



ПРОЕКТ КЕШЕР

сила жіночої єдності

ЗАТВЕРДЖУЮ

Виконавчий директор

Влада НЕДАК

25.06.2025 р.



ГЕНДЕРНИЙ ПЛАН ДІЙ
ВГО "Всеукраїнська Жіноча Єврейська Організація
«Проект Кешер»"
(2025-2026)

Вступ

Гендерна рівність є ключовим принципом діяльності ВГО “Всеукраїнська Жіноча Єврейська Організація «Проект Кешер»” (Організація) — жіночої єврейської організації, яка понад 30 років підтримує жінок у реалізації їхнього потенціалу, формує лідерок змін і просуває ідеї Тікун Олам — покращення світу через справедливість, солідарність і дію. У своїй роботі ми поєднуємо цінності іудаїзму, фемінізму та плюралізму, створюючи простір для жіночого лідерства, підтримки, культурного діалогу, а також активно протидіємо дискримінації та розширюємо можливості жінок у суспільному житті.

Цей Гендерний план дій (ГПД) є вираженням нашої відданості інтеграції гендерних підходів у всі аспекти діяльності Організації – від внутрішньої політики до реалізації проектів та зовнішніх комунікацій. Метою цього ГПД є забезпечення того, щоб діяльність Організації сприяє подоланню гендерних стереотипів, розширенню прав і можливостей жінок та чоловіків, а також створенню інклюзивного середовища, де кожен має рівні можливості та відчувається цінним.

Цей план розроблено з урахуванням міжнародних зобов'язань України у сфері гендерної рівності, зокрема Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW), Пекінської платформи дій, а також Цілей сталого розвитку ООН, зокрема Цілі 5 "Забезпечення гендерної рівності та розширення прав і можливостей усіх жінок та дівчат". На національному рівні ми керуємося положеннями Конституції України, Закону України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків" та Національної стратегії у сфері прав людини, що включає гендерний вимір.

1. Поточний стан

Організація має чітку феміністичну ідентичність і активно працює над посиленням ролі жінок у громаді та суспільстві. Гендерна рівність уже впроваджується в риториці, щоденних практиках та програмній діяльності Організації, що знаходить відображення у проектах, ініціативах і комунікаціях.

Організація має значний досвід і кваліфікований персонал у ключових напрямках, що створює міцну основу для подальшого розвитку. Зокрема, представники Організації успішно завершили низку навчальних програм з питань гендерної рівності, протидії дискримінації та лідерства:

Тетяна Гецілевич, директорка з програмної діяльності — «Запобігання сексуальній експлуатації, насильству та домаганням (PSEAH): Сказати “НІ” сексуальним домаганням», навчання тренерів (ТОТ), мережа PSEA, 19–20 листопада 2024, Софія, Болгарія.

«Захист від сексуальної експлуатації та наруги (ЗСЕН)», ЮНІСЕФ, 21 квітня 2025, онлайн.

Олена Колпакова, менеджерка з регіонального розвитку — «Будую свій шлях» для професійного зростання жінок, ініціатива Women For The Future, 2025, онлайн; «Я знаю гендер», ООН Жінки, платформа Prometheus, 15 червня 2022, онлайн; «Жіноче лідерство та політична участь жінок», Національний Демократичний Інститут (НДІ) та Global Communities, 16 січня 2022, онлайн та «Про гендер простою мовою для громади», платформа civicportal.org, 12 квітня – 6 червня 2021, онлайн.

Валерія Огородник, директорка з операційної діяльності — «Жінки та чоловіки: гендер для всіх», платформа Prometheus, 15 квітня 2020, онлайн.

Ці здобутки підтверджують відданість Організації гендерним принципам, а також готовність розробляти та впроваджувати відповідні внутрішні механізми.

Водночас ми визнаємо, що для подальшого зміцнення зобов'язань та забезпечення системного підходу необхідна формалізація внутрішніх процесів, які закріплюють підходи до гендерної політики, захисту від гендерно зумовленого насильства, а також стандарти інклюзивної комунікації.

Цей Гендерний план дій покликаний сприяти системному впровадженню гендерних принципів у всі сфери діяльності Організації та подальшій формалізації цих підходів.

2. Стратегічна рамка та принципи діяльності

ВГО “Всеукраїнська Жіноча Єврейська Організація «Проект Кешер»” прагне бути лідером у просуванні гендерної рівності та поваги до різноманіття, де гендерні аспекти системно враховуються на всіх рівнях прийняття рішень та у всіх програмах та ініціативах, сприяючи створенню справедливого і рівноправного суспільства.

У своїй діяльності Організація керується такими гендерними принципами:

- Гендерна рівність - визнання рівної цінності, прав та обов’язків жінок і чоловіків, дівчат і хлопців, а також їхніх рівних можливостей.
- Недискримінація - забезпечення відсутності будь-яких форм дискримінації за ознакою статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації чи інших характеристик.
- Інклюзивність - створення середовища, що враховує потреби та перспективи всіх людей і груп.
- Трансформація гендерних відносин - не лише врахування гендерних відмінностей, а й активна робота над зміною нерівних гендерних норм та структур.

Стратегічні цілі Організації

1. Інтегрувати гендерні підходи у внутрішню політику, організаційну культуру та управління Організацією.
2. Посилити безпечне середовище для співробітниць та партнерів Організації.
3. Інтегрувати гендерний підхід у планування, реалізацію й оцінку програм.
4. Зміцнити потенціал співробітниць через навчання і рефлексію.
5. Забезпечити відповідність зовнішніх комунікацій принципам інклюзивності, поваги та недискримінації.

3. Ключові напрями дій та заходи

Першочергові заходи, які заплановано на 2025-2026 роки:

3.1. Інституційна спроможність і управління

Визначення Правління ВГО “Всеукраїнська Жіноча Єврейська Організація «Проект Кешер»” як органу, що здійснює стратегічний нагляд за впровадженням Гендерного плану дій.

Призначення уповноваженої з гендерних питань зі складу Правління або керівної команди.

Регулярний розгляд питань гендерної рівності на засіданнях Правління з метою моніторингу виконання Плану.

Інтеграція гендерної компоненти у всі внутрішні положення, посадові інструкції та політики.

3.2. Аудит і перегляд внутрішніх документів

Проведення гендерного аналізу чинних політик та положень Організації.

Ініціювання змін до чинних документів або розробка нових, що відповідають принципам гендерної рівності (за результатами аналізу).

Актуалізація кадрових, програмних та адміністративних документів з урахуванням гендерної чутливості.

3.3. Підвищення обізнаності та навчання

Проведення щорічного тренінгу для команди та партнерів про принципи гендерної рівності, протидію дискримінації та гендерно зумовленому насильству.

Впровадження інструментів самоперевірки та самоаналізу на предмет гендерної упередженості.

Розробка і поширення внутрішніх інформаційних матеріалів на тему гендерної рівності.

3.4. Програмна діяльність та зовнішні комунікації

Застосування принципів гендерної рівності у комунікаційній політиці та зовнішньому представництві Організації.

Використання гендерночутливої мови в усіх зовнішніх комунікаціях Організації (офіційні заяви, інформаційні матеріали, сайт, соцмережі тощо).

Підвищення обізнаності аудиторії щодо принципів гендерної рівності через інформаційні кампанії, заходи, публікації.

Системна інтеграція гендерного підходу у всі етапи програмного циклу: від гендерного аналізу та планування до реалізації, моніторингу та оцінки.

3.5. Підтримка жіночого лідерства та міжпокоління наставництва

Створення програм менторства між досвідченими лідерками та молодими активістками для передачі досвіду, підтримки особистісного і професійного розвитку.

Розробка навчальних модулів про трансформаційне жіноче лідерство, з урахуванням гендерної чутливості та принципів етичного впливу.

Використання сайту та соцмереж для обміну історіями жіночого лідерства, кращими практиками та ресурсами для розвитку.

3.6. Робота з чоловіками як союзниками

Проведення сесій залучення чоловіків у дискусії про рівність, гендерні ролі, батьківство і партнерство.

Поширення історій позитивних змін у чоловічому лідерстві, яке підтримує рівність і цінності ненасильства.

Створення простору для обговорення токсичної маскулінності та її впливу на громаду.

3.7. Інтеграція підходу “Do No Harm”

Забезпечення, щоб усі програми, зокрема освітні й гуманітарні, враховували ризики посилення нерівностей або відтворення дискримінаційних моделей.

Оцінка потенційного впливу програм на вразливі групи (жінки, дівчата, особи з інвалідністю, представників та представниць ЛГБТК+ спільнот, а також інших груп, що можуть зазнавати дискримінації) перед впровадженням нових проєктів.

3.8. Відображення різноманіття в команді

Розробка політики недискримінаційного працевлаштування та прозорих процесів рекрутингу.

Врахування вікової різноманітності та представництва меншин під час формування робочих груп, експертних рад та рад директорів.

4. Моніторинг та оцінка Гендерного плану дій

Розробка конкретних, вимірюваних, досяжних, релевантних і обмежених у часі (SMART) індикаторів для відстеження прогресу за кожним напрямом дій.

Підготовка щорічних звітів про виконання Гендерного плану дій для Правління Організації.

Використання результатів моніторингу та оцінки для внесення необхідних змін до ГПД та вдосконалення гендерної інтеграції у діяльності Організації.

5. Прикінцеві положення

Гендерний план дій набирає чинності з моменту його затвердження Виконавчою директоркою Організації.

Відповідальність за впровадження цього Гендерного плану дій покладається на Виконавчого директора. Кожен співробітник та партнер Організації несе відповідальність за дотримання принципів та виконання заходів, визначених у цьому плані, у межах своїх повноважень та обов'язків.

Перегляд та оновлення Плану здійснюватиметься щорічно або за потреби, з урахуванням отриманого досвіду, змін у законодавстві та стратегічних пріоритетах Організації.