

ПОГОДЖЕНО:

**Протокол засідання
Наглядової ради БО «БФ
«Позитивні жінки Одеса» № 3
від «29» травня 2026 р.**

ЗАТВЕРДЖУЮ

**Директорка БО «БФ «Позитивні
жінки Одеса»**



**Гринюк Л.В.
«29» травня 2026 р.**

ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА

БО «БФ «Позитивні жінки Одеса»

ОДЕСА, 2026

Ми, Благодійна організація «Благодійний фонд «Позитивні жінки Одеса» (далі – Фонд), визнаємо, що гендерна нерівність є фундаментальною причиною бідності, нестабільності, дискримінації та насилля. Цією гендерною політикою ми декларуємо загальні напрями і принципи нашої діяльності, яка має повсякчасно бути спрямована на запобігання всім формам дискримінації, гендерно чутливе планування програм і проєктів та посилення ролі жінок і дівчат у суспільстві.

Ми визнаємо, що у фокусі нашої уваги як Фонду має постійно перебувати гендерна рівність та справедливість, що ми маємо усіляко сприяти посиленню ролі жінок і дівчат в суспільстві, що ми маємо бути обізнані і постійно досліджувати особливі потреби жінок, дівчат, чоловіків, осіб із небінарною гендерною ідентичністю і ЛГБТІК+ спільнот.

Ми прагнемо, щоб кожна особа, яка ідентифікує себе із нашим Фондом, представляє її інтереси публічно, розуміє, ставиться та поводить так, щоби просувати 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 і запобігання гендерно обумовленому насильству.

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

Ми визначаємо гендерну рівність як справедливе поводження із жінками та чоловіками і тими, хто не ідентифікує себе з певним гендером, яке базується на розумінні їхніх потреб. Це може включати

як рівне поводження, яке вважається рівноцінним в контексті прав, привілеїв, зобов'язань і можливостей. У контексті розвитку цілі гендерної рівності часто вимагають заходів, спрямованих на компенсацію історичних та соціальних невідгідних умов, в яких перебували жінки.

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

СПОСОБИ ДОСЯГНЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Ми визначаємо такі доступні нам способи досягнення гендерної рівності:

- Стратегія досягнення гендерної рівності;
- Гендерна оцінка впливу програм;
- Регулярні тренінги та навчання з метою підвищення обізнаності з гендерних питань;
- Гендерний аналіз для ухвалення чутливих рішень;
- Інформаційні кампанії з метою підвищення обізнаності про проблеми і можливості жінок, чоловіків та людей із небінарною гендерною ідентичністю;
- Лобювання гендерно чутливих законодавчих ініціатив;
- Проведення гендерної експертизи законодавчих ініціатив;
- Партнерство з організаціями, які працюють заради встановлення гендерної рівності і відмова від співпраці із тими, які відкрито чи непублічно вдаються до сексизму та дискримінації;
- Призначення відповідальної особи, яка буде відповідати за стратегію встановлення гендерної рівності - директорка Фонду;
- Запровадження гендерно чутливих політик найму персоналу та контрагентів;
- Гарантування рівних можливостей для продуктивної праці;
- Безпечне від сексизму, ейджизму та дискримінації робоче середовище;
- Моніторинг та оцінка дотримання Кодексу етики;
- Недопущення сексуальних домагань, сексуальної експлуатації та споживання/надання послуг сексуального характеру;

- Вільний час чи гнучкий графік, у тому числі віддалена робота для працівників, які мають забезпечити догляд за дитиною та за запитом.

ДОКУМЕНТАЛЬНЕ ПІДТВЕРДЖЕННЯ

Гендерна політика Фонду заснована на наступних документах/нормативних актах:

- Загальна декларація прав людини / Universal Declaration of Human Rights;
- Європейська конвенція про захист прав людини і основоположних свобод / European Convention on Human Rights;
- Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок / Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW);
- Віденська декларація і Програма дій / Vienna Declaration and Programme of Action;
- Пекінська декларація / Beijing Declaration;
- Цілі сталого розвитку ООН / United Nations Sustainable Development Goals;
- Національна доповідь «Цілі Сталого Розвитку: Україна»;
- Резолюція Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» / United Nations Security Council Resolution 1325 on Women, Peace and Security;
- Резолюція Ради Безпеки ООН 1820 щодо сексуального насильства у збройних конфліктах / UN Security Council Resolution 1820 on Sexual Violence in Conflict;
- План дій ЄС з гендерних питань III (2021–2025) / EU Gender Action Plan III (2021–2025);
- Конвенція ООН про права дитини / UN Convention on the Rights of the Child (CRC);
- Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека»;
- Канадська феміністична політика міжнародної допомоги / Canada's Feminist International Assistance Policy;
- Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (Стамбульська конвенція) / Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence (Istanbul Convention);

- Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»;
- Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»;
- Постанова Верховної Ради України «Про декларацію про загальні засади державної політики України стосовно сім'ї та жінок»;
- Указ Президента України «Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»
- Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству»;
- Державна соціальна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

ВИЗНАЧЕННЯ ТЕРМІНІВ

Гендер – соціально сконструйовані ролі, поведінка, діяльність та атрибути, які суспільство вважає відповідними для жінок і чоловіків (BOOZ / WHO).

Гендерна рівність – рівні права, відповідальність та можливості для жінок, чоловіків та осіб з небінарною гендерною ідентичністю в усіх сферах життя (CEDAW, ст. 1).

Гендерна справедливість – справедливий розподіл ресурсів, можливостей та влади з урахуванням різних стартових умов і потреб різних груп.

Гендерно зумовлене насильство (ГЗН) – будь-який акт насильства, вчинений на підставі гендерної ідентичності особи або стосовно неї; включає фізичне, сексуальне, психологічне, економічне насильство (Стамбульська конвенція, ст. 3).

Гендерний мейнстрімінг – процес оцінки наслідків будь-яких планових дій для жінок і чоловіків у всіх сферах і на всіх рівнях; стратегія впровадження гендерної рівності (ЕКОСОР ООН, 1997/2).

Інтерсекційність – взаємодія кількох ознак вразливості (стать, вік, статус ВІЛ, стан здоров'я, соціально-економічний статус тощо), що формують унікальний досвід дискримінації та нерівності.

СФЕРА ЗАСТОСУВАННЯ ТА ВІДПОВІДАЛЬНІ ОСОБИ

Ця політика поширюється на весь персонал Фонду (штатних і позаштатних працівників/ць, персонал, залучений за договорами (ФОП та цивільно-правовими договорами), волонтерів/ок, членів/кинь Наглядової ради, а також на партнерські організації під час реалізації спільних проєктів.

Директорка Фонду несе повну відповідальність за впровадження гендерної політики - як стратегічну, так і операційну: затверджує гендерну стратегію, забезпечує проведення гендерного аналізу програм і проєктів, організацію навчань для команди з гендерних питань, моніторинг індикаторів та підготовку звітів. Директорка щорічно звітує перед Наглядовою радою про виконання цієї політики. Наглядова рада здійснює стратегічний контроль за дотриманням гендерної політики та розглядає щорічний звіт директорки.

ГЕНДЕРНИЙ МЕЙНСТРИМІНГ У ПРОГРАМАХ

Фонд інтегрує гендерний підхід у всі етапи програмного циклу відповідно до стандартів ООН Жінки (UN Women) та EU Gender Action Plan III:

- **Планування та розроблення:** проведення гендерного аналізу потреб цільових груп; включення гендерних індикаторів до проєктних заявок.
- **Реалізація:** гендерно чутливий підхід до комунікації, надання послуг та залучення бенефіціарів/ок.
- **Моніторинг:** збір даних у розрізі статі та інших ознак вразливості (вік, статус ВІЛ тощо).
- **Завершення та оцінка:** аналіз гендерного впливу програм, врахування висновків у наступному циклі планування.

Гендерний аналіз є обов'язковим компонентом усіх грантових заявок, що подаються від імені Фонду.

МОНІТОРИНГ ТА ОЦІНКА

Фонд здійснює регулярний моніторинг виконання гендерної політики за такими індикаторами (відповідно до EU GAP III та OECD DAC):

- Відсоток бенефіціарів/ок програм у розрізі статі та вікових груп.
- Частка ресурсів (бюджету), спрямована на заходи з гендерної рівності.
- Кількість проведених гендерних аналізів та навчань для персоналу.
- Частка жінок у керівних органах партнерських організацій.
- Кількість задокументованих випадків ГЗН, щодо яких вжито заходи реагування.

Окрім зазначених вище програмних індикаторів, Фонд щорічно відстежує внутрішні гендерні показники (відповідно до вимог EU GAP III):

- Частка жінок та чоловіків серед персоналу, залученого за договорами (у тому числі тих, хто виконує координаційні та управлінські функції).
- Кількість проведених гендерних тренінгів для команди за рік.
- Кількість звернень та скарг щодо гендерної дискримінації або сексуальних домагань всередині команди.

Директорка Фонду або визначена нею відповідальна особа з числа команди готує піврічний звіт про виконання індикаторів. Директорка щорічно звітує перед Наглядовою радою. Узагальнені результати публікуються у щорічному звіті Фонду.

МЕХАНІЗМ ПОДАЧІ СКАРГ

Будь-яка особа, яка зазнала дискримінації, сексуальних домагань чи будь-якого іншого порушення цієї політики, має право подати скаргу. Скарги подаються усно або письмово директорці Фонду.

Якщо скарга стосується директорки Фонду, вона передається безпосередньо до Наглядової ради, а директорка відстороняється від участі в її розгляді.

Усі скарги розглядаються у строк до 10 робочих днів з моменту подачі. Конфіденційність заявника/ці гарантується на всіх етапах розгляду. За результатами розгляду можуть бути вжиті дисциплінарні заходи аж до припинення трудових відносин.

ПЕРЕГЛЯД ТА ОНОВЛЕННЯ ПОЛІТИКИ

Гендерна політика переглядається не рідше одного разу на три роки або позапланово у разі суттєвих змін законодавства, контексту діяльності Фонду чи вимог донорів.

Оновлена редакція затверджується директоркою Фонду після консультацій з Наглядовою радою.

Ця редакція Гендерної політики набуває чинності з **«29» травня 2026 року - з дати підписання директоркою Фонду та погодження Наглядовою радою відповідно до протоколу засідання № 3 від «29» травня 2026 р.**

Директорка
БО «БФ «Позитивні жінки Одеса»



Лілія ГРИНЮК
«29» травня 2026 р.