



ОРГАНІЗАЦІЯ  
ОБ'ЄДНАНИХ НАЦІЙ  
УКРАЇНА



ПОСІБНИК

# ГЕНДЕРНО ОРІЄНТОВАНЕ БЮДЖЕТУВАННЯ НА МІСЦЕВОМУ РІВНІ:

ВІД ІНТЕГРАЦІЇ ПРИНЦИПУ ГЕНДЕРНОЇ  
РІВНОСТІ В БЮДЖЕТНИЙ ПРОЦЕС ДО  
ГЕНДЕРНО ЧУТЛИВИХ ПОЛІТИК

Посібник для представників місцевих  
органів виконавчої влади, органів  
місцевого самоврядування та  
громадських активістів

2020

Посібник розроблений авторським колективом ГО «Бюро гендерних стратегій і бюджетування» в рамках проєкту «Підтримка належного врядування через підвищення спроможності посадових осіб місцевого самоврядування та органів державної влади щодо гендерно орієнтованого планування та бюджетування на Сході України», що фінансується в рамках Програми ООН із відновлення та розбудови миру, яку реалізують чотири агентства ООН: Програма розвитку ООН (ПРООН), Структура ООН з питань гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок (ООН Жінки), Фонд ООН у галузі народонаселення (UNFPA) і Продовольча та сільськогосподарська організація ООН (ФАО).

Програму підтримують дванадцять міжнародних партнерів: Європейський Союз, Європейський інвестиційний банк, а також уряди Великої Британії, Данії, Канади, Нідерландів, Німеччини, Норвегії, Польщі, Швейцарії, Швеції, та Японії.

Загальна редакція:

Олена Стрельник, докторка соціологічних наук, наукова консультантка

Тетяна Іваніна, голова Бюро гендерних стратегій і бюджетування

# **ГЕНДЕРНО ОРІЄНТОВАНЕ БЮДЖЕТУВАННЯ НА МІСЦЕВОМУ РІВНІ:**

ВІД ІНТЕГРАЦІЇ ПРИНЦИПУ ГЕНДЕРНОЇ  
РІВНОСТІ В БЮДЖЕТНИЙ ПРОЦЕС ДО  
ГЕНДЕРНО ЧУТЛИВИХ ПОЛІТИК

Посібник для представників місцевих  
органів виконавчої влади, органів  
місцевого самоврядування та  
громадських активістів

# ШАНОВНІ ЧИТАЧКИ ТА ЧИТАЧІ!

У січні 2019 року Міністерство фінансів України затвердило методичні рекомендації щодо впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі. У відповідь на численні питання про те, як на практиці впровадити цей підхід в громадах, ми вирішили створити простий посібник, який буде своєрідною «дорожньою картою» для тих, хто хоче запровадити гендерно орієнтоване бюджетування у своїх громадах. У ньому містяться відповіді на ключові питання, які виникають у представників громад в процесі роботи з цим методом.

Окрім теоретичного матеріалу, цей посібник містить також приклади та шаблони документів, які можна знайти у додатку в кінці посібника.

Тож розпочинайте роботу із запровадження гендерно орієнтованого бюджетування!

**Зичимо успіху!**

# ЗМІСТ

---

<b>РОЗДІЛ 1. ГЕНДЕРНО ОРІЄТОВАНЕ БЮДЖЕТУВАННЯ ТА УПРАВЛІННЯ ДЕРЖАВНИМИ ФІНАНСАМИ</b>	<b>9</b>
1.1. Що таке гендерно орієнтоване бюджетування?	10
1.2. ГОБ в контексті реалізації міжнародних та національних зобов'язань України у сфері прав людини та досягнення гендерної рівності	12
1.3. Як ГОБ допомагає досягати гендерної рівності та стимулювати економічне зростання?	14
1.4. ГОБ як складова належного врядування	14
1.5. Сучасні міжнародні підходи та інструменти впровадження гендерно орієнтованого бюджетування	14
<b>РОЗДІЛ 2. ІНТЕГРАЦІЯ ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ В БЮДЖЕТНИЙ ПРОЦЕС</b>	<b>27</b>
2.1. Зв'язок ГОБ з реформою управління державними фінансами	38
2.2. ГОБ та програмно-цільовий метод управління бюджетними коштами	51
2.3. Учасники процесу гендерно орієнтованого бюджетування та їх ролі	57
2.4. Методика ГОБ в Україні	37
<b>РОЗДІЛ 3. ВПРОВАДЖЕННЯ ГОБ ТА ГЕНДЕРНО ЧУТЛИВИХ ПОЛІТИК НА РІВНІ ГРОМАД</b>	<b>27</b>
3.1. З чого почати впровадження ГОБ у громаді	38
3.2. Як провести гендерний аналіз бюджетної програми	51
3.3. Створюємо сталий механізм запровадження ГОБ та реалізації політики гендерної рівності у громаді	57

---

## КОРИСНІ ДОДАТКИ

- 1.1. Перелік чинних нормативно-правових актів у сфері забезпечення гендерної рівності
- 1.2. Короткий огляд національного законодавства у сфері забезпечення гендерної рівності
- 1.3. Перелік наказів Мінфіну та відповідних галузевих міністерств, якими затверджено типові переліки бюджетних програм та результативних показників їх виконання
- 1.4. Результативні показники виконання бюджетних програм
- 1.5. Додатки 1, 2 до методичних рекомендацій Міністерства фінансів із запровадження гендерно орієнтованого бюджетування
- 1.6. Список контрольних питань для гендерного аналізу програм та стратегій розвитку місцевих громад щодо врахування потреб та інтересів різних груп жінок і чоловіків

---

## ШАБЛони ДОКУМЕНТІВ

- 2.1. Положення про Уповноважену особу (координатора) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків
- 2.2. Положення про Радника з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків
- 2.3. Положення про консультативно-дорадчий орган (Координаційна рада) з питань сім'ї, гендерної рівності, запобігання та протидії домашньому насильству та торгівлі людьми
- 2.4. План роботи консультативно-дорадчого органу з питань сім'ї, гендерної рівності, запобігання та протидії домашньому насильству та торгівлі людьми

РОЗДІЛ 1.

# **ГЕНДЕРНО ОРІЄНТОВАНЕ БЮДЖЕТУВАННЯ ТА УПРАВЛІННЯ ДЕРЖАВНИМИ ФІНАНСАМИ**

## 1.1.

# ЩО ТАКЕ ГЕНДЕРНО ОРІЄНТОВАНЕ БЮДЖЕТУВАННЯ?

Гендерно орієнтоване бюджетування (скорочено ГОБ) – це сучасна управлінська технологія, що впроваджується в багатьох країнах світу вже близько 40 років. Вперше цей метод було застосовано у 1984 році в Австралії. Нині понад 90 країн здійснюють ГОБ у тій чи іншій формі<sup>1</sup>.

З 2019 року гендерно орієнтоване бюджетування офіційно закріплене і в Україні Методичними рекомендаціями Міністерства фінансів. Відтак, громади постали перед завданням реалізації цього підходу на практиці.



За визначенням, яке наведено у Методичних рекомендаціях Міністерства фінансів України (далі – Методичні рекомендації), **гендерно орієнтований підхід у бюджетному процесі** – це врахування гендерних аспектів на усіх стадіях бюджетного процесу та висвітлення у відповідних бюджетних документах цілеспрямованості на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (гендерної рівності). **Гендерні аспекти** визначено як специфічні соціальні, культурні, економічні, політичні та інші характеристики умов життя та потреб жінок і чоловіків<sup>2</sup>.

Отже, гендерно орієнтоване бюджетування – це інструмент, що пов'язує бюджетний процес із гендерними аспектами та політикою гендерної рівності. Важливо враховувати, що становище жінок і чоловіків у суспільстві залежить від багатьох чинників. Життєвий досвід та можливості молодих жінок і чоловіків, які проживають у місті, будуть суттєво відрізнятися від досвіду молодих жінок і чоловіків із сільської місцевості. Потреби здорової жінки можуть бути відмінними від потреб жінки з інвалідністю. Аналогічно можна говорити про специфічні інтереси і потреби жінок і

чоловіків з інших груп (наприклад, студентства, осіб із сімейними обов'язками, літніх людей). Таким чином, через бюджет ми маємо забезпечити справедливий розподіл ресурсів громади з урахуванням потреб та інтересів жінок і чоловіків залежно від їх віку, стану здоров'я, сімейного стану, етнічної приналежності та інших характеристик.

**На практиці реалізація гендерного підходу у громадах** означає створення рівних умов та можливостей участі жінок і чоловіків у житті громади, у доступі до її ресурсів та послуг. Фактично, це реалізація політики гендерної рівності. Визначення поняття «гендерна рівність» дається у Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», що набув чинності у 2006 році.



**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.

Окрім спрямованості ГОБ на реалізацію політики гендерної рівності, цей інструмент дозволяє ефективніше та справедливше розподіляти публічні фінанси. Платниками податків є жінки і чоловіки; отримувачами публічних послуг є жінки, чоловіки, дівчата і хлопці, а відтак важливим є справедливий розподіл суспільних ресурсів з урахуванням їхніх потреб та інтересів, що зрештою підвищує ефективність використання бюджетних коштів. Суть ГОБ у цьому процесі – побачи-

1. Ronnie Downes, Lisa von Trapp and Scherie Nicol, Gender budgeting in OECD countries / OECD, 2017, p.6.

2. Наказ Міністерства фінансів України «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі» (№ 1 від 02.01.2019).



ти інтереси жінок і чоловіків, дівчат і хлопців та забезпечити їм рівний доступ до послуг. При цьому ключовим питанням є не «Скільки грошей, ресурсів має бути виділено на жінок і чоловіків?», а питання «Наскільки жінки та чоловіки задоволені послугами, які надаються за рахунок коштів бюджету, та отримують вигоди від цих послуг?».

Попри те, що ГОБ тривалий час впроваджується в багатьох країнах, не існує єдиного підходу або моделі гендерно орієнтованого бюджетування, оскільки у кожній країні орієнтуються на різних учасників, різні стратегії, завдання та мають справу з різною політичною ситуацією, культурною традицією тощо. Однак спільними є наведені далі принципи.

**Гендерно орієнтоване бюджетування не ґрунтується на наданні переваги одній статі.** У процесі ГОБ робота ведеться над тим, щоб створити умови для рівних можливостей жінок і чоловіків у кар'єрному зростанні, виборчому процесі, здобутті освіти, отриманні медичної допомоги та соціальному забезпеченні. Тому не варто сприймати гендерно орієнтований бюджет як суто «жіночий», хоча він і містить деякі статті, спрямовані на підтримку жінок (наприклад, одиноких матерів), чи заходи, що передбачають збільшення представництва жінок у політичній та економічній сферах тощо.

**ГОБ спрямоване на врахування інтересів жінок і чоловіків та/або їх груп.** По суті, гендерний підхід відкриває можливості бюджетування, орієнтованого на людину та її потреби. Потреби жінок і чоловіків часто відрізняються через те, що вони виконують різні ролі у суспільстві та стикаються внаслідок цього з різними викликами. Але важливо розуміти, що ці потреби та виклики визначаються не лише власне гендерними, а й іншими чинниками. Наприклад, потреби та інтереси дівчаток і хлопчиків дошкільного віку будуть відрізнятися від потреб підлітків. Аналогічно можна говорити про специфічні інтереси та потреби жінок і чоловіків з інших груп.

**ГОБ передбачає зосередження уваги не тільки на політиці видатків, а на фіскальній політиці в цілому.** Нехтування гендерними наслідками податкового законодавства насправді може знизити прогрес у напрямку

досягнення гендерної рівності<sup>3</sup>. Так, у контексті децентралізації, податкові надходження забезпечують понад 88% загальної суми власних доходів місцевих бюджетів. Ці надходження утворюються частиною загальнодержавних податків та зборів (податок на доходи фізичних осіб, податок на прибуток, рентна плата за користування надрами, видобування корисних копалин, акциз з пального), а також місцевими податками та зборами (податок на майно, єдиний податок, туристичний збір та ін.). При цьому найбільшим бюджетоутворюючим джерелом місцевих бюджетів залишається податок на доходи фізичних осіб (ПДФО).

Оскільки рівень зайнятості та рівень зарплат чоловіків зазвичай є вищим ніж рівень зайнятості та зарплат жінок, податковий внесок чоловіків є вищим за рахунок ПДФО. З іншого боку, можемо припустити, що жінки витрачають більше на споживчі товари (продукти харчування, одяг, засоби гігієни), отже їх податковий внесок більший за рахунок податку на додану вартість. Окрім того, податкове навантаження на вразливі групи жінок, наприклад, на одиноких матерів, може збільшуватися через те, що вони, зазвичай, витрачають більше коштів на споживчі товари.

Зв'язок бюджетів, політик та податків може бути більш глибоким, ніж у цих прикладах. Економічні розрахунки показують, що інвестування у так звану «економіку піклування» є невід'ємною складовою економічного добробуту. Наприклад, розрахунки, здійснені у Македонії, показали зв'язок між інвестуванням у систему догляду за дітьми дошкільного віку та економічним зростанням, у тому числі з податковими надходженнями. Йдеться про досягнення кількох цілей: внаслідок такої діяльності збільшуються та вирівнюються життєві шанси всіх дітей на розвиток та освіту; покращуються перспективи працевлаштування матерів, оскільки вивільнюється час для здійснення ними оплачуваної праці; зменшується бідність сімей та матерів з дітьми; покращуються перспективи зайнятості в економіці в цілому шляхом прямого та опосередкованого створення робочих місць; а в довгостроковій перспективі – поступають додаткові податкові надходження, що дає змогу уряду відшкодовувати початкові інвестиції в розвиток мережі дитячих дошкільних закладів<sup>4</sup>.

3. Див., наприклад, International Monetary Fund, Gender Budgeting in G7 countries, April 19, 2017; Lahey, A. Kathleen, Gender, Taxation and Equality in Developing Countries. Issues and Policy Recommendations, New York: UN Women, 2018.

4. Jerome De Henau and Nikica Mojsoska-Blazevski, Investing in free universal childcare in FYR Macedonia Analysis of Costs, Short-Term Employment Effects and Fiscal Revenue Final report, January 2019

Отже, підсумуємо: чим насправді є гендерно орієнтоване бюджетування?

## Міфи та факти про гендерно орієнтоване бюджетування

### Гендерно орієнтоване бюджетування – НЕ:

- ✗ окремий підхід до бюджетування;
- ✗ процес, що фокусується виключно на видатках;
- ✗ складання окремих бюджетів для жінок чи чоловіків, дівчат чи хлопців;
- ✗ рівний розподіл видатків на жінок та чоловіків за принципом 50 на 50;
- ✗ виключно програми, спрямовані на дівчат і жінок;
- ✗ врахування інтересів та потреб груп лише за ознакою статі.

### Гендерно орієнтоване бюджетування – ЦЕ:

- ✓ інтеграція цілей гендерної рівності у бюджетний цикл;
- ✓ процес, що фокусується на видатках та доходах;
- ✓ зусилля, спрямовані на те, щоб виконання бюджету сприяло гендерній рівності;
- ✓ аналіз різного впливу політик та бюджетування на жінок і чоловіків, а також на вразливі з точки зору дискримінації групи жінок і чоловіків;
- ✓ орієнтованість на потреби дівчат і жінок, хлопців і чоловіків;
- ✓ врахування інтересів жінок і чоловіків та/або їх груп (залежно від віку, стану здоров'я, сімейного стану, етнічної приналежності та інших важливих характеристик).

## 1.2.

# ГОБ В КОНТЕКСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ МІЖНАРОДНИХ ТА НАЦІОНАЛЬНИХ ЗОБОВ'ЯЗАНЬ УКРАЇНИ У СФЕРІ ПРАВ ЛЮДИНИ ТА ДОСЯГНЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Рівність між чоловіками і жінками є складовою прав людини, а також передумовою сталого людино-центрованого розвитку<sup>5</sup>. Так, у 2015 році Організація Об'єднаних Націй затвердила 17 цілей сталого розвитку (ЦСР), які є частиною «Порядку денного у сфері сталого розвитку до 2030 року». І хоча питання забезпечення гендерної рівності виокремлені в п'яту ціль, вони також інтегровані в інші цілі – подолання бідності, забезпечення охорони здоров'я та освіти, сприяння економічному зростанню та гідній праці, сприяння стійкості міст і населених пунктів, сприяння побудові миролюбного та відкритого суспільства. Отже, забезпечення гендерної рівності є наскрізним питанням сталого розвитку суспільства.



Гендерна рівність стосується рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, дівчат і хлопців. Рівність не означає, що жінки і чоловіки стануть однаковими. Вона означає, що права, обов'язки та можливості жінок і чоловіків не залежатимуть від того чи народились вони жінкою або чоловіком.

Відповідно до міжнародної нормативної бази щодо забезпечення гендерної рівності та прав жінок Україна виконує низку зобов'язань за підтримки системи ООН та інших міжнародних структур. Ця база включає такі документи, але не обмежується ними:

- Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW) та Національний план дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок на період до 2021 року;
- Угода про Асоціацію між Україною та ЄС (2014);
- Цілі Сталого Розвитку ООН та Національний план дій із реалізації Стратегії сталого розвитку до 2020 року;
- Резолюція Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» та Національний план дій з її виконання до 2020 року та інші.

Протягом останнього десятиліття одним із керівних принципів програмної діяльності міжнародних організацій і агентств із розвитку став підхід, заснований на правах людини (*англ. Human Rights Based Approach, HRBA*). Його мета полягає у тому, що програми співробітництва для розвитку, нормативні положення та технічна допомога повинні сприяти реалізації прав людини, які викладені у Загальній декларації прав людини та інших міжнародних документах.

Відповідно до підходу, заснованому на правах людини, усі люди рівні і повинні мати рівний доступ до публічних послуг і можливостей, у тому числі до безпеки та правосуддя. Підхід, заснований на правах людини та гендерній рівності (*англійською – HR&GE*), перед-

бачає приділення особливо пильної уваги правам представників уразливих категорій і забезпеченню рівного доступу жінок і чоловіків до прийняття рішень, ресурсів і можливостей. Цей підхід є дуже важливим для роботи з ГОБ, оскільки часто порушення, з якими можуть стикатися жінки і чоловіки, не беруться до уваги та не визнаються в розроблених програмах та стратегіях. Натомість, усвідомлення справжньої ситуації щодо вразливості жінок та чоловіків допомагає краще зрозуміти потенційні та фактичні випадки порушень прав людини і тому є важливим виміром концепції «сталого розвитку, орієнтованого на людей».



**Права людини** – це громадянські, культурні, економічні, політичні та соціальні права, притаманні всім людям, незалежно від місця проживання, статі, сексуальної орієнтації, національного чи етнічного походження, кольору шкіри, стану здоров'я, віросповідання, мови тощо. Ці права є універсальними, невідчужуваними, неподільними, рівними та недискримінаційними.

**Національне законодавство** з питань забезпечення прав людини та гендерної рівності містить низку законів, планів, програм та рекомендацій, реалізація яких покладена у тому числі на органи місцевого самоврядування:

- Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (2005 р.);
- Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» (2018 р.);
- Закон України «Про протидію торгівлі людьми» (2011 р.);
- Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» (2012 р.);
- «Національна стратегія у сфері прав людини» та

План дій з її реалізації (2014 та 2015 рр.);

- «Державна соціальна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року» (постанова КМУ № 273 від 11. 04. 2018 р.).

Перелік чинних нормативно-правових актів та короткий огляд національного законодавства наведено у *Додатках 1.1.* та *1.2.*

У 2015 році Україною було затверджено «Національну стратегію у сфері прав людини», метою якої є забезпечення пріоритетності прав і свобод людини як визначального чинника під час формування державної політики, прийняття рішень органами державної влади та органами місцевого самоврядування. Одним із напрямів Стратегії є забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а також прав окремих уразливих груп населення, наприклад, внутрішньо переміщених осіб.



Під «**вразливістю**» ми розуміємо стан обмежених можливостей чи здатності різних груп жінок і чоловіків, дівчат і хлопців повною мірою користуватися своїми правами.

Згідно Закону України «Про соціальні послуги», вразливі групи населення – це особи/сім'ї, які мають найвищий ризик потрапляння у складні життєві обставини через вплив несприятливих зовнішніх та/або внутрішніх чинників.

Вразливими групами, як правило, є такі:

### **Бідні особи та сім'ї.**

Необхідно зауважити, що бідність це не просто відсутність певних ресурсів для підтримки життя. Бідність зазвичай сполучена з соціальною ізоляцією,

6. Стратегія подолання бідності. Затверджена розпорядженням КМУ від 16 березня 2016 р. № 161-р.

7. Статистичний збірник «Соціальний захист населення України», 2019 р., [https://ukrstat.org/uk/druk/publicat/kat\\_u/2019/zb/07/zb\\_szn\\_2018.pdf](https://ukrstat.org/uk/druk/publicat/kat_u/2019/zb/07/zb_szn_2018.pdf)

адже люди, зусилля яких спрямовані фактично на виживання, не мають достатньо сил для участі у політичному й суспільному житті та захисту своїх інтересів. Чинниками бідності в Україні є наявність у сім'ї дітей та непрацюючих членів сім'ї, вимушене переселення, важка хвороба чи інвалідність тощо. Часто бідними є сім'ї одиноких матерів, літні люди та мешканці сільської місцевості<sup>6</sup>.

### Люди з інвалідністю.

В Україні (станом на 2019 рік) кількість людей з інвалідністю становить 2659,7 тис. осіб. З них, за даними Міністерства охорони здоров'я України, дітей з інвалідністю – 161,6 тис. осіб<sup>7</sup>. Люди з інвалідністю в Україні часто не можуть скористатися своїми правами на працевлаштування, на отримання публічних послуг через практики дискримінації та непристосованість транспорту і об'єктів інфраструктури до їх потреб. Варто зважати на те, що люди з інвалідністю – неоднорідна група отримувачів послуг. Серед них є особи з порушеннями слуху, зору, користувачі крісел колісних тощо.

### Самотні люди похилого віку.

Тривалість життя жінок значно вища порівняно з тривалістю життя чоловіків, а відтак, вони частіше залишаються самі. До того ж, часто саме літні жінки потрапляють до категорії малозабезпечених осіб, бо пенсія жінок у середньому на третину менша, ніж пенсія чоловіків. Про це йдеться у наступному підрозділі.

### Жінки з різних культурних та етнічних груп.

Фактор етнічної приналежності особливо важливий у тих громадах, де проживають різні етнічні спільноти. Їх культурні особливості можуть створювати додаткові виклики для реалізації політики гендерної рівності. Наприклад, серед етнічної групи ромів досить поширеною є практика ранніх шлюбів, що може впливати на доступ дівчат і молодих жінок

до послуг освіти та працевлаштування, й загалом погіршувати їх становище. Однак, варто зазначити, що ромські дівчата у процесі отримання освіти спиняються перед такими бар'єрами як бідність, низькі сподівання з боку членів спільноти щодо отримання освіти, дискримінація у системі освіти. Чимало ромських сімей забирають дівчат із школи через бідність, аби дівчата могли працювати чи доглядати за молодшими членами родини, поки батьки працюють<sup>8</sup>.

### Жінки та чоловіки з числа внутрішньо переміщених осіб.

ВПО, як група населення, включає багато підгруп: це, зокрема, літні люди, особи з інвалідністю, сім'ї з єдиним годувальником та люди, які живуть з ВІЛ/СНІД<sup>9</sup>. Дослідження показують, що жінки з числа внутрішньо переміщених осіб зазнають множинної дискримінації та перебувають в економічно уразливішому стані, ніж чоловіки з тієї самої категорії. Жінки-ВПО втричі частіше, у порівнянні з чоловіками, проживають у багатодітних родинах, майже вдвічі частіше у малозабезпечених та на 9% частіше у порівнянні з чоловіками в сім'ях, які перебувають у складних життєвих обставинах. При цьому 78,2% жінок і 68,1% чоловіків зазначили, що вони самотужки утримують своїх дітей<sup>10</sup>.



Гендерно орієнтоване бюджетування допомагає реалізувати міжнародні та національні зобов'язання, взяті Україною у галузі прав людини та гендерної рівності: воно спрямоване на скорочення розривів між політичними зобов'язаннями, задекларованими в документах щодо прав людини і прав жінок, розподілом ресурсів та результатами реалізації політики.

Як уже зазначалося, згідно з міжнародними та національними нормативними актами держави та органи місцевого самоврядування зобов'язані

8. Марценюк Тамара. Проблеми ромів в Україні: гендерні аспекти // Український соціологічний журнал, 2013 р., № 1-2.

9. Аналіз вразливості жінок та чоловіків в контексті децентралізації на територіях України, що постраждали від конфлікту, ООН Жінки, 2017 р., <https://decentralization.gov.ua/uploads/library/file/427/1.pdf>

10. Жінки-переселенки більш соціально незахищені та дискриміновані, ніж чоловіки – дослідження // Центр інформації про права людини, 3 травня 2018 р., [https://humanrights.org.ua/material/zhinkipereselenki\\_bilsh\\_socialno\\_nezahishheni\\_ta\\_diskriminovani\\_nizh\\_choloviki\\_\\_doslidzhennja](https://humanrights.org.ua/material/zhinkipereselenki_bilsh_socialno_nezahishheni_ta_diskriminovani_nizh_choloviki__doslidzhennja)

вживати певні заходи щодо захисту прав людини та реалізації політики гендерної рівності. Такі можливості підсилює низка законодавчих змін у сфері управління державними та місцевими бюджетами в Україні, пов'язаних з прозорістю бюджетів та справедливим розподілом ресурсів, у тому числі з урахуванням гендерного аспекту. Ці можливості закріплено у наступних документах:

- Бюджетний кодекс України (2010 р., зі змінами та доповненнями);
- Стратегія управління державними фінансами на 2017-2020 рр. (розпорядження Кабінету Міністрів України від 8 лютого 2017 р. № 142-р);
- Методичні рекомендації щодо впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі (Міністерство фінансів України, наказ № 1 від 2 січня 2019 року);
- Наказ Міністерства фінансів України № 130 від 29.03.2019 «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо складання у 2019 році місцевих бюджетів на середньостроковий період»;
- Наказ Міністерства фінансів України № 1536 від 10.12.2010 «Про результативні показники бюджетної програми» (з урахуванням наказу МФУ № 145 від 08.04.2019 «Про затвердження Змін до Загальних вимог до визначення результативних показників бюджетних програм»).

### 1.3.

## ЯК ГОБ ДОПОМАГАЄ ДОСЯГАТИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ТА СТИМУЛЮВАТИ ЕКОНОМІЧНЕ ЗРОСТАННЯ?

Гендерно орієнтоване бюджетування є одним із інструментів реалізації політики гендерної рівності. Важливо розуміти, що рівність – це не тільки рівні права, а й рівні можливості користуватися цими правами. «Чи є ці можливості рівними для жінок та чоловіків?» – ось питання, на яке ми маємо дати відповідь впроваджуючи ГОБ у своїх громадах. Саме тому, запроваджуючи гендерний підхід у бюджетному процесі, важливо добре орієнтуватись у питаннях гендерної (не)рівності та дискримінації.

Гендерна рівність є не лише фундаментальним правом людини – досягнення гендерної рівності також приносить величезні соціально-економічні вигоди. Зменшення гендерної нерівності має багато позитивних наслідків: у низці досліджень було доведено, що гендерна рівність сприяє прискоренню економічного зростання, збільшенню продуктивності праці, покращенню здоров'я дітей та більш відповідальному управлінню<sup>11</sup>.

За розрахунками Європейського інституту гендерної рівності (ЄІГР), рівень зайнятості в ЄС значно зростає, якщо жінкам надати більше рівних можливостей щодо освіти у галузях STEM (наука, технології, інженерія, математика) та на ринку праці. Йдеться про те, що отримання дівчатами та жінками освіти у галузях STEM збільшило б їхню конкурентоспроможність на ринку праці, рівень зайнятості та внесок в економічний розвиток, підвищило би рівень доходів жінок, а також

зменшило б гендерні розриви в оплаті праці та жіночу бідність.

Покращення ситуації з гендерною рівністю в освіті, трудових відносинах і більш збалансований розподіл репродуктивної праці між жінками та чоловіками є чинниками зростання народжуваності, а отже і збільшення в довгостроковій перспективі пропозиції робочої сили. ЄІГР підрахував, що посилення гендерної рівності до 2030 року може збільшити коефіцієнт народжуваності до 8% та призведе до зростання кількості працюючих, що є особливо важливим моментом за ситуації стійкої демографічної тенденції збільшення кількості людей похилого віку, неактивних на ринку праці.

Для громад подолання гендерної нерівності та скорочення гендерних розривів теж матиме позитивні наслідки. Впровадження програм підтримки жіночої зайнятості та жіночого підприємництва, сприяння поєднанню професійних та сімейних обов'язків призведе до зростання економічної активності жінок, а отже і до зниження рівня бідності сімей з дітьми та збільшення податкових надходжень. Все це також ймовірно сприятиме зниженню рівня домашнього насильства, адже ризик насильства вищий у тих сім'ях, де жінка повністю економічно залежна від чоловіка.

Економічні розрахунки, проведені в Австралії, Данії, Німеччині, Італії, Японії, Великій Британії<sup>13</sup>, а також Туреччині<sup>14</sup> та Македонії<sup>15</sup> показали, що розвиток доступ-

11. International Monetary Fund. Gender Budgeting in G7 countries, April 19, 2017, p. 3.

12. Economic Benefits of Gender Equality in the European Union. Overall economic impacts of gender equality, <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality>

13. A gender analysis of employment stimulus in seven OECD countries / March 2016.

14. Ilkcaracan, Ipek. Investing in the Care Economy: A Gender Equitable Strategy for Employment Generation and Inclusive Growth, 2019.

15. Jerome De Henau and Nikica Mojsoska-Blazevski. Investing in free universal childcare in FYR Macedonia Analysis of Costs, Short-Term Employment Effects and Fiscal Revenue, Final Report, 2019.

них та якісних сервісів догляду за дітьми дошкільного віку (передусім дитсадків) є насправді інвестицією. В результаті такої діяльності покращуються перспективи працевлаштування матерів, оскільки вивільнюється час для здійснення ними оплачуваної праці і в як наслідок – зменшується бідність сімей з дітьми, покращуються перспективи зайнятості в економіці загалом шляхом створення нових робочих місць, а в довгостроковій перспективі – поступають додаткові податкові надходження, які дозволяють відшкодувати початкові інвестиції. Розрахунки показали, що інвестування 2% ВВП у дитсадки призведе до зростання рівня зайнятості жінок від 3,3 до 8,2% (залежно від країни)<sup>16</sup>. У підсумку, здійснення таких кроків робить вагомий внесок у досягнення Цілей Сталого розвитку, це зокрема: забезпечення гендерної рівності (ціль 5), забезпечення якісної освіти (ціль 4), забезпечення здорового способу життя та сприяння благополуччю (ціль 3), а також подолання бідності (ціль 1).



Визначення гендерної нерівності – це одне з основних завдань у роботі з ГОБ. На практиці це означає дослідити чинники, що зумовлюють гендерну нерівність та спланувати заходи на її подолання. Більше того, важливо закріпити такі наміри у відповідних документах громад – програмах, рішеннях, бюджетах.

Працюючи з ГОБ варто наголосити, що одним із чинників гендерних розривів є дискримінація за ознакою статі.

Варто пам'ятати, що особу можуть дискримінувати одночасно за кількома ознаками: статтю, віком, сімейним станом, етнічною приналежністю, станом здоров'я тощо – це явище називається **множинною дискримінацією**.

Важливо відрізнити дискримінацію як дії, що обмежують права та свободи, від стереотипів та упереджень, що є чинниками дискримінації. Прикладом дискримі-



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», 2005).

нації є відмова у працевлаштуванні жінці, у якої є маленька дитина, заборона у супермаркеті заходити до магазину з дитячим візочком, відмова госпіталізувати маленьку дитину з татом, зазначення статі кандидата у об'яві про вакансію (якщо це не є об'єктивною вимогою) тощо.

Втім, у практиці ГОБ частіше використовують поняття гендерних розривів.



**Гендерний розрив** – це відмінність між чоловіками і жінками в будь-якій сфері відносно всього, що стосується ступеню їх участі, доступу до ресурсів, розміру винагороди, реалізації прав, повноважень та впливу, а також використання благ та переваг.

Далі наведено декілька прикладів гендерних розривів та того, які негативні наслідки ці розриви мають для громад.

16. A gender analysis of employment stimulus in seven OECD countries / March 2016, p. 6.



## У сфері праці та зайнятості

---

### Гендерні розриви

- У четвертому кварталі 2019 року середня зарплата жінок в Україні на 21,9% поступалася зарплаті чоловіків<sup>17</sup>. Найбільший розрив зафіксовано у галузі мистецтва, спорту, розваг та відпочинку (38%), фінансовій та страховій діяльності (36%), промисловості (25%).
- Жінки пенсійного віку отримують пенсію у середньому на 32% меншу за пенсію чоловіків<sup>18</sup>.
- Жінок, особливо тих, у яких є маленькі діти, частіше дискримінують на ринку праці, наприклад, відмовляють у працевлаштуванні чи кар'єрному просуванні.

### Наслідки для громади

Низький рівень оплати праці та пенсій жінок, а також дискримінації жінок на ринку праці спричиняє явище «фемінізації бідності» – бідність з жіночим обличчям. Особливі групи ризику – це самотні мами, жінки з інвалідністю, мами, які виховують дітей з інвалідністю, самотні літні жінки (їх багато у сільській місцевості), жінки з числа внутрішньо переміщених осіб. Низький рівень зайнятості жінок впливає на доходну частину бюджету громади, бо непрацюючі жінки не роблять податкових внесків, а також потенційно збільшує навантаження на бюджет громади за рахунок виплат соціальної допомоги.

## У сфері репродуктивної (хатньої, доглядової) праці

---

### Гендерні розриви

- У 52% українських сімей вихованням дітей частіше або виключно займається жінка<sup>19</sup>.
- Частіше або виключно жінки готують їжу в 64% українській сімей<sup>20</sup>.
- Тільки 1-3% чоловіків беруть відпустку по догляду за дитиною<sup>21</sup>.
- 43% чоловіків і 24% жінок погодилися з тезою, що «жінка не повинна обтяжувати чоловіка хатніми справами»<sup>22</sup>.

---

17. [https://ukrstat.org/uk/operativ/operativ2017/gdn/smpz\\_zs/smpz\\_zs\\_ek/smpz\\_zs\\_ek\\_u.htm](https://ukrstat.org/uk/operativ/operativ2017/gdn/smpz_zs/smpz_zs_ek/smpz_zs_ek_u.htm)

18. Соціальний захист населення України. Статистичний збірник, Київ, 2019, – [http://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat\\_u/publzhahist\\_u.htm](http://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/publzhahist_u.htm)

19. За даними опитування, проведеного Соціологічною групою «Рейтинг» у лютому 2020 року, [http://ratinggroup.ua/ru/research/ukraine/rol\\_zhenschin\\_v\\_ukrainskom\\_obschestve.html](http://ratinggroup.ua/ru/research/ukraine/rol_zhenschin_v_ukrainskom_obschestve.html)

20. Там само.

21. Останні офіційні підрахунки щодо кількості чоловіків у «декретній» відпустці Міністерство соціальної політики робило у 2012 році. Цей показник тоді становив 3%. Станом на 1 січня 2019 року матеріальну допомогу при народженні дитини загалом отримували 1 мільйон 104 тисячі осіб, з них — 15 тисяч чоловіків (1,4% від усіх отримувачів цієї допомоги). Таку допомогу часто оформлюють на того з батьків, хто планує іти у відпустку, адже ці доходи дають можливість зарахувати період догляду за дитиною до страхового стажу. Втім, ця офіційна цифра є приблизною.

Джерело: Громадське.UA <https://hromadske.ua/posts/tato-v-dekreti-sho-zavazhaye-cholovikam-chastishe-brati-vidpustku-po-doglyadu-za-ditinoyu>

22. За даними опитування, проведеного соціологічною групою «Рейтинг», 2015 рік, опитано 1800 респондентів.

## Наслідки для громади

Перевантаженість жінок хатніми справами може знижувати їх заробітки, перешкоджати їх зайнятості та, у підсумку, зменшувати їхній внесок у розвиток громад. Тож непропорційно високе залучення жінок до репродуктивної праці є основним чинником нерівності жінок та чоловіків на ринку праці, а також трудової дискримінації жінок.

## У проявах домашнього насильства

---

### Гендерні розриви

- 90% жертв фізичного насильства у сім'ях – це жінки та діти;
- 38% українських чоловіків вважають, що гарна жінка ніколи не ставить під сумнів думку та рішення чоловіка, навіть якщо вона не згодна;
- 13% чоловіків визнали, що вчиняли фізичне насильство відносно своїх партнерок протягом життя, 15% здійснювали економічне насильство, 31% – емоційне насильство.<sup>23</sup>

## Наслідки для громади

Насильство має вагомі суспільні наслідки, які вимірюються грошовими, трудовими та нематеріальними втратами, виявляються у формі поточних, довготривалих або відтермінованих ефектів. Економічні втрати внаслідок насильства щодо жінок розподіляються між різними представниками суспільства, включаючи самих потерпілих, членів їхніх сімей та кривдників, роботодавців, які несуть збитки внаслідок втрати працездатності працівниками, державні та громадські організації, які надають послуги жертвам, страхові фонди та бюджети різного рівня, платників податків та економіку країни загалом.

Непрямі витрати пов'язані з психологічними наслідками насильства, які можуть призводити до стресових розладів, впливати на дітей, які стали свідками подібних випадків, ускладнювати сімейні стосунки та погіршувати якість життя постраждалих.

---

23. Сучасне розуміння маскуліності: ставлення чоловіків до гендерних стереотипів та насильства щодо жінок / Фонд ООН в галузі народонаселення, 2018

## У сфері політики та управління

---

### Гендерні розриви

- Частка жінок у Верховній Раді України IX скликання складає 20,5%, у Кабінеті Міністрів України – 35%. За результатами місцевих виборів 2015 року жінки отримали 18% мандатів у міських та 15% – в обласних радах.
- За результатами виборів у 2015 році – жінок-голів ОТГ 18,9%, у 2016-му – 14,5%, на початок 2020-го – 17,9% серед усіх ОТГ, де відбулися вибори; при цьому рівень представництва жінок серед голів сільських та селищних ОТГ є вищим, ніж серед міських голів<sup>25</sup>.

### Наслідки для громади

Якщо жінки менше представлені у сфері прийняття рішень на усіх ланках управління, є ризик, що рішення будуть прийматися не на їх користь.

## У сфері охорони здоров'я

---

### Гендерні розриви

- Середня очікувана тривалість життя українських жінок станом на 2018 рік становить 76,7 років, а чоловіків – 66,6 років<sup>24</sup>. Основна причина цього розриву – це висока смертність чоловіків працездатного віку від зовнішніх причин – самогубств, ДТП, алкогольних отруєнь та вбивств.
- Чоловіки частіше хворіють на ускладнені форми хвороб (наприклад, онкологічних) через те, що пізніше звертаються за медичною допомогою.
- Рівень суїцидів чоловіків значно перевищує рівень суїцидів жінок (у середньому в 7 із 10 випадків самогубства, які завершилися смертю, здійснюють чоловіки).

### Наслідки для громади

Лікування чоловіків від ускладнених форм хвороб вимагає більших ресурсів – фінансових та часових.

Низька тривалість життя чоловіків є чинником фемінізації жіночої бідності, адже літні жінки частіше залишаються самотніми.

Недосконалість системи психологічної підтримки чоловіків, наприклад, реабілітації чоловіків-учасників АТО/ООС, є чинником зростання домашнього насильства.

---

24. За інформацією Міністерства регіонального розвитку, <https://www.unn.com.ua/uk/news/1718114-sered-goliv-otg-v-ukrayini-ye-lishe-15-4-zhinok>

25. Державна служба статистики України, Демографічний щорічник НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ за 2018 рік, [http://database.ukrcensus.gov.ua/PXWEB2007/ukr/publ\\_new1/2019/zb\\_ukr\\_2018.pdf](http://database.ukrcensus.gov.ua/PXWEB2007/ukr/publ_new1/2019/zb_ukr_2018.pdf)

Як ці розриви можна скоротити на рівні громад та на що варто звернути увагу?

**У сфері праці та зайнятості.** Ефективна гендерна та сімейна політика, а також окремі програми на рівні громад, можуть суттєво сприяти поєднанню жінок з сімейних обов'язків та роботи. Серед важливих інструментів такої політики є оплачувані батьківські відпустки, доступні та якісні дитсадки, залучення татів до догляду за дітьми, а також дружні до сім'ї робочі місця (наприклад, гнучкі режими праці, можливість дистанційної праці, дитячі куточки на роботі тощо). Окремі з цих інструментів можна запровадити у громадах, наприклад, стимулювати роботодавців підтримувати працівниць із сімейними обов'язками. Це підвищить рівень зайнятості жінок та їх внесок у розвиток громади.

Для збільшення економічної активності жінок допоміжними можуть бути програми, спрямовані, наприклад, на розвиток жіночого підприємництва, у тому числі груп, які є уразливими на ринку праці (наприклад, жінки віком 45+, матері маленьких дітей, матері дітей з інвалідністю).

У довгостроковій перспективі гендерні розриви у рівні доходів та економічній активності жінок і чоловіків можуть також скоротити заходи, спрямовані на залучення дівчат до STEM галузей (технології, інженерія, математика)<sup>26</sup>.

**У сфері управління** на рівні громад важливо систематично збирати дані про представництво жінок та чоловіків на виборних посадах, у керівному та кадровому складі органів місцевого самоврядування, у складі консультативно-дорадчих органів.

Громади, враховуючи виявлені розриви, можуть компенсувати брак осіб однієї із статей в управлінні, залучаючи їх до консультацій та інших форм співпраці на різних стадіях бюджетування та прийняття рішень, та використовувати інші так звані «позитивні дії» (наприклад, впровадження відповідних квот).



**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», 2005, стаття 12).

**У сфері охорони здоров'я** врахування стану гендерних аспектів може допомогти ефективніше розподіляти кошти на профілактику та лікування захворювань, а також вирівняти гендерні розриви у цій сфері.

26. Economic Benefits of Gender Equality in the European Union. Overall economic impacts of gender equality, <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality>

## 1.4.

# ГОБ ЯК СКЛАДОВА НАЛЕЖНОГО ВРЯДУВАННЯ

Важливо зазначити, що гендерно орієнтоване бюджетування це не окремий підхід до бюджетування, а невідмінна складова належного врядування.



За визначенням Ради Європи, *належне (добре, добросчесне) врядування* (англ. Good Governance) – це концепція та модель публічного управління. У фокусі належного врядування – реалізація повноважень органів державної влади і органів місцевого самоврядування у тісній співпраці з громадськістю та усіма зацікавленими сторонами з метою покращити життя громади.

В Україні такі можливості закладено у Законі «Про місцеве самоврядування», відповідно до якого принципами місцевого самоврядування є народовладдя, законність, гласність, колегіальність та підзвітність. Механізми участі громадськості у розвитку самоврядування та підзвітності зафіксовано також у «Концепції розвитку електронної демократії в Україні та плану заходів щодо її реалізації» (від 8 листопада 2017 р. № 797-р) та «Стратегії гендерної рівності Мінрегіону на 2019-2021 роки».

Рада Європи виокремлює 12 принципів належного врядування: 1) чесне проведення виборів, представництво та участь; 2) зворотний зв'язок, чутливість; 3) ефективність та результативність; 4) відкритість і прозорість; 5) верховенство права; 6) етична поведінка; 7) компетентність і спроможність; 8) інноваційність та відкритість до змін; 9) сталий розвиток та

стратегічна орієнтація; 10) раціональне управління фінансами; 11) права людини, культурне різноманіття та соціальна згуртованість; 12) підзвітність<sup>27</sup>. Застосування гендерного підходу в бюджетному процесі сприяє реалізації низки ключових принципів належного врядування.

### Підзвітність.

Гендерне бюджетування є механізмом перетворення зобов'язань щодо гендерної рівності на бюджетні зобов'язання. Важливу роль у моніторингу бюджетних рішень та реалізації політики гендерної рівності в цих рішеннях відіграють громадянське суспільство та засоби масової інформації.

### Прозорість.

Гендерне бюджетування може сприяти збільшенню участі громадян та громадянок в бюджетному процесі і тим самим підвищити його прозорість. Збільшення участі громадськості у бюджетному процесі може бути досягнуто шляхом запровадження практики громадських консультацій та участі у підготовці бюджету або участі громадськості у моніторингу бюджету.

### Орієнтація на результати та сталий розвиток.

Бюджетування, що ґрунтується на досягненні результатів, зближує стратегічне планування та управління фінансами, пов'язує цілі політики з бюджетами. Цей підхід можна реалізувати лише тоді, коли гендерний підхід включено у бюджетний процес.

27. Бенчмаркінг доброго врядування. Практичний посібник / за заг. ред. А.Гука. – К., 2018, с. 11

## Ефективність, раціональне використання ресурсів.

Гендерний аналіз бюджету створює інформаційну базу про різні потреби жінок і чоловіків, а також про вплив розподілу ресурсів на жінок і чоловіків. Таким чином, гендерне бюджетування забезпечує основу для кращого, більш обґрунтованого прийняття рішень та ефективнішого використання коштів.

## Права людини.

Реалізація цього принципу є основою ГОБ, адже цей інструмент базується на врахуванні різноманітних потреб мешканців та мешканок громади, у тому числі вразливих груп, а отже вирівнює їх доступ до ресурсів громади та до публічних послуг, що в ній надаються, сприяє реалізації принципу недопущення дискримінації, соціальної захищеності та соціальної справедливості.

Впровадження ГОБ можливе на різних рівнях – від державного бюджету до бюджету невеликої громади. Гендерне бюджетування може застосовуватися до будь-якого типу бюджетної системи на всіх рівнях управління. При цьому ГОБ може мати різну спрямованість – стосуватися аналізу бюджету в цілому або зосереджуватися на конкретному секторі (наприклад, охороні здоров'я), може реалізовуватися на різних етапах бюджетного циклу.

Близькість місцевого самоврядування до повсякденного життя людей означає, що є можливість безпосередньо реагувати на потреби жінок та чоловіків, особливо коли йдеться про надання публічних послуг. На цьому рівні, особливо в контексті реформи децентралізації, існує великий потенціал щодо використання підходів, що ґрунтуються на гендерному бюджетуванні.

В Україні робота з ГОБ охоплює як державний так і місцевий рівні. Так, наприклад, **на державному рівні** нині до роботи в Україні залучені всі міністерства та інші головні розпорядники коштів державного бюджету, а також Державна служба статистики, парламентські комітети та міжфракційне депутатське об'єднання «Рівні можливості». Ця робота впроваджується за підтримки різних проектів та міжнародних партнерів. Зокрема, у результаті реалізації проекту «Гендерне бюджетування в Україні (Проект ГОБ)», у партнерстві Міністерства фінансів України гендерний підхід в рамках програмно-цільового методу було інтегровано у бюджетний процес.

**На місцевому рівні** до роботи долучені обласні державні адміністрації, окремі райони, міста обласного значення та об'єднані територіальні громади. Власне, саме на місцевому рівні починалися перші проекти з ГОБ, що здійснювалися за ініціативи громадських організацій за підтримки міжнародних фондів та структур. В Україні перші такі пілотні ініціативи здійснювалися громадськими організаціями з початку 2003 року за підтримки структури ООН Жінки, SIDA та Фонду Фрідріха Еберта.

Наразі велику роботу з підтримки гендерно орієнтованого бюджетування на місцевому рівні здійснює структура ООН Жінки, Національний Демократичний Інститут (НДІ), Проект «Гендерне бюджетування в Україні», ПРОМІС та інші.

Завдяки тісній співпраці урядових структур, громадських та міжнародних організацій, Україна наразі є одним із міжнародних лідерів у сфері впровадження гендерно орієнтованого бюджетування. Зокрема, Міжнародний валютний фонд у своєму звіті «Europe: A Survey of Gender Budgeting Efforts»<sup>27</sup> включив приклад України як демонстрацію успішного досвіду реалізації ГОБ у Європі.

28. <https://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2016/wp16155.pdf>

# Переваги гендерно орієнтованого бюджетування

## Переваги для громад

- ✓ Підвищення ефективності бюджетної політики та темпів економічного розвитку територій з урахуванням більш ефективного використання наявних ресурсів;
- ✓ Збільшення прозорості та підзвітності бюджетного процесу на усіх його етапах;
- ✓ Покращення послуг для населення та збільшення рівня довіри до влади;
- ✓ Робота з громадянським суспільством з метою демократичного управління;
- ✓ Забезпечення сталого розвитку громади;
- ✓ Звіт про хід виконання національних зобов'язань щодо гендерних питань.

# Переваги для мешканців та мешканок громад, у тому числі представників та представниць уразливих груп

## Переваги для мешканців та мешканок громад, у тому числі представників та представниць уразливих груп

- ✓ Підвищення ефективності бюджетної політики та темпів економічного розвитку територій з урахуванням більш ефективного використання наявних ресурсів;
- ✓ Збільшення прозорості та підзвітності бюджетного процесу на усіх його етапах;
- ✓ Покращення послуг для населення та збільшення рівня довіри до влади;
- ✓ Робота з громадянським суспільством з метою демократичного управління;
- ✓ Забезпечення сталого розвитку громади;
- ✓ Звіт про хід виконання національних зобов'язань щодо гендерних питань.

## 1.5.

# СУЧАСНІ МІЖНАРОДНІ ПІДХОДИ ТА ІНСТРУМЕНТИ ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНО ОРІЄНТОВАНОГО БЮДЖЕТУВАННЯ

Міжнародний досвід показує, що існує багато різних підходів до здійснення гендерного бюджетування. Нині понад 90 країн здійснюють ГОБ у тій чи іншій формі<sup>30</sup>. Попри те, що різні країни застосовують різні підходи ГОБ, можна відзначити певні спільні тенденції у цьому процесі. Зокрема:

- **економічний підхід** передбачає, що ГОБ розглядається як сукупність різних процесів та інструментів, що спрямовані на оцінку впливу бюджетів на різні групи чоловіків і жінок з урахуванням гендерних відносин у суспільстві та економіці (дослідниці Дебі Бадлендер, Даян Елсон та інші)<sup>31</sup>;
- **фіскальний підхід до бюджетування**, згідно з яким податково-бюджетна політика та її реалізація застосовуються для сприяння гендерній рівності та розвитку дівчат і жінок (Джанет Стоцкі, економістка, консультантка з ГОБ МВФ, 2016);
- **комплексний гендерний підхід в бюджетному процесі передбачає** проведення гендерної оцінки бюджетів, урахування гендерного аспекту на всіх рівнях бюджетного процесу і перебудову доходів і видатків з метою забезпечення гендерної рівності (Рада Європи, 2009)<sup>32</sup>.

Найбільш сучасними у реалізації гендерно орієнтованого бюджетування є наведені далі підходи.

**Гендерні аспекти включаються у весь процес управління державними фінансами (УДФ) та у всі етапи бюджетного циклу** – від стратегічного планування до складання бюджету та виконання, а також моніторингу та оцінки. Цей підхід є частиною комплексних дій – законодавчих, регуляторних, політичних, культурних – у напрямку реалізації політики гендерної рівності у суспільстві.

У межах проекту PEFA (англ. Public Expenditure and Financial Accountability, Державні видатки та фінансова підзвітність)<sup>33</sup> наводяться такі складові гендерно орієнтованого управління державними фінансами:

- формування гендерно орієнтованого бюджету;
- зв'язок гендерно орієнтованих політик та відповідних бюджетних коштів;
- виконання бюджету таким чином, що жінки та чоловіки, дівчата та хлопці отримують однакову користь;
- моніторинг впливу витрат та збільшення доходів з гендерної точки зору.

У січні 2020 року в рамках проекту було розроблено систему показників, що дозволяє комплексно оцінити, наскільки система управління державними фінансами країни відповідає політиці гендерної рівності на усіх стадіях бюджетного циклу<sup>34</sup>.

29. Ronnie Downes, Lisa von Trapp and Scherie Nicol. Gender budgeting in OECD countries / OECD, 2017, p.6.

30. Debbie Budlender, Diane Elson, Guy Hewitt and Tanni Mukhopadhyay. Gender Budgets Make Cents Understanding gender responsive budgets, 2002, p. 178.

31. Gender Budgeting. Final report of the Group of specialists on gender budgeting / Council of Europe, Directorate General of Human Rights Strasbourg, 2005, p.10.

32. Проект є партнерською програмою Європейської комісії, Міжнародного валютного фонду, Світового банку та урядів Франції, Люксембургу, Норвегії, Словацької Республіки, Швейцарії та Великобританії.

33. Supplementary Framework for Assessing Gender Responsive Public Financial Management. Guidance for Assessment Teams / PEFA Secretariat Washington, DC, January 2020.

34. Там само, с. 37.



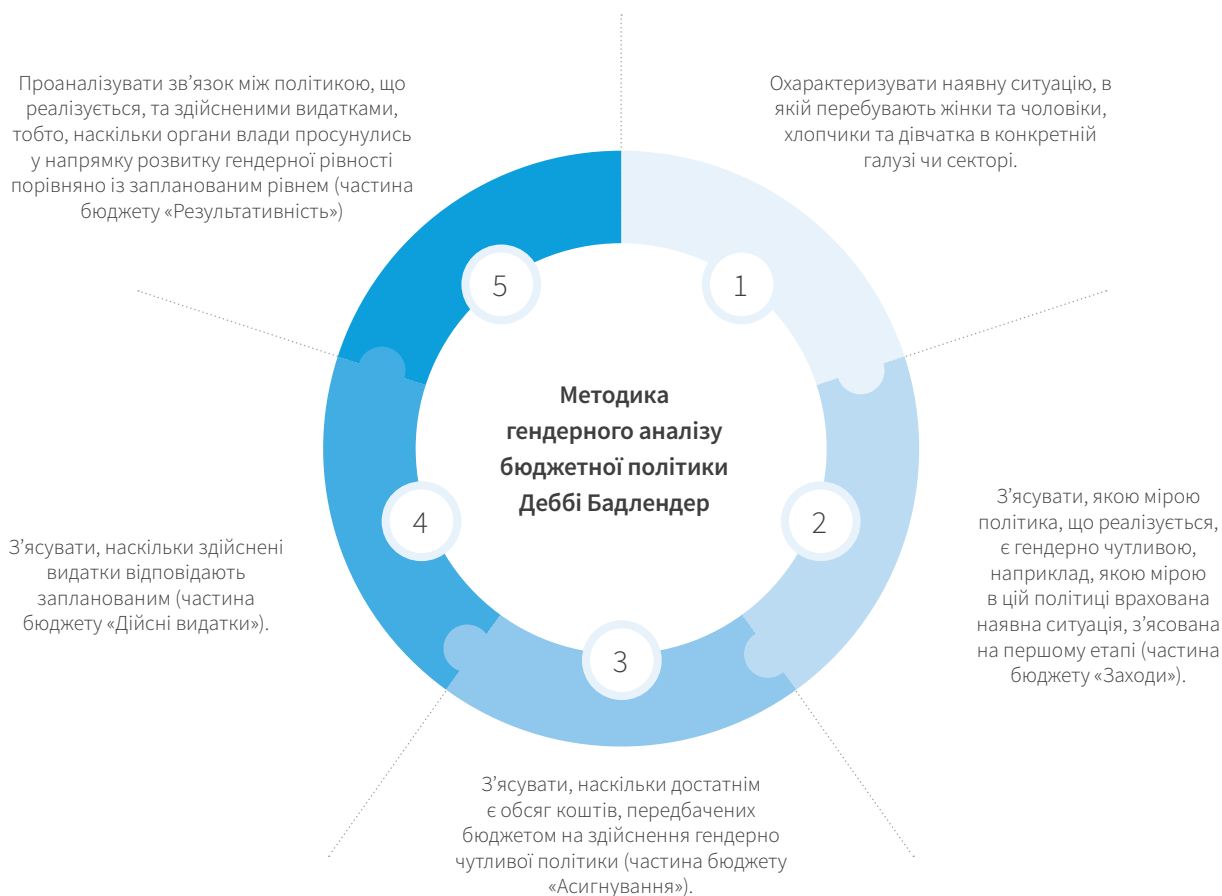
Нещодавнє дослідження Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) показало, що більшість країн ОЕСР поки безпосередньо не здійснюють гендерно орієнтоване бюджетування, але майже всі з них (у 90%) використовують ті чи інші інструменти УДФ для забезпечення гендерної рівності. Включення ГОБ в усі стадії бюджетного процесу здійснюється у Бельгії, Австрії, Фінляндії та Швеції, а також більш локально – в Берліні та Відні.

**Включення гендерних аспектів у бюджетування, орієнтоване на результат (програмно-цільовий метод (ПЦМ)).** Включення гендерного підходу у ПЦМ сприяє забезпеченню оптимального використання обмежених ресурсів бюджету для досягнення максимальної ефективності і якості надання послуг державою. Цей підхід застосовується у Фінляндії, Австрії, Швеції та в Україні.

**Відстеження бюджетних витрат на забезпечення прав жінок та гендерної рівності.** Такий підхід може мати різні форми, загалом він спрямований на відстеження обсягу та частки ресурсів, що виділяються на **забезпечення** прав жінок та гендерної рівності. Він може бути поєднаний з іншими підходами ГОБ та здебільшого використовується з метою моніторингу бюджетних асигнувань.

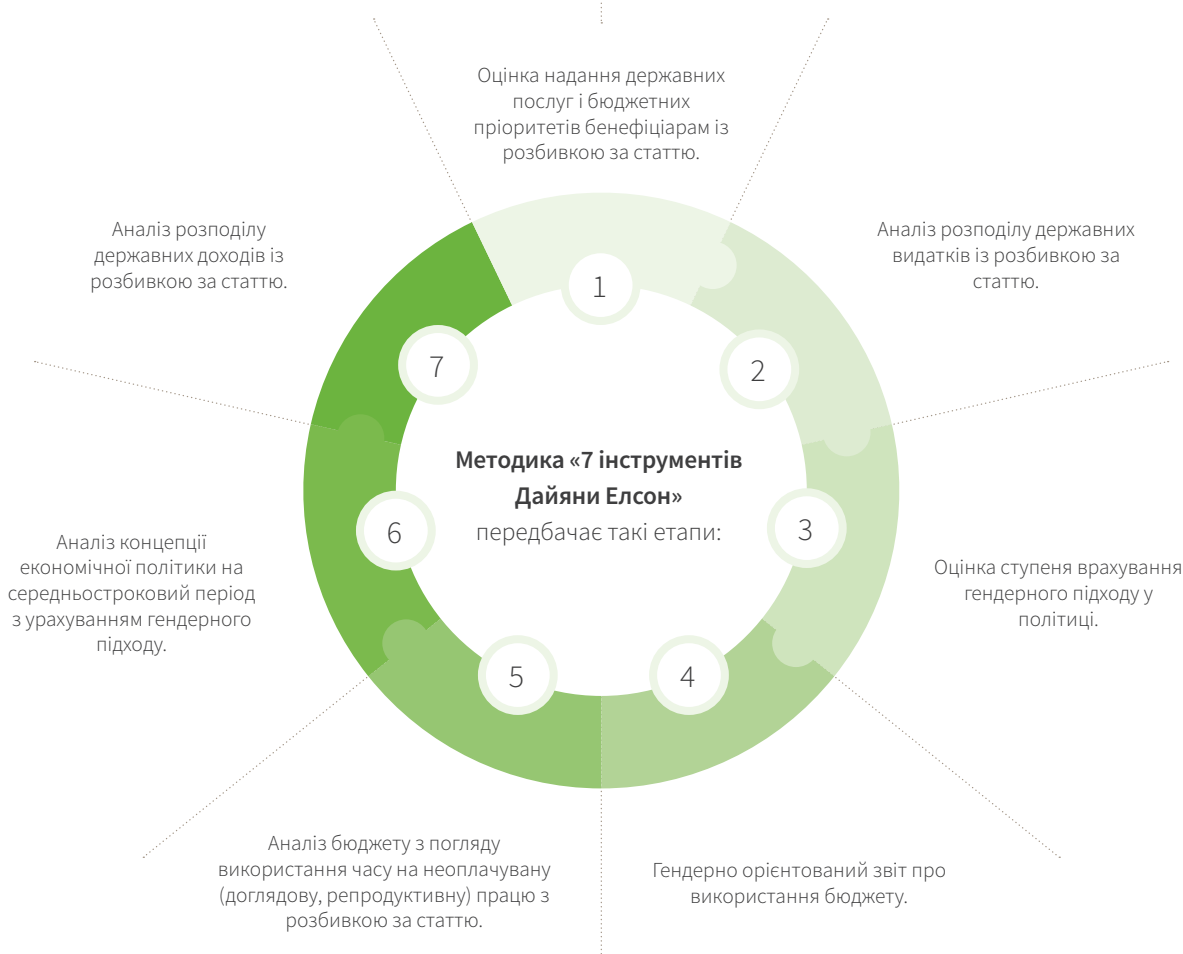
Досвід практичної реалізації гендерно орієнтованого бюджетування у світі є доволі різноманітним: різні підходи ГОБ застосовують різні набори інструментів.

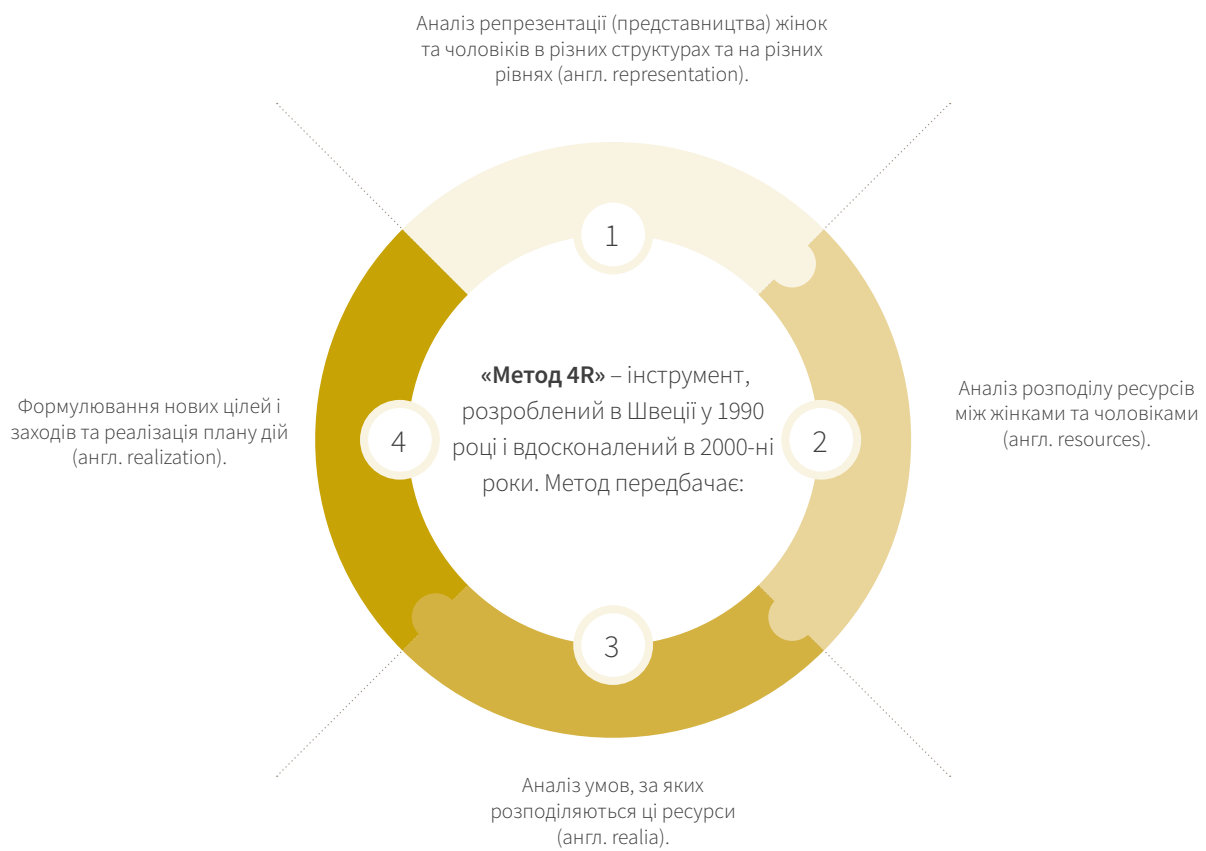
Найбільше визнання та популярність у світі отримала методика гендерного аналізу бюджетної політики, розроблена Деббі Бадлендер у межах Програми розвитку ООН і Секретаріату Британської Співдружності, згідно з якою визначається 5 етапів гендерного аналізу бюджету та бюджетних ініціатив<sup>35</sup>.



35. Гендерні аспекти бюджетування на місцевому рівні. Практичний посібник /Фонд Фрідріха Еберта в Україні. Київ, 2012. – С. 14.

Аналіз бюджету з погляду комплексного підходу до проблеми гендерної рівності в бюджетуванні. Цей етап аналізу передбачає підготовку звіту про споживачів послуг або користувачів бюджетних програм (бенефіціарів) із розбивкою за статтю.





РОЗДІЛ 2.

# **ІНТЕГРАЦІЯ ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ В БЮДЖЕТНИЙ ПРОЦЕС**

## 2.1.

# ЗВ'ЯЗОК ГОБ З РЕФОРМОЮ УПРАВЛІННЯ ДЕРЖАВНИМИ ФІНАНСАМИ

Запровадження ГОБ є частиною реформування системи управління державними фінансами (УДФ) в Україні.

Від утримання бюджетних установ до надання якісних послуг – ось ключовий фокус бюджетного планування, який визначений Міністерством фінансів України в рамках запровадження моделі середньострокового бюджетного планування.



**Середньострокове бюджетне планування** – це формування головними розпорядниками бюджетних коштів плану своєї діяльності на середньостроковий період, визначення обсягів необхідних коштів для досягнення поставлених цілей у середньостроковій перспективі.

Модель середньострокового бюджетного планування передбачає посилення зв'язку між стратегічним і бюджетним плануванням, коли акцент робиться не на фінансуванні сфери чи напряму, а на досягненні конкретних результатів у кожній бюджетній програмі. При цьому основною категорією оцінки ефективності бюджетних програм та діяльності розпорядника бюджетних коштів є публічні послуги.

Така модель є корисною для громад, оскільки покращує планування на рівні органів місцевого самоврядування і дозволяє якісніше розподілити ресурси на тривалі проекти і потреби. А отже, змусить кошти місцевих бюджетів працювати на інтереси громад.

Модель середньострокового бюджетного планування також передбачає запровадження гендерно орієнтованого підходу до бюджетного процесу. Ця вимога

міститься у Стратегії реформування системи управління державними фінансами. «Інтеграція гендерно орієнтованого підходу у бюджетний процес забезпечить підвищення ефективності та якості наданих державних послуг з урахуванням потреб соціальних груп, у тому числі за гендерною ознакою, дозволить посилити підзвітність розпорядників бюджетних коштів», – зазначається у Стратегії<sup>36</sup>.

Фактично, ГОБ розглядається як інструмент, який дозволяє підвищити якість послуг з урахуванням потреб різних соціальних груп (і не лише за гендерною ознакою), оптимізувати обсяг і структуру бюджетних витрат, раціонально використовувати кошти платників податків.

У зв'язку із запровадженням середньострокового планування зазнали змін процеси і процедури підготовки місцевих бюджетів. Так, Бюджетний кодекс України (глава 4, стаття 19) визначає 5 стадій бюджетного процесу:

1. складання та розгляд Бюджетної декларації (прогнозу місцевого бюджету) і прийняття рішення щодо них;
2. складання проєктів бюджетів;
3. розгляд проєкту та прийняття закону про Державний бюджет України (або рішення про місцевий бюджет);
4. виконання бюджету, включаючи внесення змін до закону про Державний бюджет України (або рішення про місцевий бюджет);
5. підготовка та розгляд звіту про виконання бюджету і прийняття рішення щодо нього.

36. Про схвалення Стратегії реформування системи управління державними фінансами на 2017-2020 роки.

Більше того, основні напрямки бюджетної політики на 2018-2020 роки акцентують увагу головних розпорядників бюджетних коштів на дотриманні «принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків при формуванні бюджетних показників». А Міністерство фінансів своїм наказом №1 від 02.01.2019 р. визначило, що на усіх стадіях бюджетного процесу може бути застосований гендерно орієнтований підхід. При цьому для його впровадження та застосування головному розпоряднику рекомендується щорічно розробляти та затверджувати план заходів із впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетний процес (окремо або у складі плану діяльності головного розпорядника) з урахуванням етапів, визначених пунктом 4 Методичних рекомендацій, а саме – здійснення огляду нормативно-правових актів та інших документів, які містять інформацію про гендерну рівність; проведення гендерного аналізу бюджетних програм; прийняття рішень за результатами гендерного аналізу бюджетних програм; моніторинг гендерно чутливих бюджетних програм.

З метою зменшення гендерних розривів, послаблення негативних та посилення позитивних тенденцій у відповідній сфері/галузі з точки зору забезпечення гендерних потреб та задоволення гендерних інтересів Міністерство фінансів у наказі № 130 від 29.03.2019 зазначає, що при складанні прогнозу місцевого бюджету за результатами гендерного аналізу бюджетних програм, може зазначатись інформація щодо врахування при прогнозуванні гендерних аспектів<sup>37</sup>.

Інтегрування ГОБ у середньострокове бюджетне планування дає можливість отримувати більш якісні результати у питаннях гендерної рівності та дає громадам відчутні переваги:

1. *Послідовна та передбачувана бюджетна політика:* розробка середньострокових бюджетних планів дозволить контролювати та ефективно управляти фінансовими ресурсами громад; забезпечити фінансову стабільність у середньостроковій перспективі, тобто врахувати ефекти від прийнятих рішень, у тому числі їх вплив на різні групи жінок та чоловіків.
2. *Посилення бюджетної дисципліни* через встановлення чітких правил гри та дотримання їх усіма учасниками бюджетного процесу, а також посилення підзвітності та відповідальності головних розпорядників бюджетних коштів.
3. *Підвищення ефективності та результативності бюджетних видатків*, адже така система бюджетного планування спрямована на досягнення стратегічних цілей, зокрема спрямованих на подолання гендерних розривів.
4. *Підвищення прозорості розподілу коштів та якості наданих у громаді послуг* з урахуванням потреб різних груп чоловіків та жінок.

---

37. Наказ МФУ № 130 від 29.03.2019 «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо складання у 2019 році місцевих бюджетів на середньостроковий період».

## 2.2.

# ГОБ ТА ПРОГРАМНО-ЦІЛЬОВИЙ МЕТОД УПРАВЛІННЯ БЮДЖЕТНИМИ КОШТАМИ

Як зазначено вище, включення гендерно орієнтованого підходу у модель середньострокового бюджетного планування передбачено у рамках впровадження програмно-цільового методу бюджетування (ПЦМ). Це підхід до бюджетування, за якого акцент робиться не на обсягах коштів, які необхідні громаді на виконання своїх функцій, а на те, яких результатів планується досягти, використовуючи кошти бюджету.



**Програмно-цільовий метод (ПЦМ)** – це метод управління бюджетними коштами для досягнення конкретних результатів за рахунок коштів бюджету із застосуванням оцінки ефективності використання бюджетних коштів на всіх стадіях бюджетного процесу (п. 42 ст. 2 Бюджетного кодексу). ПЦМ застосовується як на рівні державного бюджету, так і на рівні місцевих бюджетів.

Основними компонентами ПЦМ є:

- стратегічне планування доходів і видатків бюджету;
- довгострокове планування капітальних інвестицій; розгляд, оцінка, аналіз та моніторинг виконання бюджету;
- прозорість і участь громадськості у бюджетному процесі.

Основним елементом ПЦМ є **бюджетні програми**. Фактично складання бюджету за ПЦМ передбачає згрупу-

вання різних бюджетних витрат в окремі програми таким чином, щоб кожна стаття витрат була закріплена за певним видом програм<sup>38</sup>.



**Бюджетна програма** – сукупність заходів, спрямованих на досягнення єдиної мети, завдань та очікуваного результату, визначення та реалізацію яких здійснює розпорядник бюджетних коштів відповідно до покладених на нього функцій (Бюджетний кодекс України, стаття 2).

Відповідно до ст. 20 Бюджетного кодексу бюджетні програми формуються головними розпорядниками бюджетних коштів під час підготовки пропозицій до Бюджетної декларації (прогнозу місцевого бюджету) та складання бюджетного запиту з урахуванням планів діяльності на середньостроковий період, прогнозних та програмних документів економічного і соціального розвитку.

Методичні рекомендації МФУ характеризують бюджетні програми як гендерно чутливі або гендерно нейтральні. При цьому наголошується, що бюджетна програма відноситься до гендерно чутливої або гендерно нейтральної **виключно за результатами гендерного аналізу**. Метою гендерного аналізу є визначення рівня забезпечення потреб та задоволення інтересів жінок і чоловіків та/або їх груп у процесі реалізації бюджетної програми, а також виявлення у відповідній сфері/галузі гендерних розривів, гендерної дискримінації та причин їх виникнення.

38. Л.Є. Клець БЮДЖЕТНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ ст.175.



**Гендерно чутлива бюджетна програма** – бюджетна програма, яка враховує гендерний аспект і містить кількісні та якісні характеристики щодо цілеспрямованості орієнтованості на забезпечення гендерної рівності: зменшення гендерних розривів, усунення гендерної дискримінації, послаблення негативних чи посилення позитивних тенденцій у відповідній сфері/галузі з точки зору забезпечення гендерних потреб та задоволення гендерних інтересів.



**Гендерно нейтральна бюджетна програма** – бюджетна програма, яка за результатами гендерного аналізу визнана такою, що потребує вжиття додаткових заходів (досліджень) для врахування гендерного аспекту.

Необхідно зауважити, що якщо бюджетна програма або окрема публічна послуга, що надається в межах бюджетної програми, орієнтована на все населення (наприклад, реалізація інвестиційних проєктів, будівництво об'єктів інфраструктури), доцільно вжити заходів для визначення потенційних груп споживачів публічних послуг, їх вигоди та інтереси щодо майбутнього соціального, економічного або іншого ефекту від реалізації програми та послуг, умови для надання яких створюються за рахунок коштів бюджетної програми.

Важливо включити гендерні аспекти і в результативні показники бюджетної програми. Результативні показники, в тому числі гендерні показники та показники, розподілені за статтю (про них йдеться у 3-му розділі), дозволяють здійснити аналіз надавачів та отримувачів державних послуг, достатності видатків тощо.



**Результативні показники бюджетної програми** – особлива складова бюджетної програми, яка характеризує хід її реалізації, ступінь досягнення поставленої мети та виконання завдань бюджетної програми (Наказ Міністерства фінансів України 10.12.2010 № 1536).

Ці показники використовуються для проведення оцінки ефективності бюджетної програми, у тому числі ефективності надання послуг, гарантованих державою, інших послуг, що надаються фізичним та юридичним особам органами державної влади, органами місцевого самоврядування та підприємствами (установами, організаціями), яким держава делегувала право надання відповідних послуг. Перелік наказів Мінфіну та відповідних галузевих міністерств, якими затверджено типові переліки бюджетних програм та результативних показників їх виконання, а також приклади гендерно чутливих показників затрат, продукту, ефективності та якості наведено у Додатку 1.2.

Загальні вимоги до визначення результативних показників бюджетних програм затверджені наказом Мінфіну № 1536 від 10.12.2010 «Про результативні показники бюджетної програми». Міністерство фінансів України своїм наказом № 145 від 08.04.2019 вносить зміни до «Загальних вимог до визначення результативних показників бюджетних програм» та закріплює необхідність висвітлення ступеню забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків при формуванні результативних показників бюджетних програм. Зокрема наголошується, що результативні показники мають давати можливість оцінити вплив діяльності головного розпорядника на економічний та соціальний розвиток, ефективність надання публічних послуг, ступінь забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків. В свою чергу, показ-



ники якості мають характеризувати динаміку досягнення мети та виконання завдань бюджетної програми, а також користь для суспільства від її реалізації, у тому числі з точки зору забезпечення гендерної рівності<sup>39</sup>.

Таким чином, інтеграція гендерного підходу у бюджетний процес посилює вигоди від застосування програмно-цільового методу:

- забезпечує прозорість бюджетного процесу;
- чітко визначає цілі та завдання, на досягнення яких витрачаються бюджетні кошти;
- конкретизує інформацію про потреби та пріоритети отримувачів послуг (жінок, чоловіків та їх різних груп);
- підвищує рівень контролю за результатами виконання бюджетних програм;
- підвищує ефективність розподілу та використання бюджетних коштів;
- сприяє підвищенню бюджетної та фінансової грамотності населення;
- відкриває можливість залучення громадськості до участі в бюджетному процесі.

---

39. Наказ МФУ № 145 від 08.04.2019 МФУ «Про затвердження Змін до Загальних вимог до визначення результативних показників бюджетних програм».

## 2.3.

# УЧАСНИКИ ПРОЦЕСУ ГЕНДЕРНО ОРІЄНТОВАНОГО БЮДЖЕТУВАННЯ ТА ЇХ РОЛІ

Забезпечення участі жінок та чоловіків, у т.ч. з уразливих груп, у процесах прийняття рішень є ключовим принципом концепції належного врядування та гендерного бюджетування. Децентралізація дає можливість участі місцевого населення у формуванні бюджетів, що дозволяє краще задовольнити найбільш нагальні потреби та пріоритети жінок і чоловіків, дівчат і хлопців. Успіх цього процесу значною мірою залежить від здатності громадянського суспільства на місцях долучитися до процесів управління, а також від бажання місцевих управлінців «відкривати» свої бюджети для громадськості та їх здатності керувати процесом участі.

Стаття 22 Бюджетного кодексу визначає учасників бюджетного процесу як головних розпорядників бюджетних коштів та розпорядників бюджетних коштів нижчого рівня. На місцевому рівні розпорядниками бюджетних коштів є місцеві державні адміністрації, виконавчі органи та апарати місцевих рад, структурні підрозділи місцевих державних адміністрацій, виконавчих органів місцевих рад в особі їх керівників. Якщо згідно із законом місцевою радою не створено виконавчий орган, функції головного розпорядника коштів відповідного місцевого бюджету виконує голова такої місцевої ради.

Поряд з цим, інші нормативно-правові акти визначають ширше коло учасників бюджетного процесу. Наприклад, такі можливості та порядок проведення консультацій з громадськістю регулюються постановою Кабінету Міністрів України від 3 листопада 2010 року № 966 «Про забезпечення участі громадськості у формуванні та реалізації державної політики».

Учасниками цього процесу можуть бути:

- експертне співтовариство;
- жіночі та інші громадські організації;
- мешканці та мешканки громади;

- консультативно-дорадчі органи, створені при ОМС (наприклад, громадські ради чи координаційні ради з гендерних питань).

Мешканці та мешканки громади є ключовими учасниками гендерно орієнтованого бюджетування. Важливо, щоб участь різних груп громадськості у бюджетному процесі була закріплена в регуляторних документах громади, зокрема в Бюджетному регламенті. Відповідно до Методичних рекомендацій щодо підготовки та затвердження Бюджетного регламенту проходження бюджетного процесу на місцевому рівні (Наказ Міністерства фінансів України 31.05.2019 № 228):

- *на етапі складання проекту бюджету* рекомендовано запланувати вжиття заходів щодо залучення громадськості до процесу складання проекту місцевого бюджету (проведення засідань громадських рад, громадських слухань, консультацій з громадськістю, форумів, конференцій, брифінгів, дискусій, вивчення громадської думки);
- *на етапі виконання місцевого бюджету*: інформування громадськості з питань використання коштів місцевого бюджету та її участь у бюджетному процесі із застосуванням відповідних механізмів (проведення засідань громадських рад, проведення громадських слухань, консультацій з громадськістю, форумів, конференцій, брифінгів, дискусій, вивчення громадської думки).

Збільшення участі жінок та вразливих груп у бюджетному процесі має стати особливим завданням в умовах децентралізації. Однак не варто його розглядати як самоціль. Мова йде не просто про збільшення чисельності жінок на рівні прийняття рішень, а про залучення досвіду та потреб різних груп населення для прийняття управлінських рішень. Наприклад, мами маленьких дітей, які користуються дитячими візочками, краще знають про стан тротуарів у громаді, ніж люди, які корис-

# Аналіз чинників, які перешкоджають участі різних груп громадськості у бюджетному процесі.



туються власними автівками. Тож розширення участі жінок та представників вразливих груп, які проживають у громаді, сприятиме підвищенню якості управління та наданих послуг.

На жаль, на практиці існує багато перепон, які перешкоджають участі різних груп громадськості у бюджетному процесі. У 2019 році команда «Бюро гендерних стратегій і бюджетування», з використанням методів анкетування та досліджень у фокус-групах, здійснила аналіз цих перепон та їх чинників (умов) у 6 громадах Донецької, Луганської та Запорізької областей<sup>40</sup>.

Для подолання цих перешкод, пропонуємо скористатись наступними порадами щодо залучення участі жінок та представників вразливих груп у процесі ГОБ:

- заздалегідь поширюйте інформацію про заходи, що стосуються бюджетування;
- використовуйте всі можливі канали комунікації, доступні для різних груп мешканців та мешканок: вебсайти, соціальні мережі, плакати, оголошення, повідомлення у медіа тощо;
- підтримуйте ініціативи підвищення обізнаності серед жінок та жіночих груп, щоб сприяти їх участі у бюджетних процесах;
- забезпечуйте підтримку жінкам, жіночим групам та громадським організаціям з підвищення їх обізнаності у сфері бюджетування, з тим, щоб вони могли чітко сформулювати свої пріоритети, артикулювати свої потреби та ефективно вести переговори під час заходів, що відбуваються в межах ГОБ;
- враховуйте сімейні обов'язки жінок та чоловіків для планування заходів за їх участю. Наприклад, вечірній час робочого дня може бути незручним для працюючих матерів малих дітей;
- подбайте про зручне приміщення для проведення обговорень та консультацій з громадськістю, щоб ці заходи змогли відвідати люди з обмеженою мобільністю (особи, що користуються кріслами колісними, літні люди з обмеженнями пересування). Запропонуйте допомогу асистента у разі необхідності.

---

40. Здійснено командою ГО «Бюро гендерних стратегій і бюджетування» в рамках програми «Підтримка ЄС на Сході України – відновлення, миротворення та врядування».

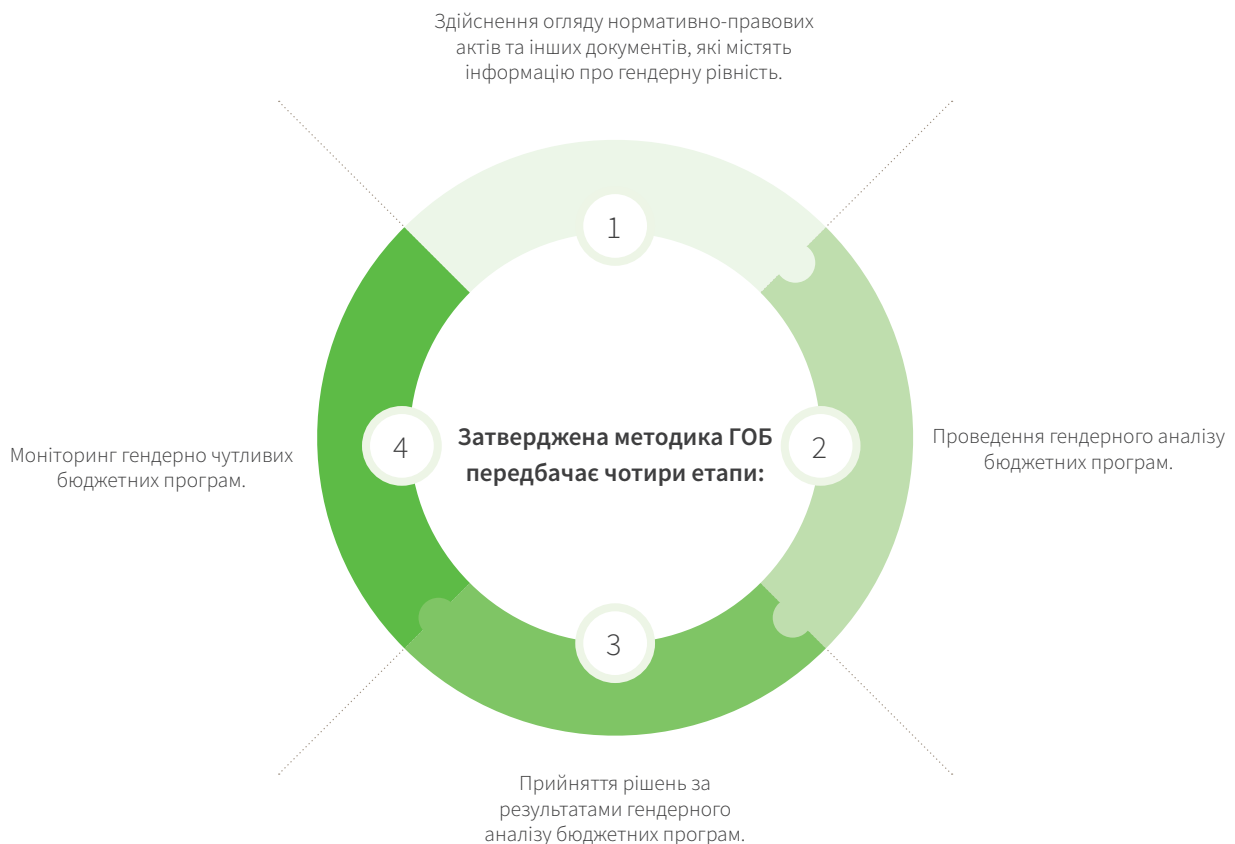
## 2.4.

# МЕТОДИКА ГОБ В УКРАЇНІ

Як йшлося у першому розділі, існують різні підходи до реалізації гендерно орієнтованого бюджетування, що передбачають використання різних методик та інструментів.

У 2014 році Міністерство фінансів України, у результаті співпраці з проектом «Гендерне бюджетування в Україні (ГОБ проєкт)», прийняло рішення щодо

запровадження ГОБ в Україні. В результаті цієї роботи гендерний підхід було інтегровано в Стратегію реформування системи управління державними фінансами на 2017—2020 роки, розроблено методичні рекомендації щодо застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі для головних розпорядників бюджетних коштів та інших учасників бюджетного процесу в Україні.



В основі цієї методики лежить дослідження публічних послуг, що надаються в межах бюджетної програми.

## Публічні послуги як об'єкт аналізу

Фактично, у межах бюджетних програм надаються публічні послуги, спрямовані на задоволення потреб мешканців та мешканок. Так, згідно з правилами складання паспортів бюджетних програм місцевих бюджетів та звітів про їх виконання<sup>41</sup> наголошується, що напрями використання бюджетних коштів – це дії (заходи), пов'язані з наданням публічних послуг та/або забезпеченням надання таких послуг, що спрямовуються на досягнення мети бюджетної програми.



**Послуга** – це певна діяльність, що реалізується для задоволення потреб отримувачів послуг.



**Публічні послуги** – послуги, що надаються органами державної влади, органами місцевого самоврядування, підприємствами, установами, організаціями, які перебувають в їх управлінні.

Залежно від суб'єкта, що надає публічні послуги, розрізняють державні та муніципальні послуги. **Державні послуги** надаються органами державної влади (в основному виконавчої) та державними підприємствами, установами, організаціями, а також органами місцевого самоврядування в порядку виконання делегованих державою повноважень за рахунок коштів державного бюджету.

**Муніципальні послуги** надаються органами місцевого самоврядування, а також органами виконавчої влади та підприємствами, установами, організаціями в порядку виконання делегованих органами місцевого самоврядування повноважень за рахунок коштів місцевого бюджету<sup>42</sup>.

Відповідно до Методичних рекомендацій Мінфіну, дослідження публічних послуг, що надаються в межах бюджетної програми, може передбачати визначення та подальше вивчення і аналіз цільових груп отримувачів

та надавачів послуг (у т.ч. їх потреб та інтересів); обсягу та якості послуги. При цьому в основі роботи із дослідження публічних послуг лежить **гендерний аналіз бюджетної програми**.

## Гендерний аналіз бюджетної програми



**Гендерний аналіз бюджетної програми** – це аналіз програм, що фінансуються з бюджету, з точки зору того, наскільки заходи у межах цих програм задовольняють потреби жінок та чоловіків та/або їх груп.

Метою проведення такого аналізу є:

- визначення рівня забезпечення потреб та задоволення інтересів жінок і чоловіків та/або їх груп у процесі реалізації бюджетної програми;
- виявлення у відповідній сфері/галузі гендерних розривів, гендерної дискримінації та їх причин.

Послідовність цього аналізу представлено у таблиці.

41. Наказ Міністерства фінансів України 26.08.2014 № 836 «ПРАВИЛА складання паспортів бюджетних програм місцевих бюджетів та звітів про їх виконання»

42. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v967-323-09>

Етапи гендерного аналізу бюджетної програми	Зміст роботи
Аналіз назви бюджетної програми, її мети та завдань	Визначити, наскільки враховані гендерні аспекти у формулюваннях назви, мети та/або завданнях бюджетної програми та яким чином бюджетна програма спрямована на забезпечення гендерної рівності.
Дослідження публічних послуг, що надаються у межах бюджетної програми, їх цільові групи та потреби цих груп, а також потреби надавачів послуг	<p>Включає аналіз:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• цільових груп отримувачів послуг за ознакою статі та, у разі доцільності, за іншими ознаками: вік, місце проживання, стан здоров'я, етнічне походження, соціально-економічний статус тощо;</li> <li>• потреб та інтересів цільових груп отримувачів послуг;</li> <li>• обсягу та якості послуги з точки зору забезпечення потреб та задоволення інтересів цільових груп при наданні послуги;</li> <li>• рівня розвитку інфраструктури, створеної для надання послуги;</li> <li>• перешкод у доступі до послуги, в тому числі для жінок, чоловіків та/або їх груп;</li> <li>• частки населення, яка відповідно до законодавства може отримувати послугу, проте не користується нею;</li> <li>• цільових груп надавачів послуг за ознакою статі та, у разі доцільності, за іншими ознаками, зокрема за видами діяльності відповідно до службових обов'язків;</li> <li>• рівня забезпечення потреб надавачів послуги.</li> </ul>
Дослідження підходів до визначення обсягу та розподілу коштів за напрямками використання бюджетних коштів (обсягу коштів на надання певної послуги) під час планування та виконання бюджетної програми	<p>Дослідження спрямоване на:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• визначення бюджетних ресурсів, які були витрачені (чи які потрібно витратити) на заходи і послуги програми;</li> <li>• аналіз розподілу цих видатків між різними групами жінок та чоловіків – отримувачів послуг;</li> <li>• аналіз видатків на заробітну плату працівників, безпосередньо залучених до програмної діяльності;</li> <li>• визначення чисельності персоналу і їх середній дохід (заробітна плата) з розподілом за статтю згідно з різними рівнями категорій персоналу.</li> </ul>
Аналіз результативних показників бюджетної програми	<p>Маємо дати відповіді на питання:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Чи якісними та достатніми є результативні показники бюджетної програми з точки зору висвітлення досягнення мети та виконання завдань в частині забезпечення гендерної рівності?</li> </ul>

Етапи гендерного аналізу бюджетної програми	Зміст роботи
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Чи висвітлюють якісні показники досягнення мети бюджетної програми, виконання завдань бюджетної програми, обсяг і якість надання публічних послуг та користь для суспільства від реалізації бюджетної програми, у тому числі з точки зору забезпечення гендерної рівності.</li> </ul>
Формулювання висновків	<p>Щодо:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• наявності та якості даних, необхідних для проведення гендерного аналізу бюджетної програми;</li> <li>• наявності та якості інформації й показників бюджетної програми, що висвітлюють гендерний аспект;</li> <li>• відповідності бюджетної програми взятим Україною зобов'язанням щодо гендерної рівності, вимогам нормативно-правових актів, які містять інформацію про гендерну рівність, в тому числі її відповідності завданням стратегічних і програмних документів держави з гендерних питань;</li> <li>• стану врахування у бюджетній програмі гендерних аспектів;</li> <li>• виявлених гендерних розривів, гендерної дискримінації, негативних тенденцій при забезпеченні потреб та інтересів жінок, чоловіків та/або їх груп;</li> <li>• забезпечення справедливого та неупередженого розподілу бюджетних коштів при плануванні та виконанні бюджетної програми, наданні публічних послуг.</li> </ul>
Формулювання рекомендацій	<p>Може передбачати надання пропозицій щодо:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• способів врахування гендерного аспекту у бюджетній програмі та відповідні характеристики для включення до неї;</li> <li>• заходів з подальшого впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі;</li> <li>• заходів зі зменшення гендерних розривів, усунення гендерної дискримінації, забезпечення потреб, задоволення інтересів жінок і чоловіків та/або їх груп, що можуть бути вжиті головним розпорядником;</li> <li>• вдосконалення процесу збору та обробки даних, запровадження нових та/або перегляд існуючих форм статистичної та адміністративної звітності.</li> </ul>

Питання проведення гендерного аналізу бюджетної програми розглядаються у наступному розділі.

Важливими етапами української методики ГОБ є прийняття рішень за результатами гендерного

аналізу бюджетних програм та моніторинг гендерно чутливих бюджетних програм. На основі висновків та пропозицій, розроблених за результатами гендерного аналізу бюджетної програми, головними розпорядниками та іншими учасниками бюджетного



процесу приймаються рішення відповідно до компетенції та з урахуванням бюджетних призначень, на відповідний рік, та/або фінансових обмежень на плановий та наступні за плановим два бюджетні періоди, визначених відповідно до законодавства.

Основними завданнями моніторингу є відстеження

на систематичній основі стану виконання гендерно чутливих бюджетних програм та отримання актуальної інформації, необхідної для прийняття управлінських рішень. Дані, отримані в процесі моніторингу, враховуються при проведенні гендерного аналізу бюджетних програм у подальшому.

РОЗДІЛ 3.

**ВПРОВАДЖЕННЯ ГОБ  
ТА ГЕНДЕРНО ЧУТЛИВИХ  
ПОЛІТИК НА РІВНІ ГРОМАД**

### 3.1.

## З ЧОГО ПОЧАТИ ВПРОВАДЖЕННЯ ГОБ У ГРОМАДІ

Отже, ви маєте намір запровадити гендерно орієнтоване бюджетування у вашій громаді. Радимо розпочати цей процес з оцінки стану гендерної рівності на місцевому рівні та включення національних цілей гендерної рівності в процес реалізації політики. Насамперед це стосується оцінки впровадження гендерного підходу у

роботу органів місцевого самоврядування. Проведення оцінювання сприятиме аналізу передумов щодо впровадження ГОБ у громаді, дозволяє виявити прогалини у впровадженні гендерних аспектів у бюджетному процесі громад, а також визначити можливості для здійснення нових гендерно орієнтованих заходів.

### Проведення оцінки стану врахування гендерних аспектів у роботі органів місцевого самоврядування

Існує доволі широкий вибір інструментів для проведення гендерної оцінки. Її можна проводити як за допомогою зовнішніх експертів (фасилітаторів), так і самостійно (самооцінка). У будь-якому випадку оцінюється стан врахування гендерних аспектів у роботі органів місцевого самоврядування. Для цього необхідно:

- визначити рівень знань та навичок, які мають місцеві посадовці щодо гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок, інтеграції гендерних питань у повсякденну роботу;
- оцінити передумови для впровадження заходів проєкту на рівні громад (наявні політики, стратегії та процедури для забезпечення гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок);
- оцінити рівень знань державних службовців та представників органів місцевого самоврядування щодо бюджетного процесу та визначити точки входу для гендерного бюджетування.

Самооцінка складається з аналітичних запитань, відповіді заносяться в анкету. Тому, як уже зазначалося, необхідно мати відповідний інструментарій

(оціночні листи, опитувальник тощо). У рамках проєкту ООН Жінки був розроблений простий список контрольних питань для самооцінювання врахування гендерного підходу в бюджетному процесі об'єднаних територіальних громад. На його основі представники ОТГ можуть самостійно проводити оцінювання та визначати напрями, які потребують подальшого вдосконалення. Використання списку контрольних питань дозволить з'ясувати проблеми, на які потрібно звернути увагу в громаді, а матеріали, наведені у цьому посібнику, підкажуть, які кроки необхідно здійснити для їх практичного вирішення. Приклад списку контрольних питань ви знайдете у *Додатку 1.3*.

Для проведення самооцінки ви можете також скористатися інструментарієм, який був розроблений в Україні експертками та експертами Національного Демократичного Інституту (NDI) у 2018-2019 роках для вимірювання стану реалізації політики гендерної рівності в об'єднаних територіальних громадах. Він дозволяє самостійно провести оцінювання стану гендерної рівності на місцевому рівні та отримати конкретні рекомендації щодо складання плану дій та його впровадження для покращення ситуації.

Інструментарій складається з 7 індексів та близько 100 показників, які охоплюють міжгалузеві питання та вимірюють прогрес інтеграції гендерного підходу в місцеве самоврядування. Показники інструментарію сформульовані на основі сучасних міжнародних та національних документів/політик/практик, зокрема, на основі індикаторів, які розробила Рада європейських муніципалітетів та регіонів (CEMR) на підтримку місцевих та регіональних органів влади, що є підписантами Європейської хартії рівності жінок і чоловіків на місцевому рівні.

В залежності від результату оцінювання інструментарій автоматично генерує перелік можливих заходів, спрямованих на просування гендерної рівності, з яких громади самостійно обирають ті, що є актуальними для них на даному етапі розвитку. За результатами проведення оцінки громада може розробити План дій щодо сприяння забезпеченню ген-

дерної рівності на рівні громади, оцінити прогрес, досягнутий в реалізації політики гендерної рівності у громаді, та проводити моніторинг впровадження такого Плану<sup>43</sup>.

Який би інструмент ви не обрали, проведення самооцінки дозволяє самостійно оцінити поточний стан справ щодо впровадження гендерних аспектів у поточну діяльність органів місцевого самоврядування та визначити потреби ОМС у цьому напрямку. Результати самооцінки допоможуть виявити прогалини в поточній діяльності та визначити шляхи інтеграції гендерного підходу в бюджетний процес. Крім того, проведення самооцінки дозволить контролювати реалізацію політик та програм й оцінювати їх вплив для визначення нових цілей.

Необхідно наголосити, що для проведення такої самооцінки необхідно мати відповідні знання та досвід.

## Виявлення заінтересованих осіб

Як ви вже знаєте, ГОБ – це підхід, який передбачає злагожену роботу багатьох зацікавлених сторін на усіх етапах бюджетного процесу. Більше того, – це командний процес, який потребує прийняття управлінських рішень за результатами проведеного гендерного аналізу бюджетних програм. Тому радимо розпочати роботу з пошуку однодумців та визначення заінтересованих сторін в громаді.

На перший погляд це просто, але на практиці від того, наскільки якісно ви проведете цю роботу, залежить

успішність усієї роботи. Пропонуємо подумати, на чію підтримку ви можете розраховувати, розпочинаючи у громаді роботу з ГОБ, та яка може бути зацікавленість різних учасників цього процесу.

Ви можете скористатися цими міркуваннями, але з урахуванням конкретної бюджетної програми, яку ви оберете для аналізу. Тоді варто взяти до уваги й інтереси керівників та представників профільних відомств – наприклад, з питань освіти, спорту чи культури, залежно від обраного напрямку.

---

43. Іваніна Тетяна, Кисельова Оксана. Запровадження гендерно орієнтованого бюджетування на рівні об'єднаних територіальних громад в Україні: підхід та досвід Національного Демократичного Інституту. – Київ, 2019.

Заінтересовані сторони	Ймовірні інтереси та очікування заінтересованих сторін
Голова чи заступник голови громади	Підвищення довіри мешканців та мешканок до влади
Уповноважений з гендерних питань та/або радник з гендерних питань (за наявності)	Реалізація гендерної політики на місцевому рівні
Керівники та спеціалісти бюджетного/фінансового сектору	Сприяння ефективному використанню коштів, реалізація методичних рекомендацій Міністерства фінансів
Члени консультативно-дорадчого органу з питань гендерної рівності (КДО)	Враховання питань гендерної політики у бюджетних програмах
Депутати місцевої ради	Співпраця з виборцями, формування позитивного іміджу
Представники місцевих громадських організацій	Враховання інтересів груп громадськості у розподілі бюджетних коштів
Мешканки та мешканці громади	Підвищення якості публічних послуг

#### ПРИКЛАД

### Діяльність робочої групи із соціального картування послуг громадського транспорту<sup>44</sup>

До складу робочої групи із соціального картування послуг громадського транспорту у місті Глухові Сумської області увійшли, окрім споживачів послуг, фахівчині відділу економічного аналізу та прогнозування управління соціально-економічного розвитку Глухівської міської ради та представники/-ці міської Координаційної ради з питань безпеки дорожнього руху при виконавчому комітеті Глухівської міської ради, які проводили моніторингові візити щодо оцінки якості обслуговування та реакції на скарги споживачів послуг.

За результатами картування послуг громадського транспорту було виявлено наявні проблеми функціонування громадського транспорту в місті. У Глухівській міській раді були проведені серії нарад за участю галузевих спеціалістів, а також заплановано проведення зустрічей з перевізниками щодо врахування потреб мешканців та мешканок міста у сфері громадського транспорту. Першочерговим завданням було визначено покращення графіку руху у вечірній час та запровадження відповідних показників моніторингу для програми соціально-економічного розвитку міста. Серед цих показників: «кількість оптимізованих транспортних маршрутів за критерієм «рівноправної мобільності» мешканців та мешканок громади різного віку та локалізації проживання», «підвищення мобільності жінок/чоловіків різних вікових груп», «участь жінок та чоловіків у плануванні транспортних маршрутів міста», «кількість громадських локацій та зон відпочинку, до яких можна дістатися маршрутами громадського транспорту».

44. За матеріалами посібника «Практики гендерного аналізу в громадах: практичний посібник»/ Свідерська Наталія, Дмитрук Наталія, Єрко Галина, Джердж Сергій – Київ, 2019.

## Утворення робочої групи з ГОБ

Щойно ви з'ясуєте, на чий підтримку можете розраховувати, необхідно утворити робочу групу з ГОБ. Метою її діяльності є врахування гендерних аспектів у процесі планування, виконання та звітування про виконання місцевих бюджетних програм, ефективного використання ресурсів, підвищення якості послуг для населення. При цьому оптимальним складом робочої групи є 4-6 осіб з числа:

- осіб, які приймають рішення (голова, заступники голови, керівники відділів, депутати місцевих рад);
- осіб, які мають вплив на прийняття рішень (представники фінансового відділу, головні розпорядники коштів);
- надавачів послуг (представників закладів освіти, культури, соціального захисту тощо);
- осіб, які поділяють цінності гендерної рівності і зацікавлені в інтеграції гендерного підходу до програм, проєктів і бюджетів (лідерок та лідерів громади, які підтримують принципи гендерної рівності);
- тих, хто є активними та відкритими до змін (молдь, представники ОГС тощо)<sup>45</sup>.

Досвід експертної роботи з громадами, реалізованої у межах роботи Національного Демократичного Інституту в рамках Програми USAID «Децентралізація приносить кращі результати та ефективність» (DOBRE), показав серйозні виклики для реалізації політики гендерної рівності та запровадження ГОБ – це відсутність гендерної чутливості керівництва громади та, відповідно, брак так званої політичної волі до змін.

Щоб здобути політичну підтримку діяльності з ГОБ з боку голів громад важливо їх переконати в ефективності гендерно чутливого врядування та бюджетування. Слушним буде нагадати їм про цілі політики гендерної рівності в контексті стратегічних напрямків розвитку держави та про роль органів місцевого самоврядування у цьому процесі, а також про користь від запровадження ГОБ у громаді<sup>46</sup> (про це детально йшлося у 1 розділі).

Шаблон розпорядження про створення робочої групи ви знайдете у Додатку 3.

## Визначення галузі/програми та збір даних для аналізу

Коли робоча група створена, можна розпочати роботу з ГОБ. Однак успіх роботи великою мірою залежить від того, яку галузь/програму ви візьмете для аналізу. Тут немає суттєвих обмежень. Виходячи з методичних рекомендацій – аналізу можуть підлягати практично усі бюджетні програми.

Тож яку обрати?

На початкових етапах роботи вам може стати у нагоді наступна порада – обирайте галузь/програму, сто-

совно якої є найбільша кількість даних. Адже в роботі з ГОБ одним із проблемних питань є доступність даних для проведення аналізу. Як правило, це програми у галузі освіти, культури, спорту.

Відповідно до методичних рекомендацій для гендерного аналізу бюджетної програми використовуються дані, у тому числі розмежовані за статтю, що містяться в офіційній державній статистичній, фінансовій, адміністративній та іншій звітності, документах бухгалтерського, статистичного та внутрішньогоспо-

45. Іваніна Тетяна, Кисельова Оксана. Запровадження гендерно орієнтованого бюджетування на рівні об'єднаних територіальних громад в Україні: підхід та досвід Національного Демократичного Інституту. – Київ, 2019, с. 16-17.

46. Там само.

дарського (управлінського) обліку, бюджетних запитах головного розпорядника, паспортах бюджетних програм, звітах про їх виконання, нормативно-правових актах та інших документах, які містять інформацію про гендерну рівність, інших джерелах інформації.

Іншим варіантом вибору сфери або програми для аналізу може бути гостра потреба у якомога швидшому вирішенні проблем або поставлених завдань. Прикладом може бути потреба у розробці нової програми.

## ПРИКЛАД

### Гендерний аналіз бюджетної програми з надання загальної середньої освіти загальноосвітніми навчальними закладами за 2019 рік<sup>47</sup>

Робоча група з ГОБ, що була створена в Остриківській громаді (Запорізька область), обрала для гендерного аналізу бюджетну програму з надання загальної середньої освіти загальноосвітніми навчальними закладами за 2019 рік. Оскільки до цього громада не мала цільової програми у освітній галузі, до проведення гендерного аналізу громаду спонукала потреба у розробленні «Програми розвитку освіти Остриківської ОТГ на 2020 рік».

Для Остриківської ОТГ, як і для багатьох інших віддалених від великих міст громад, гостро постало питання оптимізації мережі загальноосвітніх навчальних закладів в ОТГ, яка представлена 3 установами, в яких працюють 80 осіб. При цьому загальна кількість дітей в громаді складає майже 12% від загальної кількості населення. У громаді проживає 165 хлопців та 174 дівчат. З них дітей віком 2-6 років – 76 (38 хлопців, 38 дівчат), 7-17 років -232 (110 хлопців, 122 дівчат). Загострювало проблему й те, що, згідно рейтингу шкіл України за підсумками ЗНО 2019 року, Остриківська ЗОШ I-III ст. єдина з двох навчальних закладів громади, які підготували випускників, увійшла у 300 найкращих загальноосвітніх навчальних закладів Запорізької області, посівши 206 місце. Школа підготувала у 2019 році 5 випускників (1 дівчина, 4 хлопці), з яких лише 4 змогли скласти ЗНО, отримавши при цьому рейтинговий бал 90,3 (при прохідному балі – 120,0).

Тенденція зниження якості освіти в ОТГ цілком збігалася з даними дослідження PISA-2018<sup>48</sup>, в результаті якого виявлено, що учні із сільської місцевості відстають від учнів із великих міст на 2,5-3 роки навчання, маючи гірші показники з читання, математики й природничо-наукових дисциплін. Такий розподіл, в тому числі, зумовлений гіршим соціально-економічним статусом учнів, які проживають в селі.

Мета діяльності робочої групи, яка займалася гендерним аналізом ситуації в Остриківській освіті, полягала у визначенні перспектив розвитку освіти в громаді з позицій, з одного боку - надання якісних освітніх послуг, з іншого – ефективного використання потрібних для цього ресурсів. Пошук оптимальних сценаріїв розвитку галузі став основою розроблення вищезгаданої цільової програми.

47. Ініціатива реалізується робочою групою з ГОБ Остриківської ОТГ (Запорізька область) в межах Програми ООН з відновлення та розбудови миру за фінансової підтримки Європейського Союзу.

48. Національний звіт за результатами міжнародного дослідження якості освіти PISA-2018 [http://pisa.testportal.gov.ua/wp-content/uploads/2019/12/PISA\\_2018\\_Report\\_UKR.pdf](http://pisa.testportal.gov.ua/wp-content/uploads/2019/12/PISA_2018_Report_UKR.pdf), ст.81.

## Збір даних: яка інформація вам потрібна?

Яку б програму для роботи ви не обрали, свою роботу ви розпочнете із збору необхідних для аналізу даних. Це дані про становище жінок і чоловіків, їх потреби, інтереси, пріоритети та проблем у різних соціальних умовах.

Окрім того, робоча група має провести огляд нормативно-правових документів та інших документів, які містять інформацію про гендерну рівність у галузі, до якої належить обрана програма. Відповідно до Методичних рекомендацій щодо застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі – це перший етап роботи з ГОБ. Він проводиться з метою створення всебічного уявлення про вимоги із забезпечення гендерної рівності як у цілому, в Україні, так і в сфері/галузі, що належить до повноважень головного розпорядника коштів. Такий огляд має охоплювати чинні міжнародні та національні документи, про які йшлося у першому розділі, а також нормативно-правові документи, які визначають вимоги до розробки програм у відповідній галузі.

У результаті огляду визначаються:

- інформація про взяті Україною зобов'язання щодо забезпечення гендерної рівності;
- вимоги нормативно-правових актів, завдання стратегічних і програмних документів держави;
- наявні проблеми щодо становища жінок, чоловіків та/або їх груп, задоволення їх інтересів, забезпечення прав та можливостей;
- цільові показники щодо гендерної рівності.

Інформація, зібрана у результаті огляду, в подальшому буде використана робочою групою для проведення гендерного аналізу бюджетних програм та прийняття управлінських рішень. Для зручності інформацію щодо гендерної рівності у сфері/галузі доцільно узагальнити у Додатку 1 до методичних рекомендацій та згрупувати за такими позиціями:

- вимоги/індикатори (показники) щодо гендерної рівності, визначені міжнародними угодами, директивами міжнародних організацій, членом яких є Україна;
- вимоги/індикатори (показники) щодо гендерної рівності, визначені нормативно-правовими актами;
- дані про становище жінок, чоловіків та/або їх груп;
- дані про інтереси, потреби та пріоритети жінок, чоловіків та/або їх груп;
- дані про гендерні розриви, гендерну дискримінацію, тенденції у забезпеченні потреб та задоволенні інтересів жінок, чоловіків та/або їх груп.

Втім, часом потрібні більш детальні дані. Наприклад, для роботи з програмою у галузі позашкільної освіти вам можуть знадобитись не лише дані про кількість дівчаток і хлопчиків серед відвідувачів закладів, але також важливою є інформація про транспортне сполучення у громаді, що сприятиме можливості брати участь дітей у роботі відповідних гуртків, або про розмір батьківської плати (якщо така встановлена) і можливостей її сплатити.

Часто ви можете стикнутися з ситуацією, коли необхідні дані взагалі відсутні. У такому разі рекомендовано провести збір даних за допомогою анкетування, опитувань у фокус-групах, оціночних карток тощо. Наприклад, під час роботи над цільовою програмою з розвитку спорту та фізичної активності мешканців та мешканок громади гендерна бюджетна група Баштанської ОТГ<sup>49</sup> (Миколаївська область) здійснила серію онлайн-опитувань жінок громади та спеціалістів громади, які працюють у галузі надання спортивних послуг та послуг з фізичної культури та активності. Результати опитувань допомогли робочій групі виявити пріоритети надання послуг у сфері спорту та фізичної активності для жінок у Баштанській ОТГ, оцінити доступність та якість наявних для

49. Баштанська ОТГ – громада-учасниця Програми USAID «Децентралізація приносить кращі результати та ефективність» (DOBRE). Національний Демократичний Інститут Міжнародних Відносин, партнер Програми USAID DOBRE, співпрацює із громадою за напрямком гендерно орієнтованого бюджетування та консультування щодо відповідної програми.



них послуг в громаді, а також розглянути управлінські рішення, які б допомогли зробити такі послуги більш якісними та сучасними в найближчій перспективі, наочно продемонструвати керівництву громади та фаховим спеціалістам специфіку потреб та інтересів жінок різних вікових груп.

Під час організації збору інформації важливо добре володіти різними методами, а також необхідно забезпечити паритетну участь в опитуваннях осіб обох статей.

Після того, як необхідні дані зібрані – можна переходити до гендерного аналізу програми.

### ПРИКЛАД

#### Опитування жінок та чоловіків похилого віку щодо доступності та змістовної спрямованості гурткової роботи<sup>50</sup>

Жіноча ініціативна робоча група у Широківській ОТГ (Миколаївська обл.), що створена в межах проекту «Залучення жінок до гендерної оцінки та процесу вироблення місцевих політик та послуг» за підтримки Програми для України з розширення прав і можливостей на місцевому рівні, підзвітності та розвитку «U-LEAD з Європою», вивчала питання покращення культурної інфраструктури громади та формування нового спектру послуг культурних закладів. В кожному населеному пункті громади, використовуючи принципи квотної вибірки, були проведені інтерв'ю з жінками та чоловіками старшого віку.

Результати показали, що 3/5 старших мешканців та мешканок Широківської громади мають бажання у вільний час відвідувати секції, гуртки, клуби за інтересом, тематичні групи та інше, якщо такі будуть створені у громаді найближчим часом. Також з'ясувалося, що вмотивованість людини у старшому віці відвідувати секції, гуртки, клуби за інтересом та тематичні групи залежить, насамперед, від стану здоров'я людини, територіальної віддаленості секцій та гуртків від місця проживання, а також від практичної користі занять для літньої людини і наявності у неї вільного часу.

Проведення опитування жінок та чоловіків літнього віку в Широківській ОТГ залучило їх до життя громади, більш якісно сформуло секторальну політику, а також допомогло прийняти якісні управлінські рішення з надання відповідних послуг в сфері культури та запровадити нові послуги в реконструйованих закладах громади.

50. За матеріалами посібника «Практики гендерного аналізу в громадах: практичний посібник/ Свідерська Наталія, Дмитрук Наталія, Єрко Галина, Джердж Сергій – Київ, 2019. – 32 с.

## 3.2.

# ЯК ПРОВЕСТИ ГЕНДЕРНИЙ АНАЛІЗ БЮДЖЕТНОЇ ПРОГРАМИ

Як зазначалось у попередньому розділі, гендерний аналіз бюджетної програми є одним із чотирьох етапів методики гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі, які визначені методичними рекомендаціями Міністерства фінансів України. Тож, головна мета робочої групи на цьому етапі – визначення ключових гендерних розривів та підготовка рекомендацій за результатами аналізу.

Мета такого аналізу – виявити потреби жінок і чоловіків, дівчат та хлопців та/або їх груп й забезпечити їм рівний доступ до публічних послуг. При цьому гендерний аналіз бюджетної програми дозволяє відповісти на два головні питання:

- Який вплив галузева та/або бюджетна політики здійснюють на гендерну рівність?
- Заходи програм та видатки бюджету, спрямовані на їх здійснення, посилюють чи послаблюють гендерну рівність?

Відповідно до Методичних рекомендацій гендерний аналіз бюджетної програми передбачає дослідження:

- бюджетної програми (її назви, мети, завдань, напрямів використання коштів, результативних показників), включаючи публічні послуги, що надаються в межах бюджетної програми;
- отримувачів та надавачів цих послуг;
- підходів до визначення обсягу та розподілу коштів в межах бюджетної програми.

Зауважимо, що для проведення гендерного аналізу бюджетної програми використовуються дані, у тому числі розподілені за статтю, що містяться в офіційній державній статистичній, фінансовій, адміністративній та

іншій звітності, документах бухгалтерського, статистичного та внутрішньогосподарського (управлінського) обліку, бюджетних запитах головного розпорядника, паспортах бюджетних програм, звітах про їх виконання, нормативно-правових актах та інших документах, які містять інформацію про гендерну рівність, інших джерелах інформації.

За результатами гендерного аналізу бюджетної програми робляться висновки щодо:

- наявності та якості даних, необхідних для проведення гендерного аналізу бюджетної програми;
- наявності та якості інформації і показників бюджетної програми, що висвітлюють гендерний аспект;
- відповідності бюджетної програми взятим Україною зобов'язанням щодо гендерної рівності, вимогам нормативно-правових актів, які містять таку інформацію, у т.ч. завданням стратегічних і програмних документів держави з гендерних аспектів;
- стану врахування у бюджетній програмі гендерних аспектів: виявлені гендерні розриви, дискримінацію, негативні тенденції при забезпеченні потреб і задоволенні інтересів жінок, чоловіків та/або їх груп;
- забезпечення справедливого і неупередженого розподілу бюджетних коштів при плануванні та виконанні бюджетної програми, наданні публічних послуг.

Далі робоча група узагальнює отриману інформацію та оформлює додаток 2 до Методичних рекомендацій (див. Додаток 1.4. посібника).

## Досліджуємо бюджетну програму (аналіз назви, мети, завдань, напрямків використання коштів та результативних показників)

Гендерний аналіз бюджетної програми починається з дослідження її назви, мети, завдань, напрямків використання коштів та результативних показників. За результатами цієї діяльності робоча група має визначити чи є бюджетна програма гендерно нейтральною або гендерно чутливою (див. розділ 2).

Такий аналіз проводиться з метою визначити стан

врахування у бюджетній програмі гендерних аспектів та висвітлення цілеспрямованості програми на забезпечення гендерної рівності. З цією метою робоча група має дослідити паспорт бюджетної програми. На практиці це завдання може бути не дуже простим. Тому пропонуємо скористатись простим чек-листом, який дозволить «промаркувати» наявність чи відсутність гендерних аспектів у паспорті програми.

	Зміст	Гендерний аспект	
		так	ні
Програма			
Мета			
Завдання			
Напрямки використання			
Результативні показники			

Другим напрямком аналізу, над яким працюватиме робоча група, є дослідження результативних показників бюджетної програми. Відповідно до Методичних рекомендацій Мінфіну на цьому етапі досліджують якість та достатність результативних показників з точки зору висвітлення рівня досягнення мети та виконання завдань в частині забезпечення гендерної рівності.

З цією метою робоча група має дати відповіді на наступні питання:

1. Чи якісними та достатніми є результативні показники бюджетної програми з точки зору висвітлен-

ня досягнення мети та виконання завдань в частині забезпечення гендерної рівності?

2. Чи висвітлюють якісні показники досягнення мети бюджетної програми, виконання завдань бюджетної програми, обсяг і якість надання публічних послуг та користь для суспільства від реалізації бюджетної програми, у тому числі з точки зору забезпечення гендерної рівності?

Результат цього етапу роботи може бути наступним:

## ПРИКЛАД

### Висновки за результатами дослідження бюджетної програми: Обласна програма «Молодь Миколаївщини» на 2011–2015 роки<sup>51</sup>

**Мета програми:** створення сприятливих передумов для життєвого самовизначення й самореалізації молоді; формування високоморального, інтелектуально розвиненого, фізично здорового, свідомого громадянина України.

**Завдання програми** спрямовані на створення умов для інтелектуального самовдосконалення молоді, творчого розвитку особистості; утвердження патріотизму, духовності, моральності та формування загальнолюдських цінностей; пропагування та формування здорового способу життя; створення сприятливого середовища для забезпечення зайнятості молоді; надання підтримки молодіжним та дитячим громадським організаціям; інтеграція молоді до європейської та світової молодіжної спільноти.

**Висновки:** програма є гендерно нейтральною, оскільки її заходи спрямовані на молодих людей віком від 14 до 35 років і не враховують індивідуальні потреби дівчат та хлопців, жінок і чоловіків.

## Досліджуємо публічні послуги, що надаються в межах бюджетної програми

Як уже зазначалося, публічні послуги – це певна діяльність, яка впроваджується у громадах для задоволення потреб отримувачів послуг. Консультація сімейного лікаря, оформлення пенсії, відвідування гуртка чи заходу у будинку культури, догляд за дітьми у дитсадку – все це публічні послуги, які фінансуються з наших податків та надаються органами місцевого самоврядування у межах їх повноважень.

Наявність та якість послуг певним чином залежить від того, наскільки ефективними є бюджетні програми, в рамках яких фінансуються такі послуги. Тому дослідження послуг, що надаються в межах бюджетних про-

грам, є дуже важливим як для оцінки досягнення цілей місцевих політик, так і виявлення рівня задоволеності жінок і чоловіків такими послугами.

Робоча група в ході проведення аналізу має зосередити свою діяльність на трьох напрямках дослідження:

- аналіз цільових груп отримувачів послуг та їх потреб;
- аналіз обсягу та якості послуги;
- аналіз надавачів публічних послуг.

## Аналізуємо цільові групи отримувачів послуг

На жаль, нині у паспортах бюджетних програм ми, зазвичай, не побачимо цільові групи отримувачів послуг. Наприклад, типовий перелік бюджетних програм та результативних показників їх виконання для місцевих бюджетів у галузі «Культура» у програмі «Забезпечення діяльності бібліотек» серед цільових груп споживачів

послуги «бачить» у результативних показниках лише число читачів. Проте хто ці люди – невідомо.

Натомість, Закон України «Про бібліотеки і бібліотечну справу» чітко визначає користувача бібліотеки – це фізична чи юридична особа, яка звернулася до послуг

51. Гендерний бюджетний аналіз програм, які фінансуються з державного та місцевого бюджетів. Стислий виклад. Київ, 2016. – С. 71.

бібліотеки. А стаття 6 Закону визначає, що за призначенням бібліотеки поділяються на: публічні (загальнодоступні), у тому числі спеціалізовані для дітей, юнацтва, осіб з фізичними вадами; спеціальні (академії наук, науково-дослідних установ, навчальних закладів, підприємств, установ, організацій).

Тим самим можна зазначити, що необхідність у обліку і визначенні цільових груп визначена як Законом, так і іншими нормативно-правовими актами.

Таким чином, робоча група має проводити аналіз цільових груп отримувачів послуг, з урахуванням статі та, у разі доцільності, за іншими ознаками: вік, місце проживання, стан здоров'я, етнічне походження, соціально-економічний статус тощо. Це дозволить зробити послуги більш адресними та такими, що відповідають потребам споживача.

## ПРИКЛАД

### Аналіз отримувачів бібліотечних послуг<sup>52</sup>

Гендерна бюджетна група Мереф'янської міської ОТГ (Харківська область) в рамках роботи над програмою реформування бібліотечної мережі провела аналіз роботи бібліотечних закладів щодо отримувачів бібліотечних послуг та опитування населення.

В результаті було виявлено, що частка жінок, які користуються бібліотеками в громаді, майже вдвічі перебільшує частку чоловіків (64% до 36% відповідно). Віковий склад отримувачів послуг у місті (центральна садиба громади) та в сільських населених пунктах також відрізняється – відвідувачі віком 15-17 років переважають у місті, в той час, як в селах найбільш запитуваними бібліотечні послуги є серед громадян і громадянок віком від 35 до 59 років.

Результати проведеного опитування:

- переважна більшість мешканців та мешканок громади не охоплені послугами бібліотечних закладів. У той же час вони позитивно ставляться до роботи бібліотечної мережі і готові відвідувати заклади та отримувати послуги за умови зміни підходів та форм їх надання;
- охоплення послугами бібліотечної мережі має гендерний дисбаланс на користь осіб жіночої статі та окремо – на користь дітей середнього та старшого шкільного віку;
- мешканці та мешканки вікової групи 36-59 та 60+ висловлюють запит на ефективне спілкування, навчання та отримання умінь і навичок в галузі комп'ютерної грамотності, економіки, мов тощо;
- жінки у віці до 40 років очікують послуги по змістовному дозвіллю та короткотривалому догляду за дітьми;
- чоловіки середнього та старшого віку розраховують на послуги із змістовного та ефективного спілкування, якісної сучасної літератури та зміни формату книговидачі (оцифрування фондів та їх розширення за рахунок електронних книг та видань).

52. Аналіз проведено гендерною бюджетною групою Мереф'янської ОТГ, за підтримки Національного Демократичного Інституту Міжнародних Відносин (НДІ), в рамках Програми USAID «Децентралізація приносить кращі результати та ефективність» (DOBRE).

Як результат, у громаді розроблена й затверджена «Програма реформування та розвитку системи надання послуг бібліотечними закладами в Мереш'янській міській об'єднаній територіальній громаді на 2019-2021 роки», мета якої – «підвищення рівня охоплення послугами бібліотек мешканців та мешканок громади шляхом підвищення якості послуг, які надаються в бібліотечних закладах, а також розширення спектру послуг з урахуванням потреб та запитів мешканців та мешканок громади різних вікових та соціальних категорій»<sup>53</sup>. Також у громаді розроблена бюджетна програма Мереш'янської ОТГ «Забезпечення діяльності бібліотек», яка містить гендерно чутливі аспекти на рівні завдань, напрямків фінансування та результативних показників.

## Вивчаємо потреби цільових груп

Вивчення потреб мешканців та мешканок громад у послугах є передумовою якісного надання послуг, що спрямовані на забезпечення цих потреб. Практика прийняття управлінських рішень органами місцевого самоврядування свідчить, що більшість з них спрямовано на «середньостатистичного мешканця» громади, незалежно від віку, статі, стану здоров'я, сімейного стану тощо.

У гендерному бюджетуванні ідея орієнтації на потреби передбачає врахування **двох видів потреб: практичних та стратегічних**. Це дає можливість у структурі програм (стратегій, проєктів) орієнтуватися на людину чи цільову групу з конкретними запитам та приймати рішення для задоволення цих інтересів, підвищуючи ефективність видатків бюджету.

**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 хар-

чування, води, житла, доходів, медичної допомоги, працевлаштування тощо).

Діяльність, спрямована тільки на задоволення практичних потреб, веде лише до збереження уразливого положення жінок в суспільстві. Забезпеченням тільки практичних потреб не ставиться під сумнів наявна гендерна нерівність – це лише реагування на безпосередню необхідність.

**Стратегічні гендерні потреби** – потреби, що спрямовані на усунення залежності жінок від чоловіків у суспільстві, які пов'язані з розширенням можливостей жінок і залежать від конкретних соціальних, економічних і політичних умов.

Зазвичай у даному контексті мова йде про проблеми рівного доступу до можливостей працевлаштування і професійної підготовки, рівна плата за працю рівної цінності, право на володіння землею і іншим нерухомим майном, захист від сексуальних домагань на робочому місці і від домашнього насильства, а також свобода вибору в питаннях дітонародження<sup>54</sup>.

53. Запровадження гендерно орієнтованого бюджетування в об'єднаних територіальних громадах України. Підхід та досвід Національного Демократичного Інституту.

54. Визначення практичних та стратегічних гендерних потреб наведено відповідно до Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів, наказ Міністерства соціальної політики № 86 від 07.02.2020.

# Співвідношення практичних та стратегічних гендерних потреб<sup>55</sup>

## Практичні гендерні потреби

- ✓ переважно короткотермінові та невідкладні
- ✓ пов'язані з повсякденними потребами в їжі, житлі, здоров'ї, доходах тощо
- ✓ легко ідентифікуються жінками та чоловіками
- ✓ їх можна задовольнити шляхом забезпечення конкретними ресурсами: їжею, насосами для питної води, лікарнями тощо
- ✓ жінки та чоловіки розглядаються переважно як бенефіціари (користувачі послуг)
- ✓ призводять до покращення умов життя жінок та чоловіків
- ✓ не кидають виклик традиційним гендерним ролям

## Стратегічні гендерні потреби

- ✓ переважно довгострокові
- ✓ пов'язані з браком ресурсів та освіти, вразливості до бідності та насильства, нерівністю
- ✓ не завжди ідентифікуються
- ✓ їх можна задовольнити шляхом підвищення самосвідомості, активізації жіночих організацій, надання освітніх послуг, політичної мобілізації
- ✓ жінки та чоловіки розглядаються як рушії змін
- ✓ призводять до покращення становища жінок та чоловіків у суспільстві
- ✓ можуть призвести до трансформування гендерних відносин у суспільстві

Отже, діяльність, спрямована лише на задоволення практичних потреб, не матиме стійких результатів, якщо не будуть враховані стратегічні потреби. Вона може сприяти закріпленню нерівного становища жінок та чоловіків.

---

55. Авторський переклад та адаптація за Gender Mainstreaming in Education. Trainers' Manual, PLAGÉ Project, 2011, p. 25-26.

## Аналізуємо обсяг та якість послуг

Міністерство фінансів наголошує, що головний розпорядник бюджетних коштів має прагнути до врахування гендерного аспекту при визначенні обсягу та якості усіх публічних послуг, що надаються в межах бюджетної програми. На практиці це означає, що при плануванні бюджетних програм та їх аналізі мають враховуватися реальні потреби цільових груп та рівень розвитку інфраструктури, створеної для надання послуги. Усе це визначатиме обсяг послуг та видатки на їх забезпечення. При цьому особливо важливо зауважити, що не наявна інфраструктура, спортивні знаряддя чи музичні інструменти та наявний штат працівників має визначати обсяг послуг, а потреба і інтерес цільових груп. Наприклад, за результатами аналізу програм у галузі молодіжної політики, фізичної культури та спорту у Кіровоградській області було виявлено, що серед тренерів-викладачів ДЮСШ чисельно переважають чоловіки у всіх видах спорту. Робоча група слушно дійшла висновку, що це є одним із стримуючих чинників для відвідування спортивних шкіл дівчатами, оскільки їм не вистачає успішних історій і прикладів здобутків жінок у спорті<sup>56</sup>.

Для цілей аналізу необхідно оцінити наявні послуги не лише з точки зору забезпечення потреб та задоволення інтересів цільових груп, але і перешкод у доступі до послуг. Це стосується як жінок, так і чоловіків. З цією метою потрібно визначити частку населення, яка відповідно до законодавства може одержувати послугу, проте не користується нею, та з'ясувати причини, які перешкоджають цьому. Необхідно наголосити, що робочі групи особливо увагу під час аналізу мають зосередити на можливостях вразливих груп населення користатись послугами.

За результатами проведення аналізу обсягу та якості послуг робочі групи мають дати відповідь на ключові питання:

1. чи однаково різні групи жінок та чоловіків, дівчат та хлопців, у тому числі з вразливих груп, можуть користуватися послугами?
2. чи задоволені вони ними?

Як це з'ясувати? Є кілька можливостей:

1. *можна використати зібрану адміністративну та статистичну звітність, інші дані з джерел в установі, що відповідає за програму, будь-яку доступну оперативну інформацію про діяльність, заходи, послуги установи – йдеться передусім про доступні дані з розбивкою за статтю, а також за іншими ознаками – віком, місцем проживання тощо. Якщо на цьому етапі ви з'ясуєте, що даних бракує, за підсумками аналізу варто внести пропозицію щодо вдосконалення їх збору та обробки;*
2. *можна провести соціологічне опитування чи обговорення у фокус-групах. Будь ласка, зауважте, що проведення цих досліджень вимагає підготовки. Радимо скористатися фаховою літературою та, по можливості, проконсультуватися з фахівцями. Полегшити проведення опитувань допоможуть сучасні методи: інструменти Google дають можливість створити онлайн форму для опитування та автоматично обробити дані, посилання на таку анкету можна розмістити на сайті громади та поширити через соціальні мережі. Варто пам'ятати, що онлайн опитування не дозволяють отримати дані про думку груп людей, які не користуються інтернетом. У такому випадку варто комбінувати різні методи збору інформації – онлайн опитування та анкетування з використанням паперових опитувальників, особисті інтерв'ю чи фокус-групи.*

Якщо бракує ресурсів для збору інформації про отримувачів послуг, можна використати менш затратні способи. Наприклад, у межах аналізу споживачів послуг музеїв у Київській області, що проводився в рамках проекту ГОБ, така інформація збиралася методом спостереження за відвідувачами, що здійснювалося працівниками музеїв.

56. Гендерний бюджетний аналіз програм, які фінансуються з державного та місцевого бюджетів. Стилий виклад. Київ, 2016. – С. 79.



## ПРИКЛАД

### Аналіз відомостей щодо музейних послуг в рамках бюджетної програми «Музеї і виставки»<sup>57</sup>

Гендерний аналіз, що був проведений робочою групою, продемонстрував гендерний розрив на користь жінок в усіх вікових категоріях отримувачів послуг:

- існує значний розрив між показниками рівня охоплення населення області музейними послугами (19,6%) порівняно із загальнодержавним показником (38,5%);
- у сільській місцевості відсоток охоплення музейними послугами по Київській області (8,2%) є вище загальнодержавного показника (4,7%);
- найбільше відвідувачів музеїв серед дітей і молоді, а найменше – серед літніх людей.

Водночас спостереження за відвідувачами, що здійснювалося працівниками музеїв, продемонструвало, що серед відвідувачів музеїв переважають групи по три і більше осіб – 67,7%, частка самостійних відвідувачів становила 16,5%. Найменшу частку серед відвідувачів склали сім'ї з дітьми – 15,8%.

#### Рівень охоплення музейними послугами у 2017 році за місцем розміщення музеїв\*

Показник	Всього		Міська місцевість		Сільська місцевість	
	по області	по Україні	по області	по Україні	по області	по Україні
Відсоток охоплення музейними послугами, %	19,6	38,5	26,7	53,6	8,2	4,7

\* Джерело: дані Управління культури, національностей та релігій КОДА

57. Приклад надано проектом ГОБ. Аналіз здійснено робочою групою Київської області у 2017 році.

## Аналіз відомостей щодо надавачів публічних послуг

Це дуже важливий вид аналізу, який проводиться щодо складу працівників установ/організацій, відповідальних за надання послуг, та працівників, які безпосередньо забезпечують їх надання. Йдеться про аналіз кількості жінок і чоловіків на різних посадах, аналіз рівня їх заробітних плат, а також рівня забезпечення потреб

надавачів послуги.

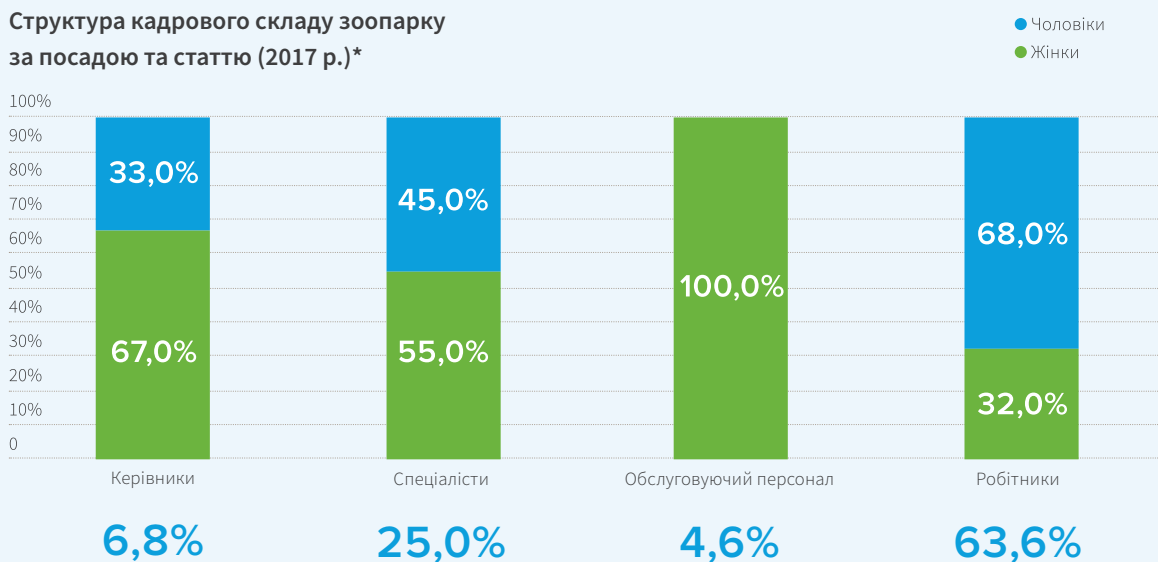
У разі доцільності, такий аналіз може бути проведений і за іншими ознаками, зокрема за видами діяльності відповідно до службових обов'язків чи за віковими ознаками.

### ПРИКЛАД

#### Аналіз надавачів послуг в рамках обласної програми «Програма оновлення та розвитку Менського зоологічного парку загальнодержавного значення на 2016-2020 роки»<sup>58</sup>

Аналіз структури кадрового складу Менського зоопарку за статтю дає можливість констатувати, що в закладі кількісно переважають чоловіки – 56,8% від загальної чисельності працюючих, при цьому більшість із них (68,0%) працює на посадах робітників. Натомість працівників чоловічої статі, що безпосередньо надають послуги відвідувачам, значно менше. Така ситуація пояснюється тим, що роботи в зоопарку переважно потребує фізичної сили, а саме: догляд за тваринами, прибирання території, заготівля корму для тварин, догляд за вольєрами та їх ремонт тощо.

#### Структура кадрового складу зоопарку за посадою та статтю (2017 р.)\*



\*Джерело: особові картки працівників зоопарку.

Аналіз структури кадрового складу за віком засвідчив, що працюючих осіб до 25 років у закладі взагалі немає. Переважна частина працівників – це люди вікових категорій 25-40 років – 43,2% (19 осіб) і 40-57 років – 43,2% (19 осіб). Працівники у віці понад 57 років складають 13,6% від загальної чисельності працюючих.

### Структура кадрового складу зоопарку за посадою та статтю (2017 р.)\*



\* Джерело: особові картки працівників зоопарку.

Так, у закладі наявні вакантні посади, а серед працівників зоопарку лише 15,9% мають вищу освіту, що впливає на розвиток науково-дослідницької та освітньої роботи. Менський зоопарк має потенціал для створення потужної навчально-наукової бази для освітнього процесу шкіл, позашкільних закладів, ВНЗ. Тому залучення молодих фахівців із вищою освітою за відповідним профілем має бути одним із пріоритетних завдань.

Аналіз кадрового складу установ може наштовхнути на більш глибокі висновки. Наприклад, серед працівників позашкільних закладів, як і у всіх установах системи освіти в Україні, чисельно переважають жінки – 75%. Ці дані вчергове доводять стійку тенденцію до фемінізації освіти в Україні, і позашкільна освіта не є винятком. Така ситуація є підтвердженням багаторічної тенденції фемінізації освіти в Україні, коли сфера навчання і виховання дітей сприймається як виключно «жіноча справа». З іншого боку, навіть у цій галузі спостерігається гендерний розрив в оплаті праці. Так, аналіз Програми «Забезпечення діяльності Національного центру «Мала академія наук України», надання позашкільної освіти державними позашкільними навчальними закладами, заходи з позашкільної освіти», який був проведений в рамках проекту ГОБ, продемонстрував,

що рівень середньої заробітної плати жінок у позашкільних навчальних закладах становить 83,8% від заробітної плати чоловіків (тобто є на 16,2% нижчим). При цьому середня заробітна плата жінок до 30 років становить 55% від заробітної плати чоловіків, у віці 30–39 років – 70,9%, у віці 40–49 років – 99,8%, у віці 50–59 років – 92%, від 60 років і старші – 87,4% заробітної плати чоловіків. Тільки здобуваючи педагогічний стаж і відповідні надбавки до заробітної плати, жінки у віці від 50 до 59 років зможуть скоротити різницю в заробітній платі з чоловіками до найменшого показника 8%. Зазначена ситуація є проявом гендерної дискримінації і пов'язана з особливостями трудових відносин та обчисленням педагогічного стажу для жінок і чоловіків (наприклад, відпустка по догляду за дитиною, оплата окремих видів позашкільної навчальної діяльності тощо)<sup>59</sup>.

59. Гендерний бюджетний аналіз програм, які фінансуються з державного та місцевого бюджетів. Стислий виклад. Київ, 2016. – С. 15.

## Аналізуємо видатки бюджету з гендерної точки зору

На цьому етапі робоча група має проаналізувати видатки, обсяг та розподіл коштів у межах бюджетної програми з точки зору рівня забезпечення потреб та задоволення інтересів жінок, чоловіків та їх груп.

Маючи вартість одиниці послуги, ми можемо визначити суму коштів, які спрямовуються на надання послуг групам жінок чи чоловіків. При цьому аналіз видатків може виявити невідповідність фактичних та нормативних витрат.



В основі аналізу – вартість одиниці послуги, яку визначаємо на основі загальної суми видатків на послугу, що поділена на загальну кількість отримувачів послуг.

### ПРИКЛАД

#### Аналіз фінансування закладів профтехосвіти в рамках підпрограми розвитку професійно-технічної освіти в Івано-Франківській області за 2013-2014 роки<sup>60</sup>

Аналіз фінансування закладів профтехосвіти за напрямками підготовки учнів в Івано-Франківській області показав, що найбільша сума коштів бюджету спрямовується на підготовку учнів у галузі промисловості (38,4%), за якою навчається найбільша кількість учнів, серед яких 70,1% – хлопці.

#### Розподіл фінансування професійно-технічних навчальних закладів за напрямками навчання у 2014 році\*

	Кількість учнів	Видатки на 1 особу, грн.	Хлопці		Дівчата		Видатки, всього тис.грн.
			осіб	видатки, тис.грн.	осіб	видатки, тис.грн.	
Промисловість	3256	18064	2282	41221,1	974	17594,0	58815,1
Будівництво	2127	14249	1969	28055,4	158	2251,3	30306,7
Транспорт	827	28384	827	23473,2			23473,2
Сільське господарство	713	20859	613	12786,4	100	2085,9	14872,3
Житлово-комунальне господарство	1192	8168	164	1339,6	1028	8397,1	9736,7
Торгівля і громадське харчування	1079	14891	236	3514,3	843	12553,1	16067,4
<b>Всього</b>	<b>9194</b>		<b>6091</b>	<b>110390,0</b>	<b>3103</b>	<b>42881,4</b>	<b>153271,4</b>

Було також виявлено, що дівчата складають 33,8% учнівського складу закладів профтехосвіти, а на їхнє навчання спрямовується лише 27,9% бюджету. Видатки на підготовку 1 учня у 2014 році склали 18123 грн., а 1 учениці – 13819 грн.

60. Приклад надано проектом ГОБ. Аналіз видатків підпрограми розвитку професійно-технічної освіти в Івано-Франківській області проведено робочою групою проекту у 2014 році.

## Гендерний аналіз проведений: що далі?

Робота над гендерним аналізом може вимагати багато часу. Зазвичай робоча група працює протягом декількох місяців. Тривалість залежить від програми та наявності чи відсутності даних. Як правило, найбільшу складність становить збір і аналіз даних.

Але що робити, коли ви маєте результати аналізу?

Як уже зазначалося, відповідно до Методичних рекомендацій щодо впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі, висновки за результатами гендерного аналізу бюджетної програми мають бути оформлені у Додатку 2. Варто наголосити, що сам додаток включає також і пропозиції за результатами гендерного аналізу бюджетної програми, які мають сформуватись на основі висновків. Зокрема, вони мають включати пропозиції щодо:

- включення гендерних аспектів до бюджетної програми (до назви бюджетної програми, її мети, завдань, напрямів використання коштів, результативних показників);
- заходів з подальшого впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі (проведення гендерного аналізу бюджетної програми або її окремих завдань, напрямів використання коштів, послуг, що надаються в межах бюджетної програми);

- заходів з посилення гендерної рівності (шляхи зменшення гендерних розривів, усунення гендерної дискримінації, забезпечення потреб, задоволення інтересів жінок і чоловіків та/або їх груп);
- удосконалення процесу збору та обробки даних, запровадження нових та/або перегляд існуючих форм статистичної та адміністративної звітності.

Таким чином, Додаток 2 фактично є стислою формою рекомендацій, які надає робоча група головному розпоряднику. Зокрема такі рекомендації стосуються формулювання цілей бюджетних програм, які б враховували гендерний аспект у розрізі кодів Типової програмної класифікації видатків та кредитування місцевого бюджету та уточнення переліку показників бюджетної програми і галузевих політик крізь призму гендерного підходу (впливу на різні групи жінок і чоловіків).

Важливо, щоб рекомендації носили суто прикладний характер і могли лягти в основу прийняття відповідних управлінських рішень під час формування місцевого бюджету на майбутні періоди.

### ПРИКЛАД

#### Гендерні розриви у галузі залучення громадськості до здорового способу життя<sup>61</sup>

Гендерна бюджетна група Вознесенської ОТГ (Миколаївська область) на підставі Гендерного паспорту громади визначила гендерні розриви у галузі залучення громадськості до здорового способу життя. Зокрема:

- у громаді серед вихованців ДЮСШ 71% хлопців та тільки 29% – дівчата;
- споживачами послуг ФОК «Водограй» є 62% хлопців і тільки 38% дівчат;
- існує значний гендерний дисбаланс між тренерами та тренерками у мережі спортивних секцій громади

61. Аналіз проведений гендерною бюджетною групою Вознесенської ОТГ (Миколаївська область), за підтримки Національного Демократичного Інституту Міжнародних Відносин (НДІ) в рамках Програми USAID «Децентралізація приносить кращі результати та ефективність» (DOBRE).

(частка тренерок складає лише 30%);

- наявне переважає фінансування чоловічих видів спорту порівняно з жіночими;
- низький відсоток залучення жінок та чоловіків працездатного віку до систематичних занять фізичною активністю та спортом (тільки 4% – жінок та 3% – чоловіків громади);
- низький відсоток залучення осіб пенсійного віку (0,06%) та осіб з інвалідністю (4%) до систематичних занять фізичною активністю;
- незадовільний доступ до спортивної інфраструктури чоловіків та жінок, хлопців та дівчат, що мешкають у населених пунктах громади (5% населення Вознесенської ОТГ мають віддаленість більше 6,5 км).

За результатами висновків, які були зроблені на основі гендерного аналізу, робоча група сформувала рекомендації, які дозволили більш якісно підготувати цільову Програму з формування механізму залучення громадськості до здорового способу життя і спрямувати заходи програми на скорочення таких розривів.

Якщо програма за результатами гендерного аналізу визнана гендерно нейтральною, необхідно запропонувати зміни до мети і завдань програми та в частині її результативних показників. У таблиці наведено приклади гендерно чутливих результативних показників у різних сферах. Детальний опис цих показників ви зможете знайти у Додатку 1.5 посібника.

Показники затрат:	<ul style="list-style-type: none"><li>• середня вартість різних видів послуг реабілітації для жінок та чоловіків</li><li>• середні витрати на 1 спортсмена за видами спорту, з них жінок/чоловіків</li></ul>
Показники продукту:	<ul style="list-style-type: none"><li>• середньорічна кількість отримувачів послуг, з них чоловіків/жінок, осіб.</li><li>• кількість відвідувачів музеїв, з них жінок/чоловіків</li></ul>
Показники ефективності:	<ul style="list-style-type: none"><li>• середньорічні витрати на надання 1 соціальної послуги (окремо жінок та чоловіків), грн</li><li>• середні видатки на 1 дівчинку або хлопчика в будинках-інтернатах, відділеннях денного догляду та в інших формах підтримки</li><li>• середні витрати на 1 спортсмена за видами спорту, з них жінок/чоловіків</li></ul>
Показники якості:	<ul style="list-style-type: none"><li>• збільшення частки дівчат, які навчаються у ДЮСШ порівняно з минулим періодом</li><li>• кількість/частка жінок і чоловіків з інвалідністю, які взяли участь у програмах професійної реабілітації і в подальшому були працевлаштовані</li><li>• зниження повторної захворюваності порівняно з попереднім роком, % (з них чоловіків і жінок)</li><li>• збільшення кількості учнів, які отримують освіту у школах естетичного виховання у плановому періоді відповідно до фактичного показника попереднього періоду, %, у т.ч. дівчат і хлопців.</li></ul>

Отже, робоча група за результатами гендерного аналізу бюджетної програми складає звіт та надає його разом з пропозиціями і рекомендаціями розпоряднику бюджетних коштів. Та на цьому впровадження ГОБ не завершується. Саме від рішень, які будуть прийняті за результатами гендерного аналізу, та наступних дій учасників бюджетного процесу залежить подальша доля гендерної бюджетної ініціативи. Наприклад, гендерна бюджетна група Печеніжинської ОТГ Івано-Франківської області, в рамках гендерного аналізу програми в галузі культури, провела анкетування молоді щодо потреб у послугах дозвілля. Аналіз

виявив низку гендерних розривів у доступі дівчат та хлопців до послуг дозвілля у громаді, а також потребу молоді мати молодіжний простір. Результати аналізу були широко обговорені з заінтересованими сторонами і багато пропозицій лягли в основу плану роботи молодіжної ради громади, а окремі заходи були підтримані місцевим бюджетом. Більше того, за сприяння Програми USAID DOBRE у Печеніжині з'явився громадський простір Liberty Space. Молодіжна рада потрапила у десятку кращих за підсумками 2019 року на третьому Всеукраїнському форумі молодіжних працівників та працівниць<sup>62</sup>.

---

62. Аналіз проведено у Печеніжинській ОТГ, за підтримки Національного Демократичного Інституту Міжнародних Відносин (НДІ), в рамках Програми USAID «Децентралізація приносить кращі результати та ефективність» (DOBRE).

### 3.3.

## СТВОРЮЄМО СТАЛИЙ МЕХАНІЗМ ЗАПРОВАДЖЕННЯ ГОБ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ ПОЛІТИКИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ГРОМАДІ

Отже, тепер коли в громаді уже здійснені перші кроки із запровадження гендерно орієнтованого бюджетування, важливо закріпити цей результат. Доведеться докласти ще чимало зусиль, щоб досягти сталості у питанні системної інтеграції принципу гендерної рівності в бюджетний процес. З цією метою на рівні громади має бути вибудована системна робота, яка дозволить перейти від окремих гендерних бюджетних ініціатив до гендерно чутливих політик.

Впровадження ГОБ може стати частиною інтеграції гендерної перспективи у підготовку, розробку, реалізацію, моніторинг та оцінку політики в усіх сферах життя громади з метою сприяння рівності між жінками й чоловіками та боротьбі з дискримінацією. Важливими кроками цього процесу є створення інституційного механізму забезпечення гендерної рівності на рівні громад, а також включення гендерно чутливих політик до стратегічних документів розвитку громади.

Сталий механізм забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на рівні ОТГ містить різні ланки управління: голову ОТГ та його заступника, депутатів, депутатську групу «Рівні можливості», структурний підрозділ, що відповідає за реалізацію гендерної політики (за наявності), консультативно-дорадчий орган з гендерних питань, робоча група з ГОБ, а також представники громадських організацій. Таким чином, мова йде про інституційний механізм забезпечення гендерної рівності на рівні органів місцевого самоврядування, який регулюється статтями 12 та 13 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

На рівні громад для запровадження інституційного механізму реалізації державної політики гендерної рівності, у тому числі з урахуванням інструментів гендерно

орієнтованого бюджетування, можна здійснити такі кроки:

- **Призначити уповноважену особу з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.** Виконання обов'язків уповноваженої особи (координатора) покладається на заступника керівника іншого органу виконавчої влади. Зразок положення уповноваженого ви знайдете у *Додатку 2.1.* посібника.
- **Призначити гендерного радника голови ОТГ та/або інших структурних підрозділів (на штатних або позаштатних засадах).** Зразок положення про радника ви знайдете у *Додатку 2.2.*
- **Створити спеціальну координаційну раду з питань реалізації гендерної політики.** Зразок положення про таку раду ви знайдете у *Додатку.* Рада сприяє ефективній взаємодії органів місцевого самоврядування та жителів і жительок громади, особливо тих, які належать до вразливих груп. Рада також є платформою для обговорення і адвокації. Це дозволяє представникам органів влади краще зрозуміти потреби, пріоритети, обмеження та труднощі, з якими стикаються жінки та чоловіки, і разом шукати шляхи вирішення. До складу Ради можуть входити:
  - спеціалісти різних департаментів, відділів;
  - депутати відповідної ради, старости;
  - представники місцевих організацій громадянського суспільства;
  - жінки та чоловіки, у тому числі з уразливих груп, які займають активну позицію в громаді.



Важливо, що у межах консультативно-дорадчого органу з питань гендерної рівності можна створити декілька робочих груп, у тому числі робочу групу з питань гендерного бюджетування. Зразок тексту положення та шаблон плану роботи консультативно-дорадчого органу з гендерних питань ви знайдете у Додатку 2.3. та 2.4.

Для системної роботи в напрямку реалізації гендерної політики в громаді важливо досягти взаємодії з

депутатським корпусом. Створення на рівні громад депутатських груп з гендерних питань сприяє вирішенню гендерних проблем громади, зокрема, розробки місцевих програм та заходів, спрямованих на впровадження гендерної рівності та на ліквідацію дискримінації за ознакою статі, усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізувати свої права. Такі групи на місцевому рівні створюються за моделлю Міжфракційного депутатського об'єднання «Рівні Можливості» у Верховній Раді України.



Іншим важливим напрямком інституціалізації гендерної рівності в громадах є налагодження співпраці з неурядовими організаціями. Це дозволить послідовно впливати на зобов'язання органів влади та місцевого самоврядування враховувати рівність жінок і чоловіків при прийнятті рішень та впроваджувати на рівні громад дієві механізми гендерної політики.

Для сталого запровадження принципів та інструментів ГОБ в управління громадами гендерні питання необхідно включити у стратегічні документи: від стратегії розвитку до програм бюджетів. Систему прогнозних і програмних документів соціально-економічного розвитку об'єднаної територіальної громади визначено наказом Міністерства регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства № 75 від 30 березня 2016 року. Вона включає стратегію розвитку об'єднаної територіальної громади, План (програму) соціально-економічного розвитку об'єднаної територіальної громади та інші довгострокові, середньострокові та короткострокові прогнозні та програмні документи<sup>63</sup>.

Наказом №79 від 31.03.2016 року затверджено Методику розроблення, проведення моніторингу й оцінки результативності реалізації регіональних стратегій розвитку та планів заходів з їх реалізації. В ній зазначено, що проєкт стратегії містить систему моніторингу та оцінки результативності її реалізації, що передбачає кількісні та якісні індикатори досягнення цілей (які включають гендерно чутливі індикатори), визначених регіональною стратегією, прогноз економічного розвитку регіону на період реалізації стратегії, а також прогноз впливу на різні групи населення (жінок, чоловіків, дівчат, хлопців, осіб з інвалідністю тощо)<sup>64</sup>.

Можливості для реалізації гендерного підходу в управлінні громадами дає також Інструкція щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення

нормативно-правових актів (затверджена наказом Міністерства соціальної політики №86 від 07.02.2020), яку доцільно використовувати для розробки актів органів та посадових осіб місцевого самоврядування. Ключовою складовою цього процесу є:

- **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); та
- **оцінка гендерного впливу** – процес визначення прямого чи опосередкованого впливу (позитивного, негативного чи нейтрального), короткострокових і довгострокових наслідків реалізації державної політики для становища різних груп хлопців і дівчат, жінок і чоловіків, який дає змогу своєчасно усунути диспропорції та гендерну нерівність.

Таким чином, гендерний підхід має стати наскрізним та враховуватися в усіх сферах управління і на усіх етапах – від формулювання цілей і завдань до проведення моніторингу і оцінки. Врахування гендерного підходу на всіх етапах стратегічного планування забезпечить рівний доступ жінок і чоловіків до оцінювання, планування та реалізації проєктів стратегічного розвитку, зменшуватиме гендерну нерівність та сприятиме досягненню гендерної рівності у всіх сферах життя<sup>65</sup>.

Важливо, щоб **програми (плани) соціально-економічного розвитку (ПСЕР)** були гармонізовані зі стратегіями та включали гендерний компонент. Ці програми мають виступати планом реальних дій

63. Наказ Міністерства регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України №75 від 30.03.2016 «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо формування і реалізації прогнозних та програмних документів соціально-економічного розвитку об'єднаної територіальної громади», <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0075858-16>

64. Наказ Міністерства регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України № 79 від 31.03.2016 «Про затвердження Методики розроблення, проведення моніторингу та оцінки результативності реалізації регіональних стратегій розвитку та планів заходів з їх реалізації», <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0632-16>

65. Застосування теорії змін у стратегічному плануванні в ОТГ . Практичний посібник. <https://www.ua.undp.org/content/dam/ukraine/docs/Donbas/theory-of-change-manual.pdf>

та інструментом для організації органами місцевого самоврядування успішного розвитку та нарощування добробуту громади і складатися на один рік. Вона має містити конкретні заходи, що плануються до впровадження та фінансування з місцевого бюджету в наступному бюджетному році.

Гендерний підхід доцільно також інтегрувати і в галузеві програми в сферах освіти, розвитку культури та мистецтва, фізичної культури і спорту, молодіжної політики тощо.

## ПРИКЛАД

### Програма «Міська цільова програма «Розвиток місцевого самоврядування та громадського суспільства міста Попасна» на 2020 рік»<sup>66</sup>

Дана програма є прикладом інтегрування гендерного підходу до програм, спрямованих на активізацію громади. Програмою передбачено 2 напрямки: підтримка ініціатив (проектів) розвитку територіальної громади міста та навчальна діяльність з питань державного управління і місцевого самоврядування.

Робоча група вже на етапі програмування визначила результативні показники, які в свою чергу було сформульовано із застосуванням принципів гендерно орієнтованого бюджетування, а саме: кількість чоловіків та жінок, охоплених навчальною програмою; кількість чоловіків та жінок, охоплених проектною діяльністю (показники продукту); збільшення кількості чоловіків та жінок, охоплених навчальними заходами; збільшення кількості чоловіків та жінок, охоплених проектною діяльністю (показники якості).

Крім того, до пріоритетних напрямків програми були віднесені такі дії:

- заходи, спрямовані на залучення жінок громади, особливо з уразливих груп населення, таких як ВПО, самотні матері, особи похилого віку тощо, до діалогу, що сприятиме порозумінню, згуртованості та вирішенню конфліктів у громаді;
- заходи, спрямовані на підвищення обізнаності та протидії множинним формам дискримінації, гендерно-зумовленому насильству, в тому числі пов'язаному з конфліктом.

Ці напрацювання є результатом врахування пропозицій груп взаємодопомоги, сформованих під час роботи над гендерним профілем громади.

Не менш важливо інтегрувати гендерний підхід і в інші ініціативи, особливо ті, які передбачають залучення мешканців та мешканок в життя громади. Одним з прикладів гендерно відповідальних політик є запровадження в громадах такої демократичної практики як громадський бюджет (бюджет участі, або «партиципаторний» бюджет). Суть «громадського (учасницького) бюджету» полягає в тому, що в громаді приймається рішення про резервування певної частини бюджету (може бути у відсотках, але найчастіше це фіксована сума) із подальшим її

спрямуванням на реалізацію ініціатив мешканців та мешканок громади. Відбір цих ініціатив відбувається за прозорою процедурою конкурсу, який пов'язаний із рівнем підтримки ініціативи з боку громади, що фіксується особистим підписом.

Оскільки громадський бюджет дозволяє виявляти і задовольняти гендерні потреби різних груп населення, то на усіх етапах цієї ініціативи дуже важливо докласти зусилля для інтегрування в неї гендерного підходу.

66. «Міська цільова програма «Розвиток місцевого самоврядування та громадського суспільства міста Попасна» на 2020 рік, затверджена рішенням Попаснянської міської ради №111/7 від 23.12.2019 р., [http://popasn-gorsovvet.gov.ua/target\\_programs](http://popasn-gorsovvet.gov.ua/target_programs) (в розробці програми приймала участь робоча група з гендерного бюджетування, за підтримки ООН Жінки)

## ПРИКЛАД

### Інтегрування гендерного підходу в бюджет участі<sup>67</sup>

Робоча група з ГОБ включила низку гендерно чутливих пунктів у «Програму реалізації громадського бюджету (бюджету участі) у Біленьківській сільській раді Запорізького району Запорізької області на 2019-2021 рік». Зокрема, у Положенні про громадський бюджет (бюджет участі) зазначено: «Проектна пропозиція (проект) – описана ідея (бюджетна пропозиція), загальна вартість реалізації якої становить від 3 000 до 20 000 грн, має отримати підтримку не менше 25 членів територіальної громади (крім автора), «до складу Робочої групи входять не менше 7 членів з числа представників громадських об'єднань, депутати сільської ради, старости, службовці структурних підрозділів виконавчого комітету, з яких представництво осіб однієї статі не менше 30%», «До проекту додається Бланк збору підписів на підтримку проектної пропозиції з підписами щонайменше 25 членів територіальної громади, з яких представництво однієї статі складає не менше 30%».

Бланк проектної пропозиції містить пункт «Визначення цільової групи проекту (осіб та/або їх груп, які підпадатимуть під дію програми (жінки і чоловіки та/або їх групи за ознаками віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, сімейного та майнового стану, місця проживання або іншими ознаками)».

У очікуваних результатах Програми передбачено залучення різних груп населення до процесу прийняття рішень на місцевому рівні.

У результаті, у 2020 році з відібраних конкурсною комісією соціальних проектів, 2 проекти повністю відповідають пріоритетам та потребам, які визначені у гендерному профілі громади (розробленому спільно з Українським жіночим фондом), а саме:

1. Покращити доступ населення, особливо уразливих груп, до вичерпної інформації про соціальні, адміністративні та інші послуги, які надаються в громаді, через розміщення інформаційних стендів, наповнення та просування вебсайту (програма «Влада і громада») – 22500 грн.
2. Забезпечити на базі громадського простору в бібліотеці доступ до безкоштовного інтернету та комп'ютера для людей похилого віку і малозабезпечених родин з метою підвищення рівня доступу до інформаційних та консультаційних ресурсів – 25000 грн.

67. «Рішення сесій сільської ради №15 «Про затвердження Програми реалізації громадського бюджету (бюджету участі) у Біленьківській сільській раді Запорізького району Запорізької області на 2019-2021 роки та Положення про громадський бюджет (бюджет участі) у Біленьківській сільській раді Запорізького району Запорізької області в новій редакції» та посилання <https://bilinke-silrada.gov.ua/docs/313074/>



## ДОДАТОК 1.1.

# ПЕРЕЛІК ЧИННИХ НОРМАТИВНО-ПРАВОВИХ АКТІВ ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ

### ЗАКони УКРАЇНИ:

1. Конституція України, прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року (Закон України від 28 червня 1996 року № 254к/96-ВР);
2. Закон України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” (зміни, № 2866-IV, 2018);
3. Закон України “Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби у Збройних Силах України та інших військових формуваннях” (№ 2523-VIII, 2018).
4. Закон України “Про запобігання та протидію домашньому насильству” (№ 2229-VIII, 2017);
5. Закон України “Про внесення змін до Кримінального та Кримінального процесуального кодексів України з метою реалізації положень Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами” (№ 2227-VIII, 2017);
6. Закон України “Про Ратифікацію Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії та їхніми державами-членами (№ 1678-VII, 2014);
7. Закон «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06 вересня 2012 року № 5207-VI;
8. Кодекс законів про працю України (затверджується Законом від 10 грудня 1971 року № 322-VIII, ВВР, 1971, додаток до № 50, ст. 375);

### УКАЗИ ПРЕЗИДЕНТА УКРАЇНИ:

9. Про затвердження Річної національної програми під егідою Комісії Україна – НАТО на 2018 рік (№ 89/2018) ;
10. Про затвердження Річної національної програми під егідою Комісії Україна – НАТО на 2019 рік (№ 117/2019).
11. Указ Президента України від 25 серпня 2015 року № 501/2015 «Про затвердження Національної стратегії у сфері прав людини».
12. Указ Президента України від 30 вересня 2019 року № 722/2019 «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року»

## ПОСТАНОВИ КАБІНЕТУ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ:

13. «Про консультативно-дорадчий орган з питань сім'ї, ґендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання насильству в сім'ї та протидії торгівлі людьми» Постанова КМУ від 05 вересня 2007 року № 1087
14. «Про Урядового уповноваженого з питань ґендерної політики» Постанова КМУ від 07 червня 2017 року № 390
15. «Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року» Постанова КМУ від 11 квітня 2018 року № 273;
16. «Питання проведення ґендерно-правової експертизи» Постанова Кабінету Міністрів України від 28 листопада 2018 року № 997
17. Про внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України, Постанова КМУ від 4 грудня 2019 року № 1066
18. Про затвердження Типового положення про притулок для осіб, які постраждали від домашнього насильства та / або насильства за ознакою статі, Постанова КМУ від 22 серпня 2018 р. № 655;
19. Про затвердження Порядку взаємодії суб'єктів, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії домашньому насильству і насильству за ознакою статі, Постанова КМУ від 22 серпня 2018 р. № 658
20. Про внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України (№ 43-2019-п, 2019);
21. Про затвердження Порядку формування, ведення та доступу до Єдиного державного реєстру випадків домашнього насильства та насильства за ознакою статі, Постанова КМУ від 20 березня 2019 р. № 234;

## РОЗПОРЯДЖЕННЯ КАБІНЕТУ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ:

22. Про затвердження плану дій з реалізації Національної стратегії у сфері прав людини на період до 2020 року, Розпорядження Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2015 року № 1393-р
23. Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2020 року зі змінами, внесеними згідно з Розпорядженням КМУ № 637-р від 05.09.2018) Розпорядження КМУ від 24 лютого 2016 р. № 113;
24. «Деякі питання реформування державного управління України», Розпорядження КМУ від 24 червня 2016 року № 474-р;
25. «Про схвалення Стратегії реформування системи управління державними фінансами на 2017-2020 роки», Розпорядження КМУ від 08 лютого 2017 року № 142-р;
26. «Про затвердження плану заходів з реалізації Стратегії реформування системи управління державними фінансами на 2017-2020 роки», Розпорядження КМУ від 24 травня 2017 року № 415-р;
27. «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 року № 634-р;
28. «Про схвалення Концепції Державної соціальної програми запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі на період до 2023 року», Розпорядження КМУ від 10 жовтня 2018 року № 728-р;
29. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 року № 686-р «Питання збору даних для моніторингу реалізації цілей сталого розвитку»

## ВІДОМЧІ НАКАЗИ:

30. Спільний наказ Міністерства соціальної політики та Міністерства внутрішніх справ від 13.03.2019 № 369/180 “Про затвердження Порядку проведення оцінки ризиків вчинення домашнього насильства”, зареєстрований у Міністерстві юстиції України 02.04.2019 за № 333/33304.

### Накази Міністерства соціальної політики:

31. № 1434 від 01.10.2018 “Про затвердження Типової програма для кривдників”, зареєстрований у Міністерстві юстиції України 29.10.2018 за № 1222/32674;
32. № 1852 від 11.12.2018 “Про утворення Державної установи “Кол-центр Міністерства соціальної політики України з питань протидії торгівлі людьми, запобігання та протидії домашньому насильству, насильству за ознакою статі та насильству стосовно дітей”, зареєстрований у Міністерстві юстиції України 22.12.2018 за № 1458/32910.
33. № 86 від 07.02.2020 «Про затвердження Інструкції щодо інтеграції ґендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів»
34. № 257 від 14.04.2020 «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо оцінювання ґендерного впливу галузевих реформ

### Накази системи Міністерства внутрішніх справ:

35. № 1019 від 12.12.2017 План заходів Міністерства внутрішніх справ України щодо виконання Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2020 року, Методичні рекомендації до Плану заходів Міністерства внутрішніх справ України щодо виконання Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2020 року, Система моніторингу та оцінки Плану заходів Міністерства внутрішніх справ України щодо виконання Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2020 року;
36. Наказ командувача Національної гвардії України від 27.12.2017 № 911 “Про затвердження Інструкції про заходи контролю за зверненнями громадян, яка містить інформацію щодо дискримінації за ознакою статі та сексуальних домагань у Національній гвардії України”.
37. № 188 від 13.03.2018 “Про порядок проведення службових розслідувань у Національній гвардії України”;
38. № 372 від 04.05.2018 “Про внесення зміни до наказу Міністерства внутрішніх справ від 21 серпня 1998 року № 622”, зареєстрований у Міністерстві юстиції України 10.05.2018 за № 576/32028;

### Накази Міністерства освіти і науки:

39. № 1332 від 04.11.2016 “Про поліпшення якості навчальних видань”.
40. № 509 від 22.05.2018 “Положення про психологічну службу”, зареєстрований у Міністерстві юстиції України 31.07.2018 за № 885/32337;
41. № 1047 від 02.10.2018 р. “Методичні рекомендації щодо виявлення, реагування на випадки домашнього насильства і взаємодії педагогічних працівників з іншими органами та службами”;



#### **Накази Міністерства охорони здоров'я:**

42. № 278 від 01.02.2019 “Про затвердження Порядку проведення та документування результатів медичного обстеження постраждалих осіб від домашнього насильства або осіб, які ймовірно постраждали від домашнього насильства, та надання їм медичної допомоги”, зареєстрований в Міністерстві юстиції України 14.03. 2019 за № 262/33233;
43. № 1254 від 13.10.2017 “Про визнання таким, що втратив чинність, наказу Міністерства охорони здоров'я України від 29 грудня 1993 року № 256” «Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок», зареєстрований в Міністерстві юстиції України 30 березня 1994 року за № 51/260, зареєстровано в Міністерстві юстиції України 14.12.2017 за № 1508/31376.

#### **Наказ Міністерства фінансів:**

44. № 1 від 02.01.2019 затверджено Методичні рекомендації щодо впровадження та застосування ґендерно орієнтованого підходу в бюджетному процес.
45. Накази Координаційного центру надання безоплатної правової допомоги Міністерства юстиції України:
46. № 95 від 22.11.2018 затверджено ґендерну стратегію системи надання безоплатної правової допомоги “Рівні партнери”;
47. Від 12.03.2019 № 33 затверджено Методичні рекомендації щодо ідентифікації випадків ґендерної дискримінації та механізм надання правової допомоги.

#### **Накази Міністерства оборони:**

48. Внесення змін до наказу № 337 Міністерства оборони (накази №292 у 2016 р., №541 у 2017 р., №111 у 2018 р.);
49. Наказ № 412 (2017);
50. Наказ № 433 (2018);
51. Наказ № 627 (2018).

#### **Гендерний компонент інтегровано до:**

- Національної стратегії у сфері прав людини (№ 501, 2015) та план дій з її реалізації (2015);
- Стратегії подолання бідності (№ 161-р, КМУ, 2016) та Плани дій з її реалізації (2016, 2017, 2018);
- Стратегії реформування державного управління України на період до 2021 (2016);
- Стратегії реформування системи управління державними фінансами на 2017-2020 роки (№ 142-2017-р, 2017) та План заходів з її реалізації (2017);
- Стратегії розвитку малого та середнього підприємництва на період до 2020 (№ 504-р, 2017);
- Плану заходів з реалізації Концепції державної системи професійної орієнтації населення (№ 469-2018-р, 2018);
- Національної стратегії реформування системи юстиції щодо дітей на період до 2023 року (№ 1027-р, 2018)'

- Стратегії державної політики з питань здорового та активного довголіття населення на період до 2022 (№ 688-р, 2018) та План заходів з її реалізації (2018);
- Стратегії інтеграції внутрішньо переміщених осіб та впровадження довгострокових рішень щодо внутрішнього переміщення на період до 2020 року (№ 944-р, 2018,) та План заходів з її реалізації;
- Державної цільової програми відновлення та розбудови миру в східних регіонах України (№ 1071, 2017);
- Стратегії розвитку органів системи Міністерства внутрішніх справ на період до 2020 року (№ 1023-р, 2017);
- Стратегії комунікації у сфері європейської інтеграції на 2018- 2021 роки (№ 779-р, 2017);
- Регламенту КМУ (постанови КМУ № 45 від 23.01.2019, № 56 від 30.01.2019);
- Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби (постанова КМУ № 462, 2019 р);
- Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад (постанова КМУ № 106, 2019);
- Плану заходів щодо реалізації Концепції реформування системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад (розпорядження КМУ №342, 2018);
- Положення про проходження служби співробітниками Служби судової охорони (рішення Вищої ради правосуддя № 1052/0/15-19, 2019);
- Українського правопису (постанова КМУ №437 від 22.05.2019).

## ДОДАТОК 1.2.

# КОРОТКИЙ ОГЛЯД НАЦІОНАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА У СФЕРІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

### Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (2005)

Метою цього Закону є досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації 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.

Стаття 1 визначає гендерну рівність як 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;

дискримінацію за ознакою статі як ситуацію, 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;

позитивні дії як 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.

Стаття 7 наділяє органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування, визначені в їх складі уповноважені особи (координатори) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Статті 12 та 13 регламентують функції координаторів з питань гендерної рівності: «в органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування визначається уповноважена особа (координатор) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі».

Уповноважені особи (координатори) у межах своїх повноважень організують роботу відповідних органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування в напрямі:

- урахування принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у відповідній сфері діяльності;
- проведення аналізу стану забезпечення гендерної рівності та вивчення доцільності застосування позитивних дій з метою подолання асиметрії, дисбалансу, що складаються на відповідній території чи в галузі;
- координації заходів у сфері запобігання та протидії насильству за ознакою статі та моніторингу їх реалізації на місцевому рівні;
- співробітництва з громадськими об'єднаннями

та іноземними неурядовими організаціями, узагальнення інформації, яка надходить від них щодо моніторингу стану дотримання рівності жінок і чоловіків, ситуації у сфері запобігання та протидії насильству за ознакою статі, та спільного вироблення шляхів усунення дискримінації за ознакою статі;

- здійснення постійної інформаційно-пропагандистської діяльності щодо ліквідації всіх форм дискримінації за ознакою статі;
- вжиття заходів, спрямованих на формування гендерної культури населення;
- навчання працівників центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування з питань гендерної проблематики,

спрямованого на розвиток відповідних навичок під час реалізації функцій і завдань у цій сфері, надання допомоги та захисту постраждалим особам;

- вжиття заходів щодо усунення проявів дискримінації за ознакою статі та інші.

Органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування також можуть утворювати консультативно-дорадчі органи, призначати радників з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі.

Статті 15-21 регулюють забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері освіти, ЗМІ, праці, у сфері державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, у виборчому процесі.

## Закон України про «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» (2012)

Дія Закону поширюється на громадсько-політичну діяльність; державну службу та службу в органах місцевого самоврядування; правосуддя; трудові відносини, охорона здоров'я; освіта; соціальний захист; житлові відносини; доступ до товарів і послуг та на інші сфери суспільних відносин.

Стаття 1 визначає дискримінацію як ситуацію, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними (далі - певні ознаки), зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;

пряму дискримінацію - як ситуацію, за якої з особою та/або групою осіб за їх певними ознаками поводяться менш прихильно, ніж з іншою особою та/або групою

осіб в аналогічній ситуації, крім випадків, коли таке поводження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;

непряму дискримінацію - як ситуацію, за якої внаслідок реалізації чи застосування формально нейтральних правових норм, критеріїв оцінки, правил, вимог чи практики для особи та/або групи осіб за їх певними ознаками виникають менш сприятливі умови або становище порівняно з іншими особами та/або групами осіб, крім випадків, коли їх реалізація чи застосування має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;

утиск - як небажану для особи та/або групи осіб поведінку, метою або наслідком якої є приниження їх людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери.

Статті 9-12 наділяють органи місцевого самоврядування повноваженнями щодо запобігання та протидії дискримінації, що включають:

- підготовку пропозиції щодо вдосконалення законодавства про запобігання та протидію дискримінації;
- здійснення позитивних дій;
- дотримання принципу недискримінації у своїй діяльності;
- співпрацю з громадськими організаціями щодо дотримання принципу недискримінації;
- сприяння науковим розробкам у сфері запобігання та протидії дискримінації;
- реалізацію просвітницької діяльності з питань запобігання та протидії дискримінації.

## Національна стратегія у сфері прав людини та Національний план дій з її реалізації на період до 2020 року

Документ містить окремі розділи, що стосуються забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, протидії гендерному та домашньому насильству.

Зазначено, що незважаючи на досягнутий прогрес, в Україні зберігається проблема нерівності прав та можливостей жінок і чоловіків, що зумовлює необхідність продовження активної та комплексної роботи щодо розв'язання проблем гендерної дискримінації та забезпечення реальної гендерної рівності.

Серед очікуваних результатів Стратегії - впровадження міжнародні стандарти щодо забезпечення гендерної рівності, в тому числі на законодавчому рівні; удосконалено механізми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; створено умови для збалансованої участі жінок і чоловіків у громадсько-політичних процесах, прийнятті суспільно важливих рішень; проводяться комплексні заходи щодо подолання гендерної дискримінації, в тому числі ген-

дерних стереотипів; забезпечено рівність у доступі до правосуддя. створено умови, необхідні для запобігання та протидії усім формам гендерного насильства та торгівлі людьми; приведено у відповідність із міжнародними стандартами законодавство з питань протидії гендерному насильству; створено ефективну систему запобігання та протидії домашньому насильству, в тому числі вжито заходів щодо забезпечення повідомлення уповноважених органів про випадки домашнього насильства; вдосконалено порядок надання допомоги жертвам домашнього насильства та впроваджуються програми, спрямовані на навчання осіб, які вчинили домашнє насильство, ненасильницькій поведінці в міжособистісних стосунках; проводиться робота з інформування населення про проблеми і способи протидії домашньому насильству та порядок надання допомоги жертвам домашнього насильства; здійснюються заходи щодо попередження домашнього насильства на місцевому рівні.

## Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року

Підтримуючи проголошені резолюцією Генеральної Асамблеї Організації Об'єднаних Націй від 25 вересня 2015 року № 70/1 глобальні цілі сталого розвитку до 2030 року та результати їх адаптації з урахуванням специфіки розвитку України, викладені у Національній доповіді «Цілі сталого розвитку: Україна», Указом Президента України № 722/2019 від 30 вересня 2019

року було постановлено забезпечувати дотримання Цілей сталого розвитку України на період до 2030 року. «Забезпечення гендерної рівності, розширення прав і можливостей усіх жінок та дівчат» визначається як самостійна ціль (ціль №5). Її завдання та індикатори реалізації наведено у таблиці:

## Завдання та індикатори Цілі 5 відповідно до Національної доповіді “Цілі сталого розвитку: Україна”:

<b>ЗАВДАННЯ 5.1.</b>	<b>Індикатор 5.1.1.</b>
Створити умови для ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок і дівчат	Кількість нормативно-правових актів, переглянутих або прийнятих з метою забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та недопущення дискримінації щодо жінок і дівчат, одиниць
<b>ЗАВДАННЯ 5.2.</b>	<b>Індикатор 5.2.1.</b>
Знизити рівень гендерно зумовленого та домашнього насильства, забезпечити ефективне запобігання його проявам та своєчасну допомогу постраждалим	Частка жінок віком 15-49 років, які пережили принаймні одну з форм фізичного та/або сексуального насильства, %
	<b>Індикатор 5.2.2.</b>
	Кількість звернень щодо насильства в сім'ї, тис.
<b>ЗАВДАННЯ 5.3.</b>	<b>Індикатор 5.3.1.</b>
Заохочувати спільну відповідальність за ведення господарства та виховання дитини	Співвідношення тривалості неоплачуваної домашньої роботи (ведення господарства, догляд за дітьми та іншими родичами тощо) жінок та чоловіків, %
<b>ЗАВДАННЯ 5.4.</b>	<b>Індикатор 5.4.1.</b>
Забезпечити рівні можливості представництва на вищих рівнях прийняття рішень у політичному та суспільному житті	Частка жінок серед депутатів Верховної Ради України, %
	<b>Індикатор 5.4.2.</b>
	Частка жінок серед депутатів обласних рад та місцевих рад міст обласного значення, %
	<b>Індикатор 5.4.3.</b>
	Частка жінок серед посад вищого корпусу державної служби (посади категорії “А”), %
<b>ЗАВДАННЯ 5.5.</b>	<b>Індикатор 5.5.1.</b>
Розширити доступ населення до послуг з планування сім'ї та знизити рівень підліткової народжуваності	Рівень поточного використання сучасних методів контрацепції серед заміжніх та сексуально активних незаміжніх жінок віком 15–49 років, %
	<b>Індикатор 5.5.2.</b>
	Коефіцієнт народжуваності жінок вікової групи 15–19 років (кількість живонароджених на 1000 жінок відповідного віку)
<b>ЗАВДАННЯ 5.6.</b>	<b>Індикатор 5.6.1.</b>
Розширити економічні можливості жінок	Співвідношення середньої заробітної плати жінок і чоловіків, %
	<b>Індикатор 5.6.2.</b>
	Середньозважений індекс підприємницької діяльності жінок (Індекс політики щодо МСП), балів
	<b>Індикатор 5.6.3.</b>
	Рівень зайнятості жінок віком 25–44 роки, які мають дітей віком 3–5 років, %

## «Державна соціальна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року»

Метою Програми є удосконалення механізму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства та впровадження європейських стандартів рівності.

У Програмі зазначено, що поєднання політики гендерного інтегрування в усіх сферах життя і за всіма напрямками суспільного розвитку та поліпшення становища жінок у тих сферах, де існує нерівність (зокрема забезпечення рівних прав для жінок і чоловіків; розширення економічних можливостей для жінок у сферах зайнятості, розвитку підприємницького потенціалу; усунення негативних гендерних стереотипів; урахування особливих потреб усіх категорій жінок і чоловіків незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовних або інших ознак), є основою забезпечення гендерної рівності та сталого розвитку суспільства.

Органи місцевого самоврядування визначені як виконавці програми (за згодою). Серед очікуваних результатів програми (які можуть бути реалізовані на рівні громад) такі:

- урахування гендерного компонента у програмах економічного і соціального розвитку з урахуванням актуальних потреб галузей і регіонів (серед заходів - забезпечення пропорційності участі жінок із сільської місцевості в розробленні стратегій розвитку територіальних громад, політичному і громадському житті);
- розширення переліку статистичних показників за ознакою статі з розбивкою за іншими основними ознаками (вік, місце проживання, інвалідність, соціально-економічний статус тощо);
- вдосконалення механізму реалізації захисту від дискримінації за ознакою статі (дискримінації за кількома ознаками) (консультаційні послуги, наданих постраждалим від дискримінації);
- подолання гендерних стереотипів (заходи, спрямовані на подолання гендерних стереотипів)
- зміцнення державно-приватного партнерства у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (заходи та проекти, що реалізовані спільно з громадськими організаціями).

## «Національний план дій на виконання резолюції Ради безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» до 2020 року (2016)

Відповідно до розпорядження обласним та міській держадміністраціям забезпечити реалізацію Плану; організацію роботи міжвідомчих координаційних рад з питань виконання та рекомендувати органам місцевого самоврядування забезпечити виконання Національного плану дій у межах своїх повноважень.

Серед завдань Національного плану:

- Координація діяльності суб'єктів взаємодії, які забезпечують впровадження резолюції Ради Безпеки ООН 1325

- Розширення участі жінок у розбудові та встановленні миру
- Формування у населення культури миру та нетерпимості до проявів насильства
- Удосконалення системи захисту жінок і дівчат, які постраждали від конфліктів (ідентифікація, створення системи допомоги, інформування про допомогу)
- Забезпечення надання допомоги постраждалим від конфліктів

## Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» (2018)

Закон визначає організаційно-правові засади запобігання та протидії домашньому насильству, основні напрями реалізації державної політики у сфері запобігання та протидії домашньому насильству, спрямовані на захист прав та інтересів осіб, які постраждали від такого насильства, у тому числі у діяльності органів місцевого самоврядування.

Запобігання домашньому насильству - система заходів, що здійснюються органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, підприємствами, установами та організаціями, а також громадянами України, іноземцями та особами без громадянства, які перебувають в Україні на законних підставах, та спрямовані на підвищення рівня обізнаності суспільства щодо форм, причин і наслідків домашнього насильства, формування нетерпимого ставлення до насильницької моделі поведінки у приватних стосунках, небайдужого ставлення до постраждалих осіб, насам-

перед до постраждалих дітей, викорінення дискримінаційних уявлень про соціальні ролі та обов'язки жінок і чоловіків, а також будь-яких звичаїв і традицій, що на них ґрунтуються;

протидія домашньому насильству - система заходів, що здійснюються органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, підприємствами, установами та організаціями, а також громадянами України, іноземцями та особами без громадянства, які перебувають в Україні на законних підставах, та спрямовані на припинення домашнього насильства, надання допомоги та захисту постраждалій особі, відшкодування їй завданої шкоди, а також на належне розслідування випадків домашнього насильства, притягнення до відповідальності кривдників та зміну їхньої поведінки.

Стаття 8 визначає повноваження місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування у сфері запобігання та протидії домашньому насильству.

## Стратегія гендерної рівності Мінрегіону на 2019-2020 роки

Мета Стратегії – запровадити комплексне впровадження гендерного підходу у процес формування та реалізації державної регіональної політики, державної житлової політики, політики у сфері будівництва, архітектури, містобудування та житлово-комунального господарства. Ціль № 2 Стратегії стосується впровадження гендерної рівності на шляху до децентралізації та формування гендерно чутливої політики на рівні регіонів та громад. Стратегічними індикаторами виконання цілі є наступні:

- Проведення аудиту доступності послуг в ОТГ

- Розробка типового гендерного профілю громади
- Запровадження гендерно чутливого стратегічного планування у діяльність областей та ОТГ
- Сприяння запровадженню гендерно орієнтованого бюджетування на рівні ОТГ
- Коригування індексу регіонального розвитку на значення індексу гендерної нерівності у регіоні
- Розроблення гендерної карти регіонів
- Створення Платформи Гендерної рівності для ОТГ

## Інструкція щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів (наказ Міністерства соціальної політики № 86 від 07.02.2020)

Інструкція встановлює загальні вимоги до застосування гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів з метою виконання норм Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливо-

стей жінок і чоловіків». Гендерна рівність трактується не як однакове ставлення до усіх громадян, а як забезпечення однакових можливостей доступу до державних гарантій для всіх громадян незалежно від статі, віку,



інвалідності, місця проживання, раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, мовних, належності до маломобільних груп або інших ознак. Різний вплив реалізації нормативно-правових актів на різні групи населення, включаючи маломобільні, (за статтю, віком, сімейним станом, місцем проживання, расою, кольором шкіри, політичними, релігійними та іншими переконаннями, інвалідністю, етнічним та соціальним походженням, громадянством, майновим станом, мовною ознакою тощо) не завжди є чітко вираженим. Гендерний підхід дає можливість виявити відмінності такого впливу та знайти оптимальні шляхи передбачення в нормативно-правовому акті врахування потреб та інтересів різ-

них груп населення.

В інструкції наведено визначення ключових понять: гендер, гендерний аналіз, гендерний підхід, оцінка гендерного впливу, практичні та стратегічні гендерні проблеми, моніторинг та оцінювання. Розкрито етапи проведення гендерного аналізу нормативно-правових актів.

Метою оцінювання гендерного впливу галузевих реформ є визначення прямого або опосередкованого впливу (позитивного, негативного, нейтрального), коротко- та довгострокових результатів / наслідків реалізації державної політики на становище різних груп хлопців і дівчат, жінок і чоловіків для своєчасного усунення диспропорцій та гендерної нерівності.

## **Методичні рекомендації щодо оцінювання гендерного впливу галузевих реформ (наказ Міністерства соціальної політики України № 257 від 14.04.2020)**

Методичними рекомендаціями визначено алгоритм оцінювання ймовірних та / або наявних результатів /

наслідків реалізації галузевої реформи на становище різних соціальних груп жінок і чоловіків.

## **Методика розроблення, проведення моніторингу та оцінки результативності реалізації регіональних стратегій розвитку та планів заходів з їх реалізації наказом Міністерства регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України (наказ Мінрегіону № 79 від 31 березня 2016 року).**

Методика визначає склад та зміст, строки розроблення, проведення моніторингу та оцінки результативності реалізації регіональних стратегій розвитку та планів заходів з їх реалізації. Методика включає гендерно орієнтовані складові: визначення гендерно чутливих інди-

каторів, вимоги щодо паритету складу робочих груп із підготовки Стратегії, урахування гендерного компоненту у SWOT-аналіз, використання даних з розбивкою за статтю тощо.

## **Методичні рекомендації щодо формування і реалізації прогнозних та програмних документів соціально-економічного розвитку об'єднаної територіальної громади (наказ Мінрегіону № 75 від 30.03.2016).**

Методичні рекомендації стосуються розробки стратегії розвитку об'єднаної територіальної громади; плану (програми) соціально-економічного розвитку об'єд-

наної територіальної громади; інших довгострокових, середньострокових та короткострокових прогнозних і програмних документів.

### ДОДАТОК 1.3.

## ПРИКЛАДИ ГЕНДЕРНО ЧУТЛИВИХ РЕЗУЛЬТАТИВНИХ ПОКАЗНИКІВ ВИКОНАННЯ БЮДЖЕТНИХ ПРОГРАМ

Назва показника	Характерна ознака показника у програмі	Ознака одиниці вимірювання	Приклади гендерно чутливих показників
<b>Показник затрат</b>	визначають обсяги та структуру ресурсів, які забезпечують виконання бюджетної програми, характеризують структуру витрат бюджетної програми та можуть включати штатну чисельність працівників бюджетної установи, у тому числі залучених до надання державних послуг, кількість осіб, які мають право на отримання державних послуг, розміри виплат, встановлені нормативно-правовими актами, кількість обладнання, площу будівель тощо, які потребують обслуговування (ремонт, реконструкції, реставрації), загальний обсяг робіт, які необхідно виконати у поточному та наступних роках (загальна потреба), кошторисну вартість реалізації інвестиційних проектів (проектів будівництва)	Одиниця вимірювання – абсолютні показники  <i>наприклад, штатні одиниці, кілометри, квадратні метри тощо</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>кількість штатних одиниць, з них жінок/чоловіків</li> <li>середнє число окладів керівників (спеціалістів), з них жінок/чоловіків</li> <li>кількість аспірантів, які навчаються з відривом від виробництва, з них жінок/чоловіків</li> </ul>
<b>Показник продукту</b>	характеризують результати діяльності головного розпорядника за відповідний бюджетний період у межах бюджетної програми, можуть відображати обсяг виробленої продукції, наданих державних послуг чи виконаних робіт, кількість осіб, яким надано державні послуги	Одиниця вимірювання – абсолютні показники  <i>наприклад, кількість студентів, вилікуваних хворих, відвідувачів бібліотек і музеїв тощо</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>кількість відвідувачів музеїв, з них жінок/чоловіків</li> <li>кількість студентів за напрямами підготовки, з них жінок/чоловіків</li> <li>кількість дітей-інвалідів, які інтегровані в дошкільні, загальноосвітні навчальні заклади, з них дівчат/хлопців</li> </ul>

Назва показника	Характерна ознака показника у програмі	Ознака одиниці вимірювання	Приклади гендерно чутливих показників
<b>Показник ефективності</b>	характеризують економність при витратанні бюджетних коштів, ефективність надання державних послуг, співвідношення між одержаним продуктом і витраченим ресурсом та визначаються як витрати ресурсів на одиницю показника продукту, відношення кількості вироблених товарів (виконаних робіт, наданих послуг) до витраченого обсягу ресурсу.	Одиниця вимірювання– відносні показники <i>наприклад, середні витрати на перепідготовку одного слухача, середній час ліквідації надзвичайних ситуацій, тощо</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• середні витрати на 1 студента в ПТНЗ, з них жінок/чоловіків</li> <li>• середні витрати на 1 спортсмена за видами спорту, з них жінок/чоловіків</li> <li>• середні витрати на відрядження 1 особи за кордон, з них жінок/чоловіків</li> </ul>
<b>Показник якості</b>	характеризують динаміку досягнення мети та виконання завдань бюджетної програми, відповідність створеного продукту установленим стандартам (нормативам), рівень реалізації інвестиційних проєктів, виконання робіт, ступінь готовності об'єктів будівництва, якість створеного продукту; рівень задоволення користувачів державних послуг відповідно до їх призначення, рівень забезпечення державними послугами осіб, які мають на них право; висвітлюють послаблення негативних чи посилення позитивних тенденцій в економіці, користь для суспільства від реалізації бюджетної програми. Показники, що характеризують рівень освоєння бюджетних коштів, недоцільно включати до складу показників якості.	Одиниця вимірювання– відносні показники <i>наприклад, зниження захворюваності на туберкульоз порівняно із минулим періодом, частка працевлаштованих випускників ВНЗ за спеціальністю, тощо</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• збільшення частки населення залучених до спортивно- масових заходів порівняно з минулим періодом, з них жінок/чоловіків</li> <li>• збільшення частки дівчат які навчаються у ДЮСШ порівняно з минулим періодом</li> <li>• кількість працевлаштованих осіб з інвалідністю із загальної кількості звернень, з них жінок/чоловіків</li> <li>• частка учнів, які отримали відповідний документ про освіту у загальному випуску, з них дівчат/хлопців</li> </ul>

## ДОДАТОК 1.4.

# ДОДАТКИ 1, 2 ДО МЕТОДИЧНИХ РЕКОМЕНДАЦІЙ МІНІСТЕРСТВА ФІНАНСІВ ІЗ ЗАПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНО ОРІЄНТОВАНОГО БЮДЖЕТУВАННЯ

## Додаток 1 до Методичних рекомендацій

Рекомендована форма оформлення результатів огляду нормативно-правових актів та інших документів, які містять інформацію про гендерну рівність

Результати огляду нормативно-правових актів та інших документів, які містять інформацію про гендерну рівність, у \_\_\_\_\_ році

Нормативно-правові акти/документи	Вимоги/індикатори/дані *

дата \_\_\_\_\_

\*з урахуванням пункту 7 Методичних рекомендацій

# Додаток 1

## до Методичних рекомендацій

Рекомендована форма оформлення результатів гендерного аналізу бюджетної програми

Результати гендерного аналізу бюджетної програми (КПКВК, найменування бюджетної програми) у \_\_\_\_\_ році

### 1. Період дії бюджетної програми, охоплений гендерним аналізом

### 2. Перелік державних послуг, що надаються в межах бюджетної програми, цільові групи надавачів та отримувачів державних послуг (в тому числі потенційні)

### 3. Висновки за результатами гендерного аналізу бюджетної програми:

- наявність та якість даних, необхідних для проведення гендерного аналізу бюджетної програми (зокрема, репрезентативність, співставність, згрупованість даних за статтю та іншими ознаками, доцільними для проведення гендерного аналізу бюджетної програми)

- відповідність бюджетної програми взятим Україною зобов'язанням щодо гендерної рівності, вимогам нормативно-правових актів та інших документів, які містять інформацію про гендерну рівність, в тому числі відповідність завданням стратегічних і програмних документів держави з гендерних питань

- стан врахування у бюджетній програмі гендерних аспектів (наявність гендерних аспектів у назві бюджетної програми, її меті, завданнях, напрямках використання коштів, результативних показниках)

- виявлені гендерні розриви, гендерна дискримінація, тенденції при забезпеченні потреб та задоволенні інтересів жінок, чоловіків та/або їх груп

- забезпечення справедливого та неупередженого розподілу бюджетних коштів при плануванні та виконанні бюджетної програми, наданні державних послуг (рівень забезпечення потреб та задоволення інтересів жінок, чоловіків та/або їх груп за існуючих/діючих підходів до визначення обсягу та розподілу коштів в межах бюджетної програми)

#### **4. Пропозиції за результатами гендерного аналізу бюджетної програми:**

- включення гендерних аспектів до бюджетної програми (до назви бюджетної програми, її мети, завдань, напрямів використання коштів, результативних показників)

- заходи з подальшого впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі (проведення гендерного аналізу бюджетної програми, або її окремих завдань, напрямів використання коштів, послуг, що надаються в межах бюджетної програми)

- заходи з посилення гендерної рівності (шляхи зменшення гендерних розривів, усунення гендерної дискримінації, забезпечення потреб, задоволення інтересів жінок і чоловіків та/або їх груп)

- удосконалення процесу збору та обробки даних, запровадження нових та/або перегляд існуючих форм статистичної та адміністративної звітності

дата \_\_\_\_\_

## ДОДАТОК 1.5.

# СПИСОК КОНТРОЛЬНИХ ПИТАНЬ ДЛЯ ГЕНДЕРНОГО АНАЛІЗУ ПРОГРАМ ТА СТРАТЕГІЙ РОЗВИТКУ МІСЦЕВИХ ГРОМАД ЩОДО ВРАХУВАННЯ ПОТРЕБ ТА ІНТЕРЕСІВ РІЗНИХ ГРУП ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ

Розділ/питання	Так	Ні	Частково
<b>Планування та розробка програм</b>			
Чи включає програма/стратегія окремий розділ щодо врахування потреб та інтересів різних груп населення?			
Чи включають цілі та завдання програми/стратегії питання, спрямовані на вирішення проблем різних груп населення?			
Чи проводилась для програм/стратегій оцінка потреб різних груп населення у послугах?			
Чи враховують наявні в громаді послуги потреби різних груп населення?			
Чи врахована думка окремих груп населення (чоловіків і жінок) у затвердженні пропозицій до програм (заходи)?			
Чи була (є) робоча група по підготовці програми гендерно збалансована?			
<b>Реалізація програми</b>			
Чи заходи, включені у план реалізації програми/стратегії, в рівній мірі враховують потреби різних груп населення громади?			
Чи забезпечено рівний доступ жінок, чоловіків, осіб з обмеженими можливостями до участі у заходах програми/стратегії?			
Чи бачать жінки, на яких спрямовані заходи програми/стратегії, їх цінність та корисність для себе?			

Розділ/питання	Так	Ні	Частково
Чи бачать чоловіки, на яких спрямовані заходи програми/ стратегії, їх цінність та корисність для себе?			
<b>Технічна експертиза</b>			
Чи штат, на який покладено відповідальність за реалізацію програми/стратегії, є гендерно збалансованим?			
Чи проводяться консультації з представництвом різних груп громади щодо задоволення продуктами і послугами, які пропонує програма/стратегія?			
Чи заходи з поінформування щодо програми/ стратегії проводяться з урахуванням доступності для різних груп населення (методи, форми та канали інформування)?			
<b>Моніторинг та оцінка</b>			
Чи збираються для розробки та реалізації програм дані з розбивкою за статтю (гендерні індикатори)?			
Чи має місце моніторинг та оцінка впливу програми/ стратегії на різні групи населення?			
Чи сприяє програма/стратегія розширенню прав і можливостей жінок і чоловіків, дівчат і хлопців ?			
Чи розглядається вплив програми на підвищення рівності чоловіків і жінок у наступних областях:			
а. Матеріального добробуту			
б. Доступу до ресурсів (кошти, навчання тощо)			
с. Участь в ухваленні рішень			







## РОЗПОРЯДЖЕННЯ

« \_\_\_\_ » « \_\_\_\_\_ » 2020 року

№ \_\_\_\_\_

### **Про визначення Уповноваженої особи (координатора) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків**

Відповідно до частини другої статті 12 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»:

1. Покласти виконання обов'язків Уповноваженої особи (координатора) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на \_\_\_\_\_ (заступник/секретар).
2. Відділу (*організаційно-кадрової роботи/інформаційної політики/взаємодії з громадськістю сільської/селищної/міської ради*) забезпечити оприлюднення даного розпорядження на офіційному вебсайті.
3. Контроль за виконанням цього розпорядження залишаю за собою.

**Сільський/селищний/міський голова**

**ПІБ**

Цей документ став можливим завдяки щирій підтримці американського народу, наданій через Агентство США з міжнародного розвитку (USAID). Зміст є відповідальністю Національного Демократичного Інституту Міжнародних Відносин (NDI) та Глобал Ком'юнітіз (Global Communities), і не обов'язково відображає точку зору USAID чи Уряду Сполучених Штатів



## РОЗПОРЯДЖЕННЯ

« \_\_\_\_\_ » « \_\_\_\_\_ » 2020 року

№ \_\_\_\_\_

**Про затвердження Положення про Уповноважену особу (координатора)  
з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в  
(назва сільської/селищної/міської ради)**

Відповідно до пункту 20 частини четвертої статті 42, частини восьмої статті 59, частини першої статті 73 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні», частини другої статті 12 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»:

1. Затвердити Положення про Уповноважену особу (координатора) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в *(назва сільської/селищної/міської ради)* (додається).
2. Відділу *(організаційно-кадрової роботи/інформаційної політики/взаємодії з громадськістю сільської/селищної/міської ради)* забезпечити оприлюднення даного розпорядження на офіційному вебсайті.
3. Контроль за виконанням цього розпорядження залишаю за собою.

**Сільський/селищний/міський голова**

**ПІБ**

Цей документ став можливим завдяки щирій підтримці американського народу, наданій через Агентство США з міжнародного розвитку (USAID). Зміст є відповідальністю Національного Демократичного Інституту Міжнародних Відносин (NDI) та Глобал Ком'юнітіз (Global Communities), і не обов'язково відображає точку зору USAID чи Уряду Сполучених Штатів

**ДОДАТОК**  
**до розпорядження**  
**сільського/селищного/міського голови**

« \_\_\_\_ » « \_\_\_\_\_ » 2020 року

№ \_\_\_\_\_

**Положення про Уповноважену особу (координатора)**  
**з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в**  
(назва сільської/селищної/міської ради)

1. Це Положення визначає основні завдання та права Уповноваженої особи (координатора), на яку відповідно до частини другої статті 12 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» в (назва сільської/селищної/міської ради) покладено функції щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (далі – Уповноважена особа (координатор)).

2. Виконання обов'язків Уповноваженої особи (координатора) покладається на одного із заступників сільського/селищного/міського голови або секретаря сільської/селищної/міської ради.

3. У своїй діяльності Уповноважена особа (координатор) керується:

Конституцією України, законами України, указами Президента України, постановами Верховної Ради України та актами Кабінету Міністрів України, наказами Міністерства соціальної політики України;

міжнародно-правовими документами у сфері прав людини, забезпечення гендерної рівності, стороною яких є Україна та згоду на обов'язковість яких надано Верховною Радою України, міжнародними документами ООН, Ради Європи, Європейського Союзу, НАТО, ОБСЄ, рекомендаціями міжнародних моніторингових інституцій у сфері прав людини, а також положеннями Угоди про Асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії та їхніми державами-членами, з іншої;

рішеннями сільської/селищної/міської ради, розпорядженнями сільського/селищного/міського голови та виконавчого комітету сільської/селищної/міської ради, іншими нормативними актами, а також цим Положенням.

У своїй діяльності Уповноважена особа (координатор) дотримується принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

4. Уповноважена особа (координатор), у межах своїх повноважень, спрямовує та координує діяльність, організовує роботу відповідного структурного підрозділу виконавчого комітету (назва сільської/селищної/міської ради) в напрямі:

- аналізу стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на території (назва села/селища/міста);

- розробки проектів місцевих програм та/або заходів стосовно реалізації державної політики з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

- розробки та проведення просвітницької діяльності з питань гендерної рівності, ліквідації всіх форм дискримінації за ознакою статі.

5. Уповноважена особа (координатор), у межах своїх повноважень, має право:

- отримувати в установленому законодавством порядку від структурних підрозділів (назва виконавчого комітету сільської/селищної/міської ради), підприємств, установ, організацій (незалежно від форм власності) та їх посадових осіб інформацію, документи і матеріали, необхідні для здійснення діяльності щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання і протидії дискримінації за ознакою статі;
- вносити в установленому порядку пропозиції щодо удосконалення роботи (назва виконавчого комітету сільської/селищної/міської ради) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- за дорученням сільського/селищного/міського голови брати участь у конференціях, семінарах, нарадах, робочих зустрічах та інших заходах з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, що проводяться в інших органах влади, місцевого самоврядування, громадських об'єднаннях;
- співпрацювати з громадськими об'єднаннями та іноземними неурядовими організаціями з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- ініціювати:

проекти розпоряджень голови сільської/селищної/міської ради з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі;

заходи із підвищення кваліфікації працівників/-ниць (назва виконавчого комітету сільської/селищної/міської ради) з гендерних питань;

проекти меморандумів та угод про співробітництво з громадськими об'єднаннями та іноземними неурядовими організаціями з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

створення робочих та експертних груп з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

наради, зустрічі та інші заходи з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

6. За результатами аналізу стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків Уповноважена особа (координатор) вивчає доцільність застосування позитивних дій з метою подолання асиметрії, гендерного дисбалансу, що складаються на території (назва села/селища/міста) та їх припинення.

7. Уповноважена особа (координатор) здійснює прийом громадян (назва села/селища/міста) з питань дискримінації за ознакою статі, з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в установленому порядку.

8. Уповноважена особа (координатор) здійснює керівництво діяльністю Координаційної ради з питань гендерної рівності, запобігання домашньому насильству, насильству за ознакою статі та протидії торгівлі людьми, визначає порядок її роботи, головує на засіданнях, а також представляє Координаційну раду у відносинах з місцевими державними адміністраціями, правоохоронними органами, науковими установами, громадськими об'єднаннями та іноземними неурядовими організаціями.



## РОЗПОРЯДЖЕННЯ

« \_\_\_\_ » « \_\_\_\_\_ » 2020 року

№ \_\_\_\_\_

### **Про затвердження Положення про Радника з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків сільського/селищного/міського голови**

З метою визначення правового статусу, завдань та умов діяльності Радника з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків сільського/селищного/міського голови, та відповідно до пункту 20 частини четвертої статті 42, частини восьмої статті 59, частини першої статті 73 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні», статті 12 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»:

1. Затвердити Положення про Радника з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків сільського/селищного/міського голови, що додається.
2. Відділу (організаційно-кадрової роботи/інформаційної політики/взаємодії з громадськістю сільської/селищної/міської ради) забезпечити оприлюднення даного розпорядження на офіційному вебсайті.
3. Контроль за виконанням цього розпорядження залишаю за собою.

**Сільський/селищний/міський голова**

**ПІБ**

Цей документ став можливим завдяки щирій підтримці американського народу, наданій через Агентство США з міжнародного розвитку (USAID). Зміст є відповідальністю Національного Демократичного Інституту Міжнародних Відносин (NDI) та Глобал Ком'юнітіз (Global Communities), і не обов'язково відображає точку зору USAID чи Уряду Сполучених Штатів

**ДОДАТОК**  
**до розпорядження**  
**сільського/селищного/міського голови**

« \_\_\_\_ » « \_\_\_\_\_ » 2020 року

№ \_\_\_\_\_

**Положення про Уповноважену особу (координатора) з питань забезпечення  
рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в**  
(назва сільської/селищної/міської ради)

1. Це Положення визначає основні завдання та права Уповноваженої особи (координатора), на яку відповідно до частини другої статті 12 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» в (назва сільської/селищної/міської ради) покладено функції щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (далі – Уповноважена особа (координатор)).

2. Виконання обов'язків Уповноваженої особи (координатора) покладається на одного із заступників сільського/селищного/міського голови або секретаря сільської/селищної/міської ради.

3. У своїй діяльності Уповноважена особа (координатор) керується:

Конституцією України, законами України, указами Президента України, постановами Верховної Ради України та актами Кабінету Міністрів України, наказами Міністерства соціальної політики України;

міжнародно-правовими документами у сфері прав людини, забезпечення гендерної рівності, стороною яких є Україна та згоду на обов'язковість яких надано Верховною Радою України, міжнародними документами ООН, Ради Європи, Європейського Союзу, НАТО, ОБСЄ, рекомендаціями міжнародних моніторингових інституцій у сфері прав людини, а також положеннями Угоди про Асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії та їхніми державами-членами, з іншої;

рішеннями сільської/селищної/міської ради, розпорядженнями сільського/селищного/міського голови та виконавчого комітету сільської/селищної/міської ради, іншими нормативними актами, а також цим Положенням.

У своїй діяльності Уповноважена особа (координатор) дотримується принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

4. Уповноважена особа (координатор), у межах своїх повноважень, спрямовує та координує діяльність, організовує роботу відповідного структурного підрозділу виконавчого комітету (назва сільської/селищної/міської ради) в напрямі:

- аналізу стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на території (назва села/селища/міста);
- розробки проектів місцевих програм та/або заходів стосовно реалізації державної політики з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

- розробки та проведення просвітницької діяльності з питань гендерної рівності, ліквідації всіх форм дискримінації за ознакою статі.

5. Уповноважена особа (координатор), у межах своїх повноважень, має право:

- отримувати в установленому законодавством порядку від структурних підрозділів (назва виконавчого комітету сільської/селищної/міської ради), підприємств, установ, організацій (незалежно від форм власності) та їх посадових осіб інформацію, документи і матеріали, необхідні для здійснення діяльності щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання і протидії дискримінації за ознакою статі;

- вносити в установленому порядку пропозиції щодо удосконалення роботи (назва виконавчого комітету сільської/селищної/міської ради) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

- за дорученням сільського/селищного/міського голови брати участь у конференціях, семінарах, нарадах, робочих зустрічах та інших заходах з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, що проводяться в інших органах влади, місцевого самоврядування, громадських об'єднаннях;

- співпрацювати з громадськими об'єднаннями та іноземними неурядовими організаціями з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

- ініціювати:

проєкти розпоряджень голови сільської/селищної/міської ради з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі;

заходи із підвищення кваліфікації працівників/-ниць (назва виконавчого комітету сільської/селищної/міської ради) з гендерних питань;

проєкти меморандумів та угод про співробітництво з громадськими об'єднаннями та іноземними неурядовими організаціями з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

створення робочих та експертних груп з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

наради, зустрічі та інші заходи з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

6. За результатами аналізу стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків Уповноважена особа (координатор) вивчає доцільність застосування позитивних дій з метою подолання асиметрії, гендерного дисбалансу, що складаються на території (назва села/селища/міста) та їх припинення.

7. Уповноважена особа (координатор) здійснює прийом громадян (назва села/селища/міста) з питань дискримінації за ознакою статі, з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в установленому порядку.

8. Уповноважена особа (координатор) здійснює керівництво діяльністю Координаційної ради з питань гендерної рівності, запобігання домашньому насильству, насильству за ознакою статі та протидії торгівлі людьми, визначає порядок її роботи, головує на засіданнях, а також представляє Координаційну раду у відносинах з місцевими державними адміністраціями, правоохоронними органами, науковими установами, громадськими об'єднаннями та іноземними неурядовими організаціями.

- розробки проєктів місцевих програм та/або заходів стосовно реалізації державної політики з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;





## РОЗПОРЯДЖЕННЯ

« \_\_\_\_ » « \_\_\_\_\_ » 2020 року

№ \_\_\_\_\_

### **Про затвердження Положення про Радника з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків сільського/селищного/міського голови**

З метою визначення правового статусу, завдань та умов діяльності Радника з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків сільського/селищного/міського голови, та відповідно до пункту 20 частини четвертої статті 42, частини восьмої статті 59, частини першої статті 73 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні», статті 12 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»:

1. Затвердити Положення про Радника з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків сільського/селищного/міського голови, що додається.
2. Відділу (організаційно-кадрової роботи/інформаційної політики/взаємодії з громадськістю сільської/селищної/міської ради) забезпечити оприлюднення даного розпорядження на офіційному вебсайті.
3. Контроль за виконанням цього розпорядження залишаю за собою.

**Сільський/селищний/міський голова**

**ПІБ**

Цей документ став можливим завдяки щирій підтримці американського народу, наданій через Агентство США з міжнародного розвитку (USAID). Зміст є відповідальністю Національного Демократичного Інституту Міжнародних Відносин (NDI) та Глобал Ком'юнітіз (Global Communities), і не обов'язково відображає точку зору USAID чи Уряду Сполучених Штатів

**ДОДАТОК**  
**до розпорядження**  
**сільського/селищного/міського голови**

«\_\_\_\_\_» «\_\_\_\_\_» 2020 року

№ \_\_\_\_\_

**Положення про Радника з питань забезпечення рівних прав та можливостей  
жінок і чоловіків сільського/селищного/міського голови**

I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1. Це положення визначає основні завдання, права та обов'язки, організацію діяльності Радника з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (далі – Радник) сільського/селищного/міського голови.

2. У своїй діяльності Радник керується:

Конституцією України, законами України, указами Президента України, постановами Верховної Ради України та актами Кабінету Міністрів України, наказами Міністерства соціальної політики України;

міжнародно-правовими документами у сфері прав людини, забезпечення гендерної рівності, стороною яких є Україна та згоду на обов'язковість яких надано Верховною Радою України, міжнародними документами ООН, Ради Європи, Європейського Союзу, НАТО, ОБСЄ, рекомендаціями міжнародних моніторингових інституцій у сфері прав людини, а також положеннями Угоди про Асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії та їхніми державами-членами, з іншої;

рішеннями сільської/селищної/міської ради, розпорядженнями сільського/селищного/міського голови та виконавчого комітету сільської/селищної/міської ради, іншими нормативними актами, а також цим Положенням.

3. Радник призначається на посаду та звільняється з посади розпорядженням сільського/селищного/міського голови.

4. Радник підпорядковується сільському/селищному/міському голові, Уповноваженій особі (координатору), на якого покладено функції щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (далі – Уповноважена особа (координатор)).

5. Повноваження Радника надаються на строк повноважень сільського/селищного/міського голови та припиняються розпорядженням голови.

Повноваження Радника можуть бути припинені достроково за його власним бажанням або за рішенням голови. Дострокове припинення повноважень Радника здійснюється розпорядженням сільського/селищного/міського

голови.

Радник може здійснювати свою діяльність на громадських засадах, безоплатно виконуючи покладені на нього функції. Радник на громадських засадах не є посадовою, службовою особою місцевого самоврядування. На Радника на громадських засадах не поширюється дія Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування».

Радник співпрацює з відповідальним структурним підрозділом (особою) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

## II. ЗАВДАННЯ

Основним завданням Радника є консультування та внесення сільському/селищному/міському голові, Уповноваженій особі (координатору) пропозицій щодо формування та реалізації на місцевому рівні державної політики з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, протидії дискримінації за ознакою статі.

## III. ФУНКЦІЇ

Радник відповідно до покладеного на нього завдання:

1) бере участь:

у проведенні аналізу стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на території (назва села/селища/міста/об'єднаної територіальної громади);

в організації та проведенні моніторингів виконання місцевих програм з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

у підготовці аналітичних звітів, доповідних записок, рекомендацій з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

у проведенні гендерного аналізу бюджетних програм (назва виконавчого комітету сільської/селищної/міської ради) з метою визначення рівня забезпечення потреб та задоволення інтересів жінок і чоловіків та/або їх груп у процесі їх реалізації, а також виявлення у відповідній сфері/галузі гендерних розривів, гендерної дискримінації та причин їх виникнення;

у проведенні моніторингу гендерно чутливих бюджетних програм (назва виконавчого комітету сільської/селищної/міської ради) з точки зору зменшення гендерних розривів, гендерної дискримінації, забезпечення потреб, задоволення інтересів жінок і чоловіків та/або їх груп у процесі реалізації цих програм;

в організації та проведенні заходів із підвищення кваліфікації працівників/-ниць (назва виконавчого комітету сільської/селищної/міської ради) з гендерних питань;

в організації та проведенні просвітницької діяльності з питань гендерної рівності, ліквідації всіх форм дискримінації за ознакою статі;

в організації та проведенні заходів, спрямованих на формування гендерної культури населення;

в організації прийому громадян з питань дискримінації за ознакою статі.

2) консультиує:

стосовно урахування гендерного підходу при розробці нормативних актів (назва сільської/селищної/міської ради);

стосовно доцільності застосування позитивних дій з метою подолання асиметрії, гендерного дисбалансу, що складаються на території (назва села/селища/міста) та їх припинення;

стосовно створення умов на території (назва села/селища/міста) для поєднання жінками і чоловіками професійних і сімейних обов'язків;

стосовно запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі;

стосовно співробітництва з громадськими об'єднаннями та іноземними неурядовими організаціями з питань гендерної рівності, ліквідації всіх форм дискримінації за ознакою статі.

#### IV. ПРАВА ТА ОБОВ'ЯЗКИ

Радник відповідно до покладених на нього завдань має право:

- 1) входити до складу консультативно-дорадчих органів, експертних та робочих груп;
- 2) брати участь у роботі комісій, консультативно-дорадчих органів, а також у нарадах, засіданнях експертних та робочих груп;
- 3) вносити пропозиції сільському/селищному/міському голові, Уповноваженій особі (координатору) пропозиції з проведення гендерних досліджень;
- 4) брати участь у заходах (національних, міжнародних) з обміну досвідом з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Радник зобов'язаний:

- 1) дотримуватися принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- 2) підвищувати свій професійний рівень шляхом самоосвіти, участі у тематичних тренінгах, семінарах, робочих зустрічах, конференціях тощо;
- 3) інформувати і звітувати про свою діяльність сільському/селищному/міському голові та/або Уповноваженій особі (координатору), на якого покладено функції щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

## V. КВАЛІФІКАЦІЙНІ ВИМОГИ

На посаду Радника можуть бути призначені особи, які мають вищу освіту, вільно володіють державною мовою.

Досвід аналітичної та/або практичної роботи у сфері забезпечення прав людини та/або гендерної рівності, запобігання та протидії дискримінації є перевагою.

## VI. ОРГАНІЗАЦІЯ ДІЯЛЬНОСТІ

Організаційне та матеріально-технічне забезпечення діяльності Радника здійснює відділ/управління (назва структурного підрозділу сільської/селищної/міської ради).

..... СІЛЬСЬКА/СЕЛИЩНА/МІСЬКА РАДА  
..... РАЙОНУ ..... ОБЛАСТІ

**РОЗПОРЯДЖЕННЯ**

сільського/селищного/міського голови

« \_\_\_\_ » « \_\_\_\_\_ » 2020 року

№ \_\_\_\_\_

**Про консультативно-дорадчий орган (Координаційна рада) з питань сім'ї, гендерної рівності, запобігання та протидії домашньому насильству та торгівлі людьми**

Відповідно до законів України «Про місцеве самоврядування в Україні», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про запобігання та протидію домашньому насильству», «Про протидію торгівлі людьми», постанов Кабінету Міністрів України від 05 вересня 2007 року N 1087 «Про консультативно-дорадчий орган з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання та протидії домашньому насильству та протидії торгівлі людьми» та від 11 квітня 2018 р. № 273 «Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року», розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2016 року N 113-р «Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року» та з метою координації заходів з питань гендерної рівності та запобігання домашньому насильству, протидії торгівлі людьми та попередження дискримінації за ознакою статі, а також удосконалення системи захисту жінок і дівчат, які постраждали від конфліктів:

Документ розроблений авторським колективом ГО «Бюро гендерних стратегій і бюджетування» в рамках проєкту «Підтримка належного врядування через підвищення спроможності посадових осіб місцевого самоврядування та органів державної влади щодо гендерно орієнтованого планування та бюджетування на Сході України», що фінансується в рамках Програми ООН із відновлення та розбудови миру, яку реалізують чотири агентства ООН: Програма розвитку ООН (ПРООН), Структура ООН з питань гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок (ООН Жінки), Фонд ООН у галузі народонаселення (UNFPA) і Продовольча та сільськогосподарська організація ООН (ФАО).

Програму підтримують дванадцять міжнародних партнерів: Європейський Союз, Європейський інвестиційний банк, а також уряди Великої Британії, Данії, Канади, Нідерландів, Німеччини, Норвегії, Польщі, Швеції, Швейцарії та Японії.

1. Утворити при сільській/селищній/міській раді консультативно-дорадчий орган з питань сім'ї, гендерної рівності, запобігання та протидії домашньому насильству та торгівлі людьми
2. Затвердити склад консультативно-дорадчого органу з питань сім'ї, гендерної рівності, запобігання та протидії домашньому насильству та торгівлі людьми (додається).
3. Затвердити Положення про консультативно-дорадчий орган з питань сім'ї, гендерної рівності, запобігання та протидії домашньому насильству та торгівлі людьми (додаток 2).
4. Контроль за виконанням розпорядження покласти на ..... згідно з розподілом обов'язків.

**Сільський/селищний/міський голова**

**ПІБ**

**ДОДАТОК 1**  
**до розпорядження**  
**сільського/селищного/міського голови**

«\_\_\_\_\_» «\_\_\_\_\_» 2020 року

№ \_\_\_\_\_

**СКЛАД**

**консультативно-дорадчого органу (Координаційної ради) з питань сім'ї, гендерної рівності,  
запобігання та протидії домашньому насильству та торгівлі людьми**

\_\_\_\_\_ голова Координаційної ради.

\_\_\_\_\_ заступник голови Координаційної ради

\_\_\_\_\_ секретар Координаційної ради

Члени Координаційної ради

Секретар сільської/селищної/міської ради \_\_\_\_\_

Документ розроблений авторським колективом ГО «Бюро гендерних стратегій і бюджетування» в рамках проєкту «Підтримка належного врядування через підвищення спроможності посадових осіб місцевого самоврядування та органів державної влади щодо гендерно орієнтованого планування та бюджетування на Сході України», що фінансується в рамках Програми ООН із відновлення та розбудови миру, яку реалізують чотири агентства ООН: Програма розвитку ООН (ПРООН), Структура ООН з питань гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок (ООН Жінки), Фонд ООН у галузі народонаселення (UNFPA) і Продовольча та сільськогосподарська організація ООН (ФАО).

Програму підтримують дванадцять міжнародних партнерів: Європейський Союз, Європейський інвестиційний банк, а також уряди Великої Британії, Данії, Канади, Нідерландів, Німеччини, Норвегії, Польщі, Швеції, Швейцарії та Японії.



**ДОДАТОК 2**  
**до розпорядження**  
**сільського/селищного/міського голови**

« \_\_\_\_ » « \_\_\_\_\_ » 2020 року

№ \_\_\_\_\_

**ПОЛОЖЕННЯ**

**про консультативно-дорадчий орган ( Координаційну раду) з питань сім'ї, гендерної рівності, запобігання та протидії домашньому насильству та торгівлі людьми**

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

- 1.1 Консультативно-дорадчий орган з питань сім'ї, гендерної рівності, запобігання та протидії домашньому насильству та торгівлі людьми (далі - Координаційна рада) утворюється . . .
- 1.2 Координаційна рада в своїй діяльності керується Конституцією України, законами України, актами Президента України та Кабінету Міністрів України, рішеннями сесії місцевої ради, а також цим Положенням.
- 1.3 Координаційна рада утворюється у складі голови, заступника голови, секретаря та членів Координаційної ради, які беруть участь у її роботі на громадських засадах.
- 1.4 Персональний склад Координаційної ради затверджується розпорядженням сільського/селищного/міського голови.
- 1.5 До складу Координаційної ради можуть входити представники територіальних підрозділів центральних органів виконавчої влади, відповідальні з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання та протидії домашньому насильству і насильству за ознакою статі, протидії торгівлі людьми, представники підприємств, установ, громадських організацій та фондів, у тому числі міжнародних.
- 1.6 Координаційна рада визначає порядок своєї роботи, приймає рішення, організовує та забезпечує їх виконання у межах своєї компетенції.

Документ розроблений авторським колективом ГО «Бюро гендерних стратегій і бюджетування» в рамках проекту «Підтримка належного врядування через підвищення спроможності посадових осіб місцевого самоврядування та органів державної влади щодо гендерно орієнтованого планування та бюджетування на Сході України», що фінансується в рамках Програми ООН із відновлення та розбудови миру, яку реалізують чотири агентства ООН: Програма розвитку ООН (ПРООН), Структура ООН з питань гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок (ООН Жінки), Фонд ООН у галузі народонаселення (UNFPA) і Продовольча та сільськогосподарська організація ООН (ФАО).

Програму підтримують дванадцять міжнародних партнерів: Європейський Союз, Європейський інвестиційний банк, а також уряди Великої Британії, Данії, Канади, Нідерландів, Німеччини, Норвегії, Польщі, Швеції, Швейцарії та Японії.

## 2. МЕТОЮ КООРДИНАЦІЙНОЇ РАДИ Є:

### 2.1 Основними завданнями Координаційної ради є:

- сприяння реалізації ефективної державної політики з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання та протидії домашньому насильству та протидії торгівлі людьми;
- розгляд питань, які потребують міжгалузевої узгодженої співпраці щодо реалізації державної політики з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання та протидії домашньому насильству та протидії торгівлі людьми, зокрема розшуку, повернення, реабілітації жертв такої торгівлі, запобігання та протидії домашньому насильству;
- координація виконання загальнодержавних, регіональних і місцевих програм з питань сімейної політики, гендерної політики, запобігання домашньому насильству, протидії торгівлі людьми та попередження дискримінації за ознакою статі, а також удосконалення системи захисту жінок і дівчат, які постраждали від конфліктів, а також національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року;
- сприяння забезпеченню надання жінкам і чоловікам рівних прав та можливостей, ліквідації дискримінації за ознакою статі, усуненню нерівності між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати свої права;
- сприяння формуванню позитивного ставлення до сім'ї, відповідального батьківства, відродженню та збереженню національних сімейних цінностей, утвердженню рівних прав і можливостей жінок та чоловіків в усіх сферах життєдіяльності суспільства, запобігання соціальному сирітству;
- інформування громадськості про стан реалізації державної політики з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання та протидії домашньому насильству та протидії торгівлі людьми.

### 2.2 Координаційна рада відповідно до покладених на неї завдань:

- вивчає результати діяльності структурних підрозділів сільської/селищної/міської ради, підприємств, установ, організацій з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання та протидії домашньому насильству і насильству за ознакою статі, протидії торгівлі людьми;
- бере участь у розробленні в установленому порядку проєктів місцевих програм та інших актів з питань сім'ї, гендерної рівності, запобігання та протидії домашньому насильству і насильству за ознакою статі, протидії торгівлі людьми;
- ініціює проведення гендерного аналізу відібраних бюджетних програм з метою визначення рівня забезпечення потреб та задоволення інтересів жінок і чоловіків та/або їх груп у процесі їх реалізації, а також виявлення у відповідній сфері/галузі гендерних розривів, гендерної дискримінації та причин їх виникнення;
- ініціює моніторинг гендерно чутливих бюджетних програм з точки зору зменшення гендерних розривів, усунення гендерної дискримінації, забезпечення потреб, задоволення інтересів жінок і чоловіків та/або їх груп у процесі реалізації цих програм;
- надає пропозиції до проєктів рішень, розпоряджень з питань поліпшення становища жінок, забезпечення їм рівних прав і можливостей;
- надає пропозиції до установ, на які покладено обов'язки з питань гендерної рівності;

- ініціює проведення на відповідній території просвітницької діяльності з питань гендерної рівності, запобігання та протидії насильству за ознакою статі;
- взаємодіє з органами місцевого самоврядування та громадськими організаціями відповідної спрямованості; співпрацює з органами місцевого самоврядування, громадськими організаціями та фондами, в тому числі міжнародними, у реалізації програм/заходів з питань сім'ї, гендерної рівності, запобігання та протидії домашньому насильству і насильству за ознакою статі, протидії торгівлі людьми.

### 2.3. Координаційна рада має право:

- вносити на розгляд місцевої ради пропозиції щодо вирішення проблем з питань гендерної політики;
- створювати в установленому порядку робочі групи, залучати до них представників структурних підрозділів сільської/селищної/міської ради, підприємств, установ, громадських організацій (за погодженням з їх керівниками) для підготовки пропозицій з питань забезпечення гендерної рівності, реалізації державної сімейної політики, протидії торгівлі людьми і запобігання та протидію домашньому насильству;
- запрошувати та заслуховувати на своїх засіданнях представників підприємств, установ, організацій (незалежно від форм власності), громадських організацій (за погодженням з їх керівниками) з питань виконання завдань, визначених законами України та указами Президента України, постановами, розпорядженнями Кабінету Міністрів України, рішеннями сільського/селищного/міського голови стосовно реалізації державної гендерної політики;
- в установленому порядку одержувати від структурних підрозділів, підприємств, установ та організацій інформаційні й аналітичні матеріали, необхідні для реалізації покладених на Координаційну раду завдань;
- залучати до роботи Координаційної ради громадські організації, діяльність яких спрямована на реалізацію гендерної політики.

## 3. ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ КООРДИНАЦІЙНОЇ РАДИ

3.1 Формою роботи Координаційної ради є засідання, що проводяться відповідно до плану роботи, який затверджує голова Координаційної ради, але не рідше ніж один раз на три місяці. Позачергові засідання проводяться у разі потреби за рішенням голови Координаційної ради;

3.2 Засідання Ради веде голова або, за дорученням голови, його заступник. Засідання є правочинним, якщо на ньому присутні не менше ніж дві третини її членів;

3.3 Координаційна рада в межах своєї компетенції приймає рішення, здійснює контроль за їх виконанням та розглядає на своїх засіданнях стан виконання цих рішень. Рішення приймається відкритим голосуванням більшістю голосів членів Координаційної ради, присутніх на засіданні. У разі рівного розподілу голосів, вирішальним є голос голови Координаційної ради;

3.4 Рішення Координаційної ради оформлюється протоколом, який підписує головуючий на засіданні Координаційної ради, та носять рекомендаційний характер і можуть бути реалізовані шляхом прийняття відповідних доручень або розпоряджень голови сільської/селищної/міської ради;

3.5 Рішення Координаційної ради, прийняті в межах її компетенції, рекомендуються для виконання органам місцевого самоврядування, підприємствам, установам та організаціям;

3.6 Про свою діяльність Координаційна рада систематично інформує громадськість у засобах масової інформації;

3.7 Організаційно-технічне забезпечення діяльності Координаційної ради покладається на управління/відділ ..... сільської/селищної/міської ради.

Секретар сільської/селищної/міської ради \_\_\_\_\_

## ПРИМІРНИЙ ПЛАН РОБОТИ

### консультативно-дорадчого органу (Координаційної ради) з питань сімейної політики, гендерної рівності, попередження насильства в сім'ї та протидії торгівлі людьми на території ХХХ ОТГ на \_\_\_\_\_ рік

(ПРИКЛАД)

Термін реалізації	Зміст роботи
1 квартал ХХХ	<ol style="list-style-type: none"><li>Про основні напрямки діяльності реалізації державної гендерної політики та політики щодо підтримки сімей у ХХХ році.</li><li>Про затвердження плану роботи координаційної ради у ХХХ році.</li></ol>
2 квартал ХХХ	<ol style="list-style-type: none"><li>Про підготовку заходів до дня забезпечення прав дитини.</li><li>Про проведення профілактичних заходів щодо запобігання торгівлі людьми.</li><li>Про здійснення інформаційно-просвітницької роботи серед молоді, спрямованої на подолання гендерних стереотипів</li></ol>
31 квартал ХХХ	<ol style="list-style-type: none"><li>Про підсумки організації оздоровлення та відпочинку дітей та молоді з сімей, які опинились в складних життєвих обставинах та дітей, які потребують особливої уваги та підтримки.</li><li>Про підготовку заходів в рамках щорічної акції «16 днів проти насильства».</li><li>Про розробку гендерного компоненту, зокрема врахування інтересів та потреб вразливих категорій населення до проекту Програми економічного та соціального розвитку ХХХХ ОТГ на ХХХ рік.</li></ol>
4 квартал ХХХ	<ol style="list-style-type: none"><li>Про попередження жорстокого поводження з дітьми в сім'ях, які опинились в складних життєвих обставинах.</li><li>Про стан реалізації Програми «ХХХ» у ХХХ році щодо ступеня врахування потреб маломобільних груп населення.</li><li>Про підсумки роботи Координаційної ради з питань сімейної політики, гендерної рівності, попередження насильства в сім'ї та протидії торгівлі людьми у ХХХ р. та розробку плану роботи на ХХХ рік.</li></ol>

Документ розроблений авторським колективом ГО «Бюро гендерних стратегій і бюджетування» в рамках проекту «Підтримка належного врядування через підвищення спроможності посадових осіб місцевого самоврядування та органів державної влади щодо гендерно орієнтованого планування та бюджетування на Сході України», що фінансується в рамках Програми ООН із відновлення та розбудови миру, яку реалізують чотири агентства ООН: Програма розвитку ООН (ПРООН), Структура ООН з питань гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок (ООН Жінки), Фонд ООН у галузі народонаселення (UNFPA) і Продовольча та сільськогосподарська організація ООН (ФАО).

Програму підтримують дванадцять міжнародних партнерів: Європейський Союз, Європейський інвестиційний банк, а також уряди Великої Британії, Данії, Канади, Нідерландів, Німеччини, Норвегії, Польщі, Швеції, Швейцарії та Японії.







Це видання виготовлено із сертифікованих вторинних матеріалів. ООН Жінки в Україні повністю підтримує стале навколишнє середовище та сприяє досягненню Цілей сталого розвитку. Ми впроваджуємо Кодекс поведінки щодо екологічної стійкості та «зелені» закупівлі, обираючи товари та послуги, що мінімізують вплив на навколишнє середовище.



ОРГАНІЗАЦІЯ  
ОБ'ЄДНАНИХ НАЦІЙ  
УКРАЇНА



Посібник розроблено в рамках Програми ООН із відновлення та розбудови миру, яку реалізують чотири агентства ООН: Програма розвитку ООН (ПРООН), Структура ООН з питань гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок (ООН Жінки), Фонд ООН у галузі народонаселення (UNFPA) і Продовольча та сільськогосподарська організація ООН (ФАО). Програму підтримують дванадцять міжнародних партнерів: Європейський Союз (ЄС), Європейський інвестиційний банк (ЄІБ), а також уряди Великої Британії, Данії, Канади, Нідерландів, Німеччини, Норвегії, Польщі, Швейцарії, Швеції та Японії.

#### **ООН Жінки**

вул. Еспланадна, 20,  
Київ, 01023 Україна  
<http://ukraine.unwomen.org>

[www.facebook.com/unwomenukraine](http://www.facebook.com/unwomenukraine)

[www.twitter.com/unwomenukraine](http://www.twitter.com/unwomenukraine)