



NATIONAL  
DEMOCRATIC  
INSTITUTE

# Запровадження ГЕНДЕРНО ОРІЄНТОВАНОГО БЮДЖЕТУВАННЯ в об'єднаних територіальних громадах України

підхід та досвід  
Національного Демократичного Інституту





**Авторки:** Тетяна Іваніна, Оксана Кисельова, національні експертки НДІ з ґендерно орієнтованого бюджетування (ГОБ)

**Над посібником працювали:** Юлія Гончар, Наталія Дмитрук, Світлана Євченко, Ольга Жукова, Олександр Іваніна Маріанна Колодій, Любов Максимович, Юлія Малько, Олена Микитась, Олена Остапчук, Наталія Рябушенко, Юлія Савельєва, Наталія Свідерська, Наталія Тарасенко, Антон Ходаков, Христина Біла, Олена Єна, Яна Казакова, Марія Ковальова, Максим Ліушан.

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

## Зміст

Список скорочень та абревіатур .....	5
Вступ .....	6
1. Місце і роль ГОБ в ОТГ .....	8
2. Підхід НДІ .....	10
2.1 Формування команди тренерів-консультантів та підвищення їхньої кваліфікації .....	12
2.2 Підвищення потенціалу представників цільових груп із проблем гендерної рівності та гендерно орієнтованого бюджетування на рівні громад .....	13
2.3 Інтеграція гендерного підходу до місцевих стратегічних документів, програм та бюджетів .....	22
3. Наступні кроки .....	32
3.1 Розробка інструментарію для вимірювання гендерної рівності на місцевому рівні .....	32
3.2 Подальша підтримка громад .....	33
4. Інструментарій оцінки та розвитку .....	34
5. Успішні гендерні ініціативи .....	54



# Список скорочень та абревіатур

<b>ГБГ</b>	Гендерно бюджетні групи
<b>ГОБ</b>	Гендерно орієнтоване бюджетування
<b>НДІ</b>	Національний Демократичний Інститут
<b>ОГС</b>	Організації громадянського суспільства
<b>ПСЕР</b>	Програми соціально-економічного розвитку
<b>ПЦМ</b>	Програмно-цільовий метод
<b>РЕМР</b>	Рада європейських муніципалітетів та регіонів
<b>ТПВ</b>	Тверді побутові відходи
<b>УДФ</b>	Управління державними фінансами
<b>ФПМД</b>	Фонд підтримки місцевої демократії
<b>ЦДЮТ</b>	Центр дитячої та юнацької творчості
<b>DOBRE</b>	Децентралізація приносить кращі результати та ефективність
<b>USAID</b>	Агентство США з міжнародного розвитку

# Вступ

Реформа децентралізації, яка відбувається в Україні, надає можливість поліпшити прозорість влади, покращити якість надання послуг та залучити громадян до процесу ухвалення рішень. Дуже важливо, щоб жінки та чоловіки в усій їхній різноманітності мали однакові можливості та доступ до влади, ресурсів, послуг, щоб потреби й інтереси кожної особи були враховані, щоб «ніхто не залишився осторонь». Конституція України гарантує дотримання політичних, економічних, соціальних, культурних, екологічних та особистих прав людини й відсутність дискримінації, зокрема гендерної.

У результаті децентралізації саме на органи місцевого самоврядування покладені повноваження щодо реалізації рівних прав жінок і чоловіків громади в доступі до освіти, первинної медицини, послуг у сфері культури і спорту, безпеки тощо. Національний Демократичний Інститут (НДІ) в рамках проекту «Децентралізація приносить кращі результати та ефективність» (DOBRE), що реалізується консорціумом організацій на чолі з «Глобал Ком'юнітіз», допомагає встановити діалог і співробітництво між місцевими органами самоврядування та громадою. Це відбувається через залучення членів громади до процесу визначення пріоритетних напрямків розвитку, планування та бюджетування, яке враховує інтереси та потреби жінок і чоловіків різних вікових і соціальних груп.

У 75 об'єднаних територіальних громадах (ОТГ) України НДІ послідовно втілює підхід належного врядування, який базується на концепції прав людини та гендерній рівності. Належне врядування передбачає перехід від утримання закладів і підрахунку витрат (гроші, час, людські ресурси) до вимірювання результатів. Ці результати лежать у площині задоволення потреб (як практичних, так і стратегічних) кінцевих споживачів – жінок і чоловіків у всій їхній різноманітності. Тож, отримавши розширенні повноваження і збільшення джерел формування дохідної бази місцевих бюджетів, органи місцевого самоврядування мають зосередитися на результативності та ефективності програмування й бюджетування.

Технологія, яка поєднує права людини, цілі ген-

дерної рівності та процес підвищення ефективності бюджету – **гендерно орієнтоване бюджетування**.

Реформа децентралізації тісно пов'язана з реформою системи управління державними фінансами (УДФ), головна мета якої – побудова сучасної та ефективної системи УДФ, здатної надавати якісні державні послуги, ефективно акумулюючи ресурси та розподіляючи їх відповідно до пріоритетів розвитку держави у середньо- та довгостроковій перспективі. Як зазначено у «Стратегії реформування системи управління державними фінансами на 2017 – 2020 роки», процес децентралізації стимулює органи місцевого самоврядування до зміцнення власної фіскальної бази, впровадження сучасних методів управління фінансами, зокрема в частині застосування гендерно орієнтованого підходу.

Одночасно відбувається секторальна децентралізація у сфері освіти, охорони здоров'я та соціального захисту, спрямована на розширення доступності, підвищення якості та зниження вартості публічних послуг із урахуванням реальних потреб соціальних груп, зокрема за гендерною ознакою, оптимізацію мережі бюджетних установ, підвищення ефективності та результативності видатків місцевих бюджетів.

Робота з впровадження ГОБ має гарантувати наскрізну інтеграцію гендерного підходу на всіх етапах планування й бюджетування: від стратегій розвитку громад до галузевих програм. На практиці представники органів місцевого самоврядування мають обмежений досвід і знання з питань гендерної політики. Як результат, питання гендерної рівності не розглядають як пріоритетні для розвитку громад, а інституційні механізми забезпечення гендерної рівності дуже слабкі або взагалі відсутні. Причина в тому, що виконкомам громад бракує фахівців, здатних формувати й реалізовувати гендерну політику на місцевому рівні. Саме тому впровадження ГОБ на рівні ОТГ вимагає не тільки підвищення потенціалу фахівців громад, а й постійної експертної підтримки з боку тренерів-консультантів по ГОБ, а також інституалізації ГОБ.

Для запровадження ГОБ на рівні громад НДІ прийняв і послідовно здійснює системний підхід. НДІ, діючи в рамках реалізації Програми «DOBRE», має на меті не тільки підготувати фахівців, але і створити середовище, процедури і практики щодо впровадження ГОБ. Це дає підставу сподіватися, що по завершенню програми технологія ГОБ і надалі впроваджуватиметься в ОТГ, оскільки процедури і практики будуть

інституціолізовані, тобто закріплені в посадових обов'язках відповідних фахівців. Цей посібник ставить за мету узагальнення досвіду та здобутків, осмислення викликів та уроків, які набули тренери-консультанти та НДІ за два роки впровадження Програми «DOBRE». Такий підхід дозволить зробити інтеграцію ГОБ на рівні громади стійкою в тривалій перспективі.

# Місце і роль ГОБ в ОТГ

В Україні робота у сфері впровадження гендерно орієнтованого бюджетування провадиться як на державному, так і на місцевому рівні. Усе більшого поширення ця технологія набуває на рівні об'єднаних територіальних громад. Реформа децентралізації надає нові можливості просування гендерного бюджетування на рівень програм і бюджетів місцевих громад. При цьому мета гендерно орієнтованого бюджетування як на державному, так і на місцевому рівні спільна – підвищення економічної ефективності та прозорості видатків бюджету з урахуванням потреб жінок і чоловіків, дівчат і хлопців у всій їхній різноманітності.

Загалом поняття «гендерне бюджетування» належить до різних процесів і інструментів, за допомогою яких враховуються специфічні інтереси жінок і чоловіків при розподілі бюджетних ресурсів на всіх рівнях.

Законодавчими підставами для впровадження гендерно орієнтованого бюджетування є низка стратегічних документів та нормативно-правових актів, прийнятих урядом України: Цілі стійкого розвитку України; Державна соціальна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року; Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року; Національний план дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до Восьмої періодичної доповіді України про вико-

нання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року; «Стратегія реформування системи управління державними фінансами на 2017 – 2020 роки», «Методичні рекомендації щодо впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі» (Наказ Міністерства фінансів України від 02.01.2019 року № 1) тощо.

Крім того, у рамках реалізації реформи міжбюджетних відносин, яка запроваджена з прийняттям змін до Бюджетного кодексу України у грудні 2014 року, відповідно до вимог пункту 18 розділу VI «Прикінцеві та перехідні положення», починаючи з 1 січня 2017, на рівні місцевих бюджетів застосовується програмно-цільовий метод (ПЦМ). Це створює нові виклики перед тими, хто просуває технологію ГОБ на рівні місцевих громад, а саме – необхідність інтеграції ГОБ у процес ПЦМ. Представникам громад необхідні не тільки знання щодо нових ефективних методів управління бюджетними коштами, які передбачають встановлення безпосереднього зв'язку між виділенням бюджетних коштів та результатами їх використання, але й системна експертна / консультативна підтримка з питань планування, складання програм і бюджетів відповідно до потреб та інтересів кінцевих бенефіціарів – жінок і чоловіків у всій їхній різноманітності. Дуже важливо, щоб переваги гендерно орієнтованого бюджетування були зрозумілими для керівництва громад і щоб ГОБ був прийнятий як стратегічний напрямок належного врядування.

Для впровадження ГОБ на місцевому рівні важливо:

- ✓ запровадити системну інтеграцію гендерного підходу в стратегічне планування;
- ✓ спрямувати управління на задоволення потреб та інтересів жінок / чоловіків і досягнення гендерно чутливих результатів;
- ✓ залучити всі зацікавлені сторони до розробки стратегій, програм та бюджетів розвитку ОТГ;
- ✓ забезпечити постійне співробітництво між різними підрозділами органів місцевого самоврядування для застосування та впровадження гендерного підходу до формування та реалізації бюджету.

Працюючи з темою ГОБ на рівні об'єднаних територіальних громад, Національний Демократичний Інститут залучає широке коло осіб, що приймають рішення. Адже належне врядування має бути забезпечене на всіх рівнях управління. Саме тому ГОБ треба розглядати як підхід, що сприятиме покращенню каналів зв'язку між установами, зацікавленими сторонами, громадянським суспільством та громадянами. При цьому система підтримки інтеграції гендерно орієнтованого бюджетування на

місцевому рівні є запорукою досягнення цієї мети. У політичному сенсі ГОБ дає можливість реалізувати державну гендерну політику, тим самим гарантуючи рівність прав та можливостей жінок та чоловіків на місцевому рівні. При цьому особливо наголошено на тому, що політикам потрібно визнати наявність гендерних проблем і приймати гендерно орієнтовані рішення для їх подолання, а також застосовувати гендерний підхід для розробки та ухвалення стратегій, програм та послуг.

# Підхід НДІ

НДІ працює над запровадженням ГОБ у 75 громадах, що беруть участь у Програмі «DOBRE». Громади долучаються до роботи у три етапи відповідно до графіку проекту. За час запрова-

дження програми «DOBRE» представники кожної ОТГ пройдуть повний цикл навчання й підтримки, який триває близько 2 років.

Цільові групи:

- ✓ голови та старости ОТГ;
- ✓ депутати;
- ✓ місцеві радники з політики гендерної рівності;
- ✓ спеціалісти з фінансових питань ОТГ;
- ✓ галузеві спеціалісти;
- ✓ постачальники послуг в ОТГ
- ✓ представники організацій громадянського суспільства;
- ✓ представники мас-медіа.

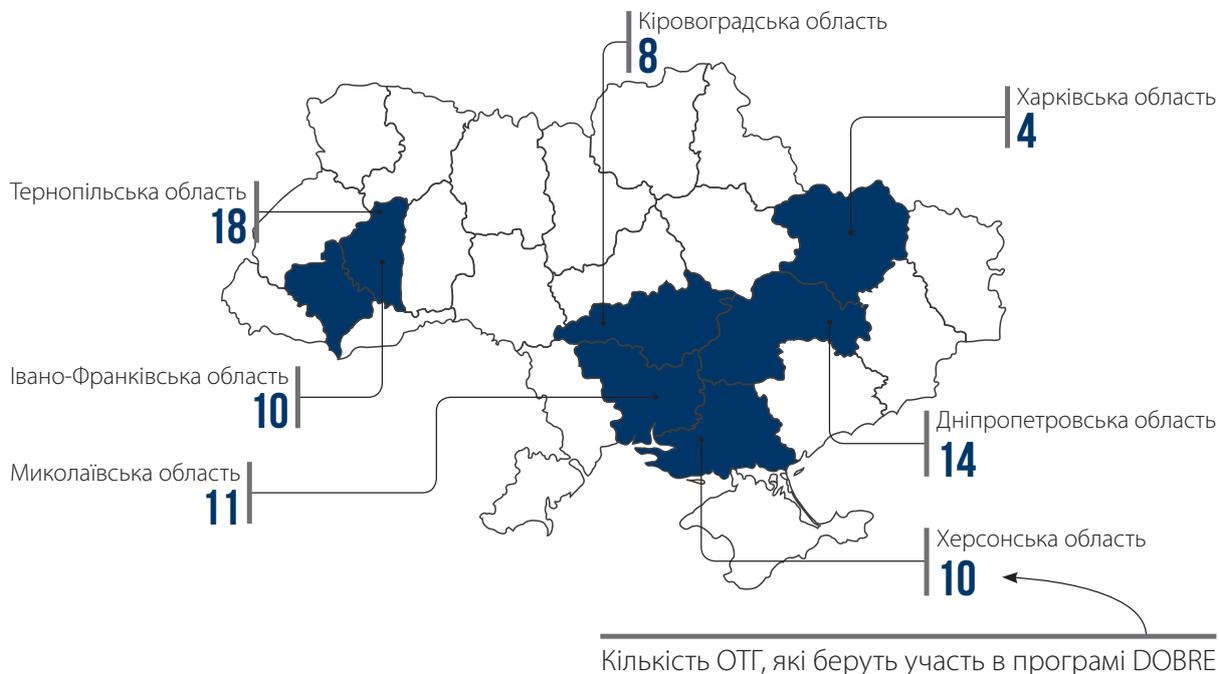
Для запровадження ГОБ на рівні громад НДІ ухвалив і послідовно здійснює системний підхід, який складається з:

- ✓ формування команди тренерів-консультантів та підвищення їхньої кваліфікації;
- ✓ підвищення рівня обізнаності цільових груп щодо проблем гендерної рівності та гендерно орієнтованого бюджетування на рівні громад;
- ✓ інтеграції гендерного підходу до місцевих стратегічних документів та програм;
- ✓ консультаційної підтримки з запровадження ГОБ на рівні громад;
- ✓ інституалізації гендерно орієнтованого бюджетування.

## Географія програми DOBRE:

**7** областей

**75** об'єднаних територіальних громад (ОТГ)



**17** міських ОТГ

**29** селищних ОТГ

**29** сільських ОТГ

**Програма DOBRE** надає допомогу лідерам об'єднаних територіальних громад у проведенні гендерного аналізу та застосуванні гендерного підходу до:



управління громадами



планування



бюджетування

зادля забезпечення:



належного врядування



прозорих витрат



ефективних бюджетних рішень



справедливого розподілу коштів між усіма



задоволення потреб усіх жителів громади

## Формування команди тренерів-консультантів та підвищення їхньої кваліфікації

Головною рушійною силою запровадження гендерно орієнтованого бюджетування на рівні об'єднаних територіальних громад є команда тренерів-консультантів, яка нині складається з 15 осіб (13 жінок і 2 чоловіків), що працюють на рівні громад, і 2 експертів національного рівня.

На початку 2017 року Національний Демократичний Інститут оголосив відкритий набір тренерів-консультантів для проходження навчання і для подальшої роботи з питань ГОБ на рівні ОТГ. Вимогами до кандидатів були вища освіта у сфері соціальних / гуманітарних наук чи інших дотичних сфер; мінімум два роки досвіду проведення тренінгів у галузі гендерної політики та/або гендерного мейнстрімінгу, гендерного аналізу, гендерно орієнтованого бюджетування; підтверджений досвід проведення гендерного аналізу програм/проектів; мінімум два роки досвіду роботи / співпраці з органами місцевого врядування; вільне володіння українською мовою.

Тренінг для тренерів-консультантів відбувся у квітні 2017 року. Проводили навчання співробітники НДІ з залученням експертів із проблем децентралізації та ГОБ. Програма включала як оволодіння певними тренерськими навичками й техніками, так і підвищення рівня обізнаності щодо реформи децентралізації, формування місцевих бюджетів в умовах фіскальної децентралізації, проблем програмного бюджетування на місцевому рівні тощо. Учасники й учасниці тренінгу відпрацювали модулі базового тренінгу з ГОБ для громад. З числа тих, хто успішно пройшов навчання, була сформована команда – 15 тренерів-консультантів для запровадження ГОБ у 75 громадах в сімох областях: Кіровоградській, Харківській, Дніпропетровській, Херсонській, Миколаївській, Тернопільській та Івано-Франківській.

Робота у громадах вимагає від тренерів-консультантів широкого кола знань щодо проблем реформування системи місцевих бюджетів в умовах децентралізації, програмно-цільового методу, інтеграції гендерного підходу в бюджетний процес на місцевому рівні тощо. Тому

для підвищення їхньої кваліфікації НДІ надає постійну підтримку тренерам-консультантам. НДІ регулярно проводить тренінги для підвищення кваліфікації тренерів-консультантів, збираючи їх 3-4 рази на рік. На тренінгах апробується інформація, підходи, вправи, які в подальшому будуть представлені у громадах. Зустрічі використовуються для обміну досвідом, аналізу здобутків та викликів. Також постійна підтримка надається з боку національних експертів та залучених фахівців.

Використовуючи навички, отримані під час тренінгів, тренери-консультанти проводять кропітку роботу з запровадження гендерно орієнтованого бюджетування в об'єднаних територіальних громадах протягом 2017 – 2020 років. За кожною/им із тренерів-консультантів закріплено 6-8 громад.

Їхня робота включає:

- ✓ проведення тренінгів для підвищення обізнаності представників органів місцевого самоврядування та інших зацікавлених сторін щодо гендерної політики та гендерно орієнтованого бюджетування як інструменту належного управління;
- ✓ надання консультативної допомоги місцевим гендерним бюджетним групам щодо інтеграції гендерного підходу до місцевих стратегічних документів, соціальних та економічних програм;
- ✓ надання експертної підтримки щодо оцінювання прогресу реалізації місцевої політики гендерної рівності.

Також тренери-консультанти долучаються до розробки тренінгових матеріалів, посібників.

Такий підхід дозволив НДІ створити потужну команду, яка працює над утіленням поставлених завдань.

## Підвищення рівня обізнаності представників цільових груп із проблем гендерної рівності та гендерно орієнтованого бюджетування на рівні громад

Для досягнення цілей гендерної рівності та системного впровадження ГОБ на рівні громад важливо постійно нарощувати критичну масу гендерно чутливих спеціалістів – людей, які поділяють цінності гендерної рівності, здатних бачити та аналізувати гендерні проблеми, що існують на рівні їхніх громад, а також формулювати відповідні цілі та заходи для вирішення цих проблем при складанні відповідних програм і бюджетів. З цією метою значну увагу в роботі з ГОБ на рівні громад НДІ приділяє підвищенню потенціалу нових та існуючих місцевих фахівців.

Підвищення рівня обізнаності представників органів місцевого самоврядування, спеціалістів із фінансових питань, галузевих спеціалістів, представників організацій громадянського суспільства та інших зацікавлених сторін відбувається перш за все через цикл тренінгів, які проводять навчені тренери-консультанти.

Регулярні тренінги та консультації в громадах – ключ до успішності роботи та досягнення запланованих результатів. Навчальна програма сформована таким чином, щоб показати економічні, фінансові та соціальні переваги запровадження ГОБ на рівні громад, поєднати ГОБ із управлінням, орієнтованим на результат, та з програмно-цільовим методом. У більш холістичному вимірі НДІ запроваджує підхід, наріжним каменем якого є концепція прав людини та гендерна рівність, а також участь широкої громадськості у процесі ухвалення рішень. Саме на цих принципах побудована навчальна програма у громаді. Вона складається з циклу тренінгів – один дводенний базовий тренінг для широкого кола зацікавлених сторін та чотири поглиблені тренінги для сформованих гендерних бюджетних груп (ГБГ). Важливий елемент підвищення рівня обізнаності представників цільових груп – консультації. Передуює цій роботі ознайомчий візит у громаду.

# Підхід програми DOBRE до впровадження гендерно орієнтованого бюджетування в об'єднаних територіальних громадах (ОТГ)

## Навчання



### Базовий курс:

- ✓ «Основи гендерно орієнтованого бюджетування»

### Поглиблені тренінги:

- ✓ «Гендерне бюджетування і управління результатами»
- ✓ «Гендерне бюджетування. Розробка політики і бюджетів ОТГ»
- ✓ «Підхід до роботи ГОБ на рівні ОТГ»
- ✓ «Гендерні аспекти бюджетних програм»

## Підтримка



- ✓ Проведення консультацій у громадах
- ✓ Онлайн консультування
- ✓ Проведення тематичних семінарів
- ✓ Організація навчальних візитів

## Гендерний аналіз



- ✓ Місцевих бюджетів
- ✓ Програм стратегічного розвитку
- ✓ Програм соціально-економічного розвитку (ПСЕР)
- ✓ Місцевих програм
- ✓ Послуг, що надаються громадянам

## Інституалізація гендерної рівності



- ✓ Створення гендерних бюджетних груп
- ✓ Призначення особи, відповідальної за гендерну рівність
- ✓ Створення депутатських груп з гендерних питань
- ✓ Розробка плану дій із забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків у громаді

## Перший візит у громаду

Поінформованість допомагає консультантам чітко сформулювати мету й завдання співпраці, окреслити переваги гендерного бюджетування при розв'язанні проблем, з якими стикається громада. Саме тому роботі з громадами передував ознайомчий візит – задля налагодження контакту з керівництвом громади, особами, що ухвалюють рішення, а також фінансовими й галузевими спеціалістами, з якими в подальшому вибудовувалася співпраця. Для отримання базової інформації консультанти користувалися аплікаційними формами, які подавали громади на відбір для участі у Програмі «DOBRE»,

та результатами діагностики громади, яку проводили партнери Програми. Також завданням ознайомчого візиту було визначити цільову групу й учасників першого базового тренінгу, обговорити бажаний склад гендерної бюджетної групи, а також контактних осіб для подальшої комунікації.

Важливий фактор успішності подальшої роботи у громаді – визначення активних місцевих координаторів чи вмотивованих працівників виконкому. За таких умов робота з опрацювання документів та збору інформації – плідна та конструктивна.

### Виклики



Складність першого візиту полягала в тому, що інколи він збігався з процесом укомплектування штату відповідно до повноважень ОТГ, тому не всі відповідальні особи та спеціалісти на час візиту були наявні у штаті. Але навіть якщо особи, які ухвалюють рішення, вже визначені, часто вони мають обмежені знання щодо гендерної політики та гендерного бюджетування.

### Рекомендації



Перед візитом важливо вивчити основні документи громади, серед яких: Паспорт громади, Стратегія розвитку громади, План реалізації Стратегії, Програма соціально-економічного розвитку, бюджет громади, цільові програми тощо. Доцільно переглянути веб-сайт громади, ознайомитися з новинами, зрозуміти, наскільки громада активна і спроможна до змін.

Вдалою є практика дієвої співпраці, коли у громаді визначається особа, відповідальна за співпрацю з Програмою «DOBRE» загалом. Враховуючи те, що Програма «DOBRE» має декілька компонентів і, відповідно, партнерів, які їх реалізують, відповідальна особа володіє інформацією щодо графіків і розкладу заходів у громаді, у неї є контакти всіх консультантів та експертів, що відвідували громаду. Це важливо для гармонізації діяльності партнерів і узгодження часу та місця проведення заходів, тобто це запорука якісної логістики. У цьому сенсі корисно планувати візити в громаду, які збігаються з робочими зустрічами з укладання Стратегії розвитку громади. Спілкування з широкою аудиторією сприяє розумінню рівня поінформованості та ставлення громади до гендерної проблематики, що дозволяє краще підготуватися до тренінгів із ГОБ

## Проведення базового тренінгу

Базовий тренінг ставить за мету ознайомити широке коло зацікавлених сторін із перевагами ГОБ як інструменту належного управління для місцевого розвитку. Він включає оглядові теми, які стосуються питань децентралізації та гендерної рівності на рівні громад. У результаті учасники й учасниці тренінгу набувають обізнаності щодо гендерної рівності/нерівності, гендерних розривів, які існують у різних сферах життєдіяльності, дізнаються, навіщо враховувати потреби жінок і чоловіків, які належать до різних вікових і соціальних груп населення, у стратегіях, проектах, програмах, бюджетах.

Цільова група базового тренінгу – керівництво органів місцевого самоврядування, старости, спеціалісти фінансово-економічної сфери, соціальної сфери, галузевих відділів виконкому, депутати місцевих рад, адвокати гендерної рівності, представники організацій громадянського суспільства (ОГС) та засобів масової інформації.

Проведення базового тренінгу в громаді дозволяє сформуванню позитивного ставлення до вивчення теми гендерної рівності, мотивувати до подальшої роботи з інтеграції гендерного підходу до програм та бюджетів, визначити потенційний склад гендерної бюджетної групи.

### Виклики



Серйозним викликом, із яким стикаються тренери-консультанти, є відсутність гендерної чутливості керівництва громади. Якщо голова громади не поділяє цінності гендерної рівності, то робота щодо інтеграції гендерного підходу в процес програмування та бюджетування наражається на спротив.

Крім того, часто проблему гендерної рівності спочатку сприймають на місцевому рівні негативно. Зазвичай це трапляється через активну дезінформаційну кампанію, яку проводять певні групи інтересів у всій Україні. Тренерам-консультантам довелося переконувати й долати негативне ставлення, руйнувати хибні уявлення або упереджене ставлення представників громад.

Також, незважаючи на те, що зазвичай склад групи обговорюють заздалегідь, у тренінгу часто брали участь особи, які не входять у склад керівництва й не приймають рішень, не є активістами запровадження змін. Це несе в собі загрозу того, що інструменти гендерного бюджетування не будуть використані при складанні програм і бюджетів.

Іншим викликом для організації тренінгів у громаді іноді було незручне, технічно не оснащене місце для проведення тренінгів, що заважає продуктивній роботі.

### Рекомендації



- осіб, які ухвалюють рішення (голова, заступники голови, керівники відділів, депутати місцевих рад);
- осіб, які мають вплив на ухвалення рішень (представники фінансового відділу, головні розпорядники коштів);
- надавачів послуг (представників закладів освіти, культури, соціального захисту тощо);
- осіб, які поділяють цінності гендерної рівності й

зацікавлені в інтеграції гендерного підходу до програм, проектів і бюджетів (адвокатів гендерної рівності);

✓ активних та відкритих до змін (молодь, громадських активістів тощо).

Аби здобути політичну підтримку діяльності ГБГ з боку голів громад, важливо залучити їх до базового тренінгу і переконати в ефективності гендерно чутливого вряду-

вання. Слушним також буде нагадати про цілі політики гендерної рівності в контексті стратегічних напрямків розвитку держави.

## Створення та підтримка гендерних бюджетних груп

Для забезпечення сталості процесу запровадження ГОБ НДІ стимулював формування гендерних бюджетних груп (ГБГ) на рівні громади. Вони створені розпорядженням голів ОТГ після базового тренінгу в громадах.

Основна мета ГБГ – сприяння реалізації політики гендерної рівності, забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, залучення жінок у процеси ухвалення рішень та громадське життя. Ця мета реалізується через системну інтеграцію гендерного підходу в діяльність органу місцевого самоврядування, до стратегічних документів громади, через проведення гендерного бюджетного аналізу існуючих програм, через створення нових програм та шляхом формування бюджету з урахуванням потреб жінок і чоловіків, дівчат і хлопців.

Попередній склад гендерної бюджетної групи зазвичай визначався після першого візиту консультантів НДІ до громад, базового тренінгу та консультації. Рекомендований склад включає 8-12 осіб із числа тих, хто бере участь у бюджетному процесі. Зокрема це – представництво керівництва ОТГ, галузеві спеціалісти, фінансисти, місцеві депутати тощо. Нині, згідно з розпорядженням голів ОТГ, ГБГ сформовано у всіх 75 громадах, які беруть участь у Програмі «DOBRE».

Члени ГБГ набувають знань та навичок щодо запровадження ГОБ у ході чотирьох поглиблених тренінгів, під час виконання домашніх завдань після кожного тренінгу, а також завдяки консультаціям та тренінгам на робочому місці.

У багатьох громадах члени ГБГ беруть активну участь у реалізації інших компонентів Програми «DOBRE» – зокрема є членами або співпрацюють із групою стратегічного планування, працюють за напрямками місцевого економічного розвитку, поліпшення послуг або прозорих бюджетів. За відгуками членів ГБГ, які входять у склад інших груп, їхні знання щодо гендерного бюджетування допомагали їм у продукуванні ідей, розробці заходів/послуг, спрямованих на задоволення потреб жінок і чоловіків, а також у формулюванні гендерно чутливих індикаторів.

Важливим аспектом створення у громаді ГБГ є те, що це початок процесу інституалізації ГОБ. Після закінчення Програми «DOBRE» гендерна бюджетна група може трансформуватися в консультативно-дорадчий орган із забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків. ГБГ також може ініціювати створення посади радника з питань гендерної політики при голові ОТГ (із заробітною платою чи на громадських засадах, у штаті або поза штатом).

### Виклики



Робота ГБГ може стикатися з певними труднощами. По-перше, у включенні до складу ГБГ значної кількості осіб, що ухвалюють рішення у громаді (заступників голови, наприклад), криється ризик їхньої обмеженої участі в циклі 8-годинних тренінгів. По-друге, навіть ідеально сформована ГБГ не гарантує участі її членів та членкинь у наступних тренінгах та консультаціях. По-третє, часта ротація членів ГБГ також може стати викликом, із яким стикаються консультанти НДІ.

## Рекомендація



Одне з завдань консультантів – забезпечення сталості й системності роботи ГБГ. З цією метою до персонального складу групи необхідно підходити зважаючи на специфіку кожної громади та з урахуванням наявності фахівців у громадах. Разом із тим, ГБГ має бути відкритою до залучення нових представників громади (фахівців, про яких не було відомо на етапі створення ГБГ, та новопризначених керівників, спеціалістів). Доброю практикою може бути проведення окремих засідань ГБГ у розширеному форматі. У цьому сенсі корисно запрошувати адвокатів із впровадження політики рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

## Проведення тренінгів для ґендерних бюджетних груп

Навчання членів і членкинь ГБГ відбувається поетапно й послідовно: чотири одноденні поглиблені тренінги з проблем ГОБ проводяться з інтервалом приблизно в два місяці. Тренінгова програма логічно взаємопов'язана й передбачає поступове нарощування знань та навичок із застосування ГОБ. Наступність тем корелюється з етапами бюджетного процесу, що важливо для інтеграції ГОБ у бюджетний процес.

Програма складається з 4 модулів :

1. Ґендерне бюджетування й управління результатами.
2. Ґендерне бюджетування. Розробка політики й бюджетів.
3. Підхід до роботи з ГОБ на рівні об'єднаних територіальних громад.
4. Ґендерні аспекти бюджетних програм.

У ході першого тренінгу ГБГ мають можливість скласти план роботи з інтеграції ґендерного підходу в роботу виконавчого комітету.

Протягом усього навчального циклу учасниці й учасники виконують практичні вправи щодо інтеграції ґендерного підходу в стратегічні до-

кументи та політики, навчаються робити ґендерний аналіз у різних соціально-економічних сферах, відображати потреби жінок і чоловіків у всьому їхньому розмаїтті в бюджетних програмах.

Між тренінгами члени і членкині ГБГ виконують «домашнє завдання», яке допомагає їм застосувати на практиці знання, отримані під час тренінгів. Виконання завдання сприяє усвідомленню необхідності застосування ґендерно розподілених даних та ґендерної статистики для визначення ґендерних розривів та шляхів їх подолання.

Знання, набуті членами і членкинями ГБГ у ході тренінгів, можуть бути застосовані ними й у їхній основній роботі. Спостерігається також позитивний вплив тренінгів на ситуацію в громадах загалом. Так, у деяких ОТГ з'являються нові посади спеціалістів у виконавчому комітеті, які займаються питаннями окремих груп населення, що свідчить про поступове сприйняття ефективності ґендерного підходу до надання послуг. Крім того, при наявності стабільного складу ГБГ спостерігаються глибші та системніші знання у її членкинь/членів, і, як наслідок, практичні результати включення ґендерного компонента до стратегій та програм соціально-економічного розвитку ОТГ.

## Виклики



Нестабільність складу ГБГ негативно позначається на динаміці тренінгового процесу. Часто це пов'язано з тим, що невеликі за чисельністю громади стикаються з проблемою кадрового забезпечення. Одна й та ж людина може відповідати за роботу в декількох сферах, а отже, бути перенавантаженою або не мати достатнього рівня компетентності щодо планування, програмування та бюджетування загалом.

Якщо склад ГБГ постійно змінюється, то не можна послідовно й системно донести знання, навчити людей повною мірою користуватися інструментом гендерного бюджетування. Поява нових учасників вимагає проводити короткий екскурс у попередній матеріал, що забирає час. З іншого боку, позитивним є те, що велика кількість людей отримує знання щодо політики гендерної рівності та ГОБ.

Також необхідно враховувати, що через завантаженість учасників ГБГ основною роботою вони не завжди вчасно та якісно виконують домашні завдання.

## Рекомендації



Аби тренінги для ГБГ були максимально наближені до потреб і фінансових можливостей громади, тренери мають надати додаткові консультації та опрацювати документи громади.

Упродовж тренінгів з'ясовується доволі багато різноманітної інформації та проблем, із якими стикається громада. Це дозволяє як тренерам, так і членам ГБГ знайти більш релевантні «точки входу» гендерного підходу в роботу органів місцевого самоврядування, програмування та бюджетування.

Важливо проводити тренінги регулярно, без великих часових перерв, це дозволяє не втрачати динаміки навчання й економити тренінговий час на актуалізацію інформації, обговорюваної на попередній зустрічі. В ідеалі – проведення одного тренінгу на місяць дозволило б протягом півроку підготувати гендерно орієнтовану програму та бюджет із прив'язкою до бюджетного процесу в громаді.

## Консультаційна підтримка роботи з запровадження ГОБ на рівні громад

Щоб забезпечити стабільність та перманентну підтримку діяльності громад щодо запровадження гендерного підходу та ГОБ, НДІ запровадив постійну консультативну підтримку кожної громади у процесі розробки стратегічних документів, програм та місцевих бюджетів. Така робота проходить у форматі **тренінгу на робочому місці**. Перевага такого виду навчання – фахівці, знаходячись на робочому місці, почувуються впевнено, мають у доступі потрібні документи, легко можуть отримати додаткову інформацію в колег. На робочому місці можна поставити чіткіші практичні завдання щодо запровадження гендерного підходу до конкретних програм.

Цільова група – члени ГБГ, безпосередньо пов'язані з плануванням, програмуванням та бюджетуванням розвитку ОТГ. Дуже важливе в цьому процесі визначення кола осіб, які в подальшому (після закінчення Програми «DOBRE») зможуть самостійно працювати над запровадженням ГОБ.

Консультації проводяться під час візиту консультантів у громаду або в режимі он-лайн. Це можуть бути як групові (мала група), так і індивідуальні зустрічі. Зазвичай одна консультація триває 1,5 – 2 години. Це дозволяє протягом одного візиту у громаду провести 2-3 консультації з різних питань, що стосуються ГОБ. Такий підхід дає можливість краще познайомитися з членами ГБГ, глибше зануритись у проблеми громади, попрацювати над чинними документами та проектами документів. Часто саме протягом консультацій вдається провести певну ревізію наявних документів і визначити

програму для інтегрування гендерного підходу, а також знайти «точки входу» для ГОБ. Прикладом може бути консультація, яка проходила в Роганській громаді: представники відділу спорту переконалися в необхідності збирати дані щодо споживачів послуг із розбивкою за статтю та віком, що дозволяє виявити гендерні розриви в доступі до послуг у галузі спорту. Пізніше матрицю аналізу доопрацювали в онлайн режимі. Інший приклад – консультація, проведена у Мереф'янській громаді, під час якої працівники фінансового відділу сформували принцип та схему отримання інформації від керівників інших відділів виконкому міської ради для складання Програми соціально-економічного розвитку (ПСЕР).

Тематика консультацій різноманітна. Здебільшого вони стосуються кола питань, із якими працює ГБГ. Зокрема – інтеграція ГОБ до цільових та бюджетних програм (у сферах освіти, культури, молодіжної політики, спорту тощо). Однак, враховуючи те, що гендерний підхід є наскрізним, консультанти НДІ надають також підтримку щодо інтеграції гендерного підходу до стратегічних документів громади (Стратегії розвитку громади, Програми соціально-економічного розвитку); бюджетного процесу та документів, які з ним пов'язані, а також роботи окремих спеціалістів та структур.

Як свідчить досвід, проведення консультацій / тренінгів на робочому місці – це одна з найрезультативніших практик роботи з членами ГБГ у громадах. Зазвичай саме після консультацій члени ГБГ ухвалюють рішення, спрямовані на забезпечення гендерної рівності у громаді.

### Виклики



Дуже часто робоче місце членів ГБГ знаходиться у спільній кімнаті, і до консультації долучаються також їхні колеги. Іноді це може відволікати від роботи, але з іншого боку, є й додатковий ефект – поширення знань із ГОБ серед не залучених до тренінгу співробітників виконкому.

Оскільки консультанти НДІ працюють у громадах на систематичній основі, і їм довіряють, то питання, які їм доводиться обговорювати на консультаціях, багатопланові та різновекторні: від основ бюджетного процесу до наслідків запровадження реформи децентралізації в Україні.

До викликів можна віднести й часом невинуваті очікування від ГОБ як інструмента, який дає миттєві практичні результати у сфері збільшення дохідної частини бюджету. Доводиться переконувати членів ГБГ, що лише їхня власна готовність змінювати усталені практики формування та виконання бюджету дозволить відчувати переваги від застосування ГОБ, що лише ретельний гендерний аналіз допомагає скоротити неефективні витрати і спрямувати кошти на надання послуг, яких справді потребують жінки й чоловіки. А послідовна реалізація політики гендерної рівності, яка має на меті трансформацію ролей, владних відношень, поведінки, стереотипів, здатна принести зиск через кілька років.

## Рекомендації



Варто заздалегідь спланувати тренінг на робочому місці, чітко визначити предмет консультації, коло питань для обговорення, продумати, які саме статистичні дані та інформація потрібні, оголосити час та тривалість консультацій.

Для консультантів дуже важливо ґрунтовно готуватися до консультацій, мати потужний багаж знань у сфері суспільно-політичних, фінансово-економічних наук, а також бути поінформованим щодо реформ у країні.

## Проведення навчальних семінарів

Одна з форм підтримки роботи ГБГ – навчальні семінари, мета яких – обмін досвідом між представниками громад та тренерами-консультантами НДІ щодо кращих ініціатив із ГОБ та шляхів вирішення гендерних проблем у громадах. Такі заходи – хороший майданчик для спілкування представників ОТГ різних регіонів, вони дають можливість поділитися результатами своєї роботи, успішними практиками, осмислити досвід та виклики, почути відгуки та враження колег.

Перший навчальний захід був присвячений запровадженню гендерного підходу на секторальному рівні. До участі були запрошені експерти з міжнародних проектів, які поділилися своїм знанням і досвідом із запровадження ре-

форм у сфері освіти та молодіжної політики. У результаті члени ГБГ отримали стимул для подальшої роботи з інтеграції гендерного підходу до місцевих програм. Тренери-консультанти НДІ отримали можливість побачити результати роботи інших консультантів та поділитися своїми враженнями. Позитивний вплив навчального заходу ще й у тому, що члени ГБГ побачили масштаб діяльності в Україні щодо запровадження ГОБ, відчули себе частиною спільноти, яка запроваджує зміни в суспільстві, отримали визнання та підтримку своєї роботи від широкого загалу. Більше того, обмін досвідом дозволив на прикладах побачити можливі варіанти вирішення проблем у своїх громадах.

## Виклики



Проведення заходу вимагає великої підготовки – як із боку тренерської команди, так і делегацій громад. Представникам громад необхідно підготувати презентацію своєї діяльності за заздалегідь установленою формою. Трапляється, що делегації вимушені в ході заходу допрацьовувати свої презентації.

Інший виклик для громад – необхідність представити гендерні розриви, виявлені в ході аналізу своїх програм. Ця діяльність іноді складна для окремих делегацій.

## Рекомендації



Для успішного проведення заходу необхідно провести значну підготовку в громадах. Саме консультанти мають допомогти громадам презентувати свою діяльність.

Особливу увагу потрібно приділити підготовці презентації, що демонструє результати діяльності ГБГ і виявлені гендерні розриви зокрема.

## Інтеграція гендерного підходу до місцевих стратегічних документів та програм

**Інтеграція гендерного підходу (gender mainstreaming)** – це глобально прийнята стратегія для просування гендерної рівності, яка дає змогу гендерним перспективам і гендерній рівності бути в центрі політики, досліджень, адвокатування/діалогу, законодавства, розподілу ресурсів тощо. Вона означає оцінку впливу будь-якої запланованої дії на жінок і чоловіків, включаючи законодавство, стратегії або програми, в усіх областях і на всіх рівнях. Ця стратегія створена, щоб зробити жіночі, так

само як і чоловічі, очікування та потреби складовою частиною створення, реалізації, моніторингу й оцінки стратегій і програм у політичній, економічній та соціальній сферах. Ця стратегія існує для того, щоб жінки й чоловіки рівною мірою пожинали плоди розвитку, щоб нерівність не увічнювалася.

Для інтеграції гендерних проблем у політику розвитку були створені численні інструменти, методи й підходи. Гендерний аналіз і гендерно орієнтоване бюджетування є одними з них.

## Інтеграція гендерного підходу до стратегій розвитку ОТГ

Відповідно до Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні», Закону України «Про державне прогнозування та розроблення програми економічного і соціального розвитку України», Закону України «Про стимулювання розвитку регіонів», постанов Кабінету міністрів України «Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2020 року» та «Про затвердження Порядку розроблення, проведення моніторингу та оцінки реалізації регіональних стратегій розвитку», стратегічне планування вже тривалий час застосовується в Україні. Проте не всі новостворені територіальні громади мають досвід стратегічного планування свого розвитку. Сьогодні вони мають самостійно, базуючись на стратегічних пріоритетах розвитку держави та регіону, а також на аналізі ресурсної бази та соціально-економічної ситуації в громаді, визначати і планувати власне майбутнє з використанням сучасних підходів.

Головна мета Програми «DOBRE» загалом – на-

дання місцевим органам самоврядування підтримки щодо ефективного керівництва ресурсами й послугами, які відповідають пріоритетам об'єднаної територіальної громади. Очікуваний результат досягнення цієї мети – уміння громади розробляти стратегічний план свого розвитку на засадах інклюзивності та участі. Завдяки цій підтримці громади підвищують свою спроможність щодо:

- 1) проведення оцінки поточної соціально-економічної ситуації й визначення пріоритетів, на засадах участі, включаючи вразливі групи;
- 2) формування майбутнього образу (бачення) громади та визначення цілей для реалізації середньострокових пріоритетів у всіх сферах розвитку на наступні 3-5 років;
- 3) розробки планів дій, тобто логічних послідовних заходів, спрямованих на досягнення цих цілей;

- 4) розподілу обов'язків, включаючи мобілізацію робочих груп та мереж, які охоплюють бізнес, громадські організації та громадян.

У результаті громади будуть оснащені баченням, інструментами та реалістичним планом розвитку у сфері надання медичних, соціальних, освітніх, культурних та комунальних послуг. Місцева влада своєю чергою підвищує спроможність щодо проведення інклюзивного стратегічного планування за участі всіх зацікавлених сторін.

Принципова позиція НДІ полягає в тому, що урахування гендерних потреб жителів громади під час розробки й реалізації стратегій розвитку громад забезпечувало більшу ефективність планів, програм та бюджетів. Застосування гендерного підходу на кожному етапі циклу розробки та реалізації стратегії гарантує врахування інтересів і потреб жінок і чоловіків у всій їхній різноманітності. Необхідно відзначити, що в деяких громадах консультанти НДІ надали свої рекомендації щодо внесення змін до стратегій для інтеграції гендерного підходу. У деяких інших громадах після тренінгів і консультацій із ГОБ члени гендерних бюджетних груп самі ініціювали внесення змін у стратегії розвитку з метою включення гендерного компоненту.

Приклад продуктивної співпраці консультантів НДІ з експертами Фонду підтримки місцевої демократії (ФПМД, Польща), які допомагають із розробкою стратегій у громадах-партнерах програми «DOBRE», а також членами Групи стратегічного планування, – процес розробки Стратегії сталого розвитку Вишнівецької об'єднаної територіальної громади на 2018–2026 роки. Так, у Групі управління Стратегією, представництво жінок забезпечили на рівні 50% від загального складу Групи. Крім того, у роботі Групи беруть участь молодь та представники соціально незахищених верств населення. Це дуже важливо, оскільки участь жінок/чоловіків у всій різноманітності у процесі планування, реалізації та моніторингу виконання Стратегії має на меті забезпечення їхніх потреб та подолання гендерних розривів у різних сферах. Як наслідок, у Стратегії передбачено цілий ряд заходів/послуг з урахуванням гендерних потреб жінок/чоловіків, які належать до молоді, представників соціально незахищених груп, зокрема осіб старшого віку (група 60+), а також

осіб із інвалідністю та/або осіб із особливими потребами. Більше того, при складанні Стратегії органи місцевого самоврядування взяли на себе зобов'язання дотримуватися принципів гендерної рівності: під час працевлаштування співробітників до майбутнього Центру безпеки в смт. Вишнівець та Центру надання адміністративних послуг; у процесі підвищення кваліфікації педагогічних працівників та підвищення фахового рівня працівників органу виконавчої влади громади; при розробці та впровадженні програми Бюджету громадських ініціатив тощо.<sup>1</sup>

Інший приклад успішної роботи експертів НДІ щодо інтеграції гендерного підходу – Стратегія розвитку Бобринецької міської об'єднаної територіальної громади, у якій використані гендерно розподілені дані про склад населення, окрема увага надана забезпеченню участі жінок у місцевому управлінні, як і в Стратегії Вишнівецької ОТГ, та використані гендерно чутливі індикатори.<sup>2</sup>

У результаті роботи консультантів НДІ та їхньої співпраці з експертами ФПМД гендерний підхід інтегрували у стратегії розвитку й затвердили рішеннями відповідних рад: Байківської, Заводської, Скала-Подільської, Вишнівецької (Тернопільська область), Баштанської, Олександрівської, Прибужанівської, Бузької, Галицинівської, Мостівської, Кам'яномостівської (Миколаївська область), Бобринецької (Кіровоградська область), Білоберізької, Нижньовербізької (Івано-Франківська область), Васильківської, Зеленодольської, Софіївської (Дніпропетровська область), та Присиваської (Херсонська область). У Покровській та Царичанській громадах (Дніпропетровська область) напрацьовані рекомендації щодо включення гендерного компонента у стратегії розвитку, проте вони ще не затверджені.

У деяких Стратегіях визначено гендерно чутливі мету та цілі, у деяких – при плануванні заходів враховані гендерні потреби жінок і чоловіків, які належать до різних соціальних та вікових груп, в інших – запроваджені гендерно чутливі індикатори.

Наприклад, мета Стратегії сталого розвитку

- 1 <https://drive.google.com/file/d/1MJXhRRJusKyMjazuHWH1PDdB-MqpB1a9/view>
- 2 [https://rada.info/upload/users\\_files/04055239/0aa55723ffa1184caf5dcf76a992d4ab.pdf](https://rada.info/upload/users_files/04055239/0aa55723ffa1184caf5dcf76a992d4ab.pdf)

Софіївської ОТГ на 2018-2028 роки «... полягає в забезпеченні рівних можливостей у всіх аспектах функціонування громади незалежно від раси, кольору, релігії, статі, національності, походження, громадянства, віку, сімейного стану, наявності інвалідності, стану здоров'я, сексуальної орієнтації чи будь-якої іншої ознаки, захищеної законом».

У Стратегії розвитку Бобринецької міської об'єднаної територіальної громади деякі стратегічні цілі включають гендерно чутливі індикатори. Наприклад, індикатор реалізації діяльності Стратегічної цілі 2. «Створення сприятливих умов для ведення господарської діяльності» містить гендерно чутливе формулювання: «Кількість осіб, у тому числі жінок, які скористались консультаціями (мінімум 20 осіб щороку) щодо розвитку агротуризму та інноваційного сільського господарства».<sup>3</sup>

<sup>3</sup> [https://rada.info/upload/users\\_files/04055239/0aa55723ffa1184caf5dcf76a992d4ab.pdf](https://rada.info/upload/users_files/04055239/0aa55723ffa1184caf5dcf76a992d4ab.pdf)

Результатом роботи консультантів НДІ стали затверджені у стратегіях положення щодо розширення можливостей жінок і подолання гендерних розривів у різних сферах, а також запровадження гендерно орієнтованого бюджетування. Один із прикладів – заходи на підтримку підприємницької діяльності жінок і впровадження ГОБ, заплановані у Стратегії розвитку Григорівської сільської ради Присиваської ОТГ, які передбачають проведення кампанії, спрямованої на заохочення підприємницької діяльності серед жінок та створення центру жіночих ініціатив. Стратегія включає також запровадження планування та бюджетування з застосуванням програмно-цільового методу з елементами гендерно орієнтованого бюджетування для досягнення Стратегічної цілі «Ефективне управління громадою».<sup>4</sup>

<sup>4</sup> <https://grygorivska-gromada.gov.ua/strategiya-rozvitku-gromadi-17-09-11-31-07-2017/>

## Виклики



Основний виклик полягає в тому, що робота всіх партнерів Програми «DOBRE» має бути узгодженою й гармонізованою. Результат роботи щодо інтеграції гендерного підходу до стратегій розвитку громади залежав зокрема від рівня гендерної чутливості експертів Фонду підтримки місцевої демократії в партнерстві (ФПМД), які почали роботу в третині громад до того, як експерти НДІ провели базові тренінги з проблем гендерної рівності та ГОБ. А тому при розробці стратегій розвитку представники місцевих органів самоврядування та інші зацікавлені сторони мали обмежені знання щодо специфіки інтересів та потреб жінок і чоловіків, а також щодо важливості запровадження гендерного підходу.

У тих громадах, де експерти ФПМД позитивно ставилися до рекомендацій експертів НДІ щодо інтеграції гендерного підходу, розроблені гендерно чутливі стратегії розвитку. В інших громадах рекомендації експертів НДІ прийняті частково або взагалі не знайшли відображення у стратегіях. У цьому випадку стратегії розвитку містять лише поодинокі заходи на задоволення потреб жінок і чоловіків, які належать до різних соціальних та вікових груп, або взагалі виявляються гендерно сліпими.

## Рекомендації



Необхідно, щоб усі партнери використовували гендерно чутливі методи під час своєї роботи. Це стосується як проведення громадських консультацій, так і ухвалення рішень. Важливо дотримуватися принципів гендерної рівності при формуванні Групи стратегічного планування. Відеалі консультанти з ГОБ мають долучитися до процесу розробки стратегії розвитку якомога раніше і брати участь у всіх етапах її складання. Це забезпечить наскрізне включення гендерного підходу: від формування образу громади до конкретних заходів із забезпечення потреб та інтересів жінок і чоловіків у всіх сферах розвитку.

Сприятливою є ситуація, коли одні й ті ж самі особи входять до складу як Гендерної бюджетної групи, так і Групи стратегічного планування розвитку громади. Тоді знання й навички, які вони набули на тренінгах із ГОБ, вони можуть використати при складанні стратегії розвитку.

## Інтеграція гендерного підходу до програм соціально-економічного розвитку ОТГ

НДІ намагається послідовно інтегрувати гендерний підхід не тільки у стратегію розвитку громади і план її реалізації, але й в інші документи: програму соціально-економічного розвитку, цільові та бюджетні програми, проекти, а також у відповідні бюджети.

Серед основних принципів, на яких базується прогнозування та розроблення програм економічного і соціального розвитку (ПСЕР) на державному і місцевому рівнях:

- ✓ принцип цілісності, який забезпечується розробленням взаємоузгоджених прогнозних і програмних документів економічного й соціального розвитку України, окремих галузей економіки та окремих адміністративно-територіальних одиниць на коротко- та середньостроковий періоди, а також на триваліший період;
- ✓ принцип самостійності, який полягає в тому, що місцеві органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування в межах своїх повноважень відповідають за розроблення, затвердження та виконання прогнозних і програмних документів економічного й соціального розвитку відповідних адміністративно-територіальних одиниць.

У контексті забезпечення можливостей, потреб та інтересів жінок і чоловіків на рівні ОТГ це означає, що, по-перше, згідно з принципом цілісності, гендерний підхід має бути послідовно інтегрований у стратегію, програму соціально-економічного розвитку та галузеві програми; по-друге, на органи місцевого самоврядування покладена відповідальність щодо стратегічного та програмного забезпечення процесу розвитку відповідних громад.

Якщо у стратегії визначаються бачення, стратегічні та операційні цілі розвитку громади на довгостроковий період від 7 до 10 років, то в Плані реалізації стратегії вони деталізуються і плануються на 3-5 років. Програма економічного та соціального розвитку громади має слугувати планом реальних дій та інструментом для організації органами місцевого самоврядування успішного розвитку та нарощування добробуту громади. Програма має складатися на один рік. Вона має містити конкретні заходи, що плануються до впровадження та фінансування з місцевого бюджету в наступному бюджетному році.

На сьогодні в усіх громадах ведеться активна робота з гармонізації ПСЕР та місцевих цільових програм зі стратегіями розвитку.

У результаті на даному етапі гендерний підхід інтегрований у програми соціально-економіч-

ного розвитку наступних громад: Байковецької, Заводської, Скала-Подільської (Тернопільська область), Баштанської, Прибужанівської, (Миколаївська область), Могилівської, Покровської (Дніпропетровська область), Асканії-Нової, Музиківської, Присіваської, Чаплинської (Херсонська області), Бобринецької (Кіровоградська область) та Софіївської (Дніпропетровська область). Ця робота триває.

У ході консультацій та тренінгів на робочому місці експерти НДІ аналізують ПСЕР тих громад, у яких вони працюють, та надають рекомендації щодо інтеграції потреб і інтересів жінок та чоловіків різних соціальних і вікових груп.

Наприклад, у ПСЕР Бобринецької міської об'єднаної територіальної громади на 2018 рік гендерний компонент включений на рівні мети та врахований при аналізі демографічного складу населення, що дозволяє в подальшому розробити заходи, спрямовані на подолання гендерних диспропорцій. Так, «метою Плану є створення умов для економічного зростання та удосконалення механізмів управління розвитком громади на засадах ефективності, відкритості та прозорості, посилення інвестиційної та інноваційної активності, забезпечення належного функціонування транспортної та комунальної інфраструктури, дотримання високих екологічних стандартів, дотримання гендерної складової та внаслідок цього підвищення конкурентоспроможності громади, доступності широкого спектру соціальних послуг та зростання добробуту населення».

У ПСЕР інших громад гендерний компонент інтегрований на рівні пріоритетів, очікуваних результатів та заходів у різних сферах. Наприклад, Програма соціально-економічного та культурного розвитку Могилівської сільської ради на 2018–2022 роки визначає одним зі своїх пріоритетів «забезпечення ефективного використання бюджетних коштів з урахуванням потреб та інтересів жінок та чоловіків різних груп населення (вік, стан здоров'я, соціальний статус тощо)». Заходи ПСЕР на створення сприятливих умов для забезпечення економічного зростання громади в рамках підтримки малого й середнього бізнесу передбачають активізацію «жінок та молоді громади для започаткування власного бізнесу зокрема у сфері «зеленого туризму» та вирощування та переробки сільськогосподарської продукції».<sup>5</sup>

Внаслідок підвищення обізнаності представників органів місцевого самоврядування щодо ГОБ триває процес перегляду програм економічного та соціального розвитку з метою включення гендерного компонента. У рамках цього процесу ПСЕР Покровської ОТГ в аналізі соціально-демографічної ситуації спирається на статистичні дані, розподілені за статтю, визначає гендерно чутливу мету, а заходи в різних сферах враховують потреби жінок і чоловіків, дівчат і хлопців, які належать до різних соціальних і вікових груп.<sup>6</sup>

5 <http://mogylivska.gromada.org.ua/programa-socekonom-15-34-17-30-06-2017/>

6 <https://pokr.otg.dp.gov.ua/ua/nasha-gromad%D0%B0/programa-rozvitku>

## Виклики



Один із викликів – недотримання принципу цілісності, тобто взаємопов'язаності прогнозних і програмних документів громади. Програму соціально-економічного розвитку часом складають без урахування стратегічних цілей, визначених у стратегії розвитку громади. У такому разі заходи, передбачені у ПСЕР, не сприяють досягненню стратегічних цілей розвитку, а спрямовані на реалізацію сьогоденних завдань.

Якщо звернути увагу на інтеграцію гендерного підходу в програми соціально-економічного розвитку, то викликом є орієнтація на утримання закладів, а не надання послуг і, відповідно, відсутність спрямування заходів на задоволення інтересів і потреб жінок та чоловіків у всій їхній різноманітності.

## Рекомендації



При складанні ПСЕР треба дотримуватися принципу логічної взаємопов'язаності (цілісності) прогнозних і програмних документів. Стратегічні цілі, визначені у стратегії, мають бути реалізовані через низку заходів, визначених у ПСЕР. Останні своєю чергою мають бути спрямовані на потреби й інтереси жінок і чоловіків, які належать до різних вікових і соціальних груп.

## Інтеграція ґендерного підходу до цільових і бюджетних програм ОТГ

Як зазначалося, НДІ шляхом тренінгів, консультацій та тренінгів на робочому місці надає підтримку громадам щодо інтеграції ґендерного підходу у процеси планування та бюджетування. Насамперед ця робота відбувається через інтеграцію ҐОБ у цільові та бюджетні програми. Це передбачає включення ґендерних аспектів на рівні мети, завдань та заходів програм, а також розробки ґендерно чутливих результативних показників.

З прийняттям Міністерством фінансів України «Методичних рекомендацій щодо впровадження та застосування ґендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі» ця робота набула нових форм. Зокрема, відповідно до Методичних рекомендацій впровадження ґендерно орієнтованого підходу в бюджетний процес здійснювати в такій послідовності:

- ✓ огляд нормативно-правових актів та інших документів, які містять інформацію про ґендерну рівність;
- ✓ проведення ґендерного аналізу бюджетних програм;
- ✓ ухвалення рішень за результатами ґендерного аналізу бюджетних програм;
- ✓ моніторинг ґендерно чутливих бюджетних програм».

Нині громади, відібрані до програми «DOBRE» передовсім, працюють на етапі «ухвалення рішень за результатами ґендерного аналізу бюджетних програм». І на початок 2019 р. в громадах затверджено вісім ґендерно чутливих

програм у сферах соціального забезпечення та надання соціальних послуг; освіти; розвитку культури, мистецтва та охорони культурної спадщини; молодіжної політики; підтримки сім'ї; забезпечення ґендерної рівності та протидії торгівлі людьми; розвитку фізичної культури і спорту.

Так, цільова програма «Розвиток культури, мистецтва та охорони культурної спадщини» у Микулинецькій селищній раді ОТГ на 2019-2023 роки ставить за мету реалізацію пріоритетних та першочергових заходів, спрямованих на створення належних умов для підвищення рівня розвитку культурної інфраструктури громади, належного задоволення культурних та духовних потреб різних груп мешканців. Серед заходів цільової програми:

- придбання літератури, орієнтованої на людей та дітей із особливими потребами (з урахуванням їхнього віку, статі, нозологій захворювань та ін.);
- створення умов для надання освітніх послуг, виконання навчальних планів спеціалізованими мистецькими навчальними закладами відповідно до потреб різних груп дівчат та хлопців громади.

Рекомендації щодо врахування потреб та інтересів жінок і чоловіків надані ще до 15 місцевих програм громад першої черги у сферах освіти, розвитку культури та мистецтва, фізичної культури і спорту, молодіжної політики тощо. Ухвалення цих програм очікується найближчим часом.

Важливий аспект діяльності з ҐОБ – виділення асигнувань на програми та заходи, спрямовані на подолання ґендерних розривів та забезпечення ґендерної рівності. Так, наприклад, одне

7 «Методичні рекомендації щодо впровадження та застосування ґендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі». Наказ Міністерства фінансів України від 02.01.2019 року № 1. <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0001201-19>

з основних завдань Програми розвитку фізичної культури і спорту на території Музиківської об'єднаної територіальної громади на 2018-2021 роки – створення умов для фізичного виховання, масового спорту, фізкультурно-спортивної реабілітації в усіх типах навчальних закладів, за місцем роботи, проживання та в місцях масового відпочинку населення, з урахуванням віку, статі, стану здоров'я отримувачів послуг. Заходи щодо реалізації Програми включають створення спортивних майданчиків із вуличними тренажерами та іншим сучасним спортивним інвентарем біля комунальних закладів. Заходи враховуватимуть вік, стать, стан здоров'я отримувачів послуг. На їх виконання у 2018-2021 роках із місцевого бюджету закладено 120 тис. гривень.<sup>8</sup>

Особливим успіхом діяльності НДІ на рівні громад є розробка й ухвалення програм із забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, адже вони свідчать про розуміння органами місцевого самоврядування важливості гендерної політики, та зобов'язання щодо її реалізації на місцевому рівні. Такі програми ухвалені в Слобожанській, Музиківській, Покровській та Верхнянській ОТГ. Положення про гендерну політику ухвалили в Кам'яномостівській ОТГ.

Нині громади ставлять перед собою завдання затвердити не тільки цільові, але й бюджетні програми у відповідних напрямках роботи. І хоча зараз більшість громад тільки підійшли до цього етапу, маємо й «перших ластівок». Так, Мереф'янська ОТГ за результатами проведеної роботи розробила та затвердила рішенням виконавчого комітету міської ради від 17.01.2019 № 17 Паспорт Бюджетної програми «Забезпечення діяльності бібліотек». На виконання Завдання 2. «Забезпечення підвищення рівня охоплення послугами бібліотек мешканців та мешканок громади шляхом підвищення якості послуг та розширення спектру послуг з урахуванням потреб та запитів мешканців та мешканок громади» розроблені гендерно чутливі показники програми. Зокрема показники продукту включають дані стосовно кількості

охоплених послугами жінок і чоловіків, а показники якості - дані про динаміку збільшення кількості відвідувань жінками та чоловіками, а також рівень їхньої задоволеності роботою бібліотечного закладу. За цими простими, на перший погляд, пропозиціями стоїть копітка робота, проведена у громаді членами робочої групи, до якої ввійшли члени керівного складу Виконавчого комітету Мереф'янської міської ради (секретар ради, заступники голови, начальники відділів).

У Мереф'янській громаді була відсутня місцева цільова програма, відповідно до якої планувалася робота бібліотечної мережі. Видатки на роботу бібліотек планувалися у складі загальної статті видатків на галузь культури й враховувалися переважно з потреб утримання цих закладів. Тому ми, члени робочої групи, вирішили проаналізувати ситуацію в бібліотеках, провести опитування серед населення та на основі отриманих даних розробити програму реформування бібліотечної мережі на території Мереф'янської міської ОТГ. Як результат, у громаді розроблена й затверджена «Програма реформування та розвитку системи надання послуг бібліотечними закладами в Мереф'янській міській об'єднаній територіальній громаді на 2019-2021рр.», мета якої – «підвищення рівня охоплення послугами бібліотек мешканців та мешканок громади шляхом підвищення якості послуг, які надаються в бібліотечних закладах а також розширення спектру послуг з урахуванням потреб та запитів мешканців та мешканок громади різних вікових та соціальних категорій».

8 <http://muz-rada.com.ua/index.php/ofitsijni-publikatsiji/proekti-rishen/329-programa-rozvitku-fizichnoji-kulturi-i-sportu-na-teritoriji-muzikivskoj-ob-ednanoi-teritorialnoji-gromadi-na-2018-2021-roki>

9 ПРОГРАМА реформування та розвитку системи надання послуг бібліотечними закладами в Мереф'янській міській об'єднаній територіальній громаді на 2019 – 2021 роки <https://drive.google.com/file/d/1xOHG2lSoSElSsASRgoEelwD0MFjVETs/view>

#### Завдання Програми:

- ✓ Створення системи надання послуг бібліотечними закладами, які орієнтовані на потреби та запити мешканців та мешканок громади різних вікових та соціальних груп із запровадженням нових видів послуг та формуванням мінімального пакету послуг у кожному бібліотечному закладі;
- ✓ Забезпечення підготовки та підвищення кваліфікації працівників та працівниць бібліотек із урахуванням специфіки та вимог до якості послуг та розширення їх спектру;
- ✓ Залучення до процесу надання нових та оновлених послуг бібліотечними закладами представників та представниць інших зацікавлених сторін, а саме – активних громадян та громадянок, представників та представниць організацій громадянського суспільства, органів самоорганізації населення, установ та організацій тощо;
- ✓ Створення сучасних просторів у приміщеннях бібліотек та на прилеглих територіях із урахуванням запитів та потреб чоловіків і жінок різних вікових категорій та соціальних груп, а також людей з інвалідністю та тимчасовими функціональними обмеженнями;
- ✓ Оновлення та зміцнення матеріально-технічної бази закладів бібліотечної мережі відповідно до сформованих на їхній базі пакетів послуг.

У результаті виконання Програми очікується досягнення наступних результатів:

- ✓ Підвищення рівня задоволеності якістю послуг, що надаються бібліотечними закладами в Мереф'янській громаді до 30 %, дотримання при цьому гендерного балансу.
- ✓ Збільшення реальної кількості чоловіків та жінок, які користуються послугами бібліотечних закладів у громаді до 5000 осіб, дотримання при цьому гендерного балансу з урахуванням вікових та соціальних груп.
- ✓ Залучення громадян та громадянок до процесу формування та надання послуг у бібліотечних закладах.
- ✓ Формування пакету послуг, які надаються в бібліотечних закладах громади в кількості не менше 4-х, а саме: книговидача, доступ до мережі Інтернет, друк та копіювання, робота в режимі громадського простору та Центру громадської активності.
- ✓ Запровадження в Центральній бібліотеці громади нових послуг, а саме: молодіжний центр, тренінговий центр, мовний центр, академія третього віку, бібліоняня;
- ✓ Запровадження в бібліотечних закладах сел. Селекційне та смт. Утківка нових послуг, а саме: мобільний мовний центр.

Загальний обсяг фінансових ресурсів, необхідних для реалізації Програми, визначений у розмірі 5770 тис. грн. Фінансування заходів програми передбачається за рахунок Бюджету Мереф'янської міської ради, бюджету Харківської області, державного бюджету. Зокре-

ма, у паспорті бюджетної програми на 2019 р. фінансування програми затверджено на рівні 1109773 гривень, зокрема загального фонду – 1018723 гривень та спеціального фонду – 91050 гривень.

## Виклики



Серед викликів, із якими стикаються експерти НДІ щодо інтегрування гендерного підходу до цільових і бюджетних програм, найважливішими є відсутність статистичних даних, складність із визначенням гендерних розривів та формування результативних показників.

Відсутність гендерної статистики ускладнює проведення гендерного аналізу, визначення гендерних розривів та дискримінації в тій чи тій сфері та унеможлиблює формування заходів і послуг, які б задовольняли інтереси та потреби жінок і чоловіків у всій їхній різноманітності.

Інші труднощі при складанні та ухваленні гендерно чутливих програм – відсутність відповідних фахівців та низький рівень гендерної свідомості в наявних спеціалістів. На перешкоді стоїть також відсутність досвіду управління фінансами в середньостроковій перспективі керівництва та депутатів ради ОТГ.

Часом існує формальне ставлення розпорядників коштів до розробки програм, використання типових («шаблонних») програм, у яких не відображається специфіка громади, незрозуміння, що програма має бути спрямована на вирішення конкретної проблеми саме цієї громади. Саме тому в деяких програмах у якості цільової групи визначено «все українське суспільство», а не жінки й чоловіки конкретної громади, а завданням є розбудова закладів без розуміння послуг, які будуть ними надаватися. Вкрай важко знайти відповідь, на задоволення яких саме потреб жінок і чоловіків спрямована реалізація таких програм. Але часто в таких програмах є наголос на потребі відновлення матеріально-технічної бази установ та збереження мережі закладів, що суперечить як реформі системи УДФ, так і принципам гендерно орієнтованого бюджетування.

## Рекомендації



Необхідно зосередити увагу членів ГБГ на визначенні гендерних розривів і спрямувати заходи програм на їх подолання. При цьому важливо визначити вимірювані результативні показники, які дозволять оцінити прогрес і досягнення результатів виконання програм.

Для інтеграції гендерного підходу в бюджетний процес рекомендовано використовувати «Методичні рекомендації щодо впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі», у яких зазначено: «якщо виявлено відсутність даних, 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 їхніх потреб, інтересів, пріоритетів та проблем у різних соціальних умовах може організуватися збір даних за допомогою анкетування, опитування фокус-груп, оціночних карток тощо. При органі-

зації збору інформації такими методами необхідно забезпечити паритетну участь в опитуваннях осіб обох статей.

Дані, які збираються в цілях гендерного аналізу для висвітлення становища жінок і чоловіків та/або їхніх 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».

# Наступні кроки

## Розробка інструментарію для вимірювання стану реалізації політики ґендерної рівності на місцевому рівні

Робота з ГОБ на рівні громад збігалася з процесом приєднання органів місцевого самоврядування до Європейської хартії рівності жінок та чоловіків на місцевому рівні. Нині Європейська хартія налічує близько 1500 підписантів у 32 країнах. Зважаючи на поставлені завдання, власну спроможність та діяльність, органи місцевого самоврядування можуть обирати, підписувати їм Хартію чи ні. І хоча Національний Демократичний Інститут не ставить за мету агітувати керівництво ОТГ щодо підписання Хартії, він бачить необхідність підтримки процесів просування ґендерної рівності на місцевому рівні, зокрема у громадах, де працюють ГБГ, незалежно від приєднання до Хартії.

З цією метою наприкінці 2018 року НДІ почав процес розробки інструментарію для вимірювання стану реалізації політики ґендерної рівності в об'єднаних територіальних громадах. Індекси, розроблені експертами НДІ, базуються на Європейській хартії рівності жінок та чоловіків на місцевому рівні (2006), та Інструментарії для планування та моніторингу політик і практик (2015), розроблених Радою європейських муніципалітетів та регіонів (РЕМР). Запропонований РЕМР інструментарій складається з 76 індикаторів, що відповідають 30 різним статтям Хартії.

Аби допомогти місцевій владі в реалізації політики ґендерної рівності експерти НДІ розробили Інструментарій ґендерної рівності (Інструментарій), який дозволяє самостійно проводити оцінювання стану ґендерної рівності на місцевому рівні та отримувати конкретні рекомендації щодо складання плану дій та його впровадження задля покращення ситуації. Інструментарій складається з 6 індексів, які включають 21 показник і 79 під-показників. При розробці Інструментарію НДІ спиралися на індикатори запропоновані в методології оцінювання виконання Європейської хартії рівності жінок і чоловіків на місцевому рівні, але адаптували їх до національного контексту. Проте

Інструментарій унікальний, оскільки він розроблений із урахуванням сучасних як міжнародних, так і національних документів/політик/практик. Базуючись на результатах оцінювання, він автоматично генерує перелік можливих заходів, спрямованих на просування ґендерної рівності, із яких громади матимуть можливість самостійно обрати релевантні для них на даному етапі розвитку.

Аналогічно до Хартії Інструментарій НДІ може:

- ✓ вимірювати поточну ситуацію / стан ґендерної рівності на місцевому рівні;
- ✓ контролювати процес здійснення політики та оцінити прогрес;
- ✓ встановити цілі щодо покращення поточної ситуації, таким чином індекси функціонуватимуть як еталон для виявлення нових напрямів втручання;
- ✓ забезпечити включення цілей ґендерної рівності у процес реалізації політики.

Його використання дозволяє місцевій владі:

- ✓ за результатами оцінювання визначити потреби та розробити План дій щодо просування ґендерної рівності на рівні громади;
- ✓ проводити моніторинг впровадження Плану дій;
- ✓ оцінити прогрес, досягнутий у реалізації Плану, зокрема проведені заходи та запроваджені політики – для того, щоб ставити нові завдання на майбутнє.

Наразі проходить апробація Інструментарію в громадах «DOBRE»; за результатами апробації Інструментарій буде доопрацьований командою розробників.

## Подальша підтримка громад

По завершенню тренінгової програми НДІ пропонує надавати підтримку громадам-партнерам. Ця діяльність спрямовуватиметься на інституалізацію питань гендерної рівності у громадах. З цією метою громади мають за результатами оцінки стану гендерної рівності скласти План діяльності, заходи якого частково підтримає НДІ. Така підтримка може включати консультації, участь у тематичних семінарах та

проведення тренінгів у громадах за їхнім запитом.

Важливим кроком є створення та підтримка діяльності консультативних органів із гендерних питань. Іншим заходом підтримки будуть обмінні візити, які дозволять на практиці вивчити досвід інших громад.

# Інструментарій оцінки та розвитку

## ІНДЕКС 1: ОФІЦІЙНЕ ЗОБОВ'ЯЗАННЯ МІСЦЕВОЇ ВЛАДИ ВПРОВАДЖУВАТИ ПОЛІТИКУ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Бали **0**

Існування інституційних механізмів забезпечення гендерної рівності на рівні органів місцевого самоврядування		Рекомендації по покращенню стану гендерної рівності		Додати до плану дій
А	Окремий відділ/підрозділ, який відповідає за реалізацію політики гендерної рівності	Ні	1.1.a.1 Створити окремий виконавчий орган ради (департамент/управління/відділ/сектор), відповідальний за забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків	Ні
			1.1.a.2 Покласти повноваження щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на вже існуючий виконавчий орган ради	Ні
			1.1.a.3 Сформувати план роботи виконавчого органу ради, відповідального за забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків із залученням представників громадськості, інших структур	Ні
			1.1.a.4 Внести до положень виконавчих органів ради, посадових інструкцій окремих працівників пункт про відповідальність за впровадження принципів гендерної рівності на рівні покладених на орган повноважень	Ні
Б	Уповноважена особа із забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків	Ні	1.1.6.1 Призначити одного із заступників голови ради уповноваженою особою із забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків	Ні
			1.1.6.2 Внести відповідні зміни до розподілу повноважень між головою та заступниками ради (розпорядження про розподіл повноважень/обов'язків)	Ні
В	Радник/ця з питань гендерної рівності (штатна одиниця або на громадських засадах)	Ні	1.1.в.1 Призначити радника з гендерних питань на громадських засадах, затвердити відповідне положення	Ні
			1.1.в.2 Призначити радника з гендерних питань на постійні основі, затвердити відповідне положення	Ні
Г	Консультативно-дорадчі органи, до яких входять організації громадянського суспільства	Ні	1.1.г.1 Утворити консультативно-дорадчий орган з питань забезпечення гендерної рівності, затвердити положення	Ні
			1.1.г.2 Сформувати та затвердити план діяльності консультативно-дорадчого органу	Ні

2 наявність нижче зазначених документів		Рекомендації по покращенню стану гендерної рівності		Додати до плану дій
А	Затверджена місцева цільова програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків	Ні	1.2.a.1 Провести аналіз стану забезпечення гендерної рівності на місцевому рівні	Ні
			1.2.a.2 Створити концепцію цільової програми забезпечення гендерної рівності на рівні громади	Ні
			1.2.a.3 Розробити та прийняти цільову програму забезпечення гендерної рівності на рівні громади	Ні
			1.2.a.4 Здійснювати систематичний моніторинг та оцінку ефективності виконання Програми, внесення змін (за потреби)	Ні
Б	Затверджений місцевий план дій із виконання резолюції 1325 Ради Безпеки ООН «Жінки, мир, безпека»	Ні	1.2.6.1 Провести аналіз існуючих заходів, спрямованих на виконання рекомендацій щодо виконання Резолюції 1325 РБ ООН «Жінки, мир, безпека»	Ні
			1.2.6.2 Розробити та прийняти План дій /окремий розділ цільової програми щодо виконання Резолюції 1325 РБ ООН «Жінки, мир, безпека» на рівні громади	Ні
			1.2.6.3 Здійснювати систематичний моніторинг та оцінку ефективності виконання Плану дій	Ні
В	Затверджений місцевий план дій із виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до Восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок	Ні	1.2.в.1 Провести аналіз існуючих заходів, спрямованих на виконання рекомендацій, викладених у Заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до Восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок	Ні
			1.2.в.2 Розробити та прийняти План дій /окремий розділ цільової програми щодо реалізації рекомендацій, викладених у Заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до Восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок	Ні
			1.2.в.3 Здійснювати систематичний моніторинг та оцінку ефективності виконання Плану дій	Ні
Г	Затверджена місцева Комплексна програма щодо забезпечення гендерної рівності	Ні	1.2.г.1 Провести аналіз існуючих програм та заходів забезпечення гендерної рівності на рівні громади	Ні
			1.2.г.2 Розробити та прийняти місцеву Комплексну програму щодо забезпечення гендерної рівності	Ні
			1.2.г.3 Здійснювати систематичний моніторинг та оцінку ефективності виконання Комплексної програми щодо забезпечення гендерної рівності	Ні

3		Впровадження ґендерно орієнтованого бюджетування місцевою владою	Рекомендації по покращенню стану ґендерної рівності	Додати до плану дій	
А	ґендерно орієнтований підхід впроваджено та застосовано в бюджетному процесі	Ні	1.3.a.1	Застосовувати в роботі ОМС Методичні рекомендації щодо впровадження та застосування ґендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі (Наказ Міністерства фінансів України від 02.01.2019 року № 1)	Ні
			1.3.a.2	Організувати систематичні консультації для представників ОМС по застосуванню ґендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі	Ні
			1.3.a.3	Проводити систематичний моніторинг та контроль застосування ґендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі	Ні
Б	ґендерно орієнтований підхід впроваджено та застосовано у галузевих програмах	Ні	1.3.6.1	Провести ґендерний бюджетний аналіз існуючих галузевих програм, надати рекомендації щодо подолання ґендерних розривів	Ні
			1.3.6.2	Опрацювати рекомендації щодо застосування ґендерно орієнтованого підходу в галузевих програмах серед осіб, відповідальних за розробку та виконання галузевих програм	Ні
			1.3.6.3	Організувати систематичні консультації для представників ОМС щодо впровадження ґендерно орієнтованого підходу в галузеві програми	Ні
			1.3.6.4	Проводити систематичний моніторинг та оцінку галузевих програмах щодо застосування ґендерно орієнтованого підходу	Ні
4		Наявність системи відстеження бюджетних коштів, виділених на просування ґендерної рівності та розширення можливостей жінок. Оприлюднення інформації з цього питання	Рекомендації по покращенню стану ґендерної рівності	Додати до плану дій	
А	Бюджетні кошти, виділені для просування ґендерної рівності та розширення можливостей жінок, систематично відстежуються	Ні	1.4.a.1	Розробити процедури для впровадження системи відстеження бюджетних коштів, виділених на просування ґендерної рівності	Ні
			1.4.a.2	Проводити аналіз витрат на просування ґендерної рівності	Ні
			1.4.a.3	Готувати щорічні звіти щодо відстеження коштів, спрямованих на досягнення ґендерної рівності	Ні
Б	Інформація про розподіл бюджетних коштів для забезпечення ґендерної рівності оприлюднюється та є загальнодоступною	Ні	1.4.6.1	Оприлюднювати інформацію/звіти щодо розподілу бюджетних коштів на забезпечення ґендерної рівності через вебсайти місцевих органів влади, ЗМІ, публікації та інші засоби	Ні
			1.4.6.2	Готувати та публікувати різну аналітичну інформацію з означеного питання	Ні

**ІНДЕКС 2: ДІЯЛЬНІСТЬ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ ПЕРЕДБАЧАЄ КОНКРЕТНІ ЗАХОДИ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВРАХУВАННЯ ҐЕНДЕРНИХ ПОТРЕБ НА КОЖНОМУ ЕТАПІ РОЗРОБКИ МІСЦЕВОЇ ПОЛІТИКИ**

Бали **0**

1 Врахування ґендерного аспекту на етапі проектування місцевої політики (аналіз ситуації та визначення проблем)		Рекомендації по покращенню стану ґендерної рівності	Дода-ти до плану дій	
А	Ґендерні пріоритети визначаються відповідно до стратегічних документів та нормативно-правових актів України	Ні	2.1.а.1 Зробити огляд стратегічних документів та нормативно-правових актів України, які містять інформацію про ґендерну рівність	Ні
			2.1.а.2 Визначити ґендерні пріоритети громади у відповідності до стратегічних документів та нормативно-правових актів України	Ні
			2.1.а.3 Провести інформування ОМС, депутатів та інших зацікавлених сторін щодо ґендерних пріоритетів громади	Ні
Б	Ґендерні розриви визначаються шляхом проведення ґендерного аналізу в одній чи більше сферах	Ні	2.1.б.1 Провести/Замовити проведення ґендерного аналізу в одній чи більше сферах з метою визначення ґендерних розривів	Ні
			2.1.б.2 Донести результати аналізу до відповідних департаментів (відділів, підрозділів, співробітників) з метою внесення змін до програмних документів	Ні
В	Потреби жінок/чоловіків у їх різноманітності визначаються шляхом безпосередньої комунікації із жінками та чоловіками, які належать до різних соціальних і вікових груп (опитування/консультації/фокус-групи)	Ні	2.1.в.1 Провести/замовити дослідження потреб чоловіків / жінок та хлопців/дівчат	Ні
			2.1.в.2 Запровадити систему збору пропозицій (в т.ч. онлайн форму на сайті громади)	Ні
			2.1.в.3 Забезпечити інформування департаментів/відділів ОМС щодо потреб жінок/чоловіків та дівчат/хлопців з метою задоволення потреб через відповідні програми	Ні
Ґ	Створено постійно діючі механізми реалізації місцевої демократії / участі жінок і чоловіків (в т.ч. із вразливих груп) в розробці стратегічних та програмних документів громади (наприклад, громадські слухання/ форуми)	Ні	2.1.ґ.1 Затвердити Положення про механізми реалізації місцевої демократії / участі жінок і чоловіків (в т.ч. із вразливих груп) у розробці програм та бюджетів (наприклад, громадські слухання/форуми)	Ні
			2.1.ґ.2 Забезпечити ґендерний баланс в механізмах реалізації місцевої демократії, в т.ч. забезпечити участь жінок і чоловіків із вразливих груп, створивши відповідні умови для їх участі (доступне місце, час проведення тощо)	Ні
			2.1.ґ.3 Поширювати проекти програм, рішень, тощо через інформаційні ресурси, які доступні для чоловіків та жінок, які належать до різних груп, передбачаючи форми зворотного зв'язку	Ні
			2.1.ґ.4 Забезпечити врахування рекомендацій, які надані через механізм реалізації місцевої демократії, при складанні програм і бюджетів	Ні

2		Інтеграція гендерного компоненту на стадії планування місцевої політики	Рекомендації по покращенню стану гендерної рівності	Дода-ти до плану дій
А	Пріоритети гендерної рівності чітко визначені у стратегічних та програмних документах громади	Ні	2.2.a.1 Провести аналіз існуючих стратегічних документів та програм соціально-економічного розвитку громади на предмет включення до них пріоритетів гендерної рівності	Ні
			2.2.a.2 Розробити рекомендації щодо включення пріоритетів гендерної рівності в стратегічні документи та програми громади	Ні
			2.2.a.3 Внести зміни до місцевих стратегічних документів / програм з метою включення пріоритетів політики рівних прав та можливостей	Ні
Б	Місцеві політики/програми ставлять за мету зменшення гендерних розривів та подолання наслідків дискримінації в одній чи більше сферах	Ні	2.2.6.1 Врахувати гендерні розриви, виявлені на етапі проектування, при розробці стратегічних документів та програм громади	Ні
			2.2.6.2 Розробити інструкцію з підготовки місцевих політик / програм, спрямованих на зменшення гендерних розривів та подолання наслідків дискримінації	Ні
			2.2.6.3 Проводити моніторинг ситуації з метою своєчасного внесення змін до програм	Ні
В	Потреби жінок і чоловіків, які належать до різних соціальних і вікових груп, чітко відображені в місцевих програмах в одній чи більше сферах	Ні	2.2.в.1 Провести гендерний аналіз програм в одній чи більше сферах	Ні
			2.2.в.2 Розробити рекомендації щодо врахування потреб жінок і чоловіків в одній чи більше галузевих програмах	Ні
			2.2.в.3 Внести зміни до місцевих програм в рамках адаптації цілей та завдань відповідно до потреб жінок і чоловіків у всій їх різноманітності	Ні
Г	Розроблені гендерно чутливі показники та індикатори досягнення гендерної рівності	Ні	2.2.г.1 Розробити і застосувати гендерно чутливі показники в одній чи більше галузевих програмах	Ні
			2.2.г.2 Розробити і запровадити систему індикаторів виміру стану досягнення гендерної рівності, яка відповідає національним індикаторам досягнення Цілей стійкого розвитку	Ні

3	Інтеграція гендерного компоненту на стадії впровадження/надання послуг:		Рекомендації по покращенню стану гендерної рівності	Додати до плану дій
А	Різні зацікавлені сторони, включаючи жіночі та молодіжні ОГС/групи, є серед партнерів з реалізації політики/програми	Ні	2.3.a.1 Провести оцінку ступеню залученості різних зацікавлених сторін до реалізації місцевих політик / програм 2.3.a.2 Розробити процедуру для залучення зацікавлених сторін до реалізації місцевих політик / програм 2.3.a.3 Проводити щорічний моніторинг результатів залучення зацікавлених сторін до реалізації місцевих політик / програм	Ні Ні Ні
Б	Послуги орієнтовані на потреби жінок та чоловіків, в одній чи більше сферах	Ні	2.3.6.1 Провести /замовити аналіз послуг, які надаються жінкам та чоловікам на рівні громади, та рівня їхньої задоволеності 2.3.6.2 Внести зміни до порядку надання послуг, спираючись на результати аналізу	Ні Ні
В	Послуги є доступними для жінок та чоловіків з інвалідністю в одній або більше сферах	Ні	2.3.в.1 Провести /замовити аналіз послуг з точки зору їх доступності для жінок та чоловіків з інвалідністю в одній або більше сферах, з залученням зацікавлених сторін Провести/замовити гендерний аудит доступності 2.3.в.2 Напрацювати рекомендації по врахуванню конкретних потреб в доступності в одній чи більше сферах 2.3.в.3 Внести зміни до порядку надання послуг, спираючись на сформовані рекомендації 2.3.в.4 Провести моніторинг доступності після втручань 2.3.в.5 Розробити карту доступності, мобільності та безпеки громадського простору з урахуванням гендерно-чутливого компоненту (наприклад: транспортні пересадки, парковочні місця, вуличне освітлення)	Ні Ні Ні Ні Ні
Г	Існують механізми/процедури зворотного зв'язку для отримання відгуків від жінок та чоловіків щодо задоволеності отриманими послугами	Ні	2.3.г.1 Створити інструменти, спрямовані на різні цільові аудиторії жінок і чоловіків (он-лайн, телефонна гаряча лінія, популярні месенджери, скринька відгуків тощо), для отримання відгуків від жінок та чоловіків щодо задоволеності отриманими послугами 2.3.г.2 Проводити щорічне анонімне опитування серед жінок та чоловіків на предмет задоволеності отриманими послугами	Ні Ні

4		Інтеграція ґендерного компоненту на стадії моніторингу та оцінки місцевої політики	Рекомендації по покращенню стану ґендерної рівності	Додати до плану дій
А	Моніторинг і оцінка виконання програм здійснюється на основі показників/індикаторів, які були розроблені на стадії планування	Ні	2.4.a.1 Проаналізувати відповідність індикаторів/показників, розроблених на стадії планування, індикаторам/показникам, використаним під час оцінки	Ні
			2.4.a.2 Проводити систематичний моніторинг та оцінку виконання програм на основі індикаторів/показників, що були розроблені на стадії планування	Ні
			2.4.a.3 За потреби внести зміни до індикаторів/показників, які були розроблені на стадії планування (до відповідних документів), у відповідності до ситуації	Ні
Б	Оцінки ефективності програм включає ґендерні показники	Ні	2.4.б.1 Система показників оцінки ефективності цільових та бюджетних програм включає ґендерні показники	Ні
			2.4.б.2 Скласти та оприлюднити звіт за результатами проведення оцінки ефективності здійснення цільових/бюджетних програм	Ні
В	Використовується оцінка ґендерного впливу політик/ програм на жінок та чоловіків	Ні	2.4.в.1 Розробити інструкцію щодо оцінки ґендерного впливу політик/ програм	Ні
			2.4.в.2 Провести оцінку впливу існуючих політик/ програм на ґендерну рівність в громаді	Ні
			2.3.в.3 Підготувати рекомендації щодо внесення змін до політик/ програм, які мають ґендерно негативний або ґендерно нейтральний вплив	Ні
Г	Жінки та чоловіки долучаються до процесу моніторингу та оцінки	Ні	2.4.г.1 Провести оцінку ступеню залученості жінок і чоловіків до процесу моніторингу і оцінки програм	Ні
			2.4.г.2 Розробити процедуру по залученню жінок і чоловіків до процесу моніторингу і оцінки програм через дорадчі органи та механізми реалізації місцевої демократії	Ні
			2.4.г.3 Провести обговорення з залученням зацікавлених сторін, з метою напрацювання рекомендацій щодо змін до процесу моніторингу та оцінки	Ні

**ІНДЕКС 3: НАЯВНІСТЬ ТА ДОСТУПНІСТЬ СТАТИСТИЧНИХ ДАНИХ,  
РОЗПОДІЛЕНИХ ЗА СТАТТЮ, НА МІСЦЕВОМУ РІВНІ У НАСТУПНИХ СФЕРАХ:**

Бали **0**

1	Сфера		Рекомендації по покращенню стану гендерної рівності	Додати до плану дій
А	Населення та міграція	Ні	3.1.a.1 Збирати дані з розподілом за статтю та віком щодо кількості населення (в окремих населених пунктах ОТГ)	Ні
			3.1.a.2 Збирати дані з розподілом за статтю та віком щодо народжуваності / смертності / середньої очікуваності тривалості життя населення	Ні
			3.1.a.3 Збирати дані з розподілом за статтю та віком щодо міграційних рухів в ОТГ	Ні
			3.1.a.4 Збирати дані із розподілом за статтю та віком щодо осіб, які вступили у шлюб/ розлучилися	Ні
			3.1.a.5 Збирати дані щодо кількості дітей в сім'ях	Ні
			3.1.a.6 Збирати дані щодо загальної кількості домогосподарств, якими управляють жінки/ чоловіки	Ні
Б	Участь жінок та чоловіків у процесі прийняття рішень	Ні	3.1.6.1 Збирати дані щодо участі жінок і чоловіків у виборчому процесі в якості ви	Ні
			3.1.6.2 Збирати дані щодо представництва жінок і чоловіків на виборчих посадах у місцевих радах	Ні
			3.1.6.3 Збирати дані, розрізнені за статтю щодо кадрового складу виконавчих органів ОМС	Ні
			3.1.6.4 Збирати дані щодо представництва жінок і чоловіків на керівних посадах у виконавчих органах ОМС	Ні
В	Участь жінок та чоловіків у громадському житті	Ні	3.1.в.1 Збирати дані щодо участі жінок і чоловіків у різних громадських формуваннях (організаціях)	Ні
			3.1.в.2 Збирати дані щодо представленості жінок і чоловіків у дорадчих органах	Ні
			3.1.в.3 Збирати дані щодо участі жінок і чоловіків у механізмах реалізації місцевої демократії (громадських слухань/форумів)	Ні
			2.3.в.4 Збирати дані щодо участі жінок/чоловіків в органах самоорганізації населення	Ні

Г	Участь жінок та чоловіків в економічному розвитку	Ні	3.1.г.1	Збирати дані щодо представленості жінок і чоловіків у різних галузях економіки	Ні
			3.1.г.2	Збирати дані щодо представленості жінок і чоловіків в малому, середньому та великому бізнесі (як власники)	Ні
			3.1.г.3	Збирати дані щодо представленості жінок і чоловіків в малому, середньому та великому бізнесі (як наймані працівники)	Ні
			3.1.г.4	Збирати дані щодо кількості безробітних за віком та статтю	Ні
			3.1.г.5	Збирати дані щодо рівня заробітної плати жінок і чоловіків	Ні
			3.1.г.6	Збирати дані щодо економічно активного / неактивного населення	Ні
			3.1.г.7	Збирати дані щодо доступу жінок і чоловіків до державної фінансової підтримки / податкових пільг для розвитку бізнесу	Ні
Г	Освіта	Ні	3.1.г.1	Збирати на рівні громади дані, розподілені за статтю, щодо дітей, які потребують дошкільної освіти	Ні
			3.1.г.2	Збирати на рівні громади дані, розподілені за статтю, щодо дітей, які охоплені дошкільною освітою	Ні
			3.1.г.3	Збирати на рівні громади дані, розподілені за статтю, щодо дітей, які потребують шкільної освіти	Ні
			3.1.г.4	Збирати на рівні громади дані, розподілені за статтю, щодо дітей, які охоплені шкільною освітою	Ні
			3.1.г.5	Збирати на рівні громади дані, розподілені за статтю, щодо дітей, які потребують позашкільної освіти	Ні
			3.1.г.6	Збирати на рівні громади дані, розподілені за статтю, щодо дітей, які охоплені позашкільною освітою	Ні
			3.1.г.7	Збирати на рівні громади дані, розподілені за статтю, щодо працевлаштування в дошкільні заклади	Ні
			3.1.г.8	Збирати на рівні громади дані, розподілені за статтю, щодо працевлаштування в шкільні заклади	Ні
			3.1.г.9	Збирати на рівні громади дані, розподілені за статтю, щодо дітей, які потребують інклюзивної освіти	Ні
			3.1.г.10	Збирати на рівні громади дані, розподілені за статтю, щодо дітей, які охоплені інклюзивною освітою	Ні
			3.1.г.11	Збирати на рівні громади дані, розподілені за статтю, щодо дорослих, які охоплені освітою впродовж життя	Ні

Д	Охорона здоров'я	Ні	<p>3.1.д.1 Збирати дані, розподілені за статтю та віком, щодо захворюваності на різні види хвороб (ВІЛ/СНІД, туберкульоз, гепатити, онкологічні захворювання, серцево-судинні тощо)</p> <p>3.1.д.2 Збирати на рівні громади дані, розподілені за статтю, віком та соціальним статусом щодо причин смертності</p> <p>3.1.д.3 Збирати на рівні громади дані, розподілені за статтю, щодо працівників закладів охорони здоров'я</p>	<p>Ні</p> <p>Ні</p> <p>Ні</p>
Е	Соціальне забезпечення та послуги	Ні	<p>3.1.е.1 Збирати на рівні громади дані, розподілені за статтю, щодо людей з інвалідністю</p> <p>3.1.е.2 Збирати дані, розподілені за статтю, щодо дітей з інвалідністю</p> <p>3.1.е.3 Збирати дані, розподілені за статтю, щодо людей пенсійного віку, які потребують соціальної допомоги у геріатричних установах</p> <p>3.1.е.4 Збирати дані, розподілені за статтю, щодо людей пенсійного віку, які перебувають у геріатричних установах</p> <p>3.1.е.5 Збирати дані, розподілені за статтю та віком, щодо людей/сімей, які перебувають у складних життєвих обставинах</p> <p>3.1.е.6 Збирати дані, розподілені за статтю, щодо дітей-сиріт та дітей позбавлених батьківського піклування</p> <p>3.1.е.7 Збирати на рівні громади дані, розподілені за статтю, щодо працівників закладів, які надають соціальні послуги</p> <p>3.1.е.8 Збирати дані, розподілені за статтю, щодо людей, які потребують соціальні послуги (за видами)</p> <p>3.1.е.9 Збирати дані, розподілені за статтю, щодо людей, які отримують соціальні послуги (за видами)</p>	<p>Ні</p>
Є	Культура, відпочинок і дозвілля	Ні	<p>3.1.є.1 Збирати дані, розподілені за статтю, щодо користувачів послугами закладів культури, дозвілля і відпочинку (бібліотек, музеїв, театрів, клубів, культурно-розважальних центрів, будинків культури, літніх таборів, санаторіїв тощо)</p> <p>3.1.є.2 Збирати на рівні громади дані, розподілені за статтю, щодо участі у культурних заходах</p> <p>3.1.є.3 Збирати дані щодо участі жінок/чоловіків за віком в художній самодіяльності</p> <p>3.1.є.4 Збирати на рівні громади дані, розподілені за статтю, щодо працівників бібліотек/музеїв/театрів/закладів культури та дозвілля</p>	<p>Ні</p> <p>Ні</p> <p>Ні</p> <p>Ні</p>

Ж	Фізкультура і спорт	Ні	3.1.ж.1	Збирати дані, розподілені за статтю та віком, щодо участі населення у спортивних секціях	Ні
			3.1.ж.2	Збирати дані, розподілені за статтю та віком, щодо участі населення у заходах фізичної культури	Ні
			3.1.ж.3	Збирати на рівні громади дані, розподілені за статтю, щодо працівників спортивних закладів/установ	Ні
3	Захист і безпека	Ні	3.1.з.1	Збирати дані, розподілені за статтю та віком, щодо постраждалих від природних небезпек (повенів, землетрусів, сходження лавин тощо)	Ні
			3.1.з.2	Збирати дані, розподілені за статтю та віком, щодо постраждалих від екологічних небезпек (забруднення води, повітря та ґрунту радіацією, хімічними та органічними речовинами тощо)	Ні
			3.1.з.3	Збирати дані, розподілені за статтю та віком, щодо постраждалих від транспортної небезпеки (автомобілі, потяги, літаки, водний транспорт)	Ні
			3.1.з.4	Збирати дані, розподілені за статтю та віком, щодо постраждалих від побутових інцидентів (витоки газу, пожежі тощо)	Ні
			3.1.з.5	Збирати дані щодо випадків виробничого травматизму	Ні
			3.1.з.6	Збирати на рівні громади дані, розподілені за статтю та віком, щодо внутрішньо переміщених осіб	Ні
			3.1.з.7	Збирати на рівні громади дані, розподілені за статтю та віком, щодо осіб, які постраждали від конфлікту на сході України	Ні
			3.1.з.8	Збирати дані, розподілені за статтю та віком, щодо кількості і характеру кримінальних злочинів	Ні
			3.1.з.9	Збирати дані, розподілені за статтю та віком, щодо людей, які постраждали від домашнього, гендерного та сексуального насильства	Ні
			3.1.з.10	Збирати дані, розподілені за статтю та віком, щодо людей, які постраждали від торгівлі людьми	Ні

**ІНДЕКС 4: ОРГАНИ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ ВЗЯЛИ НА СЕБЕ ЗОБОВ'ЯЗАННЯ ЩОДО ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ КВАЛІФІКАЦІЇ СВОЇХ ПРЕДСТАВНИКІВ ТА ЗАЦІКАВЛЕНИХ СТОРІН ІЗ ПИТАНЬ РЕАЛІЗАЦІЇ ҐЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ**

Бали **0**

1 Організація та проведення системного навчання з питань ґендерної рівності для представників ОМС та інших зацікавлених осіб:			Рекомендації по покращенню стану ґендерної рівності	Додати до плану дій
A	особи, що займають виборні посади	Ні	4.1.1 Визначити потреби цільових аудиторій у навчанні та сформувані програму навчання (спільну або окремі)	Так
B	призначені посадовці	Ні	4.1.2 Збирати дані із розподілом за статтю та віком щодо осіб, які вступили у шлюб/ розлучилися	Так
B	надавачі послуг	Ні	4.1.3 Збирати дані щодо кількості дітей в сім'ях	Так
Г	представники консультативно-дорадчих органів, робочих груп тощо	Ні	4.1.4 Збирати дані щодо загальної кількості домогосподарств, якими управляють жінки/ чоловіки	Так

2 Підвищення рівня компетенції проводиться за наступною тематикою:			Рекомендації по покращенню стану ґендерної рівності	Додати до плану дій
A	ґендерна рівність (зокрема, в контексті прав людини та протидії ґендерним стереотипам)	Ні	4.2.1 Проводити систематичні тренінги (семінари) з підвищення рівня обізнаності щодо прав людини	Так
B	ґендерний моніторинг, аналіз та оцінка / оцінка ґендерного впливу	Ні	4.2.2 Проводити систематичні тренінги (семінари) з протидії ґендерним стереотипам	Так
B	інструменти ґендерного інтегрування та/чи ґендерного бюджетування	Ні	4.2.3 Проводити систематичні тренінги (семінари) з посилення навичок проведення ґендерного аналізу, моніторингу та оцінки ґендерного впливу	Так
Г	запобігання та/або протидія ґендерно обумовленому насильству	Ні	4.2.4 Проводити систематичні тренінги (семінари) з посилення рівня володіння інструментами ґендерного інтегрування та ґендерного бюджетування	Так
			4.2.5 Проводити систематичні тренінги (семінари) з посилення спроможності протидії ґендерно обумовленому насильству та торгівлі людьми, налагодження ефективної роботи суб'єктів взаємодії з означених питань	Так
			4.2.6 Створити базу інформаційних матеріалів із проблем ґендерної рівності при ОМС	Так

3 Навчальні заходи з питань гендерної рівності запроваджуються та підтримуються відповідно до:			Рекомендації по покращенню стану гендерної рівності	Додати до плану дій
А	розробленого плану навчання з питань гендерної рівності	Ні	4.3.1 Розробити план навчання з питань гендерної рівності для представників ОМС та інших зацікавлених осіб	Так
Б	плану заходів, що організуються зовнішніми проектами/програмами	Ні	4.3.2 Узгодити план навчання з питань гендерної рівності для представників ОМС та інших зацікавлених осіб із планом заходів, організованих зовнішніми проектами/програмами	Так
В	навчальних планів курсів підвищення кваліфікації	Ні	4.3.3 Узгодити графік навчання представників ОМС з питань гендерної рівності з Центрами підвищення кваліфікації	Так
Г	індивідуальних планів посадовців (зокрема, проходження онлайн курсів)	Ні	4.3.4 Розробити індивідуальні плани навчання представників ОМС з питань гендерної рівності (проходження тренінгів, онлайн курсів тощо)	Так

4 Навчальні заходи з питань гендерної рівності фінансуються за рахунок місцевого бюджету			Рекомендації по покращенню стану гендерної рівності	Додати до плану дій
			4.4.1 Передбачити фінансування навчальних заходів із питань гендерної рівності для підвищення рівня кваліфікації представників ОМС та зацікавлених сторін за рахунок місцевого бюджету	Так
			4.4.2 Передбачити/залучити фінансові ресурси для підтримки представників цільових груп у підвищенні рівня кваліфікації з питань реалізації гендерної політики (відрядження, інформаційно-методична література, інше)	Так

## ІНДЕКС 5: ПРОВЕДЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНО-ПРОСВІТНИЦЬКИХ КАМПАНІЙ З ПИТАНЬ ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Бали

0

1 Проведення інформаційно-просвітницьких кампаній з питань ґендерної рівності для конкретних цільових груп:			Рекомендації по покращенню стану ґендерної рівності	Додати до плану дій
А	жінки (загалом)	Ні	5.1.1 Проводити тренінги для представників мас-медіа з питань ґендерної рівності	Так
Б	чоловіки (загалом)	Ні	5.1.2 Розробити концепції та меседжі інформаційно-просвітницьких кампаній із питань ґендерної рівності для конкретних цільових груп із залученням ґендерних експертів/експерток	Так
В	жінки, постраждалі від військового конфлікту	Ні	5.1.3 Проводити на регулярній основі інформаційно-просвітницькі кампанії з питань ґендерної рівності з урахуванням потреб конкретних цільових аудиторій	Так
Г	чоловіки, постраждалі від військового конфлікту	Ні	5.1.4 Проводити інформаційно-просвітницькі заходи для хлопців	Так
Ґ	дівчата і хлопці різних вікових категорій	Ні	5.1.5 Проводити інформаційно-просвітницькі заходи для дівчат	Так

2 Чи переслідували інформаційно-просвітницькі кампанії з питань ґендерної рівності наступні цілі:			Рекомендації по покращенню стану ґендерної рівності	Додати до плану дій
А	Уповноваження жінок в сфері прийняття політичних рішень	Ні	5.2.1 Проводити на регулярній основі інформаційно-просвітницькі кампанії щодо однакової участі жінок і чоловіків у сфері прийняття політичних рішень (50/50)	Так
Б	Формування непримиренного ставлення до насильства та дискримінації за ознакою статі, віку, етносу, віросповідання тощо	Ні	5.2.2 Проводити на регулярній основі інформаційно-просвітницькі кампанії про неприпустимість насильства та дискримінації	Так
В	Скорочення ґендерних розривів у сфері зайнятості, зокрема в оплаті праці, просуванні на керівні посади, підвищенні кваліфікації тощо	Ні	5.2.3 Проводити інформаційно-просвітницькі кампанії, спрямовані на заохочення дівчат отримувати освіту в галузях, у яких домінують хлопці; та заохочення хлопців отримувати освіту в галузях, у яких домінують дівчата	Так
Ґ	Подолання ґендерних стереотипів (щодо жіночих і чоловічих видів зайнятості, розподілу роботи по догляду за дітьми і родичами тощо)	Ні	5.2.4 Проводити інформаційно-просвітницькі кампанії, спрямовані на усвідомлення громадськістю економічних зисків від рівноправної участі жінок у соціально-економічному й політичному	Так
			5.2.5 Проводити інформаційно-просвітницькі кампанії, спрямовані на формування громадської думки щодо рівноправного розподілу домашньої роботи й роботи по догляду за дітьми та родичами між жінками й чоловіками	Так
			5.2.6 Проводити інформаційно-просвітницькі кампанії щодо подолання ґендерних стереотипів (в освіті, на ринку праці, у спорті тощо)	Так

3 Чи використовувалися для інформаційно-просвітницьких кампаній із питань гендерної рівності різні комунікаційні канали:			Рекомендації по покращенню стану гендерної рівності	Додати до плану дій
А	Офіційний сайт громади та інших місцевих організацій	Ні	5.3.1 Поширювати інформацію з питань гендерної рівності через офіційний сайт громади та інших місцевих організацій	Так
Б	Інформаційні зустрічі та акції	Ні	5.3.2 Друкувати плакати/брошури, інформаційні матеріали для конкретних цільових груп за тематикою, зазначеною вище	Так
В	Плакати/брошури	Ні	5.3.3 Поширювати інформацію щодо питань гендерної рівності через місцеві мас-медіа	Так
Г	Публікації у місцевих медіа	Ні	5.3.4 Використовувати соціальні мережі для інформаційно-просвітницьких кампаній із питань гендерної рівності	Так
Г	Соціальні мережі	Ні	5.3.5 Проводити публічні обговорення (конференції, круглі столи), аби заохотити медіа та інші організації боротися з гендерними стереотипами й упередженістю щодо різних груп населення та сприяти гендерній рівності	Так
			5.3.6 Проводити партнерські заходи для заохочення саморегулювання рекламних організацій та уникнення реклами, яка носить гендерно дискримінуючий характер	Так

4 Фінансування інформаційно-просвітницьких кампаній із питань гендерної рівності відбувається за рахунок:			Рекомендації по покращенню стану гендерної рівності	Додати до плану дій
А	Коштів місцевого бюджету	Ні	5.4.1 Забезпечити фінансування інформаційно-просвітницьких кампаній за рахунок коштів місцевого бюджету через включення до відповідних цільових/бюджетних програм	Так
Б	Залучених коштів (донорів/міжнародних проектів)	Ні	5.4.2 Залучати кошти донорів та міжнародних проектів для проведення інформаційно-просвітницьких кампаній із питань гендерної рівності	Так

**ІНДЕКС 6: ІСНУВАННЯ КОНКРЕТНИХ ЗАХОДІВ/ДІЙ/ПРАКТИК ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ НА РІВНІ ВИКОНАВЧИХ ОРГАНІВ ОМС ТА КОМУНАЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ/ УСТАНОВ/ОРГАНІЗАЦІЙ**

Бали **0**

1		Наявність конкретних заходів/практик, спрямованих на забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень		Рекомендації по покращенню стану гендерної рівності		Додати до плану дій		
А	Наявність заходів щодо забезпечення гендерного балансу на призначених керівних посадах в органах місцевого самоврядування	Ні	6.1.a.1	Провести гендерний аналіз кадрового складу виконавчих органів ОМС	Ні	6.1.a.2	Розробити заходи для забезпечення збалансованого представництва жінок і чоловіків на керівних посадах у виконавчих органах ОМС (в тому числі, застосування позитивних дій)	Ні
				Ні				
Б	Наявність заходів для забезпечення гендерного балансу на керівних посадах у підприємствах/установах/ організаціях, які належать до комунальної власності	Ні	6.1.б.1	Провести гендерний аналіз кадрового складу підприємств/установ/організацій, які належать до комунальної власності	Ні	6.1.б.2	Розробити заходи для забезпечення збалансованого представництва жінок і чоловіків на керівних посадах у підприємствах/установах/організаціях, які належать до комунальної власності (в тому числі, застосування позитивних дій)	Ні
				Ні				
В	Наявність заходів щодо забезпечення гендерного балансу у консультативно-дорадчих органах місцевого самоврядування	Ні	6.1.в.1	Провести гендерний аналіз складу консультативно-дорадчих органів місцевого самоврядування	Ні	6.1.в.2	Розробити заходи/процедури для забезпечення збалансованого представництва жінок і чоловіків у консультативно-дорадчих (в тому числі, застосування позитивних дій)	Ні
				Ні				

2		Наявність конкретних заходів/дій/практик для забезпечення гендерної рівності у сфері зайнятості		Рекомендації по покращенню стану гендерної рівності		Додати до плану дій		
А	Наявність різних форм підтримки жінок у сфері підприємництва	Ні	6.2.a.1	Запровадження програм/заходів на підтримку жіночого підприємництва, в т.ч. навчання	Ні	6.2.a.2	Провести аналіз потреб жінок-підприємниць	Ні
				що до надання їм необхідної підтримки	Ні			
				6.2.a.3	Розробити заходи з надання фінансової, правової, інформаційно-освітньої та інших видів підтримки для жінок-підприємниць відповідно до їхніх потреб		Ні	
Б	Подолання горизонтальної сегрегації на ринку праці	Ні	6.2.б.1	Провести аналіз проблем які не дозволяють жінкам здобувати навички та отримувати професійну кваліфікацію в сферах, що традиційно розглядаються як "чоловічі" і навпаки	Ні	6.2.б.2	Розробити систему заходів для сприяння доступу жінок до освіти, професійного навчання та зайнятості в нетрадиційних секторах, і навпаки	Ні
				6.2.б.3	Розробити систему заохочення роботодавців брати на роботу жінок на позиції, які вимагають навичок та кваліфікації, що традиційно сприймаються як "чоловічі" і навпаки		Ні	

В	Забезпечення справедливих та прозорих процедур та рівних можливостей для кар'єрного зростання	Ні	6.2.в.1	Провести дослідження стосовно кар'єрного зростання жінок і чоловіків, визначити проблеми, з якими стикаються жінки та чоловіки	Ні
			6.2.в.2	Розробити систему заходів для забезпечення швидкого кар'єрного зростання жінок, в тому числі наставництво	Ні
			6.2.в.3	Розробити систему заходів, включаючи квоти, що просувають жінок на рівні, з яких вони раніше виключалися й де вони досі недостатньо представлені	Ні
			6.2.в.4	Забезпечити інформування роботодавців та постійний моніторинг результатів запровадження заходів щодо ґендерно збалансованого кар'єрного зростання	Ні
Г	Врахування ґендерного підходу при наданні підтримки малому та середньому підприємству	Ні	6.2.г.1	Проводити ґендерний аудит комунальних підприємств/установ/організацій	Ні
			6.2.г.2	Врахувати результати ґендерного аудиту при наданні підтримки малому та середньому підприємству	Ні
			6.2.г.3	Організувати конкурс «Рівні можливості: найкращий роботодавець року»	Ні

3 Наявність конкретних заходів/дій/практик для забезпечення гендерної рівності на робочому місці		Рекомендації по покращенню стану гендерної рівності		Додати до плану дій
А	Наявність заходів, які забезпечують прозорий та недискримінаційний процес на	Ні	6.3.a.1 Проводити аналіз оголошень на роботу щодо існування дискримінаційних практик за ознакою статі та віку	Ні
			6.3.a.2 Провести дослідження (через фокус групи, опитування жінок/чоловіків) щодо дискримінаційних практик при проходженні співбесіди	Ні
			6.3.a.3 Забезпечити інформування керівників щодо законодавчої заборони дискримінаційних практик при прийомі на роботу	Ні
			6.3.a.4 Забезпечити постійний моніторинг кадрового резерву ОМС та комунальних підприємств	Ні
Б	Здійснення рівної оплати праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці	Ні	6.3.6.1 Провести аналіз гендерних розривів в оплаті праці в різних сферах на території громади	Ні
			6.3.6.2 Розробити рекомендації щодо усунення гендерних розривів в оплаті праці та досягненню рівної оплати праці жінок і чоловіків	Ні
			6.3.6.3 Запровадити заходи щодо усунення гендерних розривів в оплаті праці та досягненню рівної оплати праці жінок і чоловіків	Ні
В	Наявність конкретних заходів/дій/практик, що гарантують гідні та безпечні умови праці	Ні	6.3.в.1 Провести гендерний аудит на предмет гідних та безпечних умов праці	Ні
			6.3.в.2 Розробити систему заходів, яка протистоїть прямій і непрямій дискримінації за ознакою статі, віку, інвалідності, етнічної приналежності і т.ін.	Ні
			6.3.в.3 Розробити систему заходів із протистояння сексуальним домаганням на робочому місці	Ні
			6.3.в.4 Розробити та впровадити процедуру щодо дотримання безпеки та конфіденційності під час розгляду повідомлень про випадки насильства та сексуальних домагань на робочому місці	Ні
			6.3.в.5 Впровадити заходи щодо забезпечення гідних та безпечних умов праці	Ні
Г	Наявність заходів, які забезпечують гармонічне поєднання особистого, сімейного і професійного життя	Ні	6.3.г.1 Запровадити заходи для забезпечення гнучкого графіку роботи для осіб, які мають утриманців	Ні
			6.3.г.2 Запровадити заходи для забезпечення можливості віддаленої роботи для осіб, які мають утриманців	Ні
			6.3.г.3 Запровадити заходи для заохочення чоловіків використовувати своє право на відпустку по догляду за утриманцями	Ні
			6.3.г.4 Створити гендерно-чутливі робочі місця (забезпечити умови для годування груддю, дитячі кімнати тощо)	Ні

4 наявність конкретних заходів/дій/практик для забезпечення гендерної рівності на робочому місці		Рекомендації по покращенню стану гендерної рівності		Дода-ти до плану дій
А	Наявність заходів/практик у сфері запобігання та протидії домашньому насильству і насильству за ознакою статі	Ні	6.4.a.1 Створити систему прийому та реєстрації заяв і повідомлень про вчинення насильства, координації заходів реагування на факти вчинення насильства	Ні
			6.4.a.2 Розробити та затвердити порядок взаємодії суб'єктів, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії домашньому насильству і насильству за ознакою статі	Ні
			6.4.a.3 Організувати надання допомоги і захисту постраждалим особам, (надання соціальних послуг на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці, у тому числі шляхом соціального замовлення та укладання угод про співпрацю між районною держадміністрацією та об'єднаною територіальною громадою)	Ні
			6.4.a.4 Організувати роботу з кривдниками	Ні
			6.4.a.5 Створити та оприлюднити інформаційну базу (дорожню карту) установ, організацій, які надають послуги із захисту і підтримки потерпілих від домашнього насильства та насильства за ознакою статі	Ні
			6.4.a.6 Організувати проведення профілактичних заходів серед населення щодо попередження домашнього насильства та насильства за ознакою статі	Ні
			6.4.a.7 Надати інформацію про національну, обласну або забезпечити діяльність місцевої «гарячої лінії» із застосуванням сучасних засобів комунікації для інформування з питань протидії домашньому насильству та наданню допомоги	Ні
Б	Наявність заходів/практик у сфері протидії дискримінації за ознакою статі та дискримінації більше ніж за однією ознакою (множинна дискримінація)	Ні	6.4.6.1 Створити систему прийому та реєстрації заяв і повідомлень про випадки дискримінації за ознакою статі та дискримінації більше ніж за однією ознакою, координації заходів реагування на випадки дискримінації	Ні
			6.4.6.2 Визначити серед посадових осіб органів місцевого самоврядування відповідальних за розгляд скарг та надання допомоги постраждалим від дискримінації за ознакою статі	Ні
			6.4.6.3 Створити/удосконалити механізм реалізації права на захист від дискримінації за ознакою статі та дискримінації за кількома ознаками, однією з яких є ознака статі, розгляду випадків такої дискримінації та життя відповідних заходів за його результатами	Ні
			6.4.6.4 Організувати проведення профілактичних заходів серед населення щодо запобігання дискримінації за ознакою статі та дискримінації за кількома ознаками	Ні

В	Наявність заходів / практик у сфері протидії торгівлі людьми	Ні	<p>Здійснювати заходи з первинної профілактики торгівлі людьми, зокрема, серед представників вразливих верств населення, та надання допомоги особам, які постраждали від торгівлі людьми</p> <p>Посилити координацію роботи з виявлення та ідентифікації осіб, які постраждали від торгівлі людьми на місцевому рівні</p> <p>Проводити інформаційно-освітні заходи щодо інформування населення про запобігання ризикам потрапляння у ситуації торгівлі людьми та про можливості отримання комплексної допомоги від суб'єктів взаємодії, які проводять заходи у сфері протидії торгівлі людьми</p>	<p>Ні</p> <p>Ні</p> <p>Ні</p>
Г	Забезпечення ефективної взаємодії суб'єктів, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії домашньому насильству і насильству за ознакою статі, протидії торгівлі людьми та дискримінації	Ні	<p>Провести аналіз проблем, які перешкоджають ефективній взаємодії суб'єктів, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії домашньому насильству і насильству за ознакою статі, протидії торгівлі людьми та дискримінації, та розробити заходи щодо усунення виявлених проблем</p> <p>Утворити дорадчий орган з питань протидії домашньому насильству і насильству за ознакою статі, до складу якого можуть увійти уповноважені представники органів місцевого самоврядування, громадських об'єднань, релігійних організацій (за згодою)</p> <p>Розробити місцеву програму /план дій із запобігання та протидії домашньому насильству і насильству за ознакою статі, торгівлі людьми та дискримінації</p> <p>Розширити співпрацю з неурядовими організаціями, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії домашньому насильству і насильству за ознакою статі, протидії торгівлі людьми та дискримінації (у т.ч. ті, які надають притулок і здійснюють реабілітацію жертв насильства)</p> <p>Забезпечити навчання представників суб'єктів, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії домашньому насильству і насильству за ознакою статі, протидії торгівлі людьми та дискримінації</p>	<p>Ні</p> <p>Ні</p> <p>Ні</p> <p>Ні</p> <p>Ні</p>

# Успішні ґендерні ініціативи

## ґендерний ресурсний центр Бобринецької громади як осередок розвитку

Бобринецька громада розташована в південно-центральної частині України в Бобринецькому районі Кіровоградської області. До складу ОТГ входить одне місто й вісім сіл. На території громади проживає 11252 мешканці. 53,6% (6030 осіб) складають жінки, 46,4% (5222 осіб) – чоловіки. Чимало чоловіків виїхали на заробітки, внаслідок чого жінки стикаються з викликами гармонізації свого професійного і приватного життя.

Протягом минулого року у громаді помітно зріс інтерес до ґендерної рівності. Знання, які отримали члени ґендерної бюджетної групи, спонукали їх перейти до практичних дій із утвердження ґендерної рівності у громаді та створити ґендерний ресурсний центр громади. Устаткування для центру отримали в рамках Академії жіночого лідерства НДІ. Восени 2018 року за підтримки НДІ відбувся форум з нагоди відкриття ґендерного центру, на якому презентували досягнення ґБГ з ґендерного бюджетування та планували майбутню діяльність.

Центр утримується за рахунок бюджету громади (приміщення, комунальні), а заходи проводяться волонтерськими зусиллями ГО «Центр територіального успіху» та ґендерної бюджетної групи. У майбутньому планується включити заходи ґендерного центру до цільової програми «Рівних прав і можливостей жінок і чоловіків».

ґендерний ресурсний центр координуватиме роботу щодо інтеграції ґендерного підходу до планів, програм, політик громади та реалізовуватиме заходи, спрямовані та досягнення ґендерної рівності. З метою якнайкращого планування роботи Центру на сайті громади проводиться опитування щодо вивчення актуальних потреб та інтересів жінок і чоловіків у сферах лідерства, ґендерної рівності, участі у процесі ухвалення рішень.

На базі ґендерного ресурсного центру проводяться також заняття, тренінги, консультації з питань прав людини, ґендерної рівності, про-

тидії домашньому насильству, відповідального батьківства, лідерства та ініціатив жінок у громаді. Крім того, учасники й учасниці осередку мають можливість скористатися спортивними тренажерами, підключитися до занять скандинавською ходьбою та інших занять, таких, як фітотерапія, психологія, здоровий спосіб життя та інших

Подальша підтримка діяльності ґендерного ресурсного центру буде передбачена в місцевих програмах та бюджеті – завдяки рекомендаціям, над якими працює ґБГ.

## Центр дитячої та юнацької творчості «ЗОРІТ» Новоукраїнської ОТГ надає ґендерно чутливі послуги

Новоукраїнська міська об'єднана територіальна громада Кіровоградської області знаходиться в центральній частині України та об'єднує 12 населених пунктів із адміністративним центром у місті Новоукраїнка. Населення громади становить 19484 осіб, з яких 8845 – чоловіки та 10639 – жінки.

У громаді діє Центр дитячої та юнацької творчості «ЗОРІТ» (ЦДЮТ) Новоукраїнської міської ради, який надає послуги позашкільної освіти для дівчат і хлопців. Однак проведений аналіз виявив, що послуги позашкільної освіти у громаді надавалися переважно за декоративно-прикладним та естетично-художнім напрямом. Користувалися послугами здебільшого дівчата. Хлопці ж відвідували нечисленні технічні гуртки, на яких дівчат майже не було. Тому постало завдання збільшення загальної кількості хлопців серед користувачів послуг позашкільної освіти та збільшення кількості дівчат, які відвідують гуртки технічного напрямку.

Задля вивчення потреб хлопців та дівчат у кінці 2017–2018 навчального року в усіх школах об'єднаної територіальної громади провели анкетування дітей різних вікових категорій. На основі отриманих даних по-новому сформувавши мережу гуртків на 2018–2019 н.р., здійснили аналіз педагогічного складу, професійних можливостей педагогів, запропонували нові напрями гурткової роботи з урахуванням потреб та інтересів дівчат і хлопців.

У результаті відкрили ряд нових гуртків різного напрямку у відповідь на побажання дітей:

ракетомоделювання, радіоелектронне конструювання, оператори аматорської служби радіозв'язку, «Майстри на всі руки», юні відеоаматори, «Кінусайга», фотогурток, «Юні охоронці природи», «Лікарські рослини», «Етнолялька», «Виготовлення інтер'єрної іграшки», «Батик», «Клаптопластика», «Дизайн одягу», «Клуб-студія флористики». Деякі гуртки осучаснили відповідно до виявлених потреб. Наприклад, екологічний напрямок посилили туристичною діяльністю та вивченням місцевих лікарських трав. Гурток макраме, який не викликав зацікавлення, перепрофілювали у вивчення сучасніших творчих технік – «Кінусайга».

Інформація щодо діяльності гуртків, яка надавалася під час візитів до шкіл, дозволила залучити більше дітей обох статей до позашкільної освіти. За результатами моніторингу після перших 3 місяців 2018/19 навчального року кількість хлопчиків, які відвідують гуртки, зросла на 9%, зросла також кількість дівчат, які разом із хлопцями займаються в гуртках технічного спрямування.

Таким чином, здійснений ґендерний аналіз надання послуг у позашкільній освіті Новоукраїнської ОТГ з врахуванням ґендерних показників (аналіз кадрового складу, аналіз профілю гуртків, потреб дівчат та хлопців, ресурсів громади) призвів до реальної оцінки ситуації та формування комплексу взаємопов'язаних завдань і заходів для перебудови роботи центру дитячої та юнацької творчості «ЗОРІТ» у відповідності до потреб дівчат та хлопців різних вікових категорій.



## Бюджет участі Музиківської ОТГ: Розробка та реалізація ґендерно чутливого проекту

Два останні роки у Музиківській об'єднаній територіальній громаді підтримують громадські проекти в рамках бюджету участі. Пакет документів, який регулює проведення конкурсу, сформований за консультативної підтримки НДІ й містить ґендерні аспекти. Зокрема Положення про партиципаторне бюджетування (Бюджет участі) має вимоги ґендерної збалансованості Складу Комісії з питань Бюджету участі; необхідності охоплення інформаційною кампанією різних груп громади, враховуючи вікові, соціальні, ґендерні та інші ознаки; недопустимості порушення прав інших осіб та дискримінації в ході виконання проекту. Перелік категорій проектів, які підтримуються в рамках бюджету участі, включає напрямок ґендерної рівності.

У 2018 році жінки з села Загорянівка самостійно розробили ґендерно чутливий проект «Створення зон відпочинку для різновікових груп сільського населення поза межами своєї оселі». Під час голосування проект набрав 175

голосів і, на жаль, не переміг. Але після додаткових переговорів із керівництвом Музиківської сільської ради депутати сільської ради проголосували за часткове фінансування проекту. На сьогодні кошти вже виділені, і в с. Загорянівка встановлюють альтанку, в якій жінки старшого віку та інші групи громади зможуть спілкуватися та організовувати публічні заходи.

Результат ініціативи – не тільки облаштування громадського простору, який відповідає потребам жінок. Неоцінним став набутий досвід консолідації жінок, підготовки проекту на конкурс, самостійного проведення інформаційної кампанії, здобуття громадської підтримки та ведення переговорів із керівництвом.

Варто зазначити, що керівництво Музиківської об'єднаної територіальної громади відчуло позитивний вплив бюджету участі і в 2019 році збільшило загальний бюджет конкурсу відвічі – до 200 тис. гривень.



## Включення ґендерних підходів до створення системи роздільного збору сміття в Музиківській громаді Херсонської області

Проблема поводження з твердими побутовими відходами (ТПВ) у сільській місцевості постає не менш гостро, ніж у містах. У Музиківській ОТГ спостерігається тенденція до збільшення обсягу утворених і вивезених на полігон твердих побутових відходів. Серед ТПВ збільшується частка відходів, які не піддаються швидкому розкладу й потребують значних площ для зберігання. Їх довготривале зберігання призводить до потрапляння отруйних речовин шляхом дренажу в підземні води, що загрожує життю та здоров'ю жителям громади.

Серед факторів, які мають негативний вплив, можна зазначити: відсутність системи роздільного збирання ТПВ, відсутність своєчасного надання послуг із вивезення сміття та низький рівень екологічної культури населення.

У рамках конкурсу проектів «Місцеві ініціативи для розвитку громад», оголошеного програмою «DOBRE», переможцем став проект «Дбаймо про екологію разом!» Проект передбачав проведення комплексу заходів для привертання уваги жителів громади всіх вікових категорій (від дошкільнят до людей похилого віку) до необхідності збереження довкілля.

Уже на старті розробки та реалізації проекту виявлені певні ґендерні стереотипи, які перешкоджають залученню хлопців і чоловіків. Ці стереотипи пов'язані з розподілом праці: мовляв – домашня робота, включаючи поводження з відходами, належить до сфери відповідальності жінок. Саме тому команда проекту вирішила цілеспрямовано залучати чоловіків і

хлопців. У рамках проведення широкої інформаційно-просвітницької кампанії сформовані ґендерно збалансовані навчальні групи і проведені наступні заходи:

- ✓ тренінги «Впровадження роздільного сортування відходів у Музиківській громаді: теорія та практика» для дорослих віком 35+ (загалом у навчанні взяли участь 20 жінок, 22 чоловіків);
- ✓ тренінги для підлітків «Стань екогероєм» (взяли участь 9 дівчат, 5 хлопців);
- ✓ екологічний фестиваль «Здорово-фест», тренінги з апсайклінгу (18 жінок, 5 чоловіків);
- ✓ театралізована розвага «Сміттєва абетка» для дошкільнят (29 дівчаток, 44 хлопчики);
- ✓ захід із розмалювання огорожі шкільного стадіону. Активісти/ки малювали заклики до сортування та роздільного збору сміття (7 дівчат, 22 – хлопці).

У ході реалізації проекту стало зрозуміло, що виділення хлопців і чоловіків у окрему цільову групу стало вирішальним для забезпечення їхньої участі у просвітницьких заходах, спрямованих на подолання стереотипу про те, що «поводження з відходами – це жіноча справа».

Проект став стартом для подальшого вивчення теми «ґендер та екологія» та створив підґрунтя для розробки нових ґендерно чутливих проектів.



## Простір спорту та дозвілля для жінок у Матеївецькій ОТГ Івано-Франківської області

Ініціатива спрямована на підвищення рухової активності жінок, зокрема молодих мам, через заняття оздоровчою фізкультурою та участь у заходах культури й дозвілля. Робота відбулася завдяки спільним зусиллям місцевих жителів, консультантів НДІ в рамках реалізації Програми «DOBRE», громадських активістів/активісток та місцевої влади.

Бажання вести активний спосіб життя та займатися оздоровчою фізкультурою спонукало жінок із сіл Матеївецької ОТГ згуртуватися й розпочати пошук приміщення для цих цілей. Наявна в селах громади інфраструктура більшою мірою задовольняла потреби чоловіків та хлопців (футбольні поля, стадіон, турніки).

За ініціативи гендерної бюджетної групи Матеївецької ОТГ та підтримки Програми «DOBRE» у громаді реалізували проект «Спортивно-дозвіллевий центр – простір для розвитку та комунікації» (на суму близько 150 тис. грн.). У ході реалізації проекту місцева влада збільшила фінансування за рахунок бюджету громади.

У будинку культури с. Замулинці, у приміщеннях, яких раніше не використовували, створені простір спорту й дозвілля для жінок та дитячий куточок. У рамках проекту відремонтували приміщення центру, закупили спортивне обладнання й інвентар, настільні дитячі ігри та книги з особистісного розвитку, запровадили послуги «Бібліоняня» й «Ігротека з бібліотекою».

Офіційне відкриття Центру відбулося 5 жовтня 2018 року. Наразі в Центрі проводяться тренінги з особистісного розвитку, популяризації здорового способу життя, а також заняття з відеогідом для жінок різних вікових категорій, зустрічі з медичним працівником із питань здорового харчування (для молоді), відеоуроки з різних видів спорту (йога, фітнес), заняття з оздоровчої гімнастики з використанням «SMART-TV» та ін.

У результаті жінки різних вікових категорій громади змогли займатися оздоровчою фізкультурою та фітнесом. Завдяки новим бібліотечним послугам діти й підлітки отримали змістовне дозвілля в той час, коли мами (сестри, бабусі) проводили час в облаштованому спортивному просторі. Це дозволило вирішити питання організації дозвілля для жінок, аби не лише займатися спортом, але й різноманітно проводити вільний час: спілкуватися, отримувати цікаву й корисну інформацію. Цей простір став майданчиком для комунікації та гуртування мешканців громади. До того ж, означена ініціатива дала можливість ревіталізувати (оновити зміст та форми роботи) закладу культури в інтересах мешканців громади, використати ефективно незадіяні площі клубу, запропонувавши нові послуги.

## Гендерний підхід до встановлення тренажерного та ігрового майданчика в Кочубеївській громаді

Проект «Створення зони активного сімейного відпочинку “Без жодного гаджету” на території Кочубеївської школи» став переможцем конкурсу проектів для громадських організацій «Місцеві ініціативи для розвитку громад» (у рамках програми «DOBRE»). Ініціатором проекту стала громадська організація «МОЯ ГРОМАДА – мій добробут».

В основу проекту було покладено гендерний аналіз потреб жінок і чоловіків, дівчат і хлопців, які належать до різних вікових груп та мають різний рівень фізичної підготовки. На основі цього аналізу було закуплене обладнання для майданчика. Після встановлення тренажерного майданчика передбачено заходи, які б заохочували жінок до занять на встановлених тренажерах.

Протягом серпня-вересня 2018 року було проведено інформаційну кампанію та кампанію зі збору коштів (внесок громади у встановлення майданчика). У жовтні закуплено та встановлено вуличні тренажери, спортивний комплекс,

столи, лавки та обладнання для майданчика. У листопаді 2018 року на території Кочубеївської школи відбулося врочисте відкриття громадського простору для занять фізкультурою, спортом на свіжому повітрі та живого спілкування дітей і батьків.

У результаті громадський простір включає три зони – дитячий ігровий майданчик, спортивний комплекс, майданчик із вуличними тренажерами. Громадський простір розрахований на різні вікові категорії: дітей до 7 років, дітей 7-13 років, від 13 і старших, дорослих людей. Встановлені тренажери, розраховані на силове навантаження й на більш легкі вправи. Спортивний комплекс містить зняряддя (кільця, поперечні перекладини) для силових вправ і шведську стінку, де може проводитися лікувальна фізкультура для жінок і чоловіків старшого віку. Також на майданчиках встановлені лавки та столи для проведення настільних ігор або перепочинку.

## Впровадження ґендерного підходу в STEM

В Царичанській ОТГ Дніпропетровської області проведений аналіз вибору професій випускниками/цями Царичанської ЗОШ за останні три роки. Виявлена тенденція засвідчила існування ґендерних стереотипів у виборі професій дівчатами та хлопцями: лише 11 % дівчат обирають STEM професії, а хлопців – 60%.

У квітні 2018 року створили «Карєрний хаб. Людина і професія», де могли зустрітися та поспілкуватися роботодавці й майбутні спеціалісти. Серед молодих спеціалістів – дівчата, що обрали для себе майбутні професії: географ-дослідник, архітектор smart-пристроїв,

лікар-аналітик, ІТ-спеціаліст, біолог органіки. Провели панельну дискусію «Дівчата в STEM», за результатами якої запланували створення громадської організації «Я цього варта».

Для популяризації STEM професії серед дівчат ведеться активна робота в Інтернет-мережі: діє спільнота в Facebook «Дівчата в STEM. Я цього варта»; спільнота в Instagram «Світ професій». Ці спільноти отримали призові місця на Дніпропетровському обласному конкурсі Інтернет-спільнот, проведеному Дніпровською академією неперервної освіти у квітні-травні 2018 року.

Учениці Царичанської ЗОШ – активні учасниці різноманітних наукових заходів, зокрема:

- ✓ юні мейкери Царичанської школи були активними учасниками майстер-класів на першому в Дніпрі міжнародному фестивалі «Dnipro Mini Maker Faire». Із 5 учасників – дві дівчини;
- ✓ дві команди школи (одна команда хлопців та одна команда дівчат) увійшли до сімки краєвих за результатами Hackathon for TechFest та взяли участь у фінальному змаганні проекту – Mechatronic Battle, яке відбулося в рамках Interpipe Tech Fest 16.09.2018.
- ✓ на експозиції шкільних проектів із робототехніки й мехатроніки на Interpipe Tech Fest презентована робота учениці Царичанської школи – апарат точкового зварювання.

STEM освіта для дівчат – це можливість самореалізації та отримання вищої заробітної плати, що в майбутньому може стимулювати змен-

шення ґендерного розриву в оплаті праці жінок та чоловіків.