

РОБОЧИЙ ЗОШИТ
з інтеграції ґендерного підходу
в роботу посадових осіб органу
місцевого самоврядування

Робочий зошит з інтеграції ґендерного підходу в роботу посадових осіб органу місцевого самоврядування. Надруковано з оригінал-макета. Підписано до друку 16.01.2020. Формат А5, спосіб друку офсетний, наклад 100 шт. Видає: ФОП Оржешівський А.О. замовлення № 28 від 16.01.2020р. – 28 стор.

У публікації зібрані матеріали та рекомендації щодо особливостей застосування ґендерного підходу у діяльності органів місцевого самоврядування як інноваційної технології публічного управління, методичні підходи до формування механізму впровадження політики забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. У робочому зошиті представлено складові системного застосування комплексного ґендерного підходу та ґендерно орієнтованого бюджетування як ефективних технологій публічного управління, а також основні напрями та шляхи удосконалення ґендерної політики на місцевому рівні в умовах децентралізації.

Адресовано спеціалістам органів місцевого самоврядування, іншим особам, які цікавляться та займаються проблемами включення ґендерної складової у життєдіяльність громади.

Ця публікація надрукована за фінансової підтримки МБФ «Український жіночий фонд». Відповідальність за зміст несе Житомирська обласна молодіжна громадська організація «Паритет». Інформація, представлена в публікації, не завжди відображає погляди МБФ «Український жіночий фонд».



ЗМІСТ

1. Гендер як соціальний інститут	4
2. Українське законодавство у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків	7
3. Механізм забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на національному та місцевому рівні	9
4. Напрями реалізації ґендерної політики на місцевому рівні в умовах децентралізації з урахуванням Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад	12
5. Ефективне управління на основі комплексного ґендерного підходу	15
6. Ґендерно орієнтоване бюджетування як інноваційна управлінська технологія	18
7. Етапи впровадження ґендерно орієнтованого підходу в бюджетний процес	19
8. Словник термінів	20

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

ВРУ – Верховна Рада України.

ГОБ – ґендерно орієнтоване бюджетування.

ЄЕК ООН – Європейська економічна комісія ООН.

КГП – комплексний ґендерний підхід, ґендерний мейн-стрімінг.

ООН – організація об'єднаних націй.

ОМС – орган місцевого самоврядування.

ОТГ – об'єднана територіальна громада.

ПРООН – Програма розвитку ООН.

РЄМР - Рада європейських муніципалітетів та регіонів.

ЮНІФЕМ – Фонд розвитку для жінок ООН (нині ООН Жінки).



ГЕНДЕР ЯК СОЦІАЛЬНИЙ ІНСТИТУТ

З історії терміну «гендер»:

У соціальних науках цей термін вперше вжив американський психоаналітик Роберт Столлер у праці «Стать і Гендер: про розвиток чоловічості та жіночості» у 1968 році.

Гендер – система цінностей, норм і характеристик жіночої та чоловічої поведінки, стилю життя та способу мислення, ролей і відносин між жінками та чоловіками, які засвоюються у процесі самореалізації, моделюються суспільством та підтримуються соціальними інститутами.

Гендерна рівність – рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства.

Гендер – це сукупність соціальних і культурних норм, які сформувалися історично і залежать від біологічної статі людини.

ОСОБЛИВОСТІ СТАТІ ТА ГЕНДЕРУ

Стать:

- стосується біологічних відмінностей між жінкою та чоловіком;
- визначає ті анатомо-біологічні особливості людей (первинні статеві ознаки), на основі яких вони визначаються як чоловік або жінка;
- статеві відмінності не залежать від класу, віку, релігії, етнічного походження;
- не змінюється в часі;
- біологічні відмінності незмінні від народження і однакові в кожній країні.

Гендер:

- стосується соціальних відмінностей між жінкою та чоловіком;
- гендерні відмінності виявляються в різній ролі, якостях та поведінці жінки і чоловіка в суспільстві;
- залежить від класу, релігії, етнічного походження, віку тощо;
- гендерна роль може змінюватися в часі, не має універсального характеру;
- гендерні відмінності змінюються в залежності від ситуації.

ГЕНДЕР ЯК СОЦІАЛЬНИЙ ІНСТИТУТ СКЛАДАЄТЬСЯ З НАСТУПНИХ СКЛАДОВИХ:

- Гендерних статусів.
- Гендерно передбачуваної родинної ролі.
- Гендерних біологічних (статевих) сценаріїв поведінки.
- Гендерного соціального контролю.
- Гендерної ідеології.
- Гендерних іміджів (образів).
- Гендерного розподілення праці.

ВПРАВА «ГЕНДЕР/СТАТЬ»

В яких реченнях йдеться про стать, а в яких – про гендер?

- Жінки народжують дітей, а чоловіки – ні.
- Маленькі дівчатка ніжні, а хлопчики – грубі.
- З 236 вулиць, площ, провулків Києва, які носять імена людей, 220 мають імена чоловіків, 16 – жінок.
- Жінки носять довге волосся, чоловіки – коротке.
- Жінки годують дітей груддю, а чоловіки – з пляшечки.
- Жінки в Україні отримують 75% від заробітної платні чоловіків.
- Хлоп'ячі голоси ламаються при досягненні зрілості, а дівчачі – ні.
- Із вивчених 224 культур світу, в 5 – чоловіки повністю відповідали за приготування їжі, а в 36 жінки повністю відповідали за будівництво житла.



Стереотип – сукупність спрощених узагальнень (твердий відбиток).

Стереотип (медичне визначення) – синтезуюча діяльність головного мозку людини й вищих тварин, яка полягає в об'єднанні в єдину складну динамічну систему умовних рефлексів, що виробляються внаслідок неодноразового повторення певних подразників через сталі проміжки часу.

- **Гендерні стереотипи** – спрощені, стандартизовані, стійкі, емоційно насичені, ціннісно означені полярні за знаком оцінки, жорстко фіксовані образи чоловіка і жінки, які спонукають до певного ставлення.
- **Гендерні стереотипи** – форми поведінки, які суспільство очікує від людей залежно від їх статі, задаючи при цьому жорсткі стандарти.

ЗА ЗМІСТОМ ҐЕНДЕРНІ СТЕРЕОТИПИ ПОДІЛЯЮТЬСЯ НА ГРУПИ:

1. Стереотипи маскулінності/фемінності (приписування певних психологічних якостей, особливостей поведінки: інструментальні – чоловічі, експресивні – жіночі).

2. Стереотипи пов'язані з відмінностями у змісті праці статей (сферою жінок вважається емоційна експресивна діяльність, у якій визначальними є очікуваний, виконавчий та обслуговуючий компоненти. Інструментальну сферу діяльності, яку характеризує керівна творча, результативна праця, приписують чоловікам).

3. Стереотипи, які закріплюють сімейні та професійні ролі відповідно до статі. Головними соціальними ролями жінок вважаються

сімейні (мати, господиня), а чоловіків – професійні (здобувач). Чоловіків оцінюють за професійними успіхами, соціальним статусом, а жінок – за господарськими вміннями, наявністю сім'ї та дітей.

4. Стереотипи пов'язані з привабливістю, критеріями оцінки зовнішності чоловіка та жінки. Маскулінність та фемінність є нормативними уявленнями про соматичні, психічні та поведінкові особливості жінок і чоловіків.

ҐЕНДЕРНІ СТЕРЕОТИПИ ВИКОНУЮТЬ ТАКІ ФУНКЦІЇ:

- регулятивну (освоєння певних видів занять, професій тощо).
- пояснювальну або виправдовуючу (формулювання коментарів, рекомендацій, мотивування щодо поведінки статі).
- ретрансляційну (нав'язування або нейтралізація певних ґендерних стереотипів відповідними інститутами).

Ґендерні стереотипи можуть значною мірою обмежувати діапазон соціальних ролей, породжувати дисгармонію особистості.

Зміну ґендерних стереотипів можуть забезпечити нові підходи до розуміння психології, мислення, взаємин чоловіків та жінок тобто **здатність сприйняти багатомірність особистості незалежно від статі.**

КОМЕНТАР:



УКРАЇНСЬКЕ ЗАКОНОДАВСТВО У СФЕРІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ

Сучасна державна політика України спрямована на досягнення рівності жінок і чоловіків, подолання дискримінації за ознакою статі, створення необхідних соціальних і політичних передумов для реалізації прав та можливостей жінок і чоловіків у різних сферах трудового, суспільного та особистого життя.

Гендерна політика – важливий напрям демократичного розвитку України, що закріплено низкою міжнародних документів. Підписавши їх, Україна визнала гендерний підхід ефективним інструментом для формування і реалізації національних програм, а також взяла на себе зобов'язання гарантувати рівність, розвиток і справедливість, як у державі, так і у світі.

Важливим кроком для розширення прав і можливостей жінок і чоловіків є створення вітчизняної нормативно-правової бази. Основні принципи гендерного розвитку держави визначено в Конституції України: окрема стаття закріплює рівність чоловіків і жінок у всіх сферах життя. Ці норми відображено й у ст. 21, 24, 51. Частину третю ст. 24 Конституції України при-

свячено подоланню дискримінації щодо жінок. Однак конституційні норми є дієвими, коли реалізуються в системі законодавства загалом і впроваджуються на практиці за допомогою відповідних інституційних механізмів.

Україною ратифіковано Конвенцію про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, яка є основним документом у сфері гендерної політики, на основі якої сформовано відповідну нормативно-правову базу. Ухвалено низку законів, які забезпечують подолання дискримінації за ознакою статі та регулюють суспільні відносини, зокрема: Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків»; Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»; Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству»; Закон України «Про протидію торгівлі людьми».

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» визначає основні напрями державної гендерної політики:

утвердження гендерної рівності

недопущення дискримінації за ознакою статі

застосування позитивних дій

забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень

виховання і пропаганда серед населення України культури гендерної рівності, поширення просвітницької діяльності у цій сфері

захист суспільства від інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі

підтримка сім'ї, формування відповідального материнства і батьківства

Окрім того, діяльність у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків регламентується й іншими актами:

Розпорядження КМУ
«Про затвердження Національного плану
дій з виконання рекомендацій, викладених
у заключних зауваженнях Комітету ООН
з ліквідації дискримінації щодо жінок до
восьмої періодичної доповіді України про
виконання Конвенції про ліквідацію всіх
форм дискримінації щодо жінок на період
до 2021 року»

Отже, в цілому Україною створено суттєву нормативно-правову базу забезпечення ґендерної рівності, котра відповідає міжнародним документам та зобов'язанням, взятими нашою державою щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

[illegible]

МЕХАНІЗМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ НА НАЦІОНАЛЬНОМУ ТА МІСЦЕВОМУ РІВНІ



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

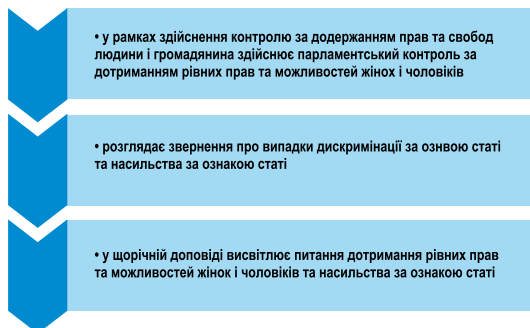
У статті 7 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» визначено органи, установи й організації, які мають повноваження щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків і складають інституційний механізм забезпечення гендерної рівності.

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

У грудні 2014 року у Верховній Раді України утворилося Міжфракційне депутатське об'єд-

нання «Рівні можливості» для підтримки гендерної рівності та покращення становища жінок у суспільстві, об'єднання зусиль законодавчої і виконавчої влади та громадського сектору щодо захисту прав жінок, створення рівних можливостей на практиці у громадсько-політичній, культурній діяльності, у здобутті освіти, професії, у праці і винагороді за неї, сприяння процесу адаптації законодавства України, що стосується захисту прав жінки і створення рівних можливостей до законодавства Європейського Союзу. У 9 сесійній Верховній Раді України міжфракційне об'єднання «Рівні можливості» збережено, воно продовжує активно працювати. Співголовами об'єднання стали депутати Марина Бардіна, Олексій Жмеренецький, Марія Іонова, Олена Кондратюк та Інна Совсун.

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



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

Міністерство соціальної політики України у структурі інституційного механізму формування та реалізації гендерної політики відіграє роль спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, воно забезпечує формування та реалізацію державної політики в означеній сфері.

Міністерство юстиції України – це ще один центральний орган виконавчої влади, до його повноважень належить проведення гендерно-правової експертизи. Для належного та ефективного проведення гендерно-правової експертизи Міністерством юстиції України розроблено Інструкцію з проведення гендерного дослідження нормативно-правових актів та Висновок гендерно-правової експертизи.

До виконання основних міжнародних зобов'язань України з утвердження гендерної рівності активно залучається Міністерство внутрішніх справ України, яке є одним з основних

суб'єктів реалізації гендерної політики в Україні з попередженням домашнього насильства, жорстоким поводженням з дітьми, протидії торгівлі людьми, боротьби із сексуальними домаганнями тощо.

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

Отже, в Україні створено чіткий національний інституційний механізм забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків, а на сучасному етапі важливим завданням є побудова місцевих механізмів та забезпечення їх практичної діяльності в умовах децентралізації.

Створений та постійно удосконалюється інституційний механізм забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у Житомирській міській ОТГ. Відповідно до ст.12 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» до повноважень одного із заступників міського голови з питань діяльності виконавчих органів ради входить координація діяльності з упровадження ген-

дерної політики. Забезпечено роботу відповідної міської міжвідомчої комісії. Спеціально уповноваженим органом визначено управління у справах сім'ї, молоді та спорту міської ради, яке тісно співпрацює з організаціями громадянського суспільства.

У грудні 2017 року утворилася депутатська група «Рівні можливості», яка ініціювала приєд-

нання м. Житомира до Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад. У 2018 році у виконавчих органах міської ради призначено відповідальних за питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків із внесенням означених функцій до посадових інструкцій.



Механізм забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у Житомирській міській ОТГ станом на кінець 2019 року

КОМЕНТАР:



НАПРЯМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ҐЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ НА МІСЦЕВОМУ РІВНІ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ З УРАХУВАННЯМ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ХАРТІЇ РІВНОСТІ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ У ЖИТТІ МІСЦЕВИХ ГРОМАД.

Європейська Хартія рівності жінок та чоловіків у житті місцевих громад розроблена Радою європейських муніципалітетів та регіонів (РЕМР) за підтримки Європейської Комісії й запроваджена в 2006 році. Розроблення Хартії стало результатом більше ніж 30-річної роботи РЕМР з метою просування ґендерної рівності. У 2004 році за підтримки Європейської Комісії РЕМР розробила портрет віртуального міста «Місто рівності», в якому містилися приклади кращих практик близько ста європейських міст та громад. Отже, на основі зібраних прикладів було розроблено Європейську Хартію рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад – документ, який пропонують підписати місцевій владі, щоб взяти на себе публічне зобов'язання щодо забезпечення ґендерної рівності на місцевому рівні. Окрім того, підписанти Хартії зобов'язуються інформувати РЕМР про підписання Хартії, а також надати контакти для майбутнього співробітництва та обміну досвідом між підписантами у всій Європі.

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

з відповідним фінансуванням.

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

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

Національним Демократичним Інститутом розроблено інструмент самооцінки громади (Інструментарій), який є гнучким, комплексним інструментом не лише моніторингу, а й допомоги, надає можливі шляхи у розробці плану дій, який формується індивідуально для кожної громади із урахуванням її демографічної, соціально-економічної, ресурсної специфіки.

Інструментарій включає автоматизовані карту оцінки стану рівності в громаді та інструмент розробки плану дій щодо просування ґендерної рівності, він створений на основі індикаторів оцінювання виконання Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад. Запропонована карта оцінки ґендерної рівності адаптована до українських реалій та містить шість індексів (методологія РЕМР включає 76 індикаторів), які охоплюють міжгалузеві питання й вимірюють прогрес ґендерної рівності в цілому: 1) удосконалення інституційних механізмів і нормативно-правового забезпечення

реалізації політики ґендерної рівності; 2) врахування ґендерних потреб на кожному етапі розробки місцевої політики; 3) забезпечення збору даних, розподілених за статтю; 4) підвищення рівня кваліфікації представників органів місцевого самоврядування та зацікавлених сторін з питань реалізації ґендерної політики; 5) проведення інформаційно-просвітницьких кампаній з питань ґендерної рівності; 6) запровадження конкретних заходів для забезпечення ґендерної рівності у виконавчих органах ОМС та комунальних установах.

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

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

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

Третій індекс охоплює питання збору ґендерно розділеної статистики. Для підготовки і прийняття виважених та ефективних управлінських рішень у кожній сфері, застосування ґендерно-

го підходу до бюджетного процесу, стратегічного планування, врахування потреб жителів громади, необхідно мати об'єктивні дані щодо становища жінок і чоловіків. Такі дані увиразнюють різні групи жінок і чоловіків, роблять їх видимими. Це важливо тому, що різні групи жінок і чоловіків можуть мати як спільні потреби й проблеми, так і відмінні. Жінки і чоловіки можуть виконувати як спільні соціальні ролі, так і відмінні, що впливає на їх можливості, зайнятість, структуру часу, розподіл професійних та сімейних обов'язків, особливості дозвілля та самореалізацію в цілому, що у свою чергу визначає формування ресурсного потенціалу та економічні можливості.

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

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

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

Шостий індекс стосується наявності у громаді практик щодо забезпечення ґендерної рівності на рівні органу місцевого самоврядування та комунальних установ, а також процедури

у сфері зайнятості, включення жінок і чоловіків у дорадчі органи, механізми протидії домашньому насильству й дискримінації за ознакою статі. Це можуть бути розроблення методик, проведення ґендерних аудитів, створення притулків, мобільних груп, розроблення алгоритмів реагування, аналіз представництва та розроблення механізмів дотримання ґендерного балансу тощо. Після апробації в громадах проєкту «ДОБРЕ» Інструментарій запропоновано для системного використання Міністерству розвитку громад та територій України.

У червні 2018 р. Житомир став другим містом в Україні, яке приєдналося до Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад.

Станом на 01 грудня 2019 року підписантами Хартії є 1784 громади з 35 країн Європи. В Україні офіційно підтверджено 29 підписантів, хоча рішення про приєднання прийняли близько 59 громад. Національним координатором з приєднання до Хартії є Асоціація міст України, саме вона акумулює інформацію та направляє

документи підписантів до РЄМР для реєстрації.

Для кожної громади важливо усвідомити власний внесок і власну відповідальність щодо ґендерних перетворень. Підписання Хартії – важливе і відповідальне рішення, яке водночас демонструє наміри і засвідчує зобов'язання практичного впровадження змін, що, в свою чергу, потребує розуміння становища жінок і чоловіків у певному соціокультурному середовищі, врахування в управлінській чи проєктній роботі практичних і стратегічних потреб представників різної статі, ґендерно чутливу поведінку та відмову від упереджень, критичне ставлення до ґендерних стереотипів, що забезпечуватиме вирішення проблем та суспільні зміни в інтересах жінок і чоловіків громади.



ЕФЕКТИВНЕ УПРАВЛІННЯ НА ОСНОВІ КОМПЛЕКСНОГО ҐЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ

Комплексний ґендерний підхід (КҐП) – це відносно нова стратегія досягнення рівності між жінками та чоловіками: управління організовується як процес, що передбачає урахування відмінностей між статями, а не з позиції однаковості.

Концепція комплексного ґендерного підходу (gender mainstreaming) виникла в середині 90-х років XX століття і розглядалася як система поглядів на розвиток, зміни, оцінку становища та стосунків між чоловіками та жінками в контексті формування, організації та перетворень суспільства в цілому. Суб'єктами реалізації комплексного підходу можуть бути політики, державні структури, громадські організації, науковці, засоби масової інформації тощо.

КҐП дозволяє врахувати ґендерну складову в усіх напрямках політики, оскільки передбачає, що дії можуть мати різний вплив на хлопчиків і дівчат, чоловіків та жінок. Ґендерна рівність стає наскрізною складовою всіх напрямів політики та програм, а не розглядається окремо, а чоловіки і жінки розглядаються у процесі розвитку одночасно як суб'єкти й об'єкти.

Ґендерний підхід означає «процес оцінки будь-якого запланованого заходу, програми, законодавства та стратегій з точки зору його впливу на жінок та чоловіків у всіх галузях діяльності та на всіх рівнях». Культурні, історичні, релігійні, інші традиції зумовили те, що сфери діяльності жінок і чоловіків є різними, це впливає на неоднаковість потреб чоловіків і жінок, а також неоднаковість можливостей їх задоволення, тому спостерігається нерівність у соціальному становищі. Базовий принцип стратегії у тому, щоб досвід та інтереси жінок, як і досвід та інтереси чоловіків стали критерієм під час розробки загальної концепції, при ре-



алізації, здійсненні моніторингу та проведенні оцінки напрямів діяльності й програм у різних сферах. Отже, цільові програми мають бути спрямованими на забезпечення ґендерної рівності у соціальному захисті, збереженні здоров'я, розвитку, на підвищення економічних можливостей жінок і чоловіків тощо, тобто на задоволення потреб як жінок, так і чоловіків.

Кроки впровадження комплексного ґендерного підходу у процес розробки програм та прийняття стратегічних рішень – це певний алгоритм дій, який допомагає осмислити процес ґендерного мейнстрімінгу.

Основою КҐП є ґендерний аналіз – «процес оцінки різного впливу існуючих чи таких, що розробляються, програм, проектів, законодавчих або нормативно-розпорядчих актів на жінок і чоловіків різного віку у різних сферах життя громади, регіону або суспільства в цілому».

Загалом ґендерний аналіз на основі ґендерно розділеної статистики допомагає провести детальний огляд соціально-економічного контексту, він виявляє, що наслідки реалізації політик, програм, тощо не є однаковими для різних груп людей. При ґендерно-нейтральному підході заходи, програми, нормативні акти, розроблені без урахування відмінностей, можуть не відповідати ні інтересам чи побажанням жінок, ні чоловіків.

Оскільки ґендерний аналіз є інструментом для розуміння соціальних процесів і пошуку релевантних практичних відповідей, він має супроводжувати повний цикл процесів розробки та реалізації програм, проектів, заходів тощо.

Існують різні види застосування ґендерного аналізу на практиці. Зокрема, за кордоном, а також в Україні апробовані наступні види ґендерного аналізу, які для досягнення оптимального ефекту часто поєднуються: оцінка ґендерного впливу (ОГВ), гарвардський метод, ієрархія потреб Лонгве, мапування, аналіз практичних та стратегічних потреб, метод «3Р» та інші.

У цілому «ґендерний аналіз включає наступні складові: визначення проблемних груп; розділення всередині групи за ступенем впливу проблеми; аналіз і визначення факторів впливу на проблемну ситуацію з урахуванням досвіду різних соціально-ґендерних груп; визначення ресурсів, інституційних змін і стратегій, необхідних для вирішення проблеми». Важливими суб'єктами реалізації ґендерного підходу в публічному управлінні є політики,

депутати різних рівнів, державні структури, органи місцевого самоврядування, які мають застосовувати комплексний ґендерний підхід у практичній діяльності. Означені суб'єкти повинні володіти ґендерною компетентністю, що включає знання відповідного законодавства, основних тенденцій розвитку суспільства, сучасних управлінських інструментів з реалізації ґендерних підходів, уміння їх застосовувати на практиці, знати методологію та здійснювати ґендерний аналіз для пошуку оптимальних шляхів вирішення проблем як на національному, так і на місцевому рівнях.

Отже, комплексний ґендерний підхід – це сучасна управлінська технологія, яка має наступні основні переваги: людина ставиться у центр процесу формування політики, такий підхід охоплює і чоловіків, і жінок, при цьому максимально використовуючи людський потенціал, забезпечуючи краще публічне управління.

КОМЕНТАР:



ДЕСЯТЬ КРОКІВ ВПРОВАДЖЕННЯ КОМПЛЕКСНОГО ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ У ПРОЦЕС ПРИЙНЯТТЯ СТРАТЕГІЧНИХ РІШЕНЬ ТА РОЗРОБКИ ПРОГРАМ

КРОК 1	Гендерний підхід до складу учасників: хто розробляє та приймає рішення.
КРОК 2	Гендерний підхід до програми, в якій розкривається суть питання.
КРОК 3	З'ясування конкретної мети з урахуванням гендерної складової.
КРОК 4	Аналіз ситуації на основі гендерної статистики.
КРОК 5	Уточнення питання: додаткові дослідження та аналіз.
КРОК 6	Прийняття рішення щодо плану дій: розробка політики втручання та визначення бюджетів з урахуванням гендерної складової.
КРОК 7	Збір доказової бази та адвокація гендерних питань.
КРОК 8	Моніторинг: спостереження (гендерно чутливе) за тим, що відбувається.
КРОК 9	Оцінювання: визначення ефективності діяльності.
КРОК 10	Комунікаційна складова.

ГЛОБАЛЬНІ ЦІЛІ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ДО 2030 РОКУ ПРИЙНЯТО НА САМІТІ ООН У 2015 РОЦІ

П'ята ціль, важлива за пріоритетністю, передбачає діяльність з утвердження гендерної рівності в усіх сферах життєдіяльності суспільства.



ГЕНДЕРНО ОРІЄНТОВАНЕ БЮДЖЕТУВАННЯ ЯК ІННОВАЦІЙНА УПРАВЛІНСЬКА ТЕХНОЛОГІЯ

Гендерне бюджетування, за визначенням Ради Європи, застосування концепції комплексного підходу до проблеми рівності жінок і чоловіків у бюджетному процесі. Це означає включення гендерної складової до всіх етапів бюджетного процесу, а також перерозподілу доходів і витрат з метою сприяння гендерній рівності на основі оцінки бюджетів з урахуванням гендерної проблематики. Поняття «гендерно орієнтований бюджет» і «гендерно орієнтоване бюджетування» як «врахування гендерної проблематики в бюджетних рішеннях щодо політики та програм, а також адекватного фінансування спеціальних програм для забезпечення рівності між жінками і чоловіками» були запропоновані на Пекінській конференції у 1995 р.

Гендерно орієнтований бюджет базується на плануванні ресурсів (держави, регіону, громади) з урахуванням дохідної частини, котра формується за рахунок жінок і чоловіків, а також видаткової, коштів, котрі розподіляються між жінками і чоловіками. ГОБ – сукупність різних механізмів, інструментів для імплементації гендерного підходу до управління як обов'язкового принципу національної політики та економіки. Використання ГОБ сприяє оптимізації управління ресурсним потенціалом країни, регіону, громади, залежно від рівня бюджету.

Бюджетна політика й економіка не є гендерно нейтральними, оскільки, ігноруючи економічні та соціальні відмінності, що існують між чоловіками та жінками, здатні породжувати дискримінаційну політику, якщо бюджети не враховують різний вплив наданих послуг на чоловіків і жінок. Сутність застосування гендерного підходу до процесів бюджетування в тому, щоб політика рівних прав і можливостей жінок

і чоловіків мала ресурси задля впровадження, що передусім виявляється в інтеграції гендерного аспекту до процесу прийняття рішень щодо розробки стратегій, програм, планів у різних галузях. Впроваджуючи гендерну складову у програми і бюджети, можна ефективніше використовувати ресурси.

Завдання гендерно орієнтованих бюджетів можуть бути відмінними в різних країнах, оскільки залежать від конкретної політичної та соціально-економічної ситуації, наявних інституційних механізмів. Основними стратегічними цілями більшості гендерних бюджетних ініціатив є наступні: 1) підвищення обізнаності та розуміння гендерних питань і гендерного впливу бюджетів і програм; 2) посилення відповідальності влади за бюджетну політику; 3) покращення програм та виділення ресурсів для досягнення гендерної рівності. Станом на кінець 2012 року понад 90 країн світу здійснювали різноманітні гендерні бюджетні ініціативи.

Реалізація ГОБ сприяє покращенню якості послуг для жінок і чоловіків за рахунок спрямування бюджетних витрат на конкретного споживача; підвищенню ефективності реалізації політик і забезпечення більшої підзвітності державних органів; удосконаленню механізмів для подолання наявних гендерних проблем; підвищенню темпів економічного розвитку територій з урахуванням більш ефективного використання наявних ресурсів; зменшенню гендерної нерівності і розвитку гендерно чутливої політики; підвищенню інформованості та впливу громадськості (зокрема жінок) на прийняття рішень щодо бюджетного процесу; здійсненню моніторингу досягнення політичних цілей і заяв щодо гендерної рівності.

Для успішного впровадження ГОБ необ-

хідні наступні чинники: спеціальна політика ґендерної рівності та діючий національний механізм забезпечення ґендерної рівності; політична воля щодо інтегрування ґендерної проблематики до програм і бюджетів; ґендерно розділена статистика, що надає інформацію про проблематику для виправлення ґендерних дисбалансів; інформаційна та просвітницька діяльність з ґендерних питань; можливість для участі чоловіків і жінок у бюджетних процесах.

Отже, стратегія ГОБ здатна інтегрувати про-

цес розробки політики з процесом формування бюджету. Необхідною умовою є розробка нормативно-правової бази та вітчизняної методології ґендерного бюджетування, а також системи показників ґендерного аналізу бюджету. Однак, найважливіше для ГОБ на сучасному етапі – формування політичної волі для інтегрування питань ґендерної рівності до бюджетних процесів та управління в цілому.

ЕТАПИ ВПРОВАДЖЕННЯ ҐЕНДЕРНО ОРІЄНТОВАНОГО ПІДХОДУ В БЮДЖЕТНИЙ ПРОЦЕС

Наказ Міністерства фінансів України від 02.01.2019 №1

«Про затвердження методичних рекомендацій щодо впровадження та застосування ґендерно орієнтованого підходу у бюджетному процесі»

1. Огляд нормативно-правових актів, інших документів та інформації щодо ґендерної рівності.

2. Ґендерний аналіз бюджетних програм.

3. Прийняття рішень за результатами ґендерного аналізу бюджетних програм.

4. Моніторинг ґендерно чутливих бюджетних програм.



СЛОВНИК ТЕРМІНІВ

Гендер - соціально-біологічна характеристика, через яку визначаються поняття «чоловік» та «жінка» та їхні соціокультурні ролі на відміну від статі, яка позначає їхні біологічні особливості. Г. визначає можливості різних статей в освіті, професійній діяльності, доступі до влади та ресурсів, їхні сімейні ролі та репродуктивну поведінку. Гендерні відмінності формуються у процесі соціалізації від народження та транслуються й контролюються за допомоги соціальних інституцій (сім'ї, держави, суспільства), які, в свою чергу, сприяють формуванню рівності або нерівності різних статей. Г. є одним з базових вимірів соціальної структури суспільства.

Гендерна державна політика/державна політика щодо забезпечення рівних прав і можливостей - система дій державного рівня, що має на меті встановлення дійсної рівності жінок та чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства. В Україні впроваджується з моменту набуття чинності Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків» (з 1 січня 2006 року).

Гендерна компетентність - інтегрована сукупність цінностей, ставлень, знань, умінь, навичок щодо сфери гендерних знань як складової сфери прав людини, що набута у процесі навчання та дає змогу ефективно впроваджувати принцип рівних прав та можливостей різних статей в усі сфери життєдіяльності суспільства.

Гендерна політика - діяльність (або бездіяльність у разі навмисного невпровадження такої політики), спрямована на формування в ній гендерної культури та утвердження дійс-

ної гендерної рівності.

Гендерна справедливість – справедливе ставлення до жінок та чоловіків. Для забезпечення справедливості необхідним є доступ до засобів, що компенсують історичні та соціальні невини, притаманні певному соціальному середовищу. Справедливість веде до рівності.

Гендерна чутливість – здатність визнавати та підкреслювати існуючі гендерні відмінності, питання і прояви нерівності та враховувати ці аспекти у стратегіях та діях. Це один з критеріїв оцінки планування змін, проектів, методів дослідження і аналізу. Гендерна чутливість стосується змін, що плануються, методів, чутливих в гендерному відношенні, якщо вони враховують існуюче становище жінок і чоловіків, не погіршують становище жінок і чоловіків, сприяють встановленню гендерного балансу.

Гендерне планування – означає процес планування програм та проектів розвитку, які є гендерно чутливим и і які враховують вплив різних гендерних ролей та гендерних потреб жінок і чоловіків на цільову громаду чи сектор. Передбачає відбір відповідних підходів з метою вирішення не лише практичних потреб жінок та чоловіків, але й визначення відправних точок для подолання проблеми нерівних відносин (тобто стратегічні потреби) та підвищення гендерної чутливості політичного діалогу.

Гендерна рівність – рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства.

Гендерне бюджетування – стратегія, що забезпечує та передбачає гендерно чутливе

оцінювання бюджетів, урахування ґендерного аспекту на всіх рівнях бюджетного процесу.

ґендерний розподіл праці/розподіл праці – прийнята поведінка у певному суспільстві громаді, яка визначає розподіл праці у продуктивних системах, тобто, коли діяльність, завдання та обов'язки сприймаються як суто чоловічі та жіночі і загалом виконуються відповідно.

ґендерні потреби – зважаючи на те, що жінки і чоловіки відіграють різні ролі, які ґрунтуються на їх ґендерних особливостях, вони також матимуть різні ґендерні потреби.

ґендерні ролі – зразки поведінки жінок і чоловіків, які ґрунтуються на традиційних очікуваннях, пов'язаних з їх статтю; сукупність загальноприйнятих норм і правил поведінки людей в конкретній ситуації. На ґендерні ролі впливають вік, клас, раса, етнічна та релігійна належність, географічне, економічне та політичне середовище. Зміни ґендерних ролей часто виникають у відповідь на зміну економічних, природних чи політичних обставин, включаючи розвиток. І жінки і чоловіки можуть грати багато ролей у суспільстві.

ґендерна статистика – статистика, що віддзеркалює дійсне становище різних статей та робить видимими ґендерні проблеми та відносини у всіх сферах життєдіяльності суспільства.

ґендерні стереотипи - стандартизовані уявлення у суспільній свідомості про моделі поведінки і риси характеру, що відповідають поняттям «чоловіче» і «жіноче» та як соціальні норми мають надзвичайну стійкість і відтворюються з покоління в покоління.

ґендерна чутливість – здатність визнавати існуючі ґендерні відмінності, наявність у суспільстві дискримінації за ознакою статі, проявів нерівності та враховувати ці аспекти у стратегіях та діях.

ґендерне насильство – насильство, що чиниться над особою іншої статі, переважно чоловіками над жінками, з метою досягнення домінування та контролю поведінки шляхом експлуатації, дискримінації, погроз, репресій, обмежень тощо та має форми фізичного, сексуального, економічного та психологічного приниження. Різновидом ґН є домашнє насильство.

ґендерний аналіз – збір та аналіз якісної інформації щодо виявлення існуючих проблем нерівності за ознакою статі та пошук шляхів їх вирішення. ґА дозволяє побачити та порівняти яким чином і чому політичні, економічні, соціальні та інші фактори, в т. ч. державний політичний курс, законодавство, існуючі програми впливають на жінок та чоловіків.

ґендерний баланс – збалансоване представництво різних статей (не менш ніж 30% однієї статі) на всіх рівнях. Для досягнення ґБ можуть бути використані спеціальні методи щодо стратегії найму та просування жінок кар'єрними сходами, в т. ч. квотування, позитивні дії, позитивна дискримінація.

ґендерний мейнстримінг/комплексний ґендерний підхід – стратегія подолання нерівності між чоловіками і жінками на всіх рівнях (міжнародному, національному, регіональному) та у будь-яких сферах життєдіяльності суспільства. Передбачає виявлення та вивчення факторів, що сприяють появі, закріпленню та

посиленню нерівності між жінками та чоловіками, пов'язаної з соціальними факторами та інституціями.

Гендерно-правова експертиза – аналіз чинного законодавства, проектів нормативно-правових актів, результатом якого є надання висновку щодо їх відповідності принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Гендерно чутлива мова – мова, в якій відсутні прояви сексизму та в якій використовуються фемінітиви – терміни, що означають жіночі ролі, в першу чергу, на ринку праці (наприклад: менеджерка, керівниця, директорка, координаторка та ін.).

Гендерно чутливі індикатори – якісні та кількісні показники, що дозволяють з'ясувати дійсне положення статей у різних сферах та різних рівнях життєдіяльності суспільства. Наприклад: представництво різних статей на різних рівнях посад, рівень повноважень, заробітної платні, можливості доступу до ресурсів, зайнятість продуктивною (оплачуваною) та непродуктивною (неоплачуваною) роботою тощо.

Гендерно чутливі послуги та продукти – продукти та послуги, що створюються та надаються установами/організаціями з урахуванням гендерної складової, не містять ознак сексизму та мають на меті підтримку ідеї гендерної рівності.

Дискримінація за ознакою статі/гендерна дискримінація – 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.

ГД є порушенням прав людини. Визначають пряму, 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.

Інструменти гендерної оцінки – інструменти, що використовуються з метою оцінки дійсного становища різних статей та передбачають розробку висновків, пропозицій, рекомендацій щодо усунення проявів прямої та непрямої дискримінації за ознакою статі: гендерний аналіз, гендерний аудит, гендерний моніторинг, гендерно-правову експертизу, гендерну оцінку впливу тощо.

Позитивні дії – спеціальні тимчасові заходи, спрямовані на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України.

Продуктивні ролі – ролі, що відіграють як чоловіки, так і жінки. Діяльність, що направлена на виробництво товарів та послуг або на продаж чи обмін, або на задоволення потреб родини.

Репродуктивні ролі – це поняття стосується діяльності, необхідної для відновлення робочої сили суспільства та передбачає дітона-

родження, виховання дітей, догляд за членами родини, наприклад, дітьми, особами старшого віку. Ці завдання здебільшого виконуються жінками. Репродуктивна робота є надзвичайно важливою для суспільства, проте дуже рідко сприймається як «справжня робота».

Рівні права жінок і чоловіків - відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі; рівні умови для реалізації рівних прав жінок і чоловіків.

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

Сексуальні домагання - 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.

Сталий розвиток – це розвиток, який задовольняє потреби нинішніх поколінь, не ставлячи під загрозу здатність майбутніх поколінь задовольняти свої потреби. Охоплює економічну, соціальну та екологічну складові.

Стать – означає ті анатомо-біологічні особливості людей (в основному – в репродуктивній системі, наприклад, здатність жінок до дітонародження, у чоловіків - утворення сперми), на основі яких люди визначаються як чоловіки або жінки. Статеві ролі мають універсальний характер. Стать належить людині від народження.

КОМЕНТАР:

[illegible]

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ТА РЕКОМЕНДОВАНИХ ДЖЕРЕЛ І ЛІТЕРАТУРИ:

1. Гендерне обличчя Житомира: вчора, сьогодні, завтра : аналітичне дослідження. – Житомир, 2018. 102 с.
2. Гендерно орієнтоване бюджетування для розвитку громад: онлайн курс на платформі Прометеус. URL: https://courses.prometheus.org.ua/courses/course-v1:AMU+GOB101+2018_T3/about
3. Гендерний профіль Житомира: довідник. Житомир, 2019. 32 с.
4. Європейська Хартія рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад. URL: http://auc.org.ua/sites/default/files/hartiya_ukr.pdf
5. Іваніна Т. Гендерні аспекти бюджетування на місцевому рівні: практичний посібник. Київ : Фонд ім. Фрідріха Еберта. Представництво в Україні, 2012. 34 с.
6. Карбовська Н., Литвинова Т., Магдюк Л. Інструменти інтегрування концепції соціально-гендерної рівності в роботу органів місцевої влади. Київ, 2010. 120 с. URL: file:///C:/Users/%D0%A1%D0%B2%D0%B5%D1%82%D0%B0/Downloads/gender_manual.pdf
7. Конституція України від 28 червня 1996 року URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>
8. Концепція інтегрованого розвитку Житомира: рішення Житомирської міської ради від 07.02.2019 №1359 URL: <https://2030.zhitomir.ua/upload/iblock/299/2992e5ed1d20ce7f45b07d373181ab55.pdf>
9. Остапчук О.Л. Діяльність центру гендерної освіти на користь громади. Житомир, 2017. 32 с.
10. Питання проведення гендерно-правової експертизи: Постанова КМУ від 28 листопада 2018 р. N 997. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/KP180997.html
11. Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Указ Президента України від 26 липня 2005 року N 1135/2005. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1135/2005/print>
12. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 8 вересня 2005 року № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>
13. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 6 вересня 2012 року № 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17>
14. Про запобігання та протидію домашньому насильству: Закон України від 7 грудня 2017 року № 2229-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19>
15. Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року: Постанова КМУ від 11 квітня 2018 р. № 273. URL: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/pro-zatverdzhennya-derzhavnoyi-socialnoyi-programi-zabezpechennya-rivnih-prav-ta-mozhливостей-zhinok-i-cholovikiv-na-period-do-2021-roku>
16. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо впровадження та застосу-

- вання гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі: Наказ Міністерства фінансів України від 02.01.2019 № 1. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0001201-19>
17. Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2020 року: Розпорядження КМУ від 24 лютого 2016 р. № 113-р. URL: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/248861725>
 18. Про затвердження Національного плану дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року: Розпорядження КМУ від 05 вересня 2018 р. № 634-р. URL: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/pro-go-planu-dij-z-vikonannya-rekomozhinok-do-vosmoyi-periodichnoyi-dopovid-ukrayini-pro-vikonannya-konvenciyi-pro-likvidaciyu-vsih-form-diskriminaciyi-shchodozhinok-na-period-do-2021-roku>
 19. Про затвердження Положення про Міністерство соціальної політики України: Постанова КМУ від 17 червня 2015 р. № 423 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/423-2015-%D0%BF>
 20. Про консультативно-дорадчі органи з питань сім’ї, гендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання насильству в сім’ї та протидії торгівлі людьми: Постанова КМУ від 05 вересня 2007 р. № 1087. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1087-2007-%D0%BF>
 21. Про призначення Левченко К. Б. Урядовим уповноваженим з питань гендерної політики: Розпорядження КМУ від 14 лютого 2018 р. № 90-р. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-priznachennya-levchenko-k-b-uryadovim-upovnovazhenim-z-pitan-gendernoyi-politiki>
 22. Про приєднання до Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад: Рішення Житомирської міської ради від 26.06.2018 р. №1063. URL: [http://zt-rada.gov.ua/documents?4026\[0\]=5&4038\[0\]=1529967661&4039\[0\]=1530053999&page=735=1](http://zt-rada.gov.ua/documents?4026[0]=5&4038[0]=1529967661&4039[0]=1530053999&page=735=1)
 23. Про протидію торгівлі людьми: Закон України від 20 вересня 2011 року № 3739-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3739-17>
 24. Про схвалення Стратегії реформування системи управління державними фінансам на 2017-2020 роки: Розпорядження КМУ від 8 лютого 2017 р. № 142-р. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/249797370>
 25. Суслова О.І. Аналіз державної політики та нормативно-правових актів на відповідність принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Київ, 2017 – 90 с.
 26. Ткачук А.Ф. Внутрішні та зовнішні ресурси для розвитку громади або Чому брак грошей не є первинною проблемою громади? (навчальний модуль) / Анатолій Ткачук, Маркіян Дацишин. – К. : ІКЦ «Легальний статус», 2016. – 152 с.
 27. European Parliament (2012). Report on Women in Political Decision-Making: Quality and Equality (2011/2295(INI));
 28. Council of Europe (2003). Recommendation Rec (2003) 3 of the Committee of Ministers to Member States on balanced participation of women and men in political and public decision-making

This image shows a single page of white paper with horizontal blue or grey ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page, leaving small margins at the top and bottom. There is no handwriting or other markings on the paper.

© 2011 Pearson Education, Inc. or its affiliate(s). All rights reserved.

[illegible]

[illegible]