

УЗАГАЛЬНЕНИЙ ДОКУМЕНТ

з гендерних питань для операторів
протимінної діяльності в Україні

ЗМІСТ

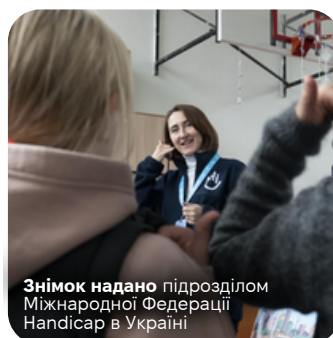
01| Вступ

02| Міжнародні правові рамки щодо гендерної рівності у сфері протимінної діяльності

03| Правові основи забезпечення гендерної рівності у сфері протимінної діяльності в Україні

04| Основні гайдлайни для інтеграції гендерних перспектив у протимінну діяльність, включаючи перелік релевантних досліджень

05| Ключові принципи для стейкхолдерів протимінної діяльності у забезпеченні гендерної чутливості



ВСТУП

За період повномасштабної збройної агресії проти України суттєво збільшилися площі територій, забруднених вибухонебезпечними предметами. Сектор протимінної діяльності в Україні продовжує формуватись і активно розвиватись. Це підкреслює необхідність підвищення ефективності протимінної діяльності з урахуванням усіх аспектів та викликів цієї сфери, включаючи забезпечення гендерної інклюзивності.



Наразі професійна сфера протимінної діяльності здебільшого не асоціюється з жінками, і кількість представниць жіночої статі в цій галузі є в певній мірі обмеженою, що призводить до гендерного дисбалансу як у світі загалом, так і в Україні.

Проте, в останні роки **Україна демонструє позитивні зрушення: частка жінок серед усіх державних і недержавних операторів наразі становить близько 30%.**

Це досягнення є важливим кроком у рамках порядку денного «Жінки, мир і безпека», який сприяє рівним можливостям у миротворчій та безпековій діяльності.

Питання гендерної рівності та інклюзивності в протимінній діяльності в Україні лише починають обговорюватись, переважно на рівні окремих міжнародних операторів, які впроваджують свій західний досвід в українських програмах. Проте такі ініціативи мають локальний характер і не поширюються на національний рівень.

Відповідно до положень Національної стратегії протимінної діяльності на період до 2033 року, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України

від 28 червня 2024 року № 616-р,
(далі – Національна стратегія)

жінки входять до складу окремих соціальних груп, які становлять особливий інтерес для держави в контексті їхнього професійного залучення до протимінної діяльності.

Більше того, окремі завдання та заходи Операційного плану заходів на 2024 – 2026 роки, розроблений у межах реалізації Національної стратегії, затвердженого зазначеним вище розпорядженням Кабінету Міністрів України (далі – Операційний план), **передбачають збільшення відсотка жінок, залучених до виконання робіт у сфері протимінної діяльності** (зокрема заходи 8, 9 та 12 завдання 6). Це обумовлено трьома ключовими чинниками:



01| Залучення жінок до сфери протимінної діяльності, сприяє їхній особистій та професійній реалізації, підвищенню їх соціальної захищеності, інтеграції до суспільства, а також інклюзивності самої професійної сфери.

02| Кількість фахівців у сфері протимінної діяльності та наявні можливості їхньої підготовки **не відповідають масштабу викликів**

03| Врахування гендерних аспектів та різноманіття у протимінній діяльності **сприятиме підвищенню її результативності та ефективності**

Однак, важливо не тільки працювати над залученням жінок до цієї сфери, але й створювати належні та інклюзивні умови для представників усіх статей, які вже працюють у протимінній діяльності.



Знімок надано представництвом
"ХАЛО ТРАСТ в Україні"

З метою вирішення окресленого питання та просування гендерної рівності в секторі протимінної діяльності, Міністерство економіки, довкілля та сільського господарства України, ОБСЄ за сприяння Європейського Союзу, Офіс протимінної діяльності при Міністерстві економіки України, та за експертної підтримки Ініціативної групи "Гендерні аспекти у протимінній діяльності в Україні" сформували цей Узагальнений документ з гендерних питань для операторів протимінної діяльності в Україні.

МІЖНАРОДНІ ПРАВОВІ РАМКИ

щодо гендерної рівності у сфері
протимінної діяльності

01

Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок - CEDAW (1979):

Вимагає від держав-учасниць викорінювати дискримінацію щодо жінок у всіх сферах життя, забезпечувати рівні права у політичному, соціальному, економічному та культурному житті

02

Цілі Сталого Розвитку (2015):

Містить ціль №5 "Гендерна рівність", яка передбачає досягнення гендерної рівності і розширення прав і можливостей усіх жінок і дівчат

03

Резолюція 1325 Ради Безпеки ООН (2000):

Ця резолюція зосереджує увагу на впливі збройних конфліктів на жінок та необхідності їх залучення у процеси забезпечення миру та безпеки, включно з діяльністю, включно з протимінною діяльністю.

04

Конвенція про заборону протипіхотних мін (Оттавська конвенція).

План дій Осло містить кілька практичних кроків для інтеграції гендерної перспективи: Найкращі практики - Дія № 3, Дія № 29, Дія № 32 та Дія № 35.

ПРАВОВІ ОСНОВИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

у сфері протимінної діяльності в Україні

01

Конституція України, прийнята та введена в дію Законом України від 28 червня 1996 року № 254к/96-ВР

Стаття 24 Основного Закону України закріплює принцип гендерної рівності та заборону привілеїв і обмежень за ознакою статі. Частина третя цієї статті безпосередньо присвячена подоланню дискримінації щодо жінок в Україні та наголошує на тому, що рівність прав жінок та чоловіків забезпечується наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній та культурній діяльності, у здобутті освіти та професійній підготовці, у праці та винагороді за неї тощо.

02

Кодекс законів про працю України, затверджений Законом Української РСР від 10 грудня 1971 року № 322-VIII

Відповідно до статті 2-1 Кодексу заборонена будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від статі та гендерної ідентичності або за іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання. Водночас, не вважаються дискримінацією у сфері праці встановлені цим Кодексом та іншими законами дії, а також обмеження прав працівників, що залежать від властивих певному виду робіт вимог чи обумовлені необхідністю посиленого соціального та правового захисту деяких категорій осіб (наприклад, пільги та гарантії для жінок, зумовлені особливостями їхньої біологічної природи, зокрема репродуктивною функцією жіночого організму).

03

Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР

Ст. 21 Закону встановлює заборону на будь-яке зниження розмірів оплати праці залежно від статі.

04

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08 вересня 2005 року № 2866-IV

Закон спрямований на забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства, ліквідацію дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України. Розділ IV Закону присвячений забезпеченню гендерної рівності в соціально-економічній сфері, зокрема під час здійснення підприємницької діяльності, працевлаштування, просування по роботі, підвищення кваліфікації та перепідготовки, укладання колективних договорів та угод, здійснення заходів соціального захисту.

05

Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06 вересня 2012 року № 5207-VI

Закон визначає механізм забезпечення запобігання та протидії дискримінації за різними ознаками, зокрема гендерною, вводить в правове поле України нормативні визначення понять "дискримінація", "пряма дискримінація", "непряма дискримінація", "позитивні дії" тощо, встановлює відповідальність за порушення законодавства про запобігання та протидію дискримінації.

Закон України «Про внесення змін до Закону України «Про рекламу» щодо протидії дискримінації за ознакою статі» від 10 вересня 2021 № 1750-IX

Закон забороняє дискримінаційну рекламу за ознакою статі, посилює відповідальність за порушення законодавства про рекламу, зокрема за висування в рекламі про вакансії (прийом на роботу) вимог за ознаками статі, стану здоров'я, інвалідності, сексуальної орієнтації, сімейного та майнового стану або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

Указ Президента України «Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 26 липня 2005 року № 1135/2005

Указ встановлює персональну відповідальність посадових осіб міністерств та інших центральних та місцевих органів виконавчої влади за невиконання покладених на них обов'язків щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Указ Президента України «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» від 30 вересня 2019 року № 722/2019

Указ проголошує необхідність забезпечення досягнення Цілей сталого розвитку України на період до 2030 року, серед яких, зокрема, і дотримання гендерної рівності, розширення прав і можливостей усіх жінок та дівчат (**ціль 5**), сприяння поступальному, всеохоплюючому та сталому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та гідній праці для всіх (**ціль 8**) та скорочення нерівності (**ціль 10**).

Указ Президента України «Про забезпечення створення безбар'єрного простору в Україні» від 03 грудня 2020 року № 533/2020

Указом надається доручення щодо затвердження Національної стратегії зі створення безбар'єрного простору в Україні, спрямованої на поширення практик інклюзії, недискримінації, упровадження принципів доступності та універсального дизайну для забезпечення рівних можливостей для всіх суспільних груп населення.

Національна стратегія із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року, схвалена розпорядження Кабінету Міністрів України від 14 квітня 2021 року № 366-р.

Стратегія спрямована на створення безбар'єрного простору для всіх громадян України, включаючи людей з інвалідністю, жінок, дітей та інших вразливих груп. Серед очікуваних результатів за Напрямом 6 Стратегії «Економічна безбар'єрність» міститься такий: працедавці не мають упереджень щодо працевлаштування працівників з таких груп, як молодь, жінки, особи похилого віку, особи з інвалідністю. Досягнення такого результату може бути забезпечено шляхом поширення практик недискримінаційних описів вакансій та вимог щодо фізичного стану, статі та віку.

Національна стратегія у сфері прав людини, затверджена Указом Президента України від 24 березня 2021 року № 119/2021

Стратегія зосереджена на розв'язанні основних системних проблем у сфері забезпечення, реалізації та захисту прав і свобод людини.

Серед стратегічних напрямів, за якими здійснюється реалізація Стратегії, зокрема виділено: запобігання та протидію дискримінації, забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків шляхом запровадження заходів щодо подолання гендерних стереотипів, створення умов для розширення економічних можливостей жінок, протидії всім формам професійної сегрегації за ознакою статі, зменшення розриву в оплаті праці жінок і чоловіків тощо.

12

Стратегія людського розвитку, затверджена Указом Президента України «Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 14 травня 2021 року «Про Стратегію людського розвитку» від 02 червня 2021 року № 225/2021

Стратегічна ціль 5 Стратегії передбачає реалізацію 3 оперативних цілей, зокрема запровадження гендерного підходу до формування законодавства; виконання міжнародних зобов'язань щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; подолання гендерних стереотипів та інших форм дискримінації.

13

Порядок проведення гендерно-правової експертизи, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 28 листопада 2018 року № 997.

Порядок запроваджує обов'язкову гендерно-правову експертизу нормативно-правових актів з метою усунення гендерної дискримінації та забезпечення рівних прав і можливостей для чоловіків та жінок.

Національна економічна стратегія на період до 2030 року, затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 03 березня 2021 року № 179.

Гендерна рівність визначається Стратегією як один із принципів економічної політики. Зменшення показника гендерного розриву в оплаті праці до 10 відсотків міститься серед цільових індикаторів Стратегії.

Концепція комунікації у сфері гендерної рівності, схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 16 вересня 2020 року № 1128-р та План заходів з реалізації Концепції комунікації у сфері гендерної рівності, затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 27 січня 2023 року № 79-р.

Реалізація Концепції спрямована на створення сприятливих умов для покращення сприйняття питання гендерної рівності в суспільстві, розуміння та підтримку основних принципів рівності, популяризації серед різних цільових аудиторій нетерпимості до всіх форм дискримінації, подолання усталених стереотипів стосовно гендерних ролей, а також укорінення у суспільстві стандартів рівності прав жінок і чоловіків. План заходів з реалізації Концепції включає ряд стратегічних цілей, спрямованих на утвердження принципу гендерної рівності в соціально-економічній сфері, зокрема щодо розширення економічних прав та можливостей жінок, усунення гендерного розриву в оплаті праці та дотриманні трудових прав (стратегічна ціль 4), щодо рівної участі жінок та чоловіків у вирішенні питань подолання конфліктів і протидії безпековим викликам (стратегічна ціль 6).

План заходів з реалізації зобов'язань Уряду України, взятих в рамках міжнародної ініціативи “Партнерство Біарріц” з утвердження гендерної рівності, затверджений розпорядження Кабінету Міністрів України від 16 грудня 2020 року № 1578-р.

Відповідно до Плану заходів, Україна як учасниця «Партнерства Біарріц» взяла на себе зобов'язання в п'яти сферах:

- 1) реформування законодавства у сфері соціальних відпусток, пов'язаних із народженням дитини та доглядом за нею;
- 2) наскрізна інтеграція гендерного компоненту в освітній процес;
- 3) розвиток інклюзивного та гендерно чутливого публічного простору, дружнього до сімей з дітьми та маломобільних груп населення;
- 4) протидія домашньому та гендерно зумовленому насильству;
- 5) зменшення розриву в оплаті праці жінок і чоловіків.

Національна стратегія подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 15 вересня 2023 року № 815-р, та Операційний план заходів з реалізації у 2023 - 2025 роках Національної стратегії подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року.

Стратегія та ОП спрямовані на досягнення сталого скорочення гендерного розриву в оплаті праці (до 2030 року на 5 відсоткових пунктів порівняно з 2021 роком), зокрема, шляхом:

- збільшення кількості роботодавців, які впроваджують принцип гендерної рівності на робочому місці, у тому числі принцип рівної оплати за працю рівної цінності;
- сприяння проведенню гендерних аудитів і впровадженню роботодавцями керівництв у сфері гендерної рівності та недискримінації на робочому місці;
- забезпечення масштабної інформаційної кампанії “Звісно, зможеш” для подолання стереотипів і посилення ролі жінок у повоєнній відбудові;
- створення умов для жінок і чоловіків для здобуття освіти та вибору професії у сферах, де вони традиційно недопредставлені.

Національна стратегія протимінної діяльності на період до 2033 року, схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 28 червня 2024 року № 616-р, та Операційний план заходів з реалізації у 2022 - 2024 роках Національної стратегії протимінної діяльності на період до 2033 року.

Відповідно до положень Національної стратегії жінки належать до соціальних груп, залучення яких до професійної роботи у сфері протимінної діяльності становить державний інтерес. Забезпечення достатності людських ресурсів у сфері протимінної діяльності, зокрема шляхом залучення до професійної діяльності жінок є одним із ключових завдань, передбачених Операційним планом, та включає ряд практичних заходів, реалізація яких запланована у 2024 - 2026 роках, а саме:

- проведення інформаційно-просвітницьких кампаній серед жінок про можливості професійного долучення до протимінної діяльності (захід 8 завдання 6);
- проведення семінарів з ідентифікації та усунення бар'єрів для жінок у протимінній діяльності (захід 9 завдання 6);
- стимулювання залученості жінок до професійного розвитку та зайнятості у сфері протимінної діяльності (захід 12 завдання 6).

Методичні рекомендації щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах, затверджених наказом Мінсоцполітики від 29.01.2020 № 56.

У Методичних рекомендаціях наведено орієнтовний перелік положень, які рекомендовані для викладення в колективних договорах, угодах, щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері трудових відносин.

Методичні рекомендації щодо проведення гендерного аудиту підприємствами, установами та організаціями, затверджені наказом Міністерства фінансів України від 09.08.2021 № 448.

Методичні рекомендації встановлюють порядок проведення гендерного аудиту, спрямованого на оцінювання стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків підприємствами, установами, організаціями, виявлення існуючих проблем, визначення шляхів скорочення гендерної нерівності, а також підвищення обізнаності працівників щодо застосування комплексного гендерного підходу в їхній діяльності. Гендерний аудит рекомендується проводити підприємствам, установам, організаціям незалежно від форм власності на добровільній основі.



ОСНОВНІ ГАЙДЛАЙНИ

для інтеграції гендерних перспектив
у протимінну діяльність включаючи перелік
релевантних досліджень

МАТЕРІАЛИ, ДОСТУПНІ УКРАЇНСЬКОЮ МОВОЮ:

01

Гендерний посібник для операторів протимінної діяльності (2021)

Посібник надає рекомендації щодо інтеграції гендерних аспектів у чотири компоненти протимінної діяльності: розмінування, інформування про ризики, адвокацію та допомогу постраждалим. Розроблено в межах Програми ООН із відновлення та розбудови миру за підтримки Уряду Канади.

02

Гендерно чутливий підбір та навчання персоналу у сфері протимінної діяльності (2021)

Настанови допомагають національним органам протимінної діяльності та іншим організаціям забезпечити гендерний баланс при підборі та навчанні персоналу. Розроблено Женевським міжнародним центром з гуманітарного розмінування за підтримки Координатора проектів ОБСЄ в Україні.



Знімок надано Данською радіою
у справах біженців

Гендер і встановлення пріоритетів у сфері протимінної діяльності (2012)

Публікація розглядає важливість врахування гендерних аспектів при встановленні пріоритетів у протимінній діяльності на місцевому рівні. Розроблено Женевським міжнародним центром з гуманітарного розмінування за підтримки Координатора проектів ОБСЄ в Україні.

Чому гендерна рівність є суттєвою для гуманітарної діяльності (2017)

Посібник надає рекомендації щодо інтеграції гендерних підходів у гуманітарну діяльність, включаючи протимінну сферу. Розроблено Структурою ООН з питань гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок (ООН Жінки).



МАТЕРІАЛИ, ДОСТУПНІ АНГЛІЙСЬКОЮ МОВОЮ:

01

Ukraine: Gendered Perceptions and Participation in the Mine Action Sector (2023)

Документ зосереджується на важливості залучення жінок до сектору протимінної діяльності, досліджуючи виклики з якими стикаються жінки та чоловіки в цій сфері через опитування серед неурядових організацій. В цьому дослідженні представлені бар'єри для працевлаштування й утримання жінок та чоловіків у секторі. Розроблено Данською Радою Біженців.

02

Gender and Operational Efficiency (2023)

Це дослідження висвітлює взаємозв'язок між гендером і продуктивністю в польових ролях протимінної діяльності. Розроблено експертами Женевського міжнародного центру з гуманітарного розмінування.

03

Women in Humanitarian Mine Action: Assessing Agency in Families and Communities (2021)

Дослідження аналізує роль жінок у гуманітарній протимінній діяльності та їхній вплив на родини та громади. Розроблено Женевським міжнародним центром з гуманітарного розмінування.

04

GMAP's Checklist for Code of Conduct (2014)

Чеклист допомагає організаціям у сфері протимінної діяльності розробляти кодекси поведінки з урахуванням гендерних аспектів. Розроблено Програмою гендеру та протимінної діяльності (GMAP).

05

GMAP's Gender and Diversity Analysis Checklist (2014)

Цей чеклист сприяє інтеграції гендерного та різноманітного аналізу в програми протимінної діяльності. Розроблено Програмою гендеру та протимінної діяльності (GMAP).

06

Handover of Released Land: Common Procedures and Good Practices (2017)

Публікація описує процедури та найкращі практики передачі очищених від мін територій з урахуванням гендерних аспектів. Розроблено Женевським міжнародним центром з гуманітарного розмінування.

07

Gender and Priority Setting in Mine Action (2012)

Документ досліджує, як гендерні аспекти впливають на встановлення пріоритетів у протимінній діяльності. Розроблено Женевським міжнародним центром з гуманітарного розмінування.

08

Operational Guidance – Victim assistance responsive to gender and other diversity aspects (2010)

09

Gender and Landmines - From Concept to Practice (2008)

КЛЮЧОВІ ПРИНЦИПИ

забезпечення гендерної чутливості для стейкхолдерів протимінної діяльності

Сектор протимінної діяльності в Україні охоплює не тільки велику кількість стейкхолдерів, але й різноманіття їх типів. А саме: сертифіковані національні та міжнародні оператори протимінної діяльності, громадські організації, які, зокрема, надають допомогу постраждалим (ця діяльність не потребує сертифікації, тому такі організації не вважаються операторами протимінної діяльності).



Знімок надано Швейцарським фондом протимінної діяльності

До ключових стейкхолдерів також належать центральні органи виконавчої влади та їх структурні департаменти/підрозділи, які ведуть координуючу діяльність сектору протимінної діяльності (Секретаріат Національного органу протимінної діяльності, Міністерство Оборони, Міністерство Економіки, Міністерство у справах Ветеранів та багато інших). До окремої категорії належать державні структури, які займаються протимінною діяльністю, зокрема, оперативним розмінуванням: ДСНС, ДССТ, Національна поліція.

Таким чином, для більш ефективного визначення ключових принципів забезпечення гендерної чутливості у протимінній діяльності, серед акторів протимінної діяльності можна виділити дві категорії: оператори протимінної діяльності та координуючі органи влади.

Для більш ефективного визначення ключових принципів для акторів протимінної діяльності у забезпеченні гендерної чутливості виділемо дві категорії:

- оператори протимінної діяльності
- координуючі органи влади



Знімок надано представництвом "ХАЛО ТРАСТ в Україні"

ВАЖЛИВІ АСПЕКТИ ДЛЯ ОПЕРАТОРІВ ПРОТИМІННОЇ ДІЯЛЬНОСТІ:

- 01| Оцінка поточних зусиль:** рекомендується провести аналіз існуючих зусиль щодо залучення жінок до діяльності операторів протимінної діяльності та створення гендерно збалансованих груп

- 02| Підбір персоналу та навчання:** рекомендується розробити механізми для забезпечення гендерної збалансованості при наборі персоналу, включаючи впровадження політики, яка сприяє залученню жінок до операційних і керівних посад. У разі значного гендерного дисбалансу, варто запровадити спеціальні програми підготовки для жінок за різними напрямками: INRM, НТО, ТО, очищення територій та допомога постраждалим. Більш того, позитивними практиками є інтеграція гендерної складової в існуючі навчальні програми для персоналу.

- 03| Умови праці:** забезпечити рівні умови праці для чоловіків і жінок, включаючи доступ до гнучких графіків роботи, особливо для працівників, які поєднують професійну діяльність із сімейними обов'язками, а також забезпечити соціальну підтримку.

- 04| Обмін досвідом:** брати активну участь в обміні досвідом та кращими практиками щодо забезпечення гендерної рівності між операторами протимінної діяльності, зокрема через координаційну платформу гендерних зусиль в протимінній діяльності в Україні – Ініціативна група "Гендерні аспекти в протимінній діяльності в Україні".

ВАЖЛИВІ АСПЕКТИ ДЛЯ КЕРУЮЧИХ ОРГАНІВ У СФЕРІ ПРОТИМІННОЇ ДІЯЛЬНОСТІ:

- 01| Ресурсна підтримка:** рекомендується створити можливості для забезпечення доступу операторів протимінної діяльності і громадських організацій до необхідних ресурсів (освітніх, технічних, інформаційних, тощо) для впровадження заходів із ліквідації дискримінації та забезпеченню рівних прав і можливостей.

- 02| Координація:** рекомендовано посилити координацію зусиль пов'язаних з впровадженням заходів із ліквідації дискримінації та забезпеченню рівних прав та можливостей у сфері протимінної діяльності зокрема шляхом моніторингу діючих ініціатив та проєктів, для уникнення дублювання зусиль.

- 03| Навчання та підвищення обізнаності:** рекомендується налагодити розробку та впровадження операторами протимінної діяльності професійних курсів для жінок у сфері ПМД.

- 04| Законодавство:** рекомендується підтримувати та просувати законодавчі ініціативи щодо впровадження заходів із ліквідації дискримінації та забезпеченні рівних прав та можливостей.

Запровадження гендерного підходу у сфері протимінної діяльності є важливим кроком на шляху до забезпечення рівності, підвищення ефективності та забезпеченні сталого розвитку.



Впроваджуючи вищезазначені рекомендації, оператори та державні органи зможуть підвищити залученість жінок до протимінної діяльності, покращити умови праці та забезпечити більш ефективну співпрацю на місцевому, національному та міжнародному рівнях. Водночас важливо, щоб ці ініціативи реалізовувалися систематично, враховуючи потреби та інтереси всіх сторін.



