні бар'єри можуть поєднуватися з іншими обмеженнями, що створює множинні форми дискримінації, які не дозволяють певним людям повноцінно брати участь у житті суспільства. Жінки та чоловіки – представники багатьох груп – крім гендерної нерівності можуть бути незахищеними і внаслідок інших факторів. Так, соціально незахищеними можуть бути, наприклад, такі групи: сільське населення; мігранти та внутрішньо переміщені особи; ветерани війни; люди з інвалідністю; національні меншини; люди з залежністю; літні люди; люди з низьким рівнем доходу, діти, постраждалі від домашнього насильства або насильства за ознакою статі, постраждалі від торгівлі людьми та від сексуального насильства, пов'язаного з конфліктом (далі - СНПК). Звичайно, цей перелік не є вичерпним. Для того, аби ці групи населення мали

повноцінний доступ до послуг безоплатної правничої допомоги, може бути потрібним диференційований підхід щодо подолання певних форм дискримінації, яких зазнають ці спільноти. Законодавство, політика, програми та послуги, які застосовують «гендерну призму», можуть компенсувати історичні та соціальні обмеження, які перешкоджають жінкам/дівчатам і чоловікам/хлопцям брати рівну участь, незалежно від того, чи є вони представниками соціально незахищених верств населення.

Гендерна стратегія системи надання БПД зорієнтована на такі цільові групи:

клієнти та клієнтки системи надання БПД;

законні представники, патронатні вихователі, опікуни або піклувальники клієнтів та клієнток системи надання БПД;

працівники та працівниці системи надання БПД;

адвокати, які залучаються для надання безоплатної вторинної правничої допомоги клієнтам та клієнткам системи надання БПД.

## **V. РОЛЬ КООРДИНАЦІЙНОГО ЦЕНТРУ З НАДАННЯ ПРАВНИЧОЇ ДОПОМОГИ У ПРОСУВАННІ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ**

Координаційний центр з надання правничої допомоги (далі – Координаційний центр) забезпечує комплексний підхід до покращення системи правосуддя, зокрема через горизонтальну координацію, встановлення високих стандартів результативності у сферах доступу до правосуддя, розробки законодавства, забезпечення якості, стратегічного планування, моніторингу та оцінки, комунікації та міжнародного співробітництва.

Координаційний центр також є каталізатором інтеграції гендерного «погляду» та гендерного підходу в системі надання БПД. Цього можна буде досягнути шляхом підвищення обізнаності щодо переваг гендерного мейнстрімінгу у правничій допомозі та просування діалогу щодо переваг гендерної рівності як наріжного каменю ефективної системи надання БПД.

Слугуючи прикладом для інших, Координаційний центр вже застосовує та застосовуватиме гендерний підхід до усіх політик, процедур і планування з метою впровадження змін у системі надання БПД. Про підтримку гендерної рівності й ефективне впровадження гендерної стратегії послідовно робиться наголос у комунікаційній діяльності Координаційного центру та навчаннях, що проводилися або будуть проводитися.

Координаційний центр використовує передові міжнародні практики та досвід, спрямовані на гендерний мейнстрімінг у всі процеси та діяльність, у тому числі під час добору та розвитку персоналу. Координаційний центр продовжуватиме розповсюджувати нові ідеї, які відповідають міжнародним стандартам гендерної рівності, і таким чином сприятиме інноваціям шляхом

заохочення ухвалення політик, програм і послуг у системі надання БПД, що сприятимуть забезпеченню гендерної рівності.

Координаційний центр збирає та продовжуватиме збирати якісні та кількісні дані, які надаватимуть необхідні факти та інформацію для адекватного вимірювання та оцінювання прогресу в досягненні цілей гендерної рівності, а також доступу до правосуддя та посилення правової спроможності населення.

## **VI. СТРАТЕГІЧНИЙ ПІДХІД ДО ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В СИСТЕМІ НАДАННЯ БПД**

### **Ціль № 1: Просування змін у політиках та процесах системи надання БПД**

Координаційний центр впроваджує гендерний мейнстрімінг (інтеграцію гендерних підходів) у своїх політиках, плануванні та внутрішніх процесах/процедурах, сприяючи досягненню цілей гендерної рівності у своїй діяльності, де це можливо.

Завдання 1.1. Забезпечення відповідності внутрішніх політик Координаційного центру, а також приведення окремих політик щодо персоналу у відповідність до керівних принципів гендерної рівності.

Завдання 1.2. Проведення регулярного гендерного аудиту (один раз на 3 роки) політики щодо людських ресурсів.

Завдання 1.3. Затвердження плану впровадження Гендерної стратегії в системі надання БПД з чіткими цілями та механізмами підзвітності.

#### Можливі індикатори результативності:

Документи організаційно-розпорядчого характеру Координаційного центру щодо персоналу містять положення про недискримінацію, протидію сексуальним домаганням (розроблено положення щодо реагування, запобігання та протидії проявам дискримінації за ознакою статі та сексуальним домаганням на робочому місці серед працівників системи надання БПД тощо).

Проведений гендерний аналіз/аудит політик, програм, рішень, процесів Координаційного центру, за потреби внесені зміни, що відображають принципи гендерної рівності.

Затверджено план дій з реалізації положень Гендерної стратегії системи надання безоплатної правничої допомоги на 2025-2027 роки.

### **Ціль № 2: Розповсюдження інформації про право на безоплатну правничу допомогу та гендерну рівність, включно з питаннями протидії**

**та запобігання дискримінації та всім видам насильства за ознакою статі,  
у тому числі СНПК**

Координаційний центр забезпечуватиме розповсюдження інформації про гарантоване Конституцією України право громадян на безоплатну правничу допомогу, гендерну рівність, інформацію з питань запобігання та протидії всім формам дискримінації, гендерним стереотипам та сексизму, а також всім видам насильства щодо жінок та дівчат з метою підвищення обізнаності населення з зазначених питань та сприяння зміні ставлення, менталітету та поведінки.

Завдання 2.1. Розроблення та/або актуалізація існуючих інформаційних продуктів з тематики гендерної рівності, дискримінації та протидії всім видам насильства, у тому числі СНПК.

Завдання 2.2. Розповсюдження кращих практик та інших форм та видів інформаційних матеріалів, що сприятимуть підвищенню обізнаності населення з гендерних питань.

Завдання 2.3. Розроблення та розповсюдження інформаційних матеріалів з питань запобігання та протидії гендерним стереотипам та сексизму.

Можливі індикатори результативності:

Розповсюдження інформаційних продуктів (не менше одного разу на місяць), які присвячені питанням порядку надання/отримання безоплатної правничої допомоги, гендерної рівності, дискримінації і запобігання та протидії домашньому насильству або насильству за ознакою статі, у тому числі СНПК, а також запобігання та протидії гендерним стереотипам та сексизму.

Збільшення кількості звернень про надання безоплатної правничої допомоги з питань гендерно зумовленого, зокрема домашнього насильства.

Дані, що свідчать про рівень задоволеності послугами системи надання БПД серед постраждалих від різних форм та видів насильства (повторні звернення постраждалих осіб до системи надання БПД).

**Ціль № 3: Посилення спроможності та компетентності працівників системи надання БПД та адвокатів, які залучаються для надання безоплатної вторинної правничої допомоги, у сфері гендерної рівності, запобігання та протидії домашньому насильству або насильству за ознакою статі, у тому числі СНПК, та сексуальним домаганням на робочому місці**

Координаційний центр сприяє підвищенню спроможності та компетентності працівників системи надання БПД та адвокатів, які залучаються для надання безоплатної вторинної правничої допомоги, у сфері

гендерної рівності, запобігання та протидії домашньому насильству або насильству за ознакою статі, у тому числі СНПК, та сексуальним домаганням на робочому місці.

Завдання 3.1. Проведення навчання для юристів бюро правничої допомоги та адвокатів, які залучаються для надання безоплатної вторинної правничої допомоги, з питань, пов'язаних із гендерно зумовленим, у тому числі домашнім, насильством, щодо ролі гендерних стереотипів й упередженості, постраждало орієнтованого підходу, особливостей допомоги постраждалим від СНПК у випадках множинних травмуючих подій (полон, катування, втрата нерухоності тощо).

Завдання 3.2. Актуалізація, за необхідності, навчальних продуктів (дистанційних курсів) з тематики гендерної рівності, дискримінації, запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі.

Завдання 3.3. Проведення навчальних заходів (семінарів, тренінгів, вебінарів) з підвищення навичок проведення гендерного аналізу керівниками системи надання БПД (гендерний аудит, моніторинг кількості звернень, гендерно-правова експертиза, інші).

Можливі індикатори результативності:

70% юристів бюро правничої допомоги, пройшли навчання з питань пов'язаних із гендерно зумовленим, у тому числі домашнім, насильством, щодо ролі гендерних стереотипів й упередженості, постраждало орієнтованого підходу, особливостей допомоги постраждалим від СНПК у випадках множинних травмуючих подій (полон, катування, втрата нерухоності тощо).

Актуалізовано усі дистанційні курси з гендерної тематики, розміщені на платформі дистанційного навчання системи надання БПД.

100% керівників структурних підрозділів Координаційного центру та центрів з надання безоплатної правничої допомоги володіють навичками проведення гендерного аналізу (гендерний аудит, моніторинг кількості звернень, гендерно-правова експертиза, інші).

#### **Ціль № 4: Моніторинг і оцінка результатів впровадження Гендерної стратегії**

Координаційним центром буде проведено моніторинг та надано оцінку результатів впровадження Гендерної стратегії в діяльність системи надання БПД з метою сприяння прогресу в досягненні цілей гендерної рівності як всередині Координаційного центру, так і в системі надання БПД в цілому.

Завдання 4.1. Проведення щорічного моніторингу стану забезпечення надання безоплатної правничої допомоги постраждалим від домашнього насильства та насильства за ознакою статі, торгівлі людьми, СНПК, а також

виявлення системних правових проблем, що потребують врегулювання, у тому числі, змін на законодавчому рівні.

Завдання 4.2. Підготовка звіту про виконання Плану заходів з реалізації Гендерної стратегії на 2025-2027 роки та просування гендерної рівності.

Можливі індикатори результативності:

Підготовлено та оприлюднено на офіційному сайті системи надання БПД звіт щодо результатів проведеного моніторингу стану забезпечення надання безоплатної правничої допомоги постраждалим від домашнього насильства та насильства за ознакою статі, торгівлі людьми, СНПК, а також виявлених системних правових проблем пов'язаних із захистом прав таких осіб.

Підготовлено та оприлюднено на офіційному сайті системи надання БПД звіт про виконання Плану дій з реалізації положень Гендерної стратегії у 2025-2027 роках та просування гендерної рівності.

## **VI. Обсяг фінансових, матеріально-технічних ресурсів**

Фінансування заходів з реалізації Гендерної стратегії здійснюється у межах коштів державного бюджету, виділених для забезпечення функціонування системи надання БПД на відповідний рік з урахуванням погодження з фінансовим відділом Координаційного центру, а також за рахунок інших джерел, не заборонених законодавством, зокрема громадських та міжнародних організацій, проєктів міжнародної технічної допомоги тощо.

---