

Рішення Вінницької міської ради
Про затвердження Програми
**«Громада за рівність» щодо забезпечення
рівних прав та можливостей жінок
і чоловіків на період до 2026 року»**

[від 22.02.2019 № 1567, зі змінами](#)

[Рішення Вінницької міської ради від 26.02.2021 №213](#)

[Рішення Вінницької міської ради від 22.12.2023 №2031](#)

[Рішення Вінницької міської ради від 25.10.2024 №2497](#)

ПРОГРАМА

«Громада за рівність» щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків до 2026 року»

1.ПЕРЕДУМОВИ ПРИЙНЯТТЯ ПРОГРАМИ

Програма «Громада за рівність» щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2026 року (далі - Програма) враховує рекомендації «Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад» (далі–Хартія) та Стратегії гендерної рівності Європейського Союзу, що оснований на європейських цінностях та стандартах.

Програма є важливим документом, що враховує Цілі сталого розвитку до 2030 року, які затверджені Генеральною Асамблеєю ООН, серед яких головна ціль - гендерна рівність як відображення прав людини та цінностей ООН, долучення України до головних міжнародних зобов'язань щодо забезпечення гендерної рівності, а саме “Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок” CEDAW(1979р.) та її Факультативного протоколу, Пекінської декларації та Платформи дій (1995 р.).

Окрім міжнародних зобов'язань дана Програма відповідає Конституції України, нормам законодавства України, зокрема, Законам України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків» (2005), “Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні” (2014), “Про запобігання та протидію домашньому насильству” (2017).

У 2017 році Вінницькою міською радою прийнято рішення «Про приєднання до Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад». Вперше в Україні органи місцевого самоврядування долучилися до підписання даного документу, таким чином, публічно визнавши свою відданість реалізації права на рівність, особливо щодо жінок і чоловіків у м. Вінниці.

Діяльність виконавчих органів Вінницької міської ради під час реалізації даної Програми дасть можливість самостійно визначати проблеми актуальні саме для Вінницької міської територіальної громади й розробити шляхи вирішення цих проблем в межах чинного законодавства та Конституції України.

Принципи даної програми співпадають з принципами, що визначені Хартією:

- Рівність жінок і чоловіків є фундаментальним правом;
- Повага до гідності кожної людини є фундаментальним правом;
- Забезпечення рівних можливостей осіб та/або груп осіб;
- Протидія різноманітним формам дискримінації та зневаги;
- Збалансована участь жінок і чоловіків у прийнятті рішень є передумовою демократичного суспільства;
- Викорінення стереотипів є основоположним для досягнення рівності між жінками і чоловіками;
- Для досягнення рівності жінок і чоловіків необхідно інтегрувати гендерну перспективу до усіх видів діяльності місцевих і регіональних органів самоврядування;
- Плани дій і програми з належним фінансуванням є необхідними інструментами для сприяння досягненню рівності жінок і чоловіків.

2. ДОСЛІДЖЕННЯ ТА АНАЛІЗ

2.1. Оцінка поточної ситуації

При визначенні проблем та подальшої розробки Програми враховані дані моніторингу становища жінок і чоловіків та відносин між ними, соціологічного аналізу 2017 року у м. Вінниці (замовник - *проект ПРОМІС, Федерації канадських муніципалітетів*); дані Демографічного аналізу та прогнозу до 2030 року (замовник *проект GIZ – Інтегрований розвиток міст України*).

Виявлена проблема щодо невідповідності статистичних даних, таких як відсутність статистики по різних показниках та відсутність гендерно розподіленої статистики. Без даного інструменту складно визначити і виокремити проблеми різних груп населення у Вінницькій міській територіальній громаді, що обмежує можливості всебічного оцінювання ситуації у різних сферах життя громади з урахуванням гендерної перспективи.

Рівність жінок і чоловіків є одним з основних прав усіх громадян та фундаментальною цінністю будь-якої демократичної держави. Щоб досягти цього, таке право має бути не тільки юридично визнаним, але й ефективно застосовуватися до всіх аспектів життя: політичного, економічного, соціального і культурного.

Стосовно ситуації з паритетним політичним представництвом:

Україна твердо заявила про свій європейський вибір, однак займає передостаннє місце серед 58-ми країн-членів ОБСЄ за рівнем політичної участі жінок. За кількістю жінок у парламенті ми далеко позаду багатьох країн Азії та Арабського світу (за даними Міжпарламентського Союзу). Законодавче введення гендерних квот як тимчасової підтримувальної дії задля збільшення кількості жінок у політиці (2015р.) сприяло створенню умов для розширення участі жінок у політиці. Квоти позитивно вплинули на визначення

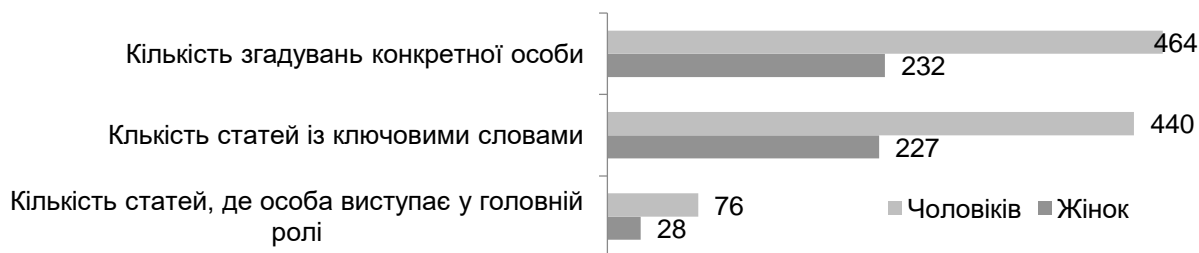
мінімального рівня представництва осіб однієї статі у виборчих списках політичних партій – не менше як 30% відповідно до Законів України «Про політичні партії в Україні» та «Про місцеві вибори». Проте, на практиці таке квотування не вплинуло суттєво на співвідношення кількості чоловіків і жінок у представницьких органах влади: серед депутатів Вінницької міської ради жінки становлять 17% (у попередньому скликанні – 16%). Для порівняння: у складі Верховної Ради України VIII скликання 12% становлять жінки (у попередньому скликанні – 9,4%).

Основними причинами такого співвідношення є: невиконання політичними партіями норм законів¹; обмежений доступ жінок до різного типу ресурсів; низька мотивація кваліфікованих фахівців-жінок до участі в політиці; наявність гендерних стереотипів серед електорату та керівників партій; низький рівень видимості активних жінок в ЗМІ.

Представленість жінок в ЗМІ:

ЗМІ - це основний канал через який суспільство сприймає інформацію і визначає ключових осіб, що впливають на прийняття рішень. Представленість жінок в традиційних ЗМІ - це можливість посилення видимості діяльності жінок, їх результативності та важливого внеску в розвиток суспільства не лише в якості традиційних моделей поведінки (берегині, матері, вчительки, акторки), а й в якості осіб, що здатні впливати на прийняття рішень та політику в суспільстві. Збільшення присутності жінок в ЗМІ в ролі рівноправних партнерок могло б стати суттєвим посилом ЗМІ щодо паритетної ролі жінок в місті та в країні в цілому.

Моніторинг регіональних ЗМІ² Вінницької міської територіальної громади, на предмет видимості політично-активних жінок в ЗМІ свідчить: в контексті політичної складової, за головною роллю місцеві ЗМІ висвітлювали жінок в 7% публікацій, за конкретним прізвищем в 17%, за ключовими словами в 20%. В інших випадках жінки в регіональних ЗМІ висвітлювались за головною роллю в 5,3% публікацій, за конкретним прізвищем в 19%, за ключовими словами в 24%.



¹ Політичні партії є основним і безпосереднім механізмом, за допомогою якого жінки можуть отримати доступ до виборної посади і політичного управління. Адже структура, політичний курс, діяльність та інтереси політичної партії мають сильний вплив на можливість участі жінок у політичному житті своєї країни.

² В моніторингу регіональних ЗМІ взяли участь 6 друкованих видань: газета «20 хвилин», газета «Місто», інтернет видання «Реал Vin»; «Му Vin»; «Місто над Бугом»; ТРК «ВІНТЕРА»

Ситуація на ринку праці:

В країні та у межах Вінницької міської територіальній громаді, зберігається високий рівень гендерної нерівності на ринку праці, що спостерігається в розриві між розмірами оплати праці жінок і чоловіків, нерівних можливостях отримання доступу до економічних ресурсів, відмінностях у якісних характеристиках зайнятості та соціальному статусі жінок і чоловіків.

Зокрема, порівняно з 2013 роком розрив в оплаті праці жінок і чоловіків збільшився на 2,5%. На кінець 2015 року середня оплата праці жінок становила 74,9% середньої оплати праці чоловіків. У 2014 році порівняно з 2013 роком зросло безробіття як серед жінок, так і серед чоловіків. Так, визначений за методологією Міжнародної організації праці рівень безробіття економічно активних жінок віком 15–70 років у 2014 році зріс на 1,3%, чоловіків – на 2,8%. Найбільше зростання рівня безробіття спостерігається серед жінок і чоловіків у віці до 24 років. Існує досить велика кількість жінок і чоловіків, що шукають роботу, але не зареєстровані на обліку в службі зайнятості. Серед них переважають жінки у віці 19–39 років. (Джерело: Державна служба статистики України).

Ситуація щодо випадків дискримінації та гендерно зумовленого насильства

Дискримінація є однією з головних проблем в досягненні гендерної рівності в економічній, політичній та інших сферах. Окремі групи осіб, такі як жінки та чоловіки з інвалідністю, жінки та чоловіки похилого віку, особливо у сільській місцевості (що важливо з огляду на реформу децентралізації), внутрішньо переміщені жінки і чоловіки, ВІЛ-позитивні, наркозалежні, а також жінки і чоловіки із національних меншин страждають від множинних форм дискримінації.



Джерело: Головне управління національної поліції у Вінницькій області

Гендерно зумовлене насильство є причиною страждань в більшості випадків саме жінок. У 35 % випадків це супроводжується погрозою вбивства.

За даними Головного управління національної поліції у Вінницькій області рівень насильства у сім'ях значно підвищився за останні 3 роки. Крім того, у 2017 р. у порівнянні з 2016 р. зросли значення всіх показників. Найбільш помітний ріст показника кількості осіб, поставлених на корекційні програми (ріст у 5,06 рази) та кількості осіб, поставлених на облік (ріст у 2,7 рази). Більшість звернень щодо насильства у сім'ї надходило від жінок (у 2016 р. – 90,13%, у 2017 р. – 82,58%), у 2017 р. було також 0,56% (4) звернень від дітей.

Ситуація стосовно внутрішньо-переміщених осіб:

Загальна кількість внутрішньо-переміщених осіб з Луганської та Донецької областей, а також АР Крим і м. Севастополь станом на 01.01.2019 року складає 6156 осіб (4832 сім'ї). Більшість ВПО складають працездатні особи (62,59%). Серед усіх ВПО жінки працездатного віку складають 33,65%. Серед ВПО окрему категорію є особи з інвалідністю, кількість яких становить 161 особа (2,4%), серед яких більшість – чоловіки працездатного віку (38,5%).

Демографічна динаміка:

Демографічна ситуація у Вінницькій міській територіальній громаді, характеризується негативним природним приростом населення на фоні загальнодержавної тенденції поглиблення демографічної кризи.

Основним фактором негативного природного приросту є суттєве зменшення народжуваності на фоні несуттєвого зростання смертності.

Відбуваються зміни і у віковій структурі населення. Суттєво зменшилась кількість жінок фертильного віку (15-49 років), що має вплив на кількість народжень. Відмічається тенденція щодо збільшення питомої ваги категорії населення старшого віку (понад 60 років).

В структурі населення всіх вікових груп: 54% жінки, 46% чоловіки. Із збільшенням віку помітний контраст у співвідношенні кількості жінок та чоловіків. У віці старше 60 років: 69% населення – жінки, 31% – чоловіки. За умови збереження існуючих стабільних умов природний приріст буде негативним, отже кількість населення буде зменшуватись. Відбуватиметься подальше старіння населення. Люди працездатного віку утримуватимуть більшу кількість осіб літнього віку та дітей. Збільшуватиметься середній вік населення та тривалість життя.

Забезпечення гендерної рівності потребує системного підходу, який, окрім іншого, передбачає позитивні дії у провідних сферах для поліпшення становища жінок і чоловіків, контроль, координацію та оцінювання прогресу досягнення гендерної рівності інструментами: гендерна статистика, гендерний мейнстрімінг, гендерне бюджетування, гендерна комунікація.

Дана Програма пропонує створити дієву платформу для розширення можливостей задля побудови дійсно рівноправного суспільства та протидії існуванню і відтворенню нерівності.

Результати аналізу причин визначених проблем у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків:

- ✓ викривлене розуміння гендерної проблематики, нерозуміння актуальності і важливості впровадження гендерної політики з боку представників різних рівнів органів місцевого самоврядування;
- ✓ низький рівень інтеграції гендерної перспективи у програмні документи органів місцевого самоврядування;
- ✓ недостатній рівень застосування міжнародного та національного законодавства у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- ✓ недостатність уваги до законодавчих змін, спрямованих на забезпечення паритетного співвідношення жінок і чоловіків у представницьких органах управління місцевого рівня;
- ✓ застаріла система збору статистичної інформації, розподіленої за статтю, що обмежує можливості всебічного оцінювання ситуації у різних сферах життя громади з урахуванням гендерної перспективи;
- ✓ панування стійких стереотипів щодо розподілу ролей чоловіків і жінок у політиці, економіці, суспільстві та сім'ї; використання у рекламі, засобах масової інформації та інтернет-мережі елементів, що закріплюють у свідомості людей ідею нерівності жінок і чоловіків;
- ✓ збереження патерналістичних очікувань жінок і чоловіків при вирішенні повсякденних проблем;
- ✓ дискримінаційне ставлення роботодавців до працевлаштування жінок, визначення розміру заробітної плати, їх кар'єрного зростання, прихована дискримінація зайнятості жінок в певних професіях, що знижує їх конкурентоздатність на ринку праці;
- ✓ недостатня правова обізнаність громадян щодо проявів гендерної дискримінації в різних сферах, занижена оцінка з боку жінок своїх професійних, громадських і лідерських якостей;
- ✓ низький рівень поінформованості представників ОМС про кращі європейські практики паритетної демократії;
- ✓ недосконалість системи реагування на факти дискримінації за ознакою статі, особливо на місцевому рівні.

Для системного розв'язання зазначених проблем, виконання міжнародних зобов'язань на території Вінницької міської територіальної громади у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, подальшої мобілізації та координації зусиль органів місцевого самоврядування, міжнародних і громадських організацій, які працюють у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, впроваджується дана Програма.

2.2. Аналіз законодавчої бази

Даний розділ Програми присвячено огляду основних міжнародних та національних документів, що стосуються прав жінок та гендерної рівності і є важливим для формування розуміння міжнародного контексту, що стосується проблемних питань щодо участі жінок та протидії дискримінації. Зазначені

нижче документи містять сформульовані зобов'язання держави не тільки про дотримання прав жінок та забезпечення гендерної рівності, а також про нагальні проблеми жінок і чоловіків.

Міжнародне законодавство

• **Загальна Декларація прав людини** (не підлягає ратифікації, обов'язкова до виконання);

• **Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації (CEDAW), (ратифікована Україною 12.03.1981 р.) та Факультативний протокол до неї** – основна тема Конвенції та Факультативного протоколу – це формулювання закликів до практичних дій держави щодо ліквідації всіх форм дискримінації жінок. Конвенція опирається на принцип “дійсної рівності”:

- рівність можливостей;
- рівність в доступі до можливостей;
- рівність результатів.

Індикатором виконання положень Конвенції є дійсна, реальна зміна становища жінок на краще.

• **Пекінська декларація та Платформа дій (1995 р.)** – це порядок денний для розширення можливостей жінок.

• **Цілі сталого розвитку 2030** (прийняті у вересні 2015 року на Саміті ООН):

Ціль 5: Гендерна рівність:

- Створення умов для ліквідації всіх форм дискримінації за ознакою статі.
- Зниження рівня гендерно зумовленого та домашнього насильства.
- Забезпечення рівних можливостей участі у прийнятті політичних та суспільних рішень.
- Розширення економічних можливостей жінок у контексті зайнятості, доходу та розвитку підприємницького потенціалу.
- Заохочення спільної відповідальності за ведення домашнього господарства та виховання дитини.
- Розширення доступу населення до послуг з планування сім'ї; зниження рівня підліткової народжуваності:

• **Європейська Хартія рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад (2006, Розроблена і запропонована Радою європейських муніципалітетів і регіонів та її партнерами)**

Хартія адресована місцевим та регіональним органам самоврядування Європи, націлює на публічну демонстрацію прийняття принципу рівності жінок і чоловіків, та на реалізацію зобов'язань, які викладені у Хартії, на території їхньої діяльності.

З метою сприяння реалізації таких зобов'язань кожен орган-підписант зобов'язується розробити План дій для досягнення рівності, у якому будуть визначені його пріоритети, дії та ресурси для їх реалізації.

Національне законодавство:

• **Конституція України** – Основний Закон держави України:

Стаття 3. Конституції закріплює рівність чоловіків і жінок в усіх сферах життя.

Стаття 21. Усі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах. Права і свободи людини є невідчужуваними та непорушними.

Стаття 24. Громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом.

Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками.

Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям.

• **Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».** Метою цього Закону є досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України

• **Закон України “Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні”** - цей закон визначає організаційно-правові засади запобігання та протидії дискримінації з метою забезпечення рівних можливостей щодо реалізації прав і свобод людини та громадянина.

Державна політика щодо запобігання та протидії дискримінації спрямована на:

- недопущення дискримінації;
- застосування позитивних дій;
- створення умов для своєчасного виявлення фактів дискримінації та забезпечення ефективного захисту осіб та/або груп осіб, які постраждали від дискримінації;

виховання і пропаганду серед населення України поваги до осіб незалежно від їх певних ознак, поширення просвітницької діяльності у цій сфері.

• **Закон України “Про запобігання та протидію домашньому насильству” (2017)** - закон визначає організаційно-правові засади запобігання та протидії домашньому насильству, основні напрями реалізації державної політики у сфері запобігання та протидії домашньому насильству, спрямовані на захист прав та інтересів осіб, які постраждали від такого насильства.

• **Національна стратегія у сфері прав людини та План дій на виконання Національної стратегії (з 2015 до 2020 р.)**

Серед стратегічних напрямків:

- Попередження та протидія дискримінації;
- Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- Протидія домашньому насильству;
- Протидія гендерному насильству, торгівлі людьми та рабству.

2.3. Аналіз корисних практик щодо сприяння забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Корисні вітчизняні практики з реалізації взятих зобов'язань в результаті приєднання ВМТГ до “Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад» поки що відсутні, проте в даному розділі наведені приклади закордонних практик органів місцевого самоврядування.

Місто Вантава (Фінляндія)

«Акт про рівність між жінками та чоловіками», прийнятий у 1997 році, застосовується в усіх сферах відповідальності муніципалітетів: адміністративна діяльність та прийняття рішень, населення та послуги, муніципалітети в ролі організаторів освітніх програм, освітні структури та муніципалітети в якості роботодавців.

Адміністрація м. Вантава розробила план міста на період 2017-2020 роки відповідно до закону Фінляндії про гендерну рівність, який був прийнятий у 1986 році, який включає в себе три взаємопов'язані розділи:

- Практичний посібник, що включає в себе огляд відповідних законів, оцінку минулих стратегій, які впроваджувалися містом, та інструменти, що сприяють рівності та недискримінації, глосарій та рекомендації для місцевих політиків;

- Розділ про прийняття рішень та надання послуг, які спрямовані на населення, та чітко визначений очікуваний вплив цих процесів на діяльність міста. Цей розділ спирається на кращі практики, які вже були впроваджені, підкреслює сфери та потреби, які потребують вдосконалення, та фокусується на нових пріоритетних сферах;

- Розділ про посадовців муніципалітетів, який пропонує індикатори з моніторингу діяльності муніципалітетів відповідно до законодавства Фінляндії про гендерну рівність, та включає в себе статистику з розподілом по статті для контрактів з фіксованим строком, заробітну плату.

Італія

Після виборів в Італії, що проходили в червні 2017 року, кожним третім депутатом місцевих рад є жінка. Також станом на 31 грудня 2017 року 33%

адміністративних посад обіймають жінки. Національна асоціація муніципалітетів Італії (ANCI) розробила національний стратегічний план на період 2017-2020 року про насилля чоловіків проти жінок, який тісно пов'язаний зі Стамбульською конвенцією Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству. Національна асоціація продовжує працювати в сфері гендерної рівності та підписала протокол з Асоціацією жінок проти насильства (D.I.R.E.) з метою сприяння розвитку дій, проектів або ініціатив, що спрямовані на запобігання та боротьбу з насильством чоловіків проти жінок шляхом низки інформаційних заходів та дій з підвищення обізнаності про гендерно обумовлене насильство.

В рамках кампанії проти насильства адміністрація міста Неаполь відкрила центри з протидії насильству, де надають послуги психологічної консультації жінкам та їх дітям, що опинилися в складній ситуації.

Місто Гетеборг (Швеція)

Адміністрація м. Гетеборг розробила стратегічний план стати містом рівності. Це означає зменшення невідповідності умов проживання та забезпечення соціально стабільного розвитку, задля чого визначено п'ять цілей:

- Сприяння гендерній рівності ще на початку життя людини (від 0 до 6 років) та протягом шкільного навчання (у віці від 6 до 18 років);
- Розвиток рівних можливостей для працевлаштування для жінок та чоловіків;
- Розвиток рівного та стабільного середовища та громад;
- Сприяння та підтримка політики довіри, участі та впливу.

Місто Відень (Австрія)

Місцева влада підготувала та поширила посібник з гендерного мейнстрімінгу: «Впроваджувати гендерну рівність просто. Практичні поради щодо забезпечення рівності чоловіків і жінок в адміністрації Відня». Цей посібник розроблений з метою методологічної підтримки всіх працюючих жителів м. Відня при впровадженні ними гендерної політики. Посібник - це цифровий довідник, наповнений практичними порадами, що полегшить врахування гендерної проблематики в роботі. Його мета – зосередити увагу громадян на умовах життя та праці жінок і чоловіків при плануванні професійної діяльності та в побуті, а також їх оцінки.

Місто Бристоль (Великобританія)

Міська рада Бристоля (Великобританія) провела картування кількості жінок в консультативних органах завдяки ініціативі жіночої комісії. Жінки складають 51% населення міста, але лише 30% з 70 депутатів Бристоля є жінками, і жінки недостатньо представлені у всіх органах місцевого самоврядування у місті. Бристольська жіноча комісія заснувала робочу групу, орієнтовану на представництво жінок у суспільному житті, щоб намагатися заохотити жінок брати участь у процесах прийняття рішень та взяти на себе лідерські функції в місті.

Комісія також доручила провести аудит участі жінок в процесі прийняття рішень у місті та провести глибинні інтерв'ю з жінками, щоб зрозуміти бар'єри з якими стикаються кандидатки в депутати.

У жовтні 2013 р. Робоча група об'єднала зусилля з місцевою жіночою групою "Bristol Women's Voice" в організації форуму "Жінки в суспільному житті". У заході взяли участь близько ста жінок, які мали можливість зустрітися з депутатками та жінками з державних колегій, щоб з'ясувати, як жінки на впливових посадах виконують свої посадові обов'язки, поєднуючи їх з домашніми. У рамках проекту на веб-сторінці Ради було створено сторінку "Жіночих консультанток", що включає щоденники та відеоролики жінок. За результатами цих ініціатив кількість жінок, що беруть участь на місцевих виборах, збільшилася, а число жінок, обраних депутатками, зросло від 21 жінки в 2014 році (30%) до 25 жінок у 2015 році (36%).

3. МЕТА ТА ЗАВДАННЯ ПРОГРАМИ

3.1. Мета Програми

Метою Програми є реалізація зобов'язань Вінницької міської ради, що виникли унаслідок приєднання до "Європейській Хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад" і ґрунтуються на принципах дійсної рівності жінок і чоловіків Вінницької міської територіальної громади.

3.2. Основні завдання Програми

- Передбачати гендерну перспективу в проектах і програмах Вінницької міської ради на кожному етапі політичного циклу (концепція; планування; імплементація – надання послуг; моніторинг та оцінка);
- Інтегрувати гендерний підхід в бюджетний процес Вінницької міської територіальної громади;
- Пропонувати створювати умови для збалансованого представництва обох статей (жінок і чоловіків) у виборних і виконавчих органах (на рівні не менше 40% тієї чи іншої статі);
- Надавати гендерно-чутливі послуги громадянам Вінницької міської територіальної громади;
- Попереджувати та протидіяти гендерно-зумовленому та домашньому насильству;
- Сприяти підвищенню гендерної свідомості і гендерно-чутливої моделі поведінки, вільних від стереотипів образів жінок і чоловіків у визначених цільових групах;
- Підвищити рівень гендерної чутливості представників органів місцевого самоврядування;
- Використовувати систему моніторингу і оцінки, рекомендовану Хартією на різних етапах моніторингу і оцінки виконання даної Програми (планування; реалізація; ретроспективна оцінка).

4. РОЗРОБНИКИ ТА СПІВВИКОНАВЦІ ПРОГРАМИ

- Департамент соціальної політики Вінницької міської ради;
Експерти:
- Світлана Ходакова – консультантка з гендерних питань НДІ в Україні, очільниця ГО «Інститут місцевої демократії «Відкрите суспільство»;

- Світлана Сулімова – радниця міського голови з гендерних питань;
- Антон Ходаков – консультант з гендерних питань НДІ в Україні;
- виконавчі органи міської ради (департаменти та відділи), комунальні підприємства, установи, організації Вінницької міської територіальної громади;
- громадські організації.

5. ФІНАНСОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОГРАМИ

Фінансування заходів, визначених програмою, здійснюється за рахунок коштів бюджету Вінницької міської територіальної громади, за рахунок коштів з інших джерел, не заборонених законодавством України.

6. ЗАХОДИ ПРОГРАМИ «ГРОМАДА ЗА РІВНІСТЬ» ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК ТА ЧОЛОВІКІВ НА ПЕРІОД ДО 2026 РОКУ

№	Заходи програми	Показники моніторинг у реалізації Хартії*	Планові показники	Відповідальні виконавці	Термін виконання	Джерела фінансування
1	2	3	4	5	6	7
1.	Завдання 1: Підвищити рівень гендерної чутливості представників органів місцевого самоврядування	ПІ 2;				
1.1.	Провести аналіз (он-лайн анкетування) рівня гендерної чутливості департаментів-головних розпорядників коштів, комунальних закладів та підприємств. Визначити потреби цільової аудиторії для формування програми навчання	ПІ 2; СТ.№1; ОП 1.1 Ст.№4 ОП4.2	120 респондентів (не менше 30% однієї статі); Результати аналізу опублікувати на сайті ВМР	ГО «Інститут місцевої демократії «Відкрите суспільство»	2019-2026 роки	Інші джерела фінансування
1.2.	Провести навчання з питань гендерної політики для працівників виконавчих органів міської ради	ПІ 2; Ст.№1; ОП 1.1.	100% залучення працівників виконавчих	Департамент кадрової політики, Лектор: Сулімова Світлана – радниця міського	2020 рік	Бюджет Вінницької міської

			органів міської ради	голови з гендерних питань		територіальної громади Інші джерела фінансування
1.3.	Підготувати та поширити брошуру серед працівників виконавчих органів ВМР про переваги та практики гендерного підходу у діяльності муніципалітетів	ПІ 2; Ст.№1; ОП 1.1; Ст.№4; ОП 4.3.	100 примірників брошури надрукувати та поширити	ГО «Інститут місцевої демократії «Відкрите суспільство», Департамент соціальної політики	2020 рік	Бюджет Вінницької міської територіальної громади
1.4.	Розробити та впровадити стандарти гендерно чутливої поведінки та недискримінаційних практик для представників органів місцевого самоврядування Розробити та поширити інструкцію недискримінаційних практик	Ст.№4; ОП 4.3; Ст. №6; ОП 6.2.	Опублікувати стандарти на сайті ВМР;	ГО «Інститут місцевої демократії «Відкрите суспільство», Департамент соціальної політики	2019 рік	Не потребує (он-лайн технологія)
1.5.	Напрацювати та поширити рекомендації щодо політики працевлаштування, з метою досягнення паритету у представництві жінок і чоловіків	Ст.№6; ОП 6.2	Опублікувати стандарти на сайті ВМР;	ГО «Інститут місцевої демократії «Відкрите суспільство», Департамент соціальної політики	2019 рік	Не потребує
1.6.	Провести щорічний форум з обміну досвідом по	ПІ 2; Ст.№1;	100 осіб (не менше 40%	ГО «Інститут місцевої демократії «Відкрите	2021 рік	Бюджет Вінницької

	інтеграції гендерних аспектів в роботу органів місцевого самоврядування із залученням представників громад з інших областей бізнесу та громадського сектору	ОП 1.1.	однієї статі) взяли участь у Форумі;	суспільство», Департамент соціальної політики, КП «Інститут розвитку міст», Виконавчі органи ВМР		міської територіальної громади Інші джерела фінансування,
2.	Завдання 2: Передбачати гендерну перспективу в проєктах і програмах Вінницької міської ради (концепція; планування; імплементація – надання послуг та оцінка)	ПІ 2; ПІ 3; ПІ 5;				
2.1.	Провести гендерний аналіз поточної ситуації Вінницької міської територіальної громади (ВМТГ). Підготувати гендерний профіль ВМТГ, використовуючи, зокрема, інструментарій, передбачений Хартією; Напрацювати рекомендації по врахуванню потреб та інтересів осіб, які зазнають дискримінації чи зневаги з інших різноманітних причин (як результат аналізу гендерного профілю ВМТГ)		Опублікувати результати аналізу на сайті ВМР. Опублікувати гендерний портрет на сайті ВМР. Перелік рекомендацій довести до 100% працівників виконавчих органів	ГО «Інститут місцевої демократії «Відкрите суспільство»	2020 рік; 2022 рік	Бюджет Вінницької міської територіальної громади Інші джерела фінансування

2.2.	Розширити перелік внутрішніх показників, розподілених за статтю, та застосовувати їх при аналізі та оцінюванні ефективності місцевої політики у програмах і заходах з точки зору гендерної перспективи		Перелік показників довести до 100 % представників ВМР	Департамент економіки і інвестицій міської ради	2019 рік	Не потребує
2.3.	Переглянути існуючу місцеву нормативну базу, з метою визначення, чи містить вона будь-які аспекти дискримінації, чи вона заснована на стереотипних поглядах про роль жінки і чоловіка, і чи належним чином взяті до уваги будь-які особливі потреби жінок і чоловіків	Ст. №9; ОП 9.3	100% програм переглянути	Виконавчі органи, (впровадження гендерного мейнстрімінгу)	2020-2021 роки	Не потребує
2.3.1.	Переглянути Програму посилення конкурентоспроможності малого і середнього підприємництва до 2020 року стосовно врахування при їх підготовці комплексного гендерного підходу	Ст. №9; ОП 9.3.	Програма переглянута	Департамент економіки і інвестицій міської ради	2020 рік	Не потребує
2.4	Розробити рекомендації по врахуванню потреб дівчат та хлопців, жінок та чоловіків,	ПІ 5; Ст.№9; ОП 9.3;	Перелік рекомендацій довести до 100	Департаменти: житлового господарства,	2020 рік	Не потребує

	осіб з інвалідністю, при плануванні та створенні об'єктів інфраструктури	Ст. №25; ОП 25.1.	% представників департаментів житлового господарства, архітектури та містобудування, капітального будівництва комунального господарства та благоустрою	архітектури та містобудування, капітального будівництва, комунального господарства та благоустрою		
2.5.	Розробити карту доступності, мобільності та безпеки міського простору з урахуванням гендерно-чутливого компонента (наприклад: транспортні пересадки, парковочні місця, вуличне освітлення)	ПІ 5; Ст. №25; ОП 25.1.	Опублікувати карту доступності на сайті ВМР	Департаменти: Енергетики, транспорту та зв'язку, житлового господарства, ГО «Гармонія»	2020 рік	Не потребує
2.6.	Внести зміни до програми №Електронна черга», а саме створити можливість для збору гендерних характеристик (стать, вік, особливі потреби) відвідувачів ВМР	ПІ 3; ПІ 5;	Існує можливість збору гендерних характеристик під час отримання талону на електронну чергу	Департамент інформаційних технологій	2019 рік	Бюджет Вінницької міської територіальної громади
3.	Завдання 3: Інтегрувати гендерний підхід в бюджетний процес	ПІ 2; Ст.2; Ст.9;				

3.1.	Провести навчання для працівників департаменту фінансів, головних розпорядників коштів бюджету ВМТГ на тему гендерно-орієнтованого бюджетування	Ст. №1; ОП 1.3; Ст. №9; ОП 9.1; ОП 9.2.	Ознайомити працівників департаменту фінансів, головних розпорядників коштів бюджету ВМТГ з питанням гендерно-орієнтованого бюджетування	Виконавчі органи Вінницької міської ради, ГС «Інститут місцевої демократії «Відкрите суспільство» Експерти ГОБ (гендерно-орієнтованого бюджетування	2019-2026 роки	Бюджет Вінницької міської територіальної громади, Інші джерела фінансування
3.2.	Провести аналізи бюджетних програм на предмет виявлення в них гендерних розривів та за результатами проведеного аналізу прийняти рішення щодо їх зменшення	Ст. №9; ОП 9.1; ОП 9.2.	Провести гендерні аналізи окремих бюджетних програм	Виконавчі органи Вінницької міської ради – головні розпорядники коштів бюджету ВМТГ	2020-2026 роки	Не потребує
3.3.	Врахувати головним розпорядникам коштів бюджету ВМТГ під час складання бюджетних запитів та паспортів бюджетних програм гендерні аспекти у меті, завданнях, напрямках використання бюджетних коштів, результативних показниках бюджетних програм	Ст.№9;	Бюджетні запити та паспорти включають гендерний компонент	Виконавчі органи Вінницької міської ради – головні розпорядники коштів бюджету ВМТГ	2020-2026 роки	Не потребує

3.4.	Проводити системний моніторинг та оцінку врахування гендерного аспекту в бюджетному процесі	Ст.№9;	Збільшити кількість гендерно чутливих бюджетних програм	Виконавчі органи Вінницької міської ради – головні розпорядники коштів бюджету ВМТГ, ГС «Інститут місцевої демократії «Відкрите суспільство»	2020-2026 роки	Не потребує
3.5.	Залучати громадськість, зокрема представників різних гендерних груп, до реалізації бюджетного процесу	Ст.№9;	Підвищити участь громадськості, зокрема представників різних гендерних груп, в реалізації бюджетного процесу	Виконавчі органи Вінницької міської ради – головні розпорядники коштів бюджету ВМТГ	2020-2026 роки	Не потребує
4.	Завдання 4: Створити умови по збалансованому представництву обох статей (жінок і чоловіків) у виборних органах і органах (на рівні не менше 40% тієї чи іншої статі)	ПІ 4;				
4.1.	Провести інформаційно – просвітницьку кампанію в соціальних мережах з метою: заохочення жінок до участі у	Ст.№1; ОП 1.1; Ст.№2; ОП 2.2.	Збільшити кількість кандидаток на місцевих виборах 2020 р.	Громадські організації та об'єднання, Департамент ЗМІ та зв'язків з громадськістю	2019-2020 роки	Не потребує

	голосуванні та висуванні на виборні посади;					
4.1.1.	Розробити і поширити тематичні відео ролики в ЗМІ та громадському транспорті	Ст.№2; ОП 2.2.	Розробити та поширити 2 відеоролики;	Громадські організації та об'єднання, Департамент ЗМІ та зв'язків з громадськістю	2019-2020 роки	Інші джерела
4.1.2.	Підготувати соціальну рекламу, розмістити її на зовнішніх та внутрішніх рекламних носіях	Ст.№2; ОП 2.2	10 рекламних носіїв (зупинки)	ГО «Інститут місцевої демократії «Відкрите суспільство», виконавчі органи ВМР, що відповідають за розміщення реклами	2019-2020 роки	Інші джерела, Бюджет Вінницької міської територіальної громади
4.1.3.	Провести Форум з залученням представників політичних партій на місцевому рівні для посилення осіб в досягненні паритетного представництва жінок та чоловіків	Ст. №2; ОП 2.21.	Нетворкінг політичних партій, ГО, активістів; участь братимуть 100 осіб (не менше 40% однієї статі)	ГО «Інститут місцевої демократії «Відкрите суспільство», виконавчі органи ВМР	2020 рік	Інші джерела, Бюджет Вінницької міської територіальної громади
4.1.4.	Провести цикл круглих столів , з метою обговорення практичних шляхів по досягненню збалансованого політичного представництва жінок та чоловіків	Ст.№2; ОП 2.2.	Нетворкінг ГО, активістів; Збільшення кількості жінок в виборчих списках ВМТГ;	Громадські організації та об'єднання	2020-2026 роки	Інші джерела Бюджет

			Участь 50 осіб (не менше 40% однієї статі);			
4.1.5.	Провести цикл телепередач за участі представників різних громадських діячів та експертів, щодо важливості врахування гендерного балансу в політиці та зменшення агресивної риторики	СТ.№2; ОП 2.2.	Сприяти у проведенні 8 випусків телепередач за участі громадських діячів та експертів	Департамент ЗМІ та зв'язків з громадськістю, Громадські організації та об'єднання	2019-2020 роки	Не потребує
4.1.6.	Підписати Меморандум з головами осередків політичних партій на території ВМТГ з метою дотримання усіх дозволених законом кроків, включаючи, визначені чинним законодавством квоти, для збільшення кількості жінок кандидаток у виборчих списках	СТ.№2; ОП 2.2.	Меморандум	Департамент ЗМІ та зв'язків з громадськістю, Громадські організації та об'єднання	2020 рік	Не потребує
4.2.	Унормувати принцип збалансованого представництва у керівні і консультативно-дорадчі органи ВМР і зробити ці умови публічними та доступними для різних груп чоловіків та жінок	Ст. №2; ОП 2.1; Ст. №2; ОП 2.4; Ст. №7; ОП 7.1.	Внести зміни до Регламенту виконавчих органів ВМР	Департамент правової політики та якості, Відділ організаційного забезпечення та апарату міської ради	2019 рік	Не потребує

4.3.	Організувати систематичні освітні курси для посилення політичного потенціалу жінок –учасниць виборчого процесу та політичного життя міста	СТ.№2; ОП 2.2.	Провести 24 тренінги для 4 груп , кожна з яких складається з 10 жінок	ГО «Інститут місцевої демократії «Відкрите суспільство», виконавчі органи ВМР	2019-2026 роки	Бюджет Вінницької міської територіальної громади
4.4.	Впровадити систему менторства, щодо посилення компетенцій жінок в сфері політики	СТ.№2; ОП 2.2.	Посилити компетенції 30 жінок із залученням 5 менторів	ГО «Інститут місцевої демократії «Відкрите суспільство», Депутати Вінницької міської ради	2019-2026 рок	Не потребує
5	Завдання 5: Попередження та протидія гендерно-зумовленому та домашньому насильству, торгівлі людьми	ГП 5;				
5.1.	Створити єдину інформаційну базу даних установ, організацій, які надають послуги із захисту і підтримки жертв гендерно зумовленого та домашнього насильства. Широко розповсюдити інформацію в публічному просторі	Ст.№22; ОП 22.5.	Включити до бази даних інформацію про 100% установ, що діють на території громади	Міжвідомча рада з питань сім'ї, соціальної підтримки сімей Захисників та Захисниць, інтеграції внутрішньо переміщених сімей (осіб), гендерної рівності, запобігання домашньому насильству та протидії торгівлі людьми	2019-2026 роки	Не потребує
5.2.	Сприяти створенню притулку з соціально психологічним супроводом	Ст. №22; ОП 22.2; Ст. №22;	Створення притулку для осіб, що	Міжвідомча робоча група з питань сім'ї, запобігання	2023-2026 роки	Інші джерела, Бюджет Вінницької

	для осіб, що відчують загрозу або потерпілих від гендерно-зумовленого та домашнього насильства	ОП 22.3; Ст. №23; ОП 23.1.	відчують загрозу або потерпілих від гендерно зумовленого та домашнього насильства	домашньому насильству та протидії торгівлі людьми, Департамент соціальної політики, Департамент комунального майна, Грамадські об'єднання		міської територіальної громади
5.3.	Організувати проведення профілактичних заходів серед населення щодо попередження домашнього насильства та дискримінації	Ст.№22; ОП 22.5; Ст.№23; ОП 23.1.	Поширити 5 тисяч примірників інструкцій щодо протидії та попередження насильства	Міжвідомча рада з питань сім'ї, соціальної підтримки сімей Захисників та Захисниць, інтеграції внутрішньо переміщених сімей (осіб), гендерної рівності, запобігання домашньому насильству та протидії торгівлі людьми	2019-2026 роки	Не потребує
5.3.1.	Створити та поширити соціальну рекламу щодо протидії та профілактики насильницької поведінки: Цикл відеороликів; Цикл постерів; Цикл радіо- та телепередач.	Ст. №22; ОП 22.5; Ст. №23; ОП 23.1.	5 відеороликів; 4 видів постерів (зупинки громадського транспорту); 10 телепередач; 10 радіопередач	ГО «Інститут місцевої демократії «Відкрите суспільство», Департамент у справах ЗМІ та зв'язків з громадськістю Виконавчі органи ВМР	2019-2023 роки	Інші джерела,

5.3.2.	Поширити інформацію про діяльність «гарячих ліній» через рекламу в громадському транспорті, комунальних ЗМІ та соціальних мережах	Ст. №22; ОП 22.5; Ст.№23; ОП 23.1	Поширити 200 трансляцій оголошень в громадському транспорті ; рекламу в соц. Мережах; Департамент енергетики транспорту і зв'язку	Департамент у справах ЗМІ та зв'язків з громадськістю, Виконавчі органи ВМР	2019-2026 роки	Інші джерела, Бюджет Вінницької міської територіальної громади
5.3.3.	Проводити щорічні заходи в рамках всеукраїнської акції «16 днів проти насильства»	Ст.22	Привернути увагу громадськості до даного питання	ВМЦСС, Департамент соціальної політики, Рада підприємців, Громадські організації та об'єднання	2019-2026 роки	Інші джерела, Бюджет Вінницької міської територіальної громади
5.4.	Створити місцеву телефонну "гарячу лінію" та у форматі сучасних месенджерів (Viber, Facebook тощо) з метою комунікації з громадськістю з питань протидії випадкам домашнього насильства	Ст. №22; ОП 22.2; ОП 22.5; Ст. №23; ОП 23.1.	Створити 5 каналів комунікації	ВМЦСС	2020 рік	Не потребує
5.4.1.	Провести навчання для операторів «гарячих ліній» з гендерно чутливої поведінки	Ст. №22; ОП 22.2; Ст. №23; ОП 23.1.	Навчити 10 працівників (не менше 40% однієї статі)	ГО «Інститут місцевої демократії «Відкрите суспільство», Відділ оперативного	2020 рік	Бюджет Вінницької міської територіальної громади

				реагування «Цілодобова варта»		
6.	Завдання 6: Сприяти підвищенню рівня гендерної свідомості і гендерно -чутливої моделі поведінки населення ВМТГ	ПІ 5;				
6.1.	Сприяти поширенню циклу теле- та радіопередач в комунальних ЗМІ, тематика яких: гендерна просвіта, з метою підвищення обізнаності населення про згубність стереотипного сприйняття ролі жінок і чоловіків	СТ.№6 ОП 6.2.	Кількість 10 ТВ – та радіо передач	Департамент у справах ЗМІ та зв'язків з громадськістю ГО «Інститут місцевої демократії «Відкрите суспільство»	2019-2026 роки	Не потребує
6.2.	Поширити просвітницькі друковані матеріали серед журналістів та керівників ЗМІ	Ст. №6; ОП 6.2.	Поширити 100 примірників друкованих матеріалів	ГО «Інститут місцевої демократії «Відкрите суспільство», Департамент у справах ЗМІ та зв'язків з громадськістю	2019 рік	За підтримки міжнародних організацій
6.3.	Системно готувати і розміщувати в місцевих ЗМІ інформаційні/просвітницькі гендерно-чутливі матеріали, що підвищують рівень культури населення ВМТГ	СТ.№6 ОП 6.2.	Підвищити рівень культури населення, рівень гендерної чутливості	ГО «Інститут місцевої демократії «Відкрите суспільство»	2019-2026 роки	Не потребує

7.	Моніторинг та оцінка	ПІ 1;2;3;4;5;				
7.1	Формування робочої групи з моніторингу та оцінки даної Програми	Ст.8	Сформувати Робочу групу з моніторингу та оцінки даної	Департамент соціальної політики, Виконавчі органи ВМР, Громадські організації	2019 рік	Не потребує
7.2	Проведення моніторингу і оцінки на всіх етапах формування і виконання програм (перед-; під час -; після-)	Ст.8		Робоча група моніторингу та оцінки даної Програми	2019-2026 роки	Не потребує
7.3.	Підготовка моніторингових звітів з урахуванням системи моніторингу Хартії та адаптованої системи моніторингу даної Програми, підготовка рекомендацій щодо корегування даної Програми	Ст.8	Звіти за результатами моніторингу	Робоча група моніторингу та оцінки даної Програми	2019-2026 роки	Бюджет Вінницької міської територіальної громади , Інші джерела
7.4	Публікація моніторингових звітів на сайті ВМР і на сайті Хартії	Ст. 8	Врахувати результати моніторингу для корегування гендерної політики в ВМТГ Інформувати громадськість	Робоча група моніторингу та оцінки даної Програми Департамент у справах ЗМІ та зв'язків з громадськістю	2019-2026 роки	Не потребує

			щодо виконання даної Програми			
--	--	--	----------------------------------	--	--	--

7. ОЧІКУВАНІ РЕЗУЛЬТАТИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОГРАМИ

- привернення уваги до ролі та значення гендерної політики як важливої складової соціальної політики, спрямованої на розвиток та оптимальну самореалізацію людського та інтелектуального потенціалу жінок і чоловіків, подолання їх кількісного і якісного дисбалансу, реально існуючих форм дискримінації;
- введення в практику міської ради застосування гендерної статистики та її врахування під час підготовки програм, стратегічних документів, моніторингу і оцінки їх виконання;
- рівноправна участь жінок у прийнятті рішень при виробленні місцевої політики та стратегій розвитку;
- збільшення кількості жінок-депутаток у Вінницькій міській раді та на керівних посадах департаментів та управлінь (до 30 - 40%);
- включення гендерної складової до усіх проектів і програм місцевих органів самоврядування відповідно до рекомендацій Європейської Хартії;
- унормування гендерних процесів на території Вінницької міської територіальної громади, наближення їх до рекомендацій Європейської Хартії;
- зниження рівня проявів різних форм дискримінації за ознакою статі та гендерно-зумовленого насильства;
- підвищення рівня професійної компетенції у сфері реалізації гендерної політики серед працівників міської ради (охоплення до 70-80%);
- послуги, що надає ВМР набувають гендерно-чутливих характеристик;
- підвищення видимості активних жінок в ЗМІ до 30-40%, формування позитивних образів жінок і чоловіків у засобах масової інформації, рекламі та інтернет-мережі;
- забезпечення захисту і надання кваліфікованої допомоги особам, що постраждали від дискримінації за ознакою статі;
- підвищення рівня знань громадськості в населених пунктах, що входять до Вінницької міської територіальної громади, стосовно гендерної політики та протидії дискримінації, починаючи з навчальних закладів.

8. ЗВ'ЯЗОК ЗІ СТРАТЕГІЄЮ РОЗВИТКУ «ВІННИЦЯ-2020»

Пріоритети Програми	Пріоритети Стратегії розвитку «Вінниця-2020»
Рівноправна участь жінок у прийнятті рішень при формуванні місцевої політики та стратегій розвитку; Активізація правового регулювання гендерних процесів в м. Вінниці, наближення його до європейського;	Формування сильної місцевої громади
Розширення доступу жінок до економічних ресурсів, зменшення розриву в рівні оплати праці чоловіків і жінок	Економічний розвиток, спрямований на високий та якісний рівень зайнятості
Інтеграція гендерних аспектів до усіх проектів і програм місцевих органів самоврядування відповідно до європейських стандартів, задля підвищення якості життя; Підвищення якості оцінювання ефективності місцевої політики у різних програмах	Якість соціального життя

9. ВПРОВАДЖЕННЯ, МОНІТОРИНГ ТА ПЕРЕГЛЯД ПРОГРАМИ

В рамках даної Програми буде використовуватись інструментарій моніторингу (<http://indicators.charter-equality.eu/introduction-to-the-toolkit/>), який розроблений для місцевих та регіональних рад Європи, що приєдналися до Європейської Хартії.

Головною метою моніторингу є контроль Вінницькою міською радою процесу імплементації Європейської Хартії через реалізацію Програми “Громада за рівність”.

Структура моніторингу націлена на виконання наступних завдань:

1. Оцінка поточної ситуації та з'ясування потреб.
2. Контроль за виконанням Програми.
3. Оцінка впливу Програми.
4. Рекомендації щодо подальших дій.

Моніторинг буде проводитися робочою групою, до якої увійдуть представники розробників, співвиконавців Програми та незалежні експерти. Моніторингові звіти будуть публікуватися у вигляді річних звітів. Програмні заходи можуть бути скориговані з урахуванням поточної соціально-економічної ситуації, результатів впровадження і реальних можливостей видаткової частини бюджету (визначається щорічно), а також в разі зміни законодавчих, нормативних та інших актів. Річний звіт повинен містити всі запропоновані зміни або коригування Програми з поясненнями.

10. ПОКАЗНИКИ МОНІТОРИНГУ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОГРАМИ

Додаток №1 Для оцінки реалізації програми у відповідності до Хартії, пропонується перелік індикаторів, релевантних завданням даної Програми та окремим статтям Хартії.

Додаток №2 Для того щоб визначити якому рівню відповідає поточна ситуація в громаді (ВМР), горизонтальні індикатори (індекси) розписані по рівням від 0 до 4 (де 0 – означає відсутність будь – якої діяльності), в кожному рівні є перелік питань, позитивні відповіді на які дають змогу визначити поточний рівень ситуації в громаді.

Додаток №3 Для вимірювання гендерної рівності на місцевому рівні сформована **Карта оцінки гендерної рівності** (Gender Equality Scorecard (GES)), яка є політичним та управлінським інструментом. Карта необхідна для оцінки прогресу в питаннях, що стосуються гендерної рівності на місцевому рівні. В Kartі визначено стан гендерної рівності у м. Вінниці на 2019 рік та запланований прогрес на 2023 рік.

Додаток 1: Індикатори виконання завдань Програми відповідно до системи моніторингу та оцінки Хартії:

Завдання Програми	Індикатори оцінки	Відповідність статтям Хартії
Передбачити гендерну перспективу в проектах і програмах Вінницької міської ради відповідно до інструментарію моніторингу, передбаченому «Європейською Хартією жінок і чоловіків у житті місцевих громад»	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Проведення моніторингу прогресу виконання Програми “Громада за рівність” ▪ Використання системи оцінки для відстеження впливу Програм і політик ВМР для оцінки наслідків та гендерної перспективи для жінок та чоловіків ▪ Інтеграція гендерного підходу у процес бюджетування ▪ Проведення гендерної пост оцінки (ретроспективний погляд) політики і програм ВМР 	Ст.9 оцінка ставлення до питань рівності жінок і чоловіків Ст.8 Загальне зобов’язання
Підвищити рівень гендерної чутливості представників органів місцевого самоврядування	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Визначення конкретних гендерних цілей щодо встановлення рівності в громаді ▪ Наявність спеціалізованого органу в ВМР, що відповідає за політику в області гендерної рівності ▪ Наявність конкретного завдання бюджетної програми щодо забезпечення гендерної рівності 	Ст.1 Демократична відповідальність

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Наявність конкретної контактної особи, відповідальної за просування гендерної рівності 	
Створити умови по збалансованому представництву обох статей (жінок і чоловіків) у виборчих органах та директивних органах (на рівні не менше 40% тієї чи іншої статі)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Частка жінок і чоловіків на обраних посадах в місцевій владі ▪ Частка жінок і чоловіків на призначених та керівних посадах в місцевій владі ▪ Існування квоти або будь-якого іншого аналогічного механізму задля збільшення представництва жінок ▪ Існування конкретних заходів для заохочення жінок брати участь у місцевих виборах ▪ Існування формальної відданості гендерній рівновазі в частині проведення консультацій з громадськістю ▪ Частка жінок і чоловіків в консультаційних органах ▪ Частка жінок та чоловіків, що мають рівний доступ до актуальної інформації ▪ Існування керівних принципів, спрямованих на популяризацію гендерної рівності, просуванню та підтримки працевлаштуванню жінок в місцевій владі ▪ Наявність опублікованої версії Програми (Плану Дій) ▪ Існування стратегії комунікації щодо реалізації забор'язань по Хартії та прихильності місцевої влади до гендерної рівності ▪ Тип конкретної підтримки, наданої організаціям, що просувають гендерну рівність 	<p>Стаття 2 політичне представництво</p> <p>Стаття 7 належне адміністрування і консультації</p> <p>Стаття 11 роль роботодавця</p> <p>Стаття 4 публічне забор'язання дотримуватися рівності</p> <p>Стаття 5 – співпраця з партнерами задля підтримки рівності</p>
Сприяти підвищенню рівня гендерної свідомості і гендерно-чутливої моделі поведінки, вільних від стереотипів образів жінок і чоловіків різних цільових груп	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Частка жінок та чоловіків у таких професіях: поліція, охорона здоров'я та догляд за дітьми. ▪ Представленість жінок і чоловіків в ЗМІ, соціальні ролі які вони відображують там ролі 	Стаття 6 відмова від стереотипів
Попередження та протидія гендерно-зумовленому та домашньому насильству, торгівлі людьми	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Існування формальної прихильності ВМР щодо протидії гендерному насильству (що включає домашнє насильство проти жінок, зґвалтування, ▪ сексуальні домагання, торгівля жінками). ▪ Існування спеціальних структур підтримки для жінок, які є жертвами ▪ гендерного насильства (включаючи жертв торгівлі людьми). 	Стаття 22 – Насильство над особою іншої статі

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Наявність завдання бюджетної програми щодо боротьби проти гендерно-зумовленого насильства. ▪ Існування координаційної угоди між різними управліннями та департаментами, що відповідальні за протидію гендерному насильству. ▪ Існування конкретних дій, спрямованих на запобігання гендерному насильству 	
Надання гендерно-чутливих послуг	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Існування зобов'язання щодо забезпечення специфічних потреб жінок і чоловіків у міському плануванні та доступу до державних послуг. ▪ Існування оцінки використання приватного та громадського транспорту жінками та чоловіками ▪ Вживання конкретних заходів для задоволення окремих потреб жінок і чоловіків 	Стаття 25 Міське планування Стаття 26 мобільність і транспорт Стаття 10 Форми дискримінації і зневаги

Додаток №2 - Структура Горизонтальних Індикаторів (індексів) гендерної рівності по шкалі від 1 до 4 (0 – взагалі ніякої діяльності не відбувається)

ГІ 1 - формальна прихильність місцевої влади до гендерної рівності				
Рівні досягнення	1	2	3	4
Визначення показника: Формалізація прихильності Вінницької міської ради питанням гендерної рівності	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Приєднання ВМР до Європейської Хартії ▪ Наявність спеціалізованого органу в ВМР, що відповідає за політику в області гендерної рівності 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Приєднання ВМР до Європейської Хартії ▪ Розроблений план дій по реалізації Хартії ▪ Визначення конкретних гендерних цілей щодо встановлення рівності в громаді ▪ Наявність спеціалізованого органу в ВМР, що відповідає за політику в області гендерної рівності 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Приєднання ВМР до Європейської Хартії. ▪ Розроблений план дій по реалізації Хартії. ▪ Визначення конкретних гендерних цілей щодо встановлення рівності в громаді ▪ Прийнятий ВМР план дій по реалізації Хартії 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Приєднання ВМР до Європейської Хартії. ▪ Розроблений план дій по реалізації Хартії. ▪ Визначення конкретних гендерних цілей щодо встановлення рівності в громаді ▪ Прийнятий ВМР плані дій по реалізації Хартії. ▪ Фінансування плану дій ▪ Наявність спеціалізованого органу в

			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Наявність спеціалізованого органу в ВМР, що відповідає за політику в області гендерної рівності ▪ Наявність завдання бюджетної програми щодо забезпечення гендерної рівності 	<p>ВМР, що відповідає за політику в області гендерної рівності</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Наявність завдання бюджетної програми щодо забезпечення гендерної рівності ▪ Наявність конкретної контактної особи, відповідальної за просування гендерної рівності
--	--	--	---	---

ГІ 2 - Застосування практики гендерної оцінки політик та програм на кожному кроці циклу політики (концепція; планування; імплементація – надання послуг; моніторинг та оцінка)

Рівні досягнення	1	2	3	4
<p>Визначення показника: Застосування практики гендерної оцінки політик та програм на кожному кроці циклу політики (концепція; планування; імплементація – надання послуг; моніторинг та оцінка)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Інтеграція гендерної перспективи в етап проектування 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Інтеграція гендерної перспективи в етап проектування ▪ Інтеграція гендерної перспективи в етап планування 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Інтеграція гендерної перспективи в етап проектування ▪ Інтеграція гендерної перспективи в етап планування ▪ Інтеграція гендерної перспективи в етап реалізації / постановки цілей ▪ Інтеграція гендерної перспективи в етап моніторингу та оцінки 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Інтеграція гендерної перспективи в етап проектування ▪ Інтеграція гендерної перспективи в етап планування ▪ Інтеграція гендерної перспективи в етап реалізації / поставки сервіси ▪ Інтеграція гендерної перспективи в етап моніторингу та оцінки ▪ Впровадження принципів гендерно-орієнтованого бюджетування в роботу ВМР.

ГІ 3 - Наявність даних розподілених за статтю на місцевому рівні у всіх сферах, охоплених Хартією

Рівні досягнення	1	2	3	4
<p>Визначення показника: Наявність даних розподілених за статтю на місцевому рівні у всіх сферах, охоплених Хартією</p>	<p>Існування переліку внутрішніх показників, розподілених за статтю, для застосування їх при аналізі та оцінюванні ефективності місцевої політики у програмах і заходах з точки зору гендерної перспективи.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Розширення переліку внутрішніх показників, розподілених за статтю в визначених сферах життя громади, для застосування їх при аналізі та оцінюванні ефективності місцевої політики у програмах і заходах з точки зору гендерної перспективи. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Розширення переліку внутрішніх показників, розподілених за статтю в різних сферах життя громади, для застосування їх при аналізі та оцінюванні ефективності місцевої політики у програмах і заходах з точки зору гендерної перспективи. ▪ Збір та аналіз показників, розподілених за статтю, для застосування їх при аналізі та оцінюванні ефективності місцевої політик 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Розширення переліку внутрішніх показників, розподілених за статтю в усіх сферах життя громади, для застосування їх при аналізі та оцінюванні ефективності місцевої політики у програмах і заходах з точки зору гендерної перспективи. ▪ Збір та аналіз показників, розподілених за статтю, для застосування їх при аналізі та оцінюванні ефективності місцевої політик

ГІ 4 - Збалансоване політичне представництво

Рівні досягнення	1	2	3	4
<p>Визначення показника: Збалансоване політичне представництво</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Частка жінок і чоловіків на обраних посадах в місцевій владі ▪ Частка жінок і чоловіків на призначених керівних посадах в ВМР 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Існування конкретних заходів для заохочення жінок брати участь у місцевих виборах ▪ Частка жінок і чоловіків на обраних посадах в місцевій владі ▪ Частка жінок і чоловіків на призначених керівних посадах в ВМР 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Існування конкретних заходів для заохочення жінок брати участь у місцевих виборах ▪ Спеціальні заходи для заохочення жінок брати участь у виборах (наприклад: квоти) ▪ Частка жінок і чоловіків на обраних посадах в місцевій владі ▪ Частка жінок і чоловіків на призначених керівних посадах в ВМР 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Існування конкретних заходів для заохочення жінок брати участь у місцевих виборах ▪ Спеціальні міри для заохочення жінок брати участь у виборах (наприклад: квоти) ▪ Частка жінок і чоловіків на обраних посадах в місцевій владі ▪ Частка жінок і чоловіків на призначених керівних посадах в ВМР ▪ Частка жінок і чоловіків у дорадчих органах ВМР ▪ Частка жінок та чоловіків у таких професійних групах: поліція, охорона здоров'я, догляд за дітьми та освіта.

ГІ 5 - Надання гендерно-чутливих послуг

Рівні досягнення	1	2	3	4
<p>Визначення показника: Надання гендерно-чутливих послуг</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Існування формальної прихильності Вінницької міської ради питанням гендерної рівності ▪ Підвищення рівня гендерної компетентності та гендерної чутливості представників ВМР 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Існування формальної прихильності Вінницької міської ради питанням гендерної рівності ▪ Системне підвищення рівня гендерної компетентності та гендерної чутливості представників ВМР ▪ Існування формальної прихильності ВМР щодо протидії гендерному насильству (що включає домашнє насильство проти жінок, зґвалтування, сексуальні домагання, торгівля жінками). 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Існування формальної прихильності Вінницької міської ради питанням гендерної рівності ▪ Системне підвищення рівня обізнаності та гендерної компетентності і гендерної чутливості представників ВМР ▪ Існування формальної прихильності ВМР щодо протидії гендерному насильству (що включає домашнє насильство проти жінок, зґвалтування, сексуальні домагання, торгівля жінками). ▪ Існування координаційної угоди між різними управліннями та департаментами, 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Існування формальної прихильності ВМР щодо протидії гендерному насильству (що включає домашнє насильство проти жінок, зґвалтування, сексуальні домагання, торгівля жінками). ▪ Існування спеціальних структур підтримки для жінок, які є жертвами гендерного насильства. ▪ Наявність завдання бюджетної програми щодо боротьби проти гендерно-зумовленого насильства. ▪ Існування координаційної угоди між різними управліннями та департаментами, що відповідальні за протидію гендерному насильству. ▪ Існування конкретних дій, спрямованих на запобігання гендерному насильству ▪ Існування зобов'язання щодо забезпечення специфічних потреб жінок і чоловіків у міському плануванні та доступу до державних послуг

			<p>що відповідальні за протидію гендерному насильству.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Існування конкретних дій, спрямованих на запобігання гендерному насильству ▪ Існування оцінки використання приватного та громадського транспорту жінками та чоловіками 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Існування оцінки використання приватного та громадського транспорту жінками та чоловіками ▪ Вживання конкретних заходів для задоволення окремих потреб жінок і чоловіків
--	--	--	--	---

Додаток № 3 – Картка Оцінки гендерної рівності Програми «Громада за рівність» (2019 рік – існуючий стан; 2023 – цілі на майбутнє):

№	Горизонтальні індикатори (індекси)	2019	2020	2021	2022	2023
1	Існування формальної (унормованої) прихильності місцевої влади до гендерної рівності (ГІ 1)	2	2	3	3	4
2	Застосування практики гендерної оцінки політик та програм на кожному кроці циклу політики (концепція; планування; імплементація – надання послуг; моніторинг та оцінка) (ГІ 2)	0	1	2	3	3
3	Наявність даних розподілених за статтю на місцевому рівні у всіх сферах, охоплених Хартією (ГІ 3)	2	2	2	3	3
4	Збалансоване політичне представництво (ГІ 4)	2	2	3	3	4
5	Надання гендерно-чутливих послуг (ГІ 5)	1	1	2	2	3

Міський голова

С. Моргунов

Департамент соціальної політики міської ради