

**ГОБ**  
проект



МІНІСТЕРСТВО  
ФІНАНСІВ  
УКРАЇНИ



Швеція  
Sverige



**ПОРАДНИК**

**ЩОДО ЗАСТОСУВАННЯ  
ГЕНДЕРНО  
ОРІЄНТОВАНОГО  
ПІДХОДУ В ОКРЕМИХ  
ГАЛУЗЯХ**



**ПОРАДНИК**

**ЩОДО ЗАСТОСУВАННЯ  
ГЕНДЕРНО ОРІЄНТОВАНОГО ПІДХОДУ  
В ОКРЕМИХ ГАЛУЗЯХ**

УДК 305(477)(07)

П59

**Авторки:**

Тетяна Іваніна, Оксана Кисельова, Маріанна Колодій,  
Олена Остапчук, Оксана Цюпа

П59 **Порадник** щодо застосування ґендерно орієнтованого підходу в окремих галузях /  
Т. Іваніна, О. Кисельова, М. Колодій та ін. – Київ : Віваріо, 2020. – 48 с.

Порадник розроблений на допомогу державним службовцям та посадовим особам місцевого самоврядування для застосування ґендерно орієнтованого підходу при формуванні та реалізації політики на галузевому рівні. Він містить інформацію щодо ґендерних проблем, які існують в окремих галузях економіки, орієнтовний перелік ґендерних показників та приклади врахування ґендерних аспектів у бюджетних програмах.

**УДК 305(477)(07)**

Публікацію видано в межах реалізації Проєкту «ґендерне бюджетування в Україні», профінансованого Швецією (2014–2020).

Проєкт спрямований на підвищення економічної ефективності та результативності витраток бюджету завдяки врахуванню потреб та інтересів жінок і чоловіків.

# ЗМІСТ

<b>Вступ</b>	<b>5</b>
<b>Розділ 1. Застосування ґендерно орієнтованого підходу в галузі «Транспорт»</b>	<b>7</b>
1.1. Ґендерні аспекти галузі транспорту	8
1.2. Ґендерні проблеми і розриви в галузі транспорту та заходи щодо їх подолання	9
1.3. Орієнтовний перелік ґендерних показників у сфері транспорту	11
1.4. Приклад урахування ґендерного аспекту в паспорті бюджетної програми	12
<b>Розділ 2. Застосування ґендерно орієнтованого підходу в галузі «Будівництво та інфраструктура»</b>	<b>13</b>
2.1. Ґендерні аспекти галузі будівництва та інфраструктури	14
2.2. Ґендерні розриви в галузі будівництва та інфраструктури та заходи щодо їх подолання	15
2.3. Орієнтовний перелік ґендерних показників у сфері будівництва та інфраструктури	17
2.4. Приклад урахування ґендерного аспекту в паспорті бюджетної програми	18
<b>Розділ 3. Застосування ґендерно орієнтованого підходу в галузі «Безпека й оборона»</b>	<b>19</b>
3.1. Ґендерні аспекти галузі безпеки й оборони	20
3.2. Ґендерні розриви в галузі безпеки й оборони та заходи щодо їх подолання	20
3.3. Орієнтовний перелік основних ґендерних показників у сфері безпеки й оборони	23
3.4. Приклад урахування ґендерного аспекту в паспорті бюджетної програми	24

<b>Розділ 4. Застосування ґендерно орієнтованого підходу в галузі «Культура і мистецтво»</b>	<b>26</b>
4.1. Ґендерні аспекти галузі культури і мистецтва	27
4.2. Ґендерні розриви в галузі культури і мистецтва та заходи щодо їх подолання	27
4.3. Орієнтовний перелік ґендерних показників у галузі культури і мистецтва	31
4.4. Приклад урахування ґендерного аспекту в паспорті бюджетної програми	32
<b>Розділ 5. Застосування ґендерно орієнтованого підходу в галузі «Освіта»</b>	<b>33</b>
5.1. Ґендерні аспекти галузі освіти	34
5.2. Ґендерні розриви в галузі освіти та заходи щодо їх подолання	34
5.3. Орієнтовний перелік основних ґендерних показників у сфері освіти	37
5.4. Приклад урахування ґендерного аспекту в паспорті бюджетної програми	38
<b>Розділ 6. Застосування ґендерно орієнтованого підходу в галузі «Фізична культура і спорт»</b>	<b>40</b>
6.1. Ґендерні аспекти галузі фізичної культури і спорту	41
6.2. Ґендерні розриви в галузі фізичної культури і спорту та рекомендації щодо їх подолання	42
6.3. Орієнтовний перелік ґендерних показників у галузі фізичної культури і спорту	44
6.4. Приклад урахування ґендерного аспекту в паспорті бюджетної програми	45

## Вступ

Політичні зобов'язання України щодо гендерної рівності відображені в законах, національних стратегіях, програмах і планах, а також у документах, узгоджених із міжнародними актами в царині прав жінок та гендерної рівності, такими як Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (КЛДЖ), Пекінська платформа дій (ППД), Цілі сталого розвитку (ЦСР) та інші. Зобов'язання, прийняті щодо виконання Цілей сталого розвитку в межах Порядку денного на період до 2030 року, не лише обумовлюють необхідність визнання Україною гендерної рівності як окремої цілі (Ціль сталого розвитку 5), а й співвідносять її із завданнями за низкою інших ЦСР (подолання бідності, міцне здоров'я і благополуччя, якісна освіта, гідна праця та економічне зростання, сталий розвиток міст і громад), що означає інтеграцію гендерно орієнтованого підходу в усі державні та галузеві програми й політичні документи, пов'язані з цими аспектами.

Упродовж останніх років в Україні було проведено багато реформ, у яких значну увагу приділяли питанням досягнення гендерної рівності. Однак, незважаючи на значний прогрес, у багатьох галузях і досі існують гендерні розриви. Гендерний розрив – це різниця між жінками і чоловіками в будь-якій сфері, що стосується ступеня їх участі, доступу до ресурсів, розміру винагороди, реалізації прав, повноважень та впливу, а також використання благ і переваг. Вони різняться за масштабами та найчастіше проявляються в доступі жінок і чоловіків до послуг, що обмежує їх права та можливості. Тому під час проведення гендерного аналізу бюджетних програм важливо

визначати гендерні проблеми й нерівності, та планувати заходи зі скорочення гендерних розривів, подолання гендерної дискримінації, послаблення негативних чи посилення позитивних тенденцій у відповідній сфері / галузі з точки зору забезпечення гендерних потреб та задоволення гендерних інтересів.

Для практичного впровадження гендерного підходу в бюджетному процесі необхідно чітко розуміти сутність і контекст гендерних проблем та гендерних розривів, які існують у галузі. Майже для кожної галузі характерні проблеми, пов'язані з відсутністю гендерної складової в стратегічних документах, а також даних із розподілом за статтю. Іншими спільними проблемами є гендерний дисбаланс на рівні прийняття рішень, гендерний розрив в оплаті праці, професійна гендерна сегрегація в галузі (як горизонтальна, так і вертикальна), гендерний дисбаланс у здобутті спеціальної та вищої освіти в галузі.

У цьому посібнику наведено приклади гендерних розривів та орієнтовний перелік гендерних показників в окремих галузях. Крім того, подано приклади врахування гендерного аспекту в паспорті бюджетної програми. Маємо надію, що ці приклади допоможуть головним розпорядникам бюджетних коштів та іншим зацікавленим сторонам враховувати гендерні аспекти в процесі планування, виконання та звітування про виконання галузевих програм, які фінансуються з державного і місцевих бюджетів, що сприятиме забезпеченню фінансової ефективності та результативності надання послуг в усіх сферах соціально-економічного розвитку.







## Розділ 1.

# Застосування ґендерно орієнтованого підходу в галузі «Транспорт»

## 1.1. Гендерні аспекти галузі транспорту

Транспортні питання є ключовими в Порядку денному у сфері сталого розвитку до 2030 року і включені в декілька цілей, зокрема ті, що стосуються продовольчої безпеки, охорони здоров'я, енергетики, економічного зростання, інфраструктури, міст та людських поселень. Зокрема, ціль 11 «Забезпечення відкритості, безпеки, життєстійкості й екологічної стійкості міст і населених пунктів» ставить завдання надати всім людям можливість користуватися безпечними, недорогими, доступними та сталими транспортними системами, підвищити безпеку дорожнього руху, зокрема шляхом розвитку громадського транспорту, приділяючи особливу увагу потребам тих, хто перебуває в уразливому становищі, жінок, дітей, осіб з інвалідністю та літніх людей.

Отже, наголошується, що транспортна галузь не є гендерно нейтральною: жінки та чоловіки мають різні потреби, що мають бути враховані транспортною політикою. Важливо усвідомлювати необхідність посилення зорієнтованості транспортної політики на потреби жінок і чоловіків різного віку, соціального статусу, місця проживання і формувати нові стандарти в цій галузі. Жінки і чоловіки використовують різні види транспорту для різних цілей, і моделі мобільності жінок та чоловіків теж відрізняються. Як правило, жінки мають більш складні моделі мобільності – їх поїздки короткі і періодичні (поїздки до школи, інших членів сім'ї, магазинів, ринків тощо). З іншого боку, чоловіки щодня роблять більше прямих поїздок (наприклад, до робочого місця) і часто в години пік. Розвинута транспортна система не лише прискорює економічне

зростання громад, а й розширює можливості доступу жінок та чоловіків, дівчат і хлопців до освітніх, культурних, медичних та інших послуг, зайнятості та отримання доходу, товарів, обміну інформацією тощо.

У Національній транспортній стратегії України на період до 2030 року зазначено, що транспортна галузь загалом задовольняє лише основні потреби населення та економіки в перевезеннях за обсягом, але не за якістю. Відсутність даних із розподілом за статтю в галузі транспорту як стосовно надавачів, так і стосовно отримувачів послуг заважає більш якісному наданню послуг, можливості покращення безпеки у сфері транспорту для жінок і чоловіків, які належать до різних вікових і соціальних груп. Саме тому вивчення рівня задоволеності жінок і чоловіків послугами в транспортній галузі важливе з точки зору прийняття рішень щодо актуальних питань розвитку галузі. При цьому наявність гендерної статистики є головним стримуючим фактором розроблення гендерно чутливих рішень у транспортній галузі.

Гендерний аналіз бюджетних програм у сфері транспорту має бути спрямований на виявлення нерівності, яка заважає жінкам і чоловікам отримувати якісні транспортні послуги, з'ясування практичних і стратегічних гендерних потреб у транспортній галузі, прогнозування наслідків нерівності, а також виявлення, яким чином найкраще забезпечити фінансування галузі за рахунок бюджетних коштів з урахуванням потреб жінок, чоловіків та/або їх груп.

## 1.2. Ґендерні проблеми і розриви в галузі транспорту та заходи щодо їх подолання

Транспорт залишається сферою, на розвиток якої впливає низка ґендерних нерівностей, а саме:

ґендерні розриви в доступі до транспортної інфраструктури та послуг

1

ґендерна сегрегація в галузі

2

недостатня представленість жінок у процесах прийняття рішень у транспортному секторі

3

сексуальне домагання та ґендерне насильство в транспорті, яке здебільшого зачіпає жінок

4

Ґендерні розриви в галузі пов'язані з недостатньою ґендерною чутливістю законодавчої бази, недостатньою представленістю жінок, різницею в заробітній платі, відсутністю даних, розподілених за статтю, та іншими чинниками. Наприклад, за даними Державної служби статистики у III кварталі 2020 року за видом діяльності

«Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність» заробітна плата жінок становила 76,0% від заробітної плати чоловіків<sup>1</sup>.

Наявність таких даних та розуміння причин, які формують ґендерний розрив, дають змогу планувати заходи для його подолання.

1. Середньомісячна заробітна плата за статтю та видами економічної діяльності за квартал у 2020 році / Державна служба статистики. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

**Стратегічні документи розвитку транспортної галузі не містять ґендерного підходу**

Зокрема, Національна транспортна стратегія на період до 2030 року (розпорядження КМУ від 30 травня 2018 р. № 430-р), не містить ґендерної складової

- Враховувати ґендерну складову на етапі розроблення політики, програм та проєктів у галузі транспорту
- Залучати організації громадянського суспільства до проведення аналізу політики, яка забезпечить представництво жінок у плануванні та проєктуванні інвестицій у транспортну галузь

**Ґендерний дисбаланс на рівні прийняття рішень**

На початок 2020 року – серед керівництва Міністерства інфраструктури України (міністр та заступники – 4 чоловіки та 1 жінка)

Із 19 структурних підрозділів Міністерства інфраструктури України 7 очолюють жінки, зокрема директорати – 0 (із 6), департаменти – 2 (із 4), управління – 3 (із 5), відділи, сектори – 2 (із 4)<sup>2</sup>

Станом на 2017 рік розподіл керівників та ФОП у галузі «Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність» за статтю був таким: чоловіки – 86% (121 573), жінки – 14% (19 026)<sup>3</sup>

- Забезпечувати ґендерний баланс серед працівників департаментів, управлінь, відділів транспорту на національному та місцевому рівнях
- Призначати жінок на управлінські та старші керівні посади у сфері експлуатаційної діяльності для усунення диспропорцій та створення сприятливіших умов в усіх видах діяльності, пов'язаних із транспортом
- Формувати кадровий резерв на паритетних засадах

**Професійна ґендерна сегрегація в галузі**

За даними Державної служби статистики України, у 2018 році частка жінок у сфері «Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність» склала 38% від облікової кількості штатних працівників<sup>4</sup>

- Проводити інформаційні кампанії, спрямовані на подолання ґендерних стереотипів, які впливають на вибір спеціальності студентами чоловічої і жіночої статі
- Забезпечувати гнучкі умови працевлаштування
- Включати питання охорони здоров'я та безпеки на робочому місці в стратегічні документи галузі

**Ґендерний дисбаланс у здобутті спеціальної та вищої освіти в галузі**

Чоловіки значно переважають серед осіб, які обирають напрями освіти за спеціальностями, пов'язаними з транспортною сферою. Так, на початок 2018–2019 навчального року за галуззю знань «Транспорт» у коледжах, технікумах, училищах кількість жінок складала 14,4%, а в університетах, академіях та інститутах – 13%<sup>5</sup>

- Проводити інформаційно-роз'яснювальні кампанії для подолання ґендерних стереотипів при виборі професії, ґендерно чутливі заходи з профорієнтації на місцевому та національному рівнях
- Залучати жінок до програм професійної підготовки та зайнятості з метою досягнення повнішого розуміння ґендерних питань і проблем та їх чіткішого відображення в політиці та проєктах в усіх секторах транспорту

2. Міністерство інфраструктури України. URL: <http://mtu.gov.ua/content/aparat-ministerstva.html>

3. Жінки та чоловіки на керівних посадах в Україні. Статистичний аналіз відкритих даних ЄДРПОУ / Програма розвитку ООН в Україні. 2017. С. 24. URL: [http://www.un.org.ua/images/documents/4531/Women\\_and\\_Men\\_in-Leadership\\_Position.pdf](http://www.un.org.ua/images/documents/4531/Women_and_Men_in-Leadership_Position.pdf)

4. Жінки і чоловіки в Україні : статист. зб. Київ : Держ. служба статистики, 2019. С. 39. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

5. Там само. С. 60.

### 1.3. Орієнтовний перелік ґендерних показників у сфері транспорту



1. Динаміка використання громадського транспорту жінками, чоловіками.
2. Частка жінок, зайнятих у транспортній галузі.
3. Частка жінок і чоловіків, з якими проводяться консультації у процесі планування і проектування транспортних об'єктів.
4. Частка жінок, представлених у тендерних комітетах, процесах прийняття рішень щодо планування, впровадження, моніторингу та оцінки транспортних проєктів.
5. Частка жінок і чоловіків, задоволених або незадоволених транспортними інфраструктурними об'єктами та послугами, із зазначенням причин.
6. Довжина (у км) асфальтованих та окремих смуг для пішоходів і немоторизованого транспорту на узбіччі вздовж автомагістралей та доріг.
7. Кількість пішохідних переходів на 1 км дороги.
8. Кількість об'єктів дорожнього освітлення на 1 км дороги.
9. Кількість випадків нападів або сексуальних домагань у громадському транспорті, про які повідомили жінки та дівчата.
10. Кількість персоналу транспортних служб (водіїв, інспекторів, контролерів), підготовлених із питань обізнаності щодо сексуальних домагань і життя відповідних заходів реагування.
11. Динаміка кількості дорожньо-транспортних пригод і травмованих / загиблих внаслідок них за статтю та віком.
12. Кількість ґендерно чутливих загальнонаціональних просвітницьких кампаній щодо безпеки руху.

## 1.4. Приклад урахування ґендерного аспекту в паспорті бюджетної програми

У наведеному прикладі ґендерний підхід застосовується шляхом включення ґендерного аспекту до формулювання мети, завдань бюджетної програми та результативних показників продукту та якості.

### Бюджетна програма.

Утримання та розвиток міського транспорту.

### Мета бюджетної програми.

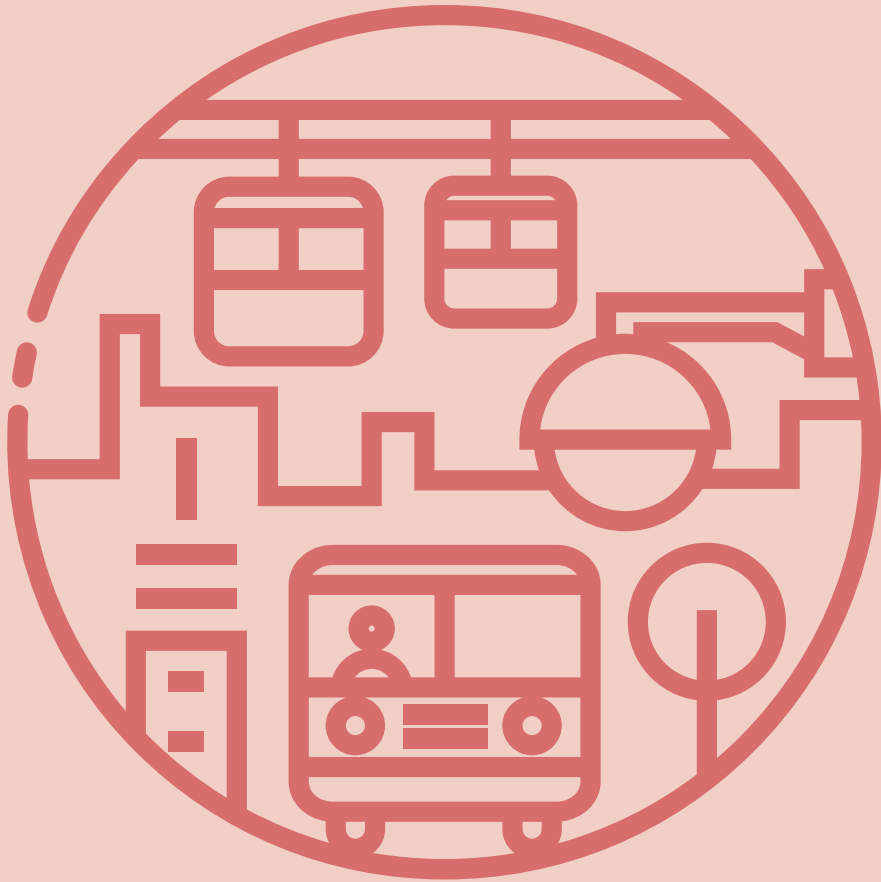
Забезпечення якісного надання послуг з перевезення жінок і чоловіків різних вікових та соціальних груп міським транспортом.

### ЗАВДАННЯ БЮДЖЕТНОЇ ПРОГРАМИ

№	Завдання
1	Утримання та розвиток комунального електротранспорту з урахуванням потреб жінок і чоловіків

### РЕЗУЛЬТАТИВНІ ПОКАЗНИКИ БЮДЖЕТНОЇ ПРОГРАМИ

№	Показники	Одиниця виміру	Джерело інформації
<b>Продукту</b>			
	Кількість одиниць рухомого складу електротранспорту	Шт.	Звіти
	З них:		
	низькополих	%	
	переобладнаних з урахуванням потреб споживачів	%	
<b>Якості</b>			
	Підвищення рівня задоволеності щодо послуг з перевезення електротранспортом:		Результати дослідження, моніторинг
	серед жінок	%	
	серед чоловіків	%	



## Розділ 2.

### **Застосування ґендерно орієнтованого підходу в галузі «Будівництво та інфраструктура»**

## 2.1. Гендерні аспекти галузі будівництва та інфраструктури

Розвиток інфраструктури є важливим для досягнення сталого економічного та соціального зростання, розширення доступу жінок і чоловіків, дівчат і хлопців до різних видів послуг. Інфраструктура призначена для задоволення потреб людей та покращення умов життя, відповідно, під час її створення та експлуатації потрібно враховувати гендерні ролі та потреби жінок і чоловіків, дівчат і хлопців, молоді та людей похилого віку, людей з інвалідністю та інших груп.

Належний доступ до якісної та сталої інфраструктури є важливим визначальним чинником добробуту людей та однією з головних вимог для розвитку підприємств. Високоякісна інфраструктура – від інформаційно-комунікаційних технологій, транспорту, енергопостачання і водопостачання до громадських парків і музеїв – підтримує сталий розвиток відповідно до Порядку денного розвитку галузі на період до 2030 року. Інфраструктура надає рівні можливості, з'єднує віддалені регіони, оскільки забезпечує легкий доступ громадян до державних послуг і загалом сприяє підвищенню якості життя.

Часто інфраструктурні об'єкти не враховують різні ролі, обов'язки та потреби жінок, чоловіків, дівчат та хлопців у конкретному контексті, і це впливає на їхню здатність користуватися інфраструктурою та отримувати доступ до неї. Такий підхід, особливо в кризові періоди, може мати небезпечні наслідки

для життя та здоров'я як жінок, так і чоловіків. Оскільки жінки та чоловіки не отримують однакової користі від інфраструктурних проєктів, важливо визначити та визнати відмінності впливу інвестицій в інфраструктуру на жінок та чоловіків, виходячи з їхніх потреб і соціальних ролей.

Покращення інфраструктури з урахуванням гендерного аспекту вимагатиме консультацій як із жінками, так і з чоловіками в громадах щодо інфраструктурних вдосконалень, належного вуличного освітлення, безпечних місць загального користування і безпечного громадського транспорту, що допоможе підвищити безпеку та зменшити ризики, на які жінкам, дівчатам, хлопцям і чоловікам доводиться наражатися в повсякденному житті. Належна інфраструктура може зменшити витрати часу на неоплачувану репродуктивну працю, яку здебільшого виконують саме жінки, завдяки покращенню доступу до чистої води, палива, електроенергії<sup>6</sup> та послуг. Наприклад, інвестиції в сільську інфраструктуру можуть підвищити рівень продовольчої безпеки як чоловіків, так і жінок. Інфраструктурні об'єкти, доступні для людей з інвалідністю, сприятимуть збільшенню кількості жінок та чоловіків з інвалідністю серед здобувачів освіти або підприємців, а також зменшать робоче навантаження на жінок, які доглядають людей з інвалідністю.

Відповідно до гендерних ролей жінки частіше

6. Як державний захист, державні послуги та інфраструктура впливають на права жінок / Мережа з питань гендеру і розвитку (GADN). 2019. URL: <https://static1.squarespace.com/static/536c4ee8e4b0b60bc6ca7c74/t/5c34c34cb8a04568549dc77d/1546961742579/How+social+protection%2C+public+services%2C+infrastructure+impact+women%27s+rights.pdf>



користуються соціальною інфраструктурою, зокрема закладами освіти, охорони здоров'я, догляду за дітьми, іншими соціальними службами, а також частіше є користувачками публічних просторів, наприклад парків, інших місць відпочинку. Саме тому з ґендерної точки зору рекомендовано пов'язувати інфраструктуру з інвестиціями в освіту, охорону здоров'я, соціальні послуги та програми, спрямовані на усунення ґендерних стереотипів та подолання ґендерних розривів. Процес розвитку інфраструктури надає можливості для забезпечення спільного володіння землею, а також заохочення ґендерно чутливих

закупівель для реалізації інфраструктурних проєктів та послуг і управління ними<sup>7</sup>.

Важливо, щоб ґендерний аналіз бюджетних програм в інфраструктурній сфері містив інформацію про те, чи забезпечені права та можливості жінок і чоловіків у доступі до громадських просторів, установ та будівель, щоб за допомогою коштів державного і місцевих бюджетів долалися ґендерні розриви, а інфраструктура надавала можливості жінкам і чоловікам мати рівний доступ до публічних послуг, соціальних та інших благ, відповідала практичним потребам і стратегічним пріоритетам жінок та чоловіків.

## 2.2. Ґендерні розриви в галузі будівництва та інфраструктури та заходи щодо їх подолання

Галузь інфраструктури та будівництва не є ґендерно нейтральною, а ґендерні розриви в ній непропорційно впливають на жінок і чоловіків. Вони пов'язані з охопленням різних цільових груп інфраструктурними послугами, їхньою якістю та вартістю, а також тим, як плануються інвестиції в інфраструктурні об'єкти, як ці об'єкти проєктуються, будуються й експлуатуються. Зокрема, в галузі «Будівництво та інфраструктура» спостерігається один із найбільших ґендерних розривів в оплаті праці як на місцевому, так і на національному рівні, а нерозвинута інфраструктура є однією з головних причин неможливості жінок та чоловіків отримати доступ до основних послуг. Так, на рівні України заробітна плата жінок у галузі «Будівництво та інфраструктура» у 2018 році становила 89,4% від заробітної плати

чоловіків. Водночас середня заробітна плата жінок у галузі будівництва в III кварталі 2020 року становила 92,7% від заробітної плати чоловіків<sup>8</sup>. При цьому до уваги взято лише офіційні статистичні дані, однак значна кількість чоловіків зайнята в тіньовому секторі економіки (будівництво).

Відсутність даних із розподілом за статтю в галузі інфраструктури заважає впровадженню заходів, спрямованих на скорочення ґендерних розривів, не дає змоги з'ясувати реальну кількість користувачів та їхні потреби. Наявність ґендерної статистики є необхідною умовою для проведення оцінок або досліджень щодо кожного інфраструктурного проєкту на предмет задоволення потреб жінок, чоловіків та/або їх груп.

7. Там само.

8. Середньомісячна заробітна плата за статтю та видами економічної діяльності за квартал у 2020 році / Державна служба статистики. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

**Гендерний дисбаланс  
на рівні прийняття рішень**

У 2020 році серед 8 осіб вищого керівництва Міністерства розвитку громад і територій була лише одна жінка

Станом на 2017 рік розподіл керівників та ФОП у галузі «Будівництво» за статтю був таким: чоловіки – 86% (88 458), жінки – 14% (14 232)<sup>9</sup>

- Вживати заходів щодо просування жінок на керівні посади за належної професійної підготовки

**Гендерний дисбаланс у здобутті  
спеціальної та вищої освіти в галузі**

Чоловіки значно переважають серед осіб, які обирають напрями освіти, пов'язані з будівництвом та архітектурою. За даними Державної служби статистики, на початок 2018–2019 навчального року в Україні за напрямом навчання «Архітектура та будівництво» у коледжах, технікумах, училищах дівчата становили 31,3% від всіх учнів, а в університетах, академіях та інститутах – 31,8%<sup>10</sup>

- Проводити місцеві та національні інформаційно-роз'яснювальні кампанії з подолання гендерних стереотипів при виборі професії, гендерно чутливі заходи з профорієнтації
- Створювати рівні умови навчання та професійної діяльності в галузі для жінок та чоловіків

**Професійна гендерна сегрегація  
в галузі**

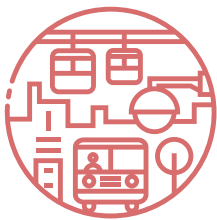
За даними Державної служби статистики України, у 2017 році частка жінок у галузі становила 20%, частка чоловіків – 80%<sup>11</sup>

9. Жінки та чоловіки на керівних посадах в Україні. Статистичний аналіз відкритих даних ЄДРПОУ / Програма розвитку ООН в Україні. 2017. С. 24. URL: [http://www.un.org.ua/images/documents/4531/Women\\_and\\_Men\\_in-Leadership\\_Position.pdf](http://www.un.org.ua/images/documents/4531/Women_and_Men_in-Leadership_Position.pdf)

10. Жінки і чоловіки в Україні : статист. зб. Київ : Держ. служба статистики, 2019. С. 60. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

11. Там само.

## 2.3. Орієнтовний перелік ґендерних показників у сфері будівництва та інфраструктури



1. Частка жінок серед студентів закладів вищої освіти за галузями знань «Будівництво та архітектура».
2. Частка жінок на керівних посадах у галузі.
3. Збільшення кількості жінок у проєктних заходах, таких як будівництво, утримання доріг, створення громадських просторів тощо.
4. Кількість жінок і чоловіків, які мають доступ до визначених інфраструктурних об'єктів.
5. Зменшення часу і витрат на закупку товарів жінками та чоловіками.
6. Зменшення часу на дорогу до об'єктів культури, освіти, охорони здоров'я, соціальної сфери тощо.
7. Підвищення рівня задоволеності жінок, чоловіків та їх груп користування інфраструктурними послугами.

## 2.4. Приклад урахування ґендерного аспекту в паспорті бюджетної програми

У наведеному прикладі ґендерний підхід застосовується шляхом включення ґендерного аспекту до формулювання мети бюджетної програми, результативних показників якості, що загалом сприятиме виконанню завдання бюджетної програми.

### Бюджетна програма.

Благоустрій міст, сіл, селищ.

### Мета бюджетної програми.

Забезпечення розвитку інфраструктури громади для задоволення потреб жінок та чоловіків.

### ЗАВДАННЯ БЮДЖЕТНОЇ ПРОГРАМИ

№	Завдання
1	Забезпечення надання послуг з освітлення на території ОТГ

### РЕЗУЛЬТАТИВНІ ПОКАЗНИКИ БЮДЖЕТНОЇ ПРОГРАМИ

№	Показники	Одиниця виміру	Джерело інформації
<b>Затрат</b>			
	Протяжність вулиць, провулків	Км	Звіти
	Кількість ліхтарів	Шт.	
	Кошти на реалізацію проєкту	Тис. грн	
<b>Продукту</b>			
	Протяжність освітлених вулиць, провулків на кінець періоду	Км	Звіти
	Кількість встановлених ліхтарів	Шт.	
<b>Ефективності</b>			
	Динаміка збільшення протяжності освітлених вулиць, провулків	%	Звіти, розрахунок
	Динаміка збільшення кількості встановлених ліхтарів	%	
	Середні видатки на встановлення	Тис. грн	
<b>Якості</b>			
	Підвищення рівня задоволеності щодо послуг з освітлення:	Км	Результати дослідження
	серед жінок;	%	
	серед чоловіків	%	



## Розділ 3.

### **Застосування ґендерно орієнтованого підходу в галузі «Безпека й оборона»**

### 3.1. Гендерні аспекти галузі безпеки й оборони

Інтеграція гендерного аспекту в реформу сектору безпеки та оборони є світовою тенденцією. Україні слід активізувати зусилля щодо впровадження гендерного підходу в галузь безпеки й оборони на стратегічному, оперативному і тактичному рівнях.

З точки зору гендерної рівності в галузі діють перешкоди на шляху кар'єрного зростання жінок, їх доступу до командних посад, певний дисбаланс між професійним та особистим життям, стереотипні гендерні упередження. Наприклад, донедавна існувала дискримінація за ознакою статі на рівні вступу на військову службу та отримання відповідної

освіти. Тільки у 2019 році дівчатам було надано можливість навчатись у військових ліцеях. У кадровому складі сектору безпеки й оборони необхідно підвищити рівень компетентності в гендерних питаннях як чоловіків, так і жінок задля глибшого концептуального і практичного розуміння гендерних розривів, проявів дискримінації та негативних тенденцій у забезпеченні потреб та інтересів. Найбільш ефективний шлях для вирішення цих проблем, а також формування недискримінаційної культури в професії – інтеграція гендерного аспекту в підготовку кадрів на всіх рівнях.

### 3.2. Гендерні розриви в галузі безпеки й оборони та заходи щодо їх подолання

У секторі безпеки спостерігається значна кількість гендерних розривів. Вони простежуються в усіх напрямках діяльності сектору, особливо на рівні представництва жінок на керівних посадах. Це несприятливо впливає на повсякденну роботу установ сектору безпеки, їхній імідж серед громадськості, рівень довіри населення, а також на становище жінок, які працюють в означеному

секторі. Попри суттєві зміни, які відбулися в нормативно-правовій базі галузі безпеки та оборони (збільшення переліку військових посад, на які можуть бути призначені військовослужбовці-жінки, надання можливості дівчатам навчатись у військових ліцеях), залишаються суттєві відмінності в статусі жінок і чоловіків – військовослужбовців.

**Недостатній рівень гендерної чутливості стратегій, політик і процедур у сфері безпеки й оборони**

- Інтегрувати гендерні аспекти в заходи з реформування галузі безпеки та оборони.
- Розробити стратегію щодо впровадження гендерної рівності в секторі безпеки й оборони та механізм її реалізації.
- Удосконалити нормативно-правову базу сектору безпеки й оборони для забезпечення гендерної рівності та усунення відмінностей статусних позицій жінок і чоловіків – військовослужбовців

**Гендерний дисбаланс на рівні прийняття рішень**

Наприкінці 2020 року до складу Ради національної безпеки й оборони України (РНБУ) входило 18 осіб, з них – 2 жінки. В апараті РНБУ – 100% чоловіків. За період її функціонування посаду секретаря ради обіймали 14 осіб, з них – 1 жінка<sup>12</sup>

- Включати гендерну тематику до різних освітніх програм у військових навчальних закладах.
- Інформувати осіб, які приймають рішення, щодо гендерної рівності шляхом проведення навчання та (або) інструктажу за програмами для керівництва.
- Включати питання, пов'язані із забезпеченням гендерної рівності, до переліку посадових обов'язків керівників різних рівнів у сфері безпеки та оборони

**Професійна гендерна сегрегація**

Загалом у Збройних Силах України (ЗСУ) у 2019 році налічувалося майже 23% жінок, які працюють і несуть військову службу в армії. З них приблизно 12% – цивільні працівниці, 11% – військовослужбовці. Частка жінок, які несуть службу в районі проведення Операції об'єднаних сил (ООС), становить 10% від загальної кількості залучених військових<sup>13</sup>

- Усувати перешкоди для наймання і просування по службі осіб менш представленої статі.
- Розробляти заходи для забезпечення балансу між роботою та приватним життям

**Інфраструктура галузі не повною мірою відповідає потребам жінок; закупівлі, забезпечення інвентарем та формою не враховують гендерних аспектів**

Для військовослужбовців-жінок частково існує невідповідність адміністративно-господарських умов роботи – не всі військові частини та з'єднання обладнані належним чином для якісного виконання військовослужбовцями-жінками службово-бойових завдань, а саме: відсутні окремі й безпечні господарчі та санітарні приміщення.

- Забезпечувати доступність та зручність інфраструктури галузі відповідно до потреб жінок і чоловіків.
- Створювати / обладнувати окремі та безпечні господарчі та санітарні приміщення (кімнати для зберігання особистих речей, роздягальні, кімнати для вмивання, душові кімнати, окремі туалети тощо).
- Проводити огляд та гендерний аналіз нормативно-правової бази щодо закупівель, забезпечення формою та інвентарем у сфері безпеки та оборони.

12. Склад Ради національної безпеки і оборони в Україні. URL: <http://www.rnbo.gov.ua/content/sklad.html>

13. Підсумкові матеріали круглого столу «Впровадження гендерної рівності у секторі безпеки і оборони України: досягнення та виклики». URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-presshall/2837474-vprovadzenna-gendernoi-rivnosti-u-sektori-bezpeki-i-oboroni-ukraini-dosagnenna-ta-vikliki.html>

Порівняно з військовослужбовцями-чоловіками військовослужбовці-жінки не забезпечені такими елементами форми одягу жіночих зразків, як: білизна натільна, термобілизна, туфлі, чобітки, колготки літні та зимові, шкарпетки до повсякденної форми одягу. Військовослужбовці Національної гвардії України (НГУ) забезпечені бронежилетами, які вимагають удосконалення відповідно до завдань підрозділів НГУ за призначенням. Військовослужбовці-жінки використовують бронежилети, які не відповідають їх розмірам та антропометричним даним. Проблемою також залишається невідповідність розмірів бронежилетів і для військовослужбовців-чоловіків<sup>14</sup>

- Здійснювати закупівлю інвентарю та обладнання з урахування потреб жінок та чоловіків.
- Включати гендерну тематику до навчальних програм для персоналу сектору безпеки та правоохоронної діяльності на всіх рівнях, у тому числі стосовно закупівель



### 3.3. Орієнтовний перелік основних ґендерних показників у сфері безпеки й оборони



1. Чисельність персоналу з розподілом за статтю.
2. Чисельність персоналу з розподілом за статтю і сферами діяльності.
3. Частка жінок і чоловіків на керівних посадах.
4. Частка жінок серед офіцерського та вищого офіцерського складу.
5. Чисельність студентів / курсантів закладів освіти та підготовки кадрів у секторі безпеки з розподілом за статтю і видами закладів.
6. Чисельність викладацького складу закладів освіти та підготовки кадрів у секторі безпеки за статтю та рівнем освіти.
7. Кількість рекомендацій за результатами ґендерного аналізу, виконаних за звітний період.
8. Кількість поданих скарг щодо дискримінації та (або) сексуальних домагань на робочому місці за статтю особи, яка подала скаргу.
9. Кількість заходів, ужитих у відповідь на подані скарги щодо дискримінації та (або) сексуальних домагань на робочому місці.
10. Кількість тренінгів, проведених із метою підвищення рівня ґендерної компетентності персоналу і керівників.
11. Кількість ужитих превентивних заходів і дій у сфері підвищення безпеки жінок і дівчат.
12. Медіаконтент, створений для подолання ґендерних стереотипів у секторі безпеки й оборони.
13. Частка жінок та чоловіків, які беруть участь у воєнних / миротворчих операціях.

### 3.4. Приклад урахування ґендерного аспекту в паспорті бюджетної програми

У наведеному прикладі ґендерний підхід застосовується шляхом включення ґендерного аспекту до формулювання завдання бюджетної програми та результативних показників.

#### **Бюджетна програма.**

Забезпечення виконання завдань та функцій Національної гвардії України.

#### **ЗАВДАННЯ БЮДЖЕТНОЇ ПРОГРАМИ**

№	Завдання
1	Забезпечення речовим майном та матеріально-технічне забезпечення жінок / чоловіків – військовослужбовців із врахуванням їхніх потреб

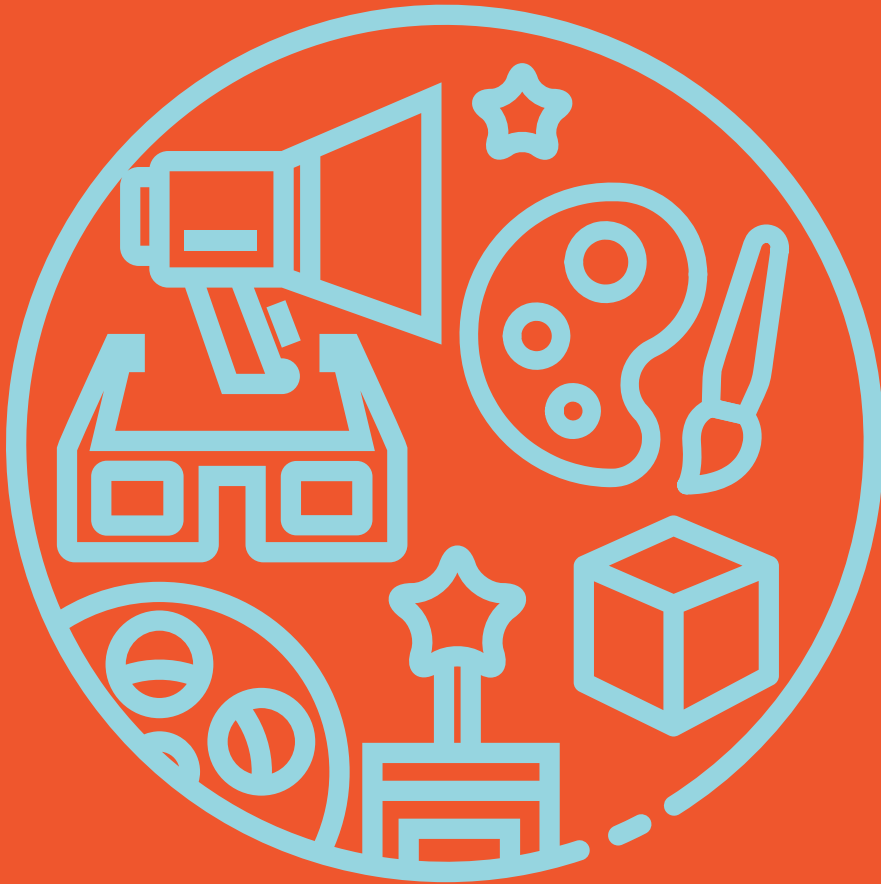
#### **НАПРЯМИ ВИКОРИСТАННЯ КОШТІВ**

№	Напрями використання коштів
3	Забезпечення речовим майном та матеріально-технічне забезпечення жінок / чоловіків – військовослужбовців з урахуванням їхніх потреб

#### **РЕЗУЛЬТАТИВНІ ПОКАЗНИКИ БЮДЖЕТНОЇ ПРОГРАМИ**

№	Показники	Одиниця виміру	Джерело інформації
<b>Продукту</b>			
1	Придбано засобів бронезахисту протикульового та спеціального класів для особового складу з урахуванням потреб:	Шт.	
	жінок		
	чоловіків		
2	Придбано комплектів польової форми одягу для особового складу з урахуванням потреб:	Шт.	
	жінок		
	чоловіків		

№	Показники	Одиниця виміру	Джерело інформації
<b>Ефективності</b>			
1	Середня вартість придбання засобів бронезахисту протикульового та спеціального класів для особового складу з урахуванням потреб:	Грн	
	жінок		
	чоловіків		
2	Середня вартість придбання комплектів польової форми одягу для особового складу з урахуванням потреб:	Грн	
	жінок		
	чоловіків		
<b>Якості</b>			
1	Рівень забезпечення засобами бронезахисту протикульового та спеціального класів для особового складу з урахуванням потреб:	%	
	жінок		
	чоловіків		
2	Рівень забезпечення польовою формою одягу для особового складу з урахуванням потреб:	%	
	жінок		
	чоловіків		



## Розділ 4.

### Застосування ґендерно орієнтованого підходу в галузі «Культура і мистецтво»

## 4.1. Гендерні аспекти галузі культури і мистецтва

Традиційно культуру розуміють як сукупність духовних і матеріальних цінностей, накопичених людством протягом усієї історії. Це передусім досягнення у сфері мистецтва, науки, освіти, моралі тощо. З таким розумінням культури пов'язана політика, спрямована на збереження та відтворення історичної та культурної спадщини та забезпечення культурних прав жінок і чоловіків.

Права людини є передумовою для збагачення культурного різноманіття та забезпечення людської творчості в умовах рівності, людської гідності та недискримінації. Культурні права людини надають доступ до досягнень культури незалежно від статі, віку, національності, місця проживання та інших ознак.

Гендерний аналіз бюджетних програм у сфері культури і мистецтва спрямований на дослідження того, наскільки забезпечені права та можливості жінок і чоловіків: хто саме

(жінки / чоловіки, дівчата / хлопці) з огляду на вік, соціальний статус, місце проживання та інші ознаки користується послугами в галузі культури і мистецтва, чи задоволені користувачі (або потенційні користувачі) їх доступністю та якістю, чи відповідають наявні послуги їхнім потребам. Не менш важливе питання, хто саме ці послуги надає, чи існує гендерний баланс серед надавачів послуг і тих, хто приймає рішення, адже гендерно збалансовані установи та керівні органи є запорукою успішної діяльності, а різноманітність ідей сприяє розвитку. І навпаки, гендерний дисбаланс серед творців призводить до гендерного дисбалансу в змісті культури<sup>15</sup>. Отже, важливо, щоб програми, які фінансуються з державного і місцевих бюджетів, сприяли зменшенню гендерних розривів, давали змогу розвиватися галузі, забезпечували суспільне визнання внеску в розвиток культури і мистецтва і жінок, і чоловіків.

## 4.2. Гендерні розриви в галузі культури й мистецтва та заходи щодо їх подолання

Важливо визнавати та долати гендерні розриви в галузі культури шляхом формування цілеспрямованої політики. Серед основних гендерних розривів у цій галузі в Україні можна назвати такі:

- розрив у культурному споживанні: жінки частіше і більш регулярно споживають товари та послуги у сфері культури, ніж чоловіки;
- розрив у доступі до послуг у сфері куль-

тури в містах і сільській місцевості, а також для літніх людей, дітей та осіб з інвалідністю;

- нерівномірний розподіл жінок і чоловіків у різних підгалузях і напрямках діяльності сфери культури і мистецтва (вертикальна та горизонтальна сегрегація) та ін.

Наприклад, середня заробітна плата жінок у бібліотеках, архівах, музеях та інших

15. Перетворення культурної політики, сприяння креативності задля розвитку. Глобальна доповідь за 2018 рік / ЮНЕСКО.

зкладах культури у III кварталі 2020 року склала 90,3% від заробітної плати чоловіків, тоді як у сфері творчості, мистецтва та розваг вона сягала 81,6% від заробітної плати чоловіків<sup>16</sup>. Це свідчить, що навіть всередині галузі культури існує професійна сегрегація і жінки сконцентровані в най-

менш оплачуваних сферах. Ретельне дослідження ґендерних розривів важливе для формування стратегії розвитку галузі, а також планування заходів у межах реалізації програм і проєктів.

## ГЕНДЕРНІ ПРОБЛЕМИ / РОЗРИВИ

## РЕКОМЕНДАЦІЇ ДЛЯ ПОДОЛАННЯ ГЕНДЕРНИХ ПРОБЛЕМ ТА РОЗРИВІВ

### Стратегічні документи з розвитку галузі не містять ґендерної складової

Довгострокова стратегія розвитку української культури – стратегія реформ є ґендерно нейтральною, оскільки ґендерні аспекти та розриви не визначені, їх скорочення не стоїть на порядку денному<sup>17</sup>

- Забезпечувати, щоб у стратегії розвитку української культури були визначені й зафіксовані ґендерні розриви, а також поставлені завдання з усунення цих розривів та інтеграції відповідної політики ЄС, що стосується сфери культури<sup>18</sup>

### Ґендерний дисбаланс у здобутті спеціальної та вищої освіти в галузі

Чоловіки значно переважають серед осіб, які обирають напрями освіти, пов'язані з будівництвом та архітектурою. За даними Державної служби статистики, на початок 2018–2019 навчального року в Україні за напрямом навчання «Архітектура та будівництво» у коледжах, технікумах, училищах дівчата становили 31,3% від всіх учнів, а в університетах, академіях та інститутах – 31,8%

- Проводити місцеві та національні інформаційно-роз'яснювальні кампанії з подолання ґендерних стереотипів при виборі професії, ґендерно чутливі заходи з профорієнтації.
- Створювати рівні умови навчання та професійної діяльності в галузі для жінок та чоловіків

16. Середньомісячна заробітна плата за статтю та видами економічної діяльності за квартал у 2020 році / Державна служба статистики. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

17. Довгострокова стратегія розвитку української культури – стратегія реформ : розпорядження Кабінету Міністрів України від 01.02.2016 р. № 119-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/119-2016-%D1%80?find=1&text=%F1%F2%E0%F2%B3>.

18. Рада Європейського Союзу. Резолюція щодо Європейського порядку денного в галузі культури. ОJ С 287, 16 листопада 2007 р. С. 1–4 ; Європейська Комісія. Оцінка впливу до Регламенту Європейського Парламенту і Ради про створення творчої рамкової програми для Європи (SEC(2011) 1399 final). Видавництво Європейського Союзу, Люксембург ; Європейська Комісія. Повідомлення про Європейський порядок денний у галузі культури у світі, що глобалізується (COM(2007) 242 final). Видавництво Європейського Союзу, Люксембург, 2007; Європейський Союз. Рішення № 1855/2006/ЄС Європейського Парламенту і Ради від 12 грудня 2006 р. про створення Програми в галузі культури на 2007–2013 рр. Видавництво Європейського Союзу, Люксембург, 2006; Європейський Союз. Регламент (EU) № 1295/2013 Європейського Парламенту і Ради від 11 грудня 2013 р. про створення програми «Творча Європа» (на 2014–2020 рр.). Видавництво Європейського Союзу, Люксембург, 2013.

**Гендерний дисбаланс на рівні прийняття рішень**

Жінки переважають серед:

- директорів національних та обласних бібліотек (23 із 29, що складає 79,3% від загальної кількості)
- керівників обласних центрів народної творчості (16 із 25, що складає 64,0%)

Чоловіки переважають серед:

- директорів – художніх керівників обласних театрів – 79,0%
- керівників національних театрів – 87,5%<sup>19</sup>

Станом на 2017 рік розподіл керівників та ФОП у галузі «Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок» за статтю був таким: чоловіки – 56% (15 652), жінки – 44% (12 211)<sup>20</sup>

- Здійснювати заходи для забезпечення гендерного балансу на керівних посадах у закладах культури і мистецтва

**Професійна гендерна сегрегація в галузі культури і мистецтва**

За даними дослідження ЮНЕСКО, частка жінок, які працюють у галузі, складає 48%, чоловіків – 52%. Водночас в основних видах культурної діяльності задіяно більше жінок, ніж чоловіків. Так, жінки домінують серед бібліотекарів та в суміжних із ними професіях в інформаційній сфері (співвідношення 30:1), а чоловіки – у видах культурної діяльності, пов'язаних з обладнанням / допоміжними матеріалами<sup>21</sup>

- Заохочувати жінок до кар'єрного зростання в галузі культури і мистецтва, опанування спеціальностей, які дають більші можливості для отримання вищих доходів

**Гендерний дисбаланс у здобутті спеціальної та вищої освіти в галузі**

Жінки складають більшість серед осіб, які вступають на спеціальності, пов'язані з культурою та мистецтвом, а вибір напрямів навчання часто зумовлений стереотипним уявленням про «жіночі» та «чоловічі» види діяльності. Так, серед студентів закладів вищої освіти за галузями знань культура і мистецтво на початок 2018–2019 навчального року жінки становили 74,6% від усіх учнів у коледжах, технікумах і училищах та 75,7 % – в університетах, академіях та інститутах<sup>22</sup>

- Проводити національні та місцеві інформаційно-роз'яснювальні кампанії, спрямовані на подолання гендерних стереотипів у сфері культури та інших сферах, зокрема із заохочення хлопців / чоловіків обирати види діяльності, в яких традиційно переважають жінки, а також із заохочення жінок обирати види діяльності, в яких традиційно переважають чоловіки

19. Театри. Установи галузі / Міністерство культури України. 2018.  
URL: [http://mincult.kmu.gov.ua/control/uk/publish/officialcategory?cat\\_id=244908600](http://mincult.kmu.gov.ua/control/uk/publish/officialcategory?cat_id=244908600).

20. Жінки та чоловіки на керівних посадах України. Статистичний аналіз відкритих даних / Програма розвитку ООН в Україні. 2017. 52 с. URL: [http://www.un.org.ua/images/documents/4531/Women\\_and\\_Men\\_in-Leadership\\_Position.pdf](http://www.un.org.ua/images/documents/4531/Women_and_Men_in-Leadership_Position.pdf)

21. Індикатори впливу культури на розвиток ЮНЕСКО. Короткий аналітичний огляд щодо України.  
URL: [https://www.culturepartnership.eu/upload/editor/2017/Policy%20Briefs/Abr-lv\\_C&C\\_photo\\_UA.pdf](https://www.culturepartnership.eu/upload/editor/2017/Policy%20Briefs/Abr-lv_C&C_photo_UA.pdf)

22. Жінки і чоловіки в Україні : статист. зб. Київ : Держ. служба статистики, 2019. С. 39. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

**Гендерний розрив у культурному споживанні**

Дослідження свідчать, що жінки частіше і більш регулярно споживають товари та послуги у сфері культури, ніж чоловіки (читають книжки, відвідують музеї, театри, культурні заходи). Так, у Кіровоградській області активність жінок у користуванні бібліотечними послугами є більш високою порівняно з чоловіками, зокрема серед учасників заходів, що проводяться бібліотеками, жінок (66,0%) удвічі більше, ніж чоловіків (34,0%)<sup>23</sup>

Нерівний доступ до послуг закладів культури часто зумовлений місцем проживання (у містах і сільській місцевості), віком та станом здоров'я отримувачів послуг. Наприклад, гендерний аналіз бюджетної програми «Музеї та виставки» (Чернігівська обл., 2018) засвідчив, що за місцем проживання 68,9% споживачів послуг музеїв складають жителі області, з них лише 13,1% – сільське населення. У Київській області серед відвідувачів музеїв переважають жінки (61,2%), а серед відвідувачів культурно-історичних заповідників – чоловіки (60,7%)<sup>24</sup>

- Створити інфраструктуру для безбар'єрного доступу осіб з інвалідністю до закладів культури
- Провести аналіз потреб жінок і чоловіків у послугах, які надаються закладами культури, та визначити причини низького рівня користування послугами бібліотек, музеїв, театрів тощо
- Забезпечити культурну мобільність між сільською місцевістю та містами. Наприклад, розширити гастрольну діяльність театрів у сільській місцевості; створити пересувні художні / фото виставки, забезпечити різновиди перформативного мистецтва, створити електронні культурні майданчики тощо
- Налагодити релевантні канали комунікації та джерела поширення інформації про послуги у сфері культури для різних категорій користувачів (жінок і чоловіків різних вікових, соціальних груп)

23. Звіти Робочих груп з гендерного бюджетування в Житомирській, Кіровоградській областях та місті Києві щодо гендерного бюджетного аналізу програм, що фінансуються з державного та місцевого бюджетів в галузі культури і мистецтва / Проєкт Г'ОБ. 2017.

24. Звіт за результатами гендерного бюджетного аналізу в галузі культури і мистецтва у Київській області / Проєкт Г'ОБ. 2018.



### 3.3. Орієнтовний перелік основних ґендерних показників у галузі культури і мистецтва



1. Частка чоловіків серед студентів закладів вищої освіти в галузі культури і мистецтва (за напрямками навчання).
2. Співвідношення жінок / чоловіків на керівних посадах у закладах культури та мистецтва.
3. Кількість жінок / чоловіків, які отримали премії в галузі культури та мистецтва.
4. Кількість жінок / чоловіків, які отримали підтримку з державного або місцевих бюджетів на створення культурного продукту.
5. Кількість користувачів послуг закладів культури за статтю, віком і місцем проживання.
6. Кількість чоловіків / жінок, які беруть участь у культурних заходах (за статтю, віком і місцем проживання.)
7. Динаміка кількості культурних заходів, проведених у сільській місцевості.
8. Кількість культурних продуктів, доступних для людей із різними видами інвалідності.

## 4.4. Приклад урахування ґендерного аспекту в паспорті бюджетної програми

У наведеному нижче прикладі ґендерний підхід застосовується шляхом формулювання завдання, що містить ґендерну складову, і ґендерних результативних показників,

які сприятимуть виконанню визначеного завдання.

**Бюджетна програма.**  
Фінансова підтримка національних театрів.

### ЗАВДАННЯ БЮДЖЕТНОЇ ПРОГРАМИ

№	Завдання
1	Забезпечення ґендерного балансу на керівних посадах національних театрів

### РЕЗУЛЬТАТИВНІ ПОКАЗНИКИ БЮДЖЕТНОЇ ПРОГРАМИ

№	Показники	Одиниця виміру	Джерело інформації
<b>Затрат</b>			
1	Середньорічне число штатних одиниць, у тому числі керівних працівників, із них:	Од.	Штатний розпис
	жінок		
	чоловіків		
<b>Ефективності</b>			
1	Динаміка середньомісячних витрат на заробітну плату одного керівного працівника:	Тис. грн	Управлінський облік
	жінку	%	
	чоловіка	%	
<b>Якості</b>			
1	Динаміка збільшення кількості жінок на керівних посадах національних театрів (2019 – 1 (базовий показник); 2020 – 2; 2021 – 3; 2022 – 4)	Осіб	Штатний розпис



## Розділ 5.

### Застосування ґендерно орієнтованого підходу в галузі «Освіта»

## 5.1. Гендерні аспекти галузі освіти та заходи щодо їх подолання

Освіта є важливим чинником людського розвитку на особистісному рівні, визначаючи можливості отримання гідної роботи, доходів від зайнятості та належних умов життя. Існування освітньої системи з рівною кількістю хлопчиків і дівчат не означає, що вона ґрунтується на принципі гендерної рівності. Гендерний підхід в освіті має враховувати: право на освіту (доступ і участь), права в процесі навчання (відсутність дискримінації, рівне ставлення, гендерно чутливе оточення), а також можливості, які набуваються через освіту (можливість отримати гідну роботу і заробітну плату, досягти високої посади, приймати рішення тощо). Цілі сталого розвитку передбачають ціль забезпечення для дівчат і хлопців, жінок і чоловіків якісної освіти та рівного доступу до неї впродовж усього життя. Отримання всіма учнями знань і навичок з гендерної рівності є необхідною умовою для досягнення цієї цілі.

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (2005) створює юридичні засади як для гендерної паритетності, так і для гендерної рівності. Стаття 21 розділу V закону вказує, що «держава забезпечує рівні права та можливості жінок і чоловіків у здобутті освіти». При цьому навчальні заклади забезпечують:

- рівні умови для жінок і чоловіків під час

вступу до навчальних закладів, оцінки знань, надання грантів, позик студентам;

- підготовку та видання підручників, навчальних посібників, вільних від патріархальних стереотипних уявлень про роль жінки і чоловіка;
- виховання культури гендерної рівності, рівного розподілу професійних і сімейних обов'язків.

В Україні освіту вважають фемінізованою сферою, тобто на рівні представництва кількісно переважають жінки, однак навіть у цій галузі існує дисбаланс в оплаті праці на користь чоловіків. За даними Держстату, у III кварталі 2020 року середньомісячна заробітна плата жінок складала 91,1% від заробітної плати чоловіків<sup>25</sup>.

Поширені патріархальні гендерні стереотипи у виборі напрямів навчання та професій для дівчат і хлопців призводять до горизонтальної сегрегації на ринку праці, через яку жінки концентруються в найменш престижних та оплачуваних сферах діяльності. Отже, задля досягнення прогресу в освітній сфері необхідно вживати заходів щодо подолання гендерної нерівності.

25. Середньомісячна заробітна плата за статтю та видами економічної діяльності за квартал у 2020 році / Державна служба статистики. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

## 5.2. Гендерні розриви в галузі освіти

Показники охоплення чоловіків і жінок майже всіма освітніми рівнями не виявляють статистично значимої гендерної нерівності. Однак у галузі існує різниця в доступі до загальної середньої освіти, позашкільної освіти серед міських та сільських дітей, дітей з особливими освітніми потребами, дітей із родин, які належать до національних меншин та корінних народів України, дітей із соціально вразливих груп. Так, незважаючи на обов'язковість загальної середньої освіти в Україні, певні категорії дітей не отримують належної освіти. Дівчата ромської громади є однією з вразливих груп у цьому аспекті. Зокрема, Комітет ООН з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок висловив стурбованість високою кількістю дівчат серед ромської громади, які покинули навчання (CEDAW/C/UKR/CO/8, 2017).

Існує також нерівний доступ дітей до закладів дошкільної освіти, особливо в сільській

місцевості. За даними Державної служби статистики, станом на 01.01.2020 року в Україні 58% дітей віком від 1 до 6 років охоплено дошкільною освітою (місто – 68%, село – 40%)<sup>26</sup>.

З метою усунення гендерних розривів у сфері освіти Міністерство освіти і науки проводить антидискримінаційну експертизу навчальних підручників та матеріалів. Особливий аспект робиться на забезпеченні доступу до навчання та якісної освіти для всіх дівчат та хлопців незалежно від стану здоров'я, місця проживання та рівня доходів родини; розвиток системи інклюзивної освіти; сприяння доступу етнічних меншин, зокрема груп дівчат ромської громади, до освіти всіх рівнів. Ці зміни мають бути відображені в стратегічних, програмних і бюджетних документах.

### ГЕНДЕРНІ ПРОБЛЕМИ / РОЗРИВИ

### РЕКОМЕНДАЦІЇ ДЛЯ ПОДОЛАННЯ ГЕНДЕРНИХ ПРОБЛЕМ ТА РОЗРИВІВ

#### Гендерний дисбаланс на рівні прийняття рішень

Представленість жінок у галузі становить приблизно 78,3%. Кількість жінок і чоловіків різна на різних щаблях освітньої ієрархії та різних рівнях освіти. Жінки є керівниками 98% закладів дошкільної, 87% – початкової, 68% – середньої освіти<sup>27</sup>

Здійснювати заходи для забезпечення гендерного балансу на керівних посадах у закладах освіти

26. Дошкільна освіта в Україні у 2019 році / Державна служба статистики.

URL: [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2005/osv\\_rik/osv\\_u/dosh\\_osvit/dosh\\_osvita\\_2019.xls](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2005/osv_rik/osv_u/dosh_osvit/dosh_osvita_2019.xls).

27. Жінки та чоловіки на керівних посадах в Україні. Статистичний аналіз відкритих даних ЄДРПОУ / Програма розвитку ООН в Україні. 2017. С. 24. URL: [http://www.un.org.ua/images/documents/4531/Women\\_and\\_Men\\_in-Leadership\\_Position.pdf](http://www.un.org.ua/images/documents/4531/Women_and_Men_in-Leadership_Position.pdf)

**Гендерний дисбаланс у здобутті спеціальної та вищої освіти в галузі**

У виборі напрямів навчання помітною є чітка гендерна сегрегація на «жіночі» та «чоловічі» професії. Так, серед студентів університетів, академій, інститутів за галузями знань освіта / педагогіка на початок 2018–2019 навчального року було: жінок – 72,6%, чоловіків – 27,4%<sup>28</sup>

Спостерігається гендерна сегрегація у виборі напрямів навчання й у ПТНЗ: хлопці значно переважають у здобутті спеціальностей в галузях промисловості, будівництва, сільського господарства та транспорту; дівчата – у швейному виробництві

Результати виконаних робочими групами з гендерного бюджетування досліджень зафіксували таку тенденцію: на спеціальностях, де навчаються лише дівчата, найнижча вартість навчання з розрахунку на одну особу

**Гендерний дисбаланс серед користувачів послуг у позашкільній освіті**

Вибір гуртків та секцій дівчатами та хлопцями ґрунтується на традиційних гендерних уявленнях щодо «жіночих» і «чоловічих» видів діяльності. Дівчата найбільш представлені в гуртках художньо-естетичного та еколого-натуралістичного напрямів; хлопців – у науково-дослідницьких та спортивно-оздоровчих. Результати дослідження (зокрема робочої групи з гендерно орієнтованого бюджетування в Івано-Франківській області) засвідчили також, що інтереси дітей різні в різних вікових категоріях. Аналіз вікових груп виявив, що кількість дітей, які відвідують позашкільні заклади, найвища у віковій групі 10–14 років (45% усіх учнів позашкільних закладів освіти), але вона значно знижується у віковій групі 14–18 років, що свідчить про зміну інтересів та потребу врахування при прийнятті управлінських рішень

- Закладам вищої освіти проводити гендерно чутливі інформаційні заходи в межах вступних кампаній з метою уникнення дівчатами і хлопцями гендерних стереотипів при виборі напрямку підготовки та професії
- Проводити гендерно чутливі інформаційні кампанії з метою подолання гендерних стереотипів в освіті
- Організувати навчання викладацького складу з питань впровадження гендерного підходу в процес професійної підготовки фахівців
- Проводити моніторинг впровадження відповідних заходів з метою відстеження успішних практик, гендерних розривів у сфері освіти
- Здійснювати гендерну експертизу підручників, освітніх програм, навчальних матеріалів
- Проводити інформаційні кампанії з метою подолання гендерних стереотипів в освітньому середовищі
- Оновлювати зміст навчальних матеріалів шляхом включення питань сталого розвитку, сталого споживання, прав людини, гендерної рівності, соціальної згуртованості, культури миру та ненасильства тощо
- На регулярній основі здійснювати дослідження з метою виявлення потреб дівчат і хлопців різних вікових категорій в позашкільній освіті
- Проводити гендерно чутливі інформаційні кампанії щодо послуг у сфері позашкільної освіти
- Організувати інформаційно-просвітницькі кампанії щодо заохочення дівчат і хлопців до відвідання гуртків за всіма напрямками їх діяльності незалежно від традиційних гендерних стереотипів
- Створювати нові та переформувувати наявні гуртки відповідно до сучасних потреб дівчат і хлопців
- Модернізувати матеріально-технічну базу позашкільних навчальних закладів відповідно до потреб дівчат та хлопців
- Розробляти програми розвитку позашкільної освіти з урахуванням гендерної складової.
- Забезпечувати рівний доступ до отримання освітніх послуг дівчатами та хлопцями незалежно від місця проживання

### 3.3. Орієнтовний перелік основних ґендерних показників у галузі культури і мистецтва



1. Частка жінок на керівних посадах у різних типах навчальних закладів.
2. Середньорічна кількість студентів денної форми навчання за статтю.
3. Середньорічна кількість студентів заочної форми навчання за статтю.
4. Середньорічна кількість аспірантів, які навчаються з відривом від виробництва, за статтю.
5. Середньорічна кількість аспірантів, які навчаються без відриву від виробництва, за статтю.
6. Середньорічна кількість докторантів за статтю та напрямом навчання.
7. Площа об'єктів закладів вищої освіти, де проводився капітальний ремонт, реконструкція та відновлення і які є доступними для людей з інвалідністю.
8. Середній розмір витрат на одного студента / студентку на різних рівнях навчання (неповна, повна вища освіта, аспірантура, докторантура).
9. Середній розмір витрат на одного учня / ученицю в різних типах навчальних закладів.
10. Педагогічний персонал за статтю.
11. Кількість осіб, які пройшли підвищення кваліфікації, за статтю.
12. Кількість керівних працівників навчальних закладів, які пройшли навчання з ґендерних підходів.
13. Кількість ромських дітей, які здобувають середню освіту, за статтю.
14. Кількість ромських дітей, які здобувають вищу освіту, за статтю.
15. Кількість ромських дітей, які здобувають професійно-технічну освіту, за статтю.
16. Кількість осіб з інвалідністю, які здобувають загальну середню освіту, за статтю.
17. Кількість осіб з інвалідністю, які здобувають вищу освіту, за статтю.
18. Кількість осіб з інвалідністю, які здобувають професійно-технічну освіту, за статтю.
19. Кількість осіб з інвалідністю, які здобувають позашкільну освіту, за статтю.

## 5.4. Приклад урахування ґендерного аспекту в паспорті бюджетної програми

У наведеному прикладі ґендерний підхід застосовується шляхом включення ґендерного аспекту до формулювання мети, завдання бюджетної програми, а також результативних показників продукту, ефективності та якості.

### Бюджетна програма.

Надання позашкільної освіти позашкільними закладами освіти, заходи з позашкільної роботи з дітьми.

### Мета бюджетної програми.

Задоволення потреб дівчат і хлопців у сфері позашкільної освіти з урахуванням їх віку та місця проживання.

### ЗАВДАННЯ БЮДЖЕТНОЇ ПРОГРАМИ

№	Завдання
---	----------

- |   |  |
|---|--|
| 1 | Надання рівних можливостей дівчатам та хлопцям у сфері отримання позашкільної освіти |
|---|--|

### РЕЗУЛЬТАТИВНІ ПОКАЗНИКИ БЮДЖЕТНОЇ ПРОГРАМИ

№	Показники	Одиниця виміру	Джерело інформації
<b>Затрат</b>			
1	Кількість закладів позашкільної освіти, у тому числі за напрямками діяльності гуртків:	Од.	Статистична форма І-ПЗ
	туристсько-краєзнавчі		
	еколого-натуралістичні		
	науково-технічні		
	художньо-естетичні		
військово-патріотичні			
<b>Продукту</b>			
1	Середньорічна кількість дітей (дівчат / хлопців), які отримують позашкільну освіту у тому числі за напрямками діяльності гуртків	Осіб	Статистична форма І-ПЗ
	туристсько-краєзнавчі		
	еколого-натуралістичні		
	науково-технічні		
	художньо-естетичні		
військово-патріотичні			
2	Кількість заходів у позашкільній освіті	Од.	Дані первинної облікової інформації
3	Кількість дітей (дівчат / хлопців), які взяли участь у заходах	Осіб	Дані первинної облікової інформації



### Ефективності

	Середні витрати на дитину (дівчину / хлопця) у тому числі за напрямками діяльності гуртків	Грн	
	туристсько-краєзнавчі		
1	еколого-натуралістичні		Розрахункові дані
	науково-технічні		
	художньо-естетичні		
	військово-патріотичні		

### Якості

	Частка дітей (хлопців / дівчат), які отримали нагороди в загальнономіських заходах за напрямками:	%	
	туристсько-краєзнавчі		
1	еколого-натуралістичні		Дані первинної облікової інформації
	науково-технічні		
	художньо-естетичні		
	військово-патріотичні		
	Частка дітей (хлопців / дівчат), які отримали нагороди в обласних заходах за напрямками:	%	
	туристсько-краєзнавчі		
2	еколого-натуралістичні		Дані первинної облікової інформації
	науково-технічні		
	художньо-естетичні		
	військово-патріотичні		
	Частка дітей (хлопців / дівчат), які отримали нагороди у всеукраїнських та міжнародних заходах за напрямками:	%	
	туристсько-краєзнавчі		
3	еколого-натуралістичні		Дані первинної облікової інформації
	науково-технічні		
	художньо-естетичні		
	військово-патріотичні		
4	Рівень задоволеності дітей (дівчат / хлопців) послугами позашкільної освіти за напрямками		Дані первинної облікової інформації (дослідження)



## **Розділ 6.**

**Застосування ґендерно  
орієнтованого підходу в галузі  
«Фізична культура і спорт»**

## 6.1. Гендерні аспекти галузі фізичної культури і спорту

Галузь фізичної культури і спорту характеризується наявністю гендерних проблем у багатьох аспектах. Спорт є тією сферою, в якій дуже гостро проявляється соціальна зумовленість конструювання жіночності та маскулінності, традиційні гендерні стереотипи та гендерно зумовлена поведінка. З іншого боку, саме спорт дає змогу досягнути рівноправ'я між чоловіками та жінками шляхом встановлення загальних правил та цінностей, таких як чесна гра, недискримінація, командна робота тощо. Залучення жінок та дівчат до спорту сприяє розвитку їхніх лідерських навичок, незалежності, активності, конкурентоздатності, самовпевненості. Всі ці якості сприяють розширенню повноважень дівчат і жінок та дають їм змогу будувати своє професійне і сімейне життя за власним вибором.

Гендерна нерівність очевидна в спортивному секторі, починаючи з представництва жінок на рівнях прийняття рішень та висвітлення їхніх досягнень у ЗМІ до участі дівчат і жінок у спортивних заходах. Дослідження, проведені на глобальному рівні, свідчать, що традиційно в спорті, як професійному, так і масовому, переважають чоловіки. Все більше жінок і чоловіків займаються спортом з метою проведення вільного часу та

покращення здоров'я. Однак цей показник залишається дуже низьким в Україні – лише 14,2% населення залучено до занять фізичною культурою та спортом<sup>29</sup>.

Незважаючи на значне збільшення участі дівчат і жінок у різних видах спорту та зростаючу аудиторію, зацікавлену в жіночому професійному спорті, все ще існують значні відмінності у висвітленні діяльності жінок та чоловіків у ЗМІ, де досягнення чоловіків-спортсменів отримують набагато більше уваги, ніж досягнення жінок-спортсменок<sup>30</sup>. ЗМІ ретранслюють і закріплюють стереотипи щодо розподілу видів спорту на «чоловічі» та «жіночі». Зображення ними жінок-спортсменок та чоловіків-спортсменів посилює стереотипне сприйняття гендерних ролей. Жінок-спортсменок дуже часто показують «жіночими» та «сексуальними», а не сильними, спритними, професійними, що знецінює їх досягнення в спорті.

Урахування проблем, з якими стикаються жінки та чоловіки в галузі фізкультури і спорту, сприятиме підвищенню доступності та якості послуг, а також допоможе підвищити ефективність реалізації політики розвитку фізичної культури та спорту.

29. Звіт про виконання плану заходів на 2017 рік щодо реалізації Національної стратегії з оздоровчої рухової активності в Україні на період до 2025 року «Рухова активність – здоровий спосіб життя – здорова нація» / Міністерство молоді та спорту. 2018. URL: [http://www.dsmsu.gov.ua/media/2018/02/23/3/Zvit\\_pz\\_2017.pdf](http://www.dsmsu.gov.ua/media/2018/02/23/3/Zvit_pz_2017.pdf)

30. Sport. Relevance of gender in the policy area / European Institute of Gender Equality. URL: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/sport>

## 6.2. Гендерні розриви в галузі фізичної культури і спорту та рекомендації щодо їх подолання

Традиційно в спорті домінують чоловіки як з точки зору участі, так і управління. В усьому світі рівень участі жінок у спортивних заходах нижчий, ніж чоловіків. Ключова причина гендерних розривів – стереотипні уявлення

про гендерні ролі, що обмежує доступ жінок до різних видів спорту. Крім того, діти із сільської місцевості мають менші можливості щодо занять фізичною культурою та спортом (дівчата – у 3–4 рази менше).

### ГЕНДЕРНІ ПРОБЛЕМИ / РОЗРИВИ

### РЕКОМЕНДАЦІЇ ДЛЯ ПОДОЛАННЯ ГЕНДЕРНИХ ПРОБЛЕМ ТА РОЗРИВІВ

#### Гендерний дисбаланс на рівні прийняття рішень

У галузі спорту спостерігається низьке представництво жінок на керівних посадах та вертикальна сегрегація на рівні прийняття рішень: гендерний розрив збільшується із підвищенням рівня посади. В 2020 році серед 8 осіб вищого керівництва Міністерства молоді та спорту України працювало лише дві жінки

- Застосування принципу позитивної дискримінації / «позитивних дій» при заміщенні посад вищого корпусу державної служби (посади категорії «А») для забезпечення представництва жінок на рівні 30,0% у галузі фізичної культури та спорту

#### Професійна гендерна сегрегація в галузі

Чоловіки значно переважають на тренерських посадах. Кількість жінок, які працюють на цих посадах, майже в усіх видах спорту є непропорційно низькою щодо загальної кількості жінок у спорті. На рівні професійного спорту кількість жінок-тренерок дуже низька, а в тих випадках, коли тренерки-жінки працюють із спортсменами з більш високими показниками ефективності, вони зазвичай обіймають посади помічників тренерів, підтримуючи головних тренерів-чоловіків<sup>31</sup>

Наприклад, у Кіровоградській області серед тренерів-викладачів дитячо-юнацьких спортивних шкіл (ДЮСШ) чисельно суттєво переважають чоловіки в усіх видах спорту: в літніх олімпійських видах частка чоловіків-тренерів становить 75%, у неолімпійських – 89%, а у видах спорту для людей з інвалідністю – 71%<sup>32</sup>. В Харківській області чоловіки складають 68% тренерсько-викладацького складу ДЮСШ<sup>33</sup>, в Дніпропетровській – 80%<sup>34</sup>

- Створення паритетних умов відбору жінок і чоловіків при заміщенні посад тренерів.
- Просування жінок на посади тренерок у нетрадиційних для жінок видах спорту

31. Там само.

32. Звіт Робочої групи з ГОБ в Кіровоградській області. 2016. С. 79.

33. Звіт Робочої групи з ГОБ в Харківській області., 2016. – С. 84.

34. Звіт Робочої групи з ГОБ в Дніпропетровській області. 2018. С. 20.

**Гендерний дисбаланс серед вихованців ДЮСШ**

У 2015 році в Кіровоградській області серед загальної чисельності користувачів послуг ДЮСШ комунальної власності дівчата становили 26,3%, хлопці – 73,7%. У спортивних школах, підпорядкованих громадським організаціям, навчалося 26,9% дівчат та 73,1% хлопців<sup>35</sup>

У Харківській області спостерігалися аналогічні тенденції: кількість хлопців серед учнів ДЮСШ у 2,9 рази перевищувала кількість дівчат. Хлопці чисельно переважали в олімпійських, неолімпійських та паралімпійських видах спорту<sup>36</sup>

В 2017 році в Одеській області в ДЮСШ, що перебували в підпорядкуванні спортивних осередків, навчалося 7% дівчат і 93% хлопців, а в інших ДЮСШ та на рівні заходів, що фінансуються за програмою «Підтримка фізкультурно-спортивного руху», це співвідношення складало 30 до 70%<sup>37</sup>

- Проведення заходів щодо популяризації закладів дитячо-юнацького спорту серед дівчат
- Створення паритетних умов відбору та навчання для дівчат і хлопців у всіх видах спорту
- Вивчення потреб дівчат та хлопців щодо занять спортом
- Створення нових гуртків та секцій відповідно до потреб дівчат та хлопців
- Проведення інформаційно-просвітницьких кампаній для подолання стереотипного уявлення щодо поділу на «жіночі» та «чоловічі» види спорту

35. Звіт Робочої групи з ГОБ в Кіровоградській області. 2016. С. 77.

36. Звіт Робочої групи з ГОБ в Харківській області. 2016. С. 83.

37. Звіт Робочої групи з ГОБ в Одеській області. 2018. С. 26.

### 6.3. Орієнтовний перелік основних ґендерних показників у галузі фізичної культури і спорту



1. Кількість жінок / чоловіків на керівних посадах у закладах спорту.
2. Частка жінок, які отримали спортивні звання.
3. Частка жінок на посадах тренерок.
4. Кількість користувачів послуг закладів спорту з розбивкою за статтю, віком і місцем проживання.
5. Кількість чоловіків / жінок, які беруть участь у спортивних змаганнях, за віком і місцем проживання.
6. Частка дівчат, які займаються в комунальних ДЮСШ.
7. Динаміка кількості спортивних заходів, проведених у сільській місцевості.
8. Кількість жінок і чоловіків з інвалідністю, які користуються послугами в галузі фізкультури та спорту.
9. Частка дівчат / жінок в олімпійських видах спорту.
10. Частка дівчат / жінок в неолімпійських видах спорту.
11. Частка дівчат / жінок в паролімпійських видах спорту.

## 6.4. Приклад урахування ґендерного аспекту в паспорті бюджетної програми

У наведеному прикладі ґендерний підхід застосовується шляхом включення ґендерного аспекту до формулювання мети, завдання бюджетної програми, а також результативних показників продукту, ефективності та якості.

### Бюджетна програма.

Надання позашкільної освіти позашкільними закладами освіти, заходи з позашкільної роботи з дітьми.

### Мета бюджетної програми.

Задоволення потреб дівчат і хлопців у сфері позашкільної освіти з урахуванням їх віку та місця проживання.

### ЗАВДАННЯ БЮДЖЕТНОЇ ПРОГРАМИ

№	Завдання
1	Надання рівних можливостей дівчатам та хлопцям у сфері отримання позашкільної освіти

### РЕЗУЛЬТАТИВНІ ПОКАЗНИКИ БЮДЖЕТНОЇ ПРОГРАМИ

№	Показники	Одиниця виміру	Джерело інформації
<b>Затрат</b>			
	Кількість комунальних ДЮСШ в розрізі їх видів, видатки на утримання яких здійснюються з бюджету, всього, у тому числі:	Од.	Звітність установ
	кількість ДЮСШ та комплексних дитячо-юнацьких спортивних шкіл (КДЮСШ)	Од.	Звітність установ
	кількість спеціалізованих дитячо-юнацьких шкіл олімпійського резерву (СДЮШОР)	Од.	Звітність установ
	Кількість штатних працівників комунальних ДЮСШ, видатки на утримання яких здійснюються з бюджету, за їх видами, всього	Осіб	Звітність установ
	з них жінки	Осіб	Звітність установ
	у тому числі тренерів	Осіб	Звітність установ
	з них жінки	Осіб	Звітність установ
	кількість штатних працівників ДЮСШ, КДЮСШ	Осіб	Звітність установ
	з них жінки	Осіб	Звітність установ
	у тому числі тренерів	Осіб	Звітність установ
	з них жінки	Осіб	Звітність установ
	кількість штатних працівників СДЮШОР	Осіб	Звітність установ
	з них жінки	Осіб	Звітність установ

	у тому числі тренерів	Осіб	Звітність установ
	з них жінки	Осіб	Звітність установ
<b>Продукту</b>			
2	Середньорічна кількість учнів комунальних ДСЮШ, видатки на утримання яких здійснюються з бюджету, за їх видами, всього, у тому числі:	Осіб	Звітність установ
	з них дівчата	Осіб	Звітність установ
	середньорічна кількість учнів ДЮСШ, КДЮСШ	Осіб	Звітність установ
	з них дівчата	Осіб	Звітність установ
	середньорічна кількість учнів СДЮШОР	Осіб	Звітність установ
	з них дівчата	Осіб	Звітність установ
	Кількість учнів комунальних ДЮСШ, видатки на утримання яких здійснюються з бюджету, за їх видами, які взяли участь у регіональних спортивних змаганнях, всього, у тому числі:	Осіб	Звітність установ
	кількість учнів ДЮСШ, КДЮСШ, які взяли участь у регіональних спортивних змаганнях	Осіб	Звітність установ
	з них дівчата	Осіб	Звітність установ
	кількість учнів СДЮШОР, які взяли участь у регіональних спортивних змаганнях	Осіб	Звітність установ
	з них дівчата	Осіб	Звітність установ
<b>Ефективності</b>			
3	Середні витрати на навчально-тренувальну роботу в комунальних ДЮСШ, видатки на утримання яких здійснюються з бюджету, за їх видами, в розрахунку на одного учня, у тому числі:	Грн	Розрахунок
	середні витрати на навчально-тренувальну роботу в ДЮСШ, КДЮСШ у розрахунку на одного учня	Грн	Розрахунок
	дівчину	Грн	Розрахунок
	хлопця	Грн	Розрахунок
	середні витрати на навчально-тренувальну роботу в СДЮШОР у розрахунку на одного учня	Грн	Звітність установ
	дівчину	Грн	Розрахунок
	хлопця	Грн	Розрахунок
	Середні витрати на забезпечення участі одного учня комунальних ДЮСШ, видатки на утримання яких здійснюються з бюджету, за їх видами, у регіональних спортивних змаганнях, у тому числі:	Грн	Розрахунок
	дівчину	Грн	Розрахунок



	хлопця	Грн	Розрахунок
	середні витрати на забезпечення участі одного учня ДЮСШ, КДЮСШ у регіональних спортивних змаганнях	Грн	Розрахунок
	дівчину	Грн	Розрахунок
	хлопця	Грн	Розрахунок
	середні витрати на забезпечення участі одного учня СДЮШОР у регіональних спортивних змаганнях	Грн	Розрахунок
	дівчину	Грн	Розрахунок
	хлопця	Грн	Розрахунок
<b>Якості</b>			
4	Кількість підготовлених у комунальних ДЮСШ, видатки на утримання яких здійснюються з бюджету, за їх видами, майстрів спорту України / кандидатів у майстри спорту України, всього, у тому числі:	Осіб	Розрахунок
	кількість підготовлених у ДЮСШ, КДЮСШ майстрів спорту України / кандидатів у майстри спорту України	Осіб	Розрахунок
	дівчат	Грн	Розрахунок
	хлопців	Грн	Розрахунок
	кількість підготовлених у СДЮШОР майстрів спорту України / кандидатів у майстри спорту України	Осіб	Розрахунок
	дівчат	Грн	Розрахунок
	хлопців	Грн	Розрахунок
	Кількість учнів комунальних ДЮСШ, видатки на утримання яких здійснюються з бюджету, за їх видами, які здобули призові місця в регіональних спортивних змаганнях, всього, у тому числі:	Осіб	Розрахунок
	кількість учнів комунальних ДЮСШ, КДЮСШ, які здобули призові місця в регіональних спортивних змаганнях	Осіб	Розрахунок
	дівчат	Грн	Розрахунок
	хлопців	Грн	Розрахунок
	кількість учнів комунальних СДЮШОР, які здобули призові місця в регіональних спортивних змаганнях	Осіб	Розрахунок
	дівчат	Грн	Розрахунок
	хлопців	Грн	Розрахунок
	Динаміка кількості учнів комунальних ДЮСШ, видатки на утримання яких здійснюються з бюджету, за їх видами, порівняно з минулим роком, у тому числі:	%	Розрахунок

динаміка кількості учнів ДЮСШ, КДЮСШ порівняно з минулим роком	%	Розрахунок
дівчат	Грн	Розрахунок
хлопців	Грн	Розрахунок
динаміка кількості учнів СДЮСШ порівняно з минулим роком	%	Розрахунок
дівчат	Грн	Розрахунок
хлопців	Грн	Розрахунок



