

**План дій щодо просування ґендерної рівності**

**у Васильківській громаді Дніпропетровської області на 2019-2020 рр.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Дія** | **Дата виконання** | **Фінансування** | **Відповідальний** |
|  ІНДЕКС 1: ОФІЦІЙНЕ ЗОБОВ’ЯЗАННЯ МІСЦЕВОЇ ВЛАДИ ВПРОВАДЖУВАТИ ПОЛІТИКУ ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ |
| **1.1. Вдосконалення інституційного механізму забезпечення ґендерної рівності на рівні органів місцевого самоврядування, а саме:***А. визначення підрозділу, який відповідає за реалізацію політики ґендерної рівності* 1.1.1 Покласти повноваження щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в селищній раді на відділ соціальної роботи виконкому 1.1.2 Сформувати план роботи виконавчого органу ради, відповідального за забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків із залученням представників громадськості, інших структур1.1.3 Внести до положення відділу соціальної роботи, посадових інструкцій відповідних спеціалістів обов'язки щодо впровадження принципів ґендерної рівності в громаді відповідно до повноважень селищної ради |  IV квартал 2019IV квартал 2019IV квартал 2019 |  відсутнє |  Агаркова Т.О.Начальник відділуАнікіна А.М. |
| *Б. призначення Уповноваженої особи із забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків* 1.1.4 Призначити заступника голови селищної ради уповноваженою особою із забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків1.1.5 Внести відповідні зміни до розподілу повноважень між головою та заступниками ради (розпорядження про розподіл повноважень/обов'язків) | І квартал 2020І квартал 2020 | Відсутнєвідсутнє | Гусак О.О.Анікіна А.М. |
| *В. Призначення радника з питань ґендерної рівності*1.1.6 Призначити радника з ґендерних питань на громадських засадах, затвердити відповідне положення | На 01.01.2020 | відсутнє | Носач В.В. |
| *Г. Діяльність Координаційної ради з питань сімейної політики, гендерної рівності, протидії торгівлі людьми, насильству в сім'ї*1.1.7 Cформувати та затвердити план діяльності Координаційної ради.  | На 01.01.2020 | відсутнє | Гусак О.О.Агаркова Т.О. |
| **1.2. Розробка та вдосконалення програмних документів:**1.2.1 Провести аналіз стану забезпечення ґендерної рівності на місцевому рівні  |  ІІІ квартал 2019 |  Розробити анкети10,0 тис. грн. |  Гусак О.О.Харченко С.В.Дубовиченко О.О.Можаровська О.М. |
| 1.2.2 Здійснювати систематичний моніторинг та оцінку ефективності виконання Комплексної програми підтримки сім’ї, забезпечення гендерної рівності та протидії торгівлі людьми на період до 2020 року, вносити зміни (за потреби) (далі – Комплексна програма) | На ІІІ квартал 2019р. І квартал 2020 р. | Відсутнє | Гусак О.О.Новикова Т.Симоненко І.В.Відділ соц роботи |
| 1.2.3 Розробити окремий підрозділ Комплексної програми щодо реалізації 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 01.01.2020 р. | Відсутнє | Гусак О.О.Агаркова Т.О.Гусак С.А.Відділ соц роботиІвоніна В.М. |
| 1.2.4 Провести аналіз існуючих програм та заходів забезпечення ґендерної рівності на рівні громади | На IV квартал 2019 | 5,0 тис. грн. | Голик З.Є.Гусак О.О.Відділ соц роботи Ковальчук Г.М. |
| **1.3. Впровадження ґендерно орієнтованого бюджетування місцевою владою:***А. На всіх рівнях бюджетного процесу*1.3.1 Застосовувати в роботі ОМС Методичні рекомендації щодо впровадження та застосування ґендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі (Наказ Міністерства фінансів України від 02.01.2019 року № 1) 1.3.2 Організувати систематичні консультації для працівників селищної ради щодо застосування ґендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі1.3.3 Проводити систематичний моніторинг та контроль застосування ґендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі |  На протязі рокуЩоквартально на протязі року |  Відсутнє | Гусак О.О., Ковальчук С.О.Прогонний О.П.Дубовиченко О.О.Кущевська І.В. |
| *Б. При розробці та вдосконаленні місцевих цільових програм (галузевих)*1.3.1 Провести ґендерний бюджетний аналіз існуючих галузевих програм, надати рекомендації щодо подолання ґендерних розривів1.3.2 Опрацювати рекомендації щодо застосування ґендерно орієнтованого підходу в галузевих програмах серед осіб, відповідальних за розробку та виконання галузевих програм1.3.3 Організувати систематичні консультації для працівників селищної ради щодо впровадження ґендерно орієнтованого підходу в галузеві програми 1.3.4 Проводити систематичний моніторинг та оцінку галузевих програмах щодо застосування ґендерно орієнтованого підходу | ІІІ квартал 2019 рокуIV квартал 2019ЩоквартальноНа протязі року | Відсутнє | Гусак О.О., Ковальчук С.О.Прогонний О.П.Дубовиченко О.О.Кущевська І.В. |
| **1.4 Запровадження системи відстеження бюджетних коштів, виділених на просування ґендерної рівності та розширення можливостей жінок. Оприлюднення інформації з цього питання:** А*.  Кошти, виділені із місцевого бюджету і витрачені для забезпечення ґендерної рівності та розширення можливостей жінок, систематично відстежуються* 1.4.1 Розробити процедури для впровадження системи відстеження бюджетних коштів, виділених на просування ґендерної рівності1.4.2 Проводити аналіз витрат на просування ґендерної рівності1.4.3 Готувати щорічні звіти щодо відстеження коштів, спрямованих на досягнення ґендерної рівності  |  ІІІ квартал 2019 рокуІ квартал 2020 р.IV квартал 2019 |  10,0 тис. грн.Відсутнє | Гусак О.О.Прогонний О.П.Ковальчук С.О.Відділ соц роботи |
| *Б. Інформація про розподіл бюджетних коштів для забезпечення ґендерної рівності оприлюднюється та є загальнодоступною*1.4.4 Оприлюднювати інформацію/звіти щодо розподілу бюджетних коштів на забезпечення ґендерної рівності через вебсайти громади, ЗМІ, публікації та інші засоби 1.4.5 Готувати та публікувати різну аналітичну інформацію з означеного питання | ЩоквартальноЩомісячно (за потребою)  | 5,0 тис. грн.  | Гусак О.О.Ковальчук С.О.Хорошилов С.П. (редактор газети за згодою)Дубовиченко О.О.Краснощока А.В. |
| ІНДЕКС 2: ДІЯЛЬНІСТЬ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ ПЕРЕДБАЧАЄ КОНКРЕТНІ ЗАХОДИ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВРАХУВАННЯ ҐЕНДЕРНИХ ПОТРЕБ НА КОЖНОМУ ЕТАПІ РОЗРОБКИ МІСЦЕВОЇ ПОЛІТИКИ |
| **2.1. Врахування ґендерного компоненту на фазі проектування (аналізу ситуації та визначення проблем)**А*. Ґендерні пріоритети визначаються відповідно до стратегічних документів та нормативно-правових актів України*2.1.а.1 Зробити огляд стратегічних документів та нормативно-правових актів України, які містять інформацію про ґендерну рівність2.1.а.2 Визначити ґендерні пріоритети громади у відповідності до стратегічних документів та нормативно-правових актів України 2.1.а.3 Провести інформування працівників селищної ради, депутатів та інших зацікавлених сторін щодо ґендерних пріоритетів громади  |  ІІІ квартал 2019 р.ІІІ квартал 2019 р.ІІІ квартал 2019 р. |  відсутнє | Агаркова Т.О. Прогонний О,П. |
| *Б. Ґендерні розриви визначаються шляхом проведення ґендерного аналізу в відповідній сфері (зокрема, освіта, молодь, спорт)*2.1.б.1 Провести ґендерний аналіз відповідної сфери з метою визначення ґендерних розривів 2.1.б.2 Донести результати аналізу до відповідних відділів, підрозділів, співробітників з метою внесення змін до програмних документів | ІІІ квартал 2019 р.ІІІ квартал 2019 р. | відсутнє | Гусак О.О.Відділ соц роботиПрогонний О.П. |
| *В. Потреби жінок/чоловіків у їх різноманітності визначаються шляхом безпосередньої комунікації із жінками та чоловіками, які належать до різних соціальних і вікових груп (опитування/консультації/фокус-групи)*2.1.в.1 Провести дослідження потреб чоловіків / жінок та хлопців/дівчат 2.1.в.2 Запровадити систему збору пропозицій (зокрема, онлайн форму на сайті громади) 2.1.в.3 Забезпечити інформування відділів ОМС щодо потреб жінок/чоловіків та дівчат/хлопців з метою задоволення потреб через відповідні програми | IV квартал 2019IV квартал 2019 | 10,0 тис. грн. | Гусак О.О.Прогонний О.П.Гусак С.А.Варакута В.М.Дубовиченко О.О. |
| **2.2: Інтеграція ґендерного компоненту на стадії планування місцевої політики:**А*. Місцеві політики/програми ставлять за мету зменшення ґендерних розривів та подолання наслідків дискримінації в одній чи більше сферах*2.2.а.1 Врахувати ґендерні розриви, виявлені на етапі проектування, при розробці стратегічних документів та програм громади 2.2.а.2 Розробити інструкцію з підготовки місцевих політик / програм, спрямованих на зменшення ґендерних розривів та подолання наслідків дискримінації2.2.а.3 Проводити моніторинг ситуації з метою своєчасного внесення змін до програм | Кінець 2019 рокуНа 01.01.2020 р.На протязі року 2020 року  |  відсутнє |  Гусак О.О.Агаркова Т.О.Гусак С.А.Прогонний О.П. |
| Б. *Потреби жінок і чоловіків, які належать до різних соціальних і вікових груп, чітко відображені в місцевих програмах в одній чи більше сферах*2.2.б.1 Внести зміни до місцевих програм в рамках адаптації цілей та завдань відповідно до потреб жінок і чоловіків у всій їх різноманітності | IV квартал 2019 | відсутнє | Гусак О.О.Агаркова Т.О.Прогонний О.П. |
| *В. Розроблені ґендерно чутливі показники досягнення ґендерної рівності* 2.2.в.1 Розробити і застосувати ґендерно чутливі показники у відповідних галузевих програмах | IІІ квартал 2019 | відсутнє | Гусак О.О.Агаркова Т.О.Гусак С.А.Прогонний О.П. |
| **2.3. Інтеграція ґендерного компоненту на стадії впровадження / надання послуг***А. Різні зацікавлені сторони, включаючи жіночі та молодіжні ОГС/групи, є серед партнерів з реалізації політики/програми*2.3.а.1 Провести оцінку ступеню залученості різних зацікавлених сторін до реалізації місцевих політик / програм2.3.а.2 Розробити процедуру для залучення зацікавлених сторін до реалізації місцевих політик / програм2.3.а.3 Проводити щорічний моніторинг результатів залучення зацікавлених сторін до реалізації місцевих політик / програм |  ІІІ квартал 2019ІІІ квартал 2019ІІІ квартал 2019 |  5,0 тис. грн. |  Гусак О.О.Агаркова Т.О.Прогонний О.П.Котляр Н.Кущевська І.Бойко І.Дубовиченко О.О. |
| *Б. Послуги орієнтовані на потреби жінок та чоловіків, у відповідній сфері*2.3.б.1 Провести аналіз послуг, які надаються жінкам та чоловікам на рівні громади, та рівня їхньої задоволеності 2.3.б.2 Внести зміни до порядку надання послуг (за потреби), спираючись на результати аналізу | На IV квартал 201901.01.2020 | відсутнє | Гусак О.О.Агаркова Т,О.Прогонний О.П. |
| *В. Існують механізми/процедури зворотного зв’язку для отримання відгуків від жінок та чоловіків щодо задоволеності отриманими послугами*2.3.в.1 Створити інструменти, спрямовані на різні цільові аудиторії жінок і чоловіків (он-лайн, телефонна гаряча лінія, популярні месенджери, скринька відгуків тощо), для отримання відгуків від жінок та чоловіків щодо задоволеності отриманими послугами2.3.в.2 Проводити щорічне анонімне опитування серед жінок та чоловіків на предмет задоволеності отриманими послугами | ІІІ квартал 2019На протязі року | 10,0 тис. грн. | Гусак О.О.Прогонний О.П.Директори комун установДубовиченко О.О.Варакута В.М. |
| **2.4. Інтеграція ґендерного компоненту на стадії моніторингу та оцінки місцевої політики:***А. Моніторинг і оцінка виконання програм здійснюється на основі індикаторів, які були розроблені на стадії планування*2.4.а.1 Проаналізувати відповідність індикаторів/показників, розроблених на стадії планування, індикаторам/показникам, використаним під час оцінки2.4.а.2 Проводити систематичний моніторинг та оцінку виконання програм на основі індикаторів/показників, що були розроблені на стадії планування2.4.а.3 За потреби внести зміни до індикаторів/показників, які були розроблені на стадії планування (до відповідних документів), у відповідності до ситуації |  IV квартал 2019р. I квартал 2020р.I квартал 2020р. |  відсутнє | Гусак О.О.Прогонний О.П.Директори комун закладів |
| *Б. Оцінка ефективності програм включає ґендерні показники*2.4.б.1 Система показників оцінки ефективності цільових та бюджетних програм включає ґендерні показники2.4.б.2 Скласти та оприлюднити звіт за результатами проведення оцінки ефективності здійснення цільових/бюджетних програм | ЩоквартальноЩоквартально | відсутнє | Гусак О.О.Агаркова Т.О.Ковальчук С.О.Прогонний О.П. |
| *В. Використовується оцінка ґендерного впливу політик/програм на жінок та чоловіків*2.4.в.1 Провести оцінку впливу існуючих політик/програм на ґендерну рівність в громаді |  щоквартально |  відсутнє | Гусак О.О.Агаркова Т.О.Прогонний О.П.Дубовиченко О.О. |
| ІНДЕКС 3: НАЯВНІСТЬ ТА ДОСТУПНІСТЬ СТАТИСТИЧНИХ ДАНИХ, РОЗПОДІЛЕНИХ ЗА СТАТТЮ, НА МІСЦЕВОМУ РІВНІ У НАСТУПНИХ СФЕРАХ: |
| **3.1. Доступність даних, розподілених за статтю на місцевому рівні у наступних сферах:***А. Участь жінок та чоловіків у процесі прийняття рішення* 3.1.а.1 Збирати дані щодо участі жінок і чоловіків у виборчому процесі в якості виборців3.1.а.2 Збирати дані щодо представництва жінок і чоловіків на виборчих посадах у місцевих радах 3.1.а.3 Збирати дані, розрізнені за статтю щодо кадрового складу виконавчих органів ОМС 3.1.а.4 Збирати дані щодо представництва жінок і чоловіків на керівних посадах у виконавчих органах ОМС |  ЩоквартальноЩоквартальноЩоквартальноЩоквартально |  Відсутнє | Агаркова Т.О.Анікіна А.М.Відповідальна особа за генд політику |
| *Б. Участь жінок та чоловіків у громадському житті*3.1.б.1 Збирати дані щодо участі жінок і чоловіків у різних громадських формуваннях (організаціях) |  Щоквартально |  Відсутнє |  Агаркова Т.О.Депут група «Рівні можливості»Відділ соц роботи |
| В. Культура, відпочинок і дозвілля3.1.в.1 Збирати на рівні громади дані, розподілені за статтю, щодо участі у культурних заходах  | Щоквартально  | відсутнє  | Гусак О.О.Відповідальна особа Директора будинків культури, бібліотек, музей |
| ІНДЕКС 4: ОРГАНИ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ ВЗЯЛИ НА СЕБЕ ЗОБОВ’ЯЗАННЯ ЩОДО ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПРЕДСТАВНИКІВ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ ТА ЗАЦІКАВЛЕНИХ СТОРІН З ПИТАНЬ РЕАЛІЗАЦІЇ ҐЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ |
| **4.1. Організація та проведення системного навчання з питань реалізації ґендерної рівності для осіб, що займають виборні посади, призначених посадовці, надавачів послуг, представники консультативно-дорадчих органів, робочих груп та ін.:**4.1.1 Проводити систематичні заходи (семінари, круглі столи, тренінги тощо) з метою підвищення рівня кваліфікації цільових груп з питань реалізації ґендерної політики, зокрема, через налагодження взаємодії з Центрами підвищення кваліфікації |  Щоквартально |  20,0 тис. грн. | Агаркова Т.О.Анікіна А.М.Відповідальна особа |
| 4.1.2 Проводити заходи з обміну досвідом цільових груп з питань реалізації ґендерної політики із залученням представників громад з інших областей, бізнесу та громадського сектору | Щомісяця | Відсутнє | Відділ соц роботи |
| 4.1.3 Створити базу інформаційних матеріалів з проблем ґендерної рівності в селищній раді |  На кінець 2019 року |  Відсутнє | Воронова І.А. |
| 4.1.4 Розробити графік навчання представників селищної ради з питань ґендерної рівності в Центрах підвищення кваліфікації |  І квартал 2020 р. |  Відсутнє |  Анікіна А.М. |
| 4.1.5 Розробити індивідуальні плани навчання представників селищної ради з питань ґендерної рівності (проходження тренінгів, онлайн курсів тощо) | І квартал 2020 р. | Відсутнє | Відділ соц роботи |
| ІНДЕКС 5: ПРОВЕДЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНО-ПРОСВІТНИЦЬКИХ КАМПАНІЙ З ПИТАНЬ ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ |
| **5.1. Проведення інформаційно-просвітницьких кампаній з питань ґендерної рівності для різних цільових груп (жінок та чоловіків у їх різноманітності)**5.1.1 Проводити інфомаційно-просвітницькі заходи для хлопців та дівчат  |  щоквартально |  5,0 тис. грн. |  Гусак О.О.Відділ соц роботи Дубовиченко О.О.Воронова І Прогонний О.П.Любчук О.В. |
| 5.1.2 Проводити на регулярній основі інформаційно-просвітницькі кампанії про неприпустимість насильства та дискримінації | На протязі року | 5,0 тис. грн. |  Гусак О.О.Відділ соц роботи |
| 5.1.3 Проводити інформаційно-просвітницькі кампанії щодо подолання ґендерних стереотипів (в освіті, на ринку праці, в спорті та ін) |  На протязі року |  5,0 тис. грн. |  Гусак О.О.Відділ соц роботи Ковальчук С.О.Хорошилов С.П.Прогонний О.П.Відділ соц роботи |
| 5.1.4 Поширювати інформацію з питань ґендерної рівності через офіційний сайт громади та інших місцевих організацій |  Щомісяця, якщо є необхідність |  відсутнє | Гусак О.О.Відділ соц роботи Деп групаХорошилов С.П.Дубовиченко О.О. |
| 5.1.5 Поширювати інформацію щодо питань ґендерної рівності через місцеві мас медіа |  щомісяця |  10,0 тис. грн. |  Гусак О.О.Відділ соц роботи Деп групаХорошилов С.П.Дубовиченко О.О. |
| 5.1.6 Використовувати соціальні мережі для інформаційно-просвітницьких кампаній із питань ґендерної рівності |  щомісяця |  відсутнє |  Гусак О.О.Відділ соц роботи Деп групаХорошилов С.П.Дубовиченко О.О. |
| ІНДЕКС 6: ІСНУВАННЯ КОНКРЕТНИХ ЗАХОДІВ/ДІЙ/ПРАКТИК ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ НА РІВНІ ВИКОНАВЧИХ ОРГАНІВ ОМС ТА КОМУНАЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ/УСТАНОВ/ОРГАНІЗАЦІЙ |
| **6.1. Наявність конкретних заходів/практик, спрямованих на забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень***А. Наявність заходів щодо забезпечення ґендерного балансу на призначених керівних посадах в селищній раді*6.1.а.1 Провести ґендерний аналіз кадрового складу виконавчих органів ОМС 6.1.а.2 Розробити заходи для забезпечення збалансованого представництва жінок і чоловіків на керівних посадах у виконавчих органах ОМС (зокрема, застосування позитивних дій) |  Щоквартально2 рази на рік |  відсутнє | Відділ соц роботи Анікіна А.М. |
| *Б. Наявність заходів для забезпечення ґендерного балансу на керівних посадах у підприємствах/установах/організаціях, які належать до комунальної власності*6.1.б.1 Провести ґендерний аналіз кадрового складу підприємств/установ/організацій, які належать до комунальної власності6.1.б.2 Розробити заходи для забезпечення збалансованого представництва жінок і чоловіків на керівних посадах у підприємствах/установах/організаціях, які належать до комунальної власності (зокрема, застосування позитивних дій) | 2 рази на рік | Відсутнє | Відділ соц роботи Анікіна А.М. |
| *В. Наявність заходів щодо забезпечення ґендерного балансу у консультативно-дорадчих органах селищної ради*6.1.в.1 Провести ґендерний аналіз складу консультативно-дорадчих органів місцевого самоврядування 6.1.в.2 Розробити заходи/процедури для забезпечення збалансованого представництва жінок і чоловіків у консультативно-дорадчих (в тому числі, застосування позитивних дій) | На початок та кінець рокуІ квартал 2020 р. | Відсутнє | Відділ соц роботи Анікіна А.М. |
| **6.2. Наявність конкретних заходів/дій/практик для забезпечення ґендерної рівності у сфері зайнятості:**6.2.1 Проводити ґендерний аудит комунальних підприємств/установ/організацій  |  На кінець року |  Відсутнє |  Відділ соц роботиДеп група |
| **6.3. Наявність конкретних заходів/дій/практик для забезпечення ґендерної рівності на робочому місці**6.3.1 Забезпечити постійний моніторингу кадрового резерву селищної ради та комунальних підприємств  |  На протязі року |  Відсутнє |  Анікіна А.М.Єрікалова Л.О. |
| 6.3.2 Запровадити заходи щодо усунення ґендерних розривів в оплаті праці та досягненню рівної оплати праці жінок і чоловіків | На протязі року | відсутнє | Деп група  |