

ЛІСИ В ЖІНОЧИХ РУКАХ (FEM4FOREST)

Гендерний план дій лісового сектору України



Результат: *D.T2.2.1 Національні плани дій*

Країна: Україна

Номер проєкту: DTP3-500-1.2 Fem4Forest

Вихідні дані

Цей документ розроблено консорціумом, створеним для реалізації проєкту Fem4Forest (DTP3-500-1.2 Fem4Forest) наступними партнерами:

- Лісовий інститут Словенії (Словенія)
- Лісовий навчальний центр PICHL (Австрія)
- NOWA Освіта. Дорадництво. Проєктний менеджмент (Австрія)
- Баварський державний інститут лісівництва (Німеччина)
- Асоціація власників лісів регіону Штирія (Австрія)
- PRIZMA Фонд вдосконалення можливостей працевлаштування (Словенія)
- Палата інженерів лісового господарства та деревообробних технологій Хорватії (Хорватія)
- Спілка асоціацій приватних власників лісів Хорватії (Хорватія)
- Агентство сприяння сталому розвитку Карпатського регіону “ФОРЗА” (Україна)
- Лісівнича та екологічна дія (Боснія і Герцеговина)
- Університет Белграда - факультет лісівництва (Сербія)
- Університет Штефан-чель-Маре в Сучаві (Румунія)
- Чеський університет природничих наук в Празі (Чеська Республіка)
- Асоціація “Економіка та демократія” (Болгарія)

Головний партнер проєкту

Лісовий інститут Словенії/
Gozdarski inštitut Slovenije



GOZDARSKI INŠTITUT SLOVENIJE
SLOVENIAN FORESTRY INSTITUTE

Контакт:

Лісовий інститут Словенії
Вечна путь 2 1000 Любляна
Др. Ніке Крайнц
Тел.: 00386 1 200 78 17
Електронна пошта: nike.krajnc@gozdis.si

Партнер, відповідальний за результат

Агентство сприяння сталому розвитку
Карпатського регіону “ФОРЗА”



Контакт:

ГО «ФОРЗА»
вул. Минайська, 27/39, м. Ужгород, 88000
Леся Лойко
Тел./факс: +38 0312 671450
Електронна пошта: admin@forza.org.ua

Автори Гендерного плану дій лісового сектору України

Леся Лойко, Юрій Дербаль, Наталія Волошина, Радміла Устич, Ірина Щока – Агентство сприяння сталому розвитку Карпатського регіону “ФОРЗА”

Маріанна Колодій, керівниця Центру гендерної освіти УжНУ

Ірина Тарасова, Міністерство захисту довкілля та природних ресурсів України

....., Державне агентство лісових ресурсів України

....., Товариство лісівників України,

....., Укрцентркадриліс,

....., заклади вищої та середньо- спеціальної освіти лісової галузі, підприємства, установи лісового сектору,

....., громадські організації

Дата: 7.07.2022

Застереження

Інформація та погляди, викладені в цьому документі, належать автору/ам (головному партнеру та партнерам проекту Дунайської транснаціональної програми) і не обов'язково відображають офіційну думку Європейського Союзу/Дунайської транснаціональної програми. Ні установи, ні органи Європейського Союзу/Дунайської транснаціональної програми, ні будь-які особи, які діють від їхнього імені, не можуть бути притягнені до відповідальності за використання інформації, що міститься в ньому.

Зміст

- 1. Вступ. Мета та сфера застосування Гендерного плану дій**
- 2. Концептуальні пояснення та законодавчі рамки**
- 3. Процедури розробки і затвердження Гендерного плану дій у лісовому секторі**
- 4. Гендерні тенденції лісового сектору України**
- 5. План дій**
- 6. Додатки**

1. Вступ. Мета та сфера застосування Гендерного плану дій

Подолання гендерної нерівності у лісовому господарстві – це одна з проблем, яку планується розв'язувати при впровадженні Державної стратегії управління лісами України до 2035 року, схваленої 29 грудня 2021 р. Саме тому, на виконання Стратегії в частині гендерних питань було розроблено **Гендерний план дій лісового сектору України**.

Гендерний план дій лісового сектору України (надалі – Гендерний план дій) – це інструмент стратегічного планування, що визначає шляхи покращення репрезентативності жінок на всіх рівнях ринку праці у лісовому секторі та знижує нерівності у кар'єрному просуванні чоловіків та жінок. Гендерний план дій визначає важливі питання щодо виконання інноваційної моделі, яка базується на практичних та стратегічних потребах жінок лісового сектору, включеної до Транснаціональної інноваційної дорожньої карти, розробленої в рамках проєкту «Ліси в жіночих руках»¹.

Гендерний план дій складається з таких стратегічних цілей:

1. Удосконалення інституційних механізмів реалізації принципів гендерної рівності.
2. Посилення участі жінок у прийнятті рішень, сприяння зайнятості жінок та розвитку жіночого підприємництва.
3. Підвищення обізнаності з питань гендерної рівності, подолання стереотипів, застосування гендерного підходу та гендерної перспективи в лісовому секторі.
4. Забезпечення комфортних та безпечних умов праці для жінок та чоловіків у лісовому секторі.

5. Моніторинг і оцінка виконання гендерного плану дій та його коригування.

Кожна стратегічна ціль містить кілька операційних цілей. Гендерний план дій включає строки виконання, відповідальних виконавців та індикатори виконання.

Гендерний план дій визначає заходи для лісового сектору України, необхідні для досягнення операційних та стратегічних цілей, є орієнтованим на результат та покращує інноваційний потенціал, враховуючи потреби жінок.

Гендерний план дій заохочує створити сприятливі політичні умови щодо покращення залучення жінок до лісового сектору. Пілотні заходи, виконані в рамках проєкту «Ліси в жіночих руках», серед яких: підвищення обізнаності щодо гендерних питань в лісовому секторі, тренінгові програми, програми менторства та кращі приклади для наслідування тощо, стануть інструментами, що підвищать компетенції жінок та дозволять випробувати їх на практиці для подальшого розширення їх застосування.

Гендерний план дій націлений на організацію та гармонізацію внеску центральних та місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, підприємств та організацій, асоціацій у зменшенні гендерних розривів та гендерної дискримінації в лісовому секторі. Цей план дій допоможе зацікавленим сторонам організувати свої цілі, пріоритети та зусилля навколо гендерно чутливого управління та впровадження гендерного підходу.

Гендерний план дій потрібно розглядати як основу для дій та сприяти об'єднанню зацікавлених сторін у вирішенні питань становища жінок у лісовому секторі.

¹ Інформація про проєкт «Ліси в жіночих руках» українською мовою міститься [ТУТ](#)

2. Концептуальні пояснення та законодавчі рамки

2.1. Концептуальні пояснення і законодавство

Україна взяла на себе ряд міжнародних зобов'язань щодо забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків у сфері зайнятості, освіти та навчання, економічної та суспільної діяльності, а також у процесі прийняття рішень.

Рівність чоловіків та жінок закріплена в Конституції України, ч. II ст. 24. Законодавство України є основою політики гендерної рівності; провідним Законом України у цій сфері є «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» (2005 р.), поряд із Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» (2012 р.).

Міністерство соціальної політики України є центральним державним органом виконавчої влади, спеціально уповноваженим з питань забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків і жінок. З 2017 року діє посада Урядового уповноваженого з питань гендерної політики України.

Гендерна складова присутня в таких національних політичних документах: Річна національна програма Комісії Україна-НАТО; Соціальна програма забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року, Національний план дій на виконання резолюції Ради Безпеки ООН «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року, Національний план дій з виконання рекомендацій Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок (Комітет CEDAW) на період до 2021 року. Україна приєдналася до Цілей сталого розвитку до 2030 року, а більше 30 рад місцевих громад України приєдналися до Європейської Хартії рівності жінок та чоловіків у житті місцевих громад².

Національний план дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року від 5 вересня 2018 року³. Основною метою документу є подолання всіх форм дискримінації щодо жінок та дівчат, зниження рівня гендерно зумовленого насильства, забезпечення запобігання його проявам та своєчасній допомозі постраждалим, проведення широких інформаційних кампаній з підвищення правової обізнаності, покращення доступу дівчат та жінок до освітніх, медичних, правових та соціальних послуг тощо.

У вересні 2020 року Україна офіційно стала повноправним членом Партнерства Біарріц з гендерної рівності, а в грудні 2020 року уряд України приєднався до Міжнародної коаліції «Рівна оплата».

Також, в країні реалізується Концепція запобігання та протидії домашньому насильству на період до 2023 року, яка ґрунтується на міжнародних стандартах та відповідному законі України.

² Європейська хартія рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад, травень 2006 року (The European Charter for Equality Of Women And Men in Local Life, May 2006). Режим доступу: <https://www.auc.org.ua/novyna/evropeyska-hartiya-rivnosti-zhinok-i-cholovikiv-u-zhytti-miscevyh-gromad>

³ Про затвердження Національного плану дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року: розпорядження Кабінету Міністрів України від 5 вересня 2018 р. No 634-р. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/634-2018-p#Text>

Крім того, Україна бере участь у міжнародній ініціативі “Коаліції дій для сприяння досягненню гендерної рівності”.

Хоча в Україні передбачено забезпечення збору даних Державною службою статистики для моніторингу гендерної рівності та їх оприлюднення на своєму офіційному веб-сайті, їх доступність є все ще недостатньою.

Перелік законодавчих актів, що діють в Україні наведено в Додатку 1 до цього Гендерного плану дій.

В Україні вже існує певний досвід розробки та виконання планів дій щодо гендерної рівності. Їх огляд подано в додатку 2 цього Гендерного плану дій.

2.2. Гендерна рівність у лісовому секторі

Подолання гендерної нерівності у лісовому господарстві – це одна з проблем, яку заплановано вирішити за результатами впровадження Державної стратегії управління лісами України до 2035 року, схваленої 29 грудня 2021 р. У лісогосподарському секторі необхідними є заходи щодо забезпечення рівного правового статусу жінок і чоловіків та рівних можливостей для його реалізації, що дасть змогу особам обох статей брати рівну участь у виконанні завдань, визначених для галузі.

В розділі I Стратегії зазначено, що гендерна нерівність – недостатнє представництво жінок у лісовому господарстві, особливо на керівних та відповідальних посадах є однією з основних проблем у сфері лісового господарства, яка потребує вирішення.

Необхідність наявності Стратегії полягає у надзвичайно важливій ролі лісів для екологічної, економічної та соціальної стабільності держави, особливо в умовах зміни клімату, необхідності системного удосконалення ведення лісового господарства для забезпечення довгострокових інтересів держави на основі поєднання принципів державного регулювання з механізмами ринкових відносин з огляду на цілі децентралізації влади, збільшення кількості робочих місць, зайнятості сільського населення, мінімізації корупційних ризиків та вчинення правопорушень, **утвердження відкритих, прозорих механізмів прийняття управлінських та кадрових рішень із застосуванням гендерно-орієнтованого підходу** тощо.

Щодо забезпечення гендерної рівності, Державна стратегія управління лісами України до 2035 року передбачає:

- заходи щодо забезпечення рівного правового статусу жінок і чоловіків та рівних можливостей для його реалізації, що дасть змогу особам обох статей брати рівну участь у виконанні завдань, визначених для галузі (розділ II. Аналіз поточного стану);
- застосування гендерно-орієнтованого підходу (розділ III. Стратегічні цілі та показники їх виконання);
- створення безпечного та комфортного робочого середовища для чоловіків і для жінок (розділ III. Стратегічні цілі та показники їх виконання);
- забезпечення рівних можливостей, умов та оплати праці для жінок, чоловіків та заохочення жінок до активної участі на всіх рівнях зайнятості (розділ IV. Завдання, спрямовані на досягнення визначених стратегічних цілей).
- забезпечення рівного доступу жінок і чоловіків до можливостей підвищення кваліфікації та заохочення жінок до кар'єрного зростання (розділ IV. Завдання, спрямовані на досягнення визначених стратегічних цілей);

- зниження гендерного дисбалансу в лісовій галузі (розділ V. Очікувані результати реалізації Стратегії).

Наразі прийнятий операційний план реалізації у 2022-2024 роках Державної стратегії управління лісами України до 2035 року не передбачає вирішення гендерних питань.

3. Процедури розробки і затвердження Гендерного плану дій у лісовому секторі

3.1. Ініціатива

Команда ГО «ФОРЗА» долучилися до розробки Державної стратегії управління лісами України до 2035 року, зокрема, надали пропозиції щодо забезпечення гендерної рівності у лісовому секторі і планують взяти участь у її впровадженні. Саме тому ГО «ФОРЗА» ініціювала розробку даного Гендерного плану дій лісового сектору України.

3.2. Розробка проєкту

Первинний проєкт Гендерного плану дій розроблений експертами ГО "ФОРЗА": Іриною Щока, Наталією Волошиною, Лесею Лойко, Юрієм Дербалем та Радмілою Устич у співпраці з керівницею Центру гендерної освіти УжНУ – Маріанною Колодій.

3.2. Опрацювання проєкту

До розробки даного Гендерного плану дій були залучені такі зацікавлені сторони: Міністерство захисту довкілля та природних ресурсів України, Державне агентство лісових ресурсів України, Міністерство освіти і науки України, Державне підприємство "Укрцентркадріліс", громадські організації: "Лісові ініціативи і суспільство", Товариство Лісівників України, ,...

3.3. Затвердження Гендерного плану дій для лісового сектору

Затвердження Гендерного плану дій передбачається на рівні Міністерства захисту довкілля та природних ресурсів України.

3.4. Виконання

Впровадження цього плану дій сприятиме зменшенню гендерних розривів у лісовій галузі, підвищенню залученості жінок до лісового сектору та покращенню умов їх праці, зростанню професійних компетентностей та впровадженню інновацій. Гендерний план дій розроблений на період до 2025 року та передбачає реалізацію заходів на національному та місцевому рівнях та рівні окремих підприємств лісового сектору.

Саме тому його виконання має, в першу чергу, відбуватися у секторі постійних лісокористувачів, основним з яких є Державне агентство лісових ресурсів України та підпорядковані йому установи і підприємства.

На основі даного Гендерного плану дій кожна установа і організація, відповідно до своїх потреб і ресурсів, розробляє власний гендерний план дій, над виконанням конкретно якого і працює, здійснює його моніторинг, оцінку та звітність.

3.5. Моніторинг і оцінка виконання гендерного плану дій та його коригування

Моніторинг і оцінка Гендерного плану дій проводиться щороку на основі аналізу звітів про впровадження Гендерного плану дій на підприємствах, в установах та організаціях, на які поширюється даний План дій.

FEM4FOREST – *D.T2.2.1 Гендерний план дій лісового сектору України*

Моніторинг та оцінка Гендерного плану дій проводиться на основі індикаторів, зазначених в розділі 5. План дій.

4. Гендерні тенденції лісового сектору України

Україна займає в Європі 34 місце за відсотком лісів до загальної площі та 9 місце за загальною лісовою площею. Внесок лісового господарства в економіку України: 60 тис. осіб або 1% працевлаштованих, обсяг реалізації продукції лісового господарства менше 0,25% від загальноукраїнського.

Серед працевлаштованих у системі Державного агентства лісових ресурсів України, 82% чоловіків та 18% жінок. Частка жінок на керівних посадах у галузі складає 19,1%, чоловіків - 80,9% та (2019). Станом на кінець 2021 року з 24 управлінь лісового та мисливського господарства системи Держлісагентства 3 очолюють жінки.

Станом на 27.01.2022 до Колегії Державного агентства лісових ресурсів України входять 2 жінки та 13 чоловіків.

Дослідження «лісових» заповідних установ, проведене в рамках проекту «Ліси в жіночих руках», показало, що в них працює майже в 2,5 рази більше чоловіків, ніж жінок, а середня заробітна плата є майже однаковою. Поряд з цим, чоловіків-управлінців майже вдвічі більше, а їх заробітна плата на 30% вища, ніж у колег-жінок.

Відповідно до результатів опитування фахівчинь лісового господарства, проведеного в рамках цього ж проекту, найбільш важливими факторами, які мотивують жінок працювати у лісовому господарстві України є⁴:

- Цікава та різноманітна робота
- Можливість бути в лісі
- Важлива/значима робота на природі
- Важлива/значима робота у сфері управління ресурсами
- Можливість професійного розвитку.

Результати цього ж опитування показали, що для 73% фахівчинь гендерна рівність в організації важлива, для 20% – неважлива. Для 81% опитаних студенток гендерна рівність в організації важлива, для 11% – неважлива.

Тільки 13,5% респонденток-студенток та молодих фахівчинь вказали, що у лісовому господарстві є всі умови для кар'єрного росту жінок, що означає, що 86,5% респонденток не відчують, що такі умові створені.

Щодо навчання, то: 77% опитаних фахівчинь зацікавлені в додаткових навчаннях і 77% зацікавлені в програмах менторства. 81% студенток зацікавлені в додаткових навчаннях, а 65% зацікавлені в програмах менторства.

Найбільш популярними темами лісівничих навчань для фахівчинь є: планування та управління в лісовому господарстві, інвестиції в лісову галузь, адаптація лісів до зміни клімату. Опитаним в рамках проекту студенткам, теж цікавими є теми адаптація лісів до зміни клімату, планування та управління в лісовому господарстві, а також, охорона природи.

Щодо нелісівничих тем навчань, то найбільш затребуваними для фахівчинь є онлайн інструменти та соціальні медіа, співпраця та командна робота, управління командою та проектами, а також планування та встановлення цілей.

⁴ Більше інформації у буклеті «Цифри та факти про жінок у лісовому секторі України»: [ТУТ](#)

Також, в рамках проєкту були проведені інтерв'ю з фахівцями і фахівчинями лісового господарства, а також, із жінками-прикладми для наслідування в галузі. Вони надали такі пропозиції покращення інтеграції жінок у лісове господарство:

- запровадження курсів з управління персоналом, тайм-менеджменту, управління проєктами;
- проведення тренінгів, які популяризують лісівничі професії, зокрема, у сільській місцевості, а також заходів і тренінгів з питань професійного вигорання, подолання міжособистісних та міжгрупових конфліктів тощо.
- розробка державних спеціалізованих програм щодо лісового господарства та залучення жінок до їх розробки, реалізації та моніторингу.
- регулярні зустрічі жінок-прикладів для наслідування зі шкільними лісництвами, студентками, молодими фахівчинями
- покращення фінансового забезпечення лісової галузі
- сприяння здобуттю освіти і після 27 років, розширення можливостей поєднання навчання та професійної діяльності для жінок
- подолання гендерних розривів у лісовій галузі - на рівні прийняття рішень, оплаті праці та преміюванні.

Також, в рамках проєкту «Ліси в жіночих руках» розпочато кампанію з підвищення обізнаності щодо гендерних аспектів в лісовому секторі, залучено мультіплікаторів цієї кампанії з числа ключових гравців та зацікавлених сторін сектору.

5. План дій

Залучені: Міндовкілля, Держлісагентство, Товариство лісівників України, Укрцентркадріліс, заклади вищої та середньо- спеціальної освіти лісової галузі, підприємства, установи лісового сектору, громадські організації

Період впровадження:

2022-2025

Стратегічні цілі плану дій:

1. Удосконалення інституційних механізмів реалізації принципів гендерної рівності.
2. Посилення участі жінок у прийнятті рішень, сприяння зайнятості жінок та розвитку жіночого підприємництва.
3. Підвищення обізнаності з питань гендерної рівності, подолання стереотипів, застосування гендерного підходу та гендерної перспективи в лісовому секторі.
4. Забезпечення комфортних та безпечних умов праці жінок та чоловіків у лісовому секторі.

FEM4FOREST – D.T2.2.1 Гендерний план дій лісового сектору України

Назва	Строк виконання	Відповідальні за виконання	Індикатор виконання
Стратегічна ціль 1.	Удосконалення інституційних механізмів реалізації принципів гендерної рівності		
Операційна ціль 1.1.	Впровадження інституційного механізму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в установах та організаціях лісового сектору України		
Захід 1.1.1. Визначити в установі/організації, на підприємстві системи Державного агентства лісових ресурсів України та інших постійних лісокористувачів відповідальну уповноважену особу (координатора) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі (посада не нижче заступника керівника установи/підприємства).	2022-2023	Підприємства, установи лісового сектору Постійні лісокористувачі та підпорядковані їм підприємства і організації	Накази про призначення відповідальної уповноваженої особи з питань гендерної рівності
Захід 1.1.2. Застосовувати підхід гендерного паритету при формуванні кадрового резерву на керівні посади у лісовому секторі	постійно, починаючи з 2023	Держлісагентство Підприємства, установи лісового сектору	Накази по підприємству, установі Частка жінок і чоловіків в кадровому резерві в розрізі кожної посади
Захід 1.1.3. Створити консультативно-дорадчі органи, до компетенції яких віднесено питання забезпечення гендерної рівності (громадські ради, експертні групи, робочі групи)	постійно, починаючи з 2023	Держлісагентство Підприємства, установи лісового сектору	Накази по підприємству, установі, перелік Плани роботи, од.

FEM4FOREST – D.T2.2.1 Гендерний план дій лісового сектору України

<p>Захід 1.1.4. Створити посади радників з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі у керівних та наглядових органах установ та організацій (правління, колегії), а також під час представлення установ та організацій на зовнішніх заходах (візити, міжгалузеві наради, робочі групи, конференції тощо)</p>	<p>постійно, починаючи з 2023</p>	<p>Відповідний керівний орган</p>	<p>Відповідний документ керівного органу, назва</p>
<p>Операційна ціль 1.2.</p>	<p>Запровадження системи збору та аналізу гендерно-розподілених даних на підприємствах та установах лісового сектору України</p>		
<p>Захід 1.2.1. Запровадити в установі/організації, на підприємстві системи Державного агентства лісових ресурсів України та інших постійних лісокористувачів систему збору та аналізу гендерно-розподілених даних</p>	<p>2022-2025</p>	<p>Державне агентство лісових ресурсів України Установи і організації, підпорядковані Державному агентству лісових ресурсів України⁵. Постійні лісокористувачі та підпорядковані їм підприємства і установи</p>	<p>Інструкція про систему збору та аналізу гендерно-сегрегованих даних</p>
<p>Операційна ціль 1.3.</p>	<p>Запровадження гендерного підходу у бюджетному процесі та забезпечення рівної оплати праці чоловіків та жінок</p>		

⁵ Під «Установи і організації, підпорядковані Державному агентству лісових ресурсів України» тут маються на увазі: ЛПАЦ, УкрНДІЛГА, УкрНДІГірЛіс, Укрдержліспроєкт, Укрцентркадрліс, Обласні управління лісового та мисливського господарства, Державні лісогосподарські підприємства

FEM4FOREST – D.T2.2.1 Гендерний план дій лісового сектору України

Захід 1.3.1. Впровадження гендерного підходу у бюджетному процесі установ, організацій та підприємств системи Державного агентства лісових ресурсів України та інших постійних лісокористувачів	постійно, починаючи з 2023	Держлісагентство Підприємства системи Держлісагентства Постійні лісокористувачі та підпорядковані їм підприємства і установи	Положення про гендерне бюджетування прийняте Кількість проведених гендерних аналізів цільових та бюджетних програм.
Захід 1.3.2. Забезпечення рівної оплати праці за умов рівного навантаження, усунення прихованої фінансової дискримінації через премії та доплати	щорічно	Міндовкілля Держлісагентство	Середньорічна заробітна плата, за категоріями посад та за статтю, грн. Питома вага жінок і чоловіків працевлаштованих за різними видами договорів, %
Операційна ціль 1.4.	Залучення жінок і чоловіків до управління цінними для місцевих громад лісами		
Захід 1.4.1. Розробка Плану заходів із залучення жінок і чоловіків до управління цінними для громад лісами (ягідники, місця рекреації тощо)	2023	Держлісагентство Місцеві громади	Кількість розроблених Планів заходів, од. Кількість затверджених Планів заходів, од.
Захід 1.4.2. Реалізація Плану заходів із залучення жінок і чоловіків до управління цінними для громад лісами (ягідники, місця рекреації тощо)	постійно, починаючи з 2023	Держлісагентство Місцеві громади	Кількість реалізованих заходів, од. Кількість осіб, які взяли участь у заходах, за статтю, осіб.
Стратегічна ціль 2.	Посилення участі жінок у прийнятті рішень, сприяння зайнятості жінок та розвитку жіночого підприємництва		

Операційна ціль 2.1.	Сприяння підвищенню рівня участі жінок у прийнятті рішень у лісовому господарстві		
Захід 2.1.1. Збільшення кількості жінок, що беруть участь у прийнятті рішень, пов'язаних з лісовим господарством	щорічно, починаючи з 2023	Держлісагентство	Кількість жінок, що беруть участь у прийнятті рішень, на керівних посадах, осіб Питома вага жінок на рівні прийняття рішень та на керівних посадах, %
Захід 2.1.2. Сприяння розвитку мереж для жінок (об'єднання жінок галузі, професійні жіночі клуби, групи жінок-випускниць лісівничих спеціальностей)	щорічно, починаючи з 2023	Держлісагентство Товариство лісівників України	Кількість мереж, од. Кількість жінок-учасниць мереж та комітетів, осіб
Операційна ціль 2.2	Запровадження механізмів підтримки жінок у лісовому господарстві		
Захід 2.2.1. Запровадження навчальних курсів на обрані теми відповідно до щодворічного аналізу потреб жінок	щорічно	Укрдержкадрліс	Кількість навчальних курсів за календарний рік, од. Кількість жінок, що пройшли навчання, осіб
Захід 2.2.2. Розробка та виконання програм підтримки жінок-лісівниць у сільській місцевості	постійно	Міндовкілля Держлісагентство	Кількість залучених жінок-лісівниць у сільській місцевості, осіб Частка охоплених жінок-лісівниць програмами, %

FEM4FOREST – D.T2.2.1 Гендерний план дій лісового сектору України

Захід 2.2.3. Запобігання дискримінації за ознакою статі при прийнятті на роботу, переведенні на посаду та оплаті праці	постійно	Держлісагентство	Питома вага звернень щодо дискримінації за ознакою статі при прийнятті на роботу, переведенні на посаду та оплаті праці, за статтю, %
Захід 2.2.4. Популяризувати серед дівчат, які відвідують шкільні лісництва, участь у лісових асоціаціях та мережах	щорічно	Товариство лісівників України Шкільні лісництва	Кількість заходів з популяризації, од. Питома вага дітей, які взяли участь у заходах, за статтю, %
Захід 2.2.6. Здійснення заходів щодо збалансування кількості чоловіків та жінок, зайнятих у лісовому господарстві (<i>здебільшого, заохочення та покращення інтеграції жінок у лісове господарство</i>)	щорічно, починаючи з 2023	Держлісагентство Підприємства, установи лісового сектору	Питома вага чоловіків та жінок, зайнятих на підприємствах, установах у лісовому господарстві, %
Операційна ціль 2.3	Сприяння розвитку жіночого підприємництва		
Захід 2.3.1. Запровадження курсів для жінок із започаткування власного лісового бізнесу з надання послуг і виконання робіт (розсадники, лісові рекреація і туризм, лісова педагогіка і т.п.) на умовах державно-приватного партнерства	щорічно	Укрдержкадрліс	Кількість курсів, од. Кількість жінок, які закінчили курси, осіб

FEM4FOREST – D.T2.2.1 Гендерний план дій лісового сектору України

<p>Захід 2.3.2. Налагодження співпраці з підприємцями лісового сектору та залучення їх до процесів розвитку та прийняття рішень (наприклад, створити базу даних, яка охоплює підприємців у лісовому секторі; співпрацювати із зацікавленими асоціаціями лісових підприємців)</p>	<p>щорічно</p>	<p>Міндовкілля Держлісагентство Підприємства, установи лісового сектору</p>	<p>Наявність бази даних, од. Співпраця налагоджена, база даних створена, спільні рішення прийнято</p>
<p>Захід 2.3.3. Сприяння самозайнятості та збільшенню кількості приватних жіночих підприємств з надання послуг та виконання робіт в лісовому секторі</p>	<p>щорічно</p>	<p>Міндовкілля Держлісагентство Укрдержкадрліс</p>	<p>Частка самозайнятих жінок у лісовому секторі, % Частка жіночих приватних підприємств у лісовому секторі, %</p>
<p>Стратегічна ціль 3.</p>	<p>Підвищення обізнаності з питань гендерної рівності, подолання стереотипів, застосування гендерного підходу та гендерної перспективи в лісовому секторі</p>		
<p>Операційна ціль 3.1.</p>	<p>Підвищення обізнаності з питань гендерної рівності та популяризація праці жінок у лісовому секторі</p>		
<p>Захід 3.1.1. Розробка та впровадження плану комунікації з питань гендерної рівності</p>	<p>щорічно</p>	<p>Міндовкілля Держлісагентство Підприємства лісового сектору</p>	<p>Щонайменше 12 публікацій на профільних сторінках в соціальних медіа Щонайменше 2 тематичні статті в профільних виданнях Щонайменше 1 захід з підвищення обізнаності з гендерних питань у лісовому секторі</p>

FEM4FOREST – D.T2.2.1 Гендерний план дій лісового сектору України

Захід 3.1.2. Проведення заходів щодо популяризації лісівничих професій	щорічно	Держлісагентство	Кількість заходів, од. Питома вага учасників, за статтю, %
Захід 3.1.3. Регулярні зустрічі жінок-прикладів для наслідування зі шкільними лісництвами, студентками, молодими фахівчинями	щорічно, принаймні раз на рік	Товариство лісівників України	Кількість заходів, од. Питома вага учасників, за статтю, %
Захід 3.1.4. Проведення заходів щодо посилення видимості жінок лісового сектору (<i>в т.ч. просування прикладів для наслідування, посилення видимості сильних сторін жінок та їх професійної роботи</i>)	щорічно	Держлісагентство Товариство лісівників України	Кількість заходів, од. Питома вага учасників, за статтю, %
Захід 3.1.5. Підвищення обізнаності керівників/ниць, роботодавців/виць і осіб, які приймають рішення, про те, що і жінки, і чоловіки можуть зробити кар'єру в сферах, де переважають чоловіки	щорічно	Держлісагентство	Кількість заходів, од. Питома вага учасників, за статтю, %
Операційна ціль 3.2.	Подолання гендерних стереотипів, упереджень та дискримінації		
Захід 3.2.1. Розробка та впровадження заходів для зміни уявлень про чоловічі та жіночі сфери діяльності, розподіл завдань між чоловіками та жінками, демонстрація альтернативи	щорічно	Міндовкілля Держлісагентство	Кількість заходів, од. Питома вага учасників, за статтю, %
Операційна ціль 3.3.	Розкриття гендерної перспективи в лісовому секторі		

FEM4FOREST – D.T2.2.1 Гендерний план дій лісового сектору України

Захід 3.3.1. Підвищення обізнаності на тему лісу/деревини/недеревних ресурсів/рекреації і туризму для чоловіків та жінок	щорічно	Міндовкілля Держлісагентство Підприємства, установи лісового сектору	Кількість заходів, од. Питома вага учасників, за статтю, %
Захід 3.3.2. Пропагування дозвілля та паритетних відносин в лісовому секторі для чоловіків та жінок	щорічно	Міндовкілля Держлісагентство Підприємства, установи лісового сектору	Кількість заходів, од. Питома вага учасників, за статтю, %
Захід 3.3.3. Залучення чоловіків та жінок міст і сіл до питань та діяльності лісового господарства	щорічно	Підприємства, установи лісового сектору	Кількість заходів, од. Питома вага учасників, за статтю, %
Стратегічна ціль 4.	Забезпечення комфортних та безпечних умов праці жінок та чоловіків у лісовому секторі		
Операційна ціль 4.1.	Створення комфортних умов праці для чоловіків та жінок		
Захід 4.1.1. Створення належних умов праці однаково комфортних для чоловіків та жінок	щорічно	Держлісагентство Підприємства лісового сектору	Кількість належним чином облаштованих робочих місць, вбиралень комфортних для чоловіків і для жінок Кількість обладнання, однаково комфортних уніформ для чоловіків і жінок Кількість облаштованих спільних просторів

FEM4FOREST – D.T2.2.1 Гендерний план дій лісового сектору України

Операційна ціль 4.2.	Запобігання та усунення сексуального насилля та дискримінації		
Захід 4.2.1. Розробка для підприємств, установ лісового сектору системи заходів щодо забезпечення сприяння гендерній рівності та запобігання гендерній дискримінації на підприємстві	2022	Підприємства лісового сектору	Положення про систему заходів, од.
Захід 4.2.2. Впровадження на підприємствах, установах лісового сектору системи заходів щодо забезпечення сприяння гендерній рівності та запобігання гендерній дискримінації на підприємстві	постійно з 2023	Підприємства лісового сектору	Система заходів впроваджується
Захід 4.2.3. Створення комісії з розгляду скарг про порушення законодавства про рівність прав та можливостей чоловіків і жінок в системі лісового господарства	постійно з 2023	Підприємства лісового сектору	Створена комісія розглядає скарги Кількість скарг, од. Частка скарг за статтю, %
Захід 4.2.4. Створення умов щодо недопущення, запобігання та усунення сексуального насилля	постійно	Міндовкілля Держлісагентство Підприємства лісового сектору	Кількість заходів спрямованих на недопущення, запобігання та усунення сексуального насилля, од. Кількість учасників за статтю, осіб
4.3. Операційна ціль	Сприяння досягненню балансу робота-відпочинок		

FEM4FOREST – D.T2.2.1 Гендерний план дій лісового сектору України

<p>Захід 4.3.1. Створення сприятливих умов для успішного балансу робота-відпочинок</p>		<p>Підприємства лісового сектору</p>	<p>Кількість договорів на віддалену роботу, од. Кількість заходів, що дозволяють балансування між роботою та відпочинком (напр. бонуси батькам, додаткові вихідні дні, спеціальні простори (годування, для дітей)), од. Питома вага осіб охоплених заходами, за статтю, %</p>
--	--	--------------------------------------	---

6. Додатки

Додаток 1 Законодавство.

Національне законодавство та нормативно-правові акти в Україні у сфері забезпечення гендерної рівності є такими:

1996 — Конституція України: Закон від 28.06.1996 № 254к/96-ВР
(<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>)

2005 — Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»
(http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/T052866.html)

2011- Закон України від 15.11.2001 № 2789-III «Про попередження насильства в сім'ї»
(<http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2789-14>)

2014 — Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»
(<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17>)

2017- Про запобігання та протидію домашньому насильству: Закон України від 7 грудня 2017 року № 2229-VIII. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19#Text>

2015 — Розпорядження Кабінету Міністрів «Про затвердження плану дій з реалізації Національної стратегії у сфері прав людини на період до 2020 року»
(<https://www.kmu.gov.ua/npas/248740679>)

2016 — Національний план дій із виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року⁶ (<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/113-2016-%D1%80#n11>)

2017 р. — Постанова Кабінету Міністрів України «Про створення посади Уповноваженого Верховної Ради з питань політики гендерної рівності»
(<https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/390-2017-%D0%BF>)

2018 — Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про затвердження Національного плану дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року» (<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/634-2018-%D1%80>)

2018 — наказ Міністерства юстиції України № 3719/5 «Про затвердження Методичних рекомендацій з проведення гендерно-правової експертизи актів законодавства та проектів нормативно-правових актів...» (<https://minjust.gov.ua/m/pravovi-zasadi-provedennya-gendernopravovoi-ekspertizi>)

2019 — Розпорядження Кабінету Міністрів України «Питання збору даних для моніторингу реалізації цілей сталого розвитку»
(<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/686-2019-p#Text>)

⁶ У 2020 році затверджено Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2025 року.

2020 — Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про затвердження плану заходів з реалізації зобов'язань Уряду України, взятих в рамках міжнародної ініціативи “Партнерство Біарріц” з утвердження гендерної рівності (<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1578-2020-%D1%80#Text>)

2020 — Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2025 року» (<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2020-%D1%80#Text>)

2021— Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про затвердження плану заходів з реалізації Стратегії людського розвитку на 2021-2023 роки» (<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1617-2021-%D1%80#Text>).

Додаток 2. Огляд планів дій щодо гендерної рівності в Україні.

В Україні вже існує певний досвід розробки та виконання планів дій щодо гендерної рівності.

Так, на період 2001-2005 років в Україні діяв Національний план дій щодо поліпшення становища жінок та сприяння впровадженню гендерної рівності.

Також, в Україні діяв Національний план дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року.

У 2020 році затверджено Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2025 року, що включає: забезпечення повної та рівноправної участі жінок і чоловіків у прийнятті рішень на всіх рівнях, запобігання насильству за ознакою статі, захист прав і врахування потреб постраждалих в умовах конфліктів і після їх завершення, врахування особливих потреб жінок і дівчат.

План заходів з реалізації Стратегії людського розвитку на 2021-2023 роки містить Стратегічну ціль 5. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в усіх сферах життя суспільства та впровадження кращих європейських стандартів гендерної рівності і включає такі оперативні цілі:

- Оперативна ціль 5.1. Запровадження гендерного підходу до формування законодавства у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків
- Оперативна ціль 5.2. Виконання міжнародних зобов'язань щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків
- Оперативна ціль 5.3. Подолання гендерних стереотипів та інших форм дискримінації

Крім того, різні сектори економіки України включають вирішення гендерних питань у свої нормативні документи.

Так, в енергетичному секторі рекомендовано проводити гендерний аудит та, за його результатами, підготовку плану дій енергетичної компанії, спрямований на гендерне вирівнювання. На даний час в рамках проекту "Ge4U: Гендер для профспілок в

енергетиці" розробляється Посібник для профспілкових лідерів щодо механізмів впровадження Гендерного кодексу.

Впровадження принципу гендерної рівності є одним з пріоритетів ДСНС, включаючи виконання Резолюції ООН 1325 «Жінки, мир. Наразі ДСНС напрацьовує свою дорожню карту у широкому в запровадженні гендерної політики у всіх сферах своєї діяльності. Зокрема, здійснюються заходи щодо інтеграції гендерної тематики в навчальну програму відомчих навчальних закладів.

Також, в Україні існує досвід розробки планів дій громадами-підписантами «Європейської хартії рівності жінок і чоловіків на місцевому рівні». Такі плани дій з питань рівності визначають цілі та пріоритети підписанта; заходи, яких він планує вжити; і ресурси, які буде виділено для забезпечення виконання взятих на себе зобов'язань, а також терміни їх реалізації.

Національний стандарт FSC системи ведення лісового господарства для України включає Критерій 2.2 – забезпечення сприяння гендерній рівності та запобігання гендерній дискримінації на підприємстві та детальні інструкції по впровадженню цього критерію на підприємствах лісового сектору.

План гендерної рівності (далі – ПГР) було розроблено для кафедри інформаційних систем Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця (далі – ХНЕУ ім. С. Кузнеця) та університету в цілому. План передбачає вплив на вирішення таких проблем, як дисбаланс між роботою та навчанням, вертикальної сегрегації, концентрації жінок у певних “жіночих” секторах зайнятості, відсутності механізмів підтримки гендерної рівності, в тому числі при прийнятті управлінських рішень, відсутність гендерної культури та обізнаності, гендерно-нечутливі комунікації.