

**План Дій Трускавецької міської територіальної громади по
впровадженню Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків у житті
місцевих громад**

Зміст

Вступ.....	3
1. Мета та завдання.....	4
2. Опис проблеми.....	4
3. Пріоритети.....	5
4. Заходи по реалізації Плану Дій	6

Вступ

29 серпня 2024 р. Трускавецька міська рада Львівської області, беручи до уваги Конвенцію про ліквідацію всіх дискримінації щодо жінок, проголошену Генеральною Асамблеєю Організації Об'єднаних Націй 1979 року, відповідно до статті 12 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», з метою сприяння реалізації механізмів для досягнення рівності можливостей жінок і чоловіків у житті Трускавецької територіальної громади, керуючись ст. 26, ч.1 ст. 59 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні», прийняла рішення № 4006 Про приєднання до Європейської хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад (далі – Хартія) і, таким чином, стала сьомою громадою Львівської області, що доєдналася до Хартії і таким чином публічно визнала прихильність принципам рівності жінок та чоловіків:

- рівність жінок і чоловіків є фундаментальним правом;
- необхідність усунення множинної дискримінації
- збалансова участь жінок і чоловіків у прийнятті рішень є передумовою демократичного суспільства;
- усунення гендерних стереотипів має основоположне значення;
- плани дій з необхідними ресурсами є важливим інструментом для забезпечення рівності жінок і чоловіків.

Хартія була розроблена у 2006 році Радою європейських муніципалітетів і регіонів (РЕМР), підтримана Європейською Комісією і є одним із дієвих інструментів впровадження гендерної рівності на місцевому рівні. Приєднання до Хартії свідчить про готовність Трускавецької міської ради взяти на себе зобов'язання використовувати існуючі повноваження і партнерство для забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на території громади. Крім цього, кожен орган-підписант зобов'язується залучити до реалізації Хартії і до впровадження механізмів для досягнення фактичної рівності усі установи й організації на його території.

З метою сприяння реалізації таких зобов'язань кожен орган-підписант зобов'язується розробити План дій для досягнення рівності, у якому будуть визначені його пріоритети, дії та ресурси для їх реалізації що і є документом, який переносить публічне визнання принципу рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у площину конкретних дій у громаді.

Розробниками/цями Плану Дій є міжфракційне група у ТМР «Рівні можливості», ГО «ДійТвори», ГО «Центр гендерної культури», ГО «Кебета», ГО «ТН100», БФ «Карітас Трускавець», ГО «Рада голів ОСББ м.Трускавець»

1. Мета та завдання

Мета: сприяння просуванню принципів Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків у житті Трускавецької міської територіальної громади. по впровадженню європейських стандартів рівності:

Завдання:

1. Забезпечити інституційну спроможність органу місцевого самоврядування до забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у Трускавецькій міській громаді;

2. Сприяти підвищенню гендерної свідомості та позбавлення від стереотипних уявлень про ролі жінок і чоловіків у різних сферах життєдіяльності громади і суспільства в цілому ;

3. Забезпечення врахування гендерної складової у процесі формування та реалізації місцевої політики;

4. Забезпечити системну діяльність з протидії та запобіганню торгівлі людьми, домашньому та гендернозумовленому насильству, множинній дискримінації

5. Скласти План дій та розробити заходи щодо вдосконалення впровадження політики рівності жінок та чоловіків у житті громади, що передбачає рівноправну участь жінок та чоловіків у політичному, економічному, соціальному і культурному житті шляхом ефективної політики Трускавецької міської ради, котра спрямована на формування гендерної свідомості й гендерної культури, протидію гендерним стереотипам та заохочення жінок на рівні з чоловіками до активної участі у житті громади.

2. Опис проблеми

Україна взяла на себе ключові міжнародні зобов'язання щодо забезпечення гендерної рівності. Однак, незважаючи на успіхи, досягнуті у цій сфері та щодо розширення прав і можливостей жінок, наша країна як і раніше зіштовхується з проблемами, що негативно впливають на забезпечення рівних можливостей і прав жінок в цілому і тих, хто стикаються з множинною дискримінацією, зокрема. Згідно з Глобальним звітом про гендерний розрив 2024 року, Україна займає 63 місце серед 146 країн. До прикладів системної гендерної нерівності в Україні можна віднести: низький рівень участі жінок у політичних та громадських процесах, особливо на найвищих посадах; патріархальну культуру і глибоко вкорінені гендерні стереотипи; низький рівень економічної участі жінок професійної реалізації та можливостей, а також значне поширення гендерно зумовленого насильства. При цьому, чинна нормативно-правова база України є підставою для

впровадження гендерного підходу у всіх сферах життєдіяльності українського суспільства.

У Трускавецькій МТГ на сьогоднішній день відбувається підвищення активності жіночих організацій та розширення їхньої членської бази, проводиться навчання з гендерних питань для різних груп. Водночас інституційний механізм забезпечення гендерної рівності у громаді ще не створений, не проводився гендерний аналіз місцевих програм, не впроваджується гендерно орієнтоване бюджетування (ГОб), поширені стійкі стереотип щодо розподілу ролей жінок і чоловіків у сфері зайнятості, політики, сімейної політики та суспільстві; обмежений доступ жінок до ресурсів та недостатній рівень видимості різних ролей жінок, великий розрив у середній тривалості життя жінок і чоловіків (10 років на користь жінок), занижена самооцінка жінками своїх професійних та лідерських якостей; недостатня правова обізнаність громадян щодо проявів гендерної дискримінації і їх наслідків в різних сферах життєдіяльності громади; загальне упередження щодо самого терміну “гендер”. У депутатському корпусі Трускавецької міської ради жінки складають 26,9%.

3.Пріоритети

Авторами та авторками Плану Дій визначено такі пріоритети просування гендерної рівності у Трускавецькій МТГ:

1. Посилення інституційного механізму забезпечення гендерної рівності на рівні громади;
2. Підвищення рівня гендерної грамотності посадовців ОМС та їх спроможності використовувати механізми протидії гендерній дискримінації;
3. Посилення жіночого лідерства;
4. Створення гендерночутливого міського простору.