



ЗАТВЕРДЖУЮ

Голова ГО «Проти Корупції»

Путря Ю.М.

2025 р.

ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА ГРОМАДСЬКОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ «ПРОТИ КОРУПЦІЇ»

м. Корсунь-Шевченківський, Черкаська область

Ми, ГО «Проти Корупції», визнаємо, що гендерна нерівність є фундаментальною причиною бідності, нестабільності, дискримінації та насильства. Цією гендерною Політикою ми декларуємо загальні напрями і принципи нашої діяльності, спрямовані на запобігання всім формам дискримінації, гендерно-чутливе планування програм і проєктів та посилення ролі жінок і дівчат у суспільстві — у 5 областях України, де ми працюємо (Черкаська, Миколаївська, Кіровоградська, Херсонська, Запорізька).

Ми визнаємо, що у фокусі нашої уваги як організації має постійно перебувати гендерна рівність та справедливість, що ми маємо всіляко сприяти посиленню ролі жінок і дівчат у суспільстві, а також бути обізнаними та постійно досліджувати особливі потреби жінок, дівчат, чоловіків, хлопців, осіб із небінарною гендерною ідентичністю та ЛГБТКІ+ спільнот, зокрема у прифронтових громадах та громадах, що відновлюються після деокупації.

Ми прагнемо, щоб кожна особа, яка ідентифікує себе з нашою організацією, представляє її або її інтереси публічно, виконує контракти нашої організації, — розуміла, ставилася й поводитися так, щоб промотувати гендерну рівність і справедливість. Вся наша робота постійно піддається моніторингу і прозорому звітуванню всім зацікавленим сторонам відповідно до гендерних індикаторів, і частина наших ресурсів іде на сприяння гендерній рівності та запобігання гендерно-обумовленому насильству.

Ми докладаємо спільних зусиль, щоб рівні можливості та гендерна рівність були в наших цілях, були напрямком нашого стратегічного розвитку, частиною організаційної культури і поведінки та публічного іміджу.

Ми визначаємо гендерну рівність як справедливе поводження з жінками, чоловіками і тими, хто не ідентифікує себе з певним гендером, яке базується на розумінні їхніх потреб. Це може включати як рівне поводження, так і різне поводження, яке вважається рівноцінним у контексті прав, привілеїв, зобов'язань і можливостей. У контексті розвитку цілі гендерної рівності часто вимагають заходів, спрямованих на компенсацію історичних та соціальних невідгідних умов, у яких перебували жінки.

Ми свідомі того, що концепція гендерної рівності не передбачає визнання чоловіків і жінок чимось одним, — вона ґрунтується на тому, що їхні права, обов'язки та можливості не мають залежати від того, народилися вони чоловічої чи жіночої статі. Гендерна рівність — це не виключно жіноче питання; вона повною мірою стосується і чоловіків також.

Ми визнаємо такі доступні нам способи досягнення гендерної рівності

1. Стратегія досягнення гендерної рівності на рівні організації.
2. Гендерна оцінка впливу програм і проєктів у громадах.
3. Регулярні тренінги та навчання з метою підвищення обізнаності з гендерних питань — для команди, партнерів, представників ОМС.
4. Гендерний аналіз для ухвалення чутливих рішень щодо публічних інвестицій, проєктів відновлення, планування бюджетних програм громад.
5. Інформаційні кампанії з метою підвищення обізнаності про проблеми та можливості жінок, чоловіків та людей із небінарною гендерною ідентичністю.

6. Лобіювання гендерно-чутливих законодавчих ініціатив, у тому числі у сфері прозорості публічних коштів та відновлення.
7. Проведення гендерної експертизи законодавчих та проєктних ініціатив.
8. Партнерство з організаціями, які працюють задля встановлення гендерної рівності, та відмова від співпраці з тими, які відкрито чи непублічно вдаються до сексизму та дискримінації.
9. Запровадження гендерно-чутливих політик найму персоналу та підрядників — рівна оплата за рівну працю, недискримінація при доборі.
10. Гарантування рівних можливостей для продуктивної праці всім членам команди.
11. Безпечне від сексизму, ейджизму та дискримінації робоче середовище.
12. Недопущення сексуальних домагань, сексуальної експлуатації та споживання/надання послуг сексуального характеру (див. окрему Політику PSEA).
13. Вільний час чи гнучкий графік, у тому числі віддалена робота для працівників, які мають забезпечити догляд за дитиною, літньою людиною, особою з інвалідністю.
14. Гнучкий графік та інше заохочення навчання для жінок.
15. Урахування безпекових потреб жінок та вразливих груп під час виїздів у прифронтові громади Херсонської, Запорізької, Миколаївської областей.

Гендерна політика організації заснована на

- Загальній декларації прав людини / Universal Declaration of Human Rights;
- Європейській конвенції про захист прав людини і основоположних свобод / European Convention on Human Rights;
- Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок / Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW);
- Віденській декларації і Програмі дій / Vienna Declaration and Programme of Action;
- Пекінській декларації / Beijing Declaration;
- Цілях сталого розвитку ООН / United Nations Sustainable Development Goals (передусім Ціль 5);
- Національній доповіді «Цілі сталого розвитку: Україна»;
- Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» та наступних резолюціях;
- Національному плані дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека»;
- Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (Стамбульська конвенція);
- Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»;
- Законі України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»;
- Постанові Верховної Ради України «Про Декларацію про загальні засади державної політики України стосовно сім'ї та жінок»;
- Указі Президента України «Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»;
- Законі України «Про запобігання та протидію домашньому насильству».