

ГОБ
проект



МІНІСТЕРСТВО
ФІНАНСІВ
УКРАЇНИ

Швеція
Sverige

FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG

НАДС



Центр адаптації державної служби
до стандартів Європейського Союзу
Спеціальний центер у галузі державної служби

Національне агентство України з питань державної служби
Проект «Гендерне бюджетування в Україні»
Фонд імені Фрідріха Еберта

Застосування ґендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі

Навчальний посібник

Київ 2020

Національне агентство України з питань державної служби
Проект «ґендерне бюджетування в Україні»
Фонд імені Фрідріха Еберта

Застосування ґендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі

Навчальний посібник

Авторський колектив:

Маріанна Колодій, експертка Проєкту «Гендерне бюджетування в Україні»;
Оксана Кисельова, керівниця Проєкту «Гендерне бюджетування в Україні»;
Наталія Рябушенко, експертка Проєкту «Гендерне бюджетування в Україні»;
Оксана Цюпа, заступниця керівниці Проєкту «Гендерне бюджетування в Україні»

3-36 **Застосування** гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі : навч. посіб. /
М. Колодій, О. Кисельова, Н. Рябушенко, О. Цюпа. – Київ : Віваріо, 2020. – 132 с.

Пропонований навчальний посібник підготовлено в межах співпраці Національного агентства з питань державної служби України, Проєкту «Гендерне бюджетування в Україні», що реалізується за фінансової підтримки Швеції, та Фонду імені Фрідріха Еберта.

У ньому визначено сутність гендерної політики, розкрито зміст гендерно орієнтованого підходу та методики його застосування в бюджетному процесі, охарактеризовано сутність гендерного впливу в публічному управлінні.

Призначений для викладачів Центрів перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, керівників державних підприємств, установ і організацій, викладачів закладів вищої освіти, які здійснюють підготовку магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування», науковців і широкого кола експертів у сфері публічного управління та адміністрування.

УДК 336.14.027:305](477)(07)

© Колодій М. та ін., 2020
© Проєкт «Гендерне бюджетування в Україні», 2020
© Національне агентство України з питань державної служби, 2020
© Фонд імені Фрідріха Еберта, 2020

ЗМІСТ

Передмова	4
Вступ	6
Тема 1. Гендерна політика в діяльності органів державної влади та місцевого самоврядування	
1.1. Гендерна політика як складова процесу публічного управління	11
1.2. Нормативно-правові документи, що регламентують забезпечення гендерної рівності в Україні	18
Тема 2. Гендерний підхід у бюджетному процесі	
2.1. Що таке гендерний підхід?	25
2.2. Мета та завдання застосування гендерного підходу в бюджетному процесі	28
2.3. Нормативне забезпечення впровадження гендерного підходу в бюджетному процесі в Україні	36
Тема 3. Методика проведення гендерного бюджетного аналізу	
3.1. Огляд нормативно-правових актів та інших документів, які містять інформацію про гендерну рівність	43
3.2. Проведення гендерного аналізу бюджетної програми	47
3.3. Прийняття рішень за результатами гендерного аналізу бюджетної програми	62
3.4. Моніторинг гендерно чутливих бюджетних програм	66
Тема 4. Оцінювання гендерного впливу в публічному управлінні	
4.1. Сутність та складові оцінки гендерного впливу	74
4.2. Гендерна статистика як інструмент гендерного аналізу та оцінки гендерного впливу	90
Програма та план-конспект тренінгу	101
Основні поняття та категорії	113
Нормативно-правові документи	119
Додатки	124

Передмова

Публічне управління та адміністрування покликане реалізовувати найкращі політики для розвитку громадянського суспільства. Досягнення ґендерної рівності є одним з таких норм для сучасного українського соціуму.

Серед найбільш ефективних методів забезпечення цієї суспільної вимоги є ґендерне бюджетування. Ґендерне бюджетування (ґендерно орієнтований підхід у бюджетному процесі) – це визнаний у світовій практиці механізм управління публічними фінансами, що передбачає прозорий та справедливий розподіл бюджетних ресурсів задля забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, тобто ґендерної рівності.

Формуючись на межі двох сфер державного управління – ґендерної рівності та управління державними фінансами – цей метод покликаний реалізовувати принципи ефективності, прозорості та адресності надання публічних послуг різним групам жінок і чоловіків.

Близько 100 країн світу на різних континентах успішно використовують ґендерно орієнтований підхід у контексті управління державними фінансами. В Україні процес активної інтеграції ґендерно орієнтованого підходу у бюджетний процес розпочався у період системних реформ, спрямованих на європейську та євроатлантичну інтеграцію. І в українському вимірі ґендерне бюджетування вже сформувало доказову базу ефективності в управлінні державними фінансами. Відповідно публічне управління і адміністрування має усі підстави використовувати її як невід'ємну частину.

Запорукою успішного застосування цієї новітньої управлінської методики є державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування, що мають високий рівень професійних компетентностей.

Цей посібник покликаний забезпечити необхідний рівень знань для застосування ґендерно орієнтованого підходу як у сфері публічних фінансів зокрема, так і в публічному управлінні загалом. Книга містить необхідні посилання на національну нормативну базу, яка визначає засади формування ґендерної політики та застосування ґендерно орієнтованого підходу у бюджетному процесі.

Посібник призначений для державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, що підвищують кваліфікацію у сфері публічного управління та адміністрування. Разом з тим, викладений у доступній формі матеріал підручника буде корисним для кожного, хто прагне удосконалити свої знання у сфері ефективного управління публічними фінансами та інструментарію досягнення ґендерної рівності.

Сподіваємося, що він стане незамінним для Вас як під час навчання, так і у практичному застосуванні ґендерно орієнтованого підходу при формуванні державних політик і практик.

Голова Національного агентства України
з питань державної служби
Наталія АЛЮШИНА

Вступ

До основних завдань розвитку України як держави належить на-
рощення темпів економічного зростання і на державному, і на міс-
цевому рівнях. У цих умовах надзвичайно важливим є підвищення
ефективності державного та місцевих бюджетів країни, особливо
в умовах обмеженості бюджетних ресурсів. Для того, щоб бюджет
краще виконував поставлені перед ним завдання, у багатьох краї-
нах здійснено спроби наближення принципів його формування і
функціонування до мети досягнення ґендерної рівності, яку міжна-
родна спільнота визнає цінністю, яку слід досягнути задля справед-
ливості та суспільного розвитку.

Врахування інтересів, потреб, можливостей та досвіду різних груп
жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства закладе-
но в основу ґендерно чутливої політики держави. Одним із дієвих
інструментів впровадження ґендерно чутливої політики є ґендер-
но орієнтоване бюджетування, тобто застосування комплексного
ґендерного підходу в бюджетній політиці та бюджетному процесі на
державному й місцевому рівнях, що охоплює розподіл бюджетних
коштів за принципом ґендерної паритетності та сприяє посиленню
прозорості й підконтрольності.

У пропонованому навчальному посібнику подано інформацію та
навчальні матеріали для підготовки здобувачів вищої освіти та під-
вищення кваліфікації фахівців у сфері публічного управління та ад-
міністрування.

Навчальний посібник розроблено з метою надання цілісного уяв-
лення про сутність, зміст та особливості застосування ґендерного
підходу в бюджетному процесі.

ЗАВДАННЯ ПОСІБНИКА

1

ознайомити здобувачів вищої освіти та фахівців у сфері публічного управління та адміністрування із сутністю та складовими ґендерної політики;

2

сформувати основні уявлення про значення ґендерної рівності в розвитку суспільства;

3

розкрити зміст нормативно-правових документів, що регламентують забезпечення ґендерної рівності в Україні;

4

ознайомити з метою та завданнями застосування ґендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі;

5

сформувати знання про підходи, методика та етапи проведення ґендерного аналізу бюджетних програм;

6

розкрити зміст ґендерних розривів щодо використання ресурсів бюджетів різних рівнів;

7

сформувати знання про значення оцінювання ґендерного впливу в публічному управлінні та ґендерному бюджетуванні;

8

показати, що ґендерна статистика може бути ефективним інструментом ґендерного аналізу та оцінки ґендерного впливу в публічному управлінні.

Навчальний посібник «Застосування ґендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі» сприяє формуванню таких фахових компетентностей у сфері публічного управління та адміністрування:

- здатність організувати діяльність органів публічного управління та інших організацій публічної сфери з урахуванням прав і можливостей жінок і чоловіків (та/або їх груп);
- здатність налагоджувати інформаційно-аналітичне забезпечення управлінських процесів із використанням методик ґендерного аналізу та оцінки ґендерного впливу;
- здатність визначати показники сталого розвитку на вищому, центральному, регіональному, місцевому та організаційному рівнях з урахуванням цілей забезпечення ґендерної рівності;
- здатність здійснювати ґендерно чутливу професійну діяльність з урахуванням потреб, інтересів, прав та можливостей жінок і чоловіків (та/або їх груп);
- здатність самостійно проводити ґендерний аналіз бюджетних програм, за результатами якого готувати аналітичні звіти, довідки, пропозиції, доповіді та ін. на різних рівнях публічного управління та адміністрування;
- здатність приймати обґрунтовані ґендерно чутливі управлінські рішення.
- За результатами опрацювання навчального посібника здобувачі вищої освіти та фахівці сфери публічного управління та адміністрування зможуть дізнатися:
- про теоретичні та прикладні засади вироблення й аналізу ґендерної політики, основ прийняття ґендерно чутливих управлінських рішень;

- про норми та вимоги законодавства щодо забезпечення ґендерної рівності;
- як використовувати дані ґендерної статистики для моніторингу та оцінювання результативності заходів публічного управління й ефективності виконання бюджетів;
- як здійснювати ефективну ґендерно чутливу бюджетну політику;
- як розробляти ґендерно чутливі документи, що використовуються в бюджетному процесі;
- як ініціювати, розробляти та організувати впровадження ґендерно чутливих бюджетних ініціатив на різних рівнях публічного управління та адміністрування.

Гендерна політика в діяльності органів державної влади та місцевого самоврядування

1

-
- 1.1. Гендерна політика як складова процесу публічного управління.
 - 1.2. Нормативно-правові документи, що регламентують забезпечення гендерної рівності в Україні.

1.1. Ґендерна політика як складова процесу публічного управління

Поняття «публічне управління» є багатоаспектним. Найчастіше під публічним управлінням розуміють досить широке коло питань і заходів, які можна об'єднати у два напрями:

1. спосіб організації органів державної влади, форми їх діяльності та взаємодії в суспільстві;
2. процес планування та реалізація державної політики.

У сучасному публічному управлінні та адмініструванні все більше вчених, експертів і практиків розрізняють поняття «публічне управління» та «державне управління».

Часто поняття «публічне управління» тлумачать як «громадське управління», «управління громадськості», «управління населення», що проживає на певній території та має реальну можливість через діалог із державною владою вирішувати актуальні питання розвитку територіальної громади.

Згідно зі ст. 5 Конституції України носієм суверенітету та єдиним джерелом влади в Україні є народ, який реалізує її безпосередньо і через органи державної влади та органи місцевого самоврядування. Влада є публічною, тобто належить народу та може здійснюватися: безпосередньо народом (населенням, територіальними громадами); через спеціальні інституції органи публічної влади, які складаються з органів державної влади та органів місцевого самоврядування.

Держава покликана забезпечувати функціонування суспільства, задоволення потреб та інтересів громадян, створення можливостей для їх самореалізації, вирішення проблем суспільного значення, до яких належить і ґендерна рівність. На практиці все це реалізується через формування та впровадження ґендерної політики, здійснення публічного управління, цілеспрямований управлінський вплив на досягнення паритетного становища жінок і чоловіків, усунення дискримінації в усіх сферах суспільної життєдіяльності.

Під ґендерною політикою найчастіше розуміють діяльність органів публічної влади (або їх навмисну бездіяльність щодо такої політики), спрямовану на досягнення ґендерної рівності в усіх сферах суспільства та гарантування рівних прав, свобод і можливостей для жінок і чоловіків, утвердження ґендерної демократії та формування ґендерної культури в суспільстві .

Основою формування ґендерної політики в Україні є комплексний підхід до питань забезпечення рівності жінок і чоловіків, який передбачає впровадження ґендерного підходу в усі сфери публічної політики через удосконалення й оцінку процесів прийняття рішень, створення законодавства, ґендерно чутливих стратегій, програм та бюджетів у всіх сферах і на всіх рівнях з метою забезпечення ґендерної рівності.

Сутність ґендерної політики полягає в діях органів державної влади та органів місцевого самоврядування щодо утвердження ґендерної рівності в суспільстві, зокрема:

- забезпечення рівних умов для самореалізації і набуття жінками і чоловіками соціального статусу відповідно до їх потреб, інтересів і можливостей;
- гарантування прав і свобод жінок і чоловіків і рівних можливостей у користуванні цими правами й свободами;
- надання рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо прийняття рішень про розподіл та користування соціальними й економічними ресурсами суспільства;
- справедливе ставлення до жінок і чоловіків та оцінювання результатів їхньої діяльності;
- політичний, соціальний, економічний і культурний розвиток;
- формування й розвиток ґендерної культури.

Відповідно до Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «ґендерна рівність – це рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства». Ключовим аспектом розуміння ґендерної рівності є забезпечення рівності не тільки прав, а й можливостей жінок та чоловіків. Рівні права жінок і чоловіків – відсутність обмежень або привілеїв за ознакою статі. Рівні можливості – рівні умови для реалізації рівних прав жінок і чоловіків.

ґендерна рівність – одна з умов забезпечення суспільного розвитку. Загалом реальну, а не формальну рівність зараховують до найбільш важливих цінностей демократичного суспільства, зобов'язання щодо забезпечення якої закріплено міжнародними нормами й стандартами у сфері прав людини. Усі основні договори у сфері прав людини забороняють дискримінацію за ознакою статі / ґендерною ознакою незалежно від того, чи передбачено реалізацію прав, гарантованих відповідним міжнародним документом, без дискримінації або ж право не бути дискримінованим передбачене як самостійна норма .

Дискримінація за ознакою статі – ситуація, за якої особа та/або група осіб за ознаками статі, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами або привілеями в будь-якій формі, встановлений Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», крім випадків, коли такі обмеження або привілеї мають правомірну об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

Публічна влада здійснюється через органи публічної влади, які є інституціями, що в межах своїх повноважень впорядковують суспільні відносини, зокрема щодо досягнення ґендерної рівності у сфері пу-

блічного управління шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а також усунення дискримінації.

На підставі ст. 7 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» і ст. 9 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» визначено інституції (суб'єкти) забезпечення ґендерної рівності у сфері публічного управління, а саме: Президент України; Верховна Рада України (Комітет з питань прав людини, національних меншин і міжнаціональних відносин); Уповноважений Верховної Ради України з прав людини; Кабінет Міністрів України; спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення ґендерної рівності – Міністерство соціальної політики України; органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування, визначені в їх складі уповноважені особи (координатори) з питань забезпечення ґендерної рівності та громадські об'єднання.

Ст. 12, 13 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» встановлено, що органи державної влади та органи місцевого самоврядування в межах своєї компетенції:

- забезпечують надання жінкам і чоловікам рівних прав та можливостей;
- здійснюють виконання загальнодержавних та регіональних програм з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- створюють умови для поєднання жінками і чоловіками професійних і сімейних обов'язків;
- забезпечують доступні соціально-побутові послуги, у тому числі догляд за малолітніми дітьми, організацію дошкільного виховання та дитячого дозвілля;

- провадять просвітницьку діяльність з питань ґендерної рівності;
- співпрацюють з об'єднаннями громадян щодо забезпечення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків;
- подають пропозиції щодо вдосконалення законодавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- сприяють науковим розробкам у сфері ґендерних досліджень;
- дотримуються принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у своїй діяльності.

Органи публічної влади можуть утворювати консультативно-дорадчі органи, призначати радників з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Уповноважені особи (координатори), на яких покладено функції щодо забезпечення рівності прав і можливостей жінок і чоловіків, у межах своїх повноважень організують роботу відповідних органів державної влади та органів місцевого самоврядування у таких напрямках:

- урахування принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у відповідній сфері діяльності;
- проведення аналізу стану забезпечення ґендерної рівності та вивчення доцільності застосування позитивних дій з метою подолання асиметрії, дисбалансу, що складаються на відповідній території чи в галузі;
- співробітництво з об'єднаннями громадян, узагальнення інформації, яка надходить від них щодо моніторингу стану дотримання рівності жінок і чоловіків, та спільне вироблення шляхів усунення дискримінації за ознакою статі;
- здійснення постійної інформаційно-пропагандистської діяльності щодо ліквідації всіх форм дискримінації за ознакою статі;
- вжиття заходів, спрямованих на формування ґендерної культури

населення;

- організація прийому громадян з питань дискримінації за ознакою статі;
- розгляд та аналіз звернень громадян з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, вивчення причин, що їх зумовлюють;
- навчання працівників центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування з питань ґендерної проблематики;
- вжиття заходів щодо усунення проявів дискримінації за ознакою статі.

Також Постановою Кабінету Міністрів України від 09.10.2020 р. № 930 затверджено Типове положення про відповідальний підрозділ з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та Типове положення про радника з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі .

Отже, ґендерна рівність у публічному управлінні – це рівне, рівноправне представництво жінок і чоловіків в установах публічної влади як державної, так і органів місцевого самоврядування, а також гарантування однакової доступності для громадян органів публічної служби, що має відбуватися згідно з кваліфікацією та професійною підготовкою кандидатів, незалежно від їх статі та з усуненням при призначенні на таку службу ґендерної нерівності та недопущення дискримінації за ознаками статі при її проходженні.

Ґендерна рівність у публічному управлінні передбачає забезпечення реалізації конституційно гарантованих громадянам рівних політичних, економічних, соціальних, громадянських прав і свобод щодо

рівноправної участі жінок і чоловіків в управлінні державними справами, обрання ними та їх самих до органів публічної влади, усунення ґендерних бар'єрів та усталених стереотипів щодо участі жінок в публічному управлінні, процесів ухвалення державних рішень, їх виконання, моніторингу та оцінювання.

1.2. Нормативно-правові документи, що регламентують забезпечення ґендерної рівності в Україні

Правове забезпечення ґендерної рівності в публічному управлінні в Україні здійснюється нормативно-правовими актами, які умовно можна об'єднати в три групи:

1. нормативно-правові документи наднаціонального рівня (міжнародні нормативно-правові акти, ратифіковані Україною);
2. нормативно-правові документи національного рівня (національні нормативно-правові акти);
3. нормативні документи місцевого рівня (нормативно-правові акти, прийняті регіональними та місцевими органами публічної влади).

Наднаціональний рівень правового забезпечення ґендерної рівності в публічному управлінні складають міжнародні документи, які є доктринальною правовою основою забезпечення ґендерної рівності в Україні. До них належать: Загальна декларація прав людини (1948), Міжнародний пакт про громадянські і політичні права (1973), Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права (1973), Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1999), Пекінська платформа дій та Пекінська декларація (1995), Європейська хартія рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад (2006), Європейська соціальна хартія (2006), Цілі сталого розвитку (2015) та ін.

Другий, національний рівень правового забезпечення ґендерної рівності в публічному управлінні, складають Конституція України, законодавчі та підзаконні (нормативно-правові) акти, що регулюють правові відносини щодо ґендерної рівноправності між чоловіками та жінками в Україні, зокрема:

1

Конституція України, яка гарантує, що «громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом» (ст. 24). Ст. 3 Конституції України закріплює рівність жінок та чоловіків в усіх сферах життя. Ч.

З ст. 24 Конституції України безпосередньо присвячена подоланню дискримінації стосовно жінок в Україні та наголошує на тому, що рівність прав жінок і чоловіків забезпечується наданням жінкам рівних із чоловіками можливостей у громадсько-політичний та культурній діяльності, у здобутті освіти та професійній підготовці, у праці та виборі за неї.

2

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 року. Він визначає основні напрями державної ґендерної політики, органи влади, відповідальні за її реалізацію, структурні елементи політики з метою забезпечення паритетного становища жінок і чоловіків в усіх сферах життя. Завдяки цьому закону Україна почала системно розбудовувати національний механізм утвердження ґендерної рівності.

3

Закон України «Про засади запобігання та протидію дискримінації в Україні» від 6 вересня 2012 року. Він встановлює засади запобігання та протидії дискримінації в Україні. У документі визначено основні форм дискримінації, запроваджено принцип недискримінації в законодавстві України, встановлено заборону дискримінації з одночасним визначенням дій, які не вважаються дискримінацією, вказано суб'єктів, наділених повноваженнями щодо запобігання та протидії дискримінації, впроваджено антидискримінаційну експертизу, обов'язкову для проєктів законів України, актів Президента України, інших нормативно-правових актів, що розробляються Кабінетом Міністрів України, міністерствами, іншими центральними та місцевими органами виконавчої влади.

4

Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» від 7 січня 2018 року, в якому запропоновано інноваційний підхід щодо протидії домашньому насильству, подано визначення домашнього насильства та закріплено механізм реагування на його випадки. З 11 січня 2019 року в Кримінальному кодексі України запроваджено ст. 126-1 «Домашнє насильство», за порушення якої перед-

бачено кримінальну відповідальність (покарання у вигляді позбавлення волі строком до 2 років).

5

Закон України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 року, в якому до принципів державної служби (ст. 4) включено такий: «забезпечення рівного доступу до державної служби – заборона всіх форм та проявів дискримінації, відсутність необґрунтованих обмежень або надання необґрунтованих переваг певним категоріям громадян під час вступу на державну службу та її проходження». Центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби, зобов'язаний вживати заходів щодо створення рівних умов для прийняття та просування по службі державних службовців.

6

Національний план дій України по виконанню резолюції Ради Безпеки ООН «Жінки, мир, безпека» до 2020 року від 24 лютого 2016 року. Основною метою документа є підвищення рівня дотримання принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків відповідно до Положення Національного плану дій мають відображатися у відомчих, регіональних та місцевих планах, програмах діяльності. Національний план дій став одним з основоположних документів для впровадження ґендерної політики в секторі безпеки й оборони.

7

Державна соціальна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року від 11 квітня 2018 року, спрямована на укріплення інституційних механізмів забезпечення ґендерної рівності з комплексним підходом до подолання інституційних обмежень у сфері ґендерної рівності.

8

Національний план дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року від 5 вересня 2018 року. Основною метою акта є подолання всіх форм дискримінації щодо жінок та дівчат, зниження рівня

ґендерно зумовленого насильства, забезпечення запобігання його проявам та своєчасній допомозі постраждалим, проведення широких інформаційних кампаній з підвищення правової обізнаності, покращення доступу дівчат та жінок до освітніх, медичних, правових та соціальних послуг тощо.

9

Концепція Державної соціальної програми запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі на період до 2023 року від 10 жовтня 2018 року. Метою документа є протидія домашньому насильству та насильству за ознакою статі, розбудова системи запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі відповідно до міжнародних стандартів та Закону України «Про запобігання та протидію домашньому насильству».

Третій рівень, місцевий рівень правового забезпечення ґендерної рівності в публічному управлінні, складають нормативно-правові акти, що регулюють відносини ґендерної паритетності на регіональному та місцевому рівнях публічного управління, а саме: розпорядження голів місцевих державних адміністрацій, рішення органів місцевого самоврядування, які затверджують (схвалюють) відповідні програми, плани, заходи тощо.

В Україні сформовано трирівневу систему інституційного та нормативно-правового забезпечення ґендерної рівності у сфері публічного управління. У межах цієї трирівневої системи здійснюється інституційно-правове регулювання суспільних правовідносин щодо забезпечення ґендерної рівності у сфері публічного управління, належного планування та ефективної реалізації ґендерної політики в Україні.

ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

Теми для написання творчих робіт:

1. Пріоритети та напрями впровадження державної ґендерної політики в Україні.
2. Пріоритети та напрями впровадження ґендерної політики на місцевому рівні.
3. Основні завдання ґендерно чутливої політики держави.
4. Інструменти та механізми впровадження ґендерно чутливої політики в Україні.
5. Впровадження ґендерної політики в Україні: досвід центральних органів влади.
6. Впровадження ґендерної політики в Україні на місцевому рівні: досвід територіальних громад.
7. Виклики в діяльності органів державної влади та місцевого самоврядування з впровадження ґендерної політики в Україні.
8. Результативність та ефективність впровадження ґендерної політики органами державної влади та місцевого самоврядування в Україні.
9. Ґендерна політика як стратегічна діяльність держави.
10. Ґендерна політика як стратегічна діяльність територіальної громади.

ПРАКТИЧНЕ ЗАВДАННЯ

Проаналізуйте документи:

- Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»;
- Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні».

Визначте пріоритети, напрями та повноваження органів державної влади та органів місцевого самоврядування щодо реалізації положень законів.

Отримані результати занотуйте та сформулюйте пропозиції щодо удосконалення діяльності органів державної влади та місцевого самоврядування у сфері впровадження ґендерної політики.

Рекомендована література

БАЗОВА ЛІТЕРАТУРА

1. Ґендерна політика в системі державного управління : підручник / М. М. Білинська, Л. В. Гонюкова, Л. О. Воронько та ін. ; за заг. ред. М. М. Білинської. Київ ; [Запоріжжя : Друк. світ], 2011. 132 с.
2. Ґендерна політика в системі публічного управління України / М. Канавець (кер. авт. колективу), Ю. Лихач, А. Кукуля та ін. ; за заг. ред. К. Ващенко. Київ : Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу, 2018. 125 с.
3. Гошовська В. А., Ларіна Н. Б., Святненко В. В. Основи ґендерної політики в парламентській діяльності : навч. посіб. / за заг. ред. В. А. Гошовської. Київ, 2011. 100 с.
4. Карбовська Н. Інструменти інтегрування концепції ґендерної рівності в роботу органів місцевої влади / Н. Карбовська, Т. Литвинова. Київ : Український жіночий фонд, 2010. 120 с.
URL: https://www.uwf.org.ua/files/gender_manual.pdf
5. Основи теорії ґендеру : навч. посіб. Київ : К. І. С., 2004. 536 с.
6. Реалізація ґендерної політики в управлінні освітою : навч.-метод. посіб. / Н. Г. Протасова, Л. А. Гаєвська, Т. О. Лукіна та ін. ; за заг. ред. Н. Г. Протасової. Київ ; [Запоріжжя : Друк. світ], 2011. 176 с.

ДОДАТКОВА ЛІТЕРАТУРА

1. 50/50: сучасне ґендерне мислення : словник / Л. Кобелянська, Т. Мельник. Київ : К. І. С., 2005. 280 с.
2. Впровадження ґендерних підходів у роботу комітетів Верховної Ради України : практич. посіб. Київ : К. І. С., 2005. 186 с.
3. Впровадження комплексного ґендерного підходу в роботу органів державної виконавчої влади на регіональному рівні : метод. рекомендації / авт.-упоряд. : С. В. Євченко, О. Л. Остапчук. Житомир, 2018. 56 с. URL: http://pleddg.org.ua/wp-content/uploads/2019/06/Gender_approach_Zytomyr.pdf.
4. Ґендерні аспекти державної служби : монографія / М. І. Пірен, Н. В. Грицяк, Т. Е. Василевська, О. М. Іваницька ; за заг. ред. Богдана Кравченка. Київ : Вид-во Соломії Павличко «Основи», 2002. 336 с.
5. Ґендерні паритети в умовах трансформації суспільства : [монографія] / за заг. ред. Н. М. Онищенко, Н. М. Пархоменко. Київ : Юрид. думка, 2007.
6. Ґендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України / ред. А. Чернишова. Київ : Центр Разумкова ; Заповіт, 2016. 244 с.
7. Грицяк Н. Формування ґендерної політики в Україні: проблеми теорії, методології, практики : монографія. Київ : Вид-во НАДУ, 2004. 384 с.
8. Кулачек О. Роль жінки в державному управлінні: старі образи, нові обрії : [монографія]. Київ : Вид-во Соломії Павличко «Основи», 2005. 304 с.
9. Левченко К. Б. Ґендерна політика в Україні: визначення, формування, управління [монографія]. Харків : Нац. ун-т внутр. справ, 2003. 343 с.
10. Мельник Т. М. Творення суспільства ґендерної рівності: міжнародний досвід. Закони зарубіжних країн з ґендерної рівності. 2-ге вид., допов. Київ, 2010. 440 с.
11. Сулова О., Рахімулова Е. Законотворчість: забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Київ : Заповіт, 2006. 190 с.

Гендерний підхід у бюджетному процесі

2

-
- 2.1. Що таке гендерний підхід?
 - 2.2. Мета та завдання застосування гендерного підходу в бюджетному процесі.
 - 2.3. Нормативне забезпечення впровадження гендерного підходу в бюджетному процесі в Україні.

2.1. Що таке ґендерний підхід?

Поняття «ґендерний підхід» є порівняно новим та активно використовується з другої половини ХХ століття. Ідеї про рівноправність жінок та чоловіків дуже повільно здобували визнання та поширювалися в суспільстві, хоча сама ідея рівності всіх людей відома дуже давно. Лише з першої половини ХХ століття законодавство окремих держав під впливом масових суспільних рухів зазнало змін і почало приділяти увагу питанням захисту прав різних груп жінок, дітей, молоді, людей похилого віку, людей з особливими потребами та ін. У той час сформувалися й поняття «ґендерний підхід» та розуміння необхідності його впровадження до різноманітних сфер життєдіяльності суспільства.

Згідно з визначенням Організації Об'єднаних Націй цілеспрямоване застосування ґендерного підходу – це «...процес оцінювання того, які наслідки матиме для жінок та чоловіків здійснення будь-якого планованого заходу, включаючи впровадження законодавства, стратегічної політики та програм в усіх сферах і на всіх рівнях. Цілеспрямоване впровадження ґендерного підходу означає обов'язкове врахування інтересів та досвіду як жінок, так і чоловіків під час розробки, впровадження, моніторингу та оцінювання стратегічних заходів і програм у всіх політичних, економічних та соціальних сферах, щоб забезпечити одержання чоловіками та жінками однакової вигоди від реалізації цих заходів і програм та ліквідувати будь-яку нерівність» .

Застосування ґендерного підходу є необхідною умовою соціальної справедливості та рівноправного і стабільного людського розвитку за допомогою використання найбільш ефективних і результативних засобів та практик. Кінцева мета застосування ґендерного підходу – досягнення ґендерної рівності. Відповідно до Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»: «ґендерна рівність – це рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох ста-

тей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства». Ключовим аспектом розуміння ґендерної рівності є забезпечення рівності не тільки прав, а й можливостей різних груп жінок та чоловіків. Тобто гарантувати рівне право на працю в законодавстві для жінок та чоловіків важливо, але не менш важливо реалізувати це право через конкретні можливості та послуги (рівень заробітної плати, обчислення годин виконання домашньої роботи, кімнати для грудного годування на підприємствах, відпустка по догляду за дитиною для обох батьків, пенсійний вік, тривалість життя тощо). Застосування ґендерного підходу сприяє просуванню ґендерної рівності до всіх сфер політичного, соціально-економічного та культурного розвитку держав, регіонів та громад. Під час такого застосування політика ґендерної рівності не розглядається як окреме питання, а перетворюється на наскрізне питання, яке слід враховувати на всіх етапах розроблення та впровадження публічної політики (стратегічних ініціатив, політик, програм, бюджетів, проєктів тощо). До того ж впровадження ґендерного підходу означає, що різні групи жінок та чоловіків розглядаються як повноправні учасниці і учасники процесів соціально-економічного розвитку та отримувачки й отримувачі рівних вигод.

Ґендерні відносини, ґендерні проблеми та ґендерні розриви в різних країнах та громадах істотно відрізняються і залежать від різних обставин та ситуацій. Аналіз ситуації, який враховує складові ґендерного підходу, завжди виявляє ґендерно диференційовані потреби, інтереси та пріоритети, а також різні види ґендерної нерівності з огляду на доступні для різних груп жінок та чоловіків можливості, ресурси та результати. Цілеспрямоване застосування ґендерного підходу дає змогу чітко окреслити шляхи розв'язання таких проблем і передбачає проведення ретельного та детального аналізу ситуації – ґендерного аналізу.

В Україні поступово впроваджується комплексний ґендерний підхід у діяльність органів державної влади та органів місцевого самоврядування різних рівнів, що передбачає покладення потреб та інтересів людей – жінок і чоловіків (та/або їх груп) в основу прийняття будь-яких рішень для забезпечення сталого людського розвитку.

У найзагальнішому розумінні ґендерний підхід у публічній політиці – це врахування інтересів, потреб та можливостей жінок і чоловіків (та/або їх груп) на етапах планування, реалізації, моніторингу та оцінки публічної політики (конкретних стратегій, політик, програм, бюджетів та заходів).

2.2. Мета та завдання застосування ґендерного підходу в бюджетному процесі

Поняття «ґендерно орієнтований бюджет», «ґендерно орієнтоване бюджетування» і «ґендерний підхід у бюджеті» вперше були запропоновані в Платформі дій, ухваленій на Пекінській конференції Організації Об'єднаних Націй у 1995 році. У ній наголошується: «Уряди повинні докласти всіх зусиль для систематичного вивчення того, яким чином державний сектор витрат приносить користь жінкам, і коригувати бюджети для забезпечення рівного доступу до них...» (п. 346). «Це вимагатиме врахування ґендерної проблематики... та адекватного фінансування спеціальних програм для забезпечення рівності між жінками і чоловіками» (п. 345).

Міжнародний валютний фонд також приділяє значну увагу ґендерним бюджетним ініціативам і визначає ґендерне бюджетування як «підхід до складання бюджету, який використовує фіскальну політику та управління для сприяння ґендерній рівності та розвитку дівчат і жінок. Фіскальні органи на будь-якому рівні влади повинні оцінювати потреби чоловіків і жінок; визначити ключові результати чи цілі; планувати та розподіляти державні кошти; контролювати та оцінювати досягнення».

«ґендерний бюджет», «ґендерно чутливий бюджет», «ґендерно відповідальний бюджет», «ґендерно орієнтований бюджет» – всі ці терміни є синонімами та характеризують одне й те ж явище. Такий тип бюджету має забезпечувати збалансоване врахування інтересів та потреб жінок і чоловіків (та/або їх груп).

ґендерний підхід у бюджетному процесі не передбачає створення окремих бюджетів для жінок та чоловіків або розподіл бюджетних видатків для жінок і чоловіків у пропорції 50/50, як і не передбачає обов'язкове зростання видатків на жінок. ґендерний підхід у бюджетному процесі ґрунтується на твердженні, що бенефіціари – жінки та чоловіки (та/або їх групи) – як отримувачі публічних послуг та суспільних благ та водночас як платники податків відрізняються

потребами та очікуваннями через соціальні ролі, притаманні їм в сім'ї, суспільстві, на ринку праці, в економіці тощо.

Інакше кажучи, ґендерний підхід у бюджетному процесі – це врахування ґендерних аспектів на різних стадіях бюджетного процесу та відображення у відповідних бюджетних документах цілеспрямованості та заходів на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків. Врахувати ґендерні аспекти означає зробити видимим те, як по-різному події, явища та процеси впливають на людей залежно від їх статі, а також як стать людей впливає на певні події, явища та процеси.

Основною метою ґендерного підходу в бюджетному процесі є підвищення економічної ефективності та прозорості видатків бюджету з урахуванням потреб жінок і чоловіків, дівчат та хлопців (та/або їх груп).

На практиці застосування ґендерного підходу в бюджетному процесі означає використання різних методів та механізмів, за допомогою яких враховуються потреби, інтереси, можливості та досвід різних груп жінок та чоловіків на всіх стадіях бюджетного процесу. У ст. 19 Бюджетного кодексу України визначено п'ять стадій бюджетного процесу, на кожній з яких можливе застосування ґендерного підходу.

1. Складання та розгляд Бюджетної декларації (прогнозу місцевого бюджету). Бюджетна декларація та прогноз місцевого бюджету можуть містити інформацію про ґендерні цілі (вплив на конкретні групи жінок та чоловіків) та результати їх досягнення.

Головні розпорядники бюджетних коштів, готуючи пропозиції до Бюджетної декларації (прогнозу місцевого бюджету), враховують

цілі державної (місцевої) політики у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у межах діяльності, формування та/або реалізацію якої забезпечує головний розпорядник коштів бюджету, та показники їх досягнення.

2. Складання проєктів бюджетів. Розпорядники бюджетних коштів складають проєкти кошторисів та бюджетні запити, які забезпечують оптимальний розподіл ресурсів, відповідно до пріоритетів та очікуваних результатів, що зазначено в характеристиках відповідної бюджетної програми, з урахуванням потреб, інтересів і можливостей конкретних користувачів / отримувачів послуг (жінок, чоловіків та/або їх груп).

Бюджетні запити та кошториси, що містять ґендерні аспекти, складаються за результатами ґендерного аналізу бюджету або бюджетної програми.

3. Розгляд проєкту та прийняття закону про Державний бюджет України (рішення про місцевий бюджет). Представлення проєкту закону про Державний бюджет України (проєкту рішення про місцевий бюджет) проводиться за процедурою повного обговорення із залученням всіх зацікавлених сторін. На етапі розгляду та прийняття державного і місцевих бюджетів до повного обговорення можна залучати зацікавлені сторони, які представляють інтереси різних груп користувачів державних і муніципальних послуг (жінок, чоловіків та/або їх груп), з метою внесення ними пропозицій до проєкту бюджету.

4. Виконання бюджету, у тому числі внесення змін до закону про Державний бюджет України (рішення про місцевий бюджет). Після розгляду та прийняття закону чи затвердження рішення про бюджет розпорядники бюджетних коштів складають паспорти бюджетних програм. Паспорт бюджетної програми формується, виходячи з бюджетних запитів, поданих головними розпорядниками бюджетних коштів, відповідних бюджетних призначень та враховуючи результати ґендерного аналізу бюджетної програми попереднього року.

Мета в паспорті бюджетної програми має відповідати пріоритетам державної політики у відповідній сфері та може відображати основні цілі державної (місцевої) політики

у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, які необхідно досягти при виконанні бюджетної програми в середньостроковому періоді.

Завданнями в бюджетній програмі можуть бути визначені конкретні шляхи впровадження ґендерної рівності та зменшення / усунення ґендерних розривів, які необхідно досягти в результаті виконання бюджетної програми протягом відповідного бюджетного періоду та оцінити за допомогою результативних показників.

Напрями діяльності програми можуть передбачати конкретні дії (заходи), спрямовані на виконання ґендерних завдань бюджетної програми (досягнення ґендерної рівності чи зменшення ґендерних розривів, усунення ґендерної дискримінації), у межах коштів, запланованих на виконання бюджетної програми.

Результативні показники програми – це кількісні та якісні показники, які характеризують результати виконання бюджетної програми і підтверджуються статистично, бухгалтерською та іншою звітністю (у тому числі даними, розподіленими за статтю, ґендерною статистикою). Наведення в результативних показниках паспорта бюджетної програми даних, розподілених за статтю, дає змогу чітко показати ефективність використання бюджетних коштів для конкретних груп жінок та чоловіків, співвідношення досягнутих ґендерних результатів та витрат, відповідність бюджетної програми її меті, порівняти результати виконання бюджетних програм у динаміці за роками, проаналізувати зменшення / усунення ґендерних розривів, а також визначити ґендерно чутливі бюджетні програми.

5. Підготовка та розгляд звіту про виконання бюджету і прийняття рішення щодо нього. Звіт про виконання паспорта бюджетної програми містить інформацію про досягнення поставлених цілей та ви-

рішення завдань щодо зменшення ґендерних розривів чи усунення ґендерної дискримінації.

На основі даних звіту про виконання паспорта бюджетної програми та даних моніторингу розпорядники бюджетних коштів приймають відповідні рішення щодо зменшення / усунення ґендерних розривів та ґендерної дискримінації або посилення заходів із забезпечення ґендерної рівності в бюджетних програмах.

Чому за допомогою ґендерного підходу можна отримати кращі результати та якість послуг за ті самі гроші? Ґендерний підхід у бюджетному процесі, по суті, поєднує в собі дві моделі організації бюджетного процесу:

1. бюджетування, орієнтоване на результат (програмно-цільовий метод);
2. бюджетування, орієнтоване на людину.

Концепція бюджетування, орієнтованого на результат, передбачає максимальне забезпечення прозорості, відкритості та доступності всієї бюджетної інформації, яка дає змогу всім зацікавленим групам осіб робити висновки, наскільки ефективно витрачаються кошти платників податків, та оцінювати ефективність і якість використання ресурсів. Це метод планування, виконання та контролю за виконанням бюджетів усіх рівнів, який ґрунтується на застосуванні цільових програм на умовах середньострокового фінансового планування з контролем результатів, отриманих від використання бюджетних коштів.

Концепція бюджетування, орієнтованого на людину (похідна від концепції планування, орієнтованого на людину), передбачає врахування потреб, інтересів, можливостей та досвіду конкретних груп

людей, зокрема конкретних груп жінок та чоловіків (ґендерний аспект), на всіх стадіях бюджетного процесу. Це метод планування, виконання та контролю за виконанням бюджетів усіх рівнів, у центрі якого людина (групи людей). Тобто за результатами аналізу бюджету (бюджетних ініціатив і заходів, бюджетних видатків та ін.) має бути зрозумілою відповідь на питання: «На КОГО спрямовані послуги, що надаються за рахунок бюджетних коштів?».

ЗАВДАННЯ ЗАСТОСУВАННЯ ҐЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ В БЮДЖЕТНОМУ ПРОЦЕСІ:

сприяння усуненню ґендерних розривів та нерівностей.
Ґендерний підхід у бюджетному процесі вирівнює ґендерні відмінності в доступі до бюджетних ресурсів різних груп жінок та чоловіків

підвищення ефективності виконання бюджетів різних рівнів через конкретне спрямування видатків на задоволення потреб конкретних груп жінок та чоловіків. У процесі застосування ґендерного підходу важливо розуміти, для кого ми здійснюємо бюджетні ініціативи і кому надаємо послуги

досягнення максимальної результативності виконання бюджету.
Мета та завдання бюджетних видатків різних рівнів мають передбачати отримання конкретного вимірюваного результату (кількісно чи якісно вимірюваного)

забезпечення прозорості бюджетних видатків на всіх стадіях бюджетного процесу

залучення жінок та чоловіків із різних груп до всіх стадій бюджетного процесу на різних рівнях владних відносин

Ключовими принципами застосування ґендерного підходу в бюджетному процесі є справедливість, результативність та ефективність (рис. 2.1).

РИС. 2.1.

Принципи застосування ґендерного підходу в бюджетному процесі

СПРАВЕДЛИВІСТЬ

Бюджетні заходи здійснюються зусиллями людей (кошти платників податків) заради людей (отримувачі / користувачі конкретних послуг). Платники податків та користувачі послуг – це, як правило, конкретні жінки та чоловіки

РЕЗУЛЬТАТИВНІСТЬ

Зазвичай бюджетні кошти обмежені, а тому важливо орієнтувати видатки бюджету на конкретні досяжні результати, які можна виміряти, для конкретних груп жінок та чоловіків

ЕФЕКТИВНІСТЬ

Обсяги використаних бюджетних ресурсів мають бути максимально корисними та задовольняти вимоги найширшого кола користувачів послуг – жінок та чоловіків (та/або їх груп)

Застосування ключових принципів ґендерного підходу в бюджетному процесі також забезпечує доступ жінок та чоловіків до публічних послуг та суттєво покращує якість цих послуг – державних чи муніципальних.

Методи впровадження ґендерного підходу в бюджетному процесі досить різноманітні. Це пов'язано з різним досвідом впровадження ґендерного підходу та відмінностями моделей бюджетного процесу в різних країнах. У низці країн заходи з впровадження ґендерного

підходу в бюджетному процесі передбачали законодавчі ініціативи у сфері бюджетної політики (наприклад, Австралія, Австрія, Швеція), інші країни (Албанія, Іспанія, Канада, Сербія, Швеція), навпаки, акцентували увагу на конкретних заходах та бюджетних ініціативах. Незважаючи на різноманіття методів впровадження, у більшості країн світу ґендерний підхід у бюджетному процесі став ефективним інструментом усунення ґендерних розривів.

В Україні віднедавна також використовується ґендерний підхід у бюджетному процесі, зокрема метод ґендерного аналізу бюджетних програм, викладений у Методичних рекомендаціях Міністерства фінансів України для головних розпорядників коштів¹⁶.

Застосування ґендерного підходу в бюджетному процесі показує, якого результату і для яких груп жінок та чоловіків вдалося досягти за час виконання бюджету. По суті, ґендерний підхід у бюджетному процесі привертає увагу до двох ключових питань: якого результату ми прагнемо досягти і для кого (для яких конкретних груп жінок та чоловіків – користувачів послуг)?

У межах ґендерного підходу важливе не тільки цільове використання коштів бюджету, а й вплив, який бюджетна ініціатива чи політика має на жінок і чоловіків – користувачів послуг. Інакше кажучи, важливо показати, не скільки взуття закупили за результатами виконання бюджету, а скільки жінок та чоловіків з різними розмірами ступні, різного віку, місця проживання та ін. у результаті виявилися взутими (чи забезпечені сезонним взуттям).

16. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо впровадження та застосування ґендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі : наказ Міністерства фінансів України від 02.01.2019 р. № 1. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0001201-19>

2.3. Нормативне забезпечення впровадження ґендерного підходу в бюджетному процесі в Україні

Важливою передумовою впровадження ґендерного підходу є нормативно-правова база, оскільки саме вона офіційно закріплює в суспільстві певні стандарти, правила та правові механізми забезпечення ґендерної рівності. Конституція України як найвищий правовий акт держави в ст. 24 проголошує рівні конституційні права та свободи громадян, а також їх рівність перед законом. Згідно з Конституцією «рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї...»¹⁷

В Україні нормативно-правовий підхід до впровадження ґендерної рівності забезпечується Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Ст. 12 та 13 цього закону встановлено, що «...органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування в межах своєї компетенції: забезпечують надання жінкам і чоловікам рівних прав та можливостей; здійснюють виконання загальнодержавних та регіональних програм з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків... дотримуються принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у своїй діяльності»¹⁸.

Основними нормативними документами, що визначають публічну політику України щодо впровадження та застосування ґендерного підходу в бюджетному процесі є:

1. Стратегія реформування системи управління державними фінансами на 2017–2020 роки, затверджена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 08.02.2017 р. № 142-р (далі – Стратегія). У

17. Конституція України від 28.06.1996 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80/paran1654>

18. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 р. № 2866-IV. Ст. 1.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>

кількох розділах Стратегії вказано на важливість застосування ґендерного підходу в бюджетному процесі. Зокрема, в третьому розділі «Підвищення ефективності розподілу ресурсів на рівні формування державної політики» зазначено, що «Інтеграція ґендерно орієнтованого підходу у бюджетний процес забезпечить підвищення ефективності та якості наданих державних послуг з урахуванням потреб соціальних груп, у тому числі за ґендерною ознакою, дозволить посилити підзвітність розпорядників бюджетних коштів та прозорість бюджету»¹⁹.

2. «Методичні рекомендації щодо впровадження та застосування ґендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі» для головних розпорядників коштів в Україні, затверджені наказом Міністерства фінансів України від 2 січня 2019 року № 1. У документі зазначено, що «...методичні рекомендації можуть бути використані головними розпорядниками бюджетних коштів та іншими учасниками бюджетного процесу для врахування ґендерних аспектів у процесі планування, виконання та звітування про виконання бюджетних програм»²⁰.

3. Наказ Міністерства фінансів України «Про результативні показники бюджетної програми» від 10 грудня 2010 року № 1536.

Він визначає, що результативні показники мають відображати суспільну значимість: «результативні показники висвітлюють ефект, який отримують економіка та суспільство завдяки діяльності головного розпорядника, дають можливість оцінити вплив на економічний та соціальний розвиток, ефективність надання публічних послуг, ступінь забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків». Також у ньому наголошено, що «показники якості

19. Про схвалення Стратегії реформування системи управління державними фінансами на 2017–2020 роки: розпорядження Кабінету Міністрів України від 08.02.2017 р. № 142-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/142-2017-%D1%80>

20. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо впровадження та застосування ґендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі: наказ Міністерства фінансів України від 02.01.2019 р. № 1. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0001201-19>

характеризують динаміку досягнення мети та виконання завдань бюджетної програми... рівень задоволення користувачів публічних послуг відповідно до їх призначення, рівень забезпечення публічними послугами осіб, які мають на них право; висвітлюють послаблення негативних чи посилення позитивних тенденцій в економіці (відповідній сфері діяльності), користь для суспільства від реалізації бюджетної програми, у тому числі з точки зору забезпечення ґендерної рівності».

4. Наказ Міністерства фінансів України «Про огляди витрат державного бюджету» від 23 жовтня 2019 року № 446.

Він встановлює, що «під час проведення аналізу ефективності, результативності та економічної доцільності відповідних витрат державного бюджету здійснюється аналіз інформації і показників бюджетних запитів, паспортів бюджетних програм, звітів про їх виконання, розглядаються результати оцінки ефективності бюджетних програм та ґендерного аналізу бюджетних програм, проведених головними розпорядниками, висновки про результати контрольних заходів, проведених органами, уповноваженими на здійснення контролю за дотриманням бюджетного законодавства».

5. Наказ Міністерства фінансів України «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо складання у 2019 році місцевих бюджетів на середньостроковий період» від 29 березня 2019 року № 130.

Цей документ передбачає, що «за рішенням органу, що складає прогноз, за результатами ґендерного аналізу бюджетних програм, може зазначатись інформація щодо врахування при прогнозуванні ґендерних аспектів з метою зменшення ґендерних розривів, послаблення негативних та посилення позитивних тенденцій у відповідній сфері / галузі з точки зору забезпечення ґендерних потреб та задоволення ґендерних інтересів».

6. Наказ Міністерства фінансів України «Порядок здійснення оцінки ефективності бюджетних програм головними розпорядниками коштів державного бюджету» від 19 травня 2020 року № 223.

Він визначає: використання результатів ґендерного аналізу бюджетної програми як одного з джерел інформації для оцінювання ефективності; оцінку ефективності «надання публічних послуг, рівня забезпечення потреб, задоволення інтересів отримувачів / користувачів і надавачів публічних послуг, у тому числі за ознакою статі та іншими ознаками»; а також заходи «з покращання якості та ефективності надання публічних послуг – дослідження потреб та інтересів отримувачів / користувачів публічних послуг, в тому числі запровадження відповідних опитувань (анкетування), проведення ґендерного аналізу бюджетної програми».

Впроваджуючи механізми забезпечення рівноправності різних груп жінок та чоловіків, треба усвідомлювати, що створення і функціонування лише правових механізмів недостатньо. Для того щоб ґендерна рівність та ґендерний підхід стали пріоритетами державної політики, необхідно інтегрувати їх в усі напрями діяльності органів державної влади та органів місцевого самоврядування.

ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

Теми для написання творчих робіт:

1. Сутність та принципи комплексного ґендерного підходу.
2. Сутність та принципи комплексного ґендерного підходу в публічному управлінні.
3. Застосування комплексного ґендерного підходу в бюджетному процесі.
4. Основні завдання застосування ґендерного підходу в бюджетному процесі на державному рівні.
5. Основні завдання застосування ґендерного підходу в бюджетному процесі на місцевому рівні.
6. Переваги застосування ґендерного підходу в бюджетному процесі на державному рівні.
7. Переваги застосування ґендерного підходу в бюджетному процесі на місцевому рівні.
8. Бар'єри та виклики застосування ґендерного підходу в бюджетному процесі на державному рівні.
9. Бар'єри та виклики застосування ґендерного підходу в бюджетному процесі на місцевому рівні.
10. Ґендерне бюджетування в Україні: досвід впровадження центральних органів виконавчої влади.
11. Ґендерне бюджетування в Україні: досвід впровадження обласних державних адміністрацій.
12. Ґендерне бюджетування в Україні: досвід впровадження територіальних громад.

ПРАКТИЧНЕ ЗАВДАННЯ

Проаналізуйте десять принципів бюджетної системи України (ст. 7 Бюджетного кодексу України):

- принцип єдності бюджетної системи України;
- принцип збалансованості;
- принцип самостійності;
- принцип повноти;
- принцип обґрунтованості;
- принцип ефективності та результативності;
- принцип субсидіарності;
- принцип цільового використання бюджетних коштів;
- принцип справедливості і неупередженості;
- принцип публічності та прозорості.

Визначте та обґрунтуйте, які з цих принципів є значимими в контексті впровадження та застосування ґендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі.

Рекомендована література

БАЗОВА ЛІТЕРАТУРА

1. Ґендерна політика в системі державного управління : підручник / М. М. Білинська, Л. В. Гонюкова, Л. О. Воронько та ін. ; за заг. ред. М. М. Білинської. Київ ; [Запоріжжя : Друк. світ], 2011. 132 с.
2. Ґендерна політика в системі публічного управління України / М. Канавець (кер. авт. колективу), Ю. Лихач, А. Кукуля та ін. ; за заг. ред. К. Ващенко. Київ : Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу, 2018. 125 с.
3. Ґендерні аспекти бюджетування на місцевому рівні : практич. посіб. Київ, 2012.
URL: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/09511.pdf>
4. Ґендерно орієнтоване бюджетування: аналіз програм, які фінансуються з бюджету, з позиції ґендерної рівності : посіб. для працівників органів держ. влади та місцевого самоврядування. Київ, 2017. 34 с.
URL: http://www.un.org.ua/images/documents/4463/UA%20manual%20GRB%20Analysis_PRINT.pdf
5. Ґендерно орієнтоване бюджетування в Україні: теорія та практика : метод. посіб. Київ: ФОП Клименко, 2016. 92 с. URL: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/12562.pdf>
6. Посібник. Моделювання ефективної фінансової діяльності органів місцевого самоврядування ОТГ в умовах децентралізації. Консолідований підхід / за заг. ред. Н. Васильєвої.
URL: <https://decentralization.gov.ua/uploads/library/file/570/6.pdf>

ДОДАТКОВА ЛІТЕРАТУРА

1. 50/50: сучасне ґендерне мислення : словник / Л. Кобелянська, Т. Мельник. Київ : К. І. С., 2005. 280 с.
2. Впровадження комплексного ґендерного підходу в роботу органів державної виконавчої влади на регіональному рівні : метод. рекомендації / авт.-упоряд. : С. В. Євченко, О. Л. Остапчук. Житомир, 2018. 56 с. URL: http://pleddg.org.ua/wp-content/uploads/2019/06/Gender_approach_Zytomyr.pdf
3. Ґендерний посібник. Практичні рекомендації щодо інтегрування комплексного ґендерного підходу у роботу ЦНАП U-LEAD з Європою.
URL: <https://decentralization.gov.ua/uploads/library/file/507/2019.pdf>
4. Ґендерні аспекти державної служби : монографія / М. І. Пірен, Н. В. Грицяк, Т. Е. Василевська, О. М. Іваницька ; за заг. ред. Богдана Кравченка. Київ : Вид-во Соломії Павличко «Основи», 2002. 336 с.
5. Іваніна Т., Кисельова О. Запровадження ґендерно орієнтованого бюджетування в об'єднаних територіальних громадах України: підхід та досвід Національного демократичного інституту. Київ, 2019. 60 с. URL: <https://decentralization.gov.ua/uploads/library/file/536/GRB-handbook.pdf>
6. Карбовська Н., Литвинова Т. Інструменти інтегрування концепції ґендерної рівності в роботу органів місцевої влади. Київ : Український жіночий фонд, 2010. 120 с.
URL: https://www.uwf.org.ua/files/gender_manual.pdf
7. Основні стратегії та методології ґендерного інтегрування. Керівництво з використання методології «ЗР» / Н. Карбовська, Т. Литвинова, Т. Мельник, О. Сулова. Київ : Український жіночий фонд, 2007. 120 с.

Методика проведення ґендерного бюджетного аналізу

3

-
- 3.1. Огляд нормативно-правових актів та інших документів, які містять інформацію про ґендерну рівність.
 - 3.2. Проведення ґендерного аналізу бюджетної програми.
 - 3.3. Прийняття рішень за результатами ґендерного аналізу бюджетної програми.
 - 3.4. Моніторинг ґендерно чутливих бюджетних програм.

3.1. Огляд нормативно-правових актів та інших документів, які містять інформацію про ґендерну рівність

Відповідно до Методичних рекомендацій Міністерства фінансів України²¹ впровадження та застосування ґендерного підходу в бюджетному процесі передбачає такі чотири кроки:

1. здійснення огляду нормативно-правових актів та інших документів, які містять інформацію про ґендерну рівність;
2. проведення ґендерного аналізу бюджетних програм;
3. прийняття рішень за результатами ґендерного аналізу бюджетних програм;
4. моніторинг ґендерно чутливих бюджетних програм.

Для того, щоб розпочати практичне впровадження ґендерного підходу в бюджетному процесі, необхідно чітко розуміти контекст ґендерних проблем та ґендерних розривів у галузі (програмі чи заходах), а також знати нормативно-правові документи у сфері забезпечення ґендерної рівності.

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

21. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо впровадження та застосування ґендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі : наказ Міністерства фінансів України від 02.01.2019 р. № 1. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0001201-19>

Оглядом можуть бути охоплені чинні нормативно-правові акти, міжнародні та національні документи, в тому числі міжнародні угоди, директиви міжнародних організацій, членом яких є Україна, доповіді та звіти міжнародних організацій, наукових установ, громадських організацій тощо (див. розділ «Нормативно-правові документи»). Під час огляду не обов'язково використовувати всі наявні документи, можна обмежитися кількома найбільш значимими для конкретної сфери чи галузі.



Додатковим джерелом інформації про ґендерну рівність можуть стати світові глобальні оцінки та індекси, зокрема:

- індекс людського розвитку (Human Development Index, HDI)²²;
- індекс ґендерного розвитку (Gender Development Index, GDI)²³;
- індекс ґендерної нерівності (Gender Inequality Index, GII)²⁴;
- індекс ґендерної рівності (The Gender Equity Index)²⁵;
- індекс ґендерного розриву (Global Gender Gap Index)²⁶;
- «Цілі розвитку тисячоліття» (Millennium Development Goals, MDGs)²⁷;
- «Глобальні цілі сталого розвитку» (Sustainable development goals, SDGs)²⁸;
- «Цілі сталого розвитку 2016–2030: Україна»²⁹.

Наприклад, щорічно Світовий економічний форум (World Economic Forum) проводить дослідження індексу ґендерного розриву

22. Human Development Index, HDI. URL: <http://hdr.undp.org/en/content/human-development-index-hdi>.

23. Gender Development Index, GDI. URL: <http://hdr.undp.org/en/composite/GDI>.

24. Gender Inequality Index, GII. URL: <http://hdr.undp.org/en/composite/GII>.

25. Gender Equity Index, GEI. URL: <http://www.socialwatch.org/taxonomy/term/527>.

26. Global Gender Gap Index. URL: <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2018>.

27. Millennium Development Goals (MDGs). URL: <https://www.un.org/millenniumgoals/>.

28. Sustainable development goals (SDGs). URL: <https://sustainabledevelopment.un.org/?menu=1300>.

29. Цілі сталого розвитку 2016–2030: Україна. URL: <http://www.un.org.ua/ua/tsili-rozvytku-tysiacholittia/tsili-staloho-rozvytku>.

(The Global Gender Gap Index)³⁰. У дослідженні вимірюються ґендерні розриви за 14 різними показниками в чотирьох основних сферах: економічна участь та кар'єрні можливості; рівень освіти; здоров'я і тривалість життя; політичні права та можливості. Індекс ґендерного розриву вимірюється за шкалою від 0 до 1, де 0 – повна нерівність статей, а 1 – відповідно, рівність. Значення індексу інтерпретується як відсоток розриву між жінками і чоловіками, що дає змогу порівнювати поточні показники з минулими та визначати прогрес у певній сфері. Так, світовий ґендерний розрив у сфері освіти з урахуванням сучасних тенденцій може бути повністю закритий лише за 14 років. Загалом ґендерні розриви у світі щороку зменшуються. За умови збереження наявних тенденцій загальний глобальний ґендерний розрив може бути закритий лише за 108 років.

Наразі повної ґендерної рівності не вдалося досягти жодній країні світу. Перше місце в рейтингу індексу ґендерного розриву з найменшим показником ґендерного розриву посідає Ісландія. На другій сходинці – Норвегія, закриває трійку Фінляндія. У першій десятці такі країни, як Швеція, Нікарагуа, Нова Зеландія, Ірландія, Іспанія, Руанда та Німеччина. Серед країн-сусідів України Молдова обіймає 23-тє місце, Білорусь – 29-тє, Польща – 40-ве, Румунія – 55-тє, Словаччина – 63-тє, Російська Федерація – 81-ше та Угорщина – 105-тє.

За підсумками 2019 року, Україна в цьому рейтингу посідає 59-тє місце із 153 країн світу (у 2018 році – 65-тє із 149 країн). За рівнем економічної участі та кар'єрних можливостей – 39-та позиція в рейтингу, за рівнем освіти – 26-та, за здоров'ям та тривалістю життя – 52-га, за політичною участю та можливостями – 83-тя. В Україні низьке представництво жінок у політиці, особливо на рівні прийняття політичних рішень. Хоча кількість народних депутаток має тенденцію до збільшення, Україна за жіночим представництвом у Верховній Раді суттєво відстає від багатьох країн.

30. The Global Gender Gap Index. World Economic Forum / Geneva Switzerland, 2019. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf

Отже, огляд нормативно-правових документів проводиться з метою створення цілісного уявлення про вимоги із забезпечення ґендерної рівності як загалом в Україні, так і у сфері / галузі, що належить до повноважень головного розпорядника (див. додаток А). Важливо, щоб за результатами такого огляду головні розпорядники знали про норми та вимоги щодо забезпечення ґендерної рівності, які безпосередньо стосуються їх діяльності.

Результати огляду використовуються при проведенні ґендерного аналізу бюджетних програм з точки зору дотримання взятих Україною зобов'язань, виконання вимог нормативно-правових актів, відповідності завданням стратегічних і програмних документів держави з ґендерних питань. Огляд нормативно-правових документів може охоплювати також і документи, які визначають конкретні сфери та напрями діяльності розпорядників бюджетних коштів (законони, постанови, розпорядження, положення, статuti тощо) і можуть містити інформацію про ґендерну рівність.

За результатами огляду нормативно-правових документів отриману інформацію можна узагальнити та згрупувати за такими позиціями:

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

3.2. Проведення ґендерного аналізу бюджетної програми

Ґендерний аналіз бюджетних програм можна вважати основою застосування ґендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі. Ґендерний аналіз бюджетних програм – це аналіз програм, що фінансуються з бюджету, метою якого є визначення рівня забезпечення потреб та задоволення інтересів жінок та чоловіків (та/або їх груп) у процесі реалізації бюджетної програми, а також виявлення ґендерних розривів, ґендерної дискримінації та причин їх виникнення.

Ґендерний аналіз важливо проводити для всіх бюджетних програм без винятків. При цьому головні розпорядники коштів складають план-графік проведення ґендерного аналізу бюджетних програм відповідно до пріоритетності та актуальності бюджетних програм. З урахуванням масштабів та складності роботи головні розпорядники коштів визначають послідовність заходів з проведення ґендерного аналізу, зокрема щодо наявності необхідних даних, а також призначають відповідальних осіб за виконання цих заходів.

Відповідальними за проведення ґендерного аналізу бюджетної програми доцільно визначати тих розпорядників коштів, які відповідають за формування цілей державної (місцевої) політики в конкретній сфері, у межах якої реалізується обрана для ґендерного аналізу бюджетна програма. До роботи з проведення ґендерного аналізу бюджетних програм важливо залучити фінансистів або інших фінансових фахівців.

Джерелом інформації для проведення ґендерного аналізу бюджетної програми є розподілені за статтю дані, що містяться в офіцій-

ній державній статистичній, фінансовій, адміністративній та іншій звітності, документах бухгалтерського, статистичного та внутрішньогосподарського (управлінського) обліку, бюджетних запитах розпорядника бюджетних коштів, паспортах бюджетних програм, звітах про їх виконання та інших джерелах інформації. У разі відсутності даних, необхідних для проведення ґендерного аналізу бюджетної програми, доцільно проводити анкетування, опитування, фокус-групи або ініціювати процес створення нових чи внесення змін до наявних форм статистичної та адміністративної звітності. Якщо під час проведення ґендерного аналізу не вдалося знайти потрібні розподілені за статтю дані, які характеризували б бюджетну програму, то найчастіше це одна з ознак ґендерно нейтральної бюджетної програми. Ґендерно нейтральна бюджетна програма – це бюджетна програма, яка за результатами ґендерного аналізу визнана такою, що потребує вжиття додаткових заходів (досліджень) для врахування ґендерного аспекту.

Ґендерно нейтральною також може виявитися бюджетна програма, за результатами ґендерного аналізу якої неможливо або дуже важко визначити вплив на конкретних жінок, чоловіків та/або їх групи – користувачів / отримувачів послуг. Наприклад, бюджетні програми із сплати внесків до міжнародних організацій та обслуговування державного боргу. Однак такі бюджетні програми можуть бути проаналізовані з точки зору надавачів послуг, наприклад: хто приймає управлінські рішення? яка кількість жінок та чоловіків серед осіб, що приймають рішення? який розмір видатків на одну особу працівника, за статтю? та ін.

Перший етап ґендерного аналізу бюджетної програми – ґендерний аналіз характеристик бюджетної програми, обраної для аналізу. Мета цього етапу – дослідити назву бюджетної програми, її мету, завдання, напрями використання коштів, результативні показни-

ки на предмет врахування в них ґендерних аспектів. Джерелами інформації на цьому етапі є паспорт бюджетної програми, статут / положення бюджетної установи, порядок та/або умови надання коштів із бюджету, адміністративна та статистична звітність, нормативно-правові акти, що регулюють відносини у відповідній сфері, закон України про Державний бюджет (рішення про місцевий бюджет) тощо.



На першому етапі ґендерного аналізу бюджетної програми важливо відповісти на такі питання:

1. Якою є мета бюджетної програми?
2. Чи відображено у формулюванні назви, мети та завдань бюджетної програми її спрямованість на забезпечення ґендерної рівності?
3. Чи включені до бюджетної програми конкретні завдання стосовно посилення ґендерної рівності?
4. Чи враховують ґендерний аспект напрями використання бюджетних коштів, що визначаються з урахуванням публічних послуг?
5. Чи якісними та достатніми є результативні показники бюджетної програми з точки зору висвітлення досягнення мети та виконання завдань щодо забезпечення ґендерної рівності?

Спрямованість бюджетної програми на забезпечення ґендерної рівності може виражатися не лише у формулюванні завдань бюджетної програми чи результативних показників. Коли завдання / послуги, що виконуються / надаються в межах бюджетної програми, вже містять ґендерний аспект, доцільно показати цілеспрямованість бюджетної програми на забезпечення ґендерної рівності у формулюваннях інших характеристик, наприклад, назви програми чи її мети.

При формулюванні результативних показників слід уникати великої кількості розподілених за статтю показників, надаючи перевагу тим, які безпосередньо демонструють досягнення мети та виконання завдань, тобто показникам якості.

Бюджетна програма «Підготовка і підвищення кваліфікації медичних і фармацевтичних, наукових та науково-педагогічних кадрів вищими навчальними закладами III та IV рівнів акредитації»³¹ у своїй назві не містить ґендерних аспектів. Мета програми (надання вищої освіти у вищих навчальних закладах III–IV рівнів акредитації і підвищення кваліфікації кадрів) не спрямована на вирішення питань у сфері ґендерних відносин. Завдання програми (організація післядипломної освіти, підвищення кваліфікації та безперервного професійного розвитку лікарів (провізорів), інших фахівців; організація навчання докторантів, аспірантів, інша освіта наукових та науково-педагогічних кадрів у закладах післядипломної освіти; підготовка осіб з надання домедичної допомоги (екстрених медичних техніків)) не містять інформації про ґендерні аспекти і не вказують на конкретні групи жінок чи чоловіків.

Напрями використання бюджетних коштів та результативні показники також не відображають ґендерних аспектів. Загалом за програмою фінансуються 14 медичних закладів вищої освіти – це всі заклади сфери управління Міністерства охорони здоров'я України. Кошти за програмою спрямовуються для навчання студентів, інтернів, аспірантів та докторантів за держзамовленням.

Отже, на першому етапі аналізу назви, мети, завдань, напрямів використання коштів та результативних показників бюджетної програми досліджено:

- у програму не включені конкретні цілі не тільки щодо посилення ґендерної рівності, а й будь-яка конкретна інформація щодо підвищення якості надання освітніх послуг медичними закладами вищої освіти;
- мета та завдання програми не є ґендерно чутливими та спрямовані переважно на збереження і розвиток мережі закладів медичної вищої освіти, створення умов для їх функціонування та зміцнення матеріально-технічної бази, вирішення питань їх фінансування, а не надання якісної освітньої послуги відповідно до потреб різних груп студентів, інтернів, аспірантів та докторантів;
- використання бюджетних коштів переважно не враховує жінок, чоловіків та їх груп – користувачів послуг (загальні та середньорічні видатки не розподілені за статтю);
- результативні показники програми найповніше представлені щодо затрат та продукту.

31. Звіт за результатами ґендерного аналізу бюджетної програми «Підготовка і підвищення кваліфікації медичних і фармацевтичних, наукових та науково-педагогічних кадрів вищими навчальними закладами III та IV рівнів акредитації» / Робоча група з ґендерно орієнтованого бюджетування. Проєкт «ґендерне бюджетування в Україні». 2018. С. 22–24.

Другий етап проведення ґендерного аналізу бюджетної програми – ґендерний аналіз послуги (послуг), що надається в процесі чи за результатами виконання бюджетної програми. Мета етапу – визначити та проаналізувати публічні послуги, що надаються в межах бюджетної програми, і дослідити їх вплив на жінок і чоловіків (та/або їх групи) та на ґендерну рівність.



Під час другого етапу ґендерного аналізу бюджетної програми важливо відповісти на три ключові питання:

1. Яка публічна (державна чи муніципальна) послуга надається в межах бюджетної програми?
2. Хто є користувачами / отримувачами публічної (державної чи муніципальної) послуги (жінки, чоловіки та/або їх групи)?
3. Хто надає публічну (державну чи муніципальну) послугу в межах програми (жінки, чоловіки та/або їх групи)?

Інформацію про перелік публічних послуг, що надаються в межах бюджетної програми, цільові групи надавачів та отримувачів публічних послуг (у тому числі потенційні) заносять до додатка 2 (пункт 2) Методичних рекомендацій (див. додаток Б).

У контексті концепції сучасної сервісної держави поняття «послуга» розглядають як створення благ (послуг) для особи (громадянина) та суспільства загалом, а систему владних інститутів – як систему надання публічних послуг. В українському законодавстві відсутнє чітке формулювання поняття публічних послуг, що часто створює ситуації їх неоднозначного трактування.

Найчастіше під послугою розуміють результат безпосередньої взаємодії надавача та користувача / отримувача послуг, тобто результат діяльності надавача послуг щодо задоволення потреб їх користувача / отримувача. Послуги можуть бути матеріальними – у вигляді

речей та нематеріальними – у вигляді результатів людської діяльності, що не мають матеріально-речового виразу. Останніми є послуги невиробничої сфери, тобто такі, які не створюють матеріальних благ, а саме: освіти, охорони здоров'я, соціального забезпечення, побутового обслуговування, житлово-комунального забезпечення, транспорту, зв'язку науки, а також публічного управління, місцевого самоврядування та ін. Кількість видів державних та муніципальних послуг обмежується лише фінансовою та організаційною спроможністю держави чи громади, за інших умов їх може бути дуже багато.

Треба взяти до уваги, що в одній програмі може надаватися декілька публічних послуг. У такому разі аналіз буде охоплювати користувачів і надавачів кожної послуги, яка надається в межах програми.

Серед основних надавачів публічної послуги (послуг) важливо розрізняти:

- органи влади;
- установи, організації, підприємства, створені або уповноважені органами влади надавати послуги;
- працівників установ, організацій, підприємств, відповідальних за надання послуги (послуг);
- працівників, які безпосередньо забезпечують надання послуги (послуг).

Дослідження публічних (державних чи муніципальних) послуг, що надаються в межах бюджетної програми, може передбачати визначення та подальше вивчення й аналіз, зокрема:

- цільових груп користувачів / отримувачів послуг за ознакою статі та, у разі доцільності, за іншими ознаками: віком, місцем проживання, станом здоров'я, етнічним походженням, соціально-економічним статусом тощо;

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

Дослідження надавачів публічних послуг може охоплювати аналіз складу працівників установ / організацій, відповідальних за надання послуг, та працівників, які безпосередньо забезпечують надання послуги, у тому числі аналіз кількості жінок і чоловіків на різних посадах. Важливо також проаналізувати представництво жінок та чоловіків на керівних посадах та їх доступ до прийняття рішень.

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



У бюджетних програмах надання позашкільної освіти позашкільними закладами освіти, заходи із позашкільної роботи з дітьми³²
Відповіді на ці питання можна сформулювати таким чином:

- 1. Послуга:** надання позашкільної освіти позашкільними закладами освіти, заходи з позашкільної роботи з дітьми.

Гурткова робота в закладах позашкільної освіти здійснюється за такими напрямками: науково-технічний, еколого-натуралістичний, туристично-краєзнавчий, фізкультурно-спортивний, художньо-естетичний, інші напрями.

- 2. Отримувачі послуг:** діти у віковій категорії від 3 до 18 років:

У позашкільних закладах сфери освіти навчаються 60% дітей від загальної чисельності охоплених позашкільням (61,7% дітей у Чернівецькій області та 59,4% – у Хмельницькій).

Послугами закладів позашкільної освіти в середньому охоплено 35% дітей із загальної чисельності учнів закладів загальної освіти (34,5% у Чернівецькій області). Наймасовіше відвідування дітьми гуртків зафіксовано у віковій категорії від 11 до 14 років – 43,2% від загальної кількості дітей, охоплених позашкільною освітою.

Найбільше в закладах позашкільної освіти охоплено дітей із міської місцевості – 68,6% осіб і лише 31,4% осіб із сільської місцевості.

- 3. Надавачі послуг:** заклади позашкільної освіти (ЗПО) в особі педагогів, наставників та тренерів. У позашкільних закладах сфери освіти серед педагогів чисельно переважають жінки (73% жінок-педагогів ЗПО у Чернівецькій області та 73,5% – у Хмельницькій). Серед управлінського персоналу також чисельно переважають жінки. Частка жінок переважає в усіх вікових групах педагогічних працівників. Значна кількість зайнятих у позашкільних навчальних закладах є сумісниками.

32. За результатами звітів з ґендерного аналізу програми «Надання позашкільної освіти позашкільними закладами освіти, заходи із позашкільної роботи з дітьми» у 2014–2016 рр. / Робочі групи з ґендерно орієнтованого бюджетування у Чернівецькій та Хмельницькій областях. Проєкт «ґендерне бюджетування в Україні». 2016, 2017.

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

Третій етап проведення ґендерного аналізу бюджетної програми – ґендерний аналіз видатків бюджетної програми. На цьому етапі розпорядники бюджетних коштів повинні провести аналіз основних бюджетних видатків відповідно до програми (на проведення заходів або надання послуг) з ціллю оцінки видатків програми та їх розподілу між різними групами користувачів / одержувачів послуг.

Головна мета цього етапу – аналіз обсягу видатків, спрямованих на реалізацію програми (кількісних та вартісних факторів), дослідження підходів до їх розподілу між користувачами / отримувачами послуг у межах програми (загальна вартість надання послуг, собівартість одиниці послуги, вартість на одну особу та на одну особу-жінку чи одну особу-чоловіка).

Інформація на цьому етапі отримується з паспорта бюджетної програми, кошторису, розрахунків до кошторису, плану спеціальних коштів, зведення показників спеціального фонду кошторису, форми № 2мд «Звіт про виконання загального фонду кошторису установи», форми № 4-1мд «Звіт про надходження і використання коштів, отриманих як плата за послуги, що надаються бюджетними установами», форми № 4-2мд «Звіт про надходження і використання коштів, отриманих за іншими джерелами власних надходжень бюджетних установ», форми № 4-3мд «Звіт про надходження і використання інших надходжень спеціального фонду» тощо.



Під час ґендерного аналізу видатків бюджетної програми важливо відповісти на такі питання:

1. Яка загальна сума видатків на надання публічної послуги в межах бюджетної програми?
2. Яка середня вартість послуги на одну особу (у тому числі на одну особу-жінку та одну особу-чоловіка)?

Загальна сума видатків на надання публічної послуги обчислюється сукупно з видатків загального фонду та видатків спеціального фонду бюджетної програми. Обчислення середньої вартості одиниці публічної послуги в межах бюджетної програми можна провести за формулою:

$$\text{Середня вартість одиниці послуги} = \frac{\text{Загальна сума видатків на послугу}}{\text{Кількість наданих одиниць цієї послуги}}$$

Вартість публічних послуг, наданих жінкам та чоловікам, можна обчислити за формулами:

$$\text{Вартість послуги для жінок} = \text{Середня вартість одиниці послуги} \times \text{Кількість жінок користувачів / отримувачів послуги}$$

$$\text{Вартість послуги для чоловіків} = \text{Середня вартість одиниці послуги} \times \text{Кількість чоловіків користувачів / отримувачів послуги}$$



За результатами ґендерного аналізу **бюджетної програми «Утримання закладів, що надають соціальні послуги дітям, які опинились у складних життєвих обставинах (центри соціально-психологічної реабілітації дітей)» у 2016–2017 роках у Сумській області**³³ з'ясувалися труднощі у визначенні середньої вартості навчання дівчат та хлопців у центрах соціально-психологічної реабілітації дітей. Аналіз видатків загального фонду виявив, що загальна сума видатків у 2016 році була більшою на утримання дівчат на 312,6 тис. грн (3543,5 тис. грн на утримання дівчат, 136 осіб, та 3230,9 тис. грн – на хлопців, 124 особи), а у 2017 році більше коштів було використано на утримання хлопців на 211,9 тис. грн (6780,5 тис. грн на утримання хлопців, 160 осіб, та 6568,6 тис. грн – на дівчат, 155 осіб). Такі ґендерні розриви в сумах видатків насамперед пов'язані з кількісним контингентом дітей-вихованців закладу. Середня вартість місячного утримання однієї особи-вихованця закладу (з розрахунку максимального терміну перебування 9 місяців) у 2016 році склала 2,89 тис. грн, а у 2017-му – 4,71 тис. грн (однаково для дівчат і хлопців).

Наявна фінансова та адміністративна звітність не дала змоги окремо визначити і розподілити видатки на утримання окремо дівчат та окремо хлопців, а також розрахувати вартість наданої їм послуги на одну особу-вихованця (дівчину та хлопця). Найбільше видатків на одну особу-вихованця центру використано на продукти харчування – 4,49 тис. грн у 2016 році та 6,64 тис. грн у 2017-му, на предмети, матеріали, обладнання та інший інвентар – 0,54 тис. грн у 2016 році та 1,53 тис. грн у 2017-му, а найменше – на медикаменти та перев'язувальні матеріали – 0,08 тис. грн у 2016 році та 0,24 тис. грн у 2017-му.

Значною проблемою в роботі таких закладів залишається питання щодо відсутності нормативних документів і стандартів, які регламентують забезпечення підпічних одягом і взуттям, білизною, м'яким інвентарем та засобами гігієни окремо для дівчат та хлопців. Витрати на ці потреби вихованців переважно забезпечуються видатками спеціального фонду, який формується з благодійних внесків, грантів та дарунків. Потреби дівчат та хлопців, особливо різного віку, дуже різні, важливо, щоб стандарти забезпечення потреб вихованців таких закладів відповідали їх ґендерним потребам.

33. Звіт за результатами ґендерного аналізу бюджетної програми «Утримання закладів, що надають соціальні послуги дітям, які опинились у складних життєвих обставинах (центри соціально-психологічної реабілітації дітей)» у 2016–2017 рр. / Робоча група з ґендерно орієнтованого бюджетування у Сумській області. Проект «ґендерне бюджетування в Україні». 2018. С. 33–35.



Здійснюючи аналіз розподілу бюджетних видатків на користувачів / отримувачів послуг за статтю, важливо акцентувати увагу на таких питаннях:

1. Чи достатньо наявного бюджету для надання послуг та проведення заходів, що відповідають потребам жінок та чоловіків? Якщо необхідно, чи надаються групам жінок чи чоловіків окремі послуги, які відповідають їх конкретним потребам?
2. Протягом останнього року бюджетні видатки на програму було збільшено чи зменшено?
3. Кошти, виділені з бюджету, були повністю витрачені на виконання бюджетної програми?
4. Публічні послуги, що надаються в межах бюджетної програми, доступні для всіх жінок і чоловіків у певних цільових групах?

Під час ґендерного аналізу бюджетної програми може виявитися, що видатки на персонал (заробітна плата) складають основну частину видатків за програмою. За таких обставин розпорядникам коштів важливо зрозуміти, чи можливо буде виміряти ефективність та якість надання публічних послуг за такою програмою для окремих груп користувачів / одержувачів.



За результатами ґендерного аналізу **бюджетної програми «Бібліотеки» у 2016 році в Кіровоградській області**³⁴ досліджено, що із загальної суми видатків видатки на оплату праці в бібліотеках становили 80,8% (49,1 млн грн) всіх видатків, видатки на поточне утримання (у тому числі енергоносії) – 14,8% (9 млн грн), капітальні видатки (у тому числі поповнення бібліотечних фондів) – 4,4% (2,7 млн грн). Дуже мало видатків спрямовується на модернізацію бібліотечних послуг, поповнення бібліотечних фондів та витратні матеріали під час проведення масових заходів, що може негативно впливати на якість послуг.

34. Звіт за результатами ґендерного аналізу бюджетної програми «Бібліотеки» у 2016 р. / Робоча група з ґендерно орієнтованого бюджетування у Кіровоградській області. Проект «ґендерне бюджетування в Україні». 2017. С. 22–24.

У 2016 році середня заробітна плата працівників бібліотек у Кіровоградській області склала 3500 грн, що, відповідно, було на 13 та 33% менше середньої заробітної плати по області та по Україні. Через низьку заробітну плату за бібліотечною професією закріпився імідж переважно «жіночої», відбувається фемінізація галузі. Із загальної кількості працівників бібліотек Кіровоградської області жінки складають 92%, у тому числі серед бібліотекарів – 96,3%. Чоловіки, які працюють у бібліотеках, переважно зайняті на посадах робітників та спеціалістів з обслуговування комп'ютерної техніки.

На кожному з етапів ґендерного аналізу бюджетної програми важливо підсумовувати отриману інформацію. Висновки мають містити інформацію, яка дасть змогу розпорядникам бюджетних коштів сформулювати пропозиції та прийняти рішення щодо усунення / зменшення ґендерних розривів та посилення ґендерної чутливості бюджетної програми.

Висновки за результатами ґендерного аналізу бюджетної програми заносять до додатка 2 (пункт 3) Методичних рекомендацій (див. додаток Б), зокрема:

- наявність та якість даних, необхідних для проведення ґендерного аналізу бюджетної програми (репрезентативність, зіставність, згрупованість даних за статтю та іншими ознаками, доцільними для проведення ґендерного аналізу бюджетної програми);
- відповідність бюджетної програми взятим Україною зобов'язанням щодо ґендерної рівності, вимогам нормативно-правових актів та інших документів, які містять інформацію про ґендерну рівність, у тому числі відповідність завданням стратегічних і програмних документів держави з ґендерних питань;
- стан врахування в бюджетній програмі ґендерних аспектів (наявність ґендерних аспектів у назві бюджетної програми, її меті, завданнях, напрямках використання коштів, результативних показниках);

- виявлені ґендерні розриви, ґендерна дискримінація, тенденції при забезпеченні потреб та задоволенні інтересів жінок, чоловіків та/або їх груп;
- забезпечення справедливого та неупередженого розподілу бюджетних коштів при плануванні та виконанні бюджетної програми, наданні публічних послуг (рівень забезпечення потреб та задоволення інтересів жінок, чоловіків та/або їх груп за наявних / діючих підходів до визначення обсягу та розподілу коштів у межах бюджетної програми).

За результатами ґендерного аналізу бюджетної програми розпорядники бюджетних коштів можуть визначити низку ґендерних проблем (проблем, що стосуються жінок і чоловіків та пов'язані із забезпеченням ґендерної рівності в суспільстві), зокрема:

1. Ґендерні розриви – кількісні та якісні відмінності у становищі жінок та чоловіків у будь-якій сфері, що стосуються ступеня їх участі у прийнятті рішень, доступі до ресурсів, розмірі винагороди, реалізації прав, повноважень та впливу, а також використанні благ і переваг.



Наприклад, результати ґендерного аналізу програми **«Підготовка кадрів для сфери культури і мистецтва вищими навчальними закладами I і II рівнів акредитації у 2016–2017 рр.» у Житомирській області**³⁵ виявили низку ґендерних розривів у представництві студенток та студентів. Серед студентів вищих навчальних закладів I та II рівнів акредитації чисельно переважали дівчата – 70%, лише 30% – хлопці. За окремими спеціальностями цей розрив був ще більшим, зокрема: «Бібліотечна справа» (немає хлопців), «Декоративно-прикладне мистецтво» (7% хлопців), «Музичне мистецтво», спеціалізація «Теорія музики» (немає хлопців), спеціалізація «Фортепіано» (13% хлопців), спеціалізація «Хорове диригування» (14% хлопців), а також «Оркестрові духові та ударні інструменти» (11% дівчат).

2. Ґендерна дискримінація (дискримінація за ознакою статі, сексизм) – дії чи бездіяльність, що виражають будь-яке розрізнення, виняток або привілеї за ознакою статі, якщо вони спрямовані на

35. Звіт за результатами ґендерного аналізу програми «Підготовка кадрів для сфери культури і мистецтва вищими навчальними закладами I і II рівнів акредитації» у 2016–2017 рр. / Робоча група з ґендерно орієнтованого бюджетування у Житомирській області. Проект «Ґендерне бюджетування в Україні». 2017. С. 18–20.

обмеження або унеможливають визнання, користування чи здійснення на рівних підставах прав і свобод людини для жінок і чоловіків. Найчастіше за результатами ґендерного аналізу бюджетних програм зустрічаються два різновиди ґендерної дискримінації:

- пряма ґендерна дискримінація – ситуація, за якої з особою та/або групою осіб однієї статті поводяться менш прихильно, ніж з іншою особою та/або групою осіб іншої статті в аналогічній ситуації;



Наприклад, результати ґендерного аналізу програми **«Надання загальної середньої освіти загальноосвітніми спеціалізованими школами-інтернатами з поглибленим вивченням окремих предметів і курсів для поглибленої підготовки дітей в галузі науки і мистецтв, фізичної культури і спорту, інших галузях, ліцеями з посиленою військово-фізичною підготовкою у 2014–2015 рр.» у Закарпатській області**³⁶ показали пряму ґендерну дискримінацію дівчат, яких не приймали на навчання до ліцею-інтернату з посиленою військово-фізичною підготовкою. У переліку приміщень ліцею не були передбачені умови для перебування в закладі дівчат, а інформація для абітурієнтів з питань вступу до закладу, розміщена на сайті ліцею, стосувалася виключно юнаків.

- непряма ґендерна дискримінація – ситуація, за якої внаслідок реалізації чи застосування формально нейтральних правових норм, критеріїв оцінки, правил, вимог чи практики для особи та/або групи осіб однієї статі виникають менш сприятливі умови або становище порівняно з іншими особами та/або групами осіб іншої статі.



Наприклад, результати аналізу програми **«Надання позашкільної освіти позашкільними закладами освіти, заходи із позашкільної роботи з дітьми у 2014–2015 рр.» у Чернівецькій області**³⁷ показали непряму дискримінацію хлопців у віці 7–10 років. Серед учнів позашкільних навчальних закладів сфери освіти 58,6% склали дівчата, 41,4% – хлопці, у 7–10 років – частка дівчат була 62,8%, хлопців – 37,2%. Така ситуація спостерігалася через більшу пропозицію гуртків та позашкільної роботи художньо-естетичного напрямку, натомість менше було представлено гуртків еколого-натуралістичного, дослідницько-експериментального та науково-технічного напрямків.

36. Звіт за результатами ґендерного аналізу програми «Надання загальної середньої освіти загальноосвітніми спеціалізованими школами-інтернатами з поглибленим вивченням окремих предметів і курсів для поглибленої підготовки дітей в галузі науки і мистецтв, фізичної культури і спорту, інших галузях, ліцеями з посиленою військово-фізичною підготовкою» у 2014–2015 рр. / Робоча група з ґендерно орієнтованого бюджетування у Закарпатській області. Проект «ґендерне бюджетування в Україні». 2016. С. 19–20.

37. Звіт за результатами ґендерного аналізу програми «Надання позашкільної освіти позашкільними закладами освіти, заходи із позашкільної роботи з дітьми» у 2014–2015 рр. / Робоча група з ґендерно орієнтованого бюджетування у Чернівецькій області. 2016. С. 49–52.

3.3. Прийняття рішень за результатами ґендерного аналізу бюджетної програми

Пропозиції за результатами ґендерного аналізу бюджетної програми заносять до додатка 2 (пункт 4) Методичних рекомендацій (див. додаток Б). Вони можуть містити таку інформацію:

- пропозиції щодо включення ґендерних аспектів до бюджетної програми (до назви бюджетної програми, її мети, завдань, напрямів використання коштів, результативних показників);
- пропозиції щодо заходів з подальшого застосування ґендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі (повторний ґендерний аналіз, визначення відповідальних осіб за його проведення, опитування тощо);
- заходи з посилення ґендерної рівності (шляхи зменшення ґендерних розривів, усунення ґендерної дискримінації, забезпечення потреб, задоволення інтересів жінок, чоловіків та/або їх груп);
- удосконалення процесу збирання та оброблення даних, запровадження нових та/або перегляд наявних форм статистичної та адміністративної звітності.

На основі висновків та пропозицій, розроблених за результатами ґендерного аналізу бюджетної програми, розпорядники бюджетних коштів та інші учасники бюджетного процесу приймають рішення відповідно до своєї компетенції. Наприклад:

- рішення щодо включення ґендерного аспекту до характеристик бюджетної програми (бюджетна програма має стати ґендерно чутливою щодо окремої послуги або загалом);

- рішення про посилення ґендерної чутливості бюджетної програми (бюджетна програма, яка містить деякі ґендерні аспекти, має стати ще більш ґендерно чутливою);
- рішення щодо подальшого застосування ґендерного підходу (включення до планів діяльності; удосконалення збирання ґендерної статистики; проведення опитування жінок, чоловіків та/або їх груп – користувачів послуг; розроблення стандартів послуг тощо).

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

ґендерний аналіз бюджетної програми **КПКВК: 1003020 «Забезпечення виконання завдань та функцій Національної гвардії України»** виявив пряму ґендерну дискримінацію: військовослужбовці-жінки не забезпечені бронежилетами, польовою та повсякденною формою одягу з урахуванням їх антропометричних даних. Причина дискримінації – норми забезпечення речовим майном не розподілені за статтю, за винятком деяких позицій повсякденної форми одягу. Окрім того, існує ще кілька ґендерних проблем:



бронежилети для військовослужбовців-чоловіків неналежного розміру через те, що не збирається інформація про потреби;



жінки / чоловіки – військовослужбовці, які мають дітей, позбавлені можливості догляду за дитиною під час виконання службових завдань.

Ці проблеми впливають на безпеку життя військовослужбовців-жінок і військовослужбовців-чоловіків та якість виконання ними службово-бойових завдань.

За результатами ґендерного аналізу запропоновано внести зміни до кількох блоків програми.

Зміни до завдань програми:

1. Забезпечення речовим майном та матеріально-технічне забезпечення жінок / чоловіків – військовослужбовців з урахуванням їхніх потреб.
2. Гармонізація сімейного і професійного життя жінок / чоловіків – військовослужбовців.

Зміни до напрямів використання коштів:

1. Забезпечення рівних можливостей для несення бойової служби та виконання службово-бойових завдань жінками / чоловіками – військовослужбовцями.
2. Забезпечення особового складу належними видами утримання з урахуванням потреб жінок / чоловіків.
3. Матеріально-технічне забезпечення жінок / чоловіків – військовослужбовців з урахуванням їхніх потреб.

Зміни до результативних показників програми:

Показників продукту:

1. Придбано засобів бронезахисту протиккульового та спеціального класів для особового складу з урахуванням потреб (тис. од.):
 - жінок;
 - чоловіків.
2. Придбано комплектів польової форми одягу для особового складу з урахуванням потреб (тис. од.):
 - жінок;
 - чоловіків.
3. Обладнано дитячі куточки / кімнати в підрозділах Національної гвардії України (НГУ) (од./кількість дітей).

Показників ефективності:

1. Середня вартість придбання засобів бронезахисту протиккульового та спеціального класів для особового складу з урахуванням потреб (тис. грн):
 - жінок;
 - чоловіків.

2. Середня вартість придбання комплектів польової форми одягу для особового складу з урахуванням потреб (тис. грн):
 - жінок;
 - чоловіків.
3. Середня вартість утримання одного дитячого куточка / кімнати в підрозділах НГУ (тис. грн).

Показників якості:

1. Рівень забезпечення засобами бронезахисту протикюльового та спеціального класів для особового складу з урахуванням потреб (%):
 - жінок;
 - чоловіків.
2. Рівень забезпечення польовою формою одягу для особового складу з урахуванням потреб (%):
 - жінок;
 - чоловіків.
3. Рівень завантаженості дитячих куточків / кімнат в підрозділах НГУ (%).

Рекомендовано заходи з посилення ґендерної рівності та подолання ґендерних розривів:

1. Запровадити збирання даних з розподілом за статтю по всіх напрямках діяльності НГУ.
2. Провести навчання керівників НГУ щодо застосування ґендерного підходу в бюджетному процесі як інструменту підвищення ефективності реформування сектору оборони і безпеки.
3. Провести дослідження щодо врахування ґендерного підходу при створенні системи самодостатніх військових баз на території гарнізонів з інфраструктурою для розміщення військових частин, служб житлових та соціальних об'єктів для військовослужбовців та їх сімей.

Визначити шляхи стимулювання особового складу НГУ до добових нарядів (додаткові кошти за виконання обов'язків служби в добовому наряді – «оплата добових»).

3.4. Моніторинг ґендерно чутливих бюджетних програм

Розпорядникам бюджетних коштів та іншим учасникам бюджетного процесу рекомендується здійснювати в межах своїх повноважень моніторинг ґендерно чутливих бюджетних програм з точки зору зменшення ґендерних розривів, усунення ґендерної дискримінації, забезпечення потреб, задоволення інтересів жінок, чоловіків та/або їх груп у процесі реалізації бюджетної програми.

Моніторинг ґендерно чутливої бюджетної програми – це безперервний процес збирання та аналізу інформації під час реалізації програми щодо обсягу використаних бюджетних асигнувань і стану досягнення запланованих показників програми для жінок та чоловіків (та/або їх груп). Такий моніторинг дає змогу системно відстежити і порівнювати процес надання публічних послуг для жінок та чоловіків (та/або їх груп)

Основними завданнями моніторингу ґендерно чутливих бюджетних програм є:

- аналіз адміністративних рішень, прийнятих під час виконання програми, їх відповідності запланованим у бюджетній програмі завданням, спрямованим на забезпечення ґендерної рівності;
- перевірка достовірності звітності учасників бюджетного процесу, зокрема звіту про виконання ґендерно чутливої бюджетної програми;
- оцінка надійності та якості внутрішнього контролю виконання ґендерно чутливих бюджетних програм;
- запобігання прийняттю учасниками ґендерно чутливої

бюджетної програми рішень, які можуть призвести до ґендерної дискримінації та збільшення ґендерних розривів між жінками, чоловіками та/або їх групами;

- інформування органів влади про дотримання учасниками бюджетного процесу ґендерних зобов'язань та законодавчих норм.

Моніторинг використовується як інструмент відстеження процесу виконання ґендерно чутливої програми, виявлення відхилень планових показників від поточних показників її виконання. Отже, увага концентрується на наявних і потенційних проблемах впровадження програми та, за необхідності, стимулює розроблення заходів задля виправлення ситуації.

Збирання та опрацювання даних щодо бюджетних показників здійснюють безпосередні виконавці ґендерно чутливих програм, тобто розпорядники бюджетних коштів. Вони надають результати проведених заходів головному розпоряднику коштів для узагальнення даних і прийняття оперативних рішень щодо покращення управління програмою. Отримана інформація може бути основою для здійснення оцінки ефективності бюджетної програми³⁹. На відміну від моніторингу, оцінка ефективності бюджетної програми – це періодичний ґрунтовний аналіз процесу реалізації програми за показниками виконання з метою визначення її ефективності й результативності та прийняття управлінських рішень щодо покращення процесу її подальшого впровадження або у разі необхідності припинення чи призупинення. Оцінка бюджетної програми дає змогу встановити економічну та соціальну ефективність використання бюджетних коштів на впровадження бюджетної програми і може містити ґендерні індикатори.

39. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо здійснення оцінки ефективності бюджетних програм : наказ Міністерства фінансів України від 17 травня 2011 № 608. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0608201-11>

У процесі моніторингу бюджетних програм та оцінки їх ефективності можна використовувати ґендерні індикатори (ґендерно чутливі індикатори) – показники, що вказують на прогрес або його відсутність у досягненні визначених ґендерних цілей та завдань (усунення ґендерних розривів, подолання дискримінації тощо). Ґендерні індикатори в процесі моніторингу ґендерно чутливих бюджетних програм можуть вказувати на: зміни в становищі жінок та чоловіків; зміни в доступі до бюджетних ресурсів; прогрес / регрес у забезпеченні ґендерної рівності. Ґендерні індикатори можуть бути як кількісними (динаміка кількості жінок і чоловіків – користувачів / отримувачів послуг; кількість звернень від жінок та чоловіків (та/або їх груп); динаміка кількості жінок та чоловіків – надавачів послуг; частка жінок серед посад вищого корпусу державної служби (посади категорії «А»); розмір загальних видатків на жінок та чоловіків; розмір заробітної плати жінок та чоловіків та ін.), так і якісними (чи задоволені жінки (або чоловіки) доступністю та якістю публічних послуг; як сприймається застосування ґендерного підходу в бюджетному процесі особами, які приймають рішення; наскільки обізнані розпорядники бюджетних коштів та інші учасники бюджетного процесу з ґендерним аналізом бюджетних програм та ін.).

Моніторинг ґендерно чутливої бюджетної програми передбачає:

1

Визначення процедури проведення (підбір вимірюваних показників – ґендерних індикаторів, за допомогою яких можна відстежувати процес реалізації програми; виявлення джерел інформації для проведення моніторингу (офіційна статистична інформація, фінансово-бюджетна звітність, дані бюджетного запиту та паспорта, звіт про виконання паспортів, звітність щодо штатної чисельності й контингентів); встановлення періодичності збирання інформації (щомісяця, щокварталу тощо); затвердження форм для збирання даних, технології опрацювання й способів аналізу одержуваної ін-

формації; систематизація та узагальнення отриманої інформації; планування процедур подальшого використання отриманої інформації шляхом визначення користувачів даних моніторингу і процедури надання цих даних).

2

Визначення відповідальних осіб, безпосередніх виконавців, а також витрат на проведення моніторингу (призначення осіб, відповідальних за одержання необхідної інформації та її спрямування до користувачів; обчислення обсягу бюджетних коштів, необхідних для організації здійснення моніторингу).

Моніторинг виконання ґендерно чутливих бюджетних програм може використовувати результативні показники бюджетної програми, оскільки вони містять кількісні та якісні показники про жінок, чоловіків та/або їх груп, які визначають результат виконання бюджетної програми, характеризують процес її реалізації, ступінь досягнення поставленої ґендерної мети та виконання її завдань.

ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

1. Проаналізуйте нормативно-правові акти та інші документи, які містять інформацію про ґендерну рівність у галузі публічного управління, відповідно до структури, поданої в додатку А.
2. Проаналізуйте нормативно-правові акти та інші документи, які містять інформацію про ґендерну рівність у галузі освіти та науки, відповідно до структури, поданої в додатку А.
3. Проаналізуйте нормативно-правові акти та інші документи, які містять інформацію про ґендерну рівність у галузі охорони здоров'я, відповідно до структури, поданої в додатку А.
4. Проаналізуйте нормативно-правові акти та інші документи, які містять інформацію про ґендерну рівність у галузі культури та мистецтва, відповідно до структури, поданої в додатку А.
5. Проаналізуйте нормативно-правові акти та інші документи, які містять інформацію про ґендерну рівність у галузі фізичної культури та спорту, відповідно до структури, поданої в додатку А.
6. Проаналізуйте нормативно-правові акти та інші документи, які містять інформацію про ґендерну рівність у галузі молодіжної політики, відповідно до структури, поданої в додатку А.
7. Проаналізуйте нормативно-правові акти та інші документи, які містять інформацію про ґендерну рівність у галузі соціального захисту, відповідно до структури, поданої в додатку А.
8. Проаналізуйте нормативно-правові акти та інші документи, які містять інформацію про ґендерну рівність у галузі безпеки та оборони, відповідно до структури, поданої в додатку А.

ПРАКТИЧНЕ ЗАВДАННЯ

Проаналізуйте паспорт бюджетної програми (на вибір) відповідно до методики, запропонованої Міністерством фінансів України⁴⁰.

Отримані результати впишіть до таблиці додатка 2 Методичних рекомендацій «Результати ґендерного аналізу бюджетної програми» (див. додаток Б).

Опишіть, які процедури під час проведення ґендерного аналізу бюджетної програми були найважчими або незрозумілими.

40. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо впровадження та застосування ґендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі : наказ Міністерства фінансів України від 02.01.2019 р. № 1. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0001201-19>

Рекомендована література

БАЗОВА ЛІТЕРАТУРА

1. Ґендерний бюджетний аналіз вибраних програм у Міністерстві соціальної політики України. Київ : Проект «Ґендерне бюджетування в Україні», 2015. 72 с.
URL: <http://gutszn.kr-admin.gov.ua/rivnist/minsoc.pdf>
2. Ґендерний бюджетний аналіз програм пілотних областей та галузевих міністерств (стилий виклад). Київ : Проект «Ґендерне бюджетування в Україні», 2015. 102 с.
URL: https://drive.google.com/drive/u/0/folders/10jaLciC6de0tc0FiDga6cck6N_UPEF6M
3. Ґендерний бюджетний аналіз програм, які фінансуються з державного та місцевих бюджетів. Стилий виклад. Київ : Проект «Ґендерне бюджетування в Україні», 2016. 89 с.
URL: https://drive.google.com/drive/u/0/folders/10jaLciC6de0tc0FiDga6cck6N_UPEF6M
4. Ґендерні аспекти бюджетування на місцевому рівні : практич. посіб. Київ, 2012.
URL: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/09511.pdf>
5. Ґендерно орієнтоване бюджетування: аналіз програм, які фінансуються з бюджету, з позиції ґендерної рівності : посіб. для працівників органів держ. влади та місцевого самоврядування. Київ, 2017. 34 с.
URL: http://www.un.org.ua/images/documents/4463/UA%20manual%20GRB%20Analysis_PRINT.pdf
6. Ґендерно орієнтоване бюджетування в Україні: теорія та практика : метод. посіб. Київ : ФОП Клименко, 2016. 92 с. URL: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/12562.pdf>
7. Моделювання ефективної фінансової діяльності органів місцевого самоврядування ОТГ в умовах децентралізації. Консолідований підхід : посібник / за заг. ред. Н. Васильєвої.
URL: <https://decentralization.gov.ua/uploads/library/file/570/6.pdf>

ДОДАТКОВА ЛІТЕРАТУРА

1. Впровадження комплексного ґендерного підходу в роботу органів державної виконавчої влади на регіональному рівні : метод. рекомендації / авт.-упоряд. : С. В. Євченко, О. Л. Остапчук. Житомир, 2018. 56 с. URL: http://pledgdg.org.ua/wp-content/uploads/2019/06/Gender_approach_Zyomyr.pdf
2. Ґендерний аналіз як інструмент удосконалення законодавства. Міжнародний досвід. Київ : ООН Жінки, 2018. 45 с. URL: http://womensia.today/UWC-library/unwomen/10-Gender_Analysis_As_A_Tool_For_Improving_Legislation_UA.PDF
3. Іваніна Т., Кисельова О. Запровадження ґендерно орієнтованого бюджетування в об'єднаних територіальних громадах України: підхід та досвід Національного демократичного інституту. Київ, 2019. 60 с. URL: <https://decentralization.gov.ua/uploads/library/file/536/GRB-handbook.pdf>
4. Кисельова О. Ґендерний вимір пандемії COVID-19. Київ : Проект «Ґендерне бюджетування в Україні», 2020. 45 с. URL https://drive.google.com/drive/u/0/folders/10jaLciC6de0tc0FiDga6cck6N_UPEF6M
5. Кисельова О., Клатцер Е. Проблеми ґендерної рівності в галузі охорони здоров'я. Київ : Проект «Ґендерне бюджетування в Україні», 2018. 26 с.
URL: https://drive.google.com/drive/u/0/folders/10jaLciC6de0tc0FiDga6cck6N_UPEF6M

6. Кисельова О. Проблеми ґендерної рівності в галузі культури та мистецтва. Київ : Проект «ґендерне бюджетування в Україні», 2020. 30 с.
URL: https://drive.google.com/drive/u/0/folders/10jaLciC6de0tc0FiDga6cck6N_UPEF6M.
7. Кисельова О. Проблеми ґендерної рівності в галузі освіти. Київ : Проект «ґендерне бюджетування в Україні», 2018. 30 с.
URL: https://drive.google.com/drive/u/0/folders/10jaLciC6de0tc0FiDga6cck6N_UPEF6M
8. Кисельова О. Проблеми ґендерної рівності в галузі фізичної культури та спорту. Київ : Проект «ґендерне бюджетування в Україні», 2019. 26 с.
URL: https://drive.google.com/drive/u/0/folders/10jaLciC6de0tc0FiDga6cck6N_UPEF6M

Оцінювання ґендерного впливу в публічному управлінні

4

-
- 4.1. Сутність та складові оцінки ґендерного впливу.
 - 4.2. Ґендерна статистика як інструмент ґендерного аналізу та оцінки ґендерного впливу.

4.1. Сутність та складові оцінки ґендерного впливу

Впровадження ґендерного аналізу в процеси формування публічної політики пов'язане з потребою подолання підходу, за якого ґендерна рівність розглядається як однакове ставлення до всіх громадян незалежно від соціальних чи інших обставин. Водночас рівність означає забезпечення однакових можливостей доступу до державних гарантій для всіх громадян незалежно від статі, віку, інвалідності, місця проживання, раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, належності до маломобільних груп, мовних або інших ознак. Ефективність реалізації публічної політики залежить від якнайповнішого врахування особливих та відмінних фізичних, соціальних, економічних характеристик і життєвого досвіду різних соціально-демографічних груп жінок і чоловіків, дівчат і хлопців.

На початку 2020 року Міністерство соціальної політики України своїми наказами затвердило два документи щодо застосування оцінки ґендерного впливу:

1. Інструкцію щодо інтеграції ґендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів⁴¹;
2. Методичні рекомендації щодо оцінювання ґендерного впливу галузевих реформ⁴².

Інструкція щодо інтеграції ґендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів (далі – Інструкція). Вона встановлює загальні вимоги до застосування ґендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів з метою виконання норм Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей

41. Про затвердження Інструкції щодо інтеграції ґендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів : наказ Міністерства соціальної політики України від 07.02.2020 р. № 86. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0211-20#Text>

42. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо оцінювання ґендерного впливу галузевих реформ : наказ Міністерства соціальної політики України від 14.04.2020 р. № 257. URL: <https://www.msp.gov.ua/documents/5701.html>

жінок і чоловіків». Інструкція тлумачить оцінку ґендерного впливу як процес визначення прямого чи опосередкованого впливу (позитивного, негативного чи нейтрального), коротко- та довгострокових наслідків реалізації державної політики на становище різних груп хлопців і дівчат, жінок і чоловіків, який дає змогу своєчасно усунути диспропорції та ґендерну нерівність.

Різний вплив реалізації нормативно-правових актів на різні групи населення, у тому числі маломобільні (за статтю, віком, сімейним станом, місцем проживання, расою, кольором шкіри, політичними, релігійними та іншими переконаннями, інвалідністю, етнічним та соціальним походженням, громадянством, майновим станом, мовною ознакою тощо), не завжди є чітко вираженим. Ґендерний підхід дає змогу виявити відмінності такого впливу та знайти оптимальні шляхи передбачення в нормативно-правовому акті врахування потреб та інтересів різних груп населення. Ґендерно нейтральний вплив – політика неврахування відмінностей у становищі різних груп жінок і чоловіків, їхніх статусах, потребах, пріоритетах. Такий підхід передбачає, що публічна політика і відповідні державні / місцеві програми однаковою мірою впливають на всі групи населення. Ґендерно чутливий вплив – це врахування специфічних соціальних, культурних, економічних, політичних та інших характеристик умов життя та потреб жінок і чоловіків.

Оцінку ґендерного впливу публічної політики можна здійснювати крізь призму практичних та стратегічних потреб жінок і чоловіків (та/або їх груп). Практичні ґендерні потреби – це потреби, пов'язані з умовами, в яких опиняються жінки та чоловіки через їхні ґендерні ролі, усталені в суспільстві (зокрема, асоціювання з жінками виконання обов'язків із догляду за дітьми та іншими членами сім'ї, ведення домогосподарства), а також із ситуаціями, що виникають у зв'язку з нерівністю в умовах життя і праці (щодо продуктів харчу-

вання, води, житла, доходів, медичної допомоги, працевлаштування тощо). Стратегічні ґендерні потреби – це потреби, що спрямовані на усунення залежності жінок від чоловіків у суспільстві, пов’язані з розширенням можливостей жінок і залежать від конкретних соціальних, економічних і політичних умов.

Базовою складовою впровадження ґендерного підходу під час розроблення нормативно-правових актів є ґендерний аналіз, що проводиться на кожному з етапів. Ґендерний аналіз дає змогу:

1. визначити фактичне становище жінок, чоловіків та/або їх груп, виявити їхні потреби та інтереси у відповідній сфері / галузі або у розв’язанні проблеми, для усунення якої готується нормативно-правовий акт;
2. визначити прямий та/або опосередкований вплив нормативно-правового акта на різні групи населення.

На результатах ґендерного аналізу ґрунтується подальше визначення оптимального варіанта розв’язання проблеми, на усунення якої спрямовується нормативно-правовий акт.

Під час проведення ґендерного аналізу використовуються статистичні дані з розподілом за статтю, віком, місцем проживання, ознаками інвалідності та іншими ознаками, що стосуються проблеми, на розв’язання якої спрямовується нормативно-правовий акт.

ЗАСТОСУВАННЯ ҐЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ ПІД ЧАС РОЗРОБЛЕННЯ НОРМАТИВНО-ПРАВОВИХ АКТІВ ПЕРЕДБАЧАЄ ШІСТЬ ЕТАПІВ:

1

Визначення проблеми, на розв'язання якої спрямовується нормативно-правовий акт, та аналіз причин її виникнення.

2

Визначення мети нормативно-правового акта.

3

Аналіз можливих варіантів розв'язання проблеми. Визначення оптимального варіанта розв'язання проблеми, для усунення якої розробляється нормативно-правовий акт.

4

Визначення шляхів і способів розв'язання проблеми.

5

Обговорення проєкту нормативно-правового акта.

6

Моніторинг та оцінювання дії нормативно-правового акта.

Етап 1. Визначення проблеми, на розв'язання якої спрямовується нормативно-правовий акт, та аналіз причин її виникнення. Проблема визначається за допомогою інформації про становище жінок, чоловіків та/або їх груп у відповідній сфері / галузі або про вплив на них проблеми, для усунення якої планується розробити нормативно-правовий акт.

Під час аналізу інформації потрібно з'ясувати:

1. становище жінок, чоловіків та/або їх груп та основні проблеми щодо ґендерної рівності;
2. наявність відмінностей у практичних і стратегічних потребах жінок, чоловіків та/або їх груп.

Джерелами інформації для такого аналізу є:

- звітність (офіційна державна статистична, фінансова, адміністративна та інша з розподілом за статтю, віком, інвалідністю, етнічним та соціальним походженням, громадянством, сімейним та майновим станом, місцем проживання або іншими ознаками, що стосуються проблеми, на розв'язання якої спрямовується нормативно-правовий акт);
- звіти щодо виконання Україною міжнародних зобов'язань із забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та щодо становища вразливих груп населення (наприклад, осіб з інвалідністю, внутрішньо переміщених осіб);
- рекомендації парламентських слухань, тематичних науково-практичних конференцій, засідань за круглим столом;
- соціологічні дослідження (наприклад, у разі відсутності достатньої кількості даних про становище жінок, чоловіків та/або їх груп);

- результати консультацій із заінтересованими сторонами, зокрема громадськими об'єднаннями та іноземними неурядовими організаціями, які працюють у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та репрезентують різні групи населення.

Відсутність потрібних даних, які характеризують становище цільових груп дівчат і хлопців, жінок і чоловіків у контексті визначення проблеми, для розв'язання якої розробляється нормативно-правовий акт, свідчить про необхідність запровадження нових та/або перегляду тих, що застосовуються, форм статистичної та адміністративної звітності.

Етап 2. Визначення мети нормативно-правового акта. У визначенні мети зазначають бажані результати виконання або дії нормативно-правового акта. Проект нормативно-правового акта, який стосується прав і свобод людини, має спрямовуватися на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (з урахуванням пріоритетних напрямів державної політики забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, визначених у Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», програмі діяльності Кабінету Міністрів України, міжнародних договорах).

Етап 3. Аналіз можливих варіантів розв'язання проблеми. Визначення оптимального варіанта розв'язання проблеми, для усунення якої розробляється нормативно-правовий акт. Для визначення оптимального варіанта розв'язання проблеми потрібно:

- розглянути впливи (як позитивний, так і негативний) застосування кожного варіанта і результати для визначених на етапі 1 цільових груп дівчат і хлопців, жінок і чоловіків;

- оцінити економічні та соціальні вигоди від реалізації нормативно-правового акта з огляду на практичні та стратегічні потреби цільових груп дівчат і хлопців, жінок і чоловіків, а також можливі ризики застосування його положень;
- ознайомитися з успішними підходами до вирішення аналогічних проблем в інших країнах.

У разі передбачення можливості, що дія нормативно-правового акта в коротко- або довгостроковій перспективі призведе до негативного впливу на одну або декілька цільових груп дівчат / хлопців, жінок / чоловіків, рекомендовано розробити заходи щодо зменшення негативного впливу на такі цільові групи.

Етап 4. Визначення шляхів і способів розв'язання проблеми. В обраних шляхах і способах розв'язання проблеми, для усунення якої розробляється нормативно-правовий акт, має бути:

- максимально враховано потреби та інтереси різних цільових груп дівчат і хлопців, жінок і чоловіків;
- передбачено покращення становища найбільш вразливих цільових груп дівчат / хлопців, жінок / чоловіків;
- забезпечено взаємодоповнення інших положень нормативно-правових актів, які застосовуються в цій сфері.
- Для конкретизації шляхів і способів розв'язання проблеми потрібно визначити:
- яка нерівність наявна у сфері дії нормативно-правового акта і якими даними та дослідженнями це підтверджено (з урахуванням результатів аналізу, що проводився на попередніх етапах);
- які дії (із зазначенням строків) сприятимуть розв'язанню проблеми (коротко-, середньо- та довгострокові способи), зокрема,

визначених на етапі 1 цільових груп дівчат і хлопців, жінок і чоловіків;

- як саме в запропонованих шляхах і способах розв'язання проблеми враховуватимуться потреби та інтереси різних цільових груп дівчат і хлопців, жінок і чоловіків та як ці шляхи й способи сприятимуть забезпеченню соціальної справедливості та зниженню нерівності;
- як саме забезпечуватиметься виконання нормативно-правового акта (відповідальні за реалізацію, часові межі, механізми підзвітності виконання, взаємодія різних заінтересованих сторін тощо).

Етап 5. Обговорення проекту нормативно-правового акта. До обговорення залучаються представники громадських об'єднань, іноземних неурядових організацій, які працюють у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та репрезентують різні групи жінок і чоловіків, на яких поширюватиметься дія проекту нормативно-правового акта.

Висловлені під час обговорення пропозиції враховуються при підготовці остаточного варіанта проекту нормативно-правового акта або в подальшій роботі.

Етап 6. Моніторинг та оцінювання дії нормативно-правового акта. Під час розроблення нормативно-правових актів стратегічного спрямування (стратегій, концепцій, державних, регіональних програм, планів дій) потрібно визначати індикатори їх виконання, які даватимуть змогу проводити якісний моніторинг та оцінювання ефективності реалізації акта.

Для організації моніторингу та оцінювання складають план, у якому

вказують питання, за якими проводиться оцінювання, вихідні дані, заплановані результати, індикатори (показники) для відстеження результатів, інтервали і строки проведення моніторингу та оцінювання, відповідальних за збирання та аналіз інформації.

Зокрема, в плані потрібно визначити:

- яким чином можна буде оцінити рівень зменшення нерівності;
- яким чином різні групи жінок і чоловіків, на які впливатиме реалізація нормативно-правового акта, будуть задіяні в оцінюванні зниження нерівності.

Оцінювання виконується на ключових етапах упровадження нормативно-правових актів стратегічного спрямування та дає змогу пояснити причини виникнення проблем, визначити можливі шляхи їх розв'язання, причини досягнення або не досягнення запланованих результатів. Одержана інформація може бути використана для покращення або корегування поточної діяльності та уточнення планів.

За допомогою оцінювання залежно від етапу та мети отримання оцінки можна з'ясувати:

- які зміни в знаннях, уміннях, навичках, доступі до благ та послуг відбулися у визначених цільових групах дівчат / хлопців, жінок / чоловіків (1–2 роки від початку впровадження нормативно-правового акта);
- які зміни в поведінці, ставовищі, ставленні до проблеми відбулися у визначених цільових групах дівчат / хлопців, жінок / чоловіків (3–4 роки від початку впровадження нормативно-правового акта);
- які зміни у своєму житті або якості життя відчули дівчата / хлопці, жінки / чоловіки визначених цільових групи (5–7 років від початку впровадження акта).

Якщо отримана в результаті моніторингу та оцінювання інформація свідчить про те, що реалізацією нормативно-правового акта не вдалося забезпечити досягнення позитивних результатів для різних груп жінок / чоловіків, варто проаналізувати, як саме планувалося забезпечити досягнення потрібних результатів і чому не вдалося цього зробити, розглянути можливість внесення до нього відповідних змін.

Методичні рекомендації щодо оцінювання ґендерного впливу галузевих реформ. Цей документ встановлює алгоритм оцінювання ймовірних та/або наявних результатів / наслідків реалізації галузевої реформи на становище різних соціальних груп жінок і чоловіків.

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

Завданнями оцінювання ґендерного впливу галузевих реформ є:

1. виявлення відмінностей у становищі, потребах, доступі до ресурсів різних груп жінок і чоловіків, на які має / матиме вплив галузева реформа;
2. визначення міністерствами, іншими центральними органами виконавчої влади можливих позитивних і негативних наслідків реалізації галузевої реформи для різних груп та/або конкретної групи жінок / чоловіків (це даватиме змогу розробити заходи, спрямовані на зменшення чи усунення негативного впливу

галузевої реформи, посилити очікуваний позитивний вплив галузевої реформи або ж розширити перелік цільових груп жінок / чоловіків, які його відчують).

Оцінювання ґендерного впливу організовується та проводиться самостійними структурними підрозділами міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, відповідальними за планування та впровадження галузевих реформ. Результати оцінювання ґендерного впливу галузевих реформ оформлюють за формою (див. додаток В).

Етапи оцінювання ґендерного впливу:

1. Огляд галузевої реформи.
2. Аналіз становища осіб та/або груп, які зазнають / зазнаватимуть впливу галузевої реформи.
3. Оцінювання впливу галузевої реформи на становище різних груп жінок і чоловіків.
4. Узагальнення результатів оцінювання.
5. Прийняття рішень за результатами оцінювання.

Етап 1. Огляд галузевої реформи. Він передбачає:

1. аналіз мети галузевої реформи щодо її спрямованості на людину, відображення у її напрямках забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, у тому числі відповідності Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», міжнародним договорам України;
2. аналіз нормативно-правових актів, які регулюють впровадження галузевої реформи (щодо встановлення ними нових вимог чи умов для особи або різних груп осіб за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань,

статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками).

Етап 2. Аналіз становища осіб та/або груп, які зазнають / зазнаватимуть впливу галузевої реформи. Цей етап має такі особливості:

1) оцінюванню передують якісне збирання та ґрунтовний аналіз даних про становище жінок, чоловіків та/або груп, які зазнаватимуть впливу реформи.

Під час збирання даних доцільно визначити:

- загальні характеристики жінок і чоловіків – цільової групи реформи (беручи до уваги вік, місце проживання, освіту, сімейний та майновий стан / рівень забезпечення, інші якості та особливості, вивчення яких доцільне в оцінюванні галузевої реформи);
- відмінності в становищі жінок і чоловіків (наприклад: доступ до прийняття рішень, зайнятості, освіти, соціальних послуг, медичного забезпечення; розмір заробітної плати, пенсійних та соціальних виплат тощо). Якщо відмінності в становищі жінок і чоловіків існують, визначають фактори, що їх спричиняють;
- чи проводилися під час розроблення галузевої реформи дослідження, а також консультації, опитування, засідання фокус-груп тощо із представниками громадських об'єднань, що репрезентують різні групи жінок і чоловіків, на яких поширюватиметься дія цієї реформи, для визначення їхніх потреб, інтересів, проблем (якщо такі заходи проводились, необхідно вказати, з ким саме);
- чи проводились інформаційні кампанії під час запровадження галузевої реформи; які цільові групи жінок і чоловіків підтримують галузеву реформу, які її не підтримують і чому.

2) джерелами отримання інформації є:

- офіційна державна звітність (статистична, фінансова, адміністративна та інша з розподілом за статтю, віком, інвалідністю, етнічним і соціальним походженням, громадянством, сімейним та майновим станом, місцем проживання, іншими ознаками, доцільними для врахування при оцінюванні галузевої реформи);
- звіти України щодо виконання міжнародних зобов'язань у сфері захисту прав людини (Міжнародного пакту про громадянські та політичні права, Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права, Міжнародної конвенції про ліквідацію всіх форм расової дискримінації, Конвенції проти катувань та інших жорстоких, нелюдських або таких, що принижують гідність, видів поводження і покарання, Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Конвенції про права дитини, Конвенції про права осіб з інвалідністю, Цілей сталого розвитку (національних індикаторів), Європейської соціальної хартії та інших, урахування положень яких є доцільним при оцінюванні галузевої реформи);
- дослідження / звіти науково-дослідних установ, міжнародних організацій, громадських об'єднань (у разі відсутності даних про становище окремої групи жінок / чоловіків);
- результати консультацій, опитувань, засідань фокус-груп тощо із представниками громадських об'єднань, міжнародних організацій, які працюють у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків і репрезентують різні групи жінок і чоловіків, на яких поширюватиметься дія реформи.

Етап 3. Оцінювання впливу галузевої реформи на становище різних груп жінок і чоловіків. На цьому етапі вивчають та аналізують такі питання (перелік не є вичерпним):

- зміна становища жінок, чоловіків та/або їх груп під час впровадження галузевої реформи (обґрунтування за допомогою ста-

тистичних даних);

- відмінності в становищі жінок, чоловіків та/або їх груп, виявлені на етапі 2 (зменшення відмінностей внаслідок проведення галузевої реформи);
- послаблення внаслідок галузевої реформи негативних тенденцій та посилення позитивних тенденцій у відповідній сфері / галузі з точки зору забезпечення потреб та інтересів різних цільових груп;
- сприяння галузевої реформи забезпеченню рівного доступу жінок, чоловіків та/або їх груп, наприклад, до освіти, соціальних послуг, медичного забезпечення, зайнятості, отримання соціальних виплат тощо чи погіршення такого доступу;
- коротко- та довгострокові ризики реалізації галузевої реформи стосовно жінок, чоловіків та/або їх груп (демографічна криза; відсутність робочих місць, у тому числі для випускників закладів вищої освіти та осіб передпенсійного віку; безробіття, тіньова зайнятість; трудова міграція; слабка інституційна спроможність органів виконавчої влади, в тому числі кадровий потенціал, матеріально-технічне забезпечення; відсутність, недостатній розвиток чи недоступність інфраструктури, в тому числі для сімей з дітьми, маломобільних груп населення, тощо).

У разі ідентифікації ризиків реалізації галузевої реформи потрібно проводити консультації або обговорення шляхів їх мінімізації з органами державної влади (до компетенції яких може належати усунення цих ризиків), місцевого самоврядування та/або представниками громадських об'єднань, міжнародних організацій.

Етап 4. Узагальнення результатів оцінювання. На основі висновків за результатами проведення етапів 1–3 рекомендується розробити пропозиції, які можуть, зокрема, передбачати:

- шляхи врахування ґендерних аспектів у нормативно-правових актах, які розробляються для впровадження наступних етапів галузевої реформи;
- заходи, спрямовані на запобігання, зменшення або усунення ризиків реалізації галузевої реформи у відповідній сфері / галузі з точки зору забезпечення потреб та інтересів різних цільових груп жінок і чоловіків;
- удосконалення процесу збирання та оброблення даних (статистична та адміністративна звітність) для ґрунтовного аналізу становища жінок, чоловіків та/або їх груп під час наступних етапів впровадження галузевої реформи;
- перегляд показників (індикаторів) досягнення цілей галузевої реформи щодо їх цілеспрямованості на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- комунікаційні кампанії щодо підтримки галузевої реформи цільовими групами жінок і чоловіків;
- інші пропозиції.

Інформацію за результатами оцінювання ґендерного впливу галузевої реформи рекомендується узагальнити за формою, наведеною в додатку 2 до цих Методичних рекомендацій.

Етап 5. Прийняття рішень за результатами оцінювання. На основі пропозицій, розроблених за результатами оцінювання, міністерства, центральні органи виконавчої влади, відповідальні за реалізацію галузевої реформи, приймають рішення відповідно до компетенції.

Напрацьовані пропозиції щодо заходів, спрямованих на забезпечення потреб та інтересів різних груп жінок і чоловіків, можуть бути включені до плану дій міністерства, іншого центрального органу

виконавчої влади. Інформація щодо заходів, які спрямовуються на забезпечення ґендерної рівності та потребують міжгалузевої взаємодії, може бути направлена спеціально уповноваженому центральному органу виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків як пропозиції до проєкту Національного плану дій щодо впровадження ґендерної рівності.

Якщо виявлено відсутність даних, необхідних для проведення ґрунтовного аналізу становища жінок, чоловіків та/або їх груп, міністерство, інший центральний орган виконавчої влади може ініціювати запровадження нових або перегляд наявних форм статистичної та адміністративної звітності.

Органам влади рекомендовано проводити моніторинг результатів з точки зору зменшення / усунення ризиків реалізації галузевої реформи та ґендерної нерівності.

Інструменти оцінки ґендерного впливу, запропоновані в Інструкції щодо інтеграції ґендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів та Методичних рекомендацій щодо оцінювання ґендерного впливу галузевих реформ, можуть використовуватися органами публічної влади різних рівнів для проведення оцінювання ґендерного впливу ініціатив та політик у межах їх повноважень.

4.2. Ґендерна статистика як інструмент ґендерного аналізу та оцінки ґендерного впливу

Ґендерна статистика віддзеркалює дійсне становище різних статей та робить видимими ґендерні проблеми та відносини в усіх сферах життєдіяльності суспільства. Дані ґендерної статистики дуже важливі в процесі здійснення ґендерного аналізу загалом та ґендерного аналізу бюджетних програм зокрема, а також оцінки ґендерного впливу. Часто вони становлять аналітичну основу впровадження ґендерного підходу у сфері публічного управління.

Ґендерна статистика належним чином відображає відмінності та нерівності в становищі жінок і чоловіків у всіх сферах життя⁴³. Початковим етапом виробництва даних ґендерної статистики є визначення показників, потрібних для виявлення і розуміння цілей, пов'язаних із ґендерними питаннями.

У літературі часто можна зустріти терміни «ґендерно дезагрегована статистика» або «дані, дезагреговані за ґендером», однак насправді вони є неточними та не мають вживатися. Дані, що фіксуються в переписах і обстеженнях населення, а також адміністративні дані можуть класифікуватися лише за належністю респондентів до жінок або чоловіків, інакше кажучи, за їхньою статтю.

«Дані з розбивкою за статтю» – правильний термін, що використовується для позначення даних, які розраховуються та презентуються окремо для жінок і чоловіків, дівчат і хлопців. Вони є важливою категорією ґендерної статистики і мають бути регулярно доступними як вихідні дані. Цей тип даних зазвичай надає інформацію щодо

43. Human Development Report 2019. Beyond income, beyond averages, beyond today: Inequalities in human development in the 21st century / United Nations. 2019, New York, USA. URL: <http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr2019.pdf>

ґендерних невідповідностей і характеризує відмінності між жінками та чоловіками в конкретному контексті.

Загалом дані ґендерної статистики мають відповідати таким характеристикам:

- збираються і поширюються з розбивкою за ознакою статі;
- відображають ґендерну проблематику;
- ґрунтуються на концепціях та визначеннях, які належним чином відображають різноманіття жінок і чоловіків і фіксують всі аспекти їх життя;
- методи їх збирання враховують стереотипи та соціальні і культурні фактори, які можуть викликати ґендерно зумовлені викривлення в даних.

Розрізняють кілька рівнів використання даних ґендерної статистики:

- **міжнародний рівень:** міждержавні порівняння моделей забезпечення ґендерної рівності та прав жінок, соціальної політики, дослідження кращих практик тощо;
- **національний рівень:** визначення ґендерних розривів у сфері зайнятості та оплати праці, доступу до прийняття рішень та користування суспільно важливими послугами тощо;
- **секторальний рівень:** професійна сегрегація за ознакою статі та ґендерні стереотипи у сфері праці;
- **організаційний рівень:** дотримання рівності в доступі до керівних посад, оплати праці, підвищенні кваліфікації, умовах зайнятості, створення сприятливих умов для балансу «робота / сім'я», включення ґендерних аспектів в колективні договори;
- **індивідуальний рівень (домогосподарство):** ґендерні розриви в рівні особистих доходів, особливості прийняття рішень та розподілу сімейних обов'язків, владні стосунки та стереотипи.

У 2012 році **Міжурядова та експертна група ООН з ґендерної статистики (IAEG-GS)**⁴⁴ запропонувала Мінімальний набір з 52 ґендерних показників, що ґрунтується на їхньому відношенні до ключових проблемних питань, визначених Пекінською платформою дій та іншими міжнародними зобов'язаннями. У листопаді 2018 року цей перелік був переглянутий з метою повного узгодження з показниками Цілей сталого розвитку (додано ще 22 кількісних показники). Перелік рекомендований до використання в різних країнах з метою виробництва даних на національному рівні та міжнародного зіставлення показників ґендерної статистики.

У цьому переліку даних ґендерної статистики індикатори класифікуються за п'ятьма блоками:

- Економічні структури, участь у продуктивній діяльності та доступ до ресурсів.
- Освіта.
- Охорона здоров'я та супутні послуги.
- Суспільне життя та прийняття рішень.
- Права людини, жінок і дівчат.

На основі міжнародних наборів даних в Україні затверджено **розпорядження Кабінету Міністрів України «Питання збору даних для моніторингу ґендерної рівності»**⁴⁵ від 2 грудня 2020 року, яке містить індикатори ґендерної статистики, згруповані в такі розділи:

- населення;
- народжуваність, сім'я та домогосподарство;
- зайнятість та економіка;
- освіта;
- суспільне життя та прийняття рішень;
- здоров'я та смертність;
- правопорушення та насильство;
- наука та інформаційно-комунікаційні технології;
- баланс трудового життя;
- культура та спорт.

44. Углубленный обзор гендерной статистики / Европейская экономическая комиссия ООН. 2017.
URL: https://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/ge.30/2017/nov_worksession/In_depth_review_RUS.pdf

45. Питання збору даних для моніторингу ґендерної рівності: розпорядження Кабінету Міністрів України від 02.12.2020 р. № 1517-р.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1517-2020-%D1%80#Text>.

Національний перелік ґендерних показників містить показники з Мінімального набору ґендерних індикаторів ООН та ґендерно чутливі індикатори національних Цілей сталого розвитку. Цей перелік має стати відправною точкою для системи моніторингу ґендерної політики та звітності в Україні.

Показники, приведені у відповідність із Мінімальним набором ООН, охоплюють економічні можливості, освіту, охорону здоров'я, громадське життя та прийняття рішень, а також права людини (у тому числі насильство над жінками). Для кожного показника з Мінімального набору Відділом статистики ООН розроблено детальні метадані⁴⁶.

Створення в Україні національної системи індикаторів на основі даних ґендерної статистики та їх аналіз дадуть змогу активізувати дії та відстежувати зміни щодо ґендерної проблематики. Дані ґендерної статистики забезпечують розроблення стратегічних рішень органами державної влади та органами місцевого самоврядування за напрямками реалізації принципу рівноправності в суспільстві, запобігання та протидії дискримінації за статтю, підтримки сім'ї, формування відповідального материнства і батьківства та культури поведінки.

Основними джерелами даних для ґендерної статистики є результати державних статистичних спостережень, що проводить Державна служба статистики як самостійно, так і з використанням адміністративних даних міністерств і відомств.

46. Minimum Set of Gender Indicators. Statistics Division. URL: <https://genderstats.un.org/#/downloads>.

До основних джерел даних ґендерної статистики належать:

1. Державні статистичні спостереження, перепис населення (Державна служба статистики). У 2020 році згідно з Планом державних статистичних спостережень Державна служба статистики реалізує 97 державних статистичних спостережень. З них у 11 державних статистичних спостереженнях (табл. 4.1) вимірюються показники з розподілом за статтю (11% від загальної кількості форм).

ТАБЛИЦЯ 4.1.

Державні статистичні спостереження (ДСС),
в яких дані збираються з розподілом за статтю

Код ДСС	Назва ДСС
1.01.01.02	Природний рух населення (народження, смерті, шлюби, розлучення)
1.01.01.03	Чисельність та склад населення
1.01.01.04	Основні показники, що характеризують демографічні процеси
1.02.01.01	Обстеження робочої сили
1.02.02.01	Обстеження підприємств із питань статистики праці
1.02.02.04	Умови праці на підприємствах
1.03.00.07	Мережа та діяльність закладів освіти
1.04.00.01	Травматизм на виробництві
2.07.01.01	Здійснення наукових досліджень і розробок
1.05.00.01	Обстеження умов життя домогосподарств
2.03.07.19	Сільськогосподарська діяльність населення в сільській місцевості

2. Адміністративні дані (форми звітності інших міністерств та відомств). Державна служба статистики співпрацює із понад 30 міністерствами та відомствами й отримує від них інформацію приблизно за 200 формами звітності, з яких – 48 (24% від загальної кількості) містять показники з розподілом за статтю та віком. Основні постачальники таких даних: Міністерство освіти і науки України, Міністерство охорони здоров'я України, Міністерство соціальної політики, Міністерство молоді та спорту України.

3. Одноразові вибіркові обстеження з актуальних соціально-демографічних питань. Для отримання інформації з актуальних соціальних питань Державна служба статистики бере участь в одноразових вибіркових соціально-демографічних обстеженнях, наприклад, були проведені Медико-демографічне обстеження домашніх господарств (2007) та Мультиіндикаторне кластерне обстеження домогосподарств (2000, 2005, 2012).

Дані ґендерної статистики були використані у 2018 році під час підготовки **Офісом Віце-прем'єрки з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України ґендерних профілів 24 областей України та міста Києва**⁴⁷. Ґендерні профілі містять інформацію про:

- ґендерну статистику (загальні показники, зайнятість, безробіття, освіта, представництво жінок і чоловіків в органах виконавчої влади і місцевого самоврядування, міграційний рух населення, показники по групах, які стикаються із множинною дискримінацією, тощо);
- чинні місцеві документи (програми, плани дій) із ґендерної тематики;
- інституційне та ресурсне забезпечення виконання політики ґендерної рівності в області (відповідальні особи, радники, радниці, бюджетні кошти на виконання ґендерної політики та ін.);
- оцінку та моніторинг реалізації ґендерної політики в областях та місті Києві;
- координацію дій, інформування та співпрацю з громадським сектором.

47. Ґендерні профілі 24 областей України та м. Києва / Офіс Віце-прем'єрки з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України 2018. URL: <https://decentralization.gov.ua/gender/genderni-profilii-oblastei>

Отже, на цьому етапі в Україні формуються основні напрями розвитку ґендерної статистики. До них належать:

- 1 визначення переліку показників, потрібних для прийняття рішень з ґендерних питань;
- 2 вимірювання нових статистичних показників ґендерного характеру за результатами чинних державних статистичних спостережень. Наприклад, детальні характеристики молоді, яка не працює і не навчається, невідповідності освітньо-кваліфікаційних характеристик робочої сили за освітою та зайнятістю за статево-віковими групами;
- 3 організація нових статистичних спостережень з метою охоплення офіційною статистикою більшої кількості показників щодо ґендерної проблематики. Зокрема, проведення мультиіндикаторних кластерних обстежень домогосподарств із питань становища жінок (репродуктивне здоров'я, харчування, санітарні умови, захворюваність на ВІЛ/СНІД, статева поведінка тощо), обстеження використання часу (бюджету часу);
- 4 удосконалення процесів збирання, опрацювання та поширення даних для вимірювання наявних показників ґендерного характеру з метою деталізації даних, що публікуються, та підвищення їхньої якості;
- 5 удосконалення форм збирання даних під час державних статистичних спостережень в аспекті повноти зібраних даних з розподілом за статтю, удосконалення методологічного і методичного забезпе-

чення з метою підвищення ступеня їхньої орієнтації на збирання та опрацювання інформації з урахуванням ґендерної проблематики, забезпечення можливості деталізації даних ґендерного характеру, що публікуються за результатами чинних державних статистичних спостережень, на основі застосування ускладнених методів оброблення даних;

6

використання чинних реєстрів та баз даних (реєстр населення, внутрішньо переміщених осіб, освіти, судових рішень, злочинів щодо торгівлі людьми, випадків домашнього насильства та насильства за ознакою статі тощо);

7

посилення двостороннього зв'язку між виробниками та користувачами статистичної інформації з метою виявлення та забезпечення їхніх потреб;

8

удосконалення методів поширення даних, зокрема шляхом створення бази даних з ґендерної статистики.

ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

Відповідно до додатка 1 Методичних рекомендацій щодо оцінювання ґендерного впливу галузевих реформ (пункт 8 розділу І) розробіть план заходів з оцінювання ґендерного впливу галузевої реформи (на вибір).

Отримані результати впишіть до таблиці додатка 1 Методичних рекомендацій щодо оцінювання ґендерного впливу галузевих реформ (див. додаток В).

Опишіть, які процедури під час проведення оцінювання ґендерного впливу галузевої реформи були найважчими або незрозумілими.

ПРАКТИЧНЕ ЗАВДАННЯ

Проаналізуйте подані в додатку Г статистичні дані економічного розвитку, розподілені за статтю. Визначте та опишіть основні ґендерні розриви.

Чи можливо на основі наявних у додатку Г даних здійснити ґендерний аналіз галузі або оцінку ґендерного впливу? Відповідь обґрунтуйте.

Рекомендована література

БАЗОВА ЛІТЕРАТУРА

1. Власенко Н. С., Виноградова Л. Д., Калачова І. В. Ґендерна статистика для моніторингу досягнення рівності жінок і чоловіків. Київ : Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2000. 56 с.
2. Ґендерна статистика України: сучасний стан, проблеми, напрями вдосконалення. Запоріжжя : Друкарський світ, 2011. 192 с. URL: https://gender.org.ua/images/lib/gender_statistics_2011.pdf
3. Ґендерний бюджетний аналіз вибраних програм у Міністерстві соціальної політики України. Київ : Проект «Ґендерне бюджетування в Україні», 2015. 72 с.
URL: <http://gutszn.kr-admin.gov.ua/rivnist/minsoc.pdf>
4. Ґендерний бюджетний аналіз програм пілотних областей та галузевих міністерств (стилий виклад). Київ : Проект «Ґендерне бюджетування в Україні», 2015. 102 с.
URL: https://drive.google.com/drive/u/0/folders/10jaLciC6de0tc0FiDGa6cck6N_UPEF6
5. Ґендерний бюджетний аналіз програм, які фінансуються з державного та місцевих бюджетів. Стилий виклад. Київ : Проект «Ґендерне бюджетування в Україні», 2016. 89 с.
URL: https://drive.google.com/drive/u/0/folders/10jaLciC6de0tc0FiDGa6cck6N_UPEF6M
6. Ґендерні аспекти бюджетування на місцевому рівні : практич. посіб. Київ, 2012.
URL: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/09511.pdf>
7. Ґендерно орієнтоване бюджетування: аналіз програм, які фінансуються з бюджету, з позиції ґендерної рівності : посіб. для працівників органів держ. влади та місцевого самоврядування. Київ, 2017. 34 с.
URL: http://www.un.org.ua/images/documents/4463/UA%20manual%20GRB%20Analysis_PRINT.pdf
8. Ґендерно орієнтоване бюджетування в Україні: теорія та практика : метод. посіб. Київ: ФОП Клименко, 2016. 92 с. URL: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/12562.pdf>

ДОДАТКОВА ЛІТЕРАТУРА

1. Впровадження комплексного ґендерного підходу в роботу органів державної виконавчої влади на регіональному рівні : метод. рекомендації / авт.-упоряд. : С. В. Євченко, О. Л. Остапчук. Житомир, 2018. 56 с. URL: http://pleddg.org.ua/wp-content/uploads/2019/06/Gender_approach_Zytomyr.pdf
2. Ґендерний аналіз як інструмент удосконалення законодавства. Міжнародний досвід. Київ : ООН Жінки, 2018. 45 с. URL: http://womenua.today/UWC-library/unwomen/10-Gender_Analysis_As_A_Tool_For_Improving_Legislation_UA.PDF
3. Іваніна Т., Кисельова О. Запровадження ґендерно орієнтованого бюджетування в об'єднаних територіальних громадах України: підхід та досвід Національного демократичного інституту. Київ, 2019. 60 с. URL: <https://decentralization.gov.ua/uploads/library/file/536/GRB-handbook.pdf>
4. Кисельова О. Ґендерний вимір пандемії COVID-19. Київ : Проект «Ґендерне бюджетування в Україні», 2020. 45 с. URL: https://drive.google.com/drive/u/0/folders/10jaLciC6de0tc0FiDGa6cck6N_UPEF6M
5. Кисельова О., Клатцер Е. Проблеми ґендерної рівності в галузі охорони здоров'я. Київ : Проект «Ґендерне бюджетування в Україні», 2018. 26 с. URL: https://drive.google.com/drive/u/0/folders/10jaLciC6de0tc0FiDGa6cck6N_UPEF6M

6. Кисельова О. Проблеми ґендерної рівності в галузі культури та мистецтва. Київ : Проект «ґендерне бюджетування в Україні», 2020. 30 с.
URL: https://drive.google.com/drive/u/0/folders/10jaLciC6de0tc0FiDGa6cck6N_UPEF6M
7. Кисельова О. Проблеми ґендерної рівності в галузі освіти. Київ : Проект «ґендерне бюджетування в Україні», 2018. 30 с.
URL: https://drive.google.com/drive/u/0/folders/10jaLciC6de0tc0FiDGa6cck6N_UPEF6M
8. Кисельова О. Проблеми ґендерної рівності в галузі фізичної культури та спорту. Київ : Проект «ґендерне бюджетування в Україні», 2019. 26 с.
URL: https://drive.google.com/drive/u/0/folders/10jaLciC6de0tc0FiDGa6cck6N_UPEF6M
9. Оцінка ґендерного впливу Сектору безпеки та оборони в Україні. Програма «ООН Жінки» в Україні в рамках глобального проєкту структури «ООН Жінки» «Глобальні можливості для жінок, миру та безпеки: Від резолюцій до відповідальності та лідерства» в 2017 році. 2017. 64 с.

Програма та
план-конспект
тренінгу
«Гендерний підхід
у бюджетному
процесі»

ПРОГРАМА ТРЕНІНГУ

09:30–10:00	Реєстрація учасниць та учасників
10:00–10:30	Знайомство
	Прийняття правил роботи
	Формулювання очікувань
10:30–11:00	Вікторина «Реалії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків України»
11:00–11:30	Мінілекція «Сутність та значення ґендерної рівності в суспільстві»
11:30–11:50	Перерва
11:50–12:20	Мінілекція «Що таке ґендерне бюджетування?»
12:20–13:00	Вправа «Визначення ґендерних проблем»
13:00–14:00	Перерва на обід
14:00–14:30	Перегляд відеофільму
	Мінілекція
14–30–15:30	«Застосування ґендерного підходу в бюджетному процесі: методика Міністерства фінансів України»
15:30–15:50	Перерва
15:50–16:20	Мінілекція «Ґендерний аналіз бюджетних програм»
16:20–17:00	Вправа «Ґендерний аналіз бюджетної програми»
17:00–17:30	Підведення підсумків

ПЛАН-КОНСПЕКТ ТРЕНІНГУ «ҐЕНДЕРНИЙ ПІДХІД В БЮДЖЕТНОМУ ПРОЦЕСІ»

Мета тренінгу – ознайомити учасниць / учасників із сутністю та особливостями застосування ґендерного підходу в бюджетному процесі.

09:30–10:00 Реєстрація учасниць та учасників

10:00–10:30 **Знайомство. Вправа «Це чудово!»**

Мета.

Познайомити учасників / учасниць тренінгу, створити атмосферу довіри.

Обладнання.

Не потрібне.

Хід виконання.

Тренерка / тренер пропонує кожній особі по черзі розповісти про своє унікальне уміння чи таланти (наприклад, «я малюю», «я люблю танцювати», «я вмію стрибати через калюжі»). У відповідь на кожне висловлювання решта учасників і учасниць повинні хором відповісти: «Це чудово!».

Нотатки.

При знайомстві учасниць і учасників тренінгу важливо стежити за дотриманням принципів роботи в групі та часом. Доречно давати 1–2 хвилини на роздуми перед представленням

Прийняття правил роботи

Мета.

Обговорення та прийняття принципів роботи в групі.

Обладнання.

Аркуш паперу для фліпчарту, маркери.

Хід виконання.

Тренерка / тренер, називаючи кожний принцип, пропонує учасникам і учасницям у великому колі обговорити його розуміння, доцільність чи важливість. Після обговорення запитує: «Приймаємо цей принцип?» – відповідний запис на аркуші паперу для фліпчарту. Серед можливих варіантів принципів та правил роботи такі:

ПУНКТУАЛЬНІСТЬ. Дисциплінованість важлива не лише відносно себе, а й щодо інших. Свобода – це усвідомлена необхідність. Усвідомлена необхідність поважати право інших не втрачати час на очікування тих, хто приходить пізніше.

БУТИ ПОЗИТИВНИМИ. Позитивне налаштування створює дружню безпечну атмосферу, яка оптимізує подальшу роботу в групі. Позитивне ставлення до себе і до інших є запорукою конструктивного спілкування.

НЕ КРИТИКУВАТИ. Різниця в думках і позиціях бере початок не з різниці в якостях, характеристиках, а із засобів відображення однієї і тієї ж реальності. Кожна людина має право на свою думку і заслуговує на повагу.

НЕ ПЕРЕБИВАТИ, ГОВОРИТИ ПО ЧЕРЗІ, ГОВОРИТИ КОРОТКО. Дбаючи про свою свободу, треба пам'ятати про свободу і право інших висловитись у комфортній атмосфері.

КОНФІДЕНЦІЙНІСТЬ (цінувати довіру).

ПРАВИЛО ПІДНЯТОЇ РУКИ. Піднята рука – жест, що свідчить про бажання особи висловитися.

ПРАВИЛО ВІЛЬНОЇ НОГИ. Можна вийти, якщо є потреба.

МОБІЛЬНА ТИША. Мобільні телефони мають бути вимкнені чи переведені на безгучний режим.

Нотатки.

Перелік принципів може бути доповнений. Необхідно підвести учасниць та учасників до думки про універсальність цих принципів, їх важливість не лише для сьогоdnішнього тренінгу, а й для побудови комунікації загалом. Обговорити, що група може і має зробити, якщо хтось порушує правила (ввести жест, що буде свідчити про порушення правил тренінгу).

Спільно складені та прийняті правила сприяють уникненню ситуації примусу і створюють атмосферу добровільності та спільних дій. Якщо хтось не погоджується з одним або декількома правилами, слід пояснити важливість їх дотримання для досягнення мети тренінгу. Можна також запросити групу висловити свої думки щодо цього

Формулювання очікувань

Мета.

Визначити очікування групи від тренінгу.

Обладнання.

Великий аркуш паперу, жовті стікери, маркери, ручки.

Хід виконання.

Учасниці / учасники отримують жовті стікери, які символізують зерна. Пропонується техніка «Закінчіть речення...» Учасникам і учасницям дається початок фрази: «Від тренінгу я очікую...» Вони записують на стікерах-зернах свої очікування, проговорюють їх. Після цього зерна «засіваються» – їх прикріплюють на аркуші паперу для фліпчарту.

Нотатки.

Висловлені очікування мотивують учасниць / учасників до активної участі в тренінгу та допомагають тренерці / тренеру скорегувати відповідним чином роботу

10:30–11:00

Вікторина «Реалії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в Україні»

Мета.

Показати учасницям і учасникам ситуацію із забезпеченням рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в Україні, а також визначити рівень їх поінформованості та знань у цій сфері.

Обладнання.

Мультимедійна презентація.

Хід виконання.

Учасниці та учасники об'єднуються в групи (пари), тренерка / тренер зачитує питання, питання обговорюється в парах, визначається варіант відповіді, тренерка / тренер зачитує правильну відповідь

11:00–11:30

Мінілекція «Сутність та значення ґендерної рівності в суспільстві»

Мета.

Визначення сутності і значення ґендерної рівності у суспільстві.

Обладнання.

Мультимедійна презентація, аркуші паперу для фліпчарту, маркери.

Хід виконання.

Тренерка / тренер надає базову інформацію стосовно понять «ґендерна рівність», «ґендерна нерівність», «рівні права», «рівні можливості», «ґендерна політика».

На початку лекції важливо сформулювати перед учасницями та учасниками її мету та завдання, коротко назвати ключові тези лекції та очікувані результати після її представлення.

Важливо вказати, що якщо якісь речі під час лекції будуть не зрозумілі для учасниць / учасників, то вони можуть ставити уточнюючі питання.

Основний зміст мінілекції.

Поняття ґендерної рівності. Складові ґендерної рівності. Юридична та фактична ґендерна рівність. Рівні права та рівні можливості. Міжнародні та вітчизняні нормативно-правові акти, що регулюють питання впровадження ґендерної рівності.

Ґендер – це змодельована та підтримувана суспільством система цінностей, характеристик і норм жіночої та чоловічої поведінки, стилю життя та способу мислення, ролей і відносин, набутих жінками та чоловіками в процесі соціалізації. Це також соціальні можливості людини – жінки та чоловіка – в усіх сферах життєдіяльності.

Відповідно до Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» ґендерна рівність – це рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства.

Державний механізм забезпечення ґендерної рівності – це система взаємопов'язаних державних інститутів, компетенція і діяльність яких спрямовані на втілення ґендерних стратегій та утвердження в реальній практиці ґендерної рівності в суспільстві.

Міністерство соціальної політики України – спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Питання для обговорення.

Що означають поняття «ґендерна нерівність», «ґендерна дискримінація», «ґендерне насильство»? Як вони пов'язані між собою? У яких сферах життя проявляються згадані явища? Як можна їх подолати?

11:50–12:20

Мінілекція «Що таке ґендерне бюджетування?»

Мета.

Ознайомити учасниць / учасників тренінгу із сутністю ґендерного бюджетування.

Обладнання.

Мультимедійна презентація, аркуші паперу для фліпчарту, маркери.

Хід виконання. На початку лекції важливо сформулювати перед учасницями та учасниками її мету і завдання, коротко назвати ключові тези лекції та очікувані результати після її представлення.

Важливо вказати, що якщо якісь речі під час лекції будуть не зрозумілі для учасниць / учасників, то вони можуть ставити уточнюючі питання.

ґендерне бюджетування (ґендерно орієнтоване бюджетування, ҐОБ):

- це застосування комплексного ґендерного підходу в бюджетному процесі на державному й місцевому рівнях, що охоплює розподіл бюджетних коштів за ґендерним принципом, а також приводить до посилення прозорості та підконтрольності;
- це ґендерно чутливе оцінювання бюджетів на всіх рівнях бюджетного устрою та реструктуризація доходів і видатків задля забезпечення ґендерної рівності (Рада Європи).

Переваги застосування ґендерного бюджетування:

- у центрі процесів формування політики та бюджетування перебувають ЛЮДИ (їх потреби, інтереси, можливості, пріоритети);
- підвищення адресності та якості послуг (програм), максимальне охоплення різних груп жінок і чоловіків;
- конкретна спрямованість витрат;
- підвищення темпів економічного розвитку і скорочення бідності;
- спроможне управління та ефективне використання ресурсів;
- підвищення ґендерної рівності та поліпшення обліку ґендерної специфіки в програмах і стратегіях на всіх рівнях;
- виявлення та вирішення проблем ґендерної нерівності.

Відповідаючи на запитання учасників / учасниць після мінілекції (презентації), слід узагальнити її найважливіші тези, поняття та визначення

12:20–13:00 Вправа «Визначення ґендерних проблем»**Мета.**

Закріпити навички ґендерного аналізу та виявлення ґендерних проблем у різних сферах життєдіяльності суспільства.

Обладнання.

Аркуші паперу для фліпчарту, маркери.

Хід виконання.

Учасниці та учасники об'єднуються в чотири-п'ять груп.

Кожна група отримує завдання визначити ґендерні проблеми в конкретній галузі:

- освіта;
- охорона здоров'я;
- соціальний захист та соціальне забезпечення;
- молодіжна політика,
- галузь фізичної культури і спорту.

Основні питання для обговорення в групах:

1. Яке становище жінок та чоловіків (різних груп) у галузі?
2. Які інтереси, потреби та пріоритети цих груп жінок та чоловіків?
3. Чи існують відмінності в становищі жінок та чоловіків у галузі?
4. Які існують прояви ґендерної нерівності в цій галузі?

Всі напрацювання в групі занотовуються (час обговорення в кожній групі – 15 хвилин). Після обговорення галузі методом «каруселі» групи обмінюються аркушами з нотатками й обговорюють нову галузь (доповнюють записи попередньої групи). Так повторюється кілька кіл, допоки аркуш із нотатками не повернеться до першої групи. Кожна група презентує свої напрацювання.

Обговорення результатів напрацювань у групах

13:00–14:00 Перерва на обід

14:00–14:30 **Перегляд відеофільму**

Відео можна обрати із запропонованого переліку:

1. Що таке ґендерно орієнтоване бюджетування?
URL: <https://www.youtube.com/watch?v=Dh2B7ausEJo>.
2. Ґендерно орієнтоване бюджетування в Україні.
URL: https://www.youtube.com/channel/UCpJWjal8HYhLv_wQmW6613A
3. Ґендерно орієнтоване бюджетування на місцевому рівні.
URL: https://www.youtube.com/channel/UCpJWjal8HYhLv_wQmW6613A

14:30–15:30 **Мінілекція «Застосування ґендерного підходу в бюджетному процесі: методика Міністерства фінансів України»**

Мета.

Ознайомити учасниць / учасників тренінгу з методикою застосування ґендерного підходу в бюджетному процесі, запропованою Міністерством фінансів України.

Обладнання.

Мультимедійна презентація, аркуші паперу для фліпчарту, маркери.

Хід виконання.

На початку лекції важливо сформулювати перед учасницями та учасниками її мету і завдання, коротко назвати ключові тези лекції та очікувані результати після її представлення.

Важливо вказати, що якщо якісь речі під час лекції будуть не зрозумілі для учасниць / учасників, то вони можуть ставити уточнюючі питання.

Основа мінілекції – наказ Міністерства фінансів України «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо впровадження та застосування ґендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі» від 2 січня 2019 року № 1.

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0001201-19>.

Відповідно до Методичних рекомендацій Міністерства фінансів України впровадження та застосування ґендерного підходу в бюджетному процесі передбачає такі чотири кроки:

1. здійснення огляду нормативно-правових актів та інших документів, які містять інформацію про ґендерну рівність;
2. проведення ґендерного аналізу бюджетних програм;
3. прийняття рішень за результатами ґендерного аналізу бюджетних програм;
4. моніторинг ґендерно чутливих бюджетних програм.

Відповідаючи на запитання учасників / учасниць після мінілекції (презентації), слід узагальнити її найважливіші тези, поняття та визначення

15:30–15:50 **Перерва**

15:50–16:20 **Мінілекція «ґендерний аналіз бюджетних програм»**

Мета.

Ознайомити учасниць / учасників тренінгу з методикою проведення ґендерного аналізу бюджетних програм.

Обладнання.

Мультимедійна презентація, аркуші паперу для фліпчарту, маркери.

Хід виконання.

На початку лекції важливо сформулювати перед учасницями та учасниками її мету і завдання, коротко назвати ключові тези лекції та очікувані результати після її представлення.

Важливо вказати, що якщо якісь речі під час лекції будуть не зрозумілі для учасниць / учасників, то вони можуть ставити уточнюючі питання.

ґендерний аналіз бюджетних програм можна вважати основою застосування ґендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі.

ґендерний аналіз бюджетних програм – це аналіз програм – це аналіз програм, що фінансуються з бюджету, метою якого є визначення рівня забезпечення потреб та задоволення інтересів жінок та чоловіків (та/або їх груп) у процесі реалізації бюджетної програми, а також виявлення ґендерних розривів, ґендерної дискримінації та причин їх виникнення.

ґендерний аналіз важливо проводити для всіх бюджетних програм без винятків. При цьому головні розпорядники коштів складають план-графік проведення ґендерного аналізу бюджетних програм відповідно до їх пріоритетності та актуальності. З урахуванням масштабів та складності роботи вони визначають послідовність заходів із проведення ґендерного аналізу, зокрема щодо наявності необхідних даних, а також призначають відповідальних осіб за виконання цих заходів.

Перший етап ґендерного аналізу бюджетної програми – ґендерний аналіз характеристик бюджетної програми, обраної для аналізу.

Мета цього етапу – дослідити назву бюджетної програми, її мету, завдання, напрями використання коштів, результативні показники на предмет врахування в них ґендерних аспектів. Джерелами інформації на цьому етапі є паспорт бюджетної програми, статут / положення бюджетної установи, порядок та/або умови надання коштів з бюджету, адміністративна та статистична звітність, нормативно-правові акти, що регулюють відносини у відповідній сфері, закон України про Державний бюджет (рішення про місцевий бюджет) тощо.

Другий етап ґендерного аналізу бюджетної програми – ґендерний аналіз послуги (послуг), що надаються в процесі чи за результатами виконання бюджетної програми.

Мета етапу – визначити та проаналізувати публічні послуги, що надаються в межах бюджетної програми, і дослідити їх вплив на жінок і чоловіків (та/або їх групи) та на ґендерну рівність.

Третій етап ґендерного аналізу бюджетної програми – ґендерний аналіз видатків бюджетної програми.

На цьому етапі розпорядники бюджетних коштів мають провести аналіз основних бюджетних видатків відповідно до програми (на проведення заходів або надання послуг) з метою оцінки видатків програми та їх розподілу між різними групами користувачів / одержувачів послуг.

Головна мета цього етапу – аналіз обсягу видатків, спрямованих на реалізацію програми (кількісних та вартісних факторів), дослідження підходів до їх розподілу між користувачами / отримувачами послуг у межах програми (загальна вартість надання послуг, собівартість одиниці послуги, вартість на одну особу та на одну особу-жінку чи одну особу-чоловіка).

Відповідаючи на запитання учасників / учасниць після мінілекції (презентації), слід узагальнити її найважливіші тези, поняття та визначення

16:20–17:00

Вправа «ґендерний аналіз бюджетної програми»**Мета.**

Закріпити навички ґендерного аналізу бюджетних програм.

Обладнання.

Аркуші паперу для фліпчарту, маркери.

Хід виконання.

Учасниці та учасники об'єднуються в чотири-п'ять груп.

Кожна група отримує завдання проаналізувати складові паспорта бюджетної програми:

1. Мета програми.
2. Завдання програми.
3. Напрями використання коштів.
4. Результативні показники програми:
 - показники продукту;
 - показники затрат;
 - показники ефективності;
 - показники якості.

Всі напрацювання в групах занотуються (час обговорення в кожній групі – 15 хвилин). Кожна група презентує свої напрацювання.

Обговорення результатів напрацювань у групах

17:00–17:30

Підведення підсумків. Вправа «Плоди вражень»**Мета.**

Підвести підсумки тренінгу, проговорити свої враження від нього та порівняти їх з очікуваннями, висловленими на початку роботи. Вправа допомагає перевірити, чи здійснились ті очікування, які учасниці / учасники висловлювали на початку тренінгу, та з'ясувати, що нового вони дізнались для себе.

Обладнання.

Аркуші паперу для фліпчарту, різнокольорові стікери у вигляді різноманітних плодів, ручки.

Хід виконання.

Учасники / учасниці отримують стікери у формі плодів. Тренер / тренерка просить написати і прокоментувати враження від тренінгу. Після цього «плоди» вивішуються на плакат зі сподіваннями: «зерна сподівань» перетворюються на «плоди вражень»

Основні поняття та категорії

Ґендер (gender) – змодельована суспільством та підтримувана соціальними інститутами система цінностей, норм і характеристик чоловічої й жіночої поведінки, стилю життя та способу мислення, ролей та стосунків жінок і чоловіків, набутих ними як особистостями в процесі соціалізації, що насамперед визначається соціальним, політичним, економічним і культурним контекстами буття й фіксує уявлення про жінку та чоловіка залежно від їх статі.

Ґендерна державна політика / державна політика щодо забезпечення рівних прав та можливостей (gender governmental policy/governmental policy of equal rights and opportunities) – система дій державного рівня, що має на меті встановлення дійсної рівності жінок та чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства. В Україні впроваджується з 01.01.2006 р., коли набув чинності Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків».

Ґендерна ідентичність людини (gender identity) – сприйняття людиною своєї особистості, яке може збігатися або не збігатися зі статтю, визначеною при народженні.

Ґендерна компетентність (gender competence) – інтегрована сукупність цінностей, ставлень, знань, умінь, навичок щодо сфери ґендерних знань як складової сфери прав людини, що набута в процесі навчання та дає змогу ефективно впроваджувати принцип рівних прав та можливостей різних статей в усі сфери життєдіяльності суспільства.

Ґендерна нерівність (gender inequality) – відмінності та нерівності, що формуються в процесі реалізації соціальних ролей жінок і чоловіків, у взаємодії та за допомоги інституцій.

Ґендерна обізнаність (gender awareness) – здатність бачити суспільство з точки зору ґендерних ролей та розуміти, як це вплинуло на потреби жінок порівняно з потребами чоловіків. Вживається вираз «дивитись через ґендерні окуляри».

Ґендерна політика організації (gender policy of organization) – діяльність (або бездіяльність у разі навмисного непроведення такої політики) організації, спрямована на формування в ній ґендерної культури та утвердження дійсної ґендерної рівності.

Ґендерна політика (політика ґендерної рівності) (gender policy, gender equality policy) – заходи, спрямовані на досягнення рівності жінок та чоловіків у всіх сферах життєдіяльності для забезпечення сталого розвитку суспільства.

Ґендерна рівність (gender equality) – рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дає змогу особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства. Протилежне поняття – ґендерна нерівність.

Ґендерна сліпота (gender blindness) – нездатність визнавати та бачити прояви ґендерної дискримінації та сексизму на всіх рівнях та у всіх сферах життєдіяльності суспільства.

Ґендерна справедливість (gender justice) – рівноправність і справедливість у розподілі благ і відповідальності між жінками та чоловіками. Згідно з цією концепцією, жінки та чоловіки мають різні потреби й переваги, і ці відмінності мають бути виявлені та враховані для усунення дисбалансу між статями.

Ґендерна статистика (gender statistic) – статистика, що віддзеркалює дійсне становище різних статей та робить видимими ґендерні проблеми та відносини в усіх сферах життєдіяльності суспільства.

Ґендерна упередженість (gender bias) – передбачувані дії чи думки, засновані на уявленні, що жінки не є рівними чоловікам у правах та гідності.

Ґендерна чутливість (gender sensitivity) – здатність визнавати ґендерні відмінності, наявність у суспільстві дискримінації за ознакою статі, проявів нерівності та враховувати ці аспекти в стратегіях та діях. Протилежне поняття – ґендерна сліпота.

Ґендерне бюджетування (gender budgeting / gender responsive budgeting) – стратегія, що забезпечує та передбачає ґендерно чутливе оцінювання бюджетів, урахування ґендерного аспекту на всіх рівнях бюджетного процесу та реструктуризацію доходів і видатків задля забезпечення дійсної ґендерної рівності.

Ґендерне насильство (gender violence) – насильство, що чиниться над особою іншої статі з метою домінування та контролю поведінки шляхом експлуатації, дискримінації, погроз, репресій, обмежень тощо та має форми фізичного, сексуального, економічного та психологічного приниження. Різновидами ґендерного насильства є насильство у сім'ї та домашнє насильство.

Ґендерний аналіз (gender analyse) – збирання та аналіз якісної інформації для виявлення проблем нерівності за ознакою статі та пошук шляхів їх вирішення. Дає змогу побачити та порівняти, яким чином і чому політичні, економічні, соціальні та інші фактори, в тому числі державний політичний курс, законодавство, програми впливають на жінок та чоловіків.

Ґендерний аудит (gender audit) – інструмент і процес, що ґрунтується на методології активної участі (т. зв. партисипативний аудит) та сприяє ефективному навчанню організації практичному застосуванню комплексного ґендерного підходу.

Ґендерний баланс (gender balance) – збалансоване представництво різних статей (не менш ніж 30%) на всіх рівнях та в усіх сферах суспільства. Для досягнення

ґендерного балансу можуть бути використані спеціальні методи щодо стратегії найму та просування жінок кар'єрними сходами, в тому числі квотування, позитивні дії, позитивна дискримінація.

ґендерний мейнстрімінг, комплексний ґендерний підхід (gender mainstreaming) – стратегія подолання нерівності між чоловіками і жінками на всіх рівнях (міжнародному, національному, регіональному) та в будь-яких сферах життєдіяльності суспільства, в тому числі організаційному розвитку. Передбачає виявлення та вивчення факторів, що сприяють появі, закріпленню та посиленню нерівності між жінками та чоловіками, пов'язаної із соціальними факторами та інституціями. Ставить у центр процесу формування політики, в тому числі організаційної, людину з її потребами та можливостями.

ґендерні відносини (gender relations) – відносини, що визначають характер поведінки і соціальних зв'язків між особами різної статі при спілкуванні, здійсненні різних видів діяльності та розподілі владних можливостей у приватній та громадській сферах.

ґендерні квоти (gender quotas) – політико-правовий спосіб згладжування наслідків ґендерної дискримінації в усіх суспільних сферах шляхом надання легітимної політичної трибуни для артикуляції, представництва та реалізації відповідних соціальних інтересів.

ґендерні потреби практичні (practical gender needs) – потреби, пов'язані з умовами, в яких опиняються жінки та чоловіки через їхні ґендерні ролі, усталені в суспільстві (зокрема, асоціювання з жінками виконання обов'язків із догляду за дітьми та іншими членами сім'ї, ведення домогосподарства), а також із ситуаціями, що виникають у зв'язку з нерівністю в умовах життя і праці (щодо продуктів харчування, води, житла, доходів, медичної допомоги, працевлаштування тощо).

ґендерні потреби стратегічні (strategic gender needs) – потреби, що спрямовані на усунення залежності жінок від чоловіків у суспільстві, пов'язані з розширенням можливостей жінок і визначаються конкретними соціальними, економічними і політичними умовами.

ґендерні проблеми (gender problems) – проблеми, що стосуються різних груп жінок та чоловіків та пов'язані із забезпеченням ґендерної рівності в суспільстві.

ґендерні розриви (gender gaps) – відмінності між жінками і чоловіками у будь-якій сфері, що стосуються ступеня їх участі, доступу до ресурсів, розміру винагороди, реалізації прав, повноважень та впливу, а також використання благ і переваг.

ґендерні стереотипи (gender stereotypes) – стандартизовані уявлення в суспільній свідомості про моделі поведінки і риси характеру, що відповідають по-

няттям «чоловіче» і «жіноче», як соціальні норми мають надзвичайну стійкість і відтворюються з покоління в покоління.

Ґендерно нейтральний підхід (gender neutral approach) – політика неврахування відмінностей у становищі різних груп жінок і чоловіків, їхніх статусах, потребах, пріоритетах. Передбачає, що державна політика і відповідні державні/регіональні програми однаковою мірою впливають на всі групи населення.

Ґендерно чутлива мова (gender-sensitive language) – мова, в якій відсутні прояви сексизму та використовуються фемінітиви – терміни, що позначають жіночі ролі насамперед на ринку праці (наприклад: менеджерка, керівниця, директорка, координаторка та ін.).

Ґендерно чутливий підхід (gender sensitive approach) – урахування специфічних соціальних, культурних, економічних, політичних та інших характеристик умов життя та потреб жінок і чоловіків.

Ґендерно чутливі індикатори (gender-sensitive indicators) – якісні та кількісні показники, що дають змогу з'ясувати дійсне становище статей у різних сферах та різних рівнях життєдіяльності суспільства. Наприклад: представництво різних статей на різних рівнях посад, рівень повноважень, рівень заробітної плати, можливість доступу до ресурсів, зайнятість продуктивною (оплачуваною) та непродуктивною (неоплачуваною) роботою тощо.

Ґендерно чутливі послуги та продукти (gender-sensitive services) – продукти та послуги, що створюються та надаються з урахуванням ґендерної складової, не містять ознак сексизму та мають на меті підтримку ідеї ґендерної рівності.

Ґендер та розвиток (gender and development) – підхід, що орієнтований на соціально побудовану основу відмінностей та нерівних відносин між жінками та чоловіками, акцентує на необхідності переглядати ґендерні стереотипи та визнає рівний внесок жінок та чоловіків у розвиток.

Дискримінація (discrimination) – ситуація, за якої особа та/або група осіб за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі. Розрізняють пряму і непряму дискримінацію. Законодавство України ґрунтується на принципі недискримінації, що передбачає незалежно від певних ознак: забезпечення рівності прав і свобод осіб та/або груп осіб; забезпечення рівності перед законом осіб та/або груп осіб; повагу до гідності кожної людини; забезпечення рівних можливостей осіб та/або груп осіб.

Дискримінація за ознакою статі, ґендерна дискримінація (gender discrimination) – дії чи бездіяльність, що виражають будь-яке розрізнення, виняток або привілеї за ознакою статі, якщо вони спрямовані на обмеження або унеможливають визнання, користування чи здійснення на рівних підставах прав і свобод людини для жінок і чоловіків. Є порушенням прав людини.

Інструменти ґендерної оцінки (gender assessment tool) – інструменти, що використовуються з метою оцінки дійсного становища різних статей та передбачають розроблення висновків, пропозицій, рекомендацій щодо усунення проявів прямої та непрямой дискримінації за ознакою статі: ґендерний аналіз, ґендерний аудит, ґендерний моніторинг, ґендерно-правова експертиза, оцінка ґендерного впливу тощо.

Інтегрування ґендерного підходу в організаційний розвиток (integration of gender mainstreaming in the organization development) – врахування ґендерної складової в стратегічних та операційних планах, проєктах та програмах установ та організацій, розроблення ґендерно чутливих комунікаційних стратегій та послуг, запровадження посади, відповідальної за ґендерний напрям, проведення ґендерного аудиту та моніторингу діяльності, організація навчання з ґендерних питань.

Непряма дискримінація (indirect discrimination) – ситуація, за якої внаслідок реалізації чи застосування формально нейтральних правових норм, критеріїв оцінки, правил, вимог чи практики для особи та/або групи осіб за їх певними ознаками виникають менш сприятливі умови або становище порівняно з іншими особами та/або групами осіб, крім випадків, коли їх реалізація чи застосування має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

Оцінка ґендерного впливу (gender impact assessment) – процес визначення прямого чи опосередкованого впливу (позитивного, негативного чи нейтрального), коротко- та довгострокових наслідків реалізації публічної політики на становище різних груп хлопців і дівчат, жінок і чоловіків, який дає змогу своєчасно усунути диспропорції та ґендерну нерівність.

Підбурювання до дискримінації (incitement to discrimination) – вказівки, інструкції або заклики до дискримінації стосовно особи та/або групи осіб за їх певними ознаками.

Позитивні дії, позитивна дискримінація (affirmative action, positive discrimination) – спеціальні тимчасові заходи, спрямовані на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України.

Пособництво в дискримінації (assistance in discrimination) – будь-яка свідома допомога у вчиненні дій або бездіяльності, спрямованих на виникнення дискримінації.

Процес підвищення ґендерної обізнаності (gender awareness raising) – принцип, спрямований на те, щоб показати, як цінності та норми впливають на нашу картину реальності, формування стереотипів та механізмів підтримки нерівності щодо прав та можливостей різних груп жінок та чоловіків.

Пряма дискримінація (direct discrimination) – ситуація, за якої з особою та/або групою осіб за їх певними ознаками поводяться менш прихильно, ніж з іншою особою та/або групою осіб в аналогічній ситуації, крім випадків, коли таке поводження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

Сексизм (sexism) – дискримінація за ознакою статі, що ґрунтується на уявленні про вигадану перевагу моральних, інтелектуальних, культурних, фізичних та інших властивостей однієї статі над іншою.

Сексуальні домагання (sexual harassment) – дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування.

Торгівля людьми (trafficking in human beings) – здійснення незаконної угоди, об'єктом якої є людина, а так само вербування, переміщення, переховування, передача або одержання людини, вчинені з метою експлуатації, у тому числі сексуальної, з використанням обману, шахрайства, шантажу, уразливого стану людини або із застосуванням чи погрозою застосування насильства, з використанням службового становища або матеріальної чи іншої залежності від іншої особи, що відповідно до Кримінального кодексу України визнаються злочином.

Утиск (oppression) – небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їх людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери.

Харрасмент (harassment) – переслідування, домагання, що охоплює таку поведінку, яка ображає, залякує чи змушує інших почувати себе незручно.

Нормативно-правові документи

МІЖНАРОДНІ ДОКУМЕНТИ

1. Декларація тисячоліття Організації Об'єднаних Націй, прийнята резолюцією № 55/2 Генеральної Асамблеї ООН від 8 вересня 2000 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_621#Text
2. Директива Ради Європи № 2004/113/ЄС від 13 грудня 2004 року про реалізацію принципів рівних можливостей і рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях доступу та постачання товарів і послуг. URL: https://www.civic-synergy.org.ua/wp-content/uploads/2018/04/2017_IRF.pdf
3. Директива Ради Європи № 2006/54/ЄС від 5 липня 2006 року про реалізацію принципів рівних можливостей і рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях працевлаштування та зайнятості (Директива про перерозподіл ґендерних ролей). URL: <http://www.ewna.org/wp-content/uploads/2020/05/UKR-Beijing-2019-Ukraine.pdf>
4. Директива Ради Європи № 79/7/ЄЕС від 19 грудня 1978 року про поступове запровадження принципу рівного ставлення до чоловіків та жінок у сфері соціального забезпечення. URL: <http://razumkov.org.ua/upload/Gender-FINAL-S.pdf>
5. Договір про Європейський Союз від 7 лютого 1992 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_017#Text
6. Європейська соціальна хартія від 3 травня 1996 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text
7. Європейська хартія рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад, травень 2006 року (The European Charter for Equality Of Women And Men in Local Life, May 2006). URL: <https://www.auc.org.ua/povyna/yevropeyska-hartiya-rivnosti-zhinok-i-cholovikiv-u-zhytti-miscevyh-gromad>
8. Загальні рекомендації, ухвалені Комітетом ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок від 25 липня 2015 року (CEDAW/C/GC/33). URL: <https://land.gov.ua/wp-content/uploads/2019/01/%D0%97%D0%B0%D0%B3%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%96-%D1%80%D0%B5%D0%BA%D0%BE%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%97-%D0%9A%D0%BE%D0%BC%D1%96%D1%82%D0%B5%D1%82%D1%83-%D0%9E%D0%9E%D0%69D.pdf>
9. Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW) / пер. з рос. Сборник Международных договоров СССР. Вып. XXXVII. Москва, 1983, С. 26–36. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207
10. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами, або Стамбульська конвенція від 11 травня 2011 року (Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence; Istanbul Convention, Istanbul, 11.V.2011). URL: <https://rm.coe.int/1680093d9e>
11. Конвенція Ради Європи про захист прав людини і основоположних свобод від 4 листопада 1950 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text
12. Конвенція Ради Європи про заходи щодо протидії торгівлі людьми від 16 травня 2005 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_858#Text

13. Консолідовані версії Договору про Європейський Союз та Договору про функціонування Європейського Союзу (2010/С 83/01) від 30 березня 2010 року.
URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b06#Text
14. Пекінська платформа дій та Пекінська декларація, прийняті на четвертій Всесвітній конференції зі становища жінок у м. Пекін 15 вересня 1995 року.
URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_507#Text
15. Перетворення нашого світу: Порядок денний в області сталого розвитку на період до 2030 року: резолюція Генеральної Асамблеї ООН від 25 вересня 2015 року № 70/1 (Resolution of the United Nations General Assembly № 70/1 of 25 September, 2015 «Transforming our World: the 2030 Agenda for Sustainable Development»). URL: <http://sdg.org.ua/ua/resources-2/344-2030-2015>
16. Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності: Конвенція МОП № 100, прийнята 29 червня 1951 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002#Text
17. Про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками: Конвенція Міжнародної організації праці № 156, прийнята 23 червня 1981 року.
URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_010#Text
18. Резолюція 1325 (2000), ухвалена Радою Безпеки на 4213-му засіданні 31 жовтня 2000 року.
URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_669#Text
19. Резолюція 1820 (2008), ухвалена Радою Безпеки на 5916-му засіданні 19 червня 2008 року.
URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_h11#Text
20. Рекомендація Міжнародної організації праці № 111 щодо дискримінації в галузі праці та занять.
URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_602#Text
21. Стратегія ґендерної рівності Ради Європи на 2018–2023 роки (Council of Europe Gender Equality Strategy 2018–2023).
URL: <https://rm.coe.int/prems-041318-gbr-gender-equality-strategy-2023-ukr-new2/16808b35a4>
22. Факультативний протокол до Конвенції про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок 1999 року (Optional Protocol to the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_794#Text
23. Хартія основних прав Європейського Союзу від 7 грудня 2000 року.
URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_524#Text

ЗАКОНИ УКРАЇНИ

24. Бюджетний кодекс України від 8 липня 2010 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2456-17>
25. Кодекс законів про працю України, затверджений Законом від 10 грудня 1971 року № 322-VIII. ВВР. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
26. Конституція України, прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text>

27. Про внесення змін до Бюджетного кодексу України щодо запровадження середньострокового бюджетного планування: Закон України від 06.12.2018 р. № 2646-VIII.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2646-19>
28. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії дискримінації: Закон України від 13.05.2014 р. № 1263-VII.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1263-18#Text>
29. Про внесення змін до Кримінального та Кримінального процесуального кодексів України з метою реалізації положень Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами: Закон України від 06.12.2017 р. № 2227-VIII.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2227-19#Text>
30. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>
31. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 р. № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>
32. Про запобігання та протидію домашньому насильству: Закон України від 07.12.2017 р. № 2229-VIII.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19#Text>
33. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 р. № 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>

УКАЗИ ПРЕЗИДЕНТА УКРАЇНИ

34. Про затвердження Національної стратегії у сфері прав людини: Указ Президента України від 25.08.2015 р. № 501/2015. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/5012015-19364>
35. Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року: Указ Президента України від 30.09.2019 р. № 722/2019. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/7222019-29825>
36. Стратегія державної кадрової політики на 2012–2020 роки, схвалена Указом Президента України від 01.02.2012 р. № 45/2012. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/45/2012>

ПОСТАНОВИ КАБІНЕТУ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ

37. Питання проведення ґендерно-правової експертизи: Постанова Кабінету Міністрів України від 28.11.2018 р. № 997. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/997-2018-n#Text>
38. Про внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України: Постанова Кабінету Міністрів України від 04.12.2019 р. № 1066. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1066-2019-n#Text>
39. Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року: Постанова Кабінету Міністрів України від 11.04.2018 р. № 273. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273-2018-n#Text>

40. Про консультативно-дорадчий орган з питань сім'ї, ґендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання насильству в сім'ї та протидії торгівлі людьми: Постанова Кабінету Міністрів України від 05.09.2007 р. № 1087. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1087-2007-p#Text>
41. Про національний план дій щодо поліпшення становища жінок та сприяння впровадженню ґендерної рівності у суспільстві на 2001–2005 роки: Постанова Кабінету Міністрів України від 06.05.2001 р. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/479-2001-p>
42. Про Урядового уповноваженого з питань ґендерної політики: Постанова Кабінету Міністрів України від 07.06.2017 р. № 390. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/390-2017-p#Text>

РОЗПОРЯДЖЕННЯ КАБІНЕТУ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ

43. Деякі питання реформування державного управління України: розпорядження Кабінету Міністрів України від 24.06.2016 р. № 474-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/474-2016-p#Text>
44. Питання збору даних для моніторингу реалізації цілей сталого розвитку: розпорядження Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 р. № 686-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/686-2019-p#Text>
45. Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року: розпорядження Кабінету Міністрів України від 24.02.2016 р. № 113-р. Зі змінами, внесеними згідно з розпорядженням Кабінету Міністрів України від 05.09.2018 р. № 637-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/113-2016-p#Text>
46. Про затвердження Національного плану дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року: розпорядження Кабінету Міністрів України від 05.09.2018 р. № 634-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/634-2018-p#Text>
47. Про затвердження плану дій з реалізації Національної стратегії у сфері прав людини на період до 2020 року: розпорядження Кабінету Міністрів України від 23.11.2015 р. № 1393-р. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/248740679>
48. Про затвердження плану заходів з реалізації Стратегії реформування системи управління державними фінансами на 2017–2020 роки: розпорядження Кабінету Міністрів України від 24.05.2017 р. №415-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/415-2017-p#Text>
49. Про схвалення Концепції Державної соціальної програми запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі на період до 2023 року: розпорядження Кабінету Міністрів України від 10.10.2018 р. № 728-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/728-2018-p#Text>
50. Про схвалення проекту Основних напрямів бюджетної політики на 2018–2020 роки: розпорядження Кабінету Міністрів України від 14 червня 2017 року № 411-р. URL: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/250079263>

51. Про схвалення Стратегії реформування системи управління державними фінансами на 2017–2020 роки: розпорядження Кабінету Міністрів України від 08.02.2017 р. № 142-р.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/142-2017-%D1%80>

НАКАЗИ МІНІСТЕРСТВ

52. Про Експертну раду з питань розгляду звернень за фактами дискримінації за ознакою статі: наказ Міністерства України у справах сім'ї, молоді та спорту від 06.09.2010 р. № 3036.
URL: <https://www.msp.gov.ua/news/17329.html>
53. Про затвердження Інструкції щодо інтеграції ґендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів: наказ Міністерства соціальної політики України від 07.02.2020 р. № 86.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0211-20#Text>
54. Про затвердження Методичних рекомендацій з проведення ґендерно-правової експертизи актів законодавства та проєктів нормативно-правових актів, визнання таким, що втратив чинність, наказу Міністерства юстиції України від 12 травня 2006 року № 42/5: наказ Міністерства юстиції України від 27.11.2018 р. № 3719/5.
URL: <https://minjust.gov.ua/m/pravovi-zasadi-provedennya-genderno-pravovoi-ekspertizi>
55. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо впровадження та застосування ґендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі: наказ Міністерства фінансів України від 02.01.2019 р. № 1. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0001201-19#Text>
56. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо оцінювання ґендерного впливу галузевих реформ: наказ Міністерства соціальної політики України від 14.04.2020 р. № 257.
URL: <https://www.msp.gov.ua/documents/5701.html>

Додатки

Додаток 1 до Методичних рекомендацій

РЕЗУЛЬТАТИ ОГЛЯДУ НОРМАТИВНО-ПРАВОВИХ АКТІВ ТА ІНШИХ ДОКУМЕНТІВ, ЯКІ МІСТЯТЬ ІНФОРМАЦІЮ ПРО ҐЕНДЕРНУ РІВНІСТЬ, У _____ РОЦІ

Нормативно-правові акти / документи	Вимоги / індикатори / дані

_____ дата

Додаток 2

до Методичних рекомендацій

РЕЗУЛЬТАТИ ҐЕНДЕРНОГО АНАЛІЗУ БЮДЖЕТНОЇ ПРОГРАМИ

№	Складові аналізу	Результати аналізу
1	Період дії бюджетної програми, охоплений ґендерним аналізом	
2	Перелік державних послуг, що надаються в межах бюджетної програми, цільові групи надавачів та отримувачів державних послуг (в тому числі потенційні)	
3	<p>Висновки за результатами ґендерного аналізу бюджетної програми:</p> <p>3.1. Наявність та якість даних, необхідних для проведення ґендерного аналізу бюджетної програми (зокрема, репрезентативність, зіставність, згрупованість даних за статтю та іншими ознаками, доцільними для проведення ґендерного аналізу бюджетної програми)</p> <p>3.2. Відповідність бюджетної програми взятим Україною зобов'язанням щодо ґендерної рівності, вимогам нормативно-правових актів та інших документів, які містять інформацію про ґендерну рівність, в тому числі відповідність завданням стратегічних і програмних документів держави з ґендерних питань</p> <p>3.3. Стан врахування в бюджетній програмі ґендерних аспектів (наявність ґендерних аспектів у назві бюджетної програми, її меті, завданнях, напрямках використання коштів, результативних показниках)</p>	

	<p>3.4. Виявлені ґендерні розриви, ґендерна дискримінація, тенденції при забезпеченні потреб та задоволенні інтересів жінок, чоловіків та/або їх груп</p>
	<p>3.5. Забезпечення справедливого та неупередженого розподілу бюджетних коштів при плануванні та виконанні бюджетної програми, наданні державних послуг (рівень забезпечення потреб та задоволення інтересів жінок, чоловіків та/або їх груп за існуючих/діючих підходів до визначення обсягу та розподілу коштів у межах бюджетної програми)</p>
4	<p>Пропозиції за результатами ґендерного аналізу бюджетної програми:</p>
	<p>4.1. Включення ґендерних аспектів до бюджетної програми (до назви бюджетної програми, її мети, завдань, напрямів використання коштів, результативних показників)</p>
	<p>4.2. Заходи з подальшого впровадження та застосування ґендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі (проведення ґендерного аналізу бюджетної програми або її окремих завдань, напрямів використання коштів, послуг, що надаються в межах бюджетної програми)</p>
	<p>4.3. Заходи з посилення ґендерної рівності (шляхи зменшення ґендерних розривів, усунення ґендерної дискримінації, забезпечення потреб, задоволення інтересів жінок, чоловіків та/або їх груп)</p>
	<p>4.4. Удосконалення процесу збирання та оброблення даних, запровадження нових та/або перегляд існуючих форм статистичної та адміністративної звітності</p>

Додаток 1

щодо оцінювання ґендерного впливу галузевих реформ (пункт 8 розділу I)

ПЛАН ЗАХОДІВ З ОЦІНЮВАННЯ ҐЕНДЕРНОГО ВПЛИВУ ГАЛУЗЕВОЇ РЕФОРМИ

(НАЗВА ГАЛУЗЕВОЇ РЕФОРМИ)
У _____ РОЦІ

Заходи	Відповідальні за виконання посадові особи та структурні підрозділи	Термін виконання
Назва галузевої реформи		
Огляд галузевої реформи (етап 1)		
Аналіз мети галузевої реформи щодо її спрямованості на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків		
Аналіз нормативно-правових актів, що регулюють впровадження галузевої реформи (з точки зору вимог та умов для осіб та/або їх груп)		
Узагальнення висновків щодо етапу 1		
Аналіз становища осіб та/або груп, які зазнають / зазнаватимуть впливу галузевої реформи (етап 2)		
Збирання та аналіз даних про становище жінок і чоловіків, які зазнаватимуть впливу галузевої реформи (офіційна державна статистична, фінансова, адміністративна та інша звітність; національні доповіді, дослідження / звіти науково-дослідних установ тощо)		
Аналіз відмінностей у становищі жінок і чоловіків та факторів, які спричиняють відмінності (доступ до зайнятості, освіти, медичного забезпечення, рівень розвитку інфраструктури тощо)		
Узагальнення висновків щодо етапу 2		

Оцінювання впливу галузевої реформи на становище осіб та/або груп, які зазнаватимуть її впливу (етап 3)

Аналіз негативних / позитивних тенденцій у відповідній сфері / галузі, пов'язаних із реалізацією галузевої реформи, з точки зору забезпечення потреб та інтересів різних цільових груп

Аналіз коротко- та довгострокових ризиків реалізації галузевої реформи стосовно жінок і чоловіків та/або їх груп

Узагальнення висновків щодо етапу 3

Узагальнення результатів оцінювання (етап 4)

Розроблення пропозицій щодо: врахування ґендерних аспектів у нормативно-правових актах, які розробляються для впровадження наступних етапів галузевої реформи; заходів, спрямованих на запобігання, зменшення, усунення ризиків реалізації реформи у відповідній сфері / галузі, з точки зору забезпечення потреб та інтересів різних цільових груп жінок і чоловіків; удосконалення процесу збирання та оброблення даних (статистична та адміністративна звітність);

перегляд показників (індикаторів) досягнення цілей галузевої реформи (щодо їх спрямованості на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків); інше

Узагальнення інформації за результатами оцінювання ґендерного впливу галузевої реформи

Прийняття рішень за результатами оцінювання (етап 5)

Внесення змін до нормативно-правових актів, форм статистичної та адміністративної звітності; проведення комунікаційних кампаній

Відстеження стану виконання рекомендацій

Рівень участі населення в робочій силі

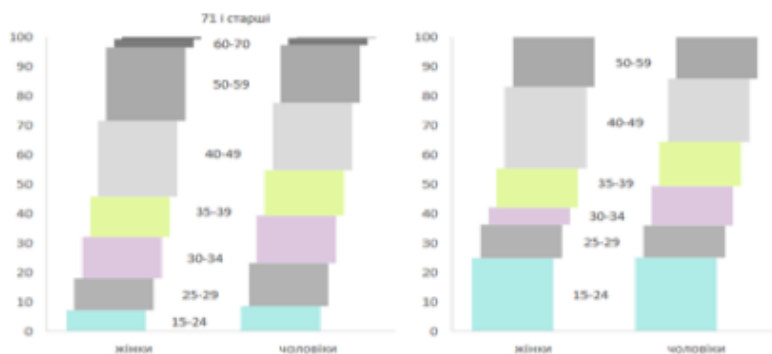


Розподіл зайнятих та безробітних за віковими групами у 2019 році

зайняті

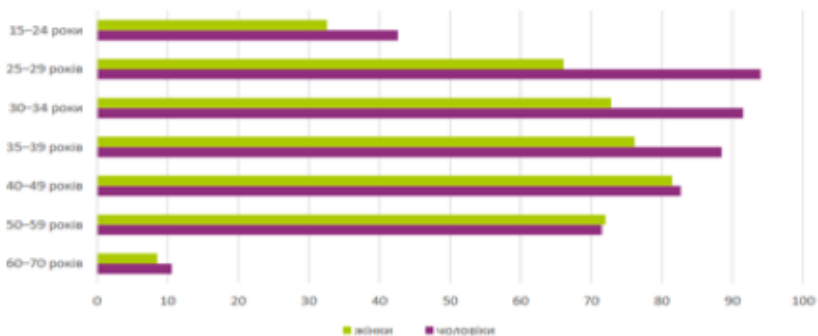
безробітні

(відсотків до підсумку)



Рівень участі населення у складі робочої сили за віковими групами у 2019 році

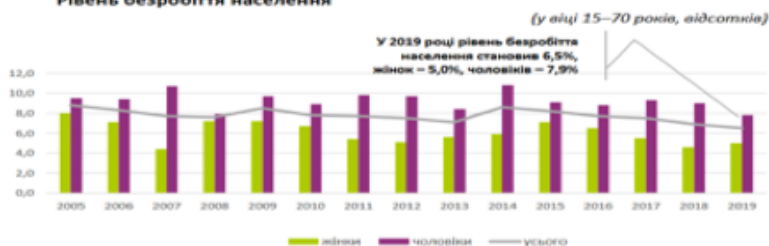
(у віці 15–70 років, відсотків)



Рівень зайнятості населення



Рівень безробіття населення



Розподіл безробітного населення за причинами незайнятості у 2019 році

Жінки

Інші причини безробіття; 9,5

Не працює внаслідок закінчення навчання; 19,8



Збільшені з економічних причин; 23,4

Збільшені за власним бажанням; 47,3

Чоловіки

Інші причини безробіття; 28,5

Не працює внаслідок закінчення навчання; 20,5



Збільшені з економічних причин; 9,4

Збільшені за власним бажанням; 41,6

Рівні приходу та вибуття працівників у 2019 році

Жінки

Рівень приходу

19,5%

22,8%

Рівень вибуття

Чоловіки

Рівень приходу

32,2%

36,0%

Рівень вибуття

Співвідношення заробітної плати жінок і чоловіків*(заробітна плата чоловіків = 100%)***Співвідношення середньої призначеної місячної пенсії до середньомісячної заробітної плати працівників***(відсотків)*

