

**СТРАТЕГІЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ**  
**Міністерства розвитку громад та територій України**  
**на 2021-2023 роки**

**I. Загальні положення**

Стратегія гендерної рівності Міністерства розвитку громад та територій України на 2021-2023 (далі – Стратегія) є системним документом, що визначає комплекс взаємопов'язаних стратегічних цілей, спрямованих на досягнення рівних прав та можливостей жінок, чоловіків та/або їх груп в процесі формування та реалізації державних політик, визначених Положенням про Міністерство розвитку громад та територій України, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 30 квітня 2014 р. № 197 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 25 вересня 2019 р. № 850), а саме:

- державна регіональна політика;
- розвиток місцевого самоврядування, територіальної організації влади та адміністративно-територіального устрою;
- житлова політика та політика у сфері благоустрою населених пунктів;
- житлово-комунальне господарство та поводження з побутовими відходами;
- будівництво, містобудування, просторове планування територій та архітектура, технічне регулювання у будівництві;
- забезпечення енергетичної ефективності будівель.

Стратегію розроблено відповідно до положень українського законодавства, зокрема таких нормативно-правових актів:

- Конституція України;
- Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»;
- Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»;
- розпорядження Кабінету Міністрів України від 16.12.2020 № 1578-р «Про затвердження плану заходів з реалізації зобов'язань Уряду України, взятих в рамках міжнародної ініціативи «Партнерство Біарріц» з утвердження гендерної рівності»;
- розпорядження Кабінету Міністрів України від 05.09.2018 № 634-р «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»;

– постанова Кабінету Міністрів України від 11.04.2018 № 273 «Про затвердження державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року»;

– розпорядження Кабінету Міністрів України від 28.10.2020 № 1544-р «Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року»;

– розпорядження Кабінету Міністрів України від 16.09.2020 № 1128-р «Про схвалення концепції комунікації у сфері гендерної рівності»;

– Указ Президента України від 24.03.2021 № 119/2021 «Про Національну стратегію у сфері прав людини»;

– наказ Міністерства фінансів України від 02.01.2019 № 1 «Про затвердження методичних рекомендацій щодо впровадження і застосування гендерно орієнтованого підходу у бюджетному процесі»;

– наказ Міністерства соціальної політики України від 07.02.2020 № 86 «Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів»;

– наказ Міністерства соціальної політики України від 14.04.2020 № 257 «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо оцінювання гендерного впливу галузевих реформ».

Стратегія відповідає зобов'язанням України щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та положенням міжнародних документів, ратифікованих Україною, а саме:

- Загальній декларації прав людини;
- Міжнародному пакту про громадянські та політичні права;
- Європейській конвенції про захист прав і основних свобод людини;
- Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок;
- Віденській декларації прав людини;
- Європейській декларації про рівноправність жінок та чоловіків;
- Резолюції Генеральної Асамблеї ООН «Перетворення нашого світу: Порядок денний в області сталого розвитку на період до 2030 року»;
- Стратегії гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки.

## **II. Поточний стан та проблематика**

Рівноправна участь жінок, чоловіків та/або їх груп, зокрема вразливих у всіх сферах життєдіяльності суспільства, є не лише складовою частиною принципів демократії та соціальної справедливості, але й передумовою сталого розвитку.

Забезпечити сталий розвиток в Україні неможливо без досягнення гендерної рівності, адже збільшення чисельності економічно активного населення за рахунок розширення участі жінок, чоловіків та/або їх груп, зокрема вразливих у всіх сферах суспільства, використання синергетичного ефекту від залучення всіх груп жінок та чоловіків сприятиме економічному зростанню та сталому розвитку громад та територій.

Важливим у цьому контексті є також посилення ролі жінок, молоді, осіб з інвалідністю, представників/ць інших груп в органах місцевого самоврядування, їх активне залучення до процесів економічного розвитку та зменшення гендерної нерівності в доступі до економічних ресурсів і суспільних благ.

За результатами дослідження Фонду «Демократичні ініціативи» імені Ілька Кучеріва (2020 р.), основними ознаками, за якими найчастіше дискримінують людей в Україні, є вік, інвалідність/стан здоров'я, сексуальна орієнтація, майновий стан, стать, етнічне походження тощо.

Крім того, заключними зауваженнями відповідних Комітетів ООН наголошується на проблемі множинної дискримінації, яку зазнають, зокрема, жінки з вищезазначених вразливих груп.

Неврахування гендерного підходу та підходу, заснованому на правах людини, в процесі формування та реалізації галузевих політик в Україні суперечить відповідним міжнародним зобов'язанням України. У зв'язку з цим Комітет ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок рекомендував прийняти комплексні стратегії та програми щодо захисту прав жінок, які зазнають множинних форм дискримінації, забезпечивши їм рівний доступ до освіти, зайнятості, житла, охорони здоров'я та інших основних послуг і соціального забезпечення, і сприяти їх автономії, доступу до побутового обслуговування та участі в політичному і громадському житті тощо.

У рамках співпраці з проектами ООН Жінки «Посилення гендерної рівності та розширення прав та можливостей жінок шляхом проведення реформи децентралізації в Україні» та «Реформа децентралізації та реформа правоохоронної системи: трансформаційні підходи до гендерної рівності та розширення можливостей жінок в Україні» проведено Оцінку спроможності реалізації державної гендерної політики та недискримінації Міністерства розвитку громад та територій України (далі – Оцінка спроможності). За результатами оцінки встановлено, що середовище для реалізації Мінрегіоном державної гендерної політики загалом є сприятливим.

У Мінрегіоні застосовуються інноваційні підходи до розширення прав та можливостей, протидії дискримінації. Зокрема, Мінрегіоном запроваджено Кодекс рівних можливостей, який передбачає встановлення принципів рівних можливостей у працевлаштуванні, просуванні по службі, підвищенні кваліфікації, перепідготовці і різноманіття у сфері внутрішніх відносин та управління персоналом у Мінрегіоні, профілактику та попередження виникнення випадків дискримінації, знущань та домагань. Міністерство розвитку громад та територій України докладає зусиль до впровадження гендерного підходу у роботу як на інституційному рівні, так і на рівні формування політик та програм. Запроваджено прогресивні практики, а отже, важливо систематизувати наявний досвід та інтегрувати його на системному рівні.

Питання гендерної рівності, на думку працівників та працівниць Мінрегіону, є важливими як для розвитку держави, так і для діяльності Мінрегіону. Втім, концепція гендерної рівності сприймається багатьма як

збалансоване представництво жінок та чоловіків на посадах державної служби та/або як однакове ставлення до всіх громадян, а не як наскрізний компонент державної політики та роботи структурних підрозділів Мінрегіону.

Серед основних причин, що перешкоджають активному впровадженню Мінрегіоном гендерного підходу у процес формування та реалізації державних політик, що належить до сфер його компетенції, варто виокремити:

- відсутність достатнього обсягу даних, розподілених за статтю та іншими ознаками, що не дає можливості проводити ґрунтовний гендерний аналіз державних політик Мінрегіону, розробляти гендерно-чутливі демографічні, економічні та бюджетні прогнози, розробляти стратегічні та програмні документи із врахуванням майбутніх потреб та інтересів жінок, чоловіків та/або їх груп, зокрема вразливих, і пропонувати відповідні гендерно-чутливі послуги в сферах, що належать до компетенції Мінрегіону.

Оцінка спроможності показала, що механізм гендерно орієнтованого моніторингу в Мінрегіоні лише формується. У Міністерстві розвитку громад та територій України не розроблено системи збору, обробки та аналізу даних, розподілених за статтю та гендерно-чутливих показників. Важливо відзначити важливість наявності системної та цілісної системи моніторингу та оцінки, адже це безпосередньо пов'язано з розвитком інших спроможностей (таких як гендерний аналіз, стратегічне планування, програмування, бюджетування тощо);

- гендерний аналіз проведено не у всіх бюджетних програмах Мінрегіону. Лише окремі паспорти бюджетних програм Мінрегіону містять гендерний компонент.

Гендерний аналіз було проведено за такими бюджетними програмами: «Функціонування Державної науково-технічної бібліотеки» (КПКВК – 2751070), «Надання державної підтримки для будівництва (придбання) доступного житла» (КПКВК – 2751190), «Функціонування Фонду енергоефективності» (КПКВК – 2751290), «Реалізація Загальнодержавної цільової програми «Питна вода України»» (КПКВК – 2751570), «Субвенція з державного бюджету місцевим бюджетам на формування інфраструктури об'єднаних територіальних громад» (КПКВК – 2761130).

Аналіз паспортів бюджетних програм Мінрегіону за 2020 рік, проведений в рамках Оцінки спроможності, засвідчив, що лише 1 із 15 бюджетних програм містить показники, розподілені за ознакою статі. Це бюджетна програма «Функціонування Державної науково-технічної бібліотеки» (КПКВК – 2751070), яка в результативних показниках продукту містить розподіл за ознакою статі користувачів за Єдиною реєстраційною картотекою.

Лише 12,8 % опитаних працівників/ць Мінрегіону володіють знаннями та застосовують на практиці знання гендерного аналізу бюджетних програм. Решта опитаних не володіють такими знаннями або вважають їх не релевантними до повноважень своїх структурних підрозділів. Існує високий ризик втрати надбань та результатів роботи щодо проведених гендерних аналізів бюджетних програм Мінрегіону в рамках проекту «Гендерне бюджетування в Україні», якщо не

підвищити рівень залучення фахівців інших департаментів до відповідної роботи.

Результати тестування службовців щодо знань та розуміння підходу, заснованого на правах людини, підтверджують низький рівень знань службовців з гендерного бюджетування, тому що вони сприймають це поняття як однакове розділення суспільних благ між жінками та чоловіками, а не врахування відмінних потреб у послугах для жінок та чоловіків різних груп.

– впровадження гендерної політики на регіональному та місцевому рівнях відбувається фрагментарно. Існують лише окремі успішні ініціативи реалізації гендерної політики та задоволення потреб окремих категорій жінок та чоловіків у громадах.

Потребує посилення інформаційна складова та комунікація (як зовнішня так і внутрішня) у сфері формування культури гендерної рівності та протидії дискримінації. Зовнішня комунікація Міністерства розвитку громад та територій України у сфері реалізації гендерної політики відбувається, зокрема, через веб-сайти. Важливо продовжувати та розширювати практику висвітлення діяльності у сфері впровадження гендерного підходу як у діяльність Мінрегіону, так і в ході реалізації реформи місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні.

Додаткових зусиль потребує розвиток внутрішньої комунікації всередині самого Мінрегіону щодо його діяльності у сфері реалізації гендерної політики та протидії дискримінації. Працівники/ці потребують більше інформації про Кодекс рівних можливостей, механізми протидії дискримінації всередині Мінрегіону та загальної інформації про діяльність Мінрегіону у сфері впровадження гендерного підходу у своїй роботі.

Аналіз інформації з сайту та відповідей респондентів під час анкетування демонструє низький рівень консультацій безпосередньо з різними групами жінок та чоловіків. 40,2% респондентів/ток відповіли, що практики залучення представників/ць громадських організацій до проведення консультацій із заінтересованими сторонами, які представляють інтереси різних груп жінок і чоловіків, в тому числі вразливі групи, не існує, ще 35,9% респондентів/ток не змогли відповісти на це запитання. Зазначене демонструє необхідність посилення цього компоненту під час формування політики.

У Мінрегіоні розвинуто співпрацю з міжнародними організаціями та проєктами. Мінрегіон є членом тематичної групи з питань гендерної рівності та децентралізації. Реалізуються спільні проєкти міжнародної технічної допомоги в рамках співпраці з партнерами з розвитку. В рамках реалізації проєктів міжнародної технічної допомоги відбувається навчання співробітників та співробітниць Мінрегіону, вони отримують практичні знання та навички, підвищується спроможність до реалізації гендерної політики та систематизація роботи у цій сфері;

– працівники/ці Мінрегіону недостатньо обізнані у питаннях забезпечення реалізації прав людини та гендерної рівності, не всі працівники/ці Мінрегіону володіють навичками гендерного аналізу.

Результати проведеної Оцінки спроможності показали недостатній рівень теоретичних та практичних знань у службовців щодо проведення гендерного аналізу сфери компетенції Мінрегіону. Проте службовці відзначають готовність до навчання та практичного застосування отриманих знань за умови їх релевантності до щоденної роботи. Державні службовці потребують не лише відповідних знань, але й початкового супроводу та роз'яснень переваг застосування гендерного аналізу, позитивних результатів внаслідок включення гендерного аналізу як невід'ємної частини повноважень службовців.

У Міністерстві розвитку громад та територій України не затверджено плану-графіка чи програми підвищення кваліфікації службовців з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Більшість службовців відзначили, що вони проходили навчання у форматі тренінгів (не частіше 1 разу на рік). Основними темами навчання були «Гендерний аналіз» і «Гендер та лідерство».

Загалом опитані державні службовці продемонстрували відкритість до інтеграції гендерного підходу у свою роботу та готові навчатись. Водночас спостерігається недостатній рівень розуміння, як саме цей підхід можна включити у щоденну роботу. Бракує саме практично орієнтованого навчання, прикладів та доступу до відповідної бази знань.

### **III. Мета та стратегічні цілі**

Мета Стратегії: Мінрегіоном комплексно впроваджено гендерний підхід у процес формування та реалізації державних політик, що належать до сфер його компетенції.

Задля досягнення мети необхідно реалізувати такі стратегічні цілі:

- сформувати механізм збору та аналізу даних, розподілених за ознакою статі, віковими та іншими ознаками у сферах, що належать до компетенції Мінрегіону;
- стратегічні та програмні документи, нормативно-правові акти, розробляти із врахуванням гендерного підходу та підходу заснованого на правах людини;
- у процесі формування та реалізації державних політик, що належить до сфер компетенції Мінрегіону, забезпечити комунікацію з усіма заінтересованими сторонами;
- включити гендерний компонент до бюджетного процесу Мінрегіону;
- підвищити інституційну спроможність щодо впровадження гендерного компоненту в процес формування та реалізації державних політик, що належить до сфер компетенції Мінрегіону.

### **IV. Механізми та інструменти реалізації стратегії**

Для досягнення цілей Стратегії необхідно забезпечити ефективну взаємодію правового, організаційного та фінансового механізмів її реалізації.

Правовий механізм орієнтований на дотримання учасниками процесу реалізації Стратегії принципів конституційності, законності, прозорості, гендерної рівності та прав людини. Основними інструментами правового механізму повинні стати нормативно-правові акти.

Організаційний механізм спрямований на забезпечення ефективної взаємодії органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, представників/ць бізнесових та наукових кіл, громадських організацій. Чітке визначення завдань учасникам реалізації Стратегії дасть змогу розподілити відповідальність за прийняття рішень та їх виконання.

Основною складовою організаційного механізму є План заходів з реалізації Стратегії, виконання якого дозволить досягти поставленої мети та стратегічних цілей.

Фінансовий механізм забезпечує реалізацію принципів прозорості, гендерної рівності та передбачуваності дій Мінрегіону при розподілі коштів державного бюджету, кредитів та грантів міжнародних організацій, інших джерел фінансування, незаборонених законодавством.

Фінансове забезпечення реалізації Стратегії здійснюється у межах коштів державного бюджету, коштів міжнародної технічної допомоги, партнерів з розвитку, фінансових організацій (установ) та інших джерел, незаборонених законом.

Обсяг фінансування Стратегії визначається з урахуванням конкретних завдань та у межах коштів, передбачених державним бюджетом на відповідний рік.

## **V. Моніторинг реалізації стратегії**

Однією з умов успішної реалізації Стратегії є розроблення і впровадження системи її моніторингу з урахуванням Плану заходів з реалізації Стратегії.

Моніторинг реалізації Стратегії проводиться Директоратом стратегічного планування та європейської інтеграції Мінрегіону. З метою дотримання принципів об'єктивності та неупередженості до проведення моніторингу можуть залучатися громадські організації та представники експертного середовища.

Результати моніторингу можуть бути підставою для коригування Плану заходів з реалізації Стратегії.

## **VI. Очікувані результати**

У результаті реалізації Стратегії передбачається досягти таких результатів:  
– співробітники/ці Мінрегіону застосовують гендерний підхід та підхід, заснований на правах людини, в процесі формування, реалізації та моніторингу державних політик, що належать до сфер компетенції Мінрегіону;

– дані, які використовуються співробітниками/цями Мінрегіону для формування державних політик, що належить до сфер його компетенції, розподілені за ознакою статі, віковими та іншими ознаками;

– у Мінрегіоні гендерний підхід та підхід, заснований на правах людини, враховуються у процесі підготовки всіх нормативно-правових актів, стратегічних та програмних документів Мінрегіону;

– гендерні аспекти враховані у процесі планування, виконання та звітування про виконання бюджетних програм, за якими Мінрегіон виступає головним розпорядником бюджетних коштів;

– підвищено обізнаність заінтересованих сторін, які залучені до реалізації Стратегії з питань гендерної рівності та прав людини на державному, регіональному та місцевому рівнях.