



ЖИТОМИР

Житомирська міська рада
Управління у справах сім'ї, молоді та спорту
Житомирська обласна молодіжна
громадська організація «Паритет»

ГЕНДЕР ІНСТРУМЕНТИ ДІЯЛЬНОСТІ

ДЛЯ ПОСАДОВИХ ОСІБ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ



МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ
(ПОСІБНИК)

ЗМІСТ

<i>Вступ</i>	4
<i>Реформа децентралізації крізь гендерну оптику</i>	5
<i>Стратегічна та програмна діяльність ОМС: гендерний вимір</i>	6
<i>Механізм забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на національному та місцевому рівнях</i>	7
<i>Європейська Хартія рівності: кроки до впровадження</i>	11
<i>Інструментарій вимірювання стану гендерної рівності</i>	13
<i>Комунікаційна складова гендерної політики на місцевому рівні</i>	15
<i>Гендерні аспекти партисипативних практик</i>	18
<i>Методичні аспекти підготовки гендерного портрету громади</i>	20
<i>Врахування гендерної складової при розробленні програм та заходів</i>	21
<i>Гендерночутливі послуги</i>	23
<i>Гендерні аспекти діяльності ОМС в умовах COVID-19</i>	25
<i>Висновки та рекомендації</i>	28
<i>Список використаної та рекомендованої літератури</i>	29
<i>Додатки</i>	32
<i>А. Словник термінів</i>	32
<i>Б. Національне законодавство щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків</i>	35
<i>В. Орієнтовний зміст гендерного портрета/гендерного профілю громади</i>	37
<i>Г. Інформація про нормативно-розпорядчі акти Житомирської міської ради, що включають гендерну складову, прийняті у 2018-2020 роках</i>	39
<i>Д. Гендерні аспекти управління громадою (на рівні структури управління)</i>	41
<i>Е. Орієнтовна схема проведення аналізу місцевої цільової програми щодо наявності гендерної складової</i>	42
<i>Є. Інформація про включення гендерної складової до місцевих цільових програм Житомирської міської ОТГ</i>	43

Вступ

У період реформи децентралізації важливим є покращення можливостей публічного управління, які полягають у пошуку нових технологій щодо підвищення якості життя жінок і чоловіків, підвищення ефективності використання фінансових ресурсів об'єднаних територіальних громад. Одним із дієвих інструментів в означеному контексті є гендерний підхід.

Метою політики забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків є запобігання дискримінації за ознакою статі в економічній, політичній, освітній, культурній, будь-якій іншій сфері суспільного життя. Тому досягнення гендерної рівності потребує змін не лише законодавчих і політичних, а, першочергово, розуміння практичних аспектів упровадження гендерного підходу на національному, регіональному та місцевому рівнях, що вимагає скоординованої діяльності органів влади, місцевого самоврядування та громадянського суспільства. Важливе значення має вдосконалення системи статистики, в тому числі муніципальної; більш широке залучення засобів масової інформації до висвітлення гендерних проблем; формування загальної гендерної культури населення. Гендерний розвиток – це повільний процес, оскільки потребує зміни свідомості, й відповідно, змінює суспільство на макро- та на мікрорівнях. Ефективність використання різних видів ресурсів громади, якість управлінської діяльності в цілому залежить від факторів професійної компетентності фахівців органу місцевого самоврядування, соціальної мобілізації різних категорій населення з урахуванням статі, віку, соціальних чинників, а також ефективного використання коштів. Отже, застосування гендерного підходу в управлінській діяльності значно посилює її ефективність.

26 червня 2018 року Житомирська міська рада прийняла рішення «Про приєднання до Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад». Тому діяльність Житомирської міської ради відбувається з урахуванням напрямів, визначених Європейською Хартією, зокрема, демократична підзвітність, політична участь, загальні рамки рівності, роль роботодавця, державні закупівлі та контракти, роль у наданні послуг, планування та сталий розвиток, роль регулюючого органу та міжнародне співробітництво. Імплементация Хартії передбачає включення гендерної складової до місцевих цільових програм з метою надання якісних послуг жінкам і чоловікам та /або їх групам на основі практичних та стратегічних гендерних потреб у різних сферах життєдіяльності громади.

Методичні рекомендації містять опис врахування гендерного підходу в управлінській діяльності, зокрема, стратегуванні, програмуванні, створенні та забезпеченні діяльності інституційного механізму, імплементации Європейської Хартії рівності, комунікаційній складовій, механізмах залучення громадян, зборі статистики, організації та наданні послуг загалом та в умовах COVID-19.

Метою видання є створення комплексного і системного бачення сутності гендерного підходу в управлінні та надання детальних рекомендацій щодо методики його реалізації у практичній діяльності посадових осіб місцевого самоврядування.

Реформа децентралізації крізь гендерну оптику

Нові завдання щодо розвитку територіальних громад в період децентралізації, передачі повноважень та фінансів від державної влади якнайближче до людей – органам місцевого самоврядування, потребують сучасних підходів у їхній діяльності.

Такими управлінськими інноваціями на рівні громад є застосування комплексного гендерного підходу та гендерно орієнтованого бюджетування. Комплексний гендерний підхід «передбачає оцінювання того, які наслідки матиме для жінок та чоловіків здійснення будь-якого планового заходу, включаючи впровадження законодавства, стратегічної політики й програм у всі сфери й на всіх рівнях» [12, с.223]. Його цінність полягає в тому, що гендерна рівність не розглядається як окреме питання, а стає наскрізною складовою всіх напрямів політики та програм.

Застосування комплексного гендерного підходу до бюджетного процесу називається гендерно орієнтованим бюджетуванням. Ця інноваційна технологія щодо підвищення ефективності використання фінансових ресурсів є актуальною для об'єднаних територіальних громад.

Політика громад має бути орієнтованою на конкретну людину, тому важливо розуміти, що групи населення різняться, і ця різниця впливає на багато чинників у громаді. Ключовими поняттями у сфері децентралізації стають наступні: потреби, послуги, якість та вартість. Стосовно визначення пріоритетів у діяльності органів самоврядування важливо знати, по-перше, чи представлено різний досвід на рівні прийняття рішень, та, по-друге, чи мають жінки і чоловіки доступ до ресурсів та можливості їх використовувати. Отже, з точки зору прийняття рішень представництво жінок і чоловіків має значення [2].

Традиційно поняття «ресурси громади» трактується як економічні – сукупність окремих елементів, що прямо чи опосередковано беруть участь у процесі виробництва або надання послуг; владні – фундаментальне джерело управління; соціальні, в тому числі соціальна мобілізація (метод соціальної мобілізації є об'єднанням зусиль громади, яка активно долучається до безпосередньої участі у вирішенні власних проблем, бере на себе ініціативу, що є запорукою сталого розвитку громади), та об'єктні. Чітке розуміння сутності ресурсного потенціалу громади та можливостей його ефективного використання на основі гендерного підходу значною мірою підвищить ефективність діяльності органу місцевого самоврядування [6].

Отже, гендерна складова в управлінській діяльності в період реформи децентралізації полягає в наступних чинниках: збільшенні впливу людей (жінок і чоловіків та/або їх груп) на процес прийняття рішень для розвитку громади; рівному доступі жінок і чоловіків та/або їх груп до ресурсів громади; можливості самореалізації жінок і чоловіків та/або їх груп в управлінській та політичній сферах; створенні сприятливих умов для участі жінок і чоловіків та/або їх груп у громадському житті; створенні середовища для розвитку та реалізації професійного потенціалу жінок і чоловіків у всій їх різноманітності.

Стратегічна та програмна діяльність ОМС: гендерний вимір

Діяльність органів місцевого самоврядування спрямована на задоволення суспільних потреб громадян і пов'язана з отриманням ними необхідних освітніх, культурних, соціальних та інших послуг, які здебільшого орієнтовані на «середньостатистичних» мешканців громади. Гендерний підхід допомагає ідентифікувати потреби жінок і чоловіків та/або їх груп і забезпечити для них рівний доступ до суспільних благ. Гендерна рівність стосується усіх сфер життя: політичного, економічного, культурного та соціального розвитку. Відповідно, питання рівності й недискримінації – обов'язкова складова стратегічних та програмних документів громади.

Це важливо, адже гендерний підхід дозволяє вдосконалити місцеві цільові програми, аби вони відповідали потребам жінок та чоловіків у різних сферах, розширює можливості управління загалом та бюджетування зокрема.

Не менш важливо забезпечити системність та послідовність включення гендерної складової від основних засадничих документів громади до окремих цільових галузевих програм, проєктів, заходів. Адже принципи гендерної рівності, закладені в стратегічне бачення розвитку громади, відповідно відобразяться в завданнях, операційних цілях, проєктах в окремих галузях.

Житомирська міська рада має низку практичних напрацювань стосовно включення гендерної складової до програмних документів, зокрема:

- гендерну складову інтегровано в окремі пункти Статуту Житомирської міської об'єднаної територіальної громади (рішення ЖМР від 23.04.2019 №1387);
- до концепції інтегрованого розвитку м. Житомира до 2030 р., гендерна складова в документі відображена на різних рівнях: від візії, принципів та завдань до операційних цілей та конкретних проєктів (рішення ЖМР від 07.02.2019 №1359) [10];
- програма соціально-економічного розвитку містить окремий розділ щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (рішення ЖМР від 18.12.2019 №1713);
- п'ять міських цільових програм містять гендерну складову: розвитку позашкільної освіти за місцем проживання; розвитку фізичної культури та спорту, програма відпочинку та оздоровлення дітей, програма забезпечення зберігання документів для соціально-правового захисту громадян у Житомирській міській об'єднаній територіальній громаді на 2020-2024 р., а також програма « Житомирська міська ОТГ – територія рівних можливостей» на 2020-2025 роки.

З 2008 року Житомирська міська рада має досвід збору та використання статистичних даних, розділених за статтю. Видано два аналітичні дослідження «Гендерне обличчя Житомира: вчора, сьогодні, завтра» та окремі публікації спільно з Головним управлінням статистики в Житомирській області, що дає можливість не лише визначити актуальність та проблематику за окремими цільовими групами, а й простежити динаміку багатьох гендерних процесів у короткостроковій, середньостроковій та довгостроковій перспективі [1].

Механізм забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на національному та місцевому рівнях

Національний інституційний механізм забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків утворює система органів державної влади, місцевого самоврядування, установ та закладів, що реалізують гендерну політику. На сьогодні в Україні сформовано основні складові відповідного інституційного механізму публічного управління.

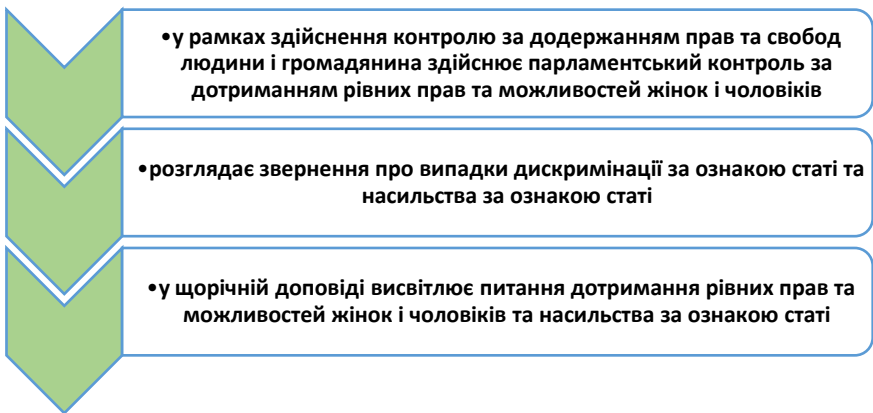
У статті 7 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» визначено органи, установи й організації, які мають повноваження щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та складають інституційний механізм забезпечення гендерної рівності:



У Верховній Раді України функціонує Підкомітет з питань гендерної рівності і недискримінації Комітету Верховної Ради України з питань прав людини, національних меншин і міжнародних відносин.

У грудні 2014 року у Верховній Раді України утворилося Міжфракційне депутатське об'єднання «Рівні можливості» для підтримки гендерної рівності та покращення становища жінок у суспільстві, об'єднання зусиль законодавчої і виконавчої влади та громадського сектору щодо захисту прав жінок, створення рівних можливостей на практиці у громадсько-політичній, культурній діяльності, у здобутті освіти, професії, у праці і винагороді за неї, сприяння процесу адаптації законодавства України, що стосується захисту прав жінки і створення рівних можливостей до законодавства Європейського Союзу. У 9 скликанні Верховної Ради України міжфракційне об'єднання «Рівні можливості» збережено, воно продовжує активно працювати.

Уповноважений ВРУ з прав людини у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків виконує наступні функції:



У системі органів виконавчої влади вищим органом у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків є Кабінет Міністрів України. Розпорядженням КМУ від 14 лютого 2018 року № 90-р призначено урядового уповноваженого, на якого покладено функцію з організації здійснення КМУ повноважень у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства [24].

Міністерство соціальної політики України у структурі інституційного механізму формування та реалізації гендерної політики відіграє роль спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та

можливостей жінок і чоловіків, воно забезпечує формування та реалізацію державної політики в означеній сфері [22].

У статті 12 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» міститься норма, яка вказує, що формування та реалізація гендерної політики в органах виконавчої влади та місцевого самоврядування забезпечується діяльністю наступних складових: уповноважених осіб (координаторів); радників з гендерних питань; консультативно-дорадчих органів; відповідальних структурних підрозділів [15].

Прикладом побудови механізму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на місцевому рівні може слугувати інституційний механізм Житомирської міської ОТГ: до повноважень одного із заступників міського голови з питань діяльності виконавчих органів ради входить координація діяльності з упровадження гендерної політики; забезпечено роботу відповідної міської міжвідомчої комісії; спеціально уповноваженим органом визначено управління у справах сім'ї, молоді та спорту, яке тісно співпрацює з організаціями громадянського суспільства; у грудні 2017 року утворилася депутатська група «Рівні можливості», а в 2018 році у виконавчих органах міської ради призначено відповідальних осіб за питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків із внесенням означених функцій до посадових інструкцій.

Здійснюється системна діяльність щодо підвищення рівня компетентності посадових осіб ОМС та включення гендерної складової в роботу. Спільно з експертами розроблено спеціальні навчальні програми, методичні посібники та інші інформаційно-просвітницькі матеріали.

Побудова механізму для кожної ОТГ індивідуальний процес, можуть бути визначені основні складові, однак кожна громада має виходити із своїх можливостей та потреб, головною вимогою є злагоджена робота його складових та поступальний рух відповідно до стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у громаді. Гендерні аспекти управління громадою (на рівні структури управління) подано у додатку Д.



Європейська Хартія рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад: кроки до впровадження

Європейська Хартія рівності жінок та чоловіків у житті місцевих громад розроблена Радою європейських муніципалітетів та регіонів (РЄМР) за підтримки Європейської Комісії й запроваджена в 2006 році.

Розроблення Хартії стало результатом більше ніж 30-річної роботи РЄМР з метою просування гендерної рівності. У 2004 році за підтримки Європейської Комісії РЄМР розробила портрет віртуального міста «Місто рівності», в якому містилися приклади кращих практик європейських міст та громад. Отже, на основі зібраних прикладів було розроблено Європейську Хартію рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад – документ, який пропонують підписати місцевій владі, щоб взяти на себе публічне зобов'язання щодо забезпечення гендерної рівності на місцевому рівні.

Частина I Хартії містить шість базових принципів: рівність між жінками та чоловіками є фундаментальним правом; для забезпечення рівності жінок і чоловіків, слід протидіяти різноманітним формам дискримінації та зневаги; збалансована участь жінок і чоловіків у прийнятті рішень є передумовою демократичного суспільства; викорінення стереотипів є основоположним для досягнення рівності між жінками і чоловіками; для досягнення рівності необхідно інтегрувати гендерну складову до усіх видів діяльності місцевих органів самоврядування; необхідними інструментами для досягнення рівності жінок і чоловіків мають бути плани дій з відповідним фінансуванням.

Частина II описує конкретні кроки, які мають виконувати підписанти для реалізації положень Хартії. Зокрема, основні кроки стосовно розроблення плану дій для просування рівності, який містить визначення цілей, пріоритетів, заходів та ресурсів. Підкреслюється необхідність включення відповідної системи моніторингу й оцінки виконання положень Хартії.

Частина III репрезентує тридцять статей, об'єднаних за тематичним принципом, які спрямовані на різноманітні компетенції місцевих та регіональних органів влади й самоврядування – від надання послуг до партнерства та рівної участі у прийнятті політичних рішень [5].

Для кожної громади важливо усвідомити власний внесок і власну відповідальність щодо гендерних перетворень. Підписання Хартії – важливе і відповідальне рішення, яке водночас демонструє наміри і засвідчує зобов'язання

практичного впровадження змін, що, в свою чергу, потребує розуміння становища жінок і чоловіків у певному соціокультурному середовищі, врахування в управлінській чи проєктній роботі практичних і стратегічних потреб осіб різної статі, гендерночутливу поведінку та відмову від упереджень, критичне ставлення до гендерних стереотипів, що забезпечуватиме вирішення проблем та суспільні зміни в інтересах жінок і чоловіків громади та/або їх груп.

Станом на 01.08.2020 підписантами Хартії є 1801 громада з 36 країн Європи.

З 2017 року в Україні до Хартії приєдналося 34 органи місцевого самоврядування (станом на 01.08.2020 року вони з'явилися на мапі РЕМР).

Національним координатором з приєднання до Хартії є Асоціація міст України, яка акумулює інформацію та направляє документи підписантів до СЕМР для реєстрації.

Житомир став другим містом в Україні після Вінниці, яке приєдналося до Європейської Хартії рівності жінок та чоловіків у житті місцевих громад відповідно до рішення Житомирської міської ради від 26 червня 2018 року №1063 [28].

У рамках виконання зобов'язань після приєднання до Хартії затверджено концепцію цільової соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей Житомирської міської ради «Про затвердження концепції цільової соціальної програми «Житомирська міська ОТГ – територія рівних можливостей» на 2020-2025 роки» від 07.02.2019 №1331. На основі концепції розроблено та затверджено цільову соціальну програму «Житомирська міська ОТГ – територія рівних можливостей» на 2020-2025 роки (рішення Житомирської міської ради «Про затвердження цільової соціальної програми «Житомирська міська ОТГ – територія рівних можливостей» на 2020-2025 роки» від 18.12.2019 №1688).

Відповідно до доручення заступника міського голови з питань діяльності виконавчих органів ради від 19.11.2018 року №171/Д визначено відповідальних за питання забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у виконавчих органах ради та внесено відповідні зміни до посадових інструкцій.

Видано доручення заступника міського голови з питань діяльності виконавчих органів ради від 13.07.2020 №34/3175 щодо проведення гендерного аналізу діючих міських цільових програм та включення гендерної складової до проєктів міських цільових програм, які розробляються у 2020 році (Додаток Е).

Інструментарій вимірювання стану гендерної рівності

Національним Демократичним Інститутом (NDI) розроблено інструмент самооцінки стану гендерної рівності в громаді (Інструментарій), який завдяки гнучкості та комплексності підходу допомагає не лише здійснювати оцінювання, а й надає рекомендації щодо розробки плану дій, що формується індивідуально для кожної громади із урахуванням її демографічної, соціально-економічної, ресурсної специфіки.

Інструментарій створений на основі індикаторів оцінювання виконання Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад і включає автоматизовані карту оцінки стану рівності в громаді та інструмент розробки плану дій щодо просування гендерної рівності. Запропонована карта оцінки гендерної рівності адаптована до українських реалій та містить сім наскрізних індексів (методологія SEMR включає 76 індикаторів), які охоплюють міжгалузеві питання й вимірюють прогрес гендерної рівності в цілому: 1) удосконалення інституційних механізмів і нормативно-правового забезпечення реалізації політики гендерної рівності; 2) врахування гендерних потреб на кожному етапі розробки місцевої політики; 3) забезпечення збору даних, розподілених за статтю; 4) підвищення рівня кваліфікації представників органів місцевого самоврядування та зацікавлених сторін з питань реалізації гендерної політики; 5) проведення інформаційно-просвітницьких кампаній з питань гендерної рівності; 6) запровадження конкретних заходів для забезпечення гендерної рівності у виконавчих органах ОМС та комунальних установах; 7) надання гендерночутливих послуг.

Кожний з семи індексів інструментарію дає уявлення про готовність та спроможність громади до просування гендерної рівності на різних рівнях, а в комплексі – це горизонтальний зріз поточної ситуації і відправні точки для формування плану дій. Інструментарій містить пояснення до кожного індексу, перелік статей Хартії, які охоплює індекс, норми українського та міжнародного законодавства, а також кращі практики.

Перший індекс розкриває, наскільки місцева влада готова до впровадження гендерної політики формально та неформально, зокрема, чи сформовано місцевий механізм і як він виглядає, чи прийнято відповідні розпорядчі акти, що забезпечують реалізацію гендерної політики, чи запроваджуються елементи гендерно орієнтованого бюджетування.

Другий індекс дає можливість простежити, чи враховуються і якою мірою гендерні потреби на етапах стратегічного планування, у місцевих цільових програмах (саме через них відбувається надання послуг), а також під час моніторингу виконання програм, етапів, окремих проєктів, чи корегуються вони відповідно.

Третій індекс охоплює питання збору гендерно розділеної статистики. Для підготовки і прийняття виважених та ефективних управлінських рішень у кожній сфері, застосування гендерного підходу до бюджетного процесу, стратегічного планування, врахування потреб жителів громади, необхідно мати об'єктивні дані щодо становища жінок і чоловіків. Такі дані увиразнюють різні групи жінок і чоловіків, роблять їх видимими. Це важливо тому, що різні групи жінок і чоловіків можуть мати як спільні потреби й проблеми, так і відмінні. Жінки і чоловіки можуть виконувати як спільні

соціальні ролі, так і відмінні, що впливає на їх можливості, зайнятість, структуру часу, розподіл професійних та сімейних обов'язків, особливості дозвілля та самореалізацію в цілому, що у свою чергу визначає формування ресурсного потенціалу та економічні можливості.

Важливим є вміння інтерпретувати розподілені за статтю дані, що потребує як аналітичних здібностей, так і гендерної чутливості. Систематичний збір розподілених за статтю статистичних даних дає можливість аналізу ситуації щодо того, чи долаються гендерні розриви (дисбаланси) у різних сферах суспільного життя. На рівні громад важливо застосовувати різні інструменти збору даних для аналізу ситуації.

Четвертий індекс допомагає проаналізувати ситуацію стосовно організації, шляхів та форм підвищення рівня компетентності представників органу місцевого самоврядування й інших зацікавлених сторін з питань гендерної політики як за рахунок власних ресурсів, так і за рахунок залучених джерел.

П'ятий індекс допомагає оцінити наявність різних форм інформаційно-просвітницької роботи з урахуванням різних цільових аудиторій та релевантних для них джерел поширення інформації.

Шостий індекс стосується наявності у громаді практик щодо забезпечення гендерної рівності на рівні органу місцевого самоврядування та комунальних установ, а також процедури у сфері зайнятості, включення жінок і чоловіків у дорадчі органи, механізми протидії домашньому насильству й дискримінації за ознакою статі. Це можуть бути розроблення методик, проведення гендерних аудитів, створення притулків, мобільних груп, розроблення алгоритмів реагування, аналіз представництва та розроблення механізмів дотримання гендерного балансу тощо.

Сьомий індекс пропонує перелік індикаторів для оцінки гендерної складової у наданні послуг у різних сферах, а також заходи для покращення ситуації. Структурно враховує включення гендерного підходу на трьох рівнях: надавачі послуг, отримувачі та супровідна інфраструктура. Цей індекс є найбільш практикоорієнтованим і дає можливість повною мірою зрозуміти користь використання Інструментарію.

Отже, Інструментарій містить сім індексів, кожен з яких присвячений певній складовій у діяльності органу місцевого самоврядування: від процедур і політик до гендерно розділеної статистики, інформаційно-просвітницької діяльності та надання послуг. Він дозволяє органу самоврядування самостійно проводити оцінку ситуації та отримувати конкретні рекомендації для складання плану дій щодо просування гендерної рівності та його впровадження.

Після апробації в громадах проєкту «Децентралізація приносить кращі результати та ефективність (DOBRE)» Інструментарій буде запропоновано Національним Демократичним Інститутом для системного використання усім громадам України [7].

Комунікаційна складова гендерної політики на місцевому рівні

Цілі комунікації тісно пов'язані із потребою підвищення репутації органів місцевого самоврядування через чітке проголошення того, що вони роблять для надання якісних послуг мешканцям і мешканкам різного віку, стану здоров'я. Тому діяльність ОМС міцно пов'язана з комунікаційною роботою. Це значить, що необхідно через різні канали масової комунікації доводити до свідомості населення питання та проблеми різних сфер життєдіяльності громади і способи їх вирішення; популяризувати ініціативи, наводити переваги від активної участі громадськості; інформувати про наявні послуги, враховуючи актуальні для різних груп користувачів і користувачок канали комунікації, звертатися до громадськості за підтримкою.

16 вересня 2020 року Кабінет Міністрів прийняв розпорядження «Про схвалення Концепції комунікації у сфері гендерної рівності». Мета документа – покращення розуміння суті та завдань державної гендерної політики та сприйняття її як невід'ємної складової демократичної та правової держави, подолання гендерних стереотипів в суспільстві, проявів гендерно зумовленого насильства, сексизму та впровадження рівності чоловіків та жінок як стандарту для українського суспільства. Реалізація Концепції розрахована на період до 2025 року [25].

У Державній соціальній програмі забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року одним із пріоритетів визначено подолання гендерних стереотипів. Це потребує проведення спеціальних інформаційних кампаній з питань гендерної рівності.

Завдяки творчому підходу, продуманим механізмам комунікації можна створювати недорогі кампанії з вражаючими результатами, тому розробка комунікаційних стратегій та планів – це перевага не лише великих організацій, а радше усвідомлений компонент роботи установи чи організації, незалежно від величини та місця її розташування. За масштабами комунікаційні кампанії можуть бути різним: поширюватися на все населення громади або концентруватися на невеликій групі громадськості.

Комунікаційна кампанія – це організована система тематичних заходів, що охоплює певне питання чи проблему задля досягнення інформаційної мети (зміни поінформованості, ставлення, мотивації чи практик цільової аудиторії) протягом визначеного періоду часу.

Мета комунікаційної кампанії може бути наступна:

- ✓ привернути увагу суспільства до проблеми (у нашому випадку – гендерних проблем);
- ✓ підвищити рівень поінформованості населення (з гендерних питань);
- ✓ вплинути на погляди і ставлення громадськості до проблеми;
- ✓ продемонструвати чи проілюструвати досвід діяльності (наприклад, щодо протидії гендерним стереотипам або поінформувати про успішні приклади зміни ситуації);

- ✓ розширити коло прибічників та активізувати їхню участь у розв'язанні проблеми;
- ✓ відкоригувати, піднести імідж, зміцнити репутацію організації (зокрема, міської ради, комунальних установ тощо).

Перед визначенням цілей комунікації необхідно провести ретельний аналіз існуючого стану комунікації з основними цільовими аудиторіями. Оскільки у даному випадку ми маємо справу із ступенем поінформованості/непоінформованості, ставленням, поведінкою та установками представників цільових аудиторій. Також варто враховувати вплив соціальних норм, що регулюють поведінку людей, діяльність суспільних інституцій та їхню взаємодію.

Цільова аудиторія – це група людей, визначена за певними ознаками, на яку планується вплинути за допомогою комунікаційної (інформаційно-роз'яснювальної) роботи.

Сегментація аудиторій:

- **Первинна** аудиторія – особа (група осіб), поведінку якої (яких) ми хочемо змінити.
- **Вторинна** аудиторія – особи, які можуть вплинути на рішення первинної аудиторії щодо прийняття або відторгнення поведінки, яка пропонується комунікаційною програмою.
- **Третинна** аудиторія – особи (організації), які впливають на поведінку великих груп людей (це лідери громадської думки: письменники, спортсмени, художники, артисти, культурні діячі та інші. Варто зауважити, що залежно від масштабу комунікаційної кампанії та цілей, третинну цільову аудиторію можуть представляти місцеві жителі, які мають хорошу репутацію та є авторитетні серед населення).

За якими параметрами ми найчастіше визначаємо цільову групу? За потребами? Проблемами? Соціальним статусом? Віком? Статтю? Національністю? Станом здоров'я? Місцем проживання чи іншими факторами? Для більш ефективної роботи варто враховувати комбінації кількох факторів. І чим краще ми знаємо потреби й інтереси цільової групи (цільових груп), тим більш ефективну діяльність можна спланувати та впровадити. Ті, хто працює у сфері місцевого самоврядування, мають розуміти, що вони самі – це не їхня цільова аудиторія, тому інтереси і потреби цільових груп треба вивчати. Часто послуги і програми реалізуються не стільки з перспективи, що необхідно цільовій групі, скільки з точки зору того, що надавачі та організація можуть запропонувати цільовій групі. Доцільно зважати на наступне: представники/представниці яких соціальних груп не можуть скористатися освітніми чи культурними послугами, що декларуються як для всіх, і чому? Які причини: час, тривалість, графік, контент пропонованих сервісів? Хто основний користувач послуг? Як залучити до отримання послуг найменш представлені категорії жінок і чоловіків? Які канали комунікації обрати?

Варто пам'ятати, що люди, які представляють цільову аудиторію, перебувають на різних ступенях володіння інформацією та практиками, що пропонуються певною

комунікаційною програмою. Так, можна виділити наступні стадії: необізнані – обізнані та поінформовані – мають мотивацію до змін – випробовують зміни у поведінці – дотримуються нової поведінки. Відповідно, стратегії взаємодії мають враховувати ці особливості. Не завжди достатньо лише однієї комунікаційної кампанії, щоб пройти всі названі етапи, більш ефективним буде спланована послідовна робота.

Важливим елементом комунікації з громадськістю є **меседж** – це висновок, який робить цільова аудиторія, а не повідомлення, яке передає організація. Меседж повинен: зосереджуватися на потребах аудиторії; торкатися переконань та думок аудиторії; бути зваженим, враховувати особливості ментальності і культури; відповідати на запитання «Яким чином це стосується мене?».

Канали комунікації: як медійні (ТБ, радіо, газети, журнали, Інтернет-видання), так і засоби міжособистісної комунікації (зустрічі, групові обговорення, громадські слухання, консультації тощо), та соціальні мережі. Необхідно до початку комунікації з'ясувати:

- Які є наявні (доступні) канали?
- Які з них користуються довірою у представників цільових аудиторій?

Комунікаційні кампанії з питань гендерної рівності можуть стосуватися (але не обмежуватися) наступних тем: рівної участі жінок і чоловіків у сфері прийняття політичних рішень; неприпустимість насильства і дискримінації; нестереотипного сприйняття питання здобуття освіти дівчатами у галузях, де домінують чоловіки, і навпаки (хлопцям здобувати фах у сферах, які здебільшого представлені жінками); кампанії з формування громадської думки щодо паритетного розподілу домашньої роботи, роботи з догляду за дітьми; кампанії з подолання гендерних стереотипів у різних сферах суспільного життя (в освіті, культурі, на ринку праці, спорті тощо) та ін.

Окрім спеціально організованих кампаній з гендерної рівності, вся комунікаційна робота ОМС має бути гендерночутливою.

Упровадження гендерного підходу потребує розуміння становища жінок і чоловіків у певному соціокультурному середовищі, врахування у проєктній роботі практичних і стратегічних потреб представників різної статі, гендерночутливу поведінку та відмову від упереджень, критичне ставлення до гендерних стереотипів. Гендерні питання стосуються кожної і кожного: це збільшення тривалості життя; можливість балансу професійного та особистого життя жінок і чоловіків; участь у процесах прийняття рішень і розподілі ресурсів незалежно від статі; створення рівних умов для кар'єрного зростання; питання відповідального батьківства і материнства; партнерського розподілу сімейних обов'язків; зменшення (викорінення) насильства; формування гармонійно розвиненої особистості, вільної від стереотипних поглядів щодо ролі чоловіка і жінки в суспільстві. Тому врахування гендерного підходу у комунікаційній роботі ОМС має потенціал до вирішення проблем жінок і чоловіків у громаді, зокрема, та суспільних змін загалом.

Гендерні аспекти партисипативних практик

Демократія участі (демократія співучасті, партисипативна, партисипаторна демократія) – вид демократії, який передбачає безпосередню участь членів територіальної громади в управлінні, тобто у процесах підготовки, ухвалення управлінських рішень та контролю за їх реалізацією. В означеному контексті гендерний підхід набуває значення основоположного принципу, оскільки передбачає участь громадян – жінок і чоловіків у всій їх різноманітності.

Для ефективного управління важливим є збалансоване поєднання двох видів демократичних механізмів: опосередкована участь – представницька демократія (громадяни через свою участь у виборах комусь (особі чи органу) делегують повноваження здійснювати управління від їх імені) та безпосередня участь – демократія участі (участь в управлінні громадою не через уповноважену особу чи орган, а особисто через відповідні механізми участі).

Демократія участі базується на громадській участі членів/членкинь територіальної громади незалежно від соціальної групи, статі, інших ознак у справах своєї громади.

Виділяють три основні рівні взаємодії влади з громадськістю:

інформування	консультування	активна участь
має відбуватися за допомогою різних каналів, аби інформацію могли отримати громадяни незалежно від соціального статусу, віку, статі, інших ознак	важливо передбачити процедури залучення громадян з урахуванням їх різноманітності до консультативно-дорадчих органів або інших видів консультування	участь громадян (жінок і чоловіків) та їх об'єднань у формуванні, реалізації, експертизі, моніторингу та оцінці публічної політики. Пропозиції мають бути розглянуті та/чи враховані за певною відомою процедурою, що забезпечує зворотній зв'язок

Форми демократії участі (види/способи участі громадян в управлінні), які мають правові наслідки:

- референдуми;
- громадські ініціативи;
- збори громадян за місцем проживання;
- громадські слухання;
- органи самоорганізації населення;
- громадська експертиза;
- громадські ради;
- петиції;
- консультації з громадськістю та інші.

Під час підготовки та застосування кожного з видів означених механізмів слід враховувати гендерні підходи для забезпечення принципів недискримінації, паритетності, свободи, рівного доступу, інших принципів, що є основою демократії загалом. Адже часто певні групи недостатньо представлені або виключені з процесу участі/прийняття рішень, зокрема, жінки/чоловіки з інвалідністю, інші маломобільні групи, представники національних меншин, жінки з малолітніми дітьми, особи пенсійного віку, внутрішньо переміщені особи, інші групи.

Означені механізми місцевої демократії дають широкі можливості, особливо з урахуванням гендерних підходів до їх організації та проведення, коли гендерний компонент внесено до процедури, що, у свою чергу, позначиться на якості прийнятих рішень та доказовій і аргументативній базі для виконавчих та представницьких органів місцевого самоврядування.

Демократія участі – ключова складова системи демократичного урядування, а застосування гендерного підходу посилює вплив, формує почуття причетності (почутості), сприяє довірі, допомагає прийняти справедливі гендерночутливі рішення, які максимально задовольнятимуть членів/членкинь громади у всій їх різноманітності.

Методичні аспекти підготовки гендерного портрету громади

Формат гендерного портрету (гендерного профілю) територіальної одиниці в останні роки став поширеним в Україні, оскільки він надає можливість органам місцевого самоврядування та органам влади максимально конкретизувати поняття «населення». Інформація щодо демографічних показників, стану здоров'я, освіти, економічної діяльності, участі в прийнятті рішень, користування пільгами, громадсько-політичної активності тощо надає можливість під час розроблення місцевих цільових програм та заходів бачити конкретні цільові групи і, відповідно, ефективніше використовувати кошти місцевого бюджету.

Збір та накопичення статистичних даних, розділених за статтю, дозволяє подивитися на ситуацію з урахуванням різноманітних показників, дізнатися про реальне становище жінок і чоловіків, отримати можливість приймати рішення та здійснювати політику в інтересах різних груп жінок та чоловіків, визначити проблемні галузі або напрями, оцінити динаміку перетворень, аби впливати на задоволення практичних та стратегічних потреб як дівчат/жінок, так і хлопців/чоловіків.

Статистика, розділена за статтю, є основним інструментом гендерного інтегрування, оскільки є сталим елементом усіх різноманітних методик гендерного аналізу.

Гендерно розділена статистика важлива, оскільки дає необхідну інформацію як для кращого розуміння ситуації (може вказати на потенційно проблемні галузі та конкретні групи жінок і чоловіків), так і для виправлення дисбалансів. Означені дані відображають відмінності та нерівності у становищі жінок і чоловіків у різних сферах життя, тому розробка та використання гендерно розділених статистичних даних – відповідальна частина підготовки стратегічних документів громади, місцевих цільових програм, розробки системи їх моніторингу й оцінки, а також проведення оцінки гендерного впливу.

Головними сферами вимірювання гендерної рівності за офіційно наявною статистикою є структура населення та його зміни, шлюбний статус, народжуваність, здобуття освіти, охорона здоров'я, економічна діяльність, доходи, політичні повноваження, домашнє насильство тощо. Частина інформації акумулює Держстат, Головне управління статистики області, частина інформації наявна безпосередньо в органах державної влади та місцевого самоврядування, за потреби можна проводити додаткові дослідження, фокус-групи, анкетування тощо.

Орієнтовними етапами підготовки гендерного портрету можуть бути наступні:

- 1) підготовчий (формування технічного завдання; організація діяльності робочої групи; формування орієнтовної структури портрету);
- 2) формування аналітичної частини портрету на основі даних, розділених за статтю (збір наявних статистичних даних, проведення додаткових досліджень, обробка зібраної інформації, її рубрикація, формування аналітичних коментарів);
- 3) підготовка висновків та рекомендацій;
- 4) організація комунікаційної кампанії-презентації гендерного портрету.

За формою гендерний портрет може складатися з двох частин: обов'язкова інформація та факультативна [1]. Орієнтовний зміст гендерного портрета/гендерного профілю громади подано у додатку В.

Врахування гендерної складової при розробленні програм та заходів

Місцева цільова програма – це сукупність взаємопов'язаних завдань і заходів, визначених на основі головної мети, узгоджених за термінами виконання та ресурсним забезпеченням з усіма її виконавцями, спрямованих на розв'язання найактуальніших проблем розвитку громади або окремих галузей, реалізація яких здійснюється за кошти місцевого бюджету. Програма є інструментом змін та розвитку, вибраним з кількох варіантів як найбільш ефективний шлях досягнення результатів.

Недосконалість принципів розробки, функціонування та виконання місцевих цільових програм, спрямованих на вирішення найбільш актуальних та гострих проблем місцевого розвитку, створює прецеденти розробки неефективної політики й відповідно, неефективного використання коштів місцевого бюджету.

Найбільш поширеним ще залишається гендернонейтральний підхід в управлінській діяльності, який передбачає, що політика і відповідні програми однаковою мірою впливають на всі групи населення, а отже, вони не враховують відмінності у становищі різних груп жінок і чоловіків, їхніх статусах, потребах, пріоритетах.

Ефективність реалізації місцевої політики залежить від якнайповнішого урахування особливих та відмінних фізичних, соціальних, економічних характеристик, а також життєвого досвіду різних соціально-демографічних груп жінок і чоловіків при розробленні місцевих цільових програм та окремих проєктів і заходів.

Упровадження гендерного підходу в процеси формування місцевої політики загалом та підготовки місцевих цільових програм, зокрема, пов'язане з потребою забезпечення рівних можливостей доступу до державних гарантій для всіх громадян незалежно від статі, віку, інвалідності, місця проживання, релігійних та інших переконань, етнічного та соціального походження, сімейного та майнового стану, належності до маломобільних груп тощо.

Різний вплив реалізації місцевих програм на різні групи населення громади (за статтю, віком, сімейним станом, місцем проживання, інвалідністю, етнічним та

соціальним походженням тощо) не завжди є чітко вираженим. Саме гендерний підхід дозволяє виявити відмінності такого впливу та знайти оптимальні шляхи врахування потреб та інтересів жінок і чоловіків та/або їх груп [26].

Під час підготовки проєкту цільової програми слід посилатися на дані, розділені за статтю, що містяться в офіційній державній статистичній, фінансовій, адміністративній та інших видах звітності. Якщо дані в галузі, щодо розвитку якої розробляється програма, відсутні, необхідно вжити заходів для вдосконалення процесу збору та обробки даних, включивши означену діяльність до одного з розділів програми. Для вивчення становища жінок і чоловіків, виявлення їх потреб, інтересів, пріоритетів та проблем у різних соціальних умовах може організуватися збір даних за допомогою різних інструментів: анкетування, опитування фокус-груп тощо. Важливо також передбачити ресурси для проведення системної роботи із збору та узагальнення даних, розділених за статтю, як щодо окремої галузі, так і громади в цілому.

Розробляючи проєкт місцевої цільової програми, необхідно пам'ятати, що гендерна складова може бути представлена на різних її рівнях: відображена у назві, меті, завданнях, заходах з відповідною ресурсною підтримкою, і що дуже важливо – результативних показниках, адже це дасть змогу виміряти прогрес, провести якісний моніторинг та оцінку виконання стосовно окремих цільових груп, на які програма спрямована першочергово (додаток Е).

У серпні 2020 року було проведено моніторинг цільових програм Житомирської міської об'єднаної територіальної громади: так, 17% діючих цільових програм містять гендерну складову, що відображено на різних рівнях структури програми (додаток Є).

Інформація про нормативно-розпорядчі акти Житомирської міської ради, що включають гендерну складову, прийняті упродовж 2018-2020 років, додається (Додаток Г).

Гендерночутливі послуги на рівні громади

Права людини на безпеку, чисте довкілля, освіту, охорону здоров'я, працю, соціальний захист, отримання інших благ гарантовані Конституцією України, вони реалізуються через надання публічних послуг на місцевому рівні.

Оскільки саме послуги є «найчутливішими з боку очікувань жінок та чоловіків та/або їх груп, вивчення потреб чоловіків та жінок є важливим завданням, що дозволяє говорити не просто про «душу населення» в структурі програм, стратегій, проєктів, а побачити конкретну людину з актуалізованими потребами, і приймати рішення з метою задоволення цих потреб, підвищуючи ефективність видатків бюджету» [2].

Зауважимо, що, організація послуг має базуватися на вивченні та задоволенні практичних і стратегічних гендерних потреб. Такий підхід передбачено статтями Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад щодо надання послуг:

Стаття 13. Освіта і неперервне навчання.

Стаття 14. Охорона здоров'я.

Стаття 15. Соціальний захист.

Стаття 16. Догляд за дітьми.

Стаття 17. Догляд за іншими утриманцями.

Стаття 18. Соціальна інтеграція.

Стаття 19. Забезпечення житлом.

Стаття 20. Культура, спорт та відпочинок.

Стаття 21. Захист і безпека.

Стаття 26. Мобільність та транспорт [5].

Гендерночутлива послуга – це послуга, «зміст якої є орієнтованим на актуалізовані конкретні потреби та інтереси бенефіціарів. Також вона враховує специфічні умови їхньої життєдіяльності, попереднього досвіду споживання послуги (залучення до інтервенцій), а також різноманітні чинники, що обумовлюють її споживання» [2].

Під час організації надання послуги необхідно орієнтуватися на задоволення не лише практичних потреб громадян, але й стратегічних гендерних потреб, бо вони пов'язані із розширенням можливостей людини, змінюють її гендерні ролі, спрямовані на подолання існуючих соціальних обмежень.

Практичні гендерні потреби виникають у жінок та чоловіків, виходячи з їх соціальних ролей, що закріплюються для них суспільством (потреба у воді, в житлі, в теплі та ін.). Їх важливо розглядати у межах специфічного контексту. Так, наприклад, потреба у воді наче важлива для всіх: і жінок, і чоловіків. Але коли зникає вода в будинку, то першими будуть бити на сполох ті члени сім'ї, на яких покладено виконання репродуктивної праці: приготування, прання, прибирання. В Україні ці обов'язки у більшості випадків покладено на жінок.

Стратегічні гендерні потреби залежать від конкретних соціальних, економічних і політичних умов, в яких перебувають жінки та чоловіки. Пов'язані з розподілом праці, доступом до ресурсів і влади. Стратегічні гендерні потреби спрямовані на досягнення фактичної гендерної рівності. Важливо зазначити, що діяльність, спрямована виключно на задоволення практичних потреб не сприяє вирішенню стратегічних потреб. З іншого боку неможливо досягнути стратегічних гендерних потреб без врахування практичних потреб. Тому діяльність управлінців має бути спрямована з одного боку на виявлення практичних та стратегічних гендерних потреб різних цільових груп жінок і чоловіків, з іншого - на планування діяльності, яка була б спрямована на досягнення стратегічних гендерних потреб.

Окрім того, практики моделювання та оновлення послуг з урахуванням гендерної чутливості свідчать про те, що їхня орієнтованість на одну цільову групу покращує становище всіх жителів громади. Наприклад, інфраструктурні покращення, як-от: похилі спуски, зручна неслизька тротуарна плитка, які початково плануються для полегшення пересування маломобільних груп населення (осіб з інвалідністю, батьків із малолітніми дітьми, людей похилого віку), допомагають створити простір населеного пункту зручним і для інших груп.

Перед процесом організації послуг важливо провести гендерний аналіз для виявлення різниці/розривів у становищі та потребах жінок і чоловіків та/або їх груп. Оцінювання рівня задоволеності та потреби у послугах в громаді необхідно здійснювати постійно, що сприятиме прийняттю політичних рішень стосовно організації у громаді необхідних гендерночутливих послуг.

Під час організації або вдосконалення послуги важливо пам'ятати про гендерний підхід у наступних складових, на основі яких вона формується:

- професійна діяльність надавачів послуги;
- рівні умови для жінок і чоловіків та/або їх груп щодо отримання послуг;
- інтегрування в інфраструктуру, що супроводжує надання послуги [19].

Гендерні аспекти діяльності ОМС в умовах COVID-19

Пандемія COVID-19 вплинула на всі сфери життя суспільства. Вона стала перевіркою на готовність органів влади та органів самоврядування до швидкого реагування у нестандартних ситуаціях, в ситуаціях загрози життю та здоров'ю людей. Як кожна країна, так і муніципалітети напрацьовують практичні кейси у боротьбі з COVID-19, ефективність/неефективність яких досягається збереженням людських життів, масштабами поширення епідемії, економічним станом та ін. Від вдалого зауважування та розподілу людських, фінансових, часових, інформаційних ресурсів залежить ефективність діяльності органів влади. Тому так важливо враховувати гендерну складову при розробці заходів та програм в умовах COVID-19. Для цього необхідно послуговуватися наступними складовими:

- **Гендерна статистика.** Щоб володіти достовірною інформацією про реальний стан справ, потрібні дані. Але не просто загальні дані про кількість хворих чи померлих, про кількість безробітних і т.д., а розподілені за статтю, які дають можливість проаналізувати, які категорії громадян є більш вразливими у даній ситуації, зрозуміти, яких заходів необхідно вжити, щоб надати їм різного виду підтримки та допомоги.
- **Цільові групи.** На основі отриманих розділених за статтю даних важливо зрозуміти, що серед усіх, хто постраждав від COVID-19, є певні групи людей, які потребують більш нагальної підтримки. Розуміння того, хто є кінцевими споживачами послуг, жінки і чоловіки яких груп та якого віку, стану здоров'я та місця проживання, сфери працевлаштування та інших характеристик, дає можливість управлінцям планувати та приймати більш виважені рішення, впроваджувати гендерночутливий підхід у наданні послуг на практиці. Важливо зрозуміти, що різні явища, ситуації, процеси можуть по-різному впливати на життя різних груп жінок і чоловіків. Тому дослідження потреб цільових груп є основою для ефективного планування діяльності та впливає на якість надання послуг. Можливість отримати зворотній зв'язок від цільових груп, з якими працює окремий департамент чи управління, почасти залежить від ефективної комунікації з ними.

Слід пам'ятати про взаємозв'язок практичних і стратегічних потреб жінок і чоловіків. Так, наприклад, для задоволення практичної потреби батьків з дітьми в Італії у зв'язку із закриттям шкіл та садочків родини з дітьми отримали ваучер на 600 євро, щоб найняти няню під час карантину.

Іншими прикладами реагування на практичні потреби окремих цільових груп в Італії стало те, що самозайняті батьки, які під час карантину не могли працювати через необхідність догляду за своїми дітьми, мали можливість за цей час отримувати компенсацію в розмірі половини задекларованих ними щомісячних доходів.

Прикладами задоволення практичних потреб різних груп жінок та чоловіків у Вірменії та США, є наступні заходи:

Уряд Вірменії виділив 60 млн доларів на додаткові виплати соціальної допомоги, куди входить: 1) одноразова допомога вагітним жінкам, які не були працевлаштовані до 30 березня, та чоловікам, що втратили роботу після 13 березня, в розмірі 100 000 драм (201 дол. США); 2) одноразова допомога сім'ям з дітьми до 14 років, які постають перед труднощами через скорочення на ринку праці, звільнення офіційних працівників після 13 березня, в розмірі 100 000 драм (201 дол. США) на кожну дитину.

У Сполучених Штатах Америки усі дорослі отримали по 1200 дол., а всі діти – по 500 дол. Батьки, які доглядають за дітьми, чиї школи закрито, отримали 12 тижнів оплачуваної відпустки за сімейними обставинами, що охоплює два тижні оплачуваної відпустки через хворобу на рівні 100% заробітної плати особи, а це до 511 дол. на день. Податковий кредит отримають тимчасові працівники та самозайняті особи [29].

З метою подолання наслідків карантинних заходів, що спрямовані на запобігання поширенню COVID-19, з урахуванням потреб мешканців громади **Житомирською міською радою:**

- прийнято рішення щодо підтримки бізнесу в умовах проведення обмежувальних заходів щодо недопущення поширення коронавірусної інфекції COVID-19 на території Житомирської міської об'єднаної територіальної громади;
- зменшено ставку по єдиному податку;
- затверджено Положення про відшкодування суб'єктам господарювання сплачених відсотків за короткостроковими та середньостроковими кредитами, що залучені у банківських установах;
- звільнено орендарів на період з моменту установаження карантину і до його завершення у встановленому законом порядку від сплати за оренду нерухомого майна Житомирської міської об'єднаної територіальної громади;
- надано підтримку у вигляді безкоштовних наборів продовольчих товарів першої необхідності за рахунок місцевого бюджету громадянам, пільгових категорій (дітей-сиріт та дітей позбавлених батьківського піклування, які виховуються в сім'ях опікунів/піклувальників, сімей, які перебувають у складних життєвих обставинах, членам родин загиблих учасників АТО/ООС, сім'ям, що опинилися у важкому становищі, обумовленому інвалідністю членів сімей, багатодітним сім'ям, у яких виховується 5 і більше дітей;
- виконувалися платні індивідуальні замовлення від громадян, які належать до групи ризику на купівлю продуктів, медикаментів, надавалась допомога у сплаті комунальних послуг та поповнення мобільного рахунку.

Канали комунікації з цільовими групами. Для ефективного інформування різних цільових груп важливо розуміти, що вони читають, слухають, дивляться, де черпають інформацію. Публікація інформації виключно на публічних ресурсах органу місцевого самоврядування, зокрема на сайті, офіційній сторінці у соціальних мережах не завжди гарантують фактичну поінформованість різних груп жінок та чоловіків про можливості допомоги та підтримки. Особливо у період COVID-19 та карантинних обмежень важливо налагодити успішну комунікацію з цільовими групами, оскільки, коли є обмеження доступу до міської ради та інших структур і якщо люди вчасно не були поінформовані про подальшу форму звернення у відповідну структуру, це створює незручності та навіть конфліктні ситуації з боку отримувачів послуг. Тому важливо співставити вже наявні канали комунікації з цільовими аудиторіями як органу місцевого самоврядування, так і окремих департаментів, управлінь та ін. структур щодо відповідності потребам цільових груп та в разі потреби і можливості або переходити на нові формати спілкування, або поширювати інформацію серед своїх цільових аудиторій про відповідні інформаційні ресурси.

Спеціальні інформаційні кампанії. Розуміючи, що різні ситуації можуть по-різному впливати на різні групи жінок і чоловіків, доречно у разі потреби розробляти спеціальні інформаційні кампанії, спрямовані на конкретних людей, а не на всіх. Наприклад, усвідомлюючи, що карантинні обмеження ще більше загострили проблему домашнього насильства, потерпілими від якого є у 80% жінки і діти, є потреба розробки ефективних дій як для запобігання та подолання проблеми, так і підвищення рівня обізнаності жінок про план безпеки та телефони служб, до яких можливо звернутися у разі потреби.

Зокрема, під час карантинних обмежень Іспанський уряд ухвалив окреме положення для захисту і допомоги жертвам домашнього насильства та провів інформаційну кампанію “Ми разом з тобою. Ми разом зупинимо гендерне насильство”. Для підвищення рівня обізнаності різних груп людей: дітей, молоді, дорослого населення, людей старшого віку про засоби індивідуального захисту, про правильне носіння маски і т.д., важливою є розробка різних меседжів/ключових повідомлень до кожної з цих аудиторій.

Зворотний зв'язок (з даними, розподіленими за статтю). Під час організації заходів та наданні послуг для різних груп жінок та чоловіків з метою відстеження ефективності запропонованих сервісів важливо отримувати зворотній зв'язок від бенефіціарів. На сьогодні існують різноманітні форми та способи для збору зворотного зв'язку, але дуже важливо зауважувати стать, вік та місце проживання (наприклад, район у м. Житомирі або загалом територію Житомирської ОТГ). Використання цих питань допоможе зрозуміти, чи всі отримувачі послуг задоволені їх якістю, відповідає на питання, хто найчастіше (які категорії людей, з якого району) можуть ними скористатися. Головна ідея децентралізації – зробити послуги доступними та якісними незалежно від того, де проживає людина. А зворотній зв'язок із цільовими групами дає можливість відстежувати ці аспекти на практиці та, відповідно, покращувати ситуацію й підвищувати рівень довіри.

Висновки та рекомендації

Досвід діяльності Житомирської міської ради засвідчує, що на місцевому рівні, найбільш наближеному до цільових аудиторій, є позитивні напрацювання щодо впровадження на практичному рівні гендерних підходів до підготовки місцевих програм, реалізації гендерних бюджетних ініціатив, побудови місцевих інституційних механізмів забезпечення гендерної рівності та співпраці з інститутами громадянського суспільства.

Окрім того, є перспективи щодо покращення діяльності з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на рівні громади.

З метою удосконалення діяльності Житомирської міської ради у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків запропоновано наступні рекомендації:

- створення окремого органу виконавчої влади з реалізації державної політики у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- поширення практики призначення радників з гендерних питань на громадських засадах як на рівні міського голови, так і на рівні окремих департаментів та управлінь;
- створення експертних робочих груп з гендерних питань для розроблення проєктів міських цільових програм;
- поліпшення взаємодії органу місцевого самоврядування з державними органами влади (горизонтальний та вертикальний вимір);
- поліпшення кадрового забезпечення (через запровадження систематичного навчання посадових осіб місцевого самоврядування) з питань інтегрування гендерного підходу;
- розроблення дієвого механізму збору та використання муніципальної статистики, розділеної за статтю;
- забезпечення умов для обміну досвідом з означених питань на національному рівні;
- вивчення та адаптація на місцевому рівні кращих зарубіжних практик.

Список використаної та рекомендованої літератури.

1. Гендерне обличчя Житомира: вчора, сьогодні, завтра : аналітичне дослідження. – Житомир, 2018. 102 с.
2. Гендерно орієнтоване бюджетування для розвитку громад Навчальний курс Прометеус URL: https://courses.prometheus.org.ua/courses/course-v1:AMU+GOB101+2018_T3/about
3. Гендерна політика в системі державного управління : підручник / за заг. ред. М. М. Білинської. Запоріжжя: Друкарський світ, 2011. 132 с.
4. Гендерний профіль Житомира: довідник. Житомир, 2019. 32 с.
5. Європейська Хартія рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад. URL: http://auc.org.ua/sites/default/files/hartiya_ukr.pdf
6. Євченко С. В. Гендерні підходи як метод ресурсного менеджменту (на прикладі діяльності Житомирської міської ради). Наукові читання – 2019. Житомир: Вид-во «Житомирський національний агроєкологічний університет», 2019. Т. 3. С. 86-89.
7. Запровадження гендерно орієнтованого бюджетування в об'єднаних територіальних громадах України /підхід та досвід Національного Демократичного Інституту. Інструментарій оцінки та розвитку С. 34-53. URL: <https://50vidsotki.org.ua/wp-content/uploads/pdf/GRB-handbook.pdf>
8. Інструменти інтегрування концепції гендерної рівності в роботу органів місцевої влади. Авт.-упоряд. Н. Карбовська, Т. Литвинова. Київ: УЖФ, 2010. 116 с.
9. Конституція України від 28 червня 1996 року URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>
10. Концепція інтегрованого розвитку Житомира: рішення Житомирської міської ради від 07.02.2019 №1359 URL:https://2030.zhitomir.ua/upload/iblock/299/2992e5ed1d20ce7f45b07d373181a_b55.pdf
11. Литвинова Т. Інструменти інтегрування концепції гендерної рівності в роботу органів місцевої влади. Київ : УЖФ, 2010. 116 с.
12. Мельник Т.М. Гендер у політиці. *Основи теорії гендеру*: Навчальний посібник. Київ: «К.І.С.». 2004. С. 219 – 265
13. Перелік діючих міських цільових програм: Житомирська міська рада. URL: [http://zt-rada.gov.ua/?3398\[0\]=7217](http://zt-rada.gov.ua/?3398[0]=7217)

14. Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Указ Президента України від 26 липня 2005 року N 1135/2005. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1135/2005/print>
15. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 8 вересня 2005 року № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>
16. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 6 вересня 2012 року № 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17>
17. Про місцеве самоврядування в Україні: Закон України від 21 травня 1997 року № 280/97-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/280/97-%D0%B2%D1%80#n115>
18. Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року: Постанова КМУ від 11 квітня 2018 р. № 273. URL: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/pro-zatverdzhennya-derzhavnoyi-socialnoyi-programi-zabezpechennya-rivnih-prav-ta-mozhливостей-zhinok-i-cholovikiv-na-period-do-2021-roku>
19. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі: Наказ Міністерства фінансів України від 02.01.2019 № 1. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0001201-19>
20. Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2020 року: Розпорядження КМУ від 24 лютого 2016 р. № 113-р. URL: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/248861725>
21. 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 КМУ від 05 вересня 2018 р. № 634-р. URL: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/pro-go-planu-dij-z-vikonannya-rekomo-zhinok-do-vosmoyi-periodichnoyi-dopovidi-ukrayini-pro-vikonannya-konvenciyi-pro-likvidaciyu-vsih-form-diskriminaciyi-shchodo-zhinok-na-period-do-2021-roku>

22. Про затвердження Положення про Міністерство соціальної політики України: Постанова КМУ від 17 червня 2015 р. № 423 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/423-2015-%D0%BF>
23. Про консультативно-дорадчі органи з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання насильству в сім'ї та протидії торгівлі людьми: Постанова КМУ від 05 вересня 2007 р. № 1087. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1087-2007-%D0%BF#Text>
24. Про призначення Левченко К. Б. Урядовим уповноваженим з питань гендерної політики: Розпорядження КМУ від 14 лютого 2018 р. № 90-р. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-priznachennya-levchenko-k-b-uryadovim-upovnovazhenim-z-pitan-gendernoyi-politiki>
25. Про схвалення Концепції комунікації у сфері гендерної рівності: Розпорядження КМУ від 16 вересня 2020 р. № 1128-р. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/uryad-shvaliv-koncepciyu-komunikaciyi-u-sferi-gendernoyi-rivnosti>
26. Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів: Наказ Міністерства соціальної політики України від 7 лютого 2020 року № 86. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/RE34494.html
27. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах: Наказ Міністерства соціальної політики України від 29.01.2020 № 56. URL: <https://www.msp.gov.ua/documents/5627.html?PrintVersion>
28. Про приєднання до Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад: Рішення Житомирської міської ради від 26.06.2018 р. №1063. URL: [http://zt-rada.gov.ua/documents?4026\[0\]=5&4038\[0\]=1529967661&4039\[0\]=1530053999&page-735=1](http://zt-rada.gov.ua/documents?4026[0]=5&4038[0]=1529967661&4039[0]=1530053999&page-735=1)
29. Права жінок – під ударом пандемії. URL: <https://genderequality.kyiv.ua/women-covid19/>

Додатки

Додаток А

Словник термінів

Гендер - соціально закріплені ролі, поведінка, діяльність і характерні ознаки, які певне суспільство вважає належними для жінок/чоловіків (*наказ Міністерства соціальної політики України «Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів» від 7 лютого 2020 року № 86*).

Гендерна рівність - рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства (*закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 року № 2866-IV*).

Гендерно-правова експертиза - аналіз чинного законодавства, проектів нормативно-правових актів, результатом якого є надання висновку щодо їх відповідності принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (*закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 року № 2866-IV*).

Гендерний аналіз - вивчення відмінностей між жінками та чоловіками в умовах, потребах, рівнях участі, доступу до ресурсів та управління ними, повноваженнях у прийнятті рішень тощо, зумовлених усталеними в суспільстві гендерними ролями (нормами, очікуваними моделями поведінки, діяльністю, характерними рисами, що вважаються притаманними для чоловіків/жінок). (*Наказ Міністерства соціальної політики України «Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів» від 7 лютого 2020 року № 86*).

Гендерний підхід - стратегія, що забезпечує врахування інтересів і досвіду жінок та чоловіків як невід'ємної складової планування, реалізації, моніторингу та оцінювання політики і програм у політичній, економічній, культурній і соціальній сферах для отримання жінками та чоловіками рівних благ (*наказ Міністерства соціальної політики України «Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів» від 7 лютого 2020 року № 86*).

Гендерно нейтральний підхід - політика неврахування відмінностей у становищі різних груп жінок і чоловіків, їхніх статусах, потребах, пріоритетах. Такий підхід

передбачає, що державна політика і відповідні державні/регіональні програми однаковою мірою впливають на всі групи населення (*наказ Міністерства соціальної політики України «Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів» від 7 лютого 2020 року № 86*).

Гендерно чутливий підхід - урахування специфічних соціальних, культурних, економічних, політичних та інших характеристик умов життя та потреб жінок і чоловіків (*наказ Міністерства соціальної політики України «Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів» від 7 лютого 2020 року № 86*).

Гендерний підхід – стратегія, що забезпечує врахування інтересів і досвіду жінок та чоловіків як невід’ємної складової планування, реалізації, моніторингу та оцінювання політики і програм у політичній, економічній, культурній і соціальній сферах для отримання жінками та чоловіками рівних благ (*наказ Міністерства соціальної політики України «Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів» від 7 лютого 2020 року № 86*).

Гендерночутливі послуги – послуги/сервіси, які створюються та надаються органами державної влади та органами місцевого самоврядування для задоволення практичних та/або стратегічних гендерних потреб жінок і чоловіків, не містять ознак сексизму та інших форм дискримінації.

Дискримінація за ознакою статі - ситуація, за якої особа та/або група осіб за ознаками статі, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами або привілеями в будь-якій формі, встановленій Законом України "Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні", крім випадків, коли такі обмеження або привілеї мають правомірну об’єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними (*закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 року № 2866-IV*).

Оцінка гендерного впливу - процес визначення прямого чи опосередкованого впливу (позитивного, негативного чи нейтрального), коротко- та довгострокових наслідків реалізації державної політики на становище різних груп хлопців і дівчат, жінок і чоловіків, який дає змогу своєчасно усунути диспропорції та гендерну нерівність (*наказ Міністерства соціальної політики України «Про затвердження Інструкції щодо*

інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів» від 7 лютого 2020 року № 86).

Позитивні дії - спеціальні тимчасові заходи, що мають правомірну об'єктивно обґрунтовану мету, спрямовану на усунення юридичної чи фактичної нерівності у можливостях жінок і чоловіків щодо реалізації прав і свобод, встановлених Конституцією і законами України (закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 року № 2866-IV).

Практичні гендерні потреби – потреби, пов'язані з умовами, в яких опиняються жінки та чоловіки через їхні гендерні ролі, усталені в суспільстві (зокрема, асоціювання з жінками виконання обов'язків із догляду за дітьми та іншими членами сім'ї, ведення домогосподарства), а також із ситуаціями, що виникають у зв'язку з нерівністю в умовах життя і праці (щодо продуктів харчування, води, житла, доходів, медичної допомоги, працевлаштування тощо). (Наказ Міністерства соціальної політики України «Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів» від 7 лютого 2020 року № 86).

Рівні права жінок і чоловіків - відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі (закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 року № 2866-IV).

Рівні можливості жінок і чоловіків - рівні умови для реалізації рівних прав жінок і чоловіків (закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 року № 2866-IV).

Стать - сукупність ознак біологічних та фізіологічних особливостей особи (наказ Міністерства соціальної політики України «Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів» від 7 лютого 2020 року № 86).

Стратегічні гендерні потреби – потреби, що спрямовані на усунення залежності жінок від чоловіків у суспільстві, пов'язані з розширенням можливостей жінок і залежать від конкретних соціальних, економічних і політичних умов (наказ Міністерства соціальної політики України «Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів» від 7 лютого 2020 року № 86).

**Національне законодавство щодо забезпечення рівних прав та
можливостей жінок і чоловіків**

1. Конституція України.
2. Закон України «Про ратифікацію Факультативного протоколу до Конвенції про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок» від 05.06.2003 № 946-IV.
3. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 № 2866-IV
4. Закон України «Про протидію торгівлі людьми» від 20 вересня 2011 № 3739-VI.
5. Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» від 07.12.2017 № 2229-VIII.
6. Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 6.09.2012 № 5207-VI.
7. Указ Президента України від 26.07.2005 № 1135/2005 «Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 26.07.2005 N 1135/2005.
8. Указ Президента України «Про Положення про Міністерство соціальної політики України» від 06.04.2011 № 389/2011
9. Постанова КМУ «Про консультативно-дорадчі органи з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку та протидії торгівлі людьми» від 05.09.2007 № 1087.
10. Постанова КМУ «Про проведення гендерно-правової експертизи» від 12.04.2006 № 504.
11. Постанова КМУ «Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року» від 11.04.2018 № 273.
12. Розпорядження КМУ «Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2020 року від 24.02.2016 №113-р».

13. Розпорядження КМУ «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» від 5.09.2018 р. № 634-р.
14. Наказ Міністерства фінансів України «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі» від 02.01.2019 № 1.
15. Наказ Міністерства соціальної політики України «Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів» від 7.02.2020 року № 8.
16. Наказ Міністерства соціальної політики України «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах» від 29 січня 2020 № 56.

Орієнтовний зміст гендерного портрета/гендерного профілю громади

ВСТУП

РОЗДІЛ Демографічна ситуація

- Розподіл постійного населення за статтю та віком
- Розподіл постійного населення за окремими віковими групами
- Демографічне навантаження на населення у віці 16-59 років
- Шлюби
- Розподіл осіб, які вступили до шлюбу, за дошлюбним станом
- Розподіл народжених за віком матері
- Розподіл живонароджених за порядком народжень та середній вік матері при народженні дитини
- Смертність населення за статтю та віковими групами
- Смертність дітей віком до 1 року за статтю
- Розподіл померлих жінок та чоловіків за причинами смерті
- Розподіл померлих жінок та чоловіків від зовнішніх причин смерті за окремими причинами
- Міграційний рух населення
- Середній вік населення
- Кількість пенсіонерів за статтю

РОЗДІЛ Представництво жінок і чоловіків у органах місцевого самоврядування

Розподіл чоловіків і жінок за посадами у органі місцевого самоврядування

РОЗДІЛ Зайнятість населення

- Участь в економічній діяльності
- Безробіття серед жінок та чоловіків

РОЗДІЛ Освіта та наука

- Охоплення навчанням дітей шкільного віку
- Охоплення дітей дошкільною освітою
- Кількість дітей, які займаються у закладах позашкільної освіти
- Чисельність студентів колегіумів, технікумів, училищ
- Чисельність студентів університетів, академій, інститутів
- Кількість аспірантів за галузями наук
- Кількість аспірантів за галузями наук у
- Кількість аспірантів за віком
- Кількість докторантів за галузями наук
- Кількість докторантів за галузями наук

- Кількість докторантів за віком
- Розподіл працівників, задіяних у виконанні наукових досліджень і розробок, за рівнем освіти

- Розподіл дослідників за галузями наук
- Розподіл дослідників за віком

РОЗДІЛ Стан здоров'я жінок та чоловіків, фізична культура і спорт

- Стан здоров'я жінок та чоловіків
- Оздоровлення дітей
- Травматизм на виробництві
- Фізична культура і спорт:

- *Спортивні споруди*

- *Загальна кількість працівників галузі фізичної культури і спорту*

- *Розподіл жінок та чоловіків, які займаються літніми олімпійськими видами спорту*

- *Розподіл жінок та чоловіків, які займаються неолімпійськими видами спорту*

- *Розподіл жінок та чоловіків, які займаються видами спорту осіб з інвалідністю*

- *Представлення жінок і чоловіків, які займаються фізкультурно-оздоровчою діяльністю, у навчальних закладах, підприємствах, установах, організаціях усіх типів*

РОЗДІЛ Соціальний захист

- Державна соціальна допомога при народженні
- Соціальна допомога на дітей, які перебувають під опікою та піклуванням
- Державна соціальна допомога на дітей одиноким матерям (батькам)
- Державна соціальна допомога дітям з інвалідністю
- Отримують надбавку на догляд за дитиною з інвалідністю
- Державна соціальна допомога малозабезпеченим сім'ям
- Державна допомога на дітей, які виховуються у багатодітних сім'ях

РОЗДІЛ Домашнє насильство та злочинність

- Інформація про здійснення заходів щодо протидії домашньому насильству
- Інформація про злочинність на території територіально-адміністративної одиниці

Інші дані, розділені за статтю, або результати досліджень

ВИСНОВКИ

ДОДАТКИ

Інформація про нормативно-розпорядчі акти Житомирської міської ради, що включають гендерну складову, прийняті у 2018-2020 роках

2018 рік:

Рішення виконавчого комітету Житомирської міської ради №391 від 18.04.2018 «Про затвердження складу міської міжвідомчої комісії з питань координації дій щодо попередження насильства в сім'ї, протидії торгівлі людьми, демографічного розвитку та гендерної рівності» (оновлено склад міжвідомчої комісії, яка системно працює).

Рішення Житомирської міської ради «Про приєднання до Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад» від 26.06.2018 №1063.

Доручення заступника міського голови про визначення відповідальних за питання забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у виконавчих органах ради та внесення відповідних змін до посадових інструкцій від 19.11.2018 року №171/Д.

2019 рік:

Рішення виконавчого комітету Житомирської міської ради «Про погодження Концепції інтегрованого розвитку м. Житомира до 2030 року» від 30.01.2019 №34.

Рішення Житомирської міської ради «Про затвердження Концепції інтегрованого розвитку м. Житомира до 2030 р.» від 07.02.2019 №1359 (гендерна складова в документі відобразилася на різних рівнях: від візії до операційних цілей та конкретних проектів).

Рішення Житомирської міської ради «Про затвердження концепції цільової соціальної програми «Житомирська міська ОТГ – територія рівних можливостей» на 2020-2025 роки» від 07.02.2019 №1331.

Рішення Житомирської міської ради «Про затвердження Статуту Житомирської міської об'єднаної територіальної громади» від 23.04.2019 №1387 (гендерну складову інтегровано в окремі пункти Статуту).

Розпорядження голови міської ради «Про покладання обов'язків уповноваженої особи з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі на Місюріву М.О.» від 20.06.2019 № 617 (рішення прийнято у зв'язку із призначенням нового заступника міського голови з питань діяльності виконавчих органів ради).

Рішення виконавчого комітету Житомирської міської ради «Про погодження цільової соціальної програми «Житомирська міська ОТГ – територія рівних можливостей» на 2020-2025 роки» від 06.11.2019 №1191.

Рішення Житомирської міської ради «Про затвердження цільової соціальної програми «Житомирська міська ОТГ – територія рівних можливостей» на 2020-2025 роки» від 18.12.2019 №1688.

Рішення Житомирської міської ради «Про Програму соціально-економічного і культурного розвитку території Житомирської міської об'єднаної територіальної громади на 2020 рік» від 18.12.2019 №1713 (як і в попередні роки програма містить окремий розділ щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків).

Чотири міських цільових програми розвитку містять гендерну складову: міська програма розвитку позашкільної освіти за місцем проживання, міська програма оздоровлення та відпочинку дітей, програма розвитку фізичної культури та спорту, а також програма «Житомирська міська ОТГ – територія рівних можливостей» на 2020-2025 роки».

2020 рік:

Доручення заступника міського голови з питань діяльності виконавчих органів ради щодо проведення гендерного аналізу діючих міських цільових програм та включення гендерної складової до проєктів міських цільових програм, які розробляються у 2020 році від 13.07.2020 №34/3175.

**Гендерні аспекти управління громадою
(на рівні структури управління)**

Представницькі органи (депутатський корпус)	Виконавчі органи (виконавчі органи ради- відділи, управління, департаменти, інші структури)	Участь громади (різні форми залучення)
Паритетне представництво загалом	Паритетне представництво виконкому	Паритетне представництво
Представництво депутатів та депутаток у постійних комісіях (без стереотипного розподілу)	Паритетне представництво на керівних посадах	У дорадчих органах
Група «Рівні можливості»	Паритетне представництво на посадах спеціалістів	На рівні радників на громадських засадах
	Паритетне представництво у робочих групах	На рівні участі у різних формах залучення
Гендерно орієнтоване бюджетування		
Гендерночутлива комунікаційна складова		

Орієнтовна схема проведення аналізу місцевої цільової програми щодо наявності гендерної складової

Назва програми	
Головний розробник та відповідальний виконавець міської цільової програми	
Наявність гендерної складової у назві програми (з поясненням за потреби)	
Наявність даних, розділених за статтю, у преамбулі та описі актуальності розроблення програми	
Наявність гендерної складової у формулюванні мети програми	
Наявність гендерної складової у завданнях програми	
Наявність гендерної складової у заходах програми (наявність заходів, спрямованих на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків)	
Наявність фінансування та обсяг фінансування щодо реалізації гендерної складової програми	
<p>Висновок про програму:</p> <p>Гендернонейтральна (розрахована для надання послуг усім споживачам і потребує вжиття додаткових заходів (досліджень) для врахування гендерного аспекту)</p> <p>Гендерночутлива (враховує різноманітні потреби жінок/дівчат і чоловіків/хлопців, а також вплив різних заходів на осіб різних статей).</p>	

**Інформація про включення гендерної складової до місцевих цільових програм
Житомирської міської ОТГ (станом на 01.08.2020 р.)**

№ п/п	Перелік міських цільових програм	Розробник програми	Наявність гендерної складової
1	Програма розвитку малого та середнього підприємництва у місті Житомирі на 2019-2021 роки	Департамент економічного розвитку	-
2	Міська цільова програма «Впровадження стратегічних ініціатив Житомирської міської територіальної громади на 2018-2020 роки»	Департамент економічного розвитку	-
3	Міська цільова програма "Муниципальный энергетичний план території Житомирської міської об'єднаної територіальної громади на 2017 - 2020 роки"	Департамент економічного розвитку	-
4	Програма із створення, розроблення містобудівної, проектної та землепорядної документації на 2019-2021 роки	Департамент містобудування та земельних відносин	-
5	Міська цільова Програма «Створення та ведення Містобудівного кадастру в місті Житомирі на 2018-2020 роки»	Департамент містобудування та земельних відносин міської ради	-
6	Програма благоустрою та розвитку комунального господарства Житомирської міської об'єднаної територіальної громади на 2016-2022 роки	Управління комунального господарства міської ради	-
7	Програма поводження з побутовими відходами у на території Житомирської міської об'єднаної територіальної громади на 2018-2020 роки	Управління житлового господарства міської ради	-
8	Комплексна цільова Програма розвитку житлового господарства «Ефективне та надійне житлове господарство - мешканцям міста на 2018-2020	Управління житлового господарства міської ради	-

	роки» Житомирської міської об'єднаної територіальної громади		
9	Програма розвитку громадського транспорту Житомирської міської об'єднаної територіальної громади на 2020-2022 роки	Управління транспорту та зв'язку	-
10	Програма організації безпеки руху транспорту та пішоходів в Житомирській міській об'єднаній територіальній громаді на 2018-2020 роки	Управління транспорту та зв'язку	-
11	Програма забезпечення техногенної та пожежної безпеки, захисту населення і територій Житомирської міської об'єднаної територіальної громади від надзвичайних ситуацій на 2020-2022 роки	Управління надзвичайних ситуацій та цивільного захисту населення	-
12	Програма Житомирської об'єднаної територіальної громади «Безпечне місто» на 2020-2022 роки	Управління надзвичайних ситуацій та цивільного захисту населення	-
13	Міська цільова програма "Забезпечення підрозділів територіальної оборони на 2019-2021 роки"	Управління надзвичайних ситуацій та цивільного захисту населення	-
14	Цільова Програма розвитку охорони здоров'я Житомирської міської об'єднаної територіальної громади на 2018-2020 роки	Управління охорони здоров'я	-
15	Міська програма «Житомирська міська об'єднана територіальна громада - дружня до тварин» на 2018-2020 роки	Управління охорони здоров'я	-
16	Міська цільова Програма розвитку освіти Житомирської об'єднаної територіальної громади на період 2019-2021 роки	Департамент освіти	-
17	Комплексна цільова програма розвитку культури Житомирської міської об'єднаної територіальної громади «Нова основа культурного розвитку Житомирської	Управління культури	-

	міської об'єднаної територіальної громади на 2018-2020 роки»		
18	Комплексна міська Програма соціального захисту населення на 2016-2020 роки Житомирської міської об'єднаної територіальної громади	Департамент соціальної політики	-
19	Міська цільова соціальна програма підтримки сім'ї, дітей та молоді на 2018-2020 роки	Управління у справах сім'ї, молоді та спорту	-
20	Цільова соціальна програма «Житомирська міська об'єднана територіальна громада – територія рівних можливостей» на 2020-2025 роки	Управління у справах сім'ї, молоді та спорту	+
20	Міська програма забезпечення молодих сімей та одиноких молодих громадян житлом в м. Житомирі на 2018-2022 роки	Управління у справах сім'ї, молоді та спорту	-
21	Міська цільова соціальна програма оздоровлення та відпочинку дітей Житомирської міської об'єднаної територіальної громади на 2019-2021 роки	Управління у справах сім'ї, молоді та спорту	+
22	Міська цільова соціальна програма розвитку позашкільної освіти за місцем проживання на 2019-2021 роки	Управління у справах сім'ї, молоді та спорту	+
23	Цільова програма розвитку галузі фізичної культури і спорту Житомирської міської об'єднаної територіальної громади на 2016-2020 роки	Управління у справах сім'ї, молоді та спорту	+
24	Програма розвитку футболу в м. Житомирі на 2016 - 2020 роки	Управління у справах сім'ї, молоді та спорту	-
25	Міська цільова програма «Ефективна влада. Конкурентне місто на 2018-2020 роки»	Управління по зв'язках з громадськістю, управління звернень та	-

		діловодства, відділ організаційного забезпечення депутатської діяльності	
26	Міська Програма забезпечення зберігання документів для соціально-правового захисту громадян у Житомирській міській об'єднаній територіальній громаді на 2020-2024 р.	Архівний відділ	+
27	Цільова програма Житомирської міської об'єднаної територіальної громади "е-Місто" на 2018-2020 роки	Управління розвитку інформаційних технологій	-
28	Міська цільова Програма "Будівництво (реконструкція, капітальний ремонт) об'єктів комунальної власності Житомирської об'єднаної територіальної громади на 2018-2020 роки"	Управління капітального будівництва	-
29	Міська Програма забезпечення та захисту прав дітей Житомирської об'єднаної територіальної громади на 2019-2021 роки	Служба (управління) у справах дітей	-
30	Комплексна програма охорони навколишнього природного середовища Житомирської міської об'єднаної територіальної громади на 2019-2021 роки	Управління комунального господарства	-
	Усього, 30 (100%)		5 (17%)



Житомир 2020

