

# ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНО ОРІЄНТОВАНОГО ПІДХОДУ В БЮДЖЕТНИЙ ПРОЦЕС ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

ПОСІБНИК ІЗ ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИКИ ГЕНДЕРНО  
ОРІЄНТОВАНОГО БЮДЖЕТУВАННЯ

Київ, 2021 р.

Посібник «ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНО ОРІЄНТОВАНОГО ПІДХОДУ В БЮДЖЕТНИЙ ПРОЦЕС ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ» підготовлено в рамках діяльності проекту міжнародної технічної допомоги «Партнерство для розвитку міст» (Проект ПРОМІС), який упроваджує Федерація канадських муніципалітетів (ФКМ) за фінансової підтримки Міністерства міжнародних справ Канади.

#### **Автори:**

Тамара Огородова, голова правління Запорізького благодійного фонду «Єдність» за майбутнє»

Світлана Ходакова, консультантка з гендерних питань проекту ПРОМІС

#### **За участі:**

Ігор Лепьошкін, головний експерт, керівник з програмної діяльності Проекту ПРОМІС

Світлана Жаворонкова, консультантка з гендерних питань проекту ПРОМІС

Зміст посібника є виключною думкою авторів й не обов'язково відображає офіційну позицію Міністерства міжнародних справ Канади.

Будь-яку частину цього посібника не може бути відтворено або використано в жодний спосіб без відповідного посилання на першоджерело та Проект ПРОМІС.

Повне відтворення тексту посібника в будь-якій формі можливе лише з письмової згоди ФКМ і Проекту ПРОМІС.

© Федерація канадських муніципалітетів / Проект міжнародної технічної допомоги «Партнерство для розвитку міст», 2021 рік



Проект ПРОМІС спрямовано на зміцнення муніципального сектору в Україні, впровадження ефективного демократичного управління та прискорення економічного розвитку через підвищення спроможності українських міст у сфері демократизації врядування та місцевого економічного розвитку; створення сприятливого середовища для розвитку малого та середнього бізнесу; підтримку процесу децентралізації та інтегрованого планування розвитку на місцевому, регіональному та національному рівнях.

[www.pleddg.org.ua](http://www.pleddg.org.ua)

# ЗМІСТ

---

ПЕРЕДМОВА .....	5
1. ПЕРЕДУМОВИ ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНО ОРІЄНТОВАНОГО ПІДХОДУ В БЮДЖЕТНИЙ ПРОЦЕС ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ .....	6
2. ВИЗНАЧЕННЯ ТА ПЕРЕВАГИ ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНО ОРІЄНТОВАНОГО БЮДЖЕТУВАННЯ .....	10
3. ДОРОЖНЯ КАРТА З УПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНО ОРІЄНТОВАНОГО БЮДЖЕТУВАННЯ .....	12
4. ЦИКЛІЧНІСТЬ ГЕНДЕРНО ОРІЄНТОВАНОГО БЮДЖЕТУВАННЯ Й ЕТАПИ ПРОВЕДЕННЯ ГЕНДЕРНОГО БЮДЖЕТНОГО АНАЛІЗУ .....	15
4.1. ПРОВЕДЕННЯ ГЕНДЕРНОГО БЮДЖЕТНОГО АНАЛІЗУ .....	16
4.2. ФОРМУВАННЯ ТА ВНЕСЕННЯ ЗМІН ДО БЮДЖЕТНИХ ПРОГРАМ ТА ЇХ ПАСПОРТІВ .....	22
4.3. МОНІТОРИНГ І ОЦІНКА — СИСТЕМНИЙ ПІДХІД ДО ЗАСТОСУВАННЯ ГЕНДЕРНО ОРІЄНТОВАНОГО БЮДЖЕТУВАННЯ .....	23
5. ПІЛОТНІ ІНІЦІАТИВИ З ГЕНДЕРНО ОРІЄНТОВАНОГО ПІДХОДУ В БЮДЖЕТНОМУ ПРОЦЕСІ ОМС .....	25
5.1. ГЕНДЕРНИЙ БЮДЖЕТНИЙ АНАЛІЗ БЮДЖЕТНОЇ ПРОГРАМИ «ПЕРВОМАЙСЬК СПОРТИВНИЙ» НА 2016–2020 рр. ....	25
5.2. ГЕНДЕРНИЙ АНАЛІЗ БЮДЖЕТНИХ ВИДАТКІВ НА ПРОГРАМУ ДІЯЛЬНОСТІ МИСТЕЦЬКИХ ШКІЛ М. КРЕМЕНЧУКА .....	27
5.3. ГЕНДЕРНИЙ АНАЛІЗ ПРОГРАМИ «БАГАТОПРОФІЛЬНА МЕДИЧНА ДОПОМОГА НАСЕЛЕННЮ МІСТА МЕЛІТОПОЛЬ» .....	30
6. УМОВИ ЕФЕКТИВНОГО ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНО ОРІЄНТОВАНОГО БЮДЖЕТУВАННЯ .....	33
ДОДАТКИ .....	34
Додаток 1. Наказ Міністерства фінансів України від 02.01.2019 № 1 .....	34
Додаток 2. Зразок розпорядження міського голови про створення робочої групи з питань упровадження гендерно орієнтованого бюджетування в місті Миргороді .....	43

Додаток 3. Зразок Положення про робочу групу з упровадження гендерно орієнтованого бюджетування в місті.....	45
Додаток 4. Зразок розпорядження міського голови про внесення до паспортів бюджетних програм, адміністративної, бухгалтерської та внутрішньої звітності гендерно сегрегованих показників.....	48
Додаток 5. Рекомендований план роботи робочої групи з упровадження гендерно орієнтованого бюджетування .....	49
Додаток 6. Зразок паспорта бюджетної програми.....	51
Додаток 7. Звіт за результатами проведення гендерного бюджетного аналізу програми Мелітопольської міської територіальної громади «Забезпечення соціальними послугами за місцем проживання громадян, які не здатні до самообслуговування у зв'язку з похилим віком, хворобою, інвалідністю».....	54
Додаток 8. Корисні посилання .....	61

## ПЕРЕДМОВА

---

*«Гендерна рівність повинна відігравати ключову роль у тривалому вирішенні викликів, перед якими постає світ, — чи йдеться про розбудову економік, підготовку до майбутнього, боротьбу зі змінами клімату чи просування миру й безпеки. Збільшення ролі жінок є рушієм економічного зростання, вигідного всім. Усі отримують переваги, коли жінки мають змогу вільно, повно та рівнозначно брати участь в економічній і соціальній діяльності, тому підтримка та збільшення ролі жінок і дівчат повинні бути в центрі ухвалюваних нами рішень».*

*Джастін Трюдо, прем'єр-міністр Канади*

Інтеграція питань гендерної рівності — наскрізна тема діяльності проекту «Партнерство для розвитку міст» (Проект ПРОМІС), яку враховано в усіх напрямках його діяльності. Ініціативи та проекти у сфері забезпечення гендерної рівності спрямовано на демократизацію врядування, місцевий економічний розвиток, розвиток малого та середнього бізнесу, поглиблення міжвідомчої та міжмуніципальної співпраці. Рівна участь жінок і чоловіків у розвитку територіальних громад — стратегічна мета Проекту ПРОМІС, запорука економічного зростання, посилення безпеки й успішності як для суспільства загалом, так і для кожної людини зокрема.

Гендерно орієнтоване бюджетування сприяє справедливому та прозорому розподілу ресурсів місцевих бюджетів. Метою гендерно орієнтованого бюджетування є підвищення економічної ефективності та прозорості витрат бюджету з урахуванням потреб жінок і чоловіків різних соціальних і вікових груп. Досвід його застосування в пілотних громадах і проектах засвідчив, що різні бюджетні ініціативи мають різний вплив на жінок і чоловіків, вони можуть як збільшувати, так і зменшувати гендерну нерівність у розподілі бюджетних ресурсів і в доступі до ресурсів жінок і чоловіків.

Підготовка посібника стала результатом дослідження й упровадження практик гендерно орієнтованого бюджетування в діяльність органів місцевого самоврядування міст — партнерів Проекту ПРОМІС. Експерти й експертки Проекту надали допомогу в упровадженні гендерно орієнтованого підходу до бюджетного процесу органів місцевого самоврядування (ОМС) Вінниці, Горішніх Плавнів, Івано-Франківська, Коломиї, Кременчука, Мелітополя, Миргорода, Полтави, Хмельника й Первомайська.

Посібник допоможе керівникам і відповідальним працівникам органів місцевого самоврядування покроково визначити оптимальний шлях, яким необхідно пройти для впровадження системних змін щодо вдосконалення бюджетного процесу і впровадження принципів рівності та справедливості в розподілі ресурсів. Також посібник може бути корисний державним службовцям, керівникам комунальних закладів і підприємств, громадським активістам, науковцям і студентам, що вивчають публічні фінанси й адміністрування.

# 1. ПЕРЕДУМОВИ ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНО ОРІЄНТОВАНОГО ПІДХОДУ В БЮДЖЕТНИЙ ПРОЦЕС ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Для впровадження гендерно орієнтованого підходу в бюджетний процес необхідно з'ясувати і зрозуміти, що означають поняття «гендерна рівність», «гендерно орієнтований підхід» та якими є керівні принципи гендерної політики.

**Гендерна рівність** — це рівні права й можливості для жінок і чоловіків у суспільстві, рівні умови для реалізації прав людини, участі в політичному, економічному, соціальному та культурному розвитку, отриманні рівноцінних результатів.

Нерівність у становищі жінок та чоловіків унеможлиблює справедливий розвиток і повноцінну участь обох статей. Нерівності сформовані історично, і люди їх не помічають лише тому, що розглядають ситуацію, що склалася, як норму. Але часто така норма не сприяє розвитку, вона лише закріплює нерівне становище дискримінованих груп.

Для подолання наявної нерівності між жінками й чоловіками ОМС мають використовувати керівні принципи гендерної політики.

## Керівні принципи гендерної політики ОМС

<i>Рівність жінок і чоловіків є фундаментальним правом</i>	Це право мають реалізувати ОМС у всіх сферах діяльності, зокрема й щодо зобов'язання ліквідувати будь-які форми прямої чи непрямой дискримінації
<i>Протидія різноманітним формам дискримінації та зневаги</i>	Задля забезпечення рівності між жінками й чоловіками, крім гендерної, необхідно враховувати й інші форми дискримінації та зневаги: на підставі раси, кольору шкіри, етнічного та соціального походження, генетичних особливостей, мови, релігії або переконань, політичних чи будь-яких інших поглядів, належності до національних меншин, майнового стану, місця народження, інвалідності, віку, соціально-економічного статусу
<i>Демократизація та збалансована участь жінок і чоловіків в ухваленні рішень</i>	Дотримання права на рівність жінок і чоловіків потребує від ОМС ухвалення місцевих нормативних актів і вжиття відповідних заходів для просування збалансованого представництва й участі жінок і чоловіків у всіх сферах ухвалення рішень
<i>Викорінення стереотипів</i>	ОМС повинні сприяти викоріненню стереотипів і обставин, які лежать в основі нерівності щодо статусу й умов для жінок, та які спричиняють нерівну оцінку ролей жінок і чоловіків у політичних, економічних, соціальних і культурних умовах
<i>Інтеграція гендерної перспективи в усі сфери діяльності</i>	Розробляючи політику, проекти й інструменти, які мають вплив на життя громади, потрібно враховувати гендерну перспективу через гендерне інтегрування,

	гендерний аналіз, гендерно орієнтоване бюджетування
<i>Розроблення та впровадження планів дій і програм для досягнення рівності</i>	ОМС повинні розробити плани дій і програми, спрямовані на досягнення реальної рівності жінок і чоловіків, які будуть належним чином забезпечені фінансовими й людськими ресурсами, необхідними для їх реалізації

**Дискримінація** — рішення, дії або бездіяльність, спрямовані на обмеження або привілеї стосовно особи та/або групи осіб за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, сімейного та майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками, якщо вони унеможливають визнання й реалізацію на рівних підставах прав і свобод людини і громадянина.

*(Пункт 2 статті 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012 № 5207-VI) <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>)*

**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 й свободами або привілеями в будь-якій формі, установленій 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.

*(Абзац четвертий статті 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» № 2866-IV від 08.09.2005 у редакції Закону України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» від 07.12.2017 № 2229-VIII <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>)*

### Форми дискримінації

**Пряма дискримінація** — рішення, дії або бездіяльність, що призводять до випадку, коли до особи та/або групи осіб за їхніми певними ознаками ставляться менш прихильно, ніж до інших осіб в аналогічній ситуації.

**Непряма дискримінація** — рішення, дії або бездіяльність, правові норми або критерії оцінки, умови чи практика, які формально є однаковими, але під час здійснення чи застосування яких виникають або можуть виникнути обмеження чи привілеї стосовно особи та/або групи осіб за їхніми певними ознаками, крім випадків, якщо такі дії або бездіяльність, правові норми або критерії оцінки, умови чи практика об'єктивно виправдані метою забезпечення рівних можливостей для окремих осіб чи груп осіб реалізовувати рівні права і свободи, надані їм Конституцією та законами України.

**Утиск** — небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їхньої людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери.

*(Стаття 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012 № 5207-VI) <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>)*

Ми часто не помічаємо нерівність тому, що різні люди проживають різні життєві історії, мають різний досвід, їх становище, навіть в одній соціальній групі, може істотно різнитися, що накладає відбиток на спроможність оцінювати ту чи іншу ситуацію. Зазвичай люди помічають власні проблеми, а також розуміють проблеми представників

своєї групи, а ось проблеми інших соціальних груп вони можуть просто не знати або не помічати.

Наприклад, під час будівництва дороги автомобілісти передусім звертатимуть увагу на її якість, безпеку та зручність (широка / вузька і т. д.). Мама / батьки з маленькими дітьми оцінюватимуть якість тротуарів, пішохідних доріжок, їх безпеку. Людина з інвалідністю зверне увагу на доступність, пішохідні переходи, тактильну плитку, звукові сигнали. Звісно, це дуже прості речі. Але проектувальники дороги можуть не помічати їх, а тому не взяти до уваги в проєкті та побудувати дорогу без урахування потреб різних людей.

Ще один приклад. Під час спорудження будівель ліфт часто встановлюють без урахування потреб людей з інвалідністю (наприклад, на візках), тож формально доступ до ліфту є, але фактично скористатися ним людина з інвалідністю не може.

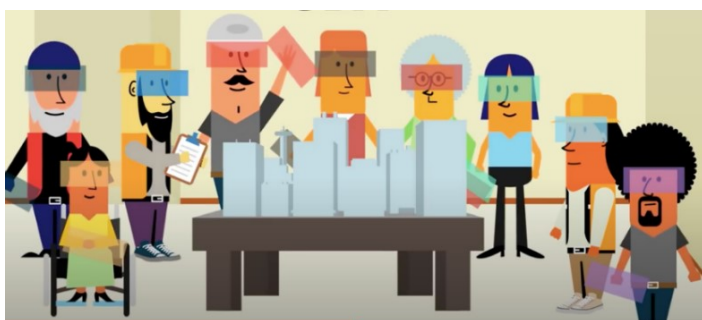


Рис. 1. Погляд на ситуацію через безліч «кольорових лінз»

Ситуація потребуватиме зміни, що коштує дорого, і це буде витрачанням додаткових бюджетних коштів та інших ресурсів.

Отже, люди, дотичні до планування й ухвалення рішень, повинні розглядати ситуацію з різних кутів зору, тобто через безліч «кольорових лінз» (рис. 1)<sup>1</sup>.

У діяльності ОМС мають орієнтуватися на результат, який задовольнив би жінок і чоловіків, дівчат і хлопців із різних соціальних груп, планувати й реалізовувати плани з урахуванням гендерної перспективи<sup>2</sup>.

Завданням ОМС є робити громаду зручною та комфортною для кожної людини. І це не про те, щоб за рахунок одних людей створити кращі умови для інших. Це про врахування потреб кожної людини.

Потреби бувають двох видів: практичні та стратегічні.

**Практичні гендерні потреби** — потреби, які виникають у жінок і чоловіків, виходячи з їхніх соціальних ролей (наприклад, роль жінки часто асоціюється з тим, що вона доглядає за дітьми, виконує обов'язки домогосподарки), закріплених для них суспільством. Практичні потреби стосуються ситуацій нерівності в умовах життя та праці — часто це прості речі: вода, житло, їжа, медична допомога, працевлаштування, безпека. Ці прості речі для жінки, яка за своєю соціальною роллю виконує більше повсякденної неоплачуваної роботи, мають бути зручні в доступі (зручне житло; швидший процес приготування їжі; вода, за якою не потрібно далеко йти; медична допомога, яка враховує потреби і мами, і дитини), щоб жінка мала час не лише на догляд за кимось, а й на задоволення власних потреб (розвиток, відпочинок, кар'єра).

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

<sup>1</sup> Джерело: City of Edmonton «Gender-Based Analysis +: What is it and Why?».

<sup>2</sup> Гендерна перспектива — розгляд питання або проблеми з погляду майбутніх наслідків ухвалених рішень або впроваджуваних заходів щодо жінок і чоловіків.



у яких перебувають жінки та чоловіки. Зазвичай ці потреби спрямовані на захист від домашнього насильства, рівну оплату праці однакової цінності, рівну участь жінок і чоловіків в ухваленні рішень, збільшення тривалості життя чоловіків, захист від сексуальних домагань на робочому місці тощо. Урахування стратегічних гендерних потреб веде до поступового досягнення реальної (фактичної) гендерної рівності.

Стратегічні потреби неможливо задовольнити без урахування практичних потреб. Водночас діяльність, спрямована лише на задоволення практичних потреб, не матиме стійких результатів доти, доки не буде враховано стратегічних потреб. Це взаємопов'язані процеси.

Аналіз практичних і стратегічних потреб жінок та чоловіків дає можливість побачити конкретну людину або цільову групу з її конкретними проблемами й потребами й ухвалювати відповідні рішення для задоволення цих потреб, підвищуючи ефективність видатків бюджету.

Тобто гендерна політика спрямована:

- ✓ на протидію різним формам дискримінації, на їх виявлення та викорінення;
- ✓ на планування політики з урахуванням практичних та стратегічних потреб жінок і чоловіків, зважаючи на аналітичні дані місцевої ситуації та місцевий досвід жінок на рівні їхнього повсякденного життя, включно з умовами проживання та праці.

Гендерну рівність уже не розглядають як окреме питання — вона стає **наскрізною** темою для всіх політик і програм, охоплює інтеграцію гендерної перспективи та гендерного аналізу в усі етапи розробки, реалізації та оцінки проектів, програм, політик, бюджетів.

## 2. ВИЗНАЧЕННЯ ТА ПЕРЕВАГИ ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНО ОРІЄНТОВАНОГО БЮДЖЕТУВАННЯ

**Гендерно орієнтоване бюджетування (ГОБ)** — це застосування гендерного підходу в бюджетному процесі, тобто оцінювання будь-якої програми, її заходів, проектів і діяльності з погляду впливу на становище різних соціально-вікових груп жінок і чоловіків.

Це передбачає застосування гендерного підходу в бюджетній політиці та бюджетному процесі на державному й місцевому рівнях, що включає розподіл бюджетних коштів за гендерним принципом, а також зумовлює посилення прозорості та підзвітності. Відмінність ГОБ від звичного бюджетування полягає в тому, що фокус уваги зміщується на **ЛЮДИНУ**.

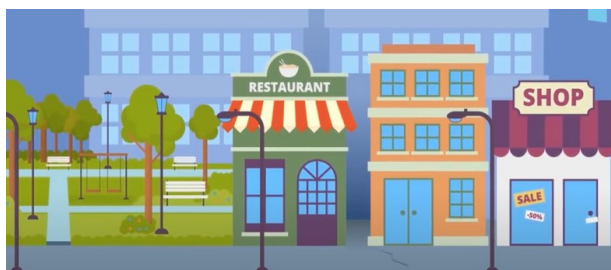


Рис. 2. Традиційне бюджетування



Рис. 3. Гендерно орієнтоване  
бюджетування

За традиційного бюджетування під час підготовки бюджету послуговуються термінами «дохід — витрати», а за ГОБ — «ціль — результат».

**ГОБ** є одним із методів упровадження гендерної політики та поєднує два процеси: забезпечення гендерної рівності (гендерно чутливі програми) й управління державними фінансами (бюджети).

Сенс ГОБ полягає в тому, щоб усунути розрив між гендерною політикою та асигнуванням ресурсів на її впровадження й таким чином через процес перерозподілу ресурсів сприяти досягненню фактичної гендерної рівності.

### Мета ГОБ:

- зробити гендерний підхід до управління обов'язковим принципом у національній, регіональній і місцевій політиці та економіці;
- забезпечити ухвалення та виконання бюджетів і програм, у яких буде враховано конкретні потреби жінок і чоловіків.

ГОБ стосується всіх сфер, питань розвитку й життєдіяльності суспільства, оскільки всі бюджети мають соціальні наслідки та впливи на різні групи жінок і чоловіків.

### Завдання ГОБ:

- Визначити дискримінуючі положення для реалізації рівних прав і можливостей жінок і чоловіків.
- Привернути увагу до гендерних питань і забезпечити врахування гендерного компоненту на всіх стадіях бюджетного процесу як на державному, так і на

місцевому рівнях.

Важливо розуміти, що формування гендерно орієнтованих бюджетів не є окремим специфічним видом діяльності в рамках бюджетного процесу.

**ГОБ — наскрізний складник**, який оптимізує бюджетування, а не ускладнює цей процес.

**ГОБ не є:**

- окремим специфічним бюджетом для жінок чи чоловіків;
- розподілом бюджетних коштів між жінками й чоловіками у співвідношенні 50 : 50;
- збільшенням витрат на суто жіночі програми та не стосується суто потреб жінок.

**Упровадження ГОБ дає змогу:**

- посилити економічну ефективність і результативність;
- удосконалити розподіл фінансових ресурсів;
- підвищити якість надання послуг;
- забезпечити адресність послуг;
- збільшити рівень участі громадян у бюджетному процесі;
- досягати мети гендерної рівності;
- підвищити рівень прозорості, підзвітності та участі громадськості у плануванні та реалізації бюджетів.

### 3. ДОРОЖНЯ КАРТА З УПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНО ОРІЄНТОВАНОГО БЮДЖЕТУВАННЯ

---

Для впровадження ГОБ у бюджетний процес ОМС потрібно:

#### 1. Формалізувати впровадження гендерного підходу в бюджетний процес ОМС

- Розробити й ухвалити місцеві нормативно-правові акти щодо впровадження гендерного підходу в бюджетний процес.
- Призначити відповідальну особу за впровадження гендерного підходу в бюджетний процес або надати повноваження відповідному органу / підрозділу у складі ОМС.
- Створити робочу групу (за потреби робочі підгрупи за напрямками та сферами застосування програм) з упровадження ГОБ і надати їй відповідні повноваження. Важливо включити до робочої групи представників різних груп чоловіків і жінок для врахування різного досвіду.
- Розподілити обов'язки серед членів робочої групи, сформулювати завдання, строки виконання робіт і визначити безпосередніх виконавців щодо впровадження ГОБ.

Робочу групу з упровадження ГОБ створюють рішенням місцевої ради, її виконавчого комітету або розпорядженням голови (приклад розпорядження див. додаток 2).

До складу робочої групи включають представників структурних підрозділів місцевої ради, які є розпорядниками бюджетних коштів: керівників підрозділів (відділів, управлінь, департаментів) або їх заступників, які відповідають за фінансування бюджетних програм, а також фахівців, які безпосередньо розробляють і впроваджують програми, депутатів місцевої ради, зокрема які входять до складу бюджетної комісії, представників громадських організацій, експертів із гендерних питань. Головою робочої групи призначають посадову особу ОМС, яка відповідає за фінансово-бюджетну сферу діяльності ОМС, переважно на рівні заступника голови ради (відповідальна особа).

Для ефективної, регламентованої діяльності робочої групи та наділення її членів відповідними повноваженнями й обов'язками необхідно розробити й ухвалити Положення про робочу групу (див. додаток 3).

- Сформулювати план роботи робочої групи, у якому визначити перелік бюджетних програм, до яких застосовуватиметься ГОБ (*ОМС може розпочати проведення гендерного бюджетного аналізу з відібраних пілотних програм з поступовим поширенням гендерних підходів на всі бюджетні програми*), етапи проведення гендерного бюджетного аналізу, строки виконання робіт (обумовлені здійсненням бюджетного процесу у визначені законодавством строки). Рекомендований план роботи робочої групи з упровадження ГОБ наведено в додатку 5.
- Залучити за потреби експертів / експерток із ГОБ до всіх етапів діяльності робочої групи.

#### 2. Підвищити рівень компетенцій посадових осіб ОМС і членів робочої групи з питань гендерної політики та ГОБ через поширення

## інформації, проведення тренінгів, семінарів, консультацій

- Здійснити огляд нормативно-правових актів, що забезпечить формування цілісного уявлення про стан дотримання принципів гендерної рівності в Україні загалом і в конкретній сфері / галузі, що належить до повноважень ОМС.
- Ознайомитися з наявними в Україні проблемами у становищі жінок, чоловіків та/або їх груп, задоволенні їхніх інтересів, забезпеченні прав і можливостей, а також зі взятими Україною зобов'язаннями щодо забезпечення гендерної рівності, завданнями стратегічних і програмних документів, цільовими показниками щодо гендерної рівності.

*Важливими документами, які регламентують упровадження принципів гендерної рівності, є:*

- Конституція України;
- закони України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про запобігання та протидію домашньому насильству», «Про протидію торгівлі людьми»;
- Державна соціальна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року, затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 11.04.2018 № 273;
- міжнародні договори України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, і резолюції міжнародних конференцій, міжнародних організацій, їх органів, застосовувані під час проведення гендерно-правової експертизи відповідно до Порядку, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 28.11.2018 № 997;
- Восьма періодична доповідь України про виконання Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок;
- Національний огляд виконання Пекінської декларації та Платформи дій (1995 р.) і заключних документів двадцять третьої спеціальної сесії Генеральної Асамблеї ООН (2000 р.) у контексті двадцятої річниці четвертої Всесвітньої конференції зі становища жінок та ухвалення Пекінської декларації та Платформи дій у 2015 р.;
- Цілі сталого розвитку ООН;
- Національна доповідь «Цілі сталого розвитку: Україна»;
- щорічні доповіді Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан дотримання прав і свобод людини та громадянина в Україні;
- додаткові джерела інформації про гендерну рівність, якими можуть бути світові глобальні оцінки та індекси, зокрема Глобальний індекс гендерного розриву (Global Gender Gap), який визначає стан гендерної рівності у країні в таких сферах, як освіта, охорона здоров'я, політика й економіка.

▪ Поширити серед працівників ОМС і всіх розпорядників бюджетних коштів інформацію про необхідні норми застосування гендерного підходу в бюджетному процесі. Ознайомити відповідальних осіб із розпорядчими документами Міністерства фінансів України, зокрема наказом «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі» від 02.01.2019 № 1 (додаток 1).

▪ Провести навчання з ГОБ для працівників ОМС, членів робочої групи (робочих підгруп) для того, щоб вони набули необхідного рівня знань для проведення гендерного бюджетного аналізу й подальшого впровадження ГОБ.

## 3. Здійснити збір даних про програми, сфери їх упровадження,

## бенефіціарів, перелік послуг

- Здійснити збір і аналіз інформації щодо програм, сфер їх застосування: законодавство; статистична інформація з різних джерел; міжнародні та національні приклади тощо.
- Надати пропозиції щодо внесення змін до форм адміністративної, бухгалтерської та внутрішньої звітності стосовно використання гендерно сегрегованих показників (додаток 4 «Зразок розпорядження міського голови про внесення до паспортів бюджетних програм, адміністративної, бухгалтерської та внутрішньої звітності гендерно сегрегованих показників»).
- Провести консультації (анкетування, опитування, фокус-групові дослідження) із зацікавленими сторонами, отримувачами послуг і бенефіціарами програм.

## 4. Здійснити гендерний бюджетний аналіз бюджетних програм

- Здійснити аналіз основних видів діяльності, ключових заходів, послуг, передбачених програмами.
- Визначити вплив, який мають програми на рівень гендерної рівності у сфері їх виконання.
- Здійснити аналіз достатності обсягів, розподілу бюджетних видатків між різними групами жінок і чоловіків — бенефіціарів програм.
- Визначити ключові гендерні розриви та можливі прояви дискримінації за певними ознаками, які не помітно за звичними процедурами формування місцевих політик і бюджетів.

## 5. Сформувані рекомендації та внести зміни до бюджетних програм

- Сформувані і провести обговорення рекомендацій щодо внесення змін до програм і їх паспортів.
- Підготувати звіт за результатами гендерного бюджетного аналізу програм, що містить результати, висновки та рекомендації.
- Звіт із рекомендаціями передати до органу влади, який ухвалюватиме відповідне рішення, і визначити алгоритм дій щодо його ухвалення.

## 6. Провести моніторинг, оцінку та масштабування ГОБ

- Провести моніторинг й оцінку програм щодо поставлених цілей і отриманих результатів, використовуючи гендерно чутливі індикатори (визначити індикатори моніторингу програм; підготувати моніторинговий звіт із рекомендаціями та передати його органу влади, відповідальному за внесення змін до програм, їх реалізацію та очікувані результати).
- Забезпечити масштабування ГОБ на весь бюджетний процес ОМС.

## 4. ЦИКЛІЧНІСТЬ ГЕНДЕРНО ОРІЄНТОВАНОГО БЮДЖЕТУВАННЯ Й ЕТАПИ ПРОВЕДЕННЯ ГЕНДЕРНОГО БЮДЖЕТНОГО АНАЛІЗУ

Застосування ГОБ має циклічний процес і складається з:

- **Проведення гендерного бюджетного аналізу** — дає змогу визначити ключові гендерні розриви та можливі прояви дискримінації за певними ознаками, які не помітно за звичними процедурами формування місцевих політик і бюджетів.

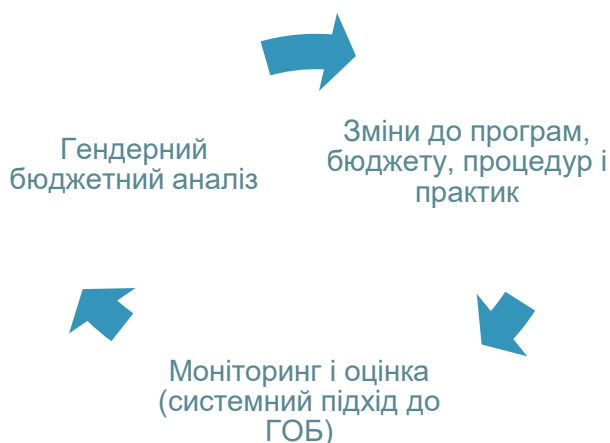
*Результат:* рекомендації щодо вдосконалення програм, а також бюджетної та галузевих політик для поліпшення їх відповідності реальним потребам різних статей і соціальних груп.

- **Унесення змін до програмних документів** — є логічним наслідком проведення гендерного бюджетного аналізу, за результатами якого можна сформулювати перелік рекомендацій, спрямованих на подолання виявлених гендерних розривів і вдосконалення процедур і практик у діяльності ОМС.

*Результат:* реалізовані рекомендації та зміни у програмних документах, бюджеті, які передбачають подолання гендерних розривів, удосконалення процедур і практик формування місцевих політик і бюджетів.

- **Моніторинг і оцінка** — дає змогу систематизувати процес інтеграції гендерних аспектів у бюджетний процес, сприяє вдосконаленню розроблення та реалізації управлінських рішень. Результати моніторингу й оцінки допомагають громаді якісно спланувати наступні цикли інтеграції ГОБ у бюджетний процес.

*Результат:* удосконалене нормативно-правове регулювання, програмні документи, практики та послуги, усеохопне впровадження гендерного підходу в бюджетний процес ОМС.



**Рис. 4.** Циклічність процесу гендерно орієнтованого бюджетування

Кожен з елементів циклічного процесу ГОБ потребує детальнішого розгляду.

#### 4.1. ПРОВЕДЕННЯ ГЕНДЕРНОГО БЮДЖЕТНОГО АНАЛІЗУ

**Гендерний бюджетний аналіз** — це аналізування програм, що фінансуються з бюджетів різних рівнів, й оцінювання того, наскільки їхні цілі, заходи, продукти / послуги задовольняють потреби різних груп жінок і чоловіків.

Для гендерного бюджетного аналізу бюджетних програм використовують дані, зокрема розподілені за статтю (*гендерна статистика*<sup>3</sup>), що містяться в офіційній державній статистичній, фінансовій, адміністративній та інших видах звітності, документах бухгалтерського, статистичного та внутрішньогосподарського (управлінського) обліку, бюджетних запитах головного розпорядника бюджетних коштів, паспортах бюджетних програм, звітах про їх виконання, нормативно-правових актах та інших документах, які містять інформацію про гендерну рівність, інших джерелах інформації.

Унаслідок проведення гендерного бюджетного аналізу програм необхідно отримати відповіді на такі запитання:

- Який вплив справляє програма та відповідна політика на гендерну рівність?
- Упровадження програми та її фінансування послаблює, посилює чи не змінює гендерні розриви й гендерну нерівність?
- Чи є програма гендерно чутливою або гендерно нейтральною?

Проведення гендерного бюджетного аналізу місцевих програм здійснюють за визначеним алгоритмом, який складається з п'яти основних етапів.

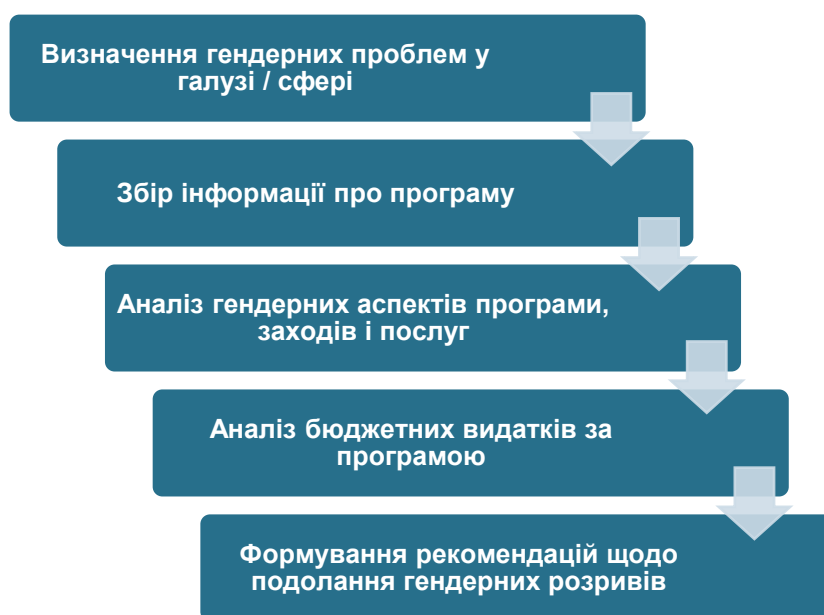


Рис. 5. П'ять етапів гендерного бюджетного аналізу місцевих програм

Кожен з етапів проведення гендерного бюджетного аналізу місцевих програм дає відповіді на визначені запитання, має свої завдання й результати.

<sup>3</sup> Гендерна статистика дає інформаційну базу для гендерно орієнтованого бюджетування та підвищує ефективність усього бюджетного процесу.



**ЕТАП 1. Визначення гендерних проблем у галузі / сфері застосування бюджетної програми / програм** — передбачає здійснення аналізу становища жінок і дівчат, чоловіків і хлопців у сфері / галузі застосування обраної програми

---

- Завдання:*
- Обрати програму для аналізування.
  - Визначити основні цільові групи програми.
  - Провести аналіз становища жінок і дівчат, чоловіків і хлопців у галузі / сфері застосування програми
- 

- Запитання:*
- Загальні запитання:*
- Яке становище жінок і чоловіків (їхніх різних груп) у відповідній сфері / галузі?
  - Які потреби (практичні та стратегічні) мають жінки й чоловіки цих груп?
  - Чи є відмінності у становищі жінок і чоловіків цих груп, які варто взяти до уваги?
  - Чи залучено представників цільових груп до процесів планування й розроблення програм, заходів, послуг?
- Запитання для виявлення прямої дискримінації:*
- Чи відповідає діяльність у цій сфері / галузі нормам міжнародного та національного права, нормам Конституції України, Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»?
- Запитання для виявлення непрямої дискримінації:*
- Позитивно чи негативно впливає проваджувана діяльність на повсякденне життя різних соціальних груп жінок і чоловіків, вразливих груп?
  - З якими проблемами стикаються жінки / дівчата та чоловіки / хлопці в цій сфері?
  - Які інтереси, потреби та пріоритети мають різні соціальні групи жінок і чоловіків у цій сфері?
  - Чи виявлено прояви гендерної нерівності у цій сфері?
- 

- Джерела інформації:*
- Інформація установи, що відповідає за цю сферу.
  - Статистичні дані, які надають державні органи статистики.
  - Дослідницькі звіти та інші джерела.
  - Результати консультацій з експертами й експертками з гендерної політики.
  - Результати проведення досліджень, зокрема фокус-групових.
  - Інші форми збору інформації (опитування, анкетування)
- 

- Очікувані результати:*
- Виявлено відмінності у становищі представників різних соціальних і вікових груп, їхніх практичних потреб і пріоритетах.
-

- 
- З'ясовано, чи є прояви нерівності (дискримінації) між жінками та чоловіками в аналізованій сфері
- 

**ЕТАП 2. Збір інформації про бюджетну програму / програми** — передбачає пошук і систематизацію інформації, вихідних даних про програми, які підлягають аналізуванню

---

- Завдання:*
- Збір інформації, вихідних даних про програму, що підлягає аналізуванню
- 

- Запитання:*
- Які цілі програми?
  - Чи внесено до програми конкретні цілі щодо посилення гендерної рівності або цілі, орієнтовані на поліпшення становища жінок або чоловіків?
  - Які головні напрями діяльності за програмою?
  - Який бюджет виділено на фінансування програми, на які напрями діяльності та заходи він витрачається?
  - Яка частка фінансування надходить із державного чи місцевих бюджетів, а яка з інших джерел?
  - Які є статистичні дані щодо програми, особливо щодо цільових груп і прямих бенефіціарів?
  - Хто відповідає за розроблення програми та її реалізацію (чи реалізують програму кілька установ або структурних підрозділів ОМС), чи залучено до її розроблення представників цільових груп?
- 

- Джерела інформації:*
- Програма та її зміст.
  - Звіти про виконання програми
- 

- Очікувані результати:*
- Узгоджено мету, цілі, завдання й напрями діяльності за програмою, визначено перелік питань, які потребують детальнішого аналізу й додаткової інформації
- 

**ЕТАП 3. Аналіз гендерних аспектів програми / програм, заходів і послуг** — передбачає аналізування основних видів діяльності, ключових заходів, послуг, передбачених програмою / програмами

---

- Завдання:*
- Проведення аналізу основних видів діяльності за програмою, ключових заходів, послуг, передбачених програмою.
  - Визначення впливу, який має програма на рівень гендерної рівності у сфері виконання програми
- 

- Запитання:*
- Хто має вплив на ухвалення рішень щодо цієї програми?
  - Чи надано можливість тим організаціям, які представляють інтереси бенефіціарів, донести інформацію представникам влади
-

---

та чи враховано цю інформацію в цілях і заходах програми?

- Чи спрямована програма на подолання гендерної нерівності?
- Скільки жінок і чоловіків (різних груп) отримують зиск від програмної діяльності?
- Чи по-різному жінки та чоловіки користуються різними послугами? Якщо так, які можливі причини цього? Чи є можливі перешкоди для користування послугами?
- Чи передбачено конкретні заходи, щодо яких рекомендовано особливу увагу приділяти жінкам або чоловікам?
- Хто не користується послугами та чому?
- Чи достатній обсяг послуг?
- Чи відповідають ці послуги можливостям різних цільових груп?
- Чи протидіє програма наявним гендерним стереотипам, чи, навпаки, посилює їх?
- Який вплив на становище жінок і чоловіків має програма?
- Чи створюються нові можливості для жінок і чоловіків?

---

*Джерела інформації:*

- Програма та її зміст.
- Результати досліджень громадської думки: експертне анкетування, фокус-групові дослідження, опитування тощо

---

*Очікувані результати:*

- Визначено ступінь відповідності програми пріоритетам, стратегічним і практичним потребам різних груп чоловіків і жінок, бенефіціарів програми, її вплив на гендерну рівність у сфері застосування

---

**ЕТАП 4. Аналіз бюджетних видатків за програмою / програмами** — передбачає аналізування розподілу бюджетних видатків між різними групами жінок і чоловіків — бенефіціарів програми / програм

---

*Завдання:*

- Проведення аналізу бюджетних видатків програми та їх розподілу між різними групами жінок і чоловіків — бенефіціарів програми.
- Оцінка достатності обсягів бюджетних видатків.
- Оцінка витрат на персонал (адміністративні видатки)

---

*Запитання:*

- Яка загальна вартість надання конкретної послуги?
  - Кількість жінок і чоловіків, яким надано послуги.
  - Собівартість одиниці послуги (вартість послуги на 1 жінку / чоловіка).
-

- 
- Чи достатній наявний бюджет для реалізації програми з урахуванням кількості осіб у цільових групах?
  - Яка динаміка бюджетних асигнувань на цю програму; видатки збільшуються чи зменшуються?
  - Чи є послуги доступними для жінок і чоловіків різних соціальних груп?
  - Яку частку коштів бюджету програми виділено на утримання персоналу?
  - Який гендерний склад персоналу?
  - Чи спостерігається розрив в оплаті праці персоналу, зокрема жінок і чоловіків?

---

*Джерела інформації:*

- Зміст видаткової частини бюджету за програмою.
- Результати аналізу розподілу видатків із розбивкою за статтю в розрізі окремих заходів і послуг, у якому відображено: перелік послуг і їхню собівартість, кількість отримувачів послуг (окремо чоловіків і жінок), витрати на отримувачів послуг (окремо чоловіків і жінок)

---

*Очікувані результати:*

- Оцінено відповідність програми різним потребам жінок і чоловіків (їх соціальних груп).
- Виявлено, чи є достатнім наявний бюджет для реалізації програми з урахуванням кількості осіб у цільових групах.
- Оцінено ступінь відповідності витрат на утримання персоналу цілям гендерної рівності

---

**ЕТАП 5. Формування рекомендацій щодо подолання гендерних розривів** — передбачає підготовку рекомендацій щодо внесення змін до програми / програм і їх паспортів для забезпечення гендерної рівності

---

*Завдання:*

- Формування рекомендацій на підставі результатів аналізу для забезпечення гендерної рівності в межах програми.

Рекомендації мають бути спрямовані на: 1) коригування мети, цілей, заходів програми для посилення гендерної рівності; 2) удосконалення результативних показників у паспорті бюджетної програми; 3) оптимізацію бюджетних видатків

---

*Запитання:*

- Які прояви гендерної нерівності потрібно усунути?
- Які цілі щодо гендерної рівності потрібно внести до програми?
- Які зміни необхідно внести до заходів, щоб досягти цілей гендерної рівності та краще задовольняти потреби, інтереси і пріоритети жінок та чоловіків?
- Чи необхідно поліпшити процес надання послуг?

- Які є можливості для розширення залученості жінок і чоловіків до процесу вдосконалення заходів програми?

*Джерела інформації:*

- Результати, отримані під час попередніх етапів гендерного бюджетного аналізу

*Очікувані результати:*

- Сформовано звіт за результатами гендерного бюджетного аналізу програми, що містить результати, висновки та рекомендації. Звіт можна підготувати використавши Методичні рекомендації щодо впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі — «Рекомендована форма оформлення результатів гендерного аналізу бюджетної програми» (додаток 1)

*У додатку 7 наведено приклад звіту за результатами проведення гендерного бюджетного аналізу програми Мелітопольської міської територіальної громади «Забезпечення соціальними послугами за місцем проживання громадян, які не здатні до самообслуговування у зв'язку з похилим віком, хворобою, інвалідністю».*

**Виклики та можливі способи їх подолання під час проведення гендерного бюджетного аналізу**

<b>ВИКЛИКИ</b>	<b>СПОСОБИ ПОДОЛАННЯ</b>
Завантаженість членів робочої групи та безпосередніх виконавців поточною роботою ускладнює діяльність щодо проведення гендерного бюджетного аналізу у визначені планом роботи строки	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Формування реалістичного плану роботи й дотримання визначених у ньому строків проведення засідань робочої групи, контроль стану виконання робіт із боку відповідальних за їх виконання.</li> <li>▪ Інтеграція діяльності з ГОБ у бюджетний процес і роботу структурних підрозділів та посадових осіб ОМС (з унесенням відповідних змін і доповнень до положень про діяльність структурних підрозділів і посадових інструкцій їх працівників)</li> </ul>
Керівникам структурних підрозділів ОМС не властива гендерна чутливість і вони недооцінюють важливість та доцільність проведення ГОБ, а тому не мають мотивації для його впровадження	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Підвищення рівня обізнаності керівників, працівників структурних підрозділів ОМС, головних розпорядників коштів щодо гендерної політики, переваг застосування й методології впровадження ГОБ через проведення відповідних навчань</li> </ul>
Статистичних даних, розподілених за статтю, часто немає або їх збирають установи, заклади й організації різного рівня та підпорядкування (районні, місцеві, обласні)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Підготовка запитів за рішенням робочої групи до відповідних структурних підрозділів ОМС щодо отримання статистичних даних, розподілених за статтю.</li> <li>▪ Збір й узагальнення статистичних даних установами та закладами, які безпосередньо працюють із бенефіціарами програми.</li> <li>▪ Розроблення й упровадження пропозицій щодо внесення змін до форм адміністративної, бухгалтерської та внутрішньої звітності. Див. додаток 4 «Зразок розпорядження міського голови про внесення до паспортів бюджетних програм, адміністративної,</li> </ul>

бухгалтерської та внутрішньої звітності гендерно сегрегованих показників».

- Збір даних за допомогою анкетування, опитування, фокус-групових досліджень та інших методів збору інформації

---

Антигендерна кампанія, яку проводять певні групи інтересів в Україні

- Ознайомлення та детальне вивчення нормативно-правових актів України, підписаних і ратифікованих Верховною Радою України міжнародних угод, які стосуються утвердження гендерної рівності та дотримання взятих Україною зобов'язань.
- Дотримання вимог нормативно-правових актів, стратегічних і програмних документів України з питань гендерної рівності

#### 4.2. ФОРМУВАННЯ ТА ВНЕСЕННЯ ЗМІН ДО БЮДЖЕТНИХ ПРОГРАМ ТА ЇХ ПАСПОРТІВ

Під час проведення гендерного бюджетного аналізу виявляються нерівності (*гендерні розриви*) у доступі жінок і чоловіків до отримання послуг, фінансованих за бюджетні кошти. Для подолання виявлених гендерних розривів ОМС мають ухвалювати рішення про внесення відповідних змін до наявних політик і бюджетних програм.

**Мета внесення змін** — забезпечити впровадження гендерного підходу під час планування та реалізації місцевих політик, зокрема бюджетного процесу. Це забезпечує посилення гендерної чутливості програмних документів, а отже зменшує гендерні розриви, мінімізує гендерні бар'єри для різних груп чоловіків і жінок, нівелює вплив стереотипів на їхнє життя, протидіє дискримінаційним практикам і вирівнює можливості та доступ до них для різних гендерних груп.

Рекомендації, сформовані за результатами гендерного бюджетного аналізу, є основою для внесення змін до програмних, бюджетних і процедурних документів.

Для поліпшення якості запропонованих змін рекомендовано:

- залучати до процесу обговорення громадян (представників цільових груп);
- залучати до розроблення оновлених політик і практик експертів і експерток із питань гендерної рівності;
- посилювати рівень гендерної чутливості та компетенцій основних виконавців і надавачів послуг: зміна традиційних моделей планування потребує не лише бажання та політичної волі представників ОМС, а й певного рівня кваліфікаційних навичок.

Важливим елементом якісних змін програмних і бюджетних документів у напрямі посилення їх гендерної чутливості є не тільки зміна формулювань і заходів, а й формування та внесення до програм переліку гендерно чутливих індикаторів їх виконання. Це дає змогу вимірювати прогрес досягнення цілей політики та забезпечувати сталість фокусу на гендерних проблемах.

У додатку 6 наведено зразок паспорта бюджетної програми «Надання спеціальної освіти школами естетичного виховання (музичними, художніми, хореографічними, театральними, хоровими, мистецькими)» відділу культури Мелітопольської міської ради» з унесеними даними за результатами проведеного гендерного бюджетного аналізу.

#### 4.3. **МОНІТОРИНГ І ОЦІНКА — СИСТЕМНИЙ ПІДХІД ДО ЗАСТОСУВАННЯ ГЕНДЕРНО ОРІЄНТОВАНОГО БЮДЖЕТУВАННЯ**

Системний підхід до застосування ГОБ потребує внесення змін до традиційного підходу до бюджетування. За традиційного підходу до бюджетування під час підготовки проекту бюджету послуговуються термінами «дохід — витрати», тоді як за гендерно орієнтованого — «ціль — результат». Тобто ГОБ — це бюджетування з орієнтацією на результат. Так, системний підхід потребує змін, але він ще потребує стійких взаємозв'язків у процесі планування й бюджетування.

Системний підхід до застосування ГОБ можна розглядати у двох вимірах:

1) масштабування процесу ГОБ:

- поширення ГОБ на інші сфери, галузі та програми після втілення пілотних ініціатив;
- посилення кваліфікаційних навичок (зокрема, з ГОБ) фахівців із питань гендерної політики;
- розширення використання даних, розподілених за статтю;
- наявність достатніх коштів на забезпечення реалізації бюджетних ініціатив;

2) моніторинг і оцінка програм щодо поставлених цілей і отриманих результатів за допомогою гендерно чутливих індикаторів.

Розпочинати роботу над гендерним моніторингом програм варто з таких питань:

- Який заплановано цільовий результат?
- Чому поставлено саме цю мету?
- Що заплановано зробити для досягнення мети?
- У чому виражається успішний результат?

**Основною метою моніторингу** є систематичне відстеження стану виконання програм на предмет їх гендерної чутливості та отримання актуальної інформації, необхідної для ухвалення управлінських рішень.

*Завдання моніторингу:*

- оцінка поточної ситуації та з'ясування потреб (до початку дії програми);
- контроль за виконанням програми (під час її реалізації);
- оцінка впливу програми (після завершення її реалізації);
- рекомендації щодо подальших дій.

*Ключові запитання, відповіді на які необхідно отримати під час моніторингу:*

- Які з рекомендацій гендерного бюджетного аналізу виконано?
- Якщо рекомендації не виконано, то чому?
- Чи досягнуто цілей щодо гендерної рівності та гендерної чутливості програми?

- Чи було використано результати попередньої оцінки для посилення гендерної чутливості програми (якщо таку оцінку було раніше проведено)?
- Чи було проведено консультації з жінками й чоловіками щодо цілей і завдань програми?
- Чи сприяють вжиті заходи покращенню стану забезпечення гендерної рівності у громаді?
- Як саме програма покращує доступ жінок і чоловіків до пропонованих послуг?
- Чи не призводять вжиті заходи з посилення можливостей певної групи людей до проявів дискримінації щодо інших груп?

Моніторинг зазвичай проводить робоча група. Заходи можна коригувати з урахуванням поточної соціально-економічної ситуації, результатів упровадження й реальних можливостей видаткової частини місцевого бюджету, а також у разі зміни законодавчих, нормативних та інших актів.



## 5. ПІЛОТНІ ІНІЦІАТИВИ З ГЕНДЕРНО ОРІЄНТОВАНОГО ПІДХОДУ В БЮДЖЕТНОМУ ПРОЦЕСІ ОМС

В Україні ГОБ перебуває на стадії свого становлення та впровадження в національну бюджетну систему. Відповідно, на початковому етапі впровадження ГОБ ОМС можуть реалізовувати окремі гендерні бюджетні ініціативи, які можуть бути досить обмеженими, але забезпечувати можливість надалі поширити ГОБ на всі бюджетні програми й увесь бюджетний процес.

### 5.1. ГЕНДЕРНИЙ БЮДЖЕТНИЙ АНАЛІЗ БЮДЖЕТНОЇ ПРОГРАМИ «ПЕРВОМАЙСЬК СПОРТИВНИЙ» НА 2016–2020 рр.

**Мета** бюджетної програми: створення належних умов для зміцнення здоров'я людини як найвищої гуманістичної цінності засобами фізичного виховання, фізичної культури та спорту.

**Завдання** бюджетної Програми:

- ✓ сприяння духовному та фізичному розвитку молоді;
- ✓ розвиток фізкультурно-спортивного руху в місті;
- ✓ створення умов для задоволення потреб кожної людини у зміцненні здоров'я, фізичного та духовного розвитку;
- ✓ пропаганда здорового способу життя.

Основною цільовою аудиторією, на яку спрямовано видатки бюджетної програми є молодь, яка займається спортом і бере участь в обласних, національних, міжнародних змаганнях.

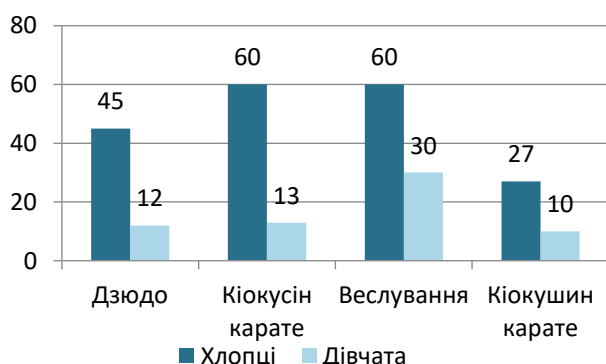


Рис. 6. Кількість спортсменів і спортсменок за видами спорту, осіб

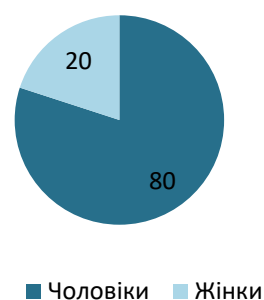


Рис. 7. Співвідношення чоловіків і жінок у тренерському складі спортивних шкіл, %

Загалом спортивною діяльністю охоплено 904 особи, з них: чоловіки — 667 осіб, жінки — 237 осіб. Представництво дівчат і хлопців, які займаються різними видами спорту, не є збалансованим: кількість хлопців перевищує кількість дівчат за всіма видами спорту (рис. 6).

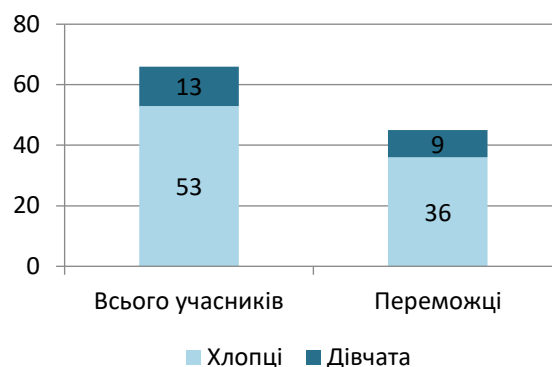
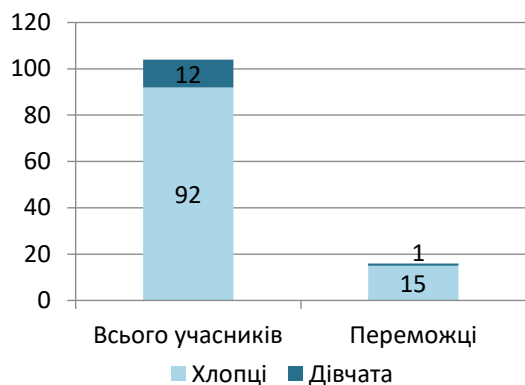
Кількість працівників фізичної культури та спорту, які проводять заняття, становить 21 особу, з них: чоловіки — 18 осіб, жінки — 3 особи. За всіма спортивними

напрямами спостерігається незначне представництво тренерок, а співвідношення чоловіків і жінок у тренерському складі не є збалансованим (рис. 7).

#### *Оцінка наявного розриву та викликів щодо забезпечення гендерної рівності*

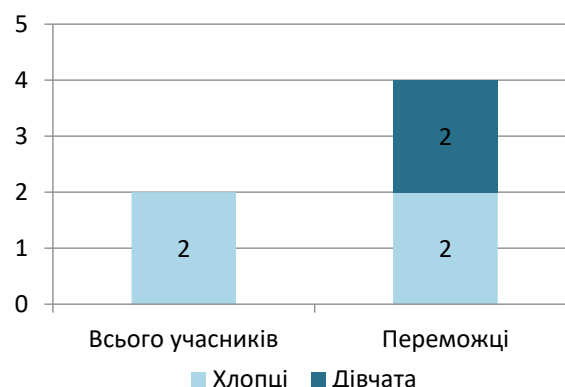
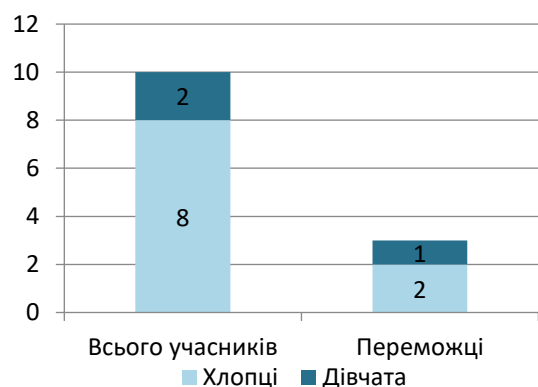
Програмою не передбачено заходів, спрямованих на вирівнювання гендерного дисбалансу. Водночас програма містить завдання, спрямовані на: утримання в належному стані приміщень для занять спортом, підготовку молоді до спортивних змагань.

Результати гендерного бюджетного аналізу засвідчили значні диспропорції між чоловіками й жінками в кількісному складі учасників змагань різного рівня (рис. 8).



*Всеукраїнські змагання (олімпійські види спорту)*

*Всеукраїнські змагання (неолімпійські види спорту)*



*Міжнародні змагання (олімпійські види спорту)*

*Міжнародні змагання (неолімпійські види спорту)*

**Рис. 8. Кількість спортсменів і спортсменок, які беруть участь у різних рівнях змагань з олімпійських і неолімпійських видів спорту**

Питома вага спортсменок набагато менша, ніж спортсменів. Водночас дівчата щодо їх кількості як учасниць змагань здобули більший відсоток медалей. У цьому разі це є аргументом для спростування гендерних упереджень щодо дівчат, які професійно займаються спортом.

#### *Аналіз впливу програми на гендерну рівність*

Суспільні норми та гендерні стереотипи формують різне ставлення до участі дівчат і хлопців, чоловіків і жінок у сфері спорту. До традиційно чоловічого спорту зараховують бокс, хокей, футбол, важку атлетику тощо. До жіночого спорту суспільство традиційно зараховує, наприклад, художню гімнастику, спортивні танці, фігурне катання.

Програма не змінює гендерних стереотипів, а це не сприяє вільному вибору виду

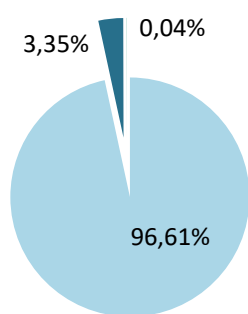
спорту та подальшому професійному розвитку дівчат і хлопців у сфері спорту.

*Рекомендації, розроблені за результатами гендерного бюджетного аналізу програми*

- Фахівцям, розробникам програми доцільно пройти навчання з питань політики забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків.
- Внести зміни до статистичної звітності (зокрема, до форми № 2-ФК (річна) «Звіт з фізичної культури і спорту»), у якій запровадити облік осіб за ознакою статі та іншими основними ознаками (вік, місце проживання, інвалідність, соціально-економічний статус).
- Застосовувати гендерний підхід до формування статистичної звітності та адміністративних даних, гендерний бюджетний аналіз під час планування спортивно-масової роботи, виконання програми та подальшого моніторингу її реалізації.
- Зменшити гендерний дисбаланс у фізкультурно-оздоровчій і спортивній сферах через створення сприятливих умов для заняття спортом усіх категорій мешканців з урахуванням їхньої статі: пропагування нових видів спорту та відкриття нових секцій, збільшення частки жінок у тренерській спільноті, підтримка спортивних клубів, які застосовують гендерний підхід до проведення занять, тощо.

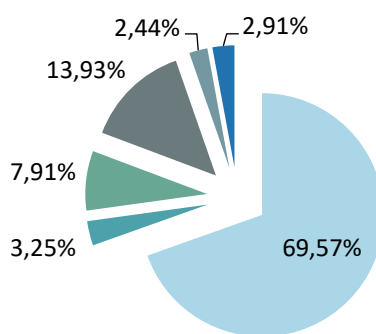
## 5.2. ГЕНДЕРНИЙ АНАЛІЗ БЮДЖЕТНИХ ВИДАТКІВ НА ПРОГРАМУ ДІЯЛЬНОСТІ МИСТЕЦЬКИХ ШКІЛ М. КРЕМЕНЧУКА

У місті Кременчук діє 4 мистецькі школи, чисельність учнів у яких становить 1413 осіб. Мистецькі школи отримують фінансування з міського бюджету й надходження від плати за навчання. Левова частка фінансування із загального фонду міського бюджету припадає на заробітну плату працівників — 96,61%, на оплату комунальних послуг та енергоносіїв витрачається 3,35%, інші видатки — 0,04%.



- Заробітна плата та нарахування на з/п
- Оплата комунальних послуг та енергоносіїв
- Інші видатки

Загальний фонд



- Заробітна плата та нарахування на з/п
- Оплата комунальних послуг та енергоносіїв
- Придбання товарів
- Оплата послуг (крім комунальних)
- Інші видатки
- Капітальні видатки

Спеціальний фонд

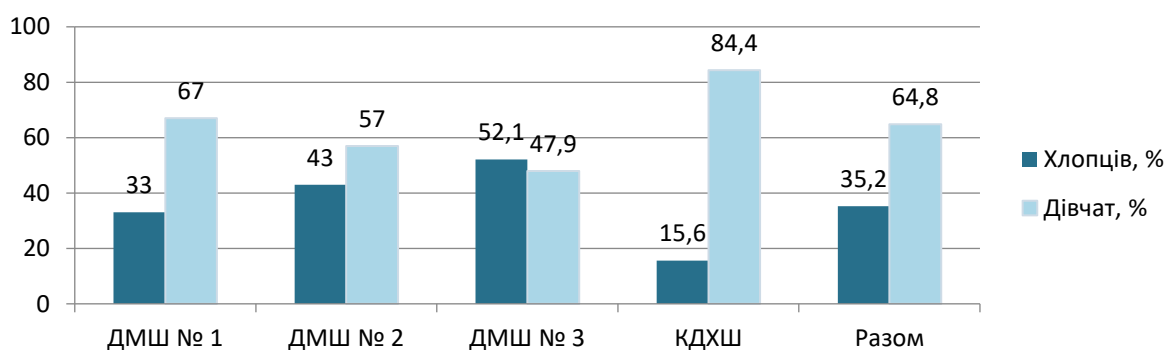
Рис. 9. Структура видатків на утримання мистецьких шкіл м. Кременчука у 2019 році, %

Видатки зі спеціального фонду міського бюджету витрачаються на заробітну плату працівників — 69,57%; оплату комунальних послуг та енергоносіїв — 3,25%; придбання товарів — 7,91%; послуги (крім комунальних) — 13,93%; капітальні видатки — 2,91%.

У музичних школах є індивідуальні та групові форми навчання. До дитячої художньої школи зарахування відбувається за конкурсною основою. Єдина в місті художня школа не здатна задовольнити потребу всіх охочих отримати художню освіту.

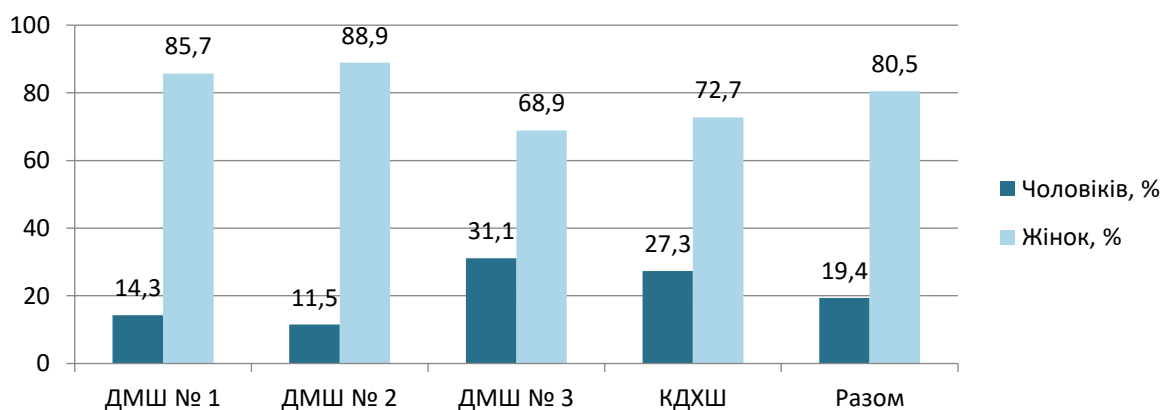
До мистецьких шкіл із 1 вересня зараховують у середньому 79,9% учнів. Учні також можуть бути зараховані протягом першого півріччя навчального року.

Склад учнів мистецьких шкіл **засвідчує значну диспропорцію, а саме: середній відсоток дівчат значно переважає відсоток хлопців (65% та 35% відповідно).**



**Рис. 10. Кількість хлопців і дівчат у мистецьких школах м. Кременчука у 2019 році, %**

Значний гендерний дисбаланс спостерігається також у кадровому складі педагогічних колективів мистецьких шкіл (зі 175 співробітників закладів жінки становлять **80,6%**, а чоловіки — **19,4%**).



**Рис. 11. Кількість жінок і чоловіків у складі педагогічних колективів мистецьких шкіл, %**

Проведений аналіз видатків на діяльність мистецьких шкіл засвідчив, що витрати на отримання позашкільної освіти з музичного профілю в середньому є однаковими в усіх музичних школах. Вартість навчання за художнім напрямом значно нижча за музичні відділення. Основною причиною цього є різниця між методологією викладання дисциплін: якщо на музичних відділеннях є як індивідуальні, так і групові заняття, то на художньому відділенні проводять лише групові заняття, що пояснює невелику кількість педагогів художньої школи (кількість слухачів у розрахунку на одного педагога значно вища в художній школі). 89,1% хлопців, які займаються в мистецьких школах, надають перевагу навчанню на музичних відділеннях. Художнє відділення відвідує лише 10,9%

від загальної кількості хлопців. Через такі диспропорції, якщо розглядати загалом усі мистецькі школи, витрати на 1 хлопця вищі за витрати на 1 дівчину в середньому на 22%.

### Чисельність отримувачів послуг, надаваних дітям у мистецьких школах, у розрізі відділень

Найменування відділень	Всього, осіб	у тому числі:				Витрати на 1 учня у 2019 р., грн
		хлопців		дівчат		
		осіб	%	осіб	%	
Відділ фортепіано	509	148	29,1	361	70,9	20 866
Відділ духових й ударних інструментів	86	68	79,1	18	20,9	20 866
Відділ оркестрових інструментів	142	40	28,2	102	71,8	20 866
Відділ народних інструментів	288	179	62,2	109	37,8	20 866
Відділ теоретичних дисциплін	73	14	19,2	59	80,8	20 866
Художній відділ	315	55	17,5	260	82,5	12 121
<b>РАЗОМ</b>	<b>1413</b>	<b>504</b>	<b>35,7</b>	<b>909</b>	<b>64,3</b>	<b>19 408</b>

#### *Рекомендації робочої групи щодо змін до програми розвитку мистецьких шкіл*

- Внести зміни до статистичної звітності, у якій запровадити облік учнів за ознакою статі.
- Дослідити рівень готовності закладів до урізноманітнення й розширення напрямів і програм, що матимуть попит серед учнів чоловічої статі.
- Дослідити доступність послуг у мистецьких школах для різних категорій населення, з урахуванням їхніх потреб і можливостей (дівчат і хлопців).
- Дослідити можливість працевлаштування в мистецьких школах фахівців чоловічої статі.
- Внести зміни до паспорта бюджетної програми «Надання спеціалізованої освіти мистецькими школами»:
  - показники продукту* доповнити такими графами:
    - середня кількість учнів, які отримують освіту в мистецьких школах: всього, у тому числі: *дівчат; хлопців;*
    - середня кількість учнів, звільнених від плати за навчання: всього, у тому числі: *дівчат; хлопців;*
  - показники ефективності* доповнити такими графами:
    - прогнозована кількість випускників у поточному році: всього, у тому числі: *дівчат; хлопців;*
    - прогнозована кількість випускників у поточному році щодо загальної кількості учнів: всього, у тому числі: *дівчат; хлопців;*
- Оскільки дуже важливим чинником у проведенні гендерного бюджетного аналізу є статистична звітність, то насамперед потрібно запровадити зміни до статистичної звітності та адміністративних даних, які необхідно формувати з урахуванням гендерних показників. Отже, внести зміни до статистичної звітності:

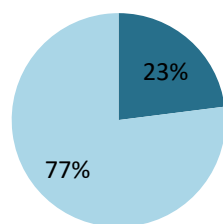
- форми № 1-МШ «Звіт мистецької школи, спеціалізованої мистецької школи (школи-інтернату) системи Міністерства культури України» — доповнити даними за ознаками статі та віку;
- форми № 7-НК (річна) «Звіт про діяльність клубного закладу» — доповнити даними за ознакою статі.

### 5.3. ГЕНДЕРНИЙ АНАЛІЗ ПРОГРАМИ «БАГАТОПРОФІЛЬНА МЕДИЧНА ДОПОМОГА НАСЕЛЕННЮ МІСТА МЕЛІТОПОЛЬ»

У місті Мелітополь проживає понад 153 тисячі жителів. Чисельність чоловіків серед дорослого населення старшого за 60 років різко скорочується. Жінок цього віку в місті налічується 23,4 тис. осіб, чоловіків — 12,2 тис. осіб.

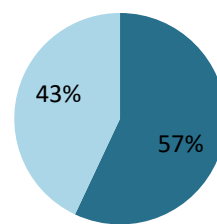
Серед мешканців міста молодших від працездатного віку налічується 13 тис. дівчат і 14 тис. хлопців. Хоча в цій віковій категорії мешканців також наявні певні диспропорції. Серед дітей віком до 6 років чисельність дівчат незначно переважає чисельність хлопців, а у віці від 6 до 18 років навпаки — хлопців більше ніж дівчат.

Всього на галузь «Охорона здоров'я» у 2018 році з міського бюджету спрямовано 230,5 млн грн, або 23% від усіх видатків (без урахування субвенцій із Державного бюджету України, крім освітньої та медичної). Видатки міського бюджету на стаціонарну допомогу населенню за галуззю «Охорона здоров'я» становлять 125 млн грн, або 57% від усіх видатків за цією галуззю.



- Видатки на галузь «Охорона здоров'я»
- Видатки на інші галузі

**Рис. 12. Питома вага фінансування галузі «Охорона здоров'я» у видатках бюджету м. Мелітополя у 2018 році, %**



- Видатки на стаціонарну допомогу населенню
- Видатки на інші програми галузі «Охорона здоров'я»

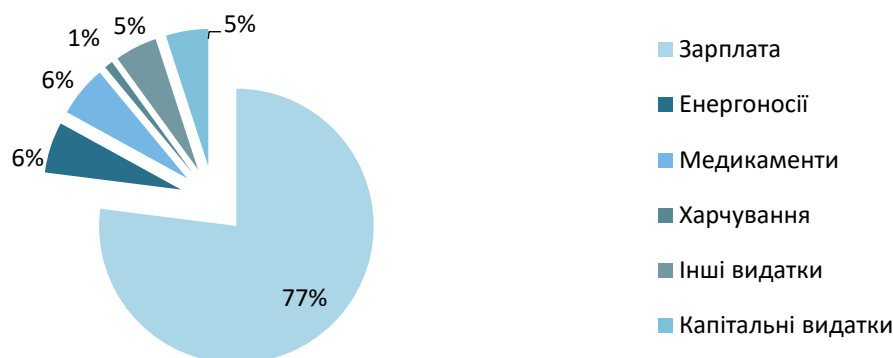
**Рис. 13. Питома вага фінансування видатків на стаціонарну допомогу населенню у видатках галузі «Охорона здоров'я» м. Мелітополя у 2018 році, %**

Видатки на заробітну плату працівників становлять 102 млн грн, або 77% від усіх видатків; інші захищені видатки (енергоносії, харчування, медикаменти) — 17,8 млн грн, або 13%, капітальні та інші видатки — 10% (рис. 14).

Аналіз складу персоналу за віком і статтю демонструє такі показники:

- серед середнього та молодшого медичного персоналу майже немає фахівців чоловічої статі;
- серед молодшого медичного персоналу понад 18% жінок, старших за 60 років;
- серед керівників закладів 64% чоловіків і 36% жінок.

Середня заробітна плата чоловіків, які працюють у галузі охорони здоров'я, на 15% вища за середню заробітну плату жінок. Це пов'язано з тим, що чоловіки переважно обіймають посади завідувачів відділень, а також серед чоловіків більше хірургів й анестезіологів, де вищі надбавки. Серед жінок, які працюють у галузі охорони здоров'я, більше молодих спеціалісток до 35 років, які не мають доплати за вислугу років.



**Рис. 14. Структура видатків на стаціонарну допомогу населенню м. Мелітополя у 2018 році, %**

*Рекомендації робочої групи щодо внесення змін до програми:*

- Внести зміни до статистичної звітності, у якій запровадити облік осіб за ознакою статі.
- Покращити на амбулаторному етапі профілактику та ранню діагностику хірургічних, травматологічних і серцево-судинних захворювань у чоловіків.
- Покращити взаємодію лікаря та пацієнта.
- Підвищити обізнаність пацієнтів щодо необхідності лікування хронічних захворювань.
- Проводити агітаційні кампанії за здоровий спосіб життя та правильне харчування.

Також робоча група запропонувала внести зміни до паспорта бюджетної програми:

*Показники затрат доповнити такими графами:*

- Чисельність персоналу, у тому числі: чоловіки, жінки;
  - із загальної чисельності особи з інвалідністю, у тому числі: чоловіки, жінки;
  - із загальної чисельності: керівники, у тому числі чоловіки, жінки;
  - лікарі, у тому числі чоловіки, жінки;
- Фонд оплати праці працівників, у тому числі: чоловіки, жінки;
- Фонд оплати праці керівних працівників, у тому числі: чоловіки, жінки;
- Фонд оплати праці лікарів, у тому числі: чоловіки, жінки.

*Показники продукту доповнити такими графами:*

- Кількість пролікованих хворих, у т. ч.: дорослі (від 18 років), з них: чоловіки, жінки; діти (від 0 до 18 років), з них: хлопці, дівчата;
- Кількість новонароджених, з них: хлопці, дівчата.

*Унести зміни до статистичної звітності й адміністративних даних, які формувати з урахуванням гендерно розрізнених показників. А саме:*

- до форми № 19 «Звіт про дітей з інвалідністю віком до 18 років»;
- до форми № 20 «Звіт юридичної особи... які провадять господарську діяльність з медичної практики»;
- до розділу 3 форми № 21 «Звіт про медичну допомогу вагітним, роділлям та породіллям» (дані про новонароджених).



## 6. УМОВИ ЕФЕКТИВНОГО ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНО ОРІЄНТОВАНОГО БЮДЖЕТУВАННЯ

---

### Умови, за яких впровадження ГОБ буде ефективним

- Упровадження гендерного підходу та ГОБ потребує політичної волі, без якої зробити це досить складно. Політична воля передбачає політичну відповідальність. Особи, які ухвалюють рішення, повинні будуть враховувати наслідки політики в житті громадян. Як результат, підхід до управління сучасним суспільством стане гуманнішим і людиноорієнтованим. ГОБ — це лише один з інструментів упровадження гендерної політики.

- У фокусі місцевої політики має бути людина, з її конкретними проблемами та потребами. Гендерний підхід забезпечує краще управління, тому що цей підхід дає змогу врахувати відмінності між жінками та чоловіками. Гендерний підхід не узагальнює, він диференціює становище різних груп жінок і чоловіків. У разі застосування гендерного підходу політика буде результативнішою, а витрачання бюджетних коштів — ефективнішим.

- Тісні взаємозв'язки між структурними підрозділами місцевих рад (відділами, управліннями, департаментами) сприяють упровадженню гендерного підходу, який забезпечує встановлення справжньої рівності в територіальній громаді, регіоні, країні.

- Наявність ініціатора з упровадження гендерного підходу. На початку процес з упровадження ГОБ у громадах відбувається повільно, але поява ініціатора процесу прискорює рух. Часто такими ініціаторами є проекти міжнародної технічної допомоги, міжнародні організації, місцеві лідери й лідерки, залучені експерти й експертки, які не лише володіють теорією, а й мають практичний досвід упровадження гендерної політики та ГОБ.

- Зовнішня консультативна допомога громадам, ОМС, яка допомагає розробити організаційні та операційні плани, що робить реалістичним упровадження гендерної політики та ГОБ.

Приклади громад, які успішно впроваджують ГОБ, надихають і демонструють реалістичність та конструктивність цього підходу. Варто розпочати впроваджувати гендерний підхід, щоб згодом своїм прикладом надихати інші громади, ОМС України та інших країн світу.

## ДОДАТКИ

---

### Додаток 1. Наказ Міністерства фінансів України від 02.01.2019 № 1



МІНІСТЕРСТВО ФІНАНСІВ УКРАЇНИ  
НАКАЗ  
02.01.2019 № 1

Про затвердження Методичних рекомендацій щодо впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі

Відповідно до частини другої розділу III Стратегії реформування системи управління державними фінансами на 2017–2019 роки, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 08 лютого 2017 року № 142-р, та з метою подальшого розвитку програмно-цільового методу у бюджетному процесі **НАКАЗУЮ:**

1. Затвердити Методичні рекомендації щодо впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі, що додаються.
2. Департаменту державного бюджету забезпечити доведення цього наказу до головних розпорядників коштів державного бюджету.
3. Департаменту забезпечення комунікацій та організаційно-аналітичної роботи забезпечити оприлюднення цього наказу на офіційному сайті Міністерства фінансів України.
4. Контроль за виконанням цього наказу залишаю за собою.

Міністр

О. Маркарова

---

## **МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ**

### **щодо впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі**

#### **I. Загальні положення**

1. Ці Методичні рекомендації розроблено відповідно до частини другої «Програмно-цільовий метод» розділу III Підвищення ефективності розподілу ресурсів на рівні формування державної політики Стратегії реформування системи управління державними фінансами на 2017–2020 роки, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 08.02.2017 № 142-р, та з метою подальшого розвитку програмно-цільового методу у бюджетному процесі шляхом впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу у бюджетний процес.

2. Ці Методичні рекомендації можуть бути використані головними розпорядниками бюджетних коштів (далі — головні розпорядники) та іншими учасниками бюджетного процесу для врахування гендерних аспектів у процесі планування, виконання та звітування про виконання бюджетних програм.

3. У цих Методичних рекомендаціях наведені нижче терміни вживаються у такому значенні:

Гендерні аспекти — специфічні соціальні, культурні, економічні, політичні та інші характеристики умов життя та потреб жінок і чоловіків.

Гендерно орієнтований підхід у бюджетному процесі — врахування гендерних аспектів на усіх стадіях бюджетного процесу та висвітлення у відповідних бюджетних документах цілеспрямованості на забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків (гендерної рівності).

Гендерно чутлива бюджетна програма — бюджетна програма, яка враховує гендерний аспект і містить кількісні та якісні характеристики щодо цілеспрямованості 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. Головний розпорядник має прагнути врахувати гендерний аспект при визначенні обсягу та якості усіх публічних послуг, що надаються в межах бюджетної програми.

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

Бюджетна програма відноситься до гендерно чутливої або гендерно нейтральної виключно за результатами гендерного аналізу.

Інші терміни вживаються у значенні, наведеному у Бюджетному кодексі України, Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», інших нормативно-правових актах.

4. Впровадження гендерно орієнтованого підходу в бюджетний процес доцільно здійснювати у такій послідовності:

- 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.

5. Для впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі головному розпоряднику рекомендується:

щорічно розробляти та затверджувати план заходів з впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетний процес (окремо або у складі плану діяльності головного розпорядника) з урахуванням етапів, визначених пунктом 4 цих Методичних рекомендацій, включаючи до такого плану відповідальних виконавців та строки виконання заходів;

забезпечувати координацію між своїми структурними підрозділами, розпорядниками бюджетних коштів нижчого рівня, відповідальними виконавцями бюджетних програм, одержувачами бюджетних коштів, підприємствами, установами, організаціями, що залучаються до проведення аналізу тощо.

З метою впровадження та застосування гендерно орієнтованого у бюджетному процесі можуть залучатися міжнародні та незалежні національні експерти, у тому числі такі, співпраця з якими здійснюється у рамках реалізації проектів міжнародної технічної допомоги, у встановленому законодавством порядку.

## **II. Огляд нормативно-правових актів та інших документів, які містять інформацію про гендерну рівність**

6. Огляд нормативно-правових актів та інших документів, які містять інформацію про гендерну рівність (далі — огляд), проводиться з метою створення цілісного уявлення про гендерну рівність у цілому в Україні та в сфері / галузі, що належить до повноважень головного розпорядника, зокрема щодо наявних проблем у становищі жінок, чоловіків та/або їх груп, задоволення їх інтересів, забезпечення прав та можливостей, а також про взяті Україною зобов'язання щодо забезпечення гендерної рівності, вимоги нормативно-правових актів, завдання стратегічних і програмних документів держави, цільові показники щодо гендерної рівності.

Оглядом можуть бути охоплені чинні нормативно-правові акти, міжнародні та національні документи, в тому числі міжнародні угоди, директиви міжнародних організацій, членом яких є Україна, доповіді та звіти міжнародних організацій, наукових установ, громадських організацій тощо.

Зокрема, джерелом інформації про гендерну рівність є такі документи:

- Конституція України;
- Закони України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про запобігання та протидію домашньому насильству», «Про протидію торгівлі людьми»;
- Державна соціальна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року, схвалена постановою Кабінету Міністрів України від 11.04.2018 № 273;

- Міжнародні договори України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, та резолюції міжнародних конференцій, міжнародних організацій, їх органів, які застосовуються під час проведення гендерно-правової експертизи відповідно до Порядку, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 28 листопада 2018 р. № 997;
- Восьма періодична доповідь України про виконання Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок;
- Національний огляд виконання Пекінської декларації та Платформи дій (1995 р.) та заключних документів двадцять третьої спеціальної сесії Генеральної Асамблеї ООН (2000 р.) у контексті двадцятої річниці четвертої Всесвітньої конференції зі становища жінок та ухвалення Пекінської декларації та Платформи дій у 2015 р.;
- Цілі сталого розвитку ООН;
- Національна доповідь «Цілі сталого розвитку: Україна»;
- Щорічні доповіді Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан дотримання прав і свобод людини і громадянина в Україні.

Додатковим джерелом інформації про гендерну рівність можуть стати світові глобальні оцінки та індекси, зокрема Глобальний індекс гендерного розриву (Global Gender Gap), який визначає стан гендерної рівності в країні в таких сферах, як освіта, охорона здоров'я, політика та економіка.

7. Результати огляду використовуються при проведенні гендерного аналізу бюджетних програм з точки зору дотримання узятих Україною зобов'язань, виконання вимог нормативно-правових актів, відповідності завданням стратегічних і програмних документів держави з гендерних питань.

З метою спрощення подальшого використання при проведенні гендерного аналізу бюджетних програм та прийняття управлінських рішень інформацію щодо гендерної рівності у сфері / галузі, отриману під час огляду, доцільно узагальнити 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.

Для узагальнення інформації за результатами огляду нормативно-правових актів та інших документів, які містять інформацію про гендерну рівність, рекомендується використовувати форму у додатку 1 до цих Методичних рекомендацій.

### **III. Проведення гендерного аналізу бюджетної програми**

8. Метою гендерного аналізу бюджетної програми 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.

9. Для гендерного аналізу бюджетної програми використовуються дані, у тому числі дезагреговані 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.

У разі якщо виявлено відсутність даних, необхідних для проведення гендерного аналізу бюджетної програми, рекомендується вжити заходів щодо вдосконалення процесу збору та обробки даних, ініціювати запровадження нових та/або перегляд існуючих форм статистичної та адміністративної звітності тощо.

Для вивчення становища жінок і чоловіків, виявлення їх потреб, інтересів, пріоритетів та проблем у різних соціальних умовах може організовуватися збір даних за допомогою анкетування, опитування фокус-груп, оціночних карток тощо. При організації збору інформації такими методами необхідно забезпечити паритетну участь в опитуваннях осіб обох статей.

Дані, які збираються для цілей гендерного аналізу для висвітлення становища жінок і чоловіків та/або їх груп у відповідній сфері / галузі, мають бути репрезентативними, співставними, згрупованими за статтю та іншими ознаками, доцільними для проведення гендерного аналізу бюджетної програми: вік, місце проживання, стан здоров'я, етнічне походження, соціально-економічний статус тощо.

10. 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, підходи до визначення обсягу та розподілу коштів в межах бюджетної програми.

11. Назва бюджетної програми, її мета, завдання, напрями використання коштів, результативні показники досліджуються на предмет врахування у них гендерних аспектів та висвітлення цілеспрямованості бюджетної програми на забезпечення гендерної рівності.

Цілеспрямованість бюджетної програми на забезпечення гендерної рівності може виражатися у формулюваннях назви, мети та/або завданнях бюджетної програми.

12. При аналізі бюджетної програми рекомендується здійснювати дослідження підходів до визначення обсягу та розподілу коштів за напрямами використання бюджетних коштів (обсягу коштів на надання певної послуги) під час планування та виконання бюджетної програми.

13. При аналізі результативних показників бюджетної програми досліджують їх якість та достатність з точки зору висвітлення рівня досягнення мети та виконання завдань в частині забезпечення гендерної рівності.

14. Дослідження публічних послуг, що надаються в межах бюджетної програми, може передбачати визначення та подальше вивчення і аналіз, зокрема:

- 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;
- потреб та інтересів цільових груп отримувачів послуг;

- обсягу та якості послуги з точки зору забезпечення потреб та задоволення інтересів цільових груп при наданні послуги;
- рівня розвитку інфраструктури, створеної для надання послуги;
- перешкод у доступі до послуги, в тому числі для жінок, чоловіків та/або їх груп;
- частки населення, яка відповідно до законодавства може одержувати послугу, проте не користується нею;
- цільових груп надавачів послуг за ознакою статі та, у разі доцільності, за іншими ознаками, зокрема за видами діяльності відповідно до службових обов'язків;
- рівня забезпечення потреб надавачів послуги.

15. Дослідження надавачів публічних послуг може включати в себе аналіз складу працівників установ / організацій, відповідальних за надання послуг, та працівників, які безпосередньо забезпечують надання послуги, у тому числі аналіз кількості жінок і чоловіків на різних посадах.

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

Для визначення потенційної вигоди можуть бути використані інформація, що міститься у державних програмах, державних інвестиційних проектах, що реалізуються в межах бюджетних програм, інформація щодо охоплення території України або її окремих регіонів заходами, що здійснюються під час реалізації програм, інформація та показники, на підставі яких головними розпорядниками визначено потребу у коштах, необхідних для реалізації програми тощо.

17. За результатами гендерного аналізу бюджетної програми можуть бути зроблені висновки щодо:

- наявності та якості даних, необхідних для проведення гендерного аналізу бюджетної програми;
- наявності та якості інформації та показників бюджетної програми, що висвітлюють гендерний аспект;
- 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;
- стану врахування у бюджетній програмі гендерних аспектів;
- виявлених гендерних розривів, гендерної дискримінації, негативних тенденцій 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 публічних послуг.

На основі висновків, зроблених за результатами гендерного аналізу бюджетної програми, рекомендується розробити пропозиції, які можуть, зокрема, передбачати:

- шляхи врахування гендерного аспекту у бюджетній програмі та відповідні характеристики для включення до неї;

- заходи з подальшого впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі;
- заходи із зменшення гендерних розривів, усунення гендерної дискримінації, забезпечення потреб, задоволення інтересів жінок і чоловіків та/або їх груп, що можуть бути вжиті головним розпорядником;
- вдосконалення процесу збору та обробки даних, запровадження нових та/або перегляд існуючих форм статистичної та адміністративної звітності.

За результатами гендерного аналізу бюджетної програми рекомендується узагальнити інформацію за формою у додатку 2 до цих Методичних рекомендацій.

#### **IV. Прийняття рішень за результатами гендерного аналізу бюджетної програми**

18. На основі висновків та пропозицій, розроблених за результатами гендерного аналізу бюджетної програми, головними розпорядниками та іншими учасниками бюджетного процесу приймаються рішення відповідно до компетенції.

19. Рішення за результатами гендерного аналізу бюджетної програми приймаються з урахуванням бюджетних призначень, встановлених законом про Державний бюджет України на відповідний рік (рішенням про місцевий бюджет), та/або фінансових обмежень на плановий та наступні за плановим два бюджетні періоди, визначених відповідно до законодавства.

#### **V. Моніторинг гендерно чутливих бюджетних програм**

20. Головним розпорядникам та іншим учасникам бюджетного процесу рекомендується здійснювати в межах своїх повноважень 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 бюджетної програми.

21. 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.

Директор Департаменту  
державного бюджету

В. П. Лозицький



**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 2**  
до Методичних  
рекомендацій

**РЕКОМЕНДОВАНА ФОРМА**  
**оформлення результатів гендерного аналізу бюджетної програми**

**Результати гендерного аналізу бюджетної програми**

(КПКВК, найменування бюджетної програми)

у \_\_ 20\_\_ 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 2. Зразок розпорядження міського голови про створення робочої групи з питань впровадження гендерно орієнтованого бюджетування в місті Миргороді



### ВИКОНАВЧИЙ КОМІТЕТ МИРГОРОДСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ ПОЛТАВСЬКОЇ ОБЛАСТІ

## РОЗПОРЯДЖЕННЯ

від 05 липня 2019 року

№ 89-в

Про створення робочої групи з питань впровадження гендерно-орієнтованого бюджетування у місті Миргород

Керуючись п. 20 ст. 42 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні», наказом Міністерства фінансів України «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо впровадження та застосування гендерно-орієнтованого підходу в бюджетному процесі», з метою дотримання вимог бюджетного законодавства при формуванні бюджетних програм у місті Миргород:

1. Створити робочу групу з питань впровадження гендерно-орієнтованого бюджетування у місті Миргород у складі згідно з додатком.

2. Контроль за виконанням даного розпорядження покласти на заступника міського голови Михайленка С. Ю.

**Міський голова**

**С. П. Соломаха**

Додаток  
до розпорядження міського голови  
від 05 липня 2019 року № 89-в

### Склад

#### Робочої групи з питань впровадження гендерно-орієнтованого бюджетування у місті Миргород

1.	Михайленко Сергій Юрійович	заступник міського голови, <i>голова робочої групи;</i>
2.	Скляр Сергій Миколайович	начальник фінансового управління міської ради, <i>заступник голови робочої групи;</i>

3.	Голуб Оксана Вікторівна	начальник відділу економічного прогнозування та туризму, <i>секретар робочої групи</i> ;
4.	Федрунов Олександр Миколайович	начальник юридичного відділу міської ради;
5.	Сергієнко Валентина Юріївна	провідний економіст бюджетного відділу фінансового управління міської ради;
6.	Гречко Олена Володимирівна	начальник відділ обліку, контролю та звітності міської ради;
7.	Гавриш Світлана Анатоліївна	начальник відділу споживчого ринку та підприємництва міської ради;
8.	Усик Тетяна Дмитрівна	начальник відділу муніципальних ініціатив, інвестицій та енергоменеджменту міської ради;
9.	Логвін Віталій Павлович	начальник відділу інформаційного забезпечення міської ради;
10.	Артикульна Любов Станіславівна	начальник організаційного відділу міської ради;
11.	Ільяшенко Людмила Михайлівна	начальник управління соціального захисту міської ради;
12.	Залеський Олександр Васильович	начальник відділу житлово-комунального господарства міської ради;
13.	Богаєнко Максим Михайлович	начальник відділу капітального будівництва міської ради;
14.	Колибельник Тетяна Миколаївна	начальник відділу освіти міської ради;
15.	Педченко Лариса Миколаївна	начальник відділу культури міської ради;
16.	Козлова Вікторія Олегівна	начальник відділу молоді і спорту міської ради;
17.	Бессонова Оксана Іванівна	начальник відділ державного архітектурно-будівельного контролю міської ради;
18.	Зелінська Тетяна Василівна	начальник земельного відділу міської ради;
19.	Усатова Євгенія Петрівна	начальник служби у справах дітей міської ради;
20.	Котляренко Володимир Олександрович	начальник відділу персоналу та з питань мобілізаційної роботи і цивільного захисту міської ради

Керуюча справами виконавчого комітету  
міської ради

**Нікітченко А. Б.**

## Додаток 3. Зразок Положення про робочу групу з упровадження гендерно орієнтованого бюджетування в місті

### ПОЛОЖЕННЯ

про робочу групу з упровадження гендерно орієнтованого бюджетування  
в місті \_\_\_\_\_

#### 1. Загальні положення

1.1. Робоча група з упровадження гендерно орієнтованого бюджетування (далі — робоча група) створюється розпорядженням міського голови (або рішенням виконавчого комітету міської ради).

1.2. Робоча група є консультативно-дорадчим органом, який здійснює координацію роботи щодо впровадження гендерно орієнтованого бюджетування.

1.3. Робоча група у своїй діяльності керується Конституцією України, Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», іншими законами України, постановами Верховної Ради України, указами та розпорядженнями Президента України, Кабінету Міністрів України, наказами Міністерства фінансів України, Бюджетним кодексом України, рішеннями міської ради та її виконавчого комітету, розпорядженнями міського голови, а також цим Положенням.

#### 2. Основні завдання робочої групи

2.1. Оперативна координація в місті \_\_\_\_\_ заходів з упровадження гендерно орієнтованого бюджетування.

2.2. Сприяння впровадженню в місті \_\_\_\_\_ державної політики з питань гендерної рівності та гендерно орієнтованого бюджетування.

2.3. Сприяння впровадженню гендерного компоненту під час розроблення місцевих програм.

2.4. Організація проведення щорічного гендерного бюджетного аналізу місцевих програм, проведення моніторингу цих програм.

2.5. Участь у проведенні гендерного бюджетного аналізу, унесення гендерних показників до розробки місцевих програм.

2.6. Підтримка ініціатив щодо проведення обміну досвідом стосовно результатів гендерного бюджетного аналізу за наслідками роботи фахівців департаментів, управлінь, відділів міської ради, установ і закладів. Сприяння в упровадженні змін до програм і політик, залучення громадськості до обговорення цих питань.

2.7. Інформування працівників міської ради та громадськості про роботу робочої групи через висвітлення інформації на сайті міської ради та підготовку інформаційних матеріалів для ЗМІ.

#### 3. Робоча група має право:

3.1. Одержувати в установленому законодавством порядку інформацію від зацікавлених сторін, необхідну для виконання покладених на неї завдань.

3.2. Заслуховувати на своїх засіданнях звіти керівників департаментів, управлінь, відділів міської ради, які впроваджують у своїй роботі гендерний бюджетний аналіз.

3.3. Утворювати в разі потреби консультативні, експертні та робочі підгрупи для виконання завдань у сфері гендерно орієнтованого бюджетування.

3.4. Скликати наради, конференції, семінари за участю зацікавлених сторін.

3.5. Запрошувати за потреби до участі в засіданнях робочої групи інших осіб, які не є її членами.

3.6. Вносити в установленому порядку пропозиції щодо використання коштів, передбачених у державному та місцевому бюджетах для реалізації заходів у сфері гендерної політики.

#### **4. Основні обов'язки робочої групи**

4.1. Аналізувати й узагальнювати стан роботи органів місцевого самоврядування, закладів і установ, на які покладено обов'язки з реалізації гендерно орієнтованого бюджетування як одного з основних компонентів гендерної політики.

4.2. Здійснювати гендерний бюджетний аналіз місцевих програм.

4.3. Забезпечувати підготовку, проведення конференцій, нарад, семінарів із питань, що належать до сфер і напрямів діяльності робочої групи.

4.4. Ухвалювати в межах своєї компетенції рішення, необхідні для координації діяльності структурних підрозділів міської ради у сфері гендерно орієнтованого бюджетування.

#### **5. Організація діяльності робочої групи**

5.1. Робочу групу очолює заступник міського голови (за розподілом обов'язків) або секретар міської ради. Голова робочої групи організовує її роботу, ухвалює рішення щодо проведення засідань, здійснює головування на засіданнях і несе відповідальність за її роботу.

5.2. Голова робочої групи може мати заступника. На час відсутності голови робочої групи його обов'язки виконує заступник.

5.3. Секретар робочої групи забезпечує ведення та оформлення протоколів засідань робочої групи, оперативне інформування членів робочої групи щодо організаційних питань її діяльності, забезпечує підготовку матеріалів для розгляду на засіданнях робочої групи та їх зберігання відповідно до вимог законодавства.

5.4. Персональний склад робочої групи ухвалюється розпорядженням міського голови (або рішенням виконавчого комітету міської ради).

5.5. Засідання відбуваються відповідно до плану роботи, який розглядають на засіданні робочої групи та ухвалює голова робочої групи. Позачергові засідання проводять у разі потреби. Ініціювати позачергові засідання може член робочої групи через подання голові робочої групи відповідного звернення з обґрунтуванням цієї потреби.

5.6. Робоча група провадить свою діяльність відповідно до регламенту. Регламент роботи затверджують на її засіданні.

5.7. Засідання робочої групи проводить її голова або за дорученням голови його заступник.

5.8. Рішення робочої групи ухвалюють відкритим голосуванням простою більшістю голосів, присутніх на засіданні її членів. У разі рівного розподілу голосів вирішальним є голос головування на засіданні.

5.9. Рішення робочої групи оформлюють протоколом згідно з регламентом роботи робочої групи, який підписують голова робочої групи (у разі його відсутності — заступник

голови) та її секретар. Рішення робочої групи мають рекомендаційний характер і можуть бути реалізовані через надання відповідних доручень міським головою.

5.10. Зміни до переліку питань, попередньо визначених порядком денним засідання, вносять за пропозицією будь-якого члена робочої групи й ухвалюють за допомогою відкритого голосування на початку засідання.

5.11. Робоча група здійснює контроль за виконанням своїх рішень і розглядає на кожному засіданні стан їх виконання.

**Додаток 4. Зразок розпорядження міського голови про внесення до паспортів бюджетних програм, адміністративної, бухгалтерської та внутрішньої звітності гендерно сегрегованих показників**

**РОЗПОРЯДЖЕННЯ**

Від \_\_\_\_\_.

№ \_\_\_\_\_

Про внесення до паспортів бюджетних програм, адміністративної, бухгалтерської та внутрішньої звітності гендерно сегрегованих показників

Керуючись п. 20 ч. 4 ст. 42 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні», Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», наказом Міністерства фінансів України «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі», з метою дотримання вимог бюджетного законодавства під час формування бюджетних програм у місті \_\_\_\_\_:

1. Розпорядникам коштів:
  - 1.1. Внести до паспортів бюджетних програм гендерно сегреговані дані.
  - 1.2. Внести гендерно сегреговані дані до форм внутрішньої, адміністративної та бухгалтерської звітності підрозділів міської ради та комунальних закладів і установ.
  - 1.3. Вносити до пояснювальних записок до проектів рішень міської ради інформацію про проведення гендерного бюджетного аналізу та його результати, а також рекомендації щодо бюджетних програм.
  - 1.4. Вносити до всіх розділів програми соціально-економічного розвитку гендерні індикатори та гендерно сегреговані дані.
  - 1.5. Використовувати гендерно сегреговані дані під час розроблення програм і стратегій розвитку міста та вносити до них гендерні індикатори.
2. Контроль за виконанням цього розпорядження покласти на заступника міського голови \_\_\_\_\_.

**Міський голова**

\_\_\_\_\_



## Додаток 5. Рекомендований план роботи робочої групи з упровадження гендерно орієнтованого бюджетування

Зміст діяльності	Рекомендований алгоритм діяльності
<b>1. Організаційні заходи</b> <i>(формування робочої групи, положення про її діяльність, графіка роботи; визначення переліку програм, до яких застосовуватиметься ГОБ)</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>Сформувати й ухвалити склад робочої групи (робочих підгруп) з упровадження ГОБ;</li><li>провести засідання робочої групи;</li><li>визначити сферу діяльності та обрати програму / програми для проведення гендерного бюджетного аналізу;</li><li>здійснити розподіл обов'язків серед членів робочої групи щодо впровадження ГОБ, зокрема проведення гендерного бюджетного аналізу визначеної(их) програми чи програм;</li><li>сформулювати завдання, визначити строки виконання робіт і виконавців</li></ul>
<b>2. Огляд нормативно-правових актів і проведення навчання</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Переконатися, що члени робочої групи мають достатні компетенції для проведення ГОБ;</li><li>здійснити огляд нормативно-правових актів щодо питань гендерної рівності загалом і в конкретній сфері / галузі;</li><li>поширити серед усіх розпорядників бюджетних коштів інформацію про норми застосування гендерного підходу в бюджетному процесі;</li><li>провести навчання з ГОБ для працівників ОМС, членів робочої групи (робочих підгруп)</li></ul>
<b>3. Збір інформації</b> <i>(збір даних про програми, сфери їх упровадження, бенефіціарів, перелік послуг, надання й фінансування яких передбачено)</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>Провести засідання робочої групи;</li><li>розглянути результати роботи членів робочої групи, які здійснювали збір й аналізування інформації щодо програм і сфер їх застосування: законодавство; статистична інформація з різних джерел; міжнародні та національні приклади в цих сферах;</li><li>визначити гендерні розриви;</li><li>провести консультації із зацікавленими сторонами, бенефіціарами програм;</li><li>обговорити проблеми, які виникли під час цієї діяльності;</li><li>визначити питання, які необхідно врахувати під час проведення наступного етапу роботи</li></ul>
<b>4. Проведення гендерного бюджетного аналізу, видатків програм</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Провести засідання робочої групи;</li><li>розглянути результати роботи членів робочої групи, які здійснювали аналіз видатків програм, виявлені гендерні розриви;</li></ul>

- 
- визначити питання, які необхідно врахувати під час проведення наступного етапу роботи
- 

**5. Формування рекомендацій і підготовка звітів за результатами гендерного бюджетного аналізу програм, лобювання ухвалення змін до програм та їх паспортів**

- Провести засідання робочої групи;
  - провести обговорення рекомендацій щодо внесення змін до програм і їх паспортів;
  - підготувати звіти за результатами гендерного бюджетного аналізу програм, що містять результати, висновки й рекомендації;
  - визначити рівень, на якому необхідно ухвалювати рішення щодо внесення змін до програм (міська рада, виконавчий комітет);
  - звіти передати до органу влади, який ухвалюватиме відповідні рішення та відповідальний за внесення змін до програм;
  - визначити алгоритм дій і відповідальних осіб щодо ухвалення змін до програм
- 

**6. Моніторинг і оцінка**

- Провести засідання робочої групи;
  - визначити індикатори моніторингу програм;
  - визначити відповідальних осіб, підготувати моніторингові звіти, заслухати їх на засіданні робочої групи;
  - підготувати рекомендації за результатами моніторингового звіту;
  - передати рекомендації за результатами моніторингового звіту до органу влади, відповідального за внесення змін до програм, їх реалізацію та очікувані результати
- 

**7. Планування діяльності на наступний період**

- Визначити перелік програм, щодо яких впроваджуватиметься ГОБ у наступному періоді, призначити відповідальних;
- ухвалити графік роботи робочої групи на наступний період

## Додаток 6. Зразок паспорта бюджетної програми

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ Міністерства фінансів України  
26 серпня 2014 року № 836

Наказ / розпорядчий документ

Відділ культури Мелітопольської міської  
ради Запорізької області

(найменування головного розпорядника коштів місцевого  
бюджету)

наказ

Фінансове управління Мелітопольської  
міської ради Запорізької області

(найменування місцевого фінансового органу)

№ \_\_\_\_\_

### Паспорт

#### бюджетної програми місцевого бюджету на 2019 рік

- |    |                |             |  |
|----|----------------|-------------|--|
| 1. | <b>1000000</b> |             | <b>Відділ культури Мелітопольської міської ради<br/>Запорізької області</b>  |
|    | (КТПКВК МБ)    |             | (найменування головного розпорядника)  |
| 2. | <b>1010000</b> |             | <b>Відділ культури Мелітопольської міської ради<br/>Запорізької області</b>  |
|    | (КТПКВК МБ)    |             | (найменування відповідального виконавця)   |
| 3. | <b>1011100</b> | <b>0960</b> | <b>Надання спеціальної освіти школами<br/>естетичного виховання (музичними, художніми,<br/>хореографічними, театральними, хоровими,<br/>мистецькими)</b> |
|    | (КТПКВК МБ)    | (КФКВК)     | (найменування бюджетної програми)  |
4. **Обсяг бюджетних призначень / бюджетних асигнувань** — 17639100,00 грн, у т. ч. загального фонду — 16014600,00 грн, та спеціального фонду — 1624500,00 грн (у т. ч. бюджет розвитку — 104500,00 грн).
5. **Підстави для виконання бюджетної програми:**
- Конституція України;
  - Закон України «Про Державний бюджет України на 2019 рік»;
  - Закон України «Про культуру»;
  - Закон України «Про місцеве самоврядування в Україні»;
  - Бюджетний кодекс України;
  - наказ Міністерства фінансів України від 26.08.2014 № 836 «Про деякі питання запровадження програмно-цільового методу складання та виконання місцевих бюджетів»;
  - наказ Міністерства фінансів України від 20.09.2017 № 793 «Про затвердження складових програмної класифікації видатків та кредитування місцевих бюджетів»;
  - наказ Міністерства фінансів України від 01.10.2010 № 1150/41 «Про затвердження типового переліку бюджетних програм та результативних показників їх виконання для місцевих бюджетів у галузі «Культура»;
  - рішення постійної депутатської комісії з питань соціально-економічного розвитку міста від 25.07.2018 №15;
  - рішення 45 сесії Мелітопольської міської ради Запорізької області VII скликання від 07.12.2018 № 4/4 «Про міський бюджет на 2019 р.»
6. **Мета бюджетної програми:**  
Духовне та естетичне виховання дітей та молоді
7. **Завдання бюджетної програми:**

№ з/п	Завдання
1	Забезпечення надання початкової музичної, хореографічної освіти з образотворчого мистецтва та художнього промислу

### 8. Напрями використання бюджетних коштів: (грн)

№ з/п	Напрями використання бюджетних коштів	Загальний фонд	Спеціальний фонд	у т. ч. бюджет розвитку	Усього
1	2	3	4	5	6
1	Заробітна плата	12110400,00	860500,00	0,00	12970900,00
2	Нарахування на оплату праці	2664300,00	189500,00	0,00	2853800,00
3	Предмети, матеріали, обладнання та інвентар	60000,00	287300,00	0,00	347300,00
4	Оплата послуг (крім комунальних)	84000,00	146200,00	0,00	230200,00
5	Видатки на відрядження	6700,00	16500,00	0,00	23200,00
6	Оплата теплопостачання	961800,00	0,00	0,00	961800,00
7	Оплата водопостачання та водовідведення	41400,00	0,00	0,00	41400,00
8	Оплата електроенергії	78700,00	0,00	0,00	78700,00
9	Окремі заходи по реалізації державних (регіональних) програм, не віднесені до заходів розвитку	7300,00	0,00	0,00	7300,00
10	Інші поточні видатки	0,00	6000,00	0,00	6 000,00
11	Придбання обладнання і предметів довгострокового користування	0,00	68500,00	54500,00	68500,00
12	Капітальний ремонт інших об'єктів	0,00	50000,00	50000,00	50000,00
<b>Усього</b>		<b>16014600,00</b>	<b>1624500,00</b>	<b>104500,00</b>	<b>17639100,00</b>

### 9. Перелік місцевих / регіональних програм, що виконуються у складі бюджетної програми:

Найменування місцевої / регіональної програми	Загальний фонд	Спеціальний фонд	Усього
1	2	3	4
<b>Усього</b>			

### 10. Результативні показники бюджетної програми:

№ з/п	Показник	Одиниця виміру	Джерело інформації	Загальний фонд	Спеціальний фонд	Усього
1	2	3	4	5	6	7
<b>1</b>	<b>Затрат</b>					
	кількість установ - усього	од.	Положення про відділ культури	3	0	3
	музичних шкіл	од.	Положення про відділ культури	2	0	2
	художніх шкіл	од.	Положення про відділ культури	1	0	1
	середнє число окладів (ставок) — усього	од.	штатний розпис	149	0	149
	середнє число окладів (ставок) керівних працівників	од.	штатний розпис	8	0	8
	середнє число окладів (ставок) педагогічного персоналу	од.	штатний розпис	125	0	125
	середнє число окладів (ставок) робітників	од.	штатний розпис	4	0	4
	середнє число окладів (ставок) обслуговуючого та технічного персоналу	од.	штатний розпис	12	0	12
	кількість відділень (фортепіано, народні інструменти тощо)	од.	звітність установи	11	0	11
	видатки на отримання освіти у школах естетичного виховання — всього	грн	кошторис на 2019 р.	17639100,00	0,00	17639100,00
	видатки на отримання освіти у школах естетичного виховання за рахунок загального фонду	грн	кошторис на 2019 р.	16014600,00	0,00	16014600,00
	витрати на навчання одного учня, який отримує освіту в	грн	розрахунково	15369,10	-	15369,10

	школах естетичного виховання (загальний фонд)					
	видатки на отримання освіти у школах естетичного виховання за рахунок спеціального фонду	грн	кошторис на 2019 р.	1520000,00	0,00	1520000,00
	у тому числі плата за навчання у школах естетичного виховання	грн	кошторис на 2019 р.	0,00	1500000,00	1500000,00
	витрати за рахунок плати за навчання у школах естетичного виховання на одного учня (спеціальний фонд)	грн	розрахунково	0,00	1458,73	1458,73
<b>2</b>	<b>Продукту</b>					
	середня кількість учнів, які отримують освіту у школах естетичного виховання, — всього	осіб	звітність установи	0	1042	1042
	в тому числі					
	дівчата	осіб	звітність установи	-	761	761
	хлопці	осіб	звітність установи	-	281	281
	середня кількість учнів, звільнених від плати за навчання	осіб	звітність установи	-	220	220
	в тому числі					
	дівчата	осіб	звітність установи	-	122	122
	хлопці	осіб	звітність установи	-	98	98
<b>3</b>	<b>Ефективності</b>					
	кількість учнів на одну педагогічну ставку	осіб	розрахунково	0	9	9
	прогнозована кількість випускників у 2019 році	осіб	розрахунково	-	122	122
	з них:					
	дівчата	осіб	розрахунково	-	94	94
	хлопці	осіб	розрахунково	-	28	28
	прогнозована кількість випускників у 2019 році від загальної кількості учнів	%	розрахунково	-	35,4	35,4
	з них:					
	дівчата	%	розрахунково	-	27,0	27,0
	хлопці	%	розрахунково	-	8,4	8,4
<b>4</b>	<b>Якості</b>					
	кількість днів відвідування учнями шкіл естетичного виховання	днів	розрахунково	0	6	6
	динаміка збільшення кількості учнів, які отримують освіту у школах естетичного виховання, у плановому періоді відповідно до попереднього періоду	%	розрахунково	0,0	0,9	0,9
	відсоток обсягу плати за навчання у школах естетичного виховання в загальному обсязі видатків на отримання освіти у зазначених школах	%	розрахунково	0,0	8,5	8,5

Начальник відділу культури Мелітопольської міської ради Запорізької області

(підпис)

М. О. Семікін

(ініціали та прізвище)

ПОГОДЖЕНО:

Начальник фінансового управління

(підпис)

Я. В. Чабан

(ініціали та прізвище)

## Додаток 7. Звіт за результатами проведення гендерного бюджетного аналізу програми Мелітопольської міської територіальної громади «Забезпечення соціальними послугами за місцем проживання громадян, які не здатні до самообслуговування у зв'язку з похилим віком, хворобою, інвалідністю»

### Зміст

1. Період дії бюджетної програми, охоплений гендерним бюджетним аналізом
2. Перелік послуг, надаваних у межах бюджетної програми; цільові групи надавачів і отримувачів послуг
3. Висновки за результатами гендерного аналізу бюджетної програми
4. Пропозиції за результатами гендерного аналізу бюджетної програми

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

Для проведення гендерного бюджетного аналізу було опрацьовано програму «Забезпечення соціальними послугами за місцем проживання громадян, які не здатні до самообслуговування у зв'язку з похилим віком, хворобою, інвалідністю» (КПКВК 3104).

Період дії бюджетної програми: 2018–2019 роки.

Послуги надає одна установа — Територіальний центр соціального обслуговування (надання соціальних послуг) міста Мелітополь.

Показники	2018	2019
Загальна сума фінансування бюджетної програми, грн	6 310 830	6 736 649
Загальний фонд, грн	5 869 721	6 074 238
Загальний фонд, %	93	90
Спеціальний фонд, грн	441 109	662 410
Спеціальний фонд, %	7	10
Кількість осіб, охоплених соціальним обслуговуванням (наданням соціальних послуг), осіб	1640	1454
Середні витрати на 1 особу всього, грн	3848	4633
• із загального фонду, грн	3578	4177
• із спеціального фонду, грн	268	455

Збільшення фінансування у 2019 році проти 2018 року становить 6,7%.

#### Підстави для виконання бюджетної програми:

- Конституція України;
- Бюджетний кодекс України;
- Закон України «Про соціальні послуги»;

- Положення територіального центру соціального обслуговування Мелітопольської міської ради Запорізької області;
- рішення 35 сесії Мелітопольської міської ради Запорізької області VII скликання від 29.11.2017 № 4/2 «Про міський бюджет на 2018 рік»;
- рішення 45 сесії Мелітопольської міської ради Запорізької області VII скликання від 07.12.2018 № 4/41 «Про міський бюджет на 2019 рік».

## 2. Перелік послуг, надаваних у межах бюджетної програми; цільові групи надавачів і отримувачів послуг

Послугами, надання яких передбачено програмою, можуть користуватися громадяни похилого віку, особи з інвалідністю, хворі (із числа осіб працездатного віку на період до встановлення їм групи інвалідності, але не більш як чотири місяці), які не здатні до самообслуговування та потребують постійної сторонньої допомоги, визнані такими в порядку, затвердженому Міністерством охорони здоров'я України.

### Перелік цільових груп отримувачів послуг

Найменування соціальної послуги	Всього осіб	У тому числі:				Всього осіб	У тому числі:				
		жінок		чоловіків			жінок		чоловіків		
		осіб	%	осіб	%		осіб	%	осіб	%	
2018 рік						2019 рік					
Догляд вдома	520	496	95	24	5	480	456	95	24	5	
Соціальна адаптація	300	285	95	15	5	374	356	95	18	5	
Натуральна допомога	1159	865	75	294	25	1130	831	73	299	27	
Соціальна профілактика	270	257	95	13	5	384	365	95	19	5	
Консультавання та інформування	1087	979	90	108	10	1249	1125	90	124	10	
Представництво інтересів	700	665	95	35	5	941	894	95	47	5	
Надання притулку	-	-	-	-	-	100	5	5	95	95	

Кількість осіб, забезпечених соціальним обслуговуванням (наданням послуг):

- у 2019 році — 1454 осіб, з них жінок — 1308 (90%), чоловіків — 145 (10%);
- у 2018 році — 1640 осіб, з них жінок — 1476 (90%), чоловіків — 164 (10%).

У всіх відділеннях Територіального центру соціального обслуговування Мелітопольської міської ради відсоток жінок, які отримують соціальні послуги, значно переважає відсоток чоловіків.

Загальна кількість працівників Територіального центру згідно зі штатним розписом — 72,5 штатних одиниць, з них 88% жінок і 12% чоловіків, фактично зайняті — 65 шт. од.

## Перелік цільових груп надавачів послуг

Категорії працівників	Персонал				Середня заробітна плата, грн	
	Жінки		Чоловіки		Жінки	Чоловіки
	Кількість	%	Кількість	%		
Керівники (директор, заступники)	2	100	-	-	13 410	-
Керівники відділень та їх заступники	6	100	-	-	5171	-
Інші фахівці (керівники гуртків, психологи, бухгалтери та ін.)	16	89	2	11	5340	4422
Соціальні робітники	35	100	-	-	4256	-
Технічний персонал (слюсарі, двірники та прибиральниці та ін.)	13	57	10	43	3223	3126

**Мета програми:** Надання соціальних послуг, зокрема стаціонарного догляду, догляду вдома, денного догляду, громадянам похилого віку, особам з інвалідністю, дітям з інвалідністю в установах соціального обслуговування системи органів праці та соціального захисту населення.

**Завдання програми:** забезпечення соціальними послугами за місцем проживання громадян, які не здатні до самообслуговування у зв'язку з похилим віком, хворобою, інвалідністю, а також громадян, які перебувають у складних життєвих обставинах.

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

#### Оцінка стану врахування в бюджетній програмі гендерних аспектів

У назві бюджетної програми гендерні аспекти не враховано, тому що назву затверджено наказом Міністерства фінансів України від 20.09.2017 № 793 «Про затвердження складових програмної класифікації видатків та кредитування місцевих бюджетів» (зі змінами) і вона не підлягає змінам.

У меті бюджетної програми гендерні аспекти не враховано, тому що мету затверджено наказом Міністерства соціальної політики України від 14.05.2018 № 688 «Про затвердження Типового переліку бюджетних програм і результативних показників їх виконання для місцевих бюджетів у галузі «Соціальний захист та соціальне забезпечення» (зі змінами) і вона не підлягає змінам.

У завданнях бюджетної програми гендерні аспекти враховано частково.

#### Оцінка стану врахування в паспорті бюджетної програми гендерних аспектів

- Паспорт бюджетної програми на 2018–2019 роки не містить гендерно розрізнених даних за кількісними показниками.

- Паспорт бюджетної програми на 2018–2019 роки не містить гендерно розрізнених даних за якісними показниками.

До паспорта програми на 2020 рік унесено кількісні та якісні показники з розбивкою за статтю.

У паспорті бюджетної програми на 2021 році планується врахувати гендерні показники в завданні та напрямках використання коштів.



## Виявлені гендерні розриви, гендерна дискримінація, тенденції в забезпеченні потреб і задоволенні інтересів жінок, чоловіків і їх груп

У всіх відділеннях Територіального центру соціального обслуговування Мелітопольської міської ради відсоток жінок, які отримують соціальні послуги, значно переважає відсоток чоловіків (95% та 5% у 2018 та 2019 роках).

Як засвідчив гендерний бюджетний аналіз, найменша кількість чоловіків отримує такі соціальні послуги: догляд вдома, соціальна адаптація та соціальна профілактика — 5%. Водночас соціальну послугу надання притулку отримують тільки 5% жінок. Кількість чоловіків, які отримують цю соціальну послугу, переважає кількість жінок на 90%.

Загальна кількість осіб, забезпечених соціальним обслуговуванням (наданням послуг) у 2018 році — 1640 осіб, у 2019 році — 1454 осіб.

### Показники діяльності Територіального центру

Показники	Жінки	Чоловіки
Середній вік узяття на облік у Територіальному центрі, років	70–80	80–90
Середня тривалість перебування на обслуговуванні в Територіальному центрі, років	10	5
Кількість осіб, забезпечених соціальним обслуговуванням, осіб:		
у 2018 році	1221	419
у 2019 році	1088	366
Структура осіб, забезпечених соціальним обслуговуванням, %:		
у 2018 році	74	26
у 2019 році	75	25

Кількість осіб пенсійного віку в м. Мелітополі:

у 2018 році — 35 279, з них жінок — 23 909 (68%), чоловіків — 11 370 (32%);

у 2019 році — 36 254, з них жінок — 24 538 (68%), чоловіків — 11 716 (32%).

Кількість осіб, охоплених соціальним обслуговуванням (наданням соціальних послуг), від загальної кількості пенсіонерів:

у 2018 році — 4,6%, з них жінки — 5,1%, чоловіки — 3,7%;

у 2019 році — 4,0%, з них жінки — 4,4%. чоловіки — 3,1%.

### Диспропорції за напрямками надання соціальних послуг

Найменування соціальної послуги	Всього осіб	У тому числі:		Всього осіб	У тому числі:		
		жінок, %	чоловіків, %		жінок, %	чоловіків, %	
		2018 рік		2019 рік			
Догляд вдома	520	95	5	480	95	5	
Соціальна адаптація	300	95	5	374	95	5	
Натуральна допомога	1159	75	25	1130	73	27	
Соціальна профілактика	270	95	5	384	95	5	
Консультування та інформування	1087	90	10	1249	90	10	

Представництво інтересів	700	95	5	941	95	5
Надання притулку	-	-	-	30	5	95

Чоловіки звертаються по допомогу набагато пізніше, бо через життєві переконання звикли вирішувати свої проблеми самостійно або знаходять собі жінку, яка допомагає у веденні домогосподарства. Зазвичай самі чоловіки майже не звертаються до соціальних служб особисто, а замість них клопочуться інші небайдужі люди, як-от: сусіди, друзі, знайомі. Чоловіки стають на облік у більш похилому віці, і тому їх набагато менше. На обслуговуванні вони також перебувають вдвічі менший строк, ніж жінки, — у середньому 5 років.

Чоловіки переважно користуються послугами стосовно допомоги у приготуванні їжі, щодо придбання продуктів, рідше прибирання. Жінки користуються майже всім переліком послуг: прибирання, приготування їжі, оплата комунальних послуг, винести сміття, супровід до поліклініки. Це обумовлено гендерними особливостями у виконанні домашньої роботи в сім'ї. Жінки мають високі вимоги щодо того, як має виглядати чистий дім, і коли вони не справляються самостійно — звертаються по допомогу, а чоловіки не так прискіпливо ставляться до порядку в домі. Жінки приділяють багато уваги саморозвитку та колективним заходам, тому що вони звикли це робити все життя. У літньому віці дуже складно навчити людину поводитися за іншим життєвим сценарієм. Потрібно щороку проводити відповідні дослідження.

### **Висновки на підставі гендерного бюджетного аналізу**

1. У відділенні соціальної допомоги вдома чоловіки переважно користуються допомогою щодо приготування їжі та закупівлі продуктів, рідше звертаються по допомогу в оплаті комунальних послуг, оформленні субсидій і допомог. Жінки отримують майже весь перелік послуг: прибирання, приготування їжі, оплата комунальних послуг, оформлення субсидій і допомог, закупівля продуктів. Пояснити це можна тим, що чоловіки за життя здебільшого брали на себе обов'язки з оплати комунальних послуг і вважають за недоцільне, щоб за них це робив хтось інший. Крім того, чоловіки мають більший розмір пенсій, а тому не звертаються за оформленням допомоги. Кількість звернень про надання послуг становить: у 2018 році — 181 особа (жінок 65%, чоловіків 35%), взято на обслуговування 105 осіб (жінок 68%, чоловіків 32%), у 2019 році — 115 осіб (61% жінок, 39% чоловіків), взято на обслуговування 64 особи (62% жінок, 38% чоловіків).

2. У відділенні з надання адресної натуральної допомоги чоловіки переважно користуються послугами перукаря, безкоштовним благодійним гарячим харчуванням двічі на тиждень, отримують благодійний хліб раз на тиждень, рідше звертаються за послугами робітника з комплексного обслуговування будинків (найчастіше — порубати дрова). Пояснити це можна тим, що чоловіки здебільшого самі можуть виконати деякі роботи з ремонту будинків і їм не потрібна для цього допомога. Жінки користуються всіма послугами, що надає відділення: послуги робітника з комплексного обслуговування будинків, адресна натуральна допомога, послуги перукаря, безкоштовне благодійне гаряче харчування. Кількість звернень про надання зазначених послуг у 2018 році — 80 осіб (75% жінок, 25% чоловіків), взято на обслуговування 55 осіб (75% жінок, 25% чоловіків); у 2019 році — 36 осіб (74% жінок, 26% чоловіків), взято на обслуговування 30 осіб (70% жінок, 30% чоловіків).

3. У денному відділенні жінки поважного віку активніше відвідують гуртки й культурні заходи (95%), тому що мають кращі показники життєдіяльності порівняно з чоловіками (що пов'язано з відсутністю шкідливих звичок, доглядом за своїм здоров'ям),

виявляють бажання здобувати додаткові знання та навички. У чоловіків, яким уже понад 60 років, з'являється багато часу для того, щоб активно проводити своє дозвілля, але, зважаючи на звички та здебільшого важчі, ніж у жінок, умови професійної діяльності, надають перевагу пасивному відпочинку. Жінки здебільшого відвідують творчі майстерні, гурток «Здоров'я», психологічні тренінги, навчаються комп'ютерної грамотності, іноземної мови. Чоловіки здебільшого відвідують заняття з вокалу, навчаються комп'ютерної грамотності. Кількість звернень про надання зазначених послуг у 2018 році — 25 осіб (88% жінок, 12% чоловіків), взято на обслуговування 25 осіб (88% жінок, 12% чоловіків); у 2019 році — 24 особи (87% жінок, 13% чоловіків), взято на обслуговування 24 особи (87% жінок, 13% чоловіків).

4. Послуга з надання притулку. У 2019 році звернулися 33 особи (5% жінок, 95% чоловіків), прийнято 26 осіб (5% жінок, 95% чоловіків). Цією послугою користуються переважно чоловіки, тому що частіше, ніж жінки, не мають сімей, мають шкідливі звички та не бажання їх позбутися, а тому опиняються у стані бездомності й потребують місця для ночівлі.

5. Найменша кількість чоловіків отримує такі соціальні послуги: догляд вдома, соціальна адаптація та соціальна профілактика — 5%. Це пов'язано з більшою соціальною активністю та соціальною відповідальністю жінок.

6. Загальна кількість працівників Територіального центру згідно зі штатним розписом — 72,5 штатних одиниць, з них 88% жінок і 12% чоловіків, фактично зайняті — 65 шт. од. Ця тенденція характерна для галузі соціального захисту та соціального забезпечення, де серед працівників переважна більшість жінок. Пояснити це можна низьким рівнем оплати праці в галузі, а також стереотипом, що доглядати за людьми похилого віку та виконувати хатню роботу мають жінки.

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

На виконання Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та наказу Міністерства фінансів України від 02.01.2019 № 1 у паспорті бюджетної програми на 2021 рік врахувати гендерні аспекти в завданнях і напрямках використання коштів.

На підставі проведеного аналізу задля зацікавлення чоловіків до отримання соціальних послуг у Територіальному центрі соціального обслуговування Мелітопольської міської ради в **короткостроковій перспективі** необхідно провести анкетування чоловіків (потенційних отримувачів соціальних послуг) щодо виявлення причин мінімізації звернень і можливих мотивів зацікавленості у відвідуванні Територіального центру. Одна з можливих причин полягає в тому, що чоловікам психологічно важко звернутися по допомогу, визнати свою слабкість. Під час проведення досліджень потрібно звернути увагу на стать того, хто проводить опитування: чоловіки більш охоче говоритимуть про проблеми жінкам літнього віку або чоловікам подібного до свого становища.

У **довгостроковій перспективі** необхідно вжити заходів для проведення відповідної роботи із чоловіками щодо мотивування їх до відвідування Територіального центру, згуртованості та соціалізації.

Організація та проведення заходів, орієнтованих на чоловіків (із запрошенням жінок):

- нумізматичних виставок;
- конкурсу на найкращий ремонт квартири, техніки;
- шахових турнірів із нагородженням переможців і відзначенням учасників;
- виїзних зустрічей з обміну досвідом риболовлі з проведенням підсумкового конкурсу на найкращого рибалку;
- навчально-роз'яснювальних програм для онлайн-спілкування з близькими та друзями, запобігання випадкам шахрайства.

Для чоловіків, які потребують отримання соціальних послуг із догляду вдома, але не звертаються самостійно до Територіального центру через небажання витратити час на збір документів й оформлення заяви, необхідно надати допомогу в оформленні переліку передбачених законодавством документів для подання заяви та соціальний супровід.

Із числа загальних заходів потрібно запланувати розширення інформування мешканців міста про діяльність Територіального центру, умови, порядок отримання та якість послуг, приклади надання послуг із використанням фотоматеріалів. У більшості випадків чоловіки віддають перевагу різного роду ЗМІ (крім центральних — місцеві телеканали та друковані ЗМІ), а жінки — соціальним мережам (Фейсбук, Вайбер, Твітер). Це також потрібно врахувати під час вибору комунікаційних каналів для інформування та спілкування з жінками й чоловіками.

Збір доказових даних і розуміння диференційованих потреб жінок і чоловіків дасть можливість розробити політику забезпечення гендерної рівності в обслуговуванні жінок і чоловіків, наданні їм соціальних послуг.

## Додаток 8. Корисні посилання

Міністерство соціальної політики України	<a href="https://www.msp.gov.ua">https://www.msp.gov.ua</a>
Міністерство фінансів України	<a href="https://mof.gov.ua">https://mof.gov.ua</a>
Державна служба статистики України	<a href="http://www.ukrstat.gov.ua">http://www.ukrstat.gov.ua</a>
Проект «Гендерне бюджетування в Україні»	<a href="http://grbproject.org">http://grbproject.org</a>
ООН Жінки в Україні	<a href="http://www.un.org.ua">http://www.un.org.ua</a>
Всесвітній економічний форум	<a href="http://www.weforum.org/issues/global-gender-gap">http://www.weforum.org/issues/global-gender-gap</a>
Звіти Програми розвитку ООН	<a href="http://www.undp.org/reports">www.undp.org/reports</a>
Проект «Партнерство для розвитку міст»	<a href="http://pleddg.org.ua">http://pleddg.org.ua</a>