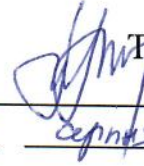


ЗАТВЕРДЖУЮ
Заступник міністра з питань
європейської інтеграції

 Т. Токарський

22 серпня 2019 року

СТРАТЕГІЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ МІНРЕГІОНУ

НА 2019-2021 РОКИ

СТРАТЕГІЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ МІНРЕГІОНУ НА 2019-2021 РОКИ

I. МЕТА (МІСІЯ) СТРАТЕГІЇ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ МІНРЕГІОНУ НА 2019-2020 РОКИ (ДАЛІ – ГЕНДЕРНОЇ СТРАТЕГІЇ)

Мета (місія) Гендерної стратегії – забезпечити комплексне впровадження гендерного підходу у процес формування та реалізації державної політики, що належить до сфери повноважень Мінрегіону.

II. АНАЛІЗ ПОТОЧНОЇ СИТУАЦІЇ У СФЕРІ ДІЯЛЬНОСТІ

Рівноправна участь жінок і чоловіків різних соціальних груп у всіх сферах життєдіяльності суспільства є не лише вимогою принципів демократії та соціальної справедливості, але й передумовою для сталого розвитку.

Сталий розвиток, що означає досягнення стійкого економічного зростання за умов справедливого забезпечення потреб теперішнього і наступних поколінь; збереження та відновлення навколишнього середовища, передбачає активну участь всіх громадян та верств населення у його досягненні, ліквідацію або обмеження нежиттєздатних моделей виробництва й споживання.

У свою чергу, за умов досягнутого стійкого економічного зростання, передбачається справедливий розподіл його результатів для забезпечення нинішніх і майбутніх потреб людини, розвиток людського потенціалу, у т.ч. реалізація прав і можливостей жінок.

Забезпечити сталий розвиток в Україні неможливо без досягнення гендерної рівності, адже збільшення чисельності економічно активного населення за рахунок розширення участі жінок у всіх сферах суспільства, використання потенціалу обох статей сприяє економічному зростанню та сталому розвитку громад.

Важливим у цьому контексті є також *посилення ролі жінок* в органах місцевого самоврядування, *активне залучення жіноцтва* до процесів економічного розвитку та *зменшення гендерної нерівності* в доступі до економічних ресурсів і суспільних благ.

Інтеграція України у європейське співтовариство, задекларована Урядом, вимагає поступового впровадження принципу гендерної рівності в стратегії, які мають прямий і непрямий вплив на життя жінок і чоловіків різних соціальних груп.

Міністерство регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України (Мінрегіон) впроваджує Стратегію гендерної рівності Мінрегіону на 2019-2021 роки (Гендерна стратегія) для врахування принципу гендерної рівності в

процесі формування та реалізації державної регіональної політики, державної житлової політики, політики у сфері будівництва, архітектури, містобудування та житлово-комунального господарства.

Мінрегіон використовує гендерний підхід як наскрізний при формуванні та реалізації державної політики, що перебуває у межах його повноважень відповідно до основних завдань, визначених у Положенні про Мінрегіон, а саме:

- ✦ забезпечення формування та реалізація гендерно-чутливої політики Мінрегіону: державної регіональної політики, державної житлової політики і політики у сфері будівництва, архітектури, містобудування, житлово-комунального господарства;
- ✦ забезпечення формування гендерно-чутливої державної політики у сфері архітектурно-будівельного контролю та нагляду, контролю у сфері житлово-комунального господарства, у сфері ефективного використання паливно-енергетичних ресурсів, енергозбереження, відновлюваних джерел енергії та альтернативних видів палива;
- ✦ забезпечення технічного регулювання у сфері будівництва, містобудування, промисловості будівельних матеріалів, житлово-комунального господарства з урахуванням відмінних потреб жінок та чоловіків різних соціальних груп.

Гендерна стратегія Мінрегіону розроблена відповідно до положень українського законодавства, зокрема таких основних нормативно-правових актів:

- ✦ Конституція України (від 28.06.1996 р. № 254к/96 ВР);
- ✦ Закон України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” (від 08.09.2005 № 2866 – IV);
- ✦ Закон України “Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні” (від 6.09.2012 № 5207-VI);
- ✦ Закон України “Про державну службу” (від 10.12.2015 № 889/VII);
- ✦ Указ Президента України “Про затвердження Національної стратегії у сфері прав людини” (від 25.08.2015 № 501/215);
- ✦ Постанова КМУ “Про затвердження Державної соціальної програми “Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року” (від 11.04. 2018 № 273);
- ✦ Постанова КМУ “Питання проведення гендерно-правової експертизи” (від 28.11.2018 № 997);
- ✦ 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” (від 05.09. 2018 № 634-р);

- ✚ Розпорядження КМУ “Про затвердження плану дій з реалізації Національної стратегії у сфері прав людини” (від 23.11.2015 № 1393-р);
- ✚ Розпорядження КМУ “Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2020 року” (від 24.02.2016 № 113-р);
- ✚ Розпорядження КМУ “Деякі питання реформування державного управління” (Стратегія реформування державного управління України на 2016 – 2020 роки) (від 24.06.2016 № 474-р);
- ✚ Розпорядження КМУ “Про схвалення Стратегії реформування системи управління державними фінансами на 2017-2020 роки” (від 08.02.2017 № 142-р);
- ✚ Розпорядження КМУ “Про затвердження плану заходів з реалізації Стратегії реформування системи управління державними фінансами на 2017-2020 роки (від 25.05.2017 № 415-217-р);
- ✚ Наказ Міністерства юстиції України “Про затвердження Методичних рекомендацій з проведення гендерно-правової експертизи актів законодавства та проектів нормативно-правових актів, визнання таким, що втратив чинність, наказу Міністерства юстиції України від 12 травня 2006 року № 42/5” (від 27.11.2018 № 3719/5);
- ✚ Наказ Міністерства фінансів України “Про затвердження методичних рекомендацій щодо впровадження і застосування гендерно орієнтованого підходу у бюджетному процесі” (від 02.01.2019 № 1);
- ✚ Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони (від 16.09.2014 № 1678-VII).

Гендерна стратегія Мінрегіону відповідає зобов'язанням України щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та положенням міжнародних документів, ратифікованих Україною, а саме таким основним документам:

- ✚ Загальна декларація прав людини (1948 р.);
- ✚ Європейська конвенція про захист прав і основних свобод людини (1950 р.);
- ✚ Конвенції міжнародної організації з Праці (1950-2000 рр.);
- ✚ Європейській соціальній хартії (1961 р.);
- ✚ Міжнародний пакт ООН про громадянські і політичні права (1966 р.);
- ✚ Міжнародний пакт ООН про економічні, соціальні і політичні права (1966 р.);
- ✚ Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок CEDAW (1979 р.);
- ✚ Конвенція ООН про права дитини та 2 факультативним протоколам до неї (1989 р.);
- ✚ Декларація ООН про соціальний прогрес (1993 р.);
- ✚ Віденська декларація прав людини (1993 р.);

- ✚ Пекінська декларація і Платформа дій та інші підсумкові документи, прийняті на IV Всесвітній конференції про стан жінок «Дії в інтересах рівності, розвитку і миру» (1995 р.);
- ✚ Європейська декларація про рівноправність жінок та чоловіків (1998 р.);
- ✚ Європейська соціальна хартія (1999 р.);
- ✚ Декларація тисячоліття ООН, затверджена резолюцією Генеральної Асамблеї ООН (2000 р.);
- ✚ Підсумковий документ спеціальної сесії Генеральної Асамблеї ООН «Жінки у 2000 році: рівність між жінками і чоловіками. Розвиток і мир у XXI столітті» (2000 р.);
- ✚ Резолюція Ради Безпеки ООН №1325 (2000 р.);
- ✚ Резолюції Генеральної Асамблеї ООН «Перетворення нашого світу: Порядок денний в області сталого розвитку на період до 2030 року» (2015 р.);
- ✚ Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки (2018 р.).

Вищезазначені документи закладають основу правових можливостей гендерних перетворень, вироблення механізмів формування та реалізації державної політики, що належить до сфери повноважень Мінрегіону, регіональної політики та інституційного розвитку.

Гендерна стратегія Мінрегіону на 2019-2021 роки буде використовуватись Мінрегіоном як дорожня карта для визначення напрямів діяльності та пріоритетів впровадження гендерної політики у діяльність Мінрегіону на всіх етапах формування та реалізації політики Мінрегіону.

III. ОСНОВНІ ТЕРМІНИ ТА ЇХ ВИЗНАЧЕННЯ

- ✚ **гендерний аналіз** – процедура для виявлення прямої та непрямой дискримінації за ознакою статі та недопущення ухвалення нових подібних норм;
- ✚ **гендерні аспекти** - специфічні соціальні, культурні, економічні, політичні та інші характеристики умов життя та потреб жінок і чоловіків.
- ✚ **гендерний аудит доступності послуг** – це інструмент, який дає можливість з'ясувати чи задовольняють послуги, що фінансуються за рахунок державного або місцевих бюджетів, відмінні потреби жінок та чоловіків різних соціальних груп, споживачів цих послуг. Інструмент дає можливість виявити потребу у специфічних послугах, що потребують жінки або чоловіки, для того, щоб максимально задовольнити їх індивідуальні потреби в рамках існуючих бюджетних обмежень;
- ✚ **гендерна дискримінація** – обмеження можливостей і прав або надання режиму найбільшого сприяння для осіб на підставі їх статі;

- ✚ **гендерний інституційно-функціональний аналіз** – це інструмент, який дає можливість оцінити функції інституції та їх ефективність з погляду дотримання принципу гендерної рівності, що дає можливість визначити та обґрунтувати необхідні структурні зміни та навіть перерозподілити функції всередині інституції, визначаючи нові функції та повноваження на рівні як структурних підрозділів, так і окремих працівників, прибираючи надлишкові та недоцільні функції та ті, що дублюють одна одну, що в результаті дає можливість запровадити гендерний підхід у діяльність інституції;
- ✚ **гендерно орієнтований підхід у бюджетному процесі** - врахування гендерних аспектів на усіх стадіях бюджетного процесу та висвітлення у відповідних бюджетних документах цілеспрямованості на забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків (гендерної рівності);
- ✚ **гендерно-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;
- ✚ **гендерний паритет** – принцип симетричного і рівноважного включення чоловіків і жінок у всі сфери суспільного життя;
- ✚ **гендерний підхід** – механізм досягнення гендерної рівності та утвердження рівних можливостей для самореалізації кожної особистості, що передбачає: відсутність орієнтації на «особливе призначення» чоловіка чи жінки; заохочення видів діяльності, що відповідають інтересам особистості; подолання гендерних стереотипів; врахування індивідуальних особливостей;
- ✚ **гендерно-чутлива бюджетна програма** - бюджетна програма, яка враховує гендерний аспект і містить кількісні та якісні характеристики щодо цілеспрямованості на забезпечення гендерної рівності: зменшення гендерних розривів, усунення гендерної дискримінації, послаблення негативних чи посилення позитивних тенденцій у відповідній сфері/галузі з точки зору забезпечення гендерних потреб та задоволення гендерних інтересів. Головний розпорядник має прагнути врахувати гендерний аспект при визначенні обсягу та якості усіх публічних послуг, що надаються в межах бюджетної програми;
- ✚ **гендерно-нейтральна бюджетна програма** - бюджетна програма, яка за результатами гендерного аналізу визнана такою, що потребує вжиття додаткових заходів (досліджень) для врахування гендерного аспекту;
- ✚ **гендерно-чутливе стратегічне планування** – це дієвий підхід до стратегічного планування, який враховує гендерну проблематику як ключову змінну або критерій і прагне включити детальний гендерний вимір у формування стратегій та програм;

- ✚ **гендерний прогноз впливу** – процес порівняння і оцінювання відповідно до гендерних критеріїв поточної ситуації та тенденцій з очікуваним розвитком у результаті запровадження запропонованої політики;
- ✚ **гендерний профіль громади** – документ, який надає дані та аналізує відмінності між жінками та чоловіками різних соціальних груп та ролями, що вони виконують у громаді, що, зокрема, стосуються відмінності у соціально-економічному становищі, їхніх потребах, рівнях участі, доступі до ресурсів, контролі активів, участі у процесі прийняття рішень стосовно розвитку громади, свободи особистості та становища щодо реалізації прав людини;
- ✚ **гендерні ролі** – соціальні очікування суспільства від жінок і чоловіків на базі сформованих гендерних стереотипів, а також поведінка у формі мови, манер, жестів тощо;
- ✚ **гендерна складова (гендерний компонент)** – теоретична концепція та практика гендерної рівності та недискримінації в системі державної політики;
- ✚ **гендерна статистика** визначається як статистика, що адекватно відображає відмінності та нерівності у становищі жінок та чоловіків різних соціальних груп у всіх сферах життя;
- ✚ **гендерні стереотипи** – сформовані культурою узагальнені штучні уявлення (переконання) про те, як поведуться чоловіки і жінки;
- ✚ **гендерна чутливість** – це бачення проблем нерівності, дискримінації за ознакою гендеру у всіх різноманітних проявах; тобто здатність сприймати, усвідомлювати та реагувати на будь-які прояви сексизму, гендерної дискримінації та сегрегації;
- ✚ **дискримінація за ознакою статі** - ситуація, за якої особа та/або група осіб за ознаками статі, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами або привілеями в будь-якій формі, встановленій Законом України "Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні" (5207-17), крім випадків, коли такі обмеження або привілеї мають правомірну об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;
- ✚ **жінки та чоловіки різних соціальних груп** – жінки та чоловіки, що належать до різних демографічних груп, етнічних груп, груп ризику, різної національності, з інвалідністю, з різним соціальним статусом тощо;
- ✚ **індекс гендерної нерівності** – індекс, призначений для виявлення ступеня відриву середніх по країні досягнень у сфері гендерної рівності. Індекс відображає нерівність між чоловіками та жінками в трьох вимірах: репродуктивне здоров'я, доступ до

громадянських прав і можливостей; економічна активність та можливості на ринку праці;

- ✦ **індекс людського розвитку** – це комбінований показник, що характеризує розвиток людини в країнах та регіонах світу. Індекс вимірює досягнення країн з погляду стану здоров'я, отримання освіти та фактичного доходу громадян;
- ✦ **позитивні дії** - спеціальні тимчасові заходи, що мають правомірну об'єктивно обґрунтовану мету, спрямовану на усунення юридичної чи фактичної нерівності у можливостях жінок і чоловіків щодо реалізації прав і свобод, встановлених Конституцією і законами України.

IV. ПРОБЛЕМИ ГЕНДЕРНОЇ НЕРІВНОСТІ, НА ВИРІШЕННЯ ЯКИХ МАЄ ВПЛИВ МІНРЕГІОН

- ✦ **Формулювання стратегій, стратегічних планів, програм, концепцій Мінрегіону відбувається без врахування принципу гендерної рівності.** Гендерний аналіз основних стратегічних документів Мінрегіону, проведений у липні-серпні 2018 року, продемонстрував, що Положення про Мінрегіон, положення про структурні підрозділи Мінрегіону, звіти та плани дій Мінрегіону тощо не містять положень щодо врахування принципу гендерної рівності.
- ✦ **Бюджетні програми Мінрегіону не є гендерно-чутливими та не враховують потреби жінок та чоловіків різних соціальних груп.** Серед проаналізованих 19 бюджетних програм Мінрегіону на 2019 рік жодна не містить гендерно-чутливу ціль. Завдання програм сформульовано без урахування специфічних потреб жінок та чоловіків. Показники оцінки результативності бюджетних програм не є гендерно-чутливими. Це стосується як паспортів бюджетних програм, так і бюджетних запитів.
- ✦ **Відсутність функціональних повноважень у сфері реалізації гендерної політики в Мінрегіоні призводить до неможливості включення її в діяльність Міністерства.** Аналіз, проведений у серпні 2018 року, показав, що Положення про Міністерство, положення про структурні підрозділи Міністерства, посадові інструкції працівників/ць Мінрегіону не містять функціональних повноважень та відповідальності за реалізацію заходів у сфері гендерної політики.
- ✦ **Працівники/ці Мінрегіону недостатньо обізнані у питаннях гендерної рівності, не володіють навичками гендерного аналізу.** Опитування працівників/ць Мінрегіону, проведене у серпні 2018 року, показало, що трохи більше половини опитаних працівників/ць (56,3%) ознайомлено з концепцією “7 кроків до гендерної рівності”; 56,3% респондентів переконані, що існують проблеми гендерної нерівності; 75% опитаних дали позитивну відповідь на запитання, чи існують законодавчі вимоги

врахування принципу гендерної рівності при розробці державної політики. Відповідно 25% працівників/ць Міністерства не знають про ці вимоги.

- ✦ **Планування соціально-економічного розвитку громад та регіонів відбувається без урахування окремих особливостей у потребах жінок та чоловіків.** На даний час немає системного впровадження гендерного стратегічного планування на рівні регіонів та громад. Стратегії регіонального розвитку областей та стратегічні плани соціально-економічного та культурного розвитку громад складаються без урахування окремих особливостей у потребах жінок та чоловіків різних соціальних груп. Це призводить до нерівномірного планування соціально-економічного розвитку та не дає можливості повністю розкрити потенціал жінок та чоловіків, що проживають у громадах.
- ✦ **Відсутність даних, розмежованих за ознакою статі, не дає можливості проводити демографічний, економічний та бюджетний прогнози, що показують майбутні потреби жінок та чоловіків різних демографічних груп.** Планування стратегій регіонального розвитку областей відбувається без урахування специфічного демографічного та гендерного складу населення. Стратегії регіонального розвитку та плани соціально-економічного та культурного розвитку формуються без демографічних прогнозів, розмежованих за ознакою статі, економічних та бюджетних прогнозів.
- ✦ **Немає дієвих механізмів, які б забезпечували комунікацію між різними регіонами та громадами з питань впровадження гендерної політики та слугували б платформою для обміну кращими практиками.** Впровадження гендерної політики на регіональному рівні та на рівні громад відбувається фрагментарно. Існують окремі успішні ініціативи реалізації гендерної політики та задоволення потреб окремих категорій жінок та чоловіків у громадах, проте немає дієвого механізму поширення позитивного досвіду, методик та інструментів на усі громади та регіони.

V. ЦІЛІ, СТРАТЕГІЧНІ ЗАВДАННЯ ТА СТРАТЕГІЧНІ ІНДИКАТОРИ ВИКОНАННЯ ЗАВДАНЬ

Для вирішення зазначених проблем гендерної нерівності, на вирішення яких Мінрегіон, як орган державної виконавчої влади має безпосередній вплив визначаються наступні цілі, стратегічні завдання та індикатори:

Ціль №1: Інституціоналізація гендерної політики у Мінрегіоні

Визначення цілі

Для того, щоб зробити гендерний підхід наскрізним та використовувати його при формуванні та реалізації політики, що належить до сфери повноважень Мінрегіону, необхідно

інтегрувати його в діяльність Мінрегіону шляхом інституалізації. Це, зокрема, передбачає інтегрування гендерного підходу у стратегії та бюджетні програми Міністерства, побудову системи за якої всі нормативно-правові акти (НПА) будуть аналізуватися з погляду дотримання принципів гендерної рівності та відсутності дискримінації за ознакою статі, при цьому буде оцінюватись вплив кожного конкретного НПА на жінок та чоловіків різних соціальних груп. Крім цього, інституалізація гендерного підходу передбачає також перегляд функцій окремих структурних підрозділів та функціональних обов'язків працівників Міністерства для того, щоб вони враховували гендерний підхід при формуванні стратегій та цільових та бюджетних програм. При цьому важливим компонентом інституалізації є також розвиток спроможності працівників Міністерства до проведення гендерного аналізу та використання гендерного підходу у своїй роботі при формуванні та реалізації політики Мінрегіону та на всіх рівнях прийняття рішень.

Стратегічні завдання та індикатори

З метою досягнення **Цілі 1. Інституалізація гендерного підходу у діяльності міністерства** Мінрегіон ставить перед собою такі завдання та індикатори, за допомогою яких вони будуть вимірюватися.

№ з/п	Стратегічне завдання	Опис стратегічного завдання
Стратегічний індикатор виконання завдань (1.1, 1.2, 1.3) Стратегії, плани, бюджетні програми та НПА повністю враховують потреби жінок та чоловіків та не містять дискримінаційних положень		
1.1	Запровадження гендерно-чутливого стратегічного планування у Мінрегіоні	Розроблення методології гендерного моніторингу та оцінки стратегічних документів Міністерства, використання цієї методології для перегляду усіх стратегій, стратегічних планів міністерства, концепцій, робочих планів з метою зробити їх такими, що відповідають потребам жінок та чоловіків різних соціальних груп
1.2	Запровадження елементів гендерно-орієнтованого бюджетування у Мінрегіоні	Складання бюджетних програм Мінрегіону та державних цільових програм, для яких Мінрегіон є співвиконавцем, з урахуванням принципу гендерної рівності. Мета гендерно-орієнтованого бюджетування (ГОБ) – розподіл бюджетних ресурсів у рамках бюджетних та цільових програм з урахуванням потреб жінок та чоловіків різних соціальних груп у державних послугах, що належать до сфери відповідальності Мінрегіону. Ця робота передбачає: 1) формування бюджетних запитів за бюджетними програмами, в яких можливо врахувати гендерний аспект, з використанням гендерно-чутливих показників оцінки їх виконання, формування гендерно-чутливої мети програми тощо; 2) складання паспортів програм з урахуванням гендерного підходу; 3) складання звітів про виконання бюджетних програм з врахуванням принципу

№ з/п	Стратегічне завдання	Опис стратегічного завдання
		гендерної рівності тощо
1.3	Проведення гендерного аналізу нормативно-правових актів (НПА) Мінрегіону	Проведення гендерного аналізу НПА та гендерно-чутливого прогнозу впливу проектів НПА на жінок та чоловіків різних соціальних груп. При цьому гендерний аналіз включатиме в себе аналіз чинних НПА та проектів НПА відповідно до розроблених чек-листів і полягатиме в аналізі відповідності нормам чинного законодавства та нормам міжнародного права. А гендерно-чутливий прогноз впливу – це оцінка впливу проекту НПА на життя жінок та чоловіків різних соціальних груп, спрямована на підтримання гендерного балансу
Стратегічний індикатор виконання завдання 1.4 Позиція України в глобальних гендерних рейтингах покращена		
1.4	Проведення аналізу гендерних індексів ПРООН	Моніторинг позиції України в глобальних міжнародних рейтингах спрямованих на вимірювання гендерної нерівності з метою покращення позиції України шляхом запровадження Мінрегіоном гендерно-чутливої політики
Стратегічний індикатор виконання завдання 1.5 Функції структурних підрозділів та функціональні обов'язки працівників Мінрегіону переглянуті з метою комплексного впровадження гендерного підходу у Міністерстві		
1.5	Проведення гендерного інституційно-функціонального аналізу Мінрегіону	Проведення гендерного інституційно-функціонального аналізу та вироблення рекомендацій щодо інтеграції гендерного підходу у річний цикл діяльності Міністерства таким чином, щоб враховувати питання гендерної рівності на етапах вироблення політик та формування бюджетних програм, на етапах виконання стратегій та програм, а також на етапі їх моніторингу та оцінки. А саме передбачається утворення робочої групи, що займатиметься питаннями розроблення політики гендерної рівності Мінрегіону, а також передбачається здійснити перегляд функцій та сфери відповідальності структурних підрозділів Міністерства, доповнення посадових інструкцій працівників та керівників Мінрегіону з метою створення умов для комплексної інтеграції гендерного підходу у діяльність Міністерства
Стратегічний індикатор виконання завдання 1.6 Працівники/ці Мінрегіону підвищили спроможність до формування, впровадження та моніторингу гендерно-чутливих стратегій, планів, бюджетних програм та НПА		
1.6	Проведення освітньої кампанії Мінрегіону з питань гендерної	Проведення широкомасштабної освітньої кампанії з запрошенням працівників інших міністерств та залученням фахівців з питань гендеру, економіки, бюджету, юридичних питань тощо. В рамках навчань передбачається надати

№ з/п	Стратегічне завдання	Опис стратегічного завдання
	рівності	державним службовцям Мінрегіону та посадовим особам органів місцевого самоврядування інструменти для проведення гендерного аналізу, такі як: гендерний моніторинг та оцінка стратегічних документів міністерства, гендерний аналіз бюджету, гендерно-правова експертиза НПА, гендерний аудит доступності послуг тощо
Стратегічний індикатор виконання завдання 1.7 Реалізовано інформаційну та освітню кампанію Мінрегіону з гендерних питань.		
1.7	Проведення інформаційної кампанії з підвищення обізнаності у питаннях гендерної рівності та прав людини	Проведення інформаційної кампанії, яка включатиме в себе поширення знань про результати проведеного гендерного аналізу та оцінки як на державному, так і на місцевому рівні, а також поширення методик проведення гендерного аналізу. Крім того, Мінрегіон буде поширювати інформацію про кращі практики вироблення гендерно-чутливих політик, проведення заходів та реформ, які визначатиме під час роботи з пілотними об'єднаними територіальними громадами (ОТГ)

Ціль №2: Впровадження гендерної рівності на шляху до децентралізації

Визначення цілі

Мінрегіон є міністерством, яке уповноважене займатися питаннями регіонального розвитку та децентралізації, що передбачає передачу повноважень від державної влади на рівень органів місцевого самоврядування, які обізнані щодо потреб мешканців своїх громад (в тому числі жінок та чоловіків різних соціальних груп) і спроможні надавати більш якісні та цільові послуги. Тому при реалізації Гендерної стратегії Мінрегіон визначає своєю другою ціллю забезпечення формування гендерно-чутливої політики на рівні регіонів та громад. При цьому Мінрегіон бере на себе функцію організаційно-методичного супроводу проведення відповідної реформи, а саме підготовки методичних матеріалів, рекомендацій, визначення та поширення кращих практик формування та реалізації гендерної політики на місцях.

У межах реалізації цієї цілі передбачається робота з обласними державними адміністраціями та органами місцевого самоврядування об'єднаних територіальних громад. Для участі у реалізації Гендерної стратегії будуть відібрані 10-15 пілотних громад, які за допомогою організаційного та методичного супроводу Мінрегіону зможуть освоїти та застосувати методики гендерно-чутливого стратегічного планування, гендерного бюджетування, гендерного аудиту доступності послуг, розроблення гендерних профілів громад тощо. Ці напрацювання будуть використані для надання допомоги іншим громадам, які будуть зацікавлені та спроможні провести подібні реформи у своїх громадах.

Передбачається запровадження механізмів комунікації між різними громадами для обміну позитивним досвідом проведення реформ у застосуванні гендерного підходу за допомогою розроблення та впровадження Платформи гендерної рівності для ОТГ та започаткування Руху “Громада розвитку можливостей жінок”. Також передбачається широкомасштабна навчальна кампанія за підтримки міжнародних партнерів, проведення тренінгів та семінарів з поширення методик та кращих практик.

Стратегічні завдання та індикатори

З метою досягнення **Цілі 2. Впровадження гендерної рівності на шляху до децентралізації** Мінрегіон ставить перед собою такі стратегічні завдання та індикатори, за допомогою яких вони будуть вимірюватися.

№ з/п	Стратегічне завдання/	Опис стратегічного завдання
<p>Стратегічний індикатор виконання завдань 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.5 Стратегії, плани, та бюджетні програми областей та громад формуються з урахуванням суспільних послуг для реалізації потенціалу жінок та чоловіків різних соціальних груп</p>		
2.1	Проведення аудиту доступності послуг в ОТГ	Передбачається здійснити аудит доступності послуг у пілотних ОТГ, що фінансуються з місцевих бюджетів за рахунок бюджетів розвитку. Метою проведення аудиту є виявлення послуг, якими користуються жінки або чоловіки різних соціальних груп, а також потреби у послугах, які не забезпечені фінансуванням з місцевого бюджету
2.2	Розробка типового гендерного профілю громади	Планується розробити формат типового гендерного профілю громади, який міститиме соціально-економічні показники, що характеризують потреби жінок та чоловіків різних соціальних груп у громадах та оцінюють людський потенціал розвитку громади. Передбачається, що цей профіль використовуватиметься як інструмент для прийняття рішень стосовно розвитку громад, позиціонування громад та пошуку інвесторів для фінансування проєктів, соціально важливих для громад в Україні
2.3	Запровадження гендерно-чутливого стратегічного планування у діяльність областей	Передбачається проведення гендерної оцінки обласних стратегій регіонального розвитку та розроблення рекомендацій для внесення змін у обласні стратегії регіонального розвитку задля відповідності їх стандартам гендерної рівності
2.4	Сприяння запровадженню гендерно-чутливого стратегічного планування на рівні ОТГ	Передбачається розроблення методики складання гендерно-чутливих стратегій та планів соціально-економічного і культурного розвитку, яка буде запропонована для користування об'єднаним територіальним громадам. Застосовуючи цю методику, громади зможуть розробити гендерно-чутливі стратегії та плани соціально-економічного і культурного розвитку для пілотних ОТГ та використовувати

№ з/п	Стратегічне завдання/	Опис стратегічного завдання
		їх для соціально-економічного планування життя громади, спрямованого на задоволення потреб жінок та чоловіків різних соціальних груп
2.5	Сприяння запровадженню гендерно-орієнтованого бюджетування на рівні ОТГ	<p>На основі проведеного аудиту доступності послуг можна буде визначити послуги, які потрібні жінкам та чоловіками різних соціальних груп, для внесення змін у бюджетні програми, видатки на реалізацію яких фінансуються за рахунок бюджетів розвитку ОТГ.</p> <p>Також у рамках реалізації цього завдання передбачається розроблення методології використання інструментів фінансування місцевого економічного розвитку із застосуванням гендерного підходу, проведення відповідних навчань та розроблення планів фінансування проєктів місцевого економічного розвитку із застосуванням гендерного підходу</p>
<p align="center">Стратегічний індикатор виконання завдань 2.6, 2.7</p> <p>Процес планування регіонального та місцевого розвитку відбувається на основі показників розмежованих за ознакою статі, та враховує вплив на жінок та чоловіків різних соціальних груп</p>		
2.6	Коригування індексу регіонального людського розвитку на значення індексу нерівності в регіоні	Робота щодо удосконалення методики системи моніторингу державної регіональної політики, зокрема шляхом розроблення методології розрахунку регіонального індексу гендерної нерівності як коригуючого коефіцієнта при розрахунку індексу регіонального людського розвитку
2.7	Гендерна карта регіонів	Розроблення гендерної карти регіонів, що буде розміщена на веб-сайті та базуватиметься на переліку показників, що вимірюють гендерну нерівність у регіоні. Таким чином, кожен громадянин України зможе одержати інформацію щодо регіонів, які створюють найкращі умови щодо забезпечення прав та можливостей жінок та чоловіків різних соціальних груп
<p align="center">Стратегічний індикатор виконання завдання 2.8</p> <p>Секторальна платформа «Гендерна рівність» забезпечує відповідну комунікацію між різними регіонами та громадами щодо впровадження регіональної гендерної політики</p>		
2.8	Створення Платформи Гендерної рівності для ОТГ	Створення секторальної Платформи гендерної рівності в ОТГ. Платформа, яка дозволить забезпечити відповідну комунікацію між різними регіонами та громадами, обмінюватись набутими знаннями та навичками гендерного аналізу та вироблення гендерно-чутливої політики.

**ПОРІВНЯЛЬНА ТАБЛИЦЯ
ЩОДО ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ ЗАВДАНЬ ТА ЗАХОДІВ,
ВИЗНАЧЕНИХ В ОСНОВНИХ СТРАТЕГІЧНИХ ДОКУМЕНТАХ УРЯДУ УКРАЇНИ,
ЯКІ РЕГУЛЮЮТЬ ПИТАННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ¹
ТА В СТРАТЕГІЇ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ МІНРЕГІОНУ НА 2019-2021 РР.**

<i>Завдання/захід, визначені в стратегічних документах Уряду України</i>	<i>Стратегічні завдання, визначені в Стратегії гендерної рівності Мінрегіону на 2019-2021 рр.</i>
Державна соціальна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року	
<p><i>Завдання 1.</i> Удосконалення нормативно-правової бази з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства (Завдання 1)</p> <p><i>Захід 2.</i> Розроблення методики оцінки гендерного впливу галузевих реформ</p>	<p>Стратегічне завдання 1.1 Запровадження гендерно-чутливого стратегічного планування у Мінрегіоні</p>
<p><i>Завдання 8.</i> Покращення становища груп населення, які страждають від дискримінації більше ніж за однією ознакою, включаючи ознаку статі</p> <p><i>Захід 3.</i> Задоволення потреб жителів сільської місцевості, зокрема жінок з інвалідністю, похилого віку у базових соціальних послугах, послугах з охорони здоров'я, освіти, праці та зайнятості, інфраструктури та нових технологій, забезпечення доступу до адміністративних послуг, участі у політичному та громадському житті, урахування їх потреб у нормативно-правових актах</p>	<p>Стратегічне завдання 2.1 Проведення аудиту доступності послуг в ОТГ</p>
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	
<p><i>Завдання 17.</i> Створення потужних механізмів підзвітності і забезпечення достатніми людськими, технічними та фінансовими ресурсами для виконання законодавства щодо дотримання прав</p>	<p>Стратегічне завдання 1.2 Запровадження елементів гендерно-орієнтованого бюджетування у Мінрегіоні</p>

¹ 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, Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 "Жінки, мир, безпека" на період до 2020 року, Державна соціальна програма "Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року"

<i>Завдання/захід, визначені в стратегічних документах Уряду України</i>	<i>Стратегічні завдання, визначені в Стратегії гендерної рівності Мінрегіону на 2019-2021 рр.</i>
<p>жінок в рамках Конституції України і Конвенції</p> <p><i>Захід 2.</i> Проведення аналізу гендерної складової в основних секторах реформ (18 реформ) та включення положення щодо задоволення потреб жінок в основних секторах реформ</p>	<p>Стратегічне завдання 1.3 Проведення гендерного аналізу нормативно-правових актів (НПА) Мінрегіону</p> <p>Стратегічне завдання 1.4 Проведення аналізу гендерних індексів ПРООН</p> <p>Стратегічне завдання 1.5 Проведення гендерного інституційно-функціонального аналізу Мінрегіону</p>
<p><i>Завдання 17.</i> Створення потужних механізмів підзвітності і забезпечення достатніми людськими, технічними та фінансовими ресурсами для виконання законодавства щодо дотримання прав жінок в рамках Конституції України і Конвенції</p> <p><i>Захід 4.</i> Розроблення методичних рекомендацій щодо включення гендерної складової та положень, спрямованих на дотримання прав жінок та задоволення їх потреб, в обласні програми</p>	<p>Стратегічне завдання 2.3 Запровадження гендерно-чутливого стратегічного планування у діяльність областей</p> <p>Стратегічне завдання 2.6 Коригування індексу регіонального людського розвитку на значення індексу нерівності в регіоні</p> <p>Стратегічне завдання 2.7 Гендерна карта регіонів</p>
<p><i>Завдання 17.</i> Створення потужних механізмів підзвітності і забезпечення достатніми людськими, технічними та фінансовими ресурсами для виконання законодавства щодо дотримання прав жінок в рамках Конституції України і Конвенції</p> <p><i>Захід 5.</i> Розроблення методичних рекомендацій щодо включення гендерної складової та положень, спрямованих на дотримання прав жінок та задоволення їх потреб, в стратегії та плани розвитку об'єднаних територіальних громад</p>	<p>Стратегічне завдання 2.2 Розробка типового гендерного профілю громади</p> <p>Стратегічне завдання 2.4 Сприяння запровадженню гендерно-чутливого стратегічного планування на рівні ОТГ</p> <p>Стратегічне завдання 2.5 Сприяння запровадженню гендерно-орієнтованого бюджетування на рівні ОТГ</p> <p>Стратегічне завдання 2.8 С Творення Платформи Гендерної рівності в ОТГ</p>
<p><i>Завдання 34.</i> Здійснення інформаційно-пропагандистських заходів для політиків, керівників місцевих громад, журналістів і широкої громадськості про важливість участі жінок у процесі прийняття рішень з метою поглиблення розуміння того, що повна, рівна, вільна і демократична участь жінок на рівних засадах з чоловіками в політичному і громадському житті є необхідною умовою для ефективного виконання Конвенції, а також політичної стабільності та економічного розвитку країни</p>	<p>Стратегічне завдання 1.6 Проведення освітньої кампанії Мінрегіону з питань гендерної рівності в контексті реформи децентралізації</p> <p>Стратегічне завдання 1.7 Проведення інформаційної кампанії з підвищення обізнаності у питаннях гендерної рівності та прав людини</p>

<i>Завдання/захід, визначені в стратегічних документах Уряду України</i>	<i>Стратегічні завдання, визначені в Стратегії гендерної рівності Мінрегіону на 2019-2021 рр.</i>
<p><i>Захід 1. Ініціювання інформаційних і просвітницьких заходів (кращі практики забезпечення прав та потреб дівчат і жінок на рівні громад) для керівників об'єднаних територіальних громад, сільських, селищних рад з питань щодо суті та вигод від гендерної рівності і забезпечення прав жінок в житті громад</i></p>	
<p>Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2020 року</p>	
<p><i>Завдання 2. Оцінка впливу кризи на інфраструктуру, організацію та функціонування системи безпеки, надання послуг</i></p> <p><i>Захід 3. Відновлення пошкодженої та зруйнованої інфраструктури Донецької та Луганської областей з урахуванням потреб дівчат та хлопців, жінок та чоловіків, зокрема осіб з інвалідністю</i></p>	<p>Стратегічне завдання 2.1 Проведення аудиту доступності послуг в ОТГ</p>
<p><i>Завдання 3. Координація діяльності суб'єктів взаємодії, які забезпечують впровадження резолюції Ради Безпеки ООН 1325</i></p> <p><i>Захід 2. Прийняття планів дій з реалізації Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2020 року (далі -Національний план дій)</i></p>	<p>Розробка та затвердження Стратегії впровадження гендерної рівності на період 2019-2021 року</p>

VI. ФІНАНСОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЇ

Фінансове забезпечення реалізації Стратегії здійснюється за рахунок:

- ✦ коштів бюджетної програми 2751010 - Керівництво та управління у сфері регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства;
- ✦ коштів міжнародної технічної допомоги.

Передбачається, що фінансове забезпечення реалізації Стратегії за рахунок коштів бюджетної програми Мінрегіону щороку визначатиметься виходячи з реальних можливостей державного бюджету.

З огляду на важливу роль міжнародної технічної допомоги та ресурсів міжнародних фінансових організацій як допоміжного інструменту реалізації системних та інвестиційних проектів для досягнення цілей Гендерної стратегії планується також залучити фінансові ресурси міжнародних донорських установ.

VII. СИСТЕМА МОНІТОРИНГУ ТА ОЦІНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНОЇ СТРАТЕГІЇ

У рамках реалізації Гендерної стратегії запроваджується моніторинг досягнення цілей шляхом оцінки фактично отриманих значень індикаторів.

Узагальнена оцінка результативності Гендерної стратегії проводиться через півтора року після завершення строку її дії та подається на розгляд керівництву Мінрегіону.