

ЗВІТ ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ
СОЦІОЛОГІЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

СТАН РЕАЛІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ У ЖИТОМИРСЬКІЙ, ЗАКАРПАТСЬКІЙ ТА ЛЬВІВСЬКІЙ ОБЛАСТЯХ

Львів — 2025



MINISTRY OF FOREIGN AFFAIRS
OF DENMARK
Danida



Звіт за результатами соціологічного дослідження «Стан реалізації гендерної політики у Житомирській, Закарпатській та Львівській областях», у межах проєкту «Гендерна рівність та інклюзія в Грузії, Україні, Молдові та Вірменії», який адмініструється KVINFO, Данським дослідницьким центром з питань гендеру та рівності, за фінансової підтримки Міністерства закордонних справ Данії. — Звіт підготувала М. Колодій. Редагування: І. Трохим та Н. Тарасенко. — Львів, 2025. — 60 с.

Висловлюємо щиру подяку Департаментам соціального захисту населення Житомирської, Закарпатської та Львівської ОВА за сприяння у проведенні анкетування. Дякуємо також представницям/кам громад, які взяли участь в опитуванні.

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1. МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ	7
1.1 Опис методології проведення фокус-груп.	8
1.2 Опис методології проведення онлайн- опитування.	9
РОЗДІЛ 2. РЕЗУЛЬТАТИ ОПИТУВАННЯ У ФОКУС-ГРУПАХ	11
2.1 Висновки за результатами інтерв'ю у фокус-групах	19
2.2 Рекомендації за результатами проведення фокус-груп	22
РОЗДІЛ 3. РЕЗУЛЬТАТИ ОПИТУВАННЯ, ПРОВЕ- ДЕНОГО ЗА ДОПОМОГОЮ ОНЛАЙН-АНКЕТ	25
ВИСНОВКИ	46
ЗАГАЛЬНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ	52
ДОДАТКИ	55

ВСТУП

У Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» поняття «гендерна рівність» визначено як рівні права жінок і чоловіків, а також рівні можливості для їх реалізації в усіх сферах громадського та приватного життя¹. Це передбачає й рівний доступ до ресурсів і послуг, урахування потреб та інтересів усіх представників і представниць суспільства в стратегіях розвитку національного та місцевого рівнів. Незважаючи на формування нормативно-правової бази та інституційного середовища, що покликані регулювати забезпечення гендерної рівності в Україні, у реальному соціально-правовому становищі жінок і чоловіків простежується значний дисбаланс та численні невідповідності. Частина цих гендерних розривів посилилася в умовах російської агресії проти України. Зокрема, жінки мають обмежений доступ до процесу ухвалення політичних рішень, менше представлені на вищих керівних посадах і у приватному секторі, і в системі державного управління, володіють меншими економічними ресурсами².

У Глобальному рейтингу гендерної рівності Світового економічного форуму³ 2025 року Україна посіла 62 місце серед 148 країн світу. Індекс, що застосовується для побудови рейтингу, враховує кілька параметрів: ситуацію у сферах освіти й охорони здоров'я, а також економічні і політичні можливості жінок. Найкращу позицію Україна займає щодо доступності освіти (1-ша позиція у світі). Нижчими є позиції щодо економічних можливостей жінок (39-та позиція) та ситуації у сфері охорони здоров'я (26-та позиція). Найнижчі показники описують можливості доступу жінок до політики, через що Україна посіла лише 87-ме місце за цим показником.

Зазвичай гендерні розриви у становищі жінок і чоловіків пов'язані з дією різних чинників — історичною нерівністю статей, обмеженням зайнятості жінок у певних професіях та видах занять, впливом стереотипних уявлень про розподіл соціальних ролей жінок і чоловіків, прогалинами інституційного середовища, покликаного сприяти гармонізації професійних і сімейних обов'язків тощо. Всі ці гендерні розриви можна подолати чи мінімізувати завдяки здійсненню гендерної політики.

Гендерна політика є важливим інструментом для побудови справедливого й рівноправного суспільства, в якому кожна людина має можливість реалізувати свій потенціал. Основна мета гендерної політики — забезпечення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків у всіх сферах суспільного життя, як-от політика, економіка, освіта та ін. Це передбачає усунення будь-яких форм дискримінації за ознакою статі та створення умов для самореалізації кожної людини. Основні напрями реалізації гендерної політики в Україні:

- Подолання гендерних стереотипів та упереджень — зміна соціальних норм і уявлень, що обмежують можливості жінок та чоловіків.

¹«Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»: Закон України від 08.09.2005 р. № 2866-IV. Ст. 1. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>

²«Цілі сталого розвитку: Україна»: Національна доповідь / Міністерство економічного розвитку і торгівлі України. Київ, 2017. С. 42.

³The Global Gender Gap Report 2025. World Economic Forum. Geneva, June 2025. URL: https://reports.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2025.pdf

- Забезпечення рівної участі в ухваленні рішень — заохочення жінок до активної участі у політичному та громадському житті, зокрема, на керівних посадах.
- Створення рівних умов для розвитку професійної діяльності та кар'єри — боротьба з дискримінацією на ринку праці, забезпечення рівної оплати за рівну працю, підтримка балансу між робочим і сімейним життям.
- Запобігання та протидія гендерному насильству — впровадження механізмів захисту від насильства і дискримінації за ознакою статі.
- Інтеграція гендерного підходу у всі сфери суспільного життя — впровадження принципів гендерної рівності у законодавство, освіту, медицину та інші галузі.
- Врахування гендерної перспективи у стратегічних документах на національному та місцевому рівнях — усі стратегічні документи (серед них і місцеві програми та проекти), зокрема соціальні, економічні та культурні, повинні брати до уваги гендерну перспективу, тобто оцінювати імовірний вплив на різні групи жінок та чоловіків.

Гендерна політика на місцевому рівні передбачає забезпечення рівних можливостей та прав для жінок і чоловіків у всіх сферах життя громади, як-от освіта, охорона здоров'я, працевлаштування, а також участь у владі та ухваленні рішень. Вона спрямована на усунення дискримінації та створення умов для повноцінної інтеграції всіх членів громади у її життя, незалежно від статі. Прикладами впровадження гендерної політики на місцевому рівні є: створення центрів підтримки жінок та сімей, які постраждали від насильства; проведення тренінгів і семінарів з питань гендерної рівності для працівників місцевих органів влади та громадських організацій; впровадження гендерного бюджетування; створення безбар'єрної інфраструктури, в т. ч. інклюзивних дитячих майданчиків і зон відпочинку та ін.

Реалізація гендерної політики зазвичай відбувається у межах роботи певного інституційного механізму. Інституційний механізм забезпечення гендерної рівності — це система державних і місцевих органів, інституцій та інших організацій, які створені та функціонують з метою забезпечення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків у всіх сферах суспільного життя. Він охоплює законодавчі, виконавчі та судові органи, а також громадські організації та інші суб'єкти, що сприяють реалізації гендерної політики.

Інституційний механізм забезпечення гендерної рівності на місцевому рівні в Україні містить комплекс заходів, спрямованих на реалізацію державної гендерної політики у громадах. Він передбачає створення відповідних структур, впровадження гендерного аналізу та моніторингу, розроблення й реалізацію гендерно чутливих місцевих програм і проєктів, а також підвищення обізнаності громадян та навчання з питань гендерної рівності.

Загалом інституційний механізм забезпечення гендерної рівності на місцевому рівні має бути системним, комплексним та спрямованим на створення умов для реалізації рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Соціологічне дослідження «Стан реалізації гендерної політики у Житомирській, Закарпатській та Львівській областях» проведено з метою визначення особливостей реалізації гендерної політики та її структурних елементів, як-от інституційний меха-

нізм забезпечення гендерної рівності на місцевому рівні, у територіальних громадах Житомирської, Закарпатської та Львівської областей. Дослідження проведено у межах проєкту «Гендерна рівність та інклюзія в Грузії, Україні, Молдові та Вірменії», який адмініструється KVINFO, Данським дослідницьким центром з питань гендеру та рівності, за фінансової підтримки Міністерства закордонних справ Данії.

РОЗДІЛ 1.

МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

Мета дослідження:

дослідити особливості реалізації гендерної політики та її складових у територіальних громадах Житомирської, Закарпатської та Львівської областей.

Завдання дослідження:

- 01** Проаналізувати інституційні механізми забезпечення політики рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у територіальних громадах Житомирської, Закарпатської та Львівської областей.
- 02** Проаналізувати особливості застосування гендерного підходу у формуванні та реалізації місцевої політики (можливості та бар'єри участі жінок і чоловіків у процесах прийняття рішень) у територіальних громадах Житомирської, Закарпатської та Львівської областей.
- 03** Дослідити особливості врахування гендерних аспектів у процесі розробки стратегічних документів місцевого рівня у територіальних громадах Житомирської, Закарпатської та Львівської областей.
- 04** Розробити рекомендації щодо реалізації гендерної політики у територіальних громадах Житомирської, Закарпатської та Львівської областей.

Цільова група дослідження (генеральна сукупність):

- уповноважені особи з питань гендерної політики в органах державної влади та органах місцевого самоврядування – голови, заступники голів місцевих органів влади;
- радниці та радники з питань гендерної політики;
- відповідальні особи за реалізацію гендерної політики (фахівець/чиня, спеціаліст/ка сектору, відділу, управління чи департаменту);
- члени консультативно-дорадчих органів з питань гендерної політики на місцевому рівні.

Дослідження ґрунтувалося на використанні кількісних і якісних методів збору даних:

1. Проведено кабінетний аналіз результатів попередніх тематичних досліджень і міжнародного досвіду. За результатами аналізу визначено методологію та інструментарій дослідження.
2. Проведено шість глибинних інтерв'ю у фокус-групах із представниками та представницями територіальних громад Житомирської, Закарпатської та Львівської областей (106 осіб).
3. Проведено опитування (онлайн-анкетування) серед осіб цільової групи дослідження (213 осіб).

1.1 ОПИС МЕТОДОЛОГІЇ ПРОВЕДЕННЯ ФОКУС-ГРУП.

Фокусоване групове інтерв'ю (фокус-група) — якісний метод дослідження, глибинне групове інтерв'ю, організоване як розмова кількох респондентів, зазвичай 10–15 осіб, на задану тему. На відміну від класичних інтерв'ю, комунікація відбувається переважно між самими респондентами, а модератор лише направляє розмову в потрібне річище. Цей метод дає змогу розкрити мотивацію людей, побачити варіанти сприйняття/ставлення до проблеми тощо. Фокус-група — це якісний метод і на його основі не можна робити кількісних висновків.

Завдання, визначені у межах дослідження, для проведення фокус-груп:

- Дослідити інституційні механізми забезпечення політики рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у територіальних громадах Житомирської, Закарпатської та Львівської областей.
- Вивчити особливості застосування гендерного підходу щодо формування та реалізації місцевої політики (можливості й обмеження для участі жінок і чоловіків у процесах ухвалення рішень у територіальних громадах Житомирської, Закарпатської та Львівської областей).

Глибинні інтерв'ю під час фокус-груп відбувалися на основі узгоджених інструментів дослідження — бланку інтерв'ю (див. Додаток 1). Глибинні інтерв'ю та фокус-групи проходили наживо, з аудіозаписом обговорення. Методика проведення глибинних інтерв'ю передбачала тригодинну модеровану бесіду, під час якої респонденти відповідали на запитання двох інтерв'юерів.

У межах дослідження проведено шість фокус-груп із представниками та представницями територіальних громад Житомирської, Закарпатської та Львівської областей:

- 6 травня 2025 року — Закарпатська область, 17 осіб;
- 8 травня 2025 року — Житомирська область, 18 осіб;
- 27 травня 2025 року — Львівська область, 20 осіб;
- 10 червня 2025 року — Львівська область, 20 осіб;
- 26 червня 2025 року — Закарпатська область, 19 осіб;
- 27 червня 2025 року — Житомирська область, 12 осіб.

Всього участь у фокус-групових інтерв'ю взяли 106 осіб.

У межах фокус-груп глибинні інтерв'ю були проведені із такими цільовими групами:

- уповноважені особи з питань впровадження гендерної політики — заступник/ця керівника/ці громади;
- керівники/ці, фахівці/чині відповідального структурного підрозділу з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- фахівці/чині інших структурних підрозділів органу місцевого самоврядування, що беруть участь у реалізації гендерної політики;
- радниці з питань гендерної політики у територіальних громадах;
- члени консультативно-дорадчих органів з питань гендерної політики на місцевому рівні.

1.2 ОПИС МЕТОДОЛОГІЇ ПРОВЕДЕННЯ ОНЛАЙН-ОПИТУВАННЯ.

Онлайн-опитування — це кількісний метод збору інформації, найсучасніший спосіб отримання й обробки даних. Основними перевагами онлайн-опитування є швидкість отримання даних і низька (як порівняти з традиційними техніками опитування) ціна. Порівняно з анкетними опитуваннями респондентів поквартирно або на вулицях, онлайн-опитування характеризується меншою точністю даних, оскільки в такому форматі складніше правильно підібрати репрезентативну вибірку. Проте онлайн-опитування є ефективним інструментом для відстеження тенденцій розвитку у різних галузях, динаміки зміни настроїв респондентів, зміни поведінкових характеристик населення та інших факторів.

Онлайн-опитування було проведено за допомогою платформи Google Forms, на якій розміщено анкету (див. Додаток 2).

Завдання, визначені у межах дослідження, для проведення онлайн-опитування:

- 01** Дізнатися про інституційні механізми забезпечення політики рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; оцінити рівень професійних компетенцій відповідальних осіб у територіальних громадах Житомирської, Закарпатської та Львівської областей.
- 02** З'ясувати особливості застосування гендерного підходу у формуванні та реалізації місцевої політики (можливості та перепони для участі жінок і чоловіків у процесах ухвалення рішень) у територіальних громадах Житомирської, Закарпатської та Львівської областей.
- 03** Вивчити особливості врахування гендерних аспектів у процесі створення стратегічних документів місцевого рівня у територіальних громадах Житомирської, Закарпатської та Львівської областей.

Вибір методу онлайн-опитування обґрунтований такими факторами:

- Розрізненість цільової групи респондентів. Цільову групу дослідження формують уповноважені та відповідальні особи з питань гендерної політики у різних територіальних громадах Житомирської, Закарпатської та Львівської областей.
- Терміни проведення дослідження. На опрацювання методології та збір інформації було визначено 30 днів.
- Воєнний стан, безпекові виклики щодо проведення особистих стандартизованих інтерв'ю у територіальних громадах трьох областей.

З метою уникнення селективного упередження, під час формування вибірки опитування було використано метод стратифікованої проби — визначено пропорції респондентів для кожної області (див. Таблиця 1). Метод стратифікованої проби забезпечує збереження пропорції генеральної сукупності 203 особи (цільова група — щонайменше одна відповідальна особа з питань гендерної політики у громадах) у вибірковій сукупності. На підставі отриманих анкет вдалося опитати 213 осіб (105% від генеральної сукупності), від запланованої кількості — 203 особи. Вимог вибірки дотримано у всіх громадах: Житомирська область — 100%, Закарпатська область — 114%, Львівська область — 101%. У вибірковій сукупності представництво респондентів становило: Житомирська область — 31% (66 осіб), Закарпатська область — 34,3% (73 особи), Львівська область — 34,7% (74 особи).

У межах опитування вдалося дотриматися вимог вибірки, тому ці результати можемо вважати репрезентативними.

Таблиця 1. Розподіл вибірки та реальної кількості осіб, що взяли участь в опитуванні.

№	Громада	Кількість територіальних громад, од.	Кількість посадових осіб, які увійшли до цільової групи опитування (генеральна сукупність), осіб	Кількість респондентів (вибіркова сукупність), осіб	Частка респондентів від генеральної сукупності, %	Частка респондентів від вибіркової сукупності, %
1.	Житомирська область	66	66	66	100%	31%
2.	Закарпатська область	64	64	73	114%	34,3%
3.	Львівська область	73	73	74	101%	34,7%
Разом		203	203	213	105%	100%

Результати онлайн-опитування можуть бути використані під час розробки стратегічних документів (стратегій, програм, планів та ін.) громад, для розробки та моніторингу реалізації гендерної політики на місцевому рівні. Вони можуть становити інтерес для дослідників/ниць наукових установ, представників/ниць органів державного управління та органів місцевого самоврядування, для медіа, а також широкого загалу.

РОЗДІЛ 2.

РЕЗУЛЬТАТИ ОПИТУВАННЯ У ФОКУС-ГРУПАХ

Таблиця 2. Порівняльні результати глибинних інтерв'ю представниць/ків територіальних громад Житомирської, Закарпатської та Львівської областей.

№	Питання для обговорення	Відповіді			Узагальнені результати
		Житомирська область	Закарпатська область	Львівська область	
1.	Якою є чисельність населення Вашої територіальної громади? Яким є співвідношення жінок та чоловіків?	Респонденти не змогли вказати точну чисельність населення у своїх громадах та його гендерний склад. Респонденти зазначили, що за потреби вони зможуть отримати інформацію про чисельність населення та його гендерний склад із таких джерел: 1) Погосподарські книги. За потреби старости систематизують і узагальнюють інформацію з погосподарських книг. 2) Реєстр територіальної громади. У ЦНАПі можна отримати інформацію з реєстру про кількість зареєстрованих мешканців — жінки й чоловіки та ін.	Респонденти не змогли вказати точну чисельність населення у своїх громадах та його гендерний склад. Респонденти зазначили, що за потреби вони зможуть отримати інформацію про чисельність населення та його гендерний склад із таких джерел: 1) Погосподарські книги. За потреби старости систематизують і узагальнюють інформацію з погосподарських книг. 2) Реєстр територіальної громади. У ЦНАПі можна отримати інформацію з реєстру про кількість зареєстрованих мешканців — жінки й чоловіки та ін.	Респонденти не змогли вказати точну чисельність населення у своїх громадах та його гендерний склад. Респонденти зазначили, що за потреби вони зможуть отримати інформацію про чисельність населення та його гендерний склад із таких джерел: 1) Погосподарські книги. За потреби старости систематизують і узагальнюють інформацію з погосподарських книг. Старости — це адміністратори з віддаленим робочим місцем, які володіють інформацією у межах старостинського округу.	Під час фокус-груп точного показника чисельності населення та його гендерного складу не змогли вказати у жодній із опитаних груп. Респонденти вказували, що цю інформацію вони не пам'ятають, але за потреби можуть дізнатися. Переважно розповідали про співвідношення чисельності населення у їхніх громадах, з більшою часткою жінок. Всі відповіді здебільшого зводилися до того, що необхідну інформацію можна отримати із таких джерел: 1) Погосподарські книги. 2) Реєстр територіальної громади. 3) Соціальний паспорт громади.

№	Питання для обговорення	Відповіді			Узагальнені результати
		Житомирська область	Закарпатська область	Львівська область	
	3) Соціальний паспорт громади (містить інформацію про вразливі групи населення). 4) Адміністративна звітність структурних підрозділів ради (відділи освіти, охорони здоров'я, соціального захисту, економічного розвитку та ін.). Проблемним залишається питання вірогідності даних: часто інформація у всіх цих джерелах не збігається. 5) «Табличка», яку із власної ініціативи ведуть працівники ради.	Проблемним залишається питання наповненості реєстрів, часто вони заповнені інформацією про мешканців громади лише на 15–20%. 3) Соціальний паспорт громади (містить інформацію про вразливі групи населення). 4) Адміністративна звітність структурних підрозділів ради (відділи освіти, охорони здоров'я, соціального захисту, економічного розвитку та ін.). Проблемним залишається питання вірогідності даних: часто інформація у всіх цих джерелах не збігається. 5) «Табличка», яку із власної ініціативи ведуть працівники ради.	Для міст складно отримати інформацію з погосподарських книг. 2) Реєстр територіальної громади. У ЦНАПі можна отримати інформацію з реєстру про кількість зареєстрованих мешканців – жінки і чоловіки та ін. 3) Соціальний паспорт громади (містить інформацію про вразливі групи населення). 4) Адміністративна звітність структурних підрозділів ради (відділи освіти, охорони здоров'я, соціального захисту, економічного розвитку та ін.). Варто зазначити, що часто інформація у всіх цих джерелах не збігається. 5) «Табличка», яку із власної ініціативи ведуть працівники ради.	4) Адміністративна звітність структурних підрозділів місцевих рад. 5) «Таблички», які із власної ініціативи ведуть працівники місцевих рад. Водночас респонденти зазначали, що із запитом про таку інформацію можна звернутися до регіональних управлінь Державної служби статистики України. За словами респондентів, найчастіше інформацію про чисельний та гендерний склад населення громади їм доводиться обліковувати самостійно (ведення т. з. «табличок», які містять інформацію про віковий, статевий та інший склад населення громади).	

№	Питання для обговорення	Відповіді			Узагальнені результати
		Житомирська область	Закарпатська область	Львівська область	
2.	Чи відомо Вам про наявність у Вашій громаді інституційного механізму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків?	Не знають про інституційний механізм. У громадах визначені уповноважені особи (переважно на рівні заступників голів рад), рідше — створені відповідальні підрозділи, поодинокі функціональні обов'язки уповноважених чи відповідальних осіб визначені у відповідних положеннях чи інших нормативних документах. Консультативно-дорадчі органи створені на рівні області, районів та громад. У деяких громадах призначені радниці/ки голів рад з питань гендерної політики.	Не знають про інституційний механізм. У громадах визначені уповноважені особи (переважно на рівні заступників голів рад), рідше — створені відповідальні підрозділи, поодинокі функціональні обов'язки уповноважених чи відповідальних осіб визначені у відповідних положеннях чи інших нормативних документах. Консультативно-дорадчі органи створені на рівні області, районів. У громадах немає. У деяких громадах призначені радниці/ки голів рад з питань гендерної політики.	Не знають про інституційний механізм. У громадах визначені уповноважені особи (переважно на рівні заступників голів рад), рідше — створені відповідальні підрозділи, поодинокі функціональні обов'язки уповноважених осіб чи відповідальних осіб визначені у відповідних положеннях чи інших нормативних документах. Консультативно-дорадчі органи створені на рівні області, районів. У громадах немає. Радниць/ків немає.	В усіх групах респонденти не змогли відповісти на запитання про інституційний механізм забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Переважають респонденти, які не розуміли, про що саме їх запитують. І тільки після додаткового пояснення могли розповісти про уповноважених осіб, відповідальні структурні підрозділи, консультаційно-дорадчі органи та ін.
3.	Які стратегічні документи на національному рівні, що визначають реалізацію гендерної політики в Україні, Вам відомо?	Не знають про такі стратегічні документи. Під час створення місцевих стратегічних документів частіше звертають увагу на стратегічні документи обласного рівня.	Не знають про такі стратегічні документи. Під час створення місцевих стратегічних документів переважно зосереджують увагу на стратегічних документах обласного рівня. Знають про Національний план дій на виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 р.	Не знають про такі стратегічні документи. Під час створення місцевих стратегічних документів більше звертають увагу на стратегічні документи обласного рівня.	Респонденти у всіх групах не змогли назвати стратегічні документи на національному рівні, які визначають реалізацію гендерної політики в Україні. В окремих групах називали Національний план дій на виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року.

№	Питання для обговорення	Відповіді			Узагальнені результати
		Житомирська область	Закарпатська область	Львівська область	
4.	Чи долучилася Ваша громада до підписантів Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад?	Житомирська громада — «так». Про решту громад не знають.	Ужгородська громада — «так», але у громаді не розроблений відповідний План дій. Про решту громад не знають.	Трускавецька та Жовківська громади — «так». Про решту громад не знають.	Загалом у всіх групах респонденти змогли назвати 4 громади, які стали підписантами Хартії.
5.	Чи враховано у стратегічних документах громади питання забезпечення гендерної рівності?	У громадах є стратегії розвитку, але гендерної тематики у текстах цих документів немає.	У громадах є стратегії розвитку, але гендерної тематики у цих документах немає. У Стратегії розвитку Кам'янської сільської громади питання запобігання та протидії домашньому насильству розглянуто у контексті визначення цілей, завдань та заходів.	У громадах є стратегії розвитку, але гендерної тематики у текстах цих документів немає. У деяких стратегіях на етапі визначення завдань і заходів враховані питання безбар'єрності.	У всіх групах респонденти зазначили, що територіальні громади мають різні стратегічні документи, однак питання забезпечення гендерної рівності у них не враховані. Є стратегії розвитку громад, у яких гендерні аспекти охоплені частково.
6.	Чи визначено у Вашій громаді особу або підрозділ, відповідальних за забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків? Чи можете пригадати назву підрозділу та ім'я особи, відповідальної за забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у Вашій громаді?	Так, відповідальні структурні підрозділи визначено.	Так, відповідальні структурні підрозділи визначено.	Так, відповідальні структурні підрозділи визначено.	Респонденти у всіх групах зазначили, що відповідальні особи визначені у всіх громадах, навіть змогли вказати їхні імена та контакти.

№	Питання для обговорення	Відповіді			Узагальнені результати
		Житомирська область	Закарпатська область	Львівська область	
7.	Чи створено у Вашій громаді консультаційно-дорадчий орган з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків? Чи входите Ви до складу цього органу?	У всіх громадах створені КДО. Структура та функціонування КДО забезпечені по-різному.	Не у всіх громадах створені КДО. Структура та функціонування КДО забезпечені по-різному.	Не у всіх громадах створені КДО. Структура та функціонування КДО забезпечені по-різному.	КДО створені у всіх громадах Житомирської області. У Закарпатській та Львівській областях є громади, у яких КДО не створені. Склад КДО у громадах різниться, немає також єдиного підходу до функціонування КДО. Наприклад, у деяких громадах засідання КДО відбуваються не менше чотирьох разів на рік, у деяких — двічі на рік; головувати на цих засіданнях можуть як голова громади, так і інші посадові особи. Назви КДО також суттєво різняться і можуть охоплювати найрізноманітнішу тематику.
8.	Чи призначено у громаді радника/радницю голови громади з питань реалізації гендерної політики? Чи можете вказати ім'я радника/радниці з питань реалізації гендерної політики у Вашій громаді?	Радниці/ки не призначені. Знають про радницю з питань гендерної політики голови облдержадміністрації.	Радниці призначені розпорядженням голови громади у 3-х громадах області (у 61-й громаді немає). Знають про радницю з питань гендерної політики голови облдержадміністрації.	Радниці/ки не призначені. Радниці на обласному рівні немає.	У переважній частині громад не призначені радниці/ки з питань гендерної політики. Респонденти у Житомирській та Закарпатській областях поінформовані на цю тему і звертаються до радниць з питань з гендерної політики на обласному рівні.

№	Питання для обговорення	Відповіді			Узагальнені результати
		Житомирська область	Закарпатська область	Львівська область	
9.	Чи запроваджено у Вашій громаді збір даних, розподілених за статтю (гендерний профіль громади, гендерний паспорт громади, соціальний паспорт громади тощо)?	Збір гендерної статистики не ведеться. Гендерні профілі були розроблені лише у деяких громадах, але вони не формуються системно. В умовах війни збір статистики не здійснюється.	Збір гендерної статистики не ведеться. Гендерних профілів у громадах немає. З 2006 по 2022 рік виходив обласний гендерний профіль «Гендерне обличчя Закарпаття». В умовах війни збір статистики не здійснюється.	Збір гендерної статистики не ведеться. Гендерних профілів у громадах немає.	Респонденти у всіх групах зазначили, що в умовах війни не здійснюють збір гендерної статистики. Інформацію переважно отримують через адміністративну звітність. Гендерні профілі не розроблені.
10.	Чи застосовується у громаді гендерний підхід під час формування цільових програм?	Не застосовується.	Не застосовується.	Не застосовується.	У всіх групах респонденти вказали, що гендерний підхід не застосовується під час розроблення цільових чи бюджетних програм громади.
11.	Назвіть, будь ласка, найбільш успішну ініціативу (заходи), які сприяли реалізації гендерної політики у Вашій громаді упродовж останніх трьох років.	Респонденти називали різноманітні ініціативи та заходи, серед них: - Програма допомоги породіллям, які мешкають (зареєстровані) у громаді. Додаткова виплата 7500,00 грн при народженні дитини. - Програма «Турбота» (підприємець контролює витрати за сертифікатом на 5000,00 грн). - Програма відповідального батьківства (5000,00 грн для сімей, але не для СЖО). - Пільговий проїзд для пенсіонерів.	Респонденти називали різноманітні ініціативи та заходи, серед них: - Проведення аудитів безпеки, впровадження ініціатив за результатами аудиту. - Підготування місцевих Планів дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки. Мир. Безпека». - Проведення занять у Школі безпеки для жінок та дівчат. - Відкриття Денного центру із кризовими кімнатами для жінок, які постраждали від домашнього насильства.	Респонденти називали різноманітні ініціативи та заходи, серед них: - Меморандуми про міжкуніципальне партнерство (Будинок милосердя, Інклюзивно-ресурсний центр, Центр професійного розвитку та ін.). - Спеціалізовані служби для постраждалих від домашнього насильства. - Концепція інтегрованого розвитку (Трускавецька ТГ). - Молодіжні хаби.	Респонденти під час обговорення цього питання називали найрізноманітніші ініціативи й заходи. Звідси випливає, що вони не завжди розуміли, які саме ініціативи можна вважати частиною гендерної політики. Часто ініціативи, про які йшла мова, стосувалися здебільшого соціальної політики, політики запобігання домашньому насильству та молодіжної політики.

№	Питання для обговорення	Відповіді			Узагальнені результати
		Житомирська область	Закарпатська область	Львівська область	
12.	Назвіть, будь ласка, ініціативу (заходи) з питань реалізації гендерної політики у Вашій громаді, які вважаєте найменш успішними за останні 3 роки.	Не змогли назвати такі заходи.	Не змогли назвати такі заходи.	Не змогли назвати такі заходи.	У жодній із груп не змогли (не захотіли) називати такі ініціативи чи заходи.
13.	Назвіть найактуальніші для Вашої громади гендерні проблеми.	- Домашнє насильство. - Численні стереотипи щодо лідерства жінок і дітей. - Низькі економічні можливості для жінок. - Створення безбар'єрного середовища.	- Не забезпечено збір гендерної статистики. - Низький рівень доходів населення, збільшення СЖО. - Війна, смертність та міграція.	- Проблеми у сфері освіти, скорочення мережі закладів. - Погіршення стану здоров'я мешканців громад, ріст хронічних захворювань. - Виклики ветеранської політики (потреба у реабілітації, формуванні системи нових послуг тощо).	Респонденти називали дуже різну проблематику: від внутрішньорольових конфліктів у жінок і чоловіків в умовах війни, до наявності у законодавстві дискримінаційних норм щодо працевлаштування та ін.
14.	Чи берете участь у визначенні пріоритетів та напрямів розвитку Вашої громади, зокрема тих, що стосуються політики гендерної рівності?	Переважає частина респондентів відповіла, що бере участь, але частково.	Переважає частина респондентів відповіла, що бере участь, але частково.	Переважає частина респондентів відповіла, що бере участь, але частково.	У всіх групах респонденти акцентували, що визначення пріоритетів та напрямів розвитку громади не входить до їхніх компетенцій та обов'язків. У громадах за це відповідають голова та його заступники, а також це питання регулює управління економічного чи стратегічного розвитку. Одночасно акцентувалося на тому, що в умовах війни реалізація визначених у попередні роки пріоритетів є непослідовною, а часу формувати нові немає.

№	Питання для обговорення	Відповіді			Узагальнені результати
		Житомирська область	Закарпатська область	Львівська область	
15.	На Вашу думку, чи мають мешканці громади вплив на гендерну політику у громаді? Як можна виміряти цей вплив?	Не мають. Вплив не вимірювали.	Не мають. Вплив не вимірювали.	Не мають. Вплив не вимірювали.	Управлінські процеси зазвичай коригуються відповідно до поточного запиту, а питання гендерної політики не є першочерговим. Респонденти у всіх групах відповіли, що, на їхню думку, мешканці громади мають мінімальні можливості впливу на ухвалення рішень, особливо в умовах воєнного стану. Дорадчі органи працюють несистемно, спостерігається значна міграція населення, особливо молоді, часто важко забезпечити навіть представництво депутатів на сесіях ради.

2.1 ВИСНОВКИ ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ ІНТЕРВ'Ю У ФОКУС-ГРУПАХ:

01 Під час проведення фокус-груп точних даних щодо чисельності населення та його гендерного складу не змогли надати у жодній із опитаних груп. Респонденти вказували, що цю інформацію вони не пам'ятають, але за потреби можуть дізнатися. Здебільшого відповіді стосувалися співвідношення чисельності населення у громадах, в яких більшу частку становлять жінки. Відповіді переважно зводилися до того, що необхідну інформацію можна почерпнути із таких джерел: 1.1 Погосподарські книги. 1.2 Реєстр територіальної громади. 1.3 Соціальний паспорт громади. 1.4 Адміністративна звітність структурних підрозділів місцевих рад. 1.5 «Таблички», які із власної ініціативи ведуть працівники місцевих рад.

1.1 Погосподарський облік у територіальних громадах регламентується такими документами:

- Порядком обліку особистих селянських господарств сільськими, селищними та міськими радами, що затверджений наказом Міністерства економічного розвитку України від 14.04.2017 року, № 57;
- Наказом Державної служби статистики України від 24.11.2015 року, № 340 «Про затвердження типових форм первинної облікової документації для сільських, селищних та міських рад»;
- Інструкцією з ведення погосподарського обліку в сільських, селищних та міських радах, затвердженою наказом Державної служби статистики України від 11.04.2016 року, № 56.

Мета погосподарського обліку — ведення статистичних даних про домогосподарства та їх господарську діяльність. Однак у вимогах до документів, якими цей облік регламентується, не сформульовані критерії щодо збору гендерних даних, окрім відомостей про стать.

Замість паперових погосподарських книг є автоматизовані системи електронного обліку, що спрощують збір даних та надають нові можливості для місцевого самоврядування (зокрема, щодо збору гендерної статистики), однак, як засвідчили відповіді респондентів, вони майже не використовуються у територіальних громадах.

Респонденти усіх груп зазначили, що узагальнювати інформацію за допомогою погосподарського обліку доречніше у сільських і селищних громадах, а у містах це проблематичніше через складність «ручного» узагальнення великого обсягу даних.

1.2 Досить ефективними для збору й узагальнення даних, розподілених за статтю, можуть бути реєстри територіальних громад. Це автоматизовані бази даних, що містять інформацію про осіб, які проживають на території певного населеного пункту чи адміністративно-територіальної одиниці. Основна мета Реєстрів — автоматизувати процеси, спростити обмін даними та отримання довідок чи інших документів. У Реєстрі територіальної громади та сама інформація, що й у Єдиному державному демографічному реєстрі. Респонденти зазначили, що станом на сьогодні у багатьох громадах Реєстри заповнені лише

на 30%, а тому не можуть надати вичерпної інформації, зокрема і щодо гендерної статистики.

1.3 Респонденти зазначили, що у деяких громадах інформація про гендерний склад населення міститься у соціальних паспортах. Соціальний паспорт громади — це комплексний документ, що описує різні аспекти — демографію, економіку, освіту, охорону здоров'я, інфраструктуру, культуру та місцеве самоврядування. Соціальний паспорт може містити гендерну статистику. Гендерна статистика в соціальному паспорті включає відомості про гендерний розподіл населення, рівень зайнятості, доступу до освіти та послуг, а також про представленість чоловіків і жінок у громадсько-політичній та культурній сферах.

1.4 Дані адміністративної звітності, про які згадували респонденти, не можуть вважатися універсальним та системним джерелом гендерної статистики й відомостей про гендерний склад населення громади. Не існує документів і вимог щодо кількості та якості інформації чи гендерної статистики у таких документах. Структура та зміст документів адміністративної звітності у різних територіальних громадах можуть суттєво різнитися.

1.5 Ініціативу ведення «табличок», про які згадували респонденти, варто сприймати радше як вимушену ініціативу, використовувати таку інформацію можна як джерело тенденційної інформації. Застосовувати ці дані для розроблення стратегічних документів чи планування діяльності не варто, вони можуть бути не репрезентативними та не відповідати вимогам валідності.

02 Респонденти не змогли відповісти на питання щодо наявності у їхніх громадах інституційного механізму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Переважно учасники дослідження не розуміли, про що саме їх запитують. І тільки після додаткового пояснення могли визначити й описати складові інституційного механізму — уповноважених осіб на рівні громади, відповідальні структурні підрозділи, консультаційно-дорадчі органи та ін.

03 Респонденти у всіх групах не змогли назвати стратегічні документи на національному рівні, які визначають реалізацію гендерної політики в Україні. У межах обговорення респондентів запитували, чи ознайомлені вони і чи використовували у своїй роботі такі стратегічні документи: Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року, Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року, Національна стратегія подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року та ін. Із усього переліченого, в окремих групах називали Національний план дій на виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року.

04 Респонденти змогли назвати 4 громади-підписантки Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад. Це, зокрема, Житомирська міська громада (рішення Житомирської міської ради від 26.06.2018 р. № 1063), Ужгородська міська громада (рішення Ужгородської міської ради від 30.10.2018 р. № 1314), Трускавецька міська громада (рішення Трускавецької міської ради від 29.08.2024 р.) та Жовківська міська громада (рішення Жовківської міської ради від 26.10.2018 р.). Загалом, у Житомирській області 4 громади є підписантками Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад; у Закар-

патській області — 1 громада-підписантка; у Львівській області — 7 громад-підписанток (інформація станом на 20.12.2024 року).

Громади-підписантки, що не були названі під час опитування:

- у Житомирській області — Коростенська міська громада (рішення Коростенської міської ради від 18.10.2018 р. № 38-25), Олевська міська рада (рішення Олевської міської ради ОТГ Олевського району від 04.10.2018 р. № 765), Радомишльська міська громада (рішення Радомишльської міської ради від 26.10.2018 р. № 399);
- у Львівській області — Пустомитівська міська громада (рішення Пустомитівської міської ради Пустомитівського району від 06.11.2018 р. № 1278), Самбірська міська громада (рішення Самбірської міської ради від 22.01.2019 р. № 8), Славська селищна громада (рішення Славської селищної ради від 24.09.2018 р.), Сокальська міська громада (рішення Сокальської міської ради від 30.12.2018 р.), Турківська міська громада (рішення Турківської міської ради Турківського району від 27.09.2018 р. № 1689).

Часто не знали про підписання Хартії навіть посадові особи органу місцевого самоврядування громад-підписанток.

- 05** У всіх групах респонденти зазначили, що територіальні громади мають різні стратегічні документи, однак питання забезпечення гендерної рівності у них не враховані. Є стратегії розвитку громад, у яких гендерні аспекти взяті до уваги частково. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» вимагає врахування гендерних аспектів у всіх сферах суспільного життя, включно з розробленням стратегій та стратегічних документів на місцевому рівні.
- 06** Консультаційно-дорадчі органи з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (КДО) створені у всіх громадах Житомирської області. У Закарпатській та Львівській областях є громади, у яких КДО не створені. Склад КДО у громадах суттєво різниться, немає також єдиного підходу до функціонування КДО. Наприклад, у деяких громадах засідання КДО відбуваються не менше чотирьох разів на рік, у деяких — двічі на рік, головувати на цих засіданнях можуть як голова громади, так і інші посадові особи. Назви КДО також суттєво різняться і можуть охоплювати найрізноманітнішу тематику.
- 07** Відповідно до статті 12 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» радниці/ки з питань гендерної політики можуть бути призначені у міністерствах та в інших центральних органах виконавчої влади, в організаціях та в установах. За результатами опитування, у переважній частині територіальних громад не призначені радниці/ки з питань гендерної політики. Респонденти у Житомирській та Закарпатській областях поінформовані щодо цього і звертаються до радниць з питань гендерної політики на обласному рівні.
- 08** Респонденти у всіх групах констатували, що в умовах війни не здійснюють збір гендерної статистики. Інформацію найчастіше отримують через адміністративну звітність. Гендерні профілі не розроблені. Гендерний профіль громади — це інформаційно-аналітичний документ, який дає змогу визначити відмінності у становищі жінок, чоловіків та/або їх груп.

- 09** У всіх групах респонденти вказали, що гендерний підхід не застосовується під час розроблення цільових чи бюджетних програм громади.
- 10** Відповідаючи на питання про успішні та неуспішні ініціативи (заходи) з питань реалізації гендерної політики у своїх громадах, значна частина респондентів описувала заходи здебільшого соціальної політики, політики запобігання домашньому насильству та молодіжної політики. Такі відповіді можуть вказувати на нерозуміння напрямів та структурних елементів гендерної політики в Україні, що здійснюється і на національному, і на місцевому рівнях. Так само важко учасницям/кам фокус-груп відповідати на питання про найактуальніші гендерні проблеми громади. Фактично вони не змогли сформулювати і структурувати перелік гендерних проблем для своїх громад.
- 11** Під час фокус-груп значна частина респондентів зазначила, що не бере участі у визначенні пріоритетів та напрямів розвитку громади, зокрема тих, що стосуються гендерної політики. Респонденти відзначали, що в умовах воєнного стану значно зменшилася кількість засідань робочих груп, засідань консультативно-дорадчих органів та інших заходів, у межах яких їм та іншим мешканцям громади можна було б долучитися до визначення чи обговорення пріоритетів розвитку громади. Фактично респонденти визнали, що не мають впливу (або мають дуже мінімальний вплив) на ухвалення рішень, що стосуються розвитку громади і реалізації гендерної політики зокрема.

2.2 РЕКОМЕНДАЦІЇ ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ ПРОВЕДЕННЯ ФОКУС-ГРУП:

- 01** Документи та реєстри, які використовуються у територіальних громадах як джерела інформації про чисельність та гендерний склад населення насправді такими не є, а необхідну інформацію із цих джерел потрібно опрацьовувати «ручним», часто нерепрезентативним, способом. На національному рівні варто розробити зміни до законодавчо-нормативних документів, що регламентують ведення та збір таких даних, зокрема, запропонувати вимоги (критерії) щодо збору даних, розподілених за статтю.
- 02** У територіальних громадах варто переходити на спеціалізовані електронні програми для ведення погосподарського обліку, наприклад, системи «Розумне село» та «Погосподарський облік для сільських, селищних рад», які рекомендовані Державною службою статистики України. У таких програмах можливо обробляти більше інформації та формувати дані гендерної статистики.
- 03** На рівні територіальної громади варто підготувати нормативний документ (положення), у якому описати структуру інституційного механізму забезпечення гендерної рівності та перелік функціональних обов'язків усіх суб'єктів відповідно до вимог Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».
- 04** Для посадових осіб органів місцевого самоврядування (серед них і для уповноважених осіб) варто проводити системні навчання з питань реалізації гендерної політики на місцевому рівні.

- 05** У громадах-підписантках Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад органам місцевого самоврядування варто провести моніторинг виконання Планів дій, передбачених Хартією.
- 06** На всіх етапах стратегічного планування та розроблення стратегічних документів громади важливо брати до уваги гендерні аспекти. Стратегічні документи громади повинні охоплювати гендерні питання, оскільки це є однією з основних вимог законодавства України, міжнародних зобов'язань та гарантією сталого розвитку громад. Впровадження гендерного підходу дасть змогу забезпечити рівні права та можливості для всіх громадян, усунути дискримінацію, підвищити ефективність реалізації стратегій розвитку та інших стратегічних ініціатив.
- 07** У межах функціонування інституційного механізму реалізації гендерної політики важливо забезпечити системну діяльність консультативно-дорадчих органів (КДО) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, зокрема визначити порядок їх створення, функціонування, а також врахування рекомендацій під час ухвалення рішень. Кількість і сама структура консультативно-дорадчих органів у громаді можуть бути дуже різними. Наприклад, можуть створюватись окремі КДО з питань гендерної політики, або ж питання гендерної політики можуть розглядатися як пріоритетний напрям роботи інших КДО, що діють у громаді.
- 08** Для системного впровадження стратегій гендерної політики на місцевому рівні важливо забезпечити функціонування інституту радниць/ків з питань гендерної політики в органах місцевого самоврядування. Основним документом, що визначає концептуальні принципи діяльності радниць/ків, є «Типове положення про радника з питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі», затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 9 жовтня 2020 р., № 930. Однак цей документ потребує доопрацювання, зокрема, щодо врахування специфіки співпраці та взаємодії посадових осіб і радниць/ків в органах місцевого самоврядування.
- 09** Запорукою успішного соціально-економічного та культурного розвитку громади є наявність актуальної інформації про різні аспекти її розвитку. Гендерний профіль дає можливість отримати цю інформацію з розподілом за статтю та іншими ознаками, необхідними для ухвалення рішень та формування місцевої політики, яка б зважала на інтереси й потреби різних груп осіб. В умовах війни важливо забезпечити у територіальних громадах збір базових гендерних даних, які варто визначити внесенням відповідних змін до наказу Міністерства соціальної політики України № 359 від 27.12.2022 р. «Про затвердження Методичних рекомендацій з реалізації гендерного підходу та підходу, що базується на дотриманні прав людини, на рівні територіальних громад» — нормативного документа, в якому містяться основи гендерного профілю громади.
- 10** На місцевому рівні важливо забезпечити застосування гендерного підходу під час створення цільових програм, що означає інтеграцію інтересів, потреб та можливостей жінок і чоловіків у процеси планування, реалізації та моніторингу. Сюди входить ідентифікація цільових груп за статтю та віком, аналіз їхніх незабезпечених потреб, залучення до розроблення програм, а також моніторинг і оцінювання наслідків для різних груп жінок і чоловіків, що загалом підвищує

ефективність програм та сприяє досягненню гендерної рівності. Застосування гендерного підходу під час розроблення цільових програм можна закріпити у місцевих розпорядчих документах, як-от «Порядок розроблення, виконання та моніторингу місцевих цільових програм».

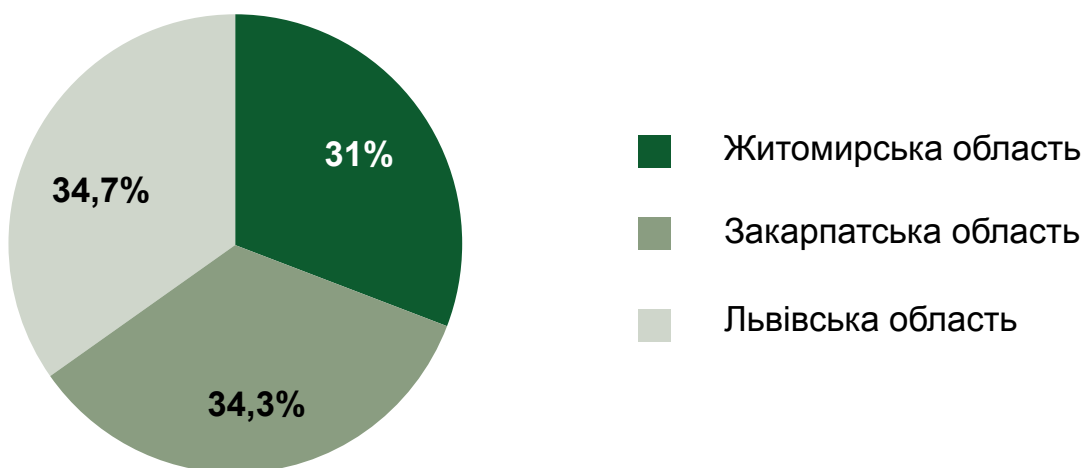
РОЗДІЛ 3.

РЕЗУЛЬТАТИ ОПИТУВАННЯ, ПРОВЕДЕНОГО ЗА ДОПОМОГОЮ ОНЛАЙН-АНКЕТ

1. Зазначте, будь ласка, область яку Ви представляєте.

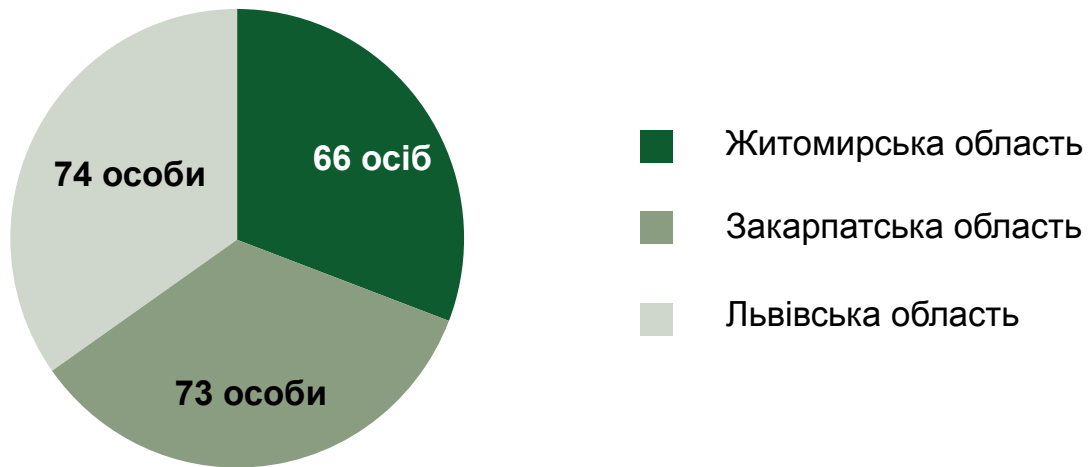
У вибірковій сукупності представництво респондентів становило: Житомирська область – 31% (66 осіб), Закарпатська область – 34,3% (73 особи), Львівська область – 34,7% (74 особи).

213 відповідей



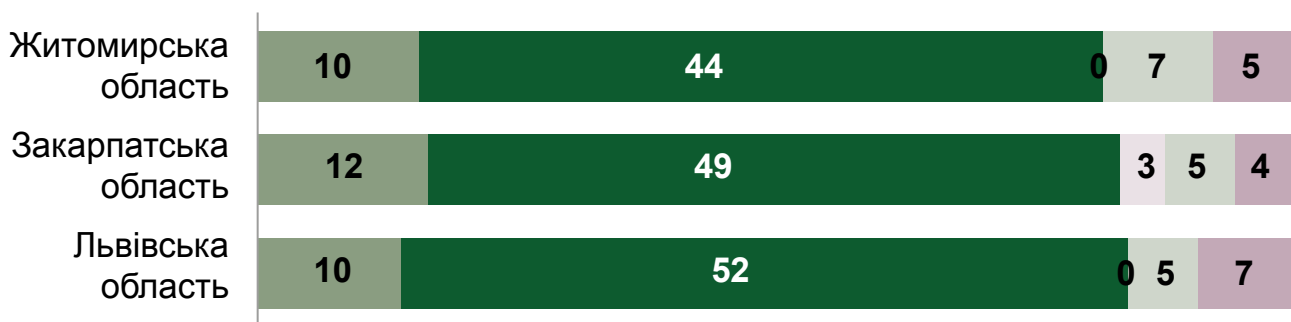
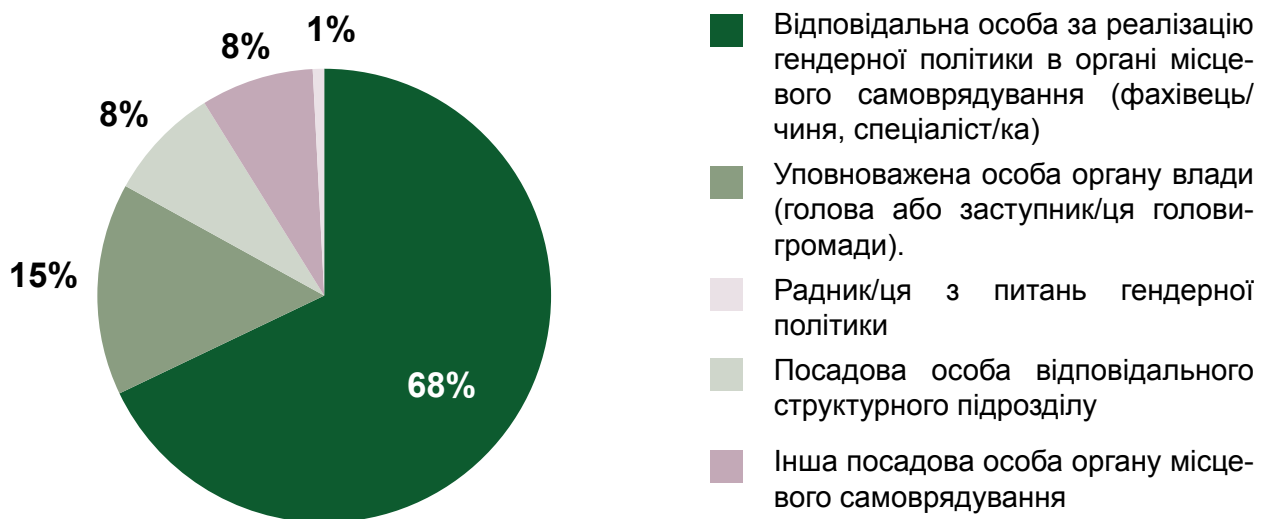
2. Вкажіть, будь ласка, назву територіальної громади.

У межах дослідження вдалося опитати 213 осіб (105% від генеральної сукупності, від запланованої кількості 203 особи). Вимог вибірки дотримано по всіх громадах: Житомирська область — 100%, Закарпатська область — 114%, Львівська область — 101%. У вибірковій сукупності представництво респондентів становило: Житомирська область — 31% (66 осіб), Закарпатська область — 34,3% (73 особи), Львівська область — 34,7% (74 особи).



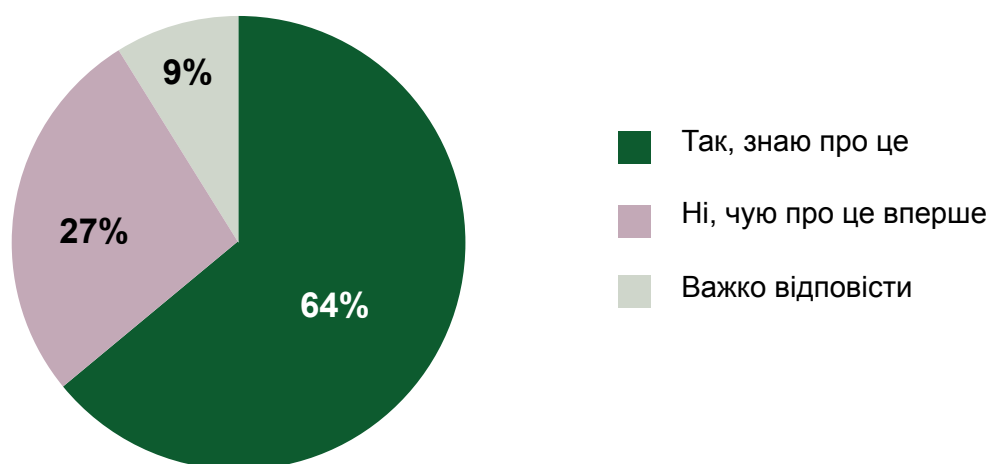
3. Вкажіть, будь ласка, Вашу посаду.

Серед осіб, які взяли участь в опитуванні, основну частину становили фахівчині/ці, відповідальні за реалізацію гендерної політики в органі місцевого самоврядування — 68% (145 осіб) від загальної кількості усіх опитаних. 15% респондентів (32 особи) — це уповноважені місцевих органів влади (голови рад та заступниці/ки голів рад). Майже 16% (33 особи) — посадові особи інших структурних підрозділів органу місцевого самоврядування. 1% (3 особи) — радниці голів рад з питань гендерної політики.

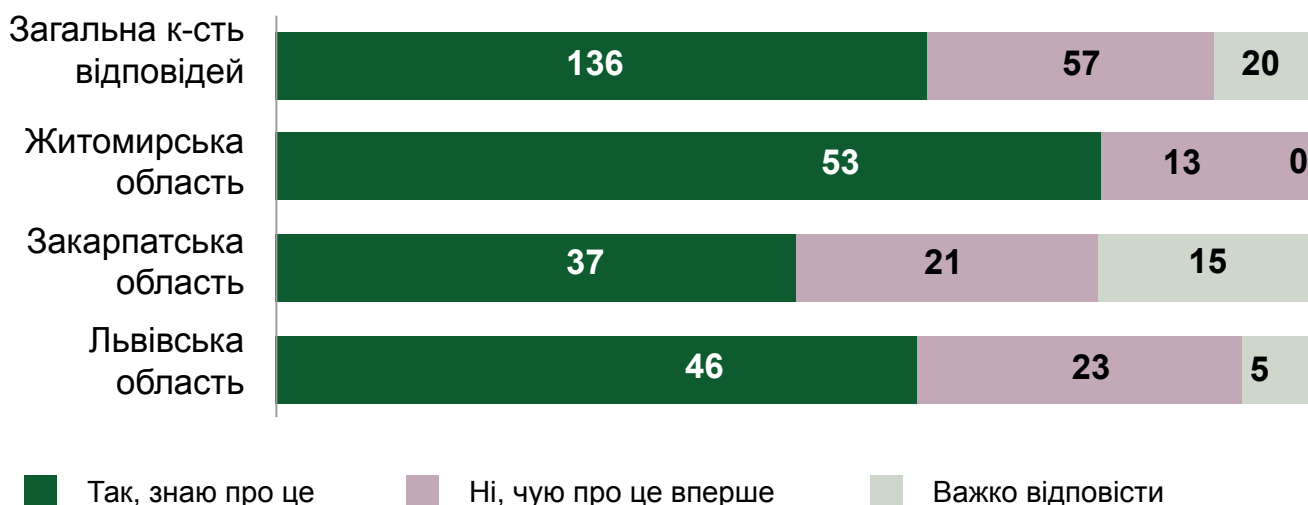


4. Чи відомо Вам про наявність у Вашій громаді інституційного механізму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків?

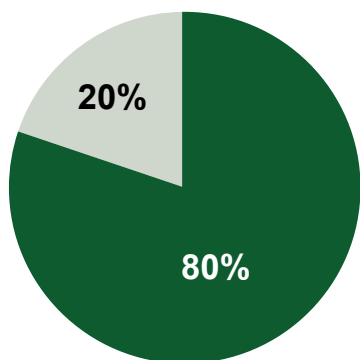
За результатами опитування, 136 осіб (64% із загальної кількості учасників дослідження) вказали, що їм відомо про функціонування інституційного механізму забезпечення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків у їхній громаді. 57 осіб (27% респондентів) відповіли, що вперше чують про наявність такого інституційного механізму. 20 осіб (9% опитаних) обрали варіант «важко відповісти», що засвідчує їхню невизначеність.



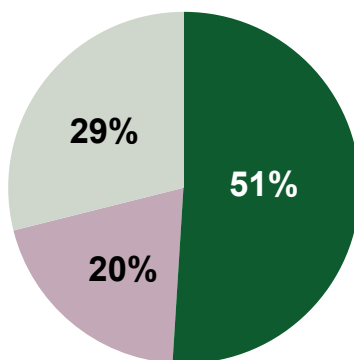
У Житомирській області не знають про інституційний механізм 13 осіб (19,7% із загальної кількості опитаних в області), у Закарпатській області — 21 особа (28,8% із загальної кількості опитаних в області), у Львівській області — 23 особи (31% із загальної кількості опитаних в області). Якщо до цього додати відповіді респондентів, які обрали варіант «важко відповісти», то загальна кількість тих, які не змогли відповісти на питання про наявність інституційного механізму забезпечення гендерної рівності у громаді, або ж не знали, і навіть не чули про це, становить 77 осіб (36,2% від загальної кількості опитаних у трьох областях).



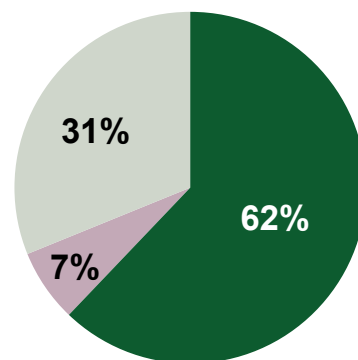
Житомирська область



Закарпатська область



Львівська область



Так, знаю про це
 Ні, чую про це вперше
 Важко відповісти

5. Які з перелічених документів Вам відомі (про які Ви чули або з якими ознайомлені)?

За результатами опитування, 182 особи (85% із загальної кількості учасників) вказали один із перелічених документів: Національна стратегія у сфері прав людини (53% респондентів із тих, хто обрав документ); Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року (21% респондентів); Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року (1%); Національна стратегія подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року (1%); Національна стратегія із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року (18%); Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року (6%).

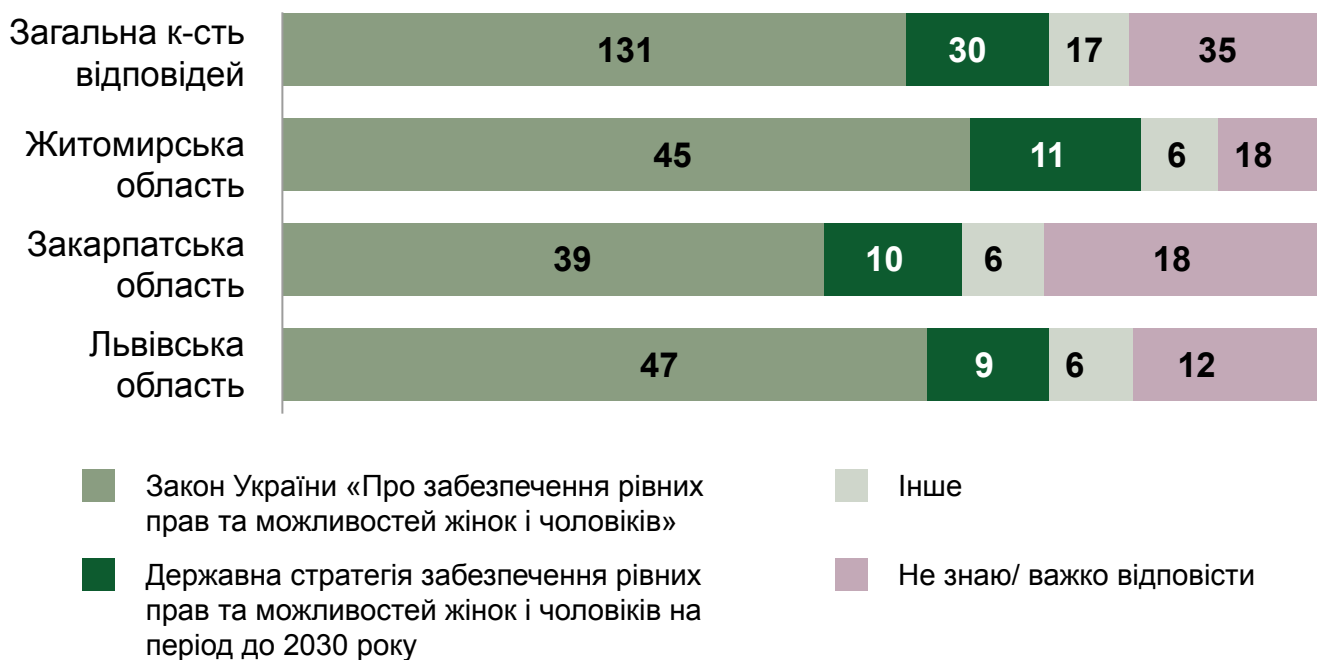


14 осіб (7% від загальної кількості опитаних) визнали, що вперше чують про такі документи. Варіант «важко відповісти» обрали 17 осіб (майже 8% від загальної кількості опитаних).

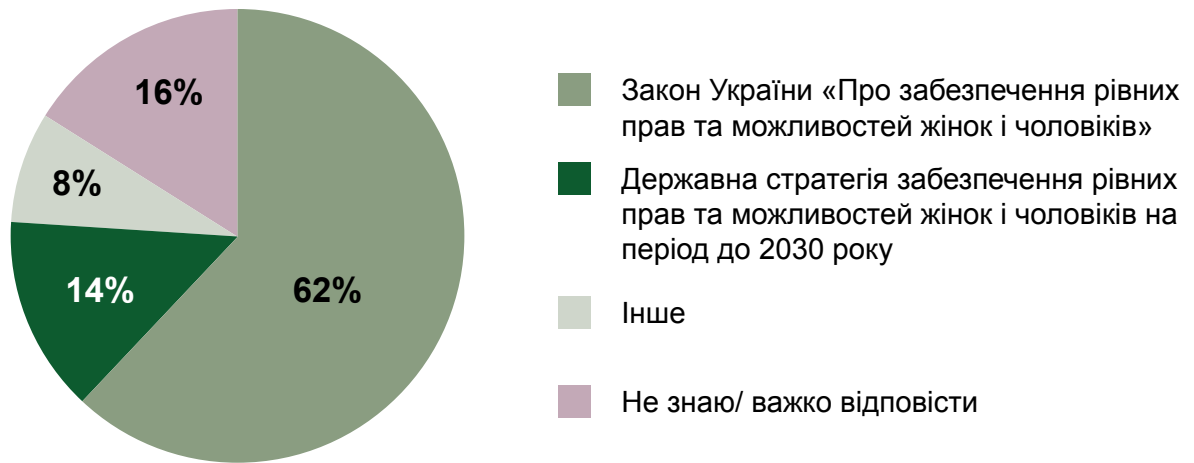


6. На Вашу думку, який документ визначає ключові засади реалізації гендерної політики в Україні?

Відповіді респондентів у межах цього відкритого запитання анкети були дуже строкатими.

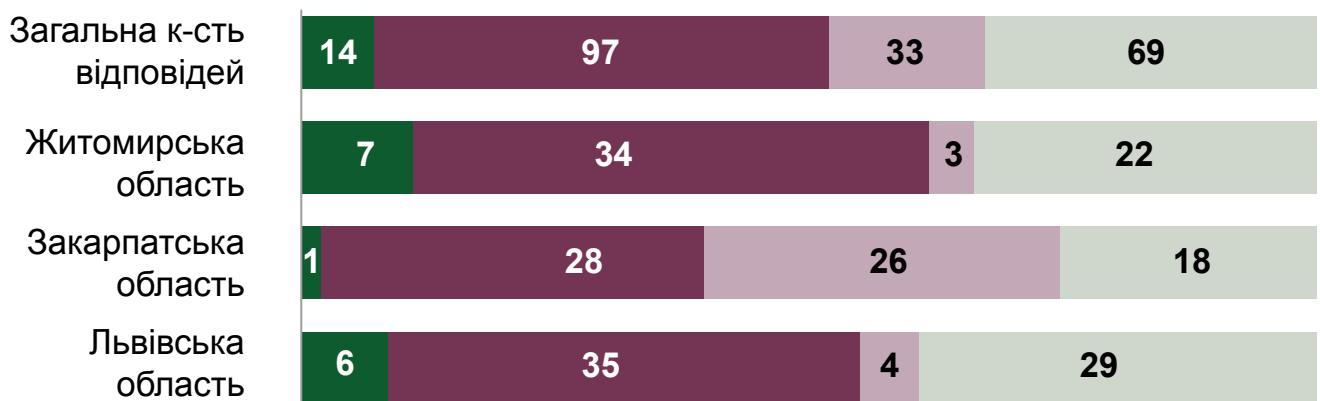


Найбільша частина респондентів у всіх трьох областях, а це 131 особа (61,5% від загальної кількості опитаних), вважає, що документом, який визначає ключові засади реалізації гендерної політики в Україні, є Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». 30 осіб (14% від загальної кількості опитаних) вказали, що таким документом є Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року. Ще 17 осіб (майже 8% від загальної кількості опитаних) назвали інші документи. 35 осіб (15,5%) зазначили, що не знають (їм важко відповісти) про такий документ.



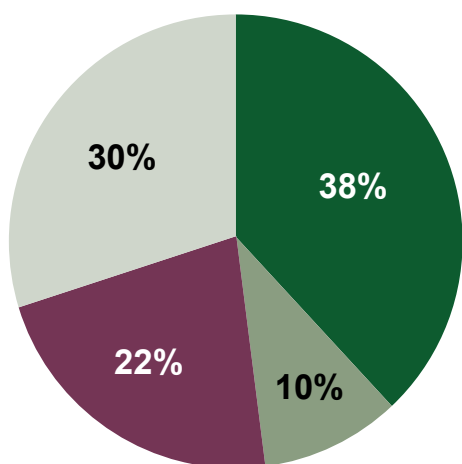
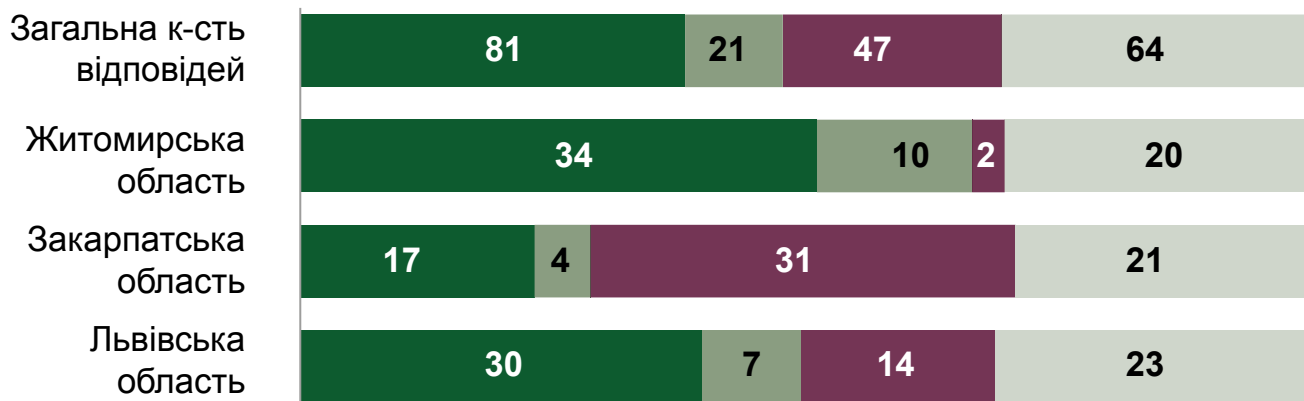
7. Чи долучилася Ваша громада до підписантів Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад?

14 респондентів (7% від загальної кількості опитаних) вказали, що їхні громади є серед підписантів Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад. 97 осіб (46% від загальної кількості опитаних) відповіли, що їхня громада не долучилася до підписантів Хартії. 33 особи (15% від загальної кількості опитаних) вказали, що вперше почули про документ Хартії. 69 осіб (32% від загальної кількості опитаних) позначили варіант відповіді «важко відповісти».



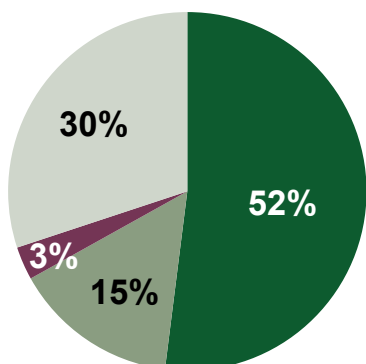
8. Чи враховано у стратегічних документах громади питання забезпечення гендерної рівності?

21 особа (10% від загальної кількості опитаних) зазначила, що стратегічні документи у громадах містять окремі гендерні розділи; 81 особа (38% від загальної кількості опитаних) відповіла, що стратегічні документи містять деякі гендерні аспекти; 47 осіб (22% від загальної кількості опитаних) зазначили, що у стратегічних документах їхніх громад не йдеться про гендерні аспекти. 64 респонденти (30% від загальної кількості опитаних) зазначили, що їм важко на це відповісти.

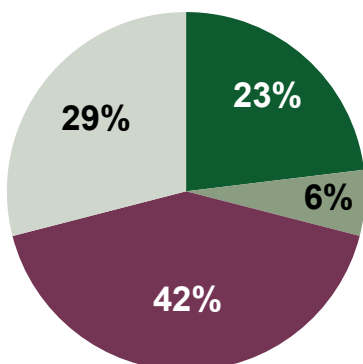


- Так, стратегічні документи містять деякі гендерні аспекти
- Так, стратегічні документи у громадах містять окремі гендерні розділи
- Ні, у стратегічних документах їхніх громад не йдеться про гендерні питання
- Важко відповісти

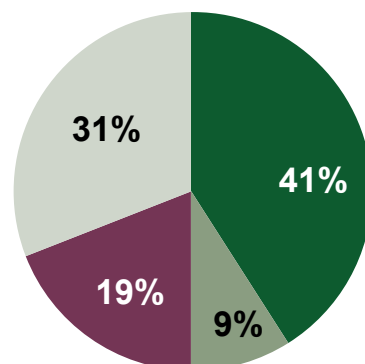
Житомирська область



Закарпатська область



Львівська область



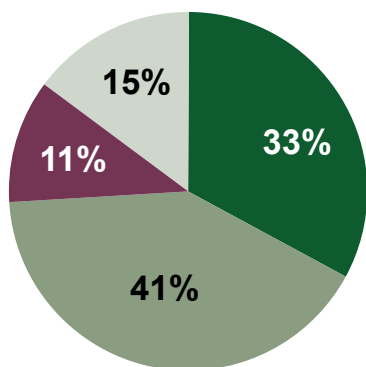
9. Чи визначено у Вашій громаді особу або підрозділ, відповідальних за забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків?

За результатами опитування 50 респондентів (23% від загальної кількості) зазначили, що у їхніх громадах створено підрозділ, відповідальний за реалізацію гендерної політики. 65 осіб (31% від загальної кількості опитаних) відповіли, що у їхніх громадах визначено відповідальну особу. 73 особи (34% від загальної кількості опитаних) відповіли, що у їхніх громадах немає відповідальних осіб чи структурного підрозділу. 25 осіб (12% від загальної кількості опитаних) обрали варіант «важко відповісти».

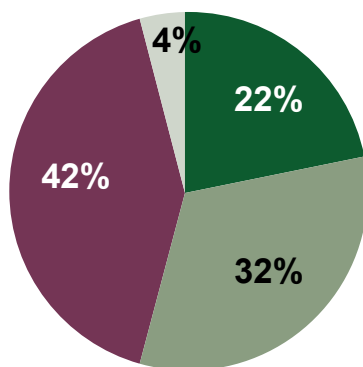


У Житомирській області загалом 49 осіб зазначили, що у їхніх громадах є: відповідальні підрозділи — 22 респонденти (33% від загальної кількості опитаних в області) та відповідальні особи — 27 респондентів (41% від загальної кількості опитаних в області). Це найбільший показник порівняно із Закарпатською (39 респондентів) та Львівською (27 респондентів) областями.

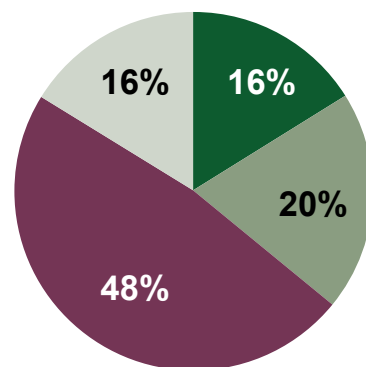
Житомирська область



Закарпатська область



Львівська область



■ Так, визначено відповідальний підрозділ

■ Ні, не визначено

■ Так, визначено відповідальну особу

■ Важко відповісти

У Львівській області 35 осіб (48% від загальної кількості опитаних в області) зазначили, що у їхніх громадах немає відповідальних осіб і підрозділу з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. У Закарпатській області так само відповіла 31 особа (42% від загальної кількості опитаних в області), а у Житомирській області — 7 осіб (11% від загальної кількості опитаних в області).

10. Чи можете вказати назву підрозділу або ім'я відповідальної особи з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у Вашій громаді?

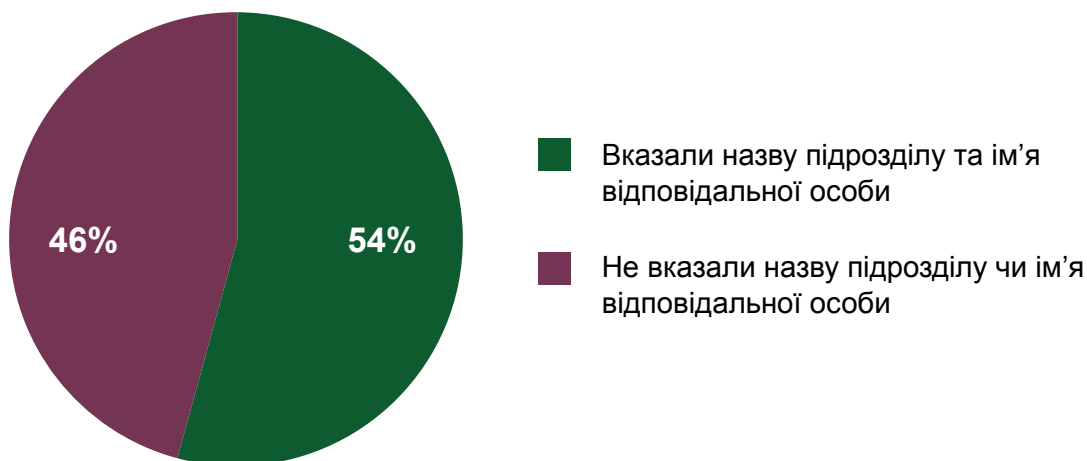
На це питання відповіли тільки 115 осіб (54% від загальної кількості опитаних у трьох областях) — це ті респонденти, які володіють інформацією про те, що у їхніх громадах визначено відповідальну особу та створено підрозділ з питань гендерної політики. У Житомирській області на це питання відповіли 49 осіб (74% від загальної кількості опитаних в області), у Закарпатській області — 39 осіб (53% від загальної кількості опитаних в області), а у Львівській області — 27 осіб (38% від загальної кількості опитаних в області).

Загальна к-сть
відповідейЖитомирська
областьЗакарпатська
областьЛьвівська
область

■ Вказали назву підрозділу та ім'я відповідальної особи

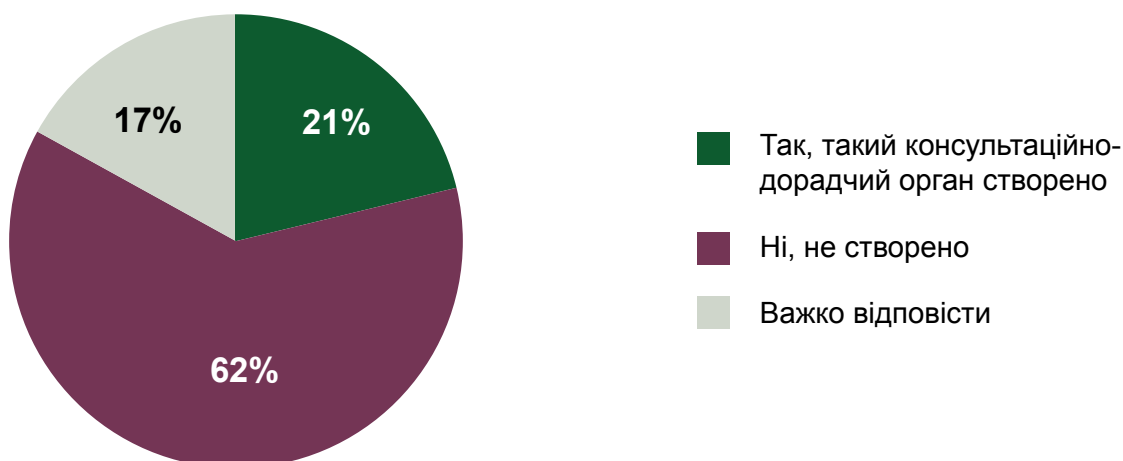
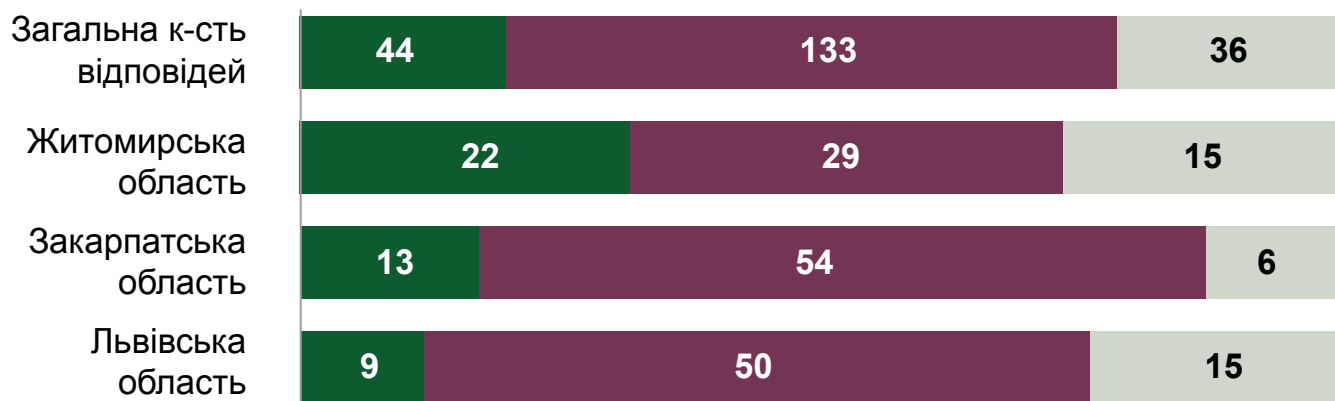
■ Не вказали назву підрозділу чи ім'я відповідальної особи

Не відповіли на це питання 98 осіб (46% від загальної кількості опитаних у трьох областях).



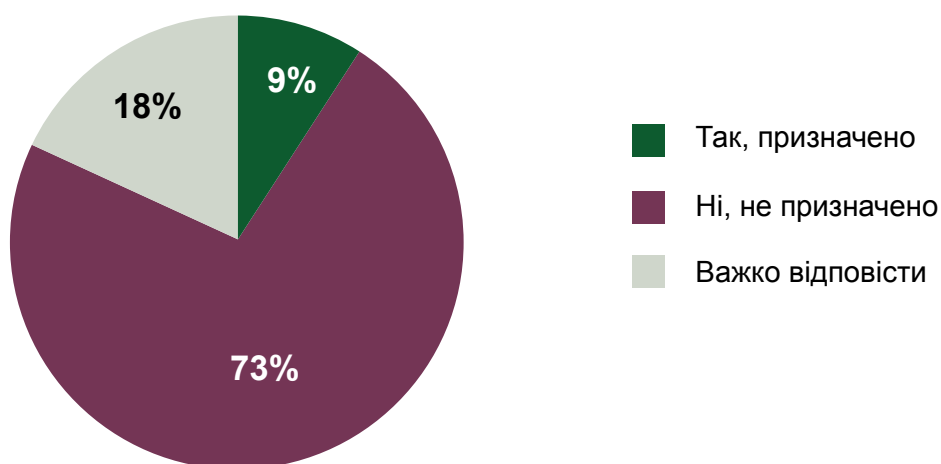
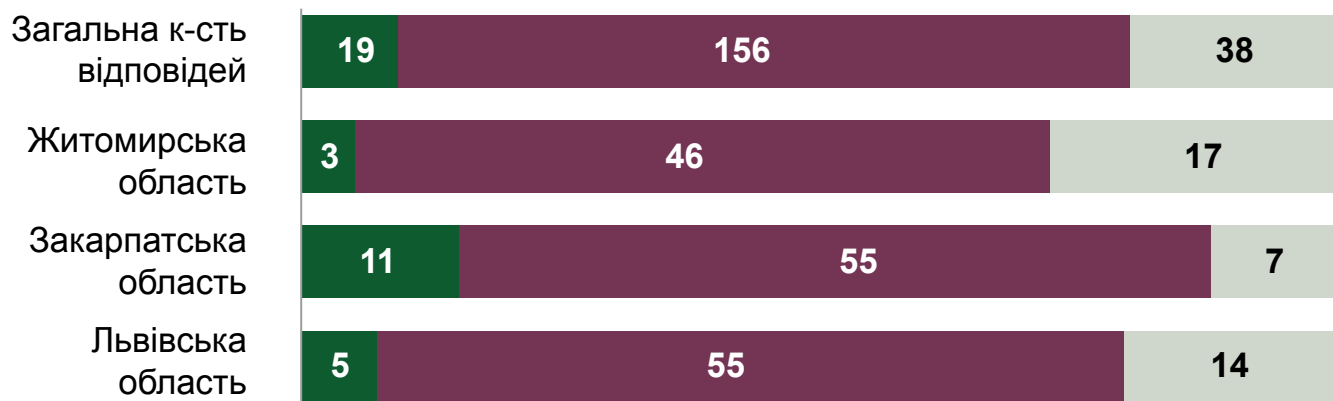
11. Чи створений у Вашій громаді консультаційно-дорадчий орган з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків?

Згідно з результатами опитування, 44 респонденти (21% від загальної кількості опитаних у трьох областях) підтвердили, що у їхніх громадах створені консультаційно-дорадчі органи з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. 133 респонденти (62% від загальної кількості опитаних) відповіли, що таких консультаційно-дорадчих органів у їхніх громадах немає. 36 осіб (17% від загальної кількості опитаних) обрали варіант «важко відповісти».



12. Чи призначено у громаді радника/радницю голови громади з питань реалізації гендерної політики?

За результатами опитування, тільки 19 осіб (9% від загальної кількості респондентів) зазначили, що у їхніх громадах призначено радника/цю з питань гендерної політики. 156 осіб (73% від загальної кількості опитаних) зазначили, що радників/ць у їхніх громадах не призначено. 38 осіб (18% від загальної кількості опитаних) обрали варіант «важко відповісти».

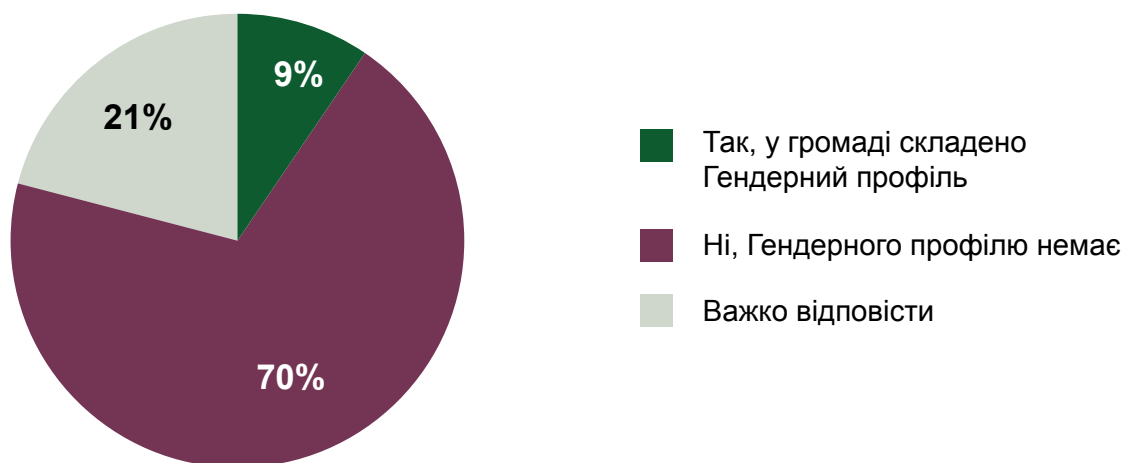
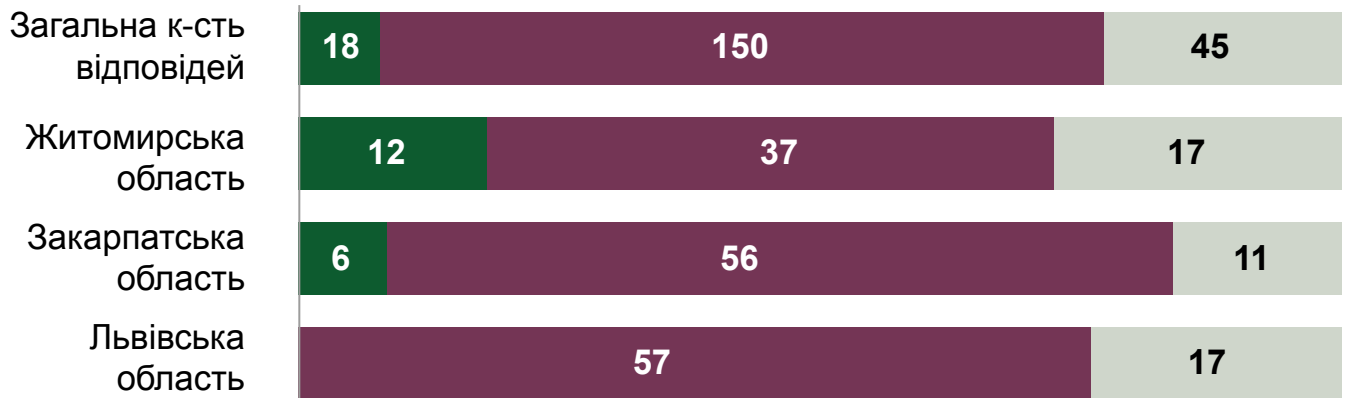


13. Чи можете вказати ім'я радника/радниці з питань реалізації гендерної політики у Вашій громаді?

Відповіді на це питання часто були неточними. Так, зазначивши у відповіді на попереднє питання, що у громаді призначено радницю/ка з питань гендерної політики, у цьому пункті респонденти часто вказували посаду заступника/ці голови громади та їхні імена, або ж називали посади та імена відповідальних осіб. Можемо припустити, що респонденти достатньо не володіли інформацією для точної відповіді на це питання, або ж вони не розрізняли функціональні повноваження та обов'язки радника/ці з питань гендерної політики і відповідальної (чи уповноваженої) особи з питань реалізації гендерної політики.

14. Чи має громада Гендерний профіль?

За результатами опитування не було отримано жодної ствердної відповіді: «Так, у громаді щороку оновлюється Гендерний профіль». З цього можна зробити висновок, що навіть у тих громадах, де гендерні профілі підготовлено, інформація у них не оновлюється системно. Так, 18 осіб (9% від загальної кількості опитаних) відповіли, що у їхніх громадах складені гендерні профілі. 150 осіб (70% від загальної кількості опитаних) зафіксували, що гендерних профілів у громадах немає. Ще 45 осіб (21% від загальної кількості опитаних) обрали варіант «важко відповісти».

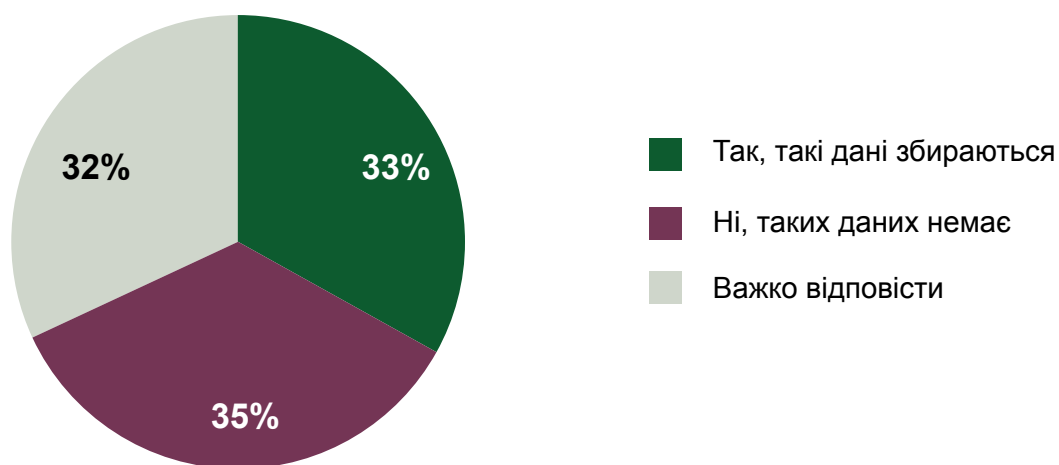
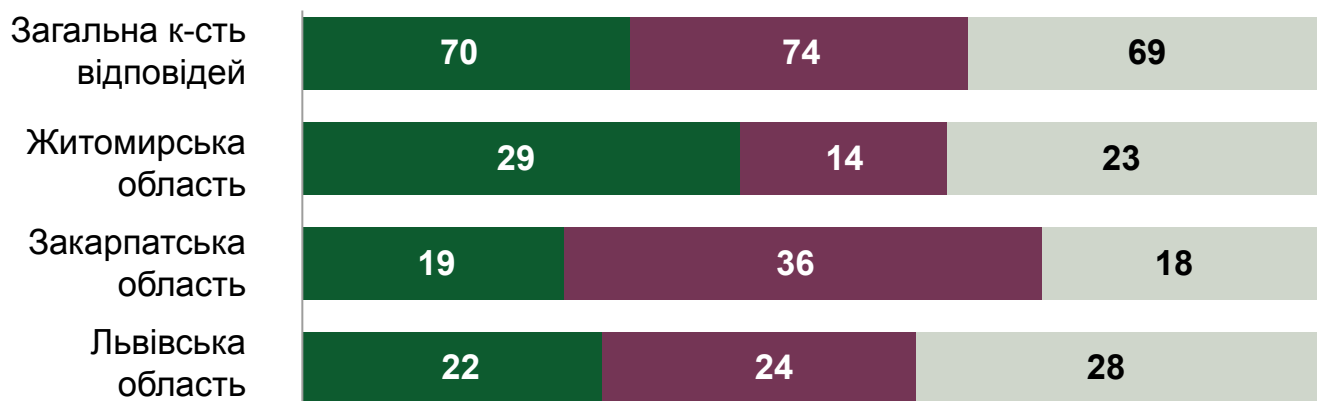


За результатами опитування, найбільшу кількість гендерних профілів розроблено у громадах Житомирської області — 12 позитивних відповідей (18% від загальної кількості опитаних в області). У Закарпатській області 6 осіб (8% від загальної кількості опитаних в області) повідомили про наявність у громадах гендерних профілів. У Львівській області не отримано жодної відповіді, що підтверджувала б наявність гендерних профілів, натомість 57 осіб (77% від загальної кількості опитаних в області) вказали, що таких документів у громаді немає, а 17 осіб (23% від загальної кількості опитаних в області) обрали варіант «важко відповісти».

15. Чи запроваджено у Вашій громаді збір даних, розподілених за статтю?

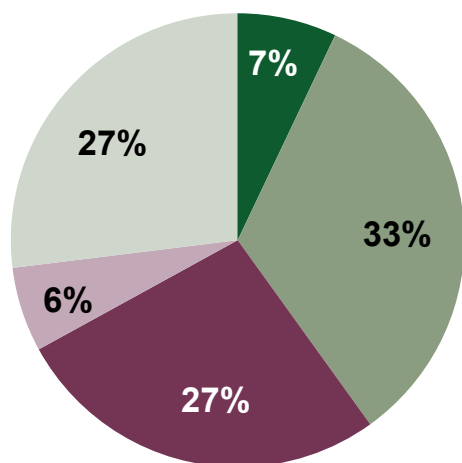
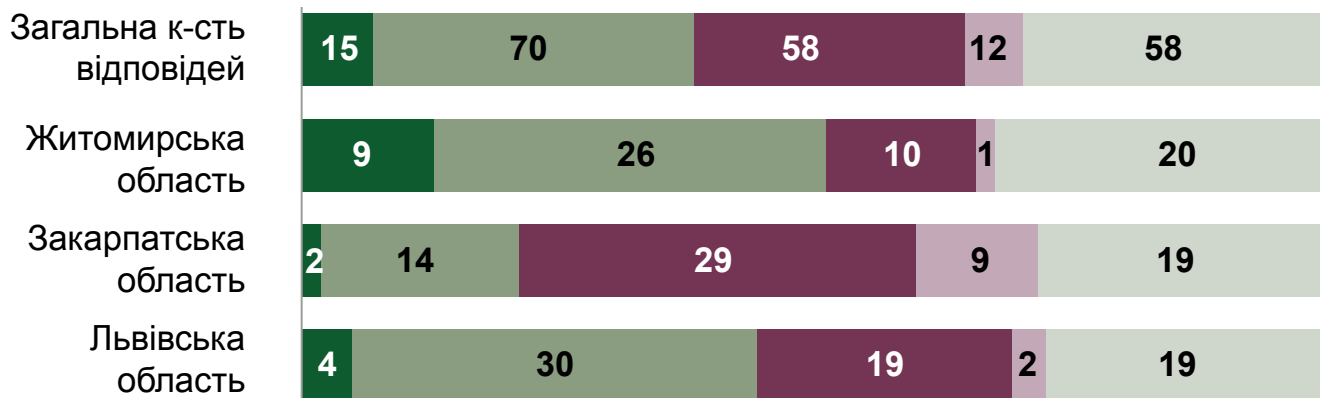
За підсумками опитування, 70 осіб (33% від загальної кількості респондентів) зазначили, що у їхніх громадах відбувається збір даних, розподілених за статтю. 74 особи (35% від загальної кількості опитаних) відповіли, що таких даних у громаді не зібрано, а 69 осіб (32% від загальної кількості опитаних) обрали варіант «важко відповісти».

Очевидно, що ці відповіді добре корелюються із відповідями на попереднє питання, бо не може бути гендерних профілів без збору даних, розподілених за статтю.



16. Чи застосовується у громаді гендерний підхід під час розроблення цільових програм?

За результатами опитування, 15 респондентів (7% від загальної кількості учасників дослідження) підтвердили, що у їхніх громадах проведено гендерний аналіз кількох цільових програм. 70 осіб (33% від загальної кількості опитаних) уточнили, що цільові програми охоплюють деякі гендерні аспекти. 58 осіб (27% від загальної кількості опитаних) вказали, що цільові програми не містять інформації про гендерні аспекти. 12 осіб (6% від загальної кількості опитаних) зазначили, що у їхніх громадах немає цільових програм. Ще 58 осіб (27% від загальної кількості опитаних) позначили в анкеті варіант «важко відповісти».



- Так, проведено гендерний аналіз кількох цільових програм
- Так, цільові програми містять деякі гендерні аспекти
- Ні, цільові програми не містять інформації про гендерні аспекти
- У громаді немає цільових програм
- Важко відповісти

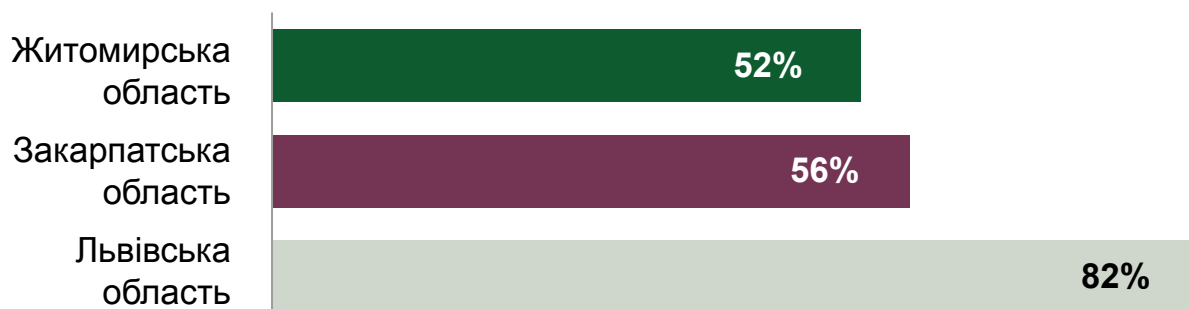
17. Назвіть, будь ласка, найбільш успішну ініціативу чи заходи, які сприяли реалізації гендерної політики у Вашій громаді упродовж останніх трьох років.

Респонденти з усіх трьох областей прокоментували це питання досить строкатими відповідями. Серед найпоширеніших були такі:

- у Житомирській області — розроблення «Політики протидії сексуальній експлуатації та нарузі» для працівників селищної ради; підготування навчальної програми «Гендерна майстерня посадових осіб місцевого самоврядування»; заходи з підвищення спроможності жінок до ухвалення рішень на всіх рівнях; відкриття гуртків для дівчат (жінок); проведення аудитів безпеки; участь у Всеукраїнській акції «Укорінюємо жіночу історію» та ін. 34 особи (майже 52% від загальної кількості опитаних в області) вказали в анкеті, що їм важко відповісти на це питання або ж не відповіли на нього взагалі.
- у Закарпатській області — проведення просвітницьких заходів та інформаційних кампаній, зокрема у межах акції «16 днів проти насильства»; здійснення аудиту безпеки; розроблення Плану дій на виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки. Мир. Безпека»; призначення радниці з гендерних питань та ін. 41 особа (56% від загальної кількості опитаних в області) вказала, що відповісти на це питання складно, або ж не надала відповіді.

- у Львівській області — проведення просвітницьких заходів з питань подолання стереотипів та протидії дискримінації за ознакою статі, а також тренінгів із забезпечення гендерної рівності; розроблення гендерних профілів; формування цільових програм, зокрема з питань сімейної політики і щодо запобігання та протидії домашньому насильству; проведення інформаційних кампаній, Жіночого форуму та ін. 54 особи (майже 82% від загальної кількості опитаних в області) в анкеті вказали, що їм важко відповісти на це питання або ж не відповіли на нього.

**Не відповіли або вказали «важко відповісти»
на питання про найбільш успішні гендерні ініціативи (заходи)**



18. Назвіть, будь ласка, ініціативу чи заходи з питань реалізації гендерної політики у Вашій громаді, які вважаєте найменш успішними за останні 3 роки.

Серед відповідей на це питання були такі:

- у Житомирській області — облаштування спортивного майданчика та встановлення тренажерів, зокрема і для жінок; нерозуміння та неприйняття «Політики протидії сексуальній експлуатації та нарузі», що була розроблена для працівників селищної ради; «Клуб для багатодітних матерів», що мав працювати на стратегічні гендерні потреби; не створено додаткових робочих місць для жінок; ініціатива висаджувати дерева і кущі з нагоди 140-річчя Жіночого руху; недостатнє виявлення та документування випадків сексуального насильства, пов'язаного з війною. 54 особи (майже 82% від загальної кількості опитаних в області) вказали в анкеті, що їм важко відповісти, або ж не відповіли на це питання.
- у Закарпатській області — не розроблено гендерний паспорт громади; проведено мало заходів із залученням громадських організацій; немає простору для перебування постраждалих від насильства та бракує спеціалізованого транспорту для мобільної бригади; високий відсоток осіб (мешканців громади), які їдуть за кордон. 68 осіб (93% від загальної кількості опитаних в області) зазначили, що їм важко відповісти на це питання, або ж не відповіли на нього.
- у Львівській області — відсутність гендерного профілю громади; впровадження гендерних аспектів у сферу освіти; низький відсоток природного приросту (тенденція до зменшення народжуваності у громаді); не усі

програми містять інформацію про гендерні аспекти; «згортання» пакета НСЗУ щодо пологового відділення. 66 осіб (майже 89% від загальної кількості опитаних в області) вказали в анкеті, що їм важко відповісти на це питання, або ж не відповіли на нього взагалі.

Не відповіли або вказали «важко відповісти» на питання про наймеш успішні гендерні ініціативи (заходи)

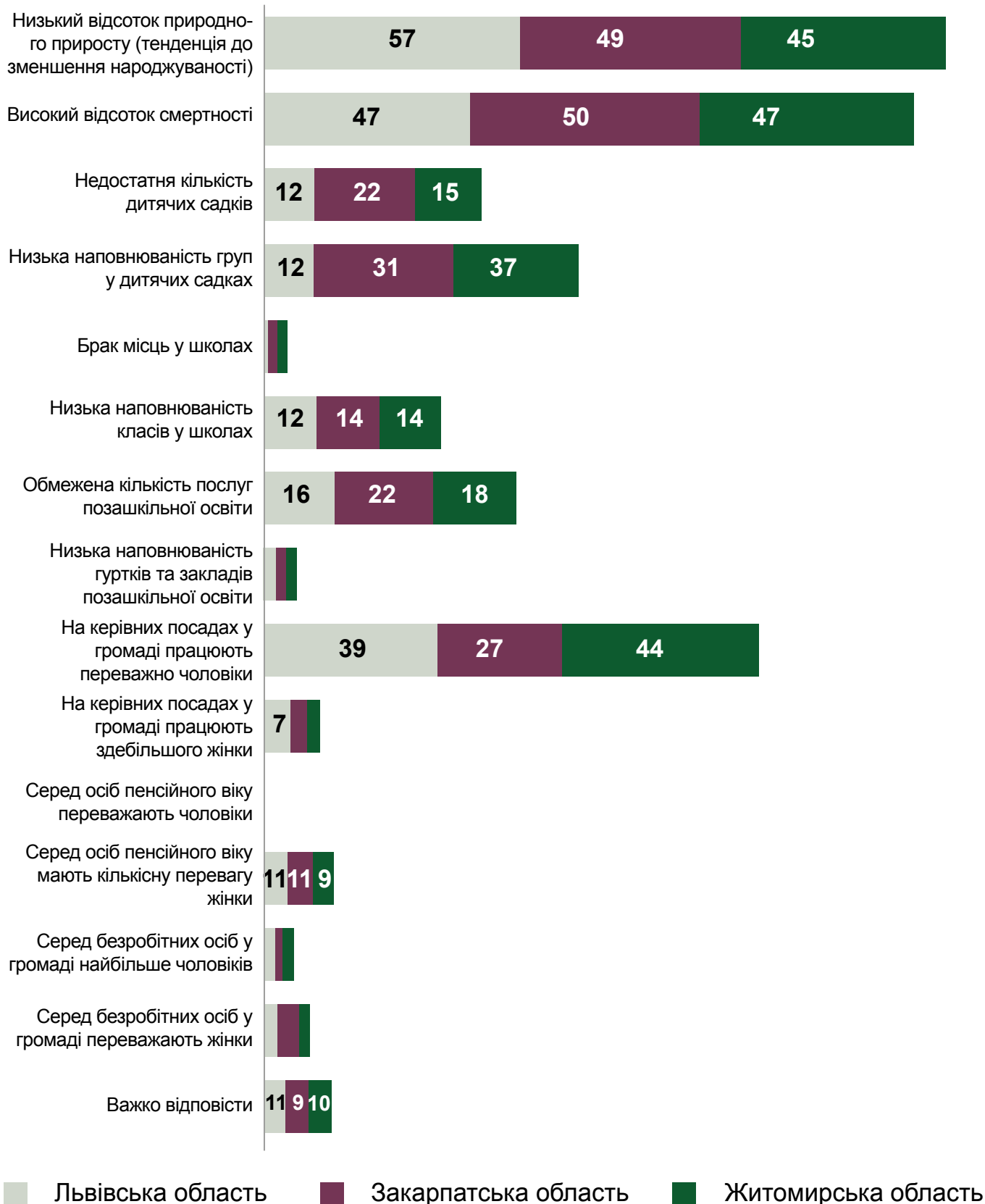


19. Вкажіть, будь ласка, які з перелічених проблем є актуальними для Вашої громади.

Респонденти зазначили, що найбільш актуальними проблемами у їхніх громадах є такі: низький відсоток природного приросту (тенденція до зменшення народжуваності) — 151 особа; високий відсоток смертності (тенденція до збільшення кількості померлих) — 144 особи; на керівних посадах у громаді працюють переважно чоловіки — 110 осіб. Ці варіанти відповідей були найпоширенішими серед респондентів з усіх трьох областей. 30 осіб вказали, що їм важко відповісти на це запитання.

	Львівська область	Закарпатська область	Житомирська область	Загальна кількість відповідей
Низький відсоток природного приросту (тенденція до зменшення народжуваності).	57	49	45	151
Високий відсоток смертності.	47	50	47	144
Недостатня кількість дитячих садків.	12	22	15	49
Низька наповнюваність груп у дитячих садках.	12	31	27	70
Брак місць у школах.	2	1	2	5
Низька наповнюваність класів у школах.	12	14	14	40
Обмежена кількість послуг позашкільної освіти.	16	22	18	56

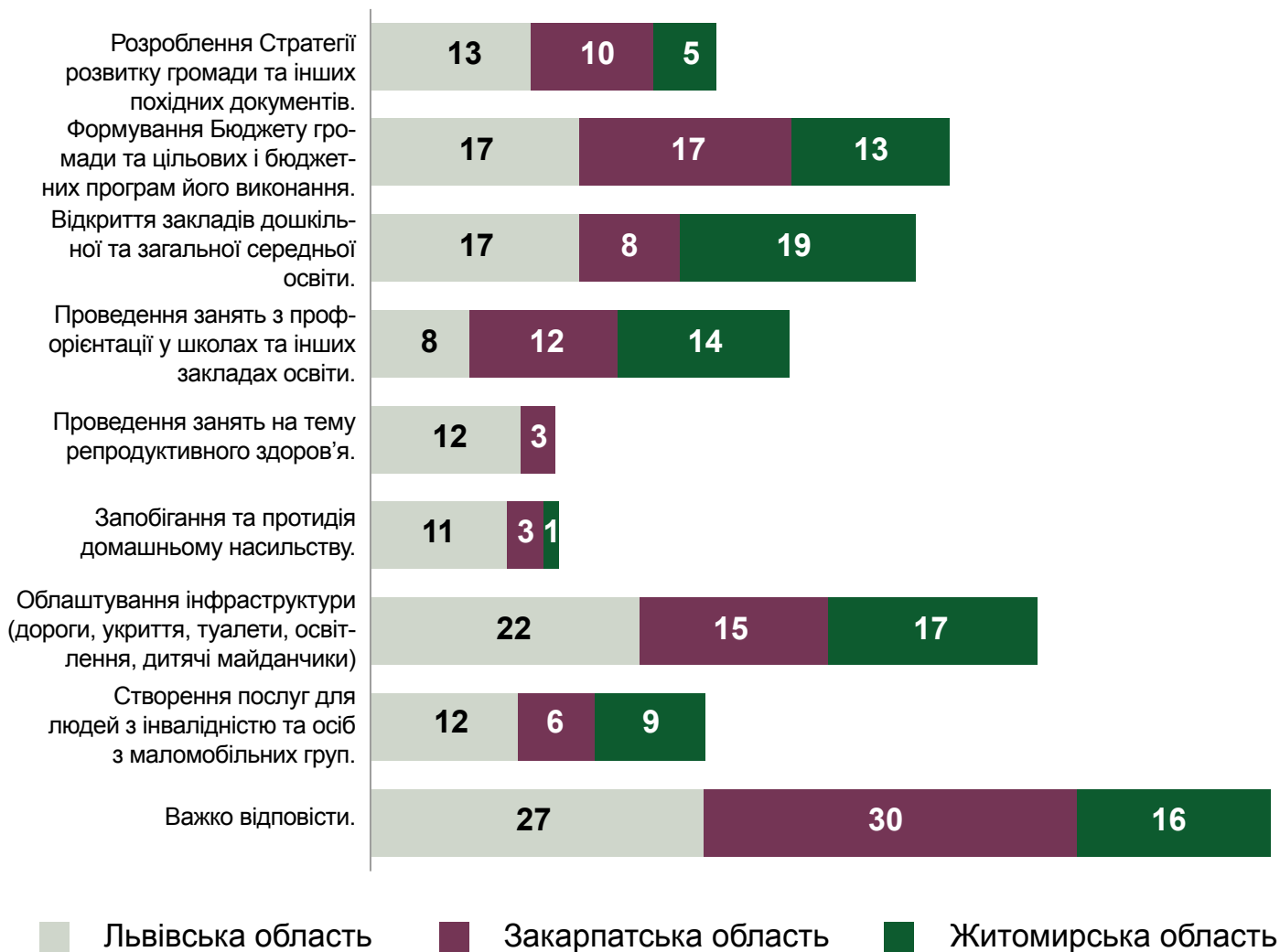
	Львівська область	Закарпатська область	Житомирська область	Загальна кількість відповідей
Низька наповнюваність гуртків та закладів поза-шкільної освіти.	4	2	1	7
На керівних посадах у громаді працюють переважно чоловіки.	39	27	44	110
На керівних посадах у громаді працюють здебільшого жінки.	7	4	1	12
Серед осіб пенсійного віку переважають чоловіки.	0	0	0	0
Серед осіб пенсійного віку мають кількісну перевагу жінки.	11	11	9	31
Серед безробітних осіб у громаді найбільше чоловіків.	6	2	6	14
Серед безробітних осіб у громаді переважають жінки.	7	9	5	21
Важко відповісти.	11	9	10	30



20. На Вашу думку, що з переліченого не належить до сфери реалізації гендерної політики?

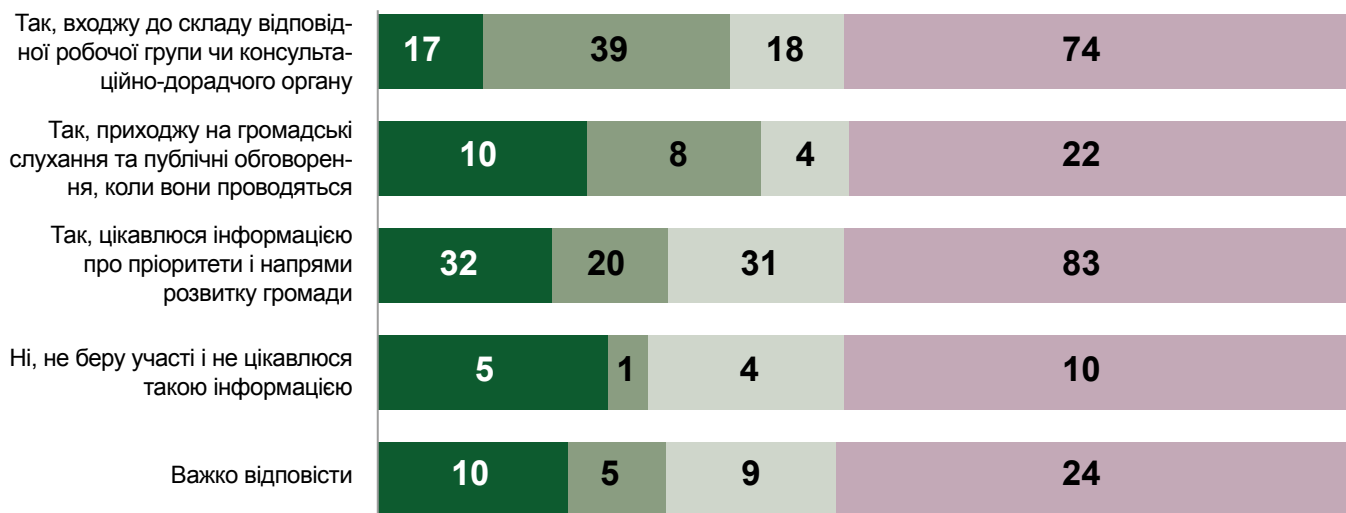
Поставлене запитання про напрями діяльності, що не належать до сфери гендерної політики, виявилось доволі складним для учасників опитування. 73 респондентам (34,3% від загальної кількості опитаних) було важко відповісти на нього. Серед напрямів управлінської діяльності, що не належать до сфери реалізації гендерної політики, називали такі: облаштування інфраструктури (дороги, укриття, туалети, освітлення, дитячі майданчики та ін.) — 54 особи; розроблення Бюджету громади та цільових і бюджетних програм його виконання — 47 осіб; відкриття закладів дошкільної та загальної середньої освіти — 44 особи.

	Львівська область	Закарпатська область	Житомирська область	Загальна кількість відповідей
Розроблення Стратегії розвитку громади та інших похідних документів.	13	10	5	28
Формування Бюджету громади та цільових і бюджетних програм його виконання.	17	17	13	47
Відкриття закладів дошкільної та загальної середньої освіти.	17	8	19	44
Проведення занять з профорієнтації у школах та інших закладах освіти.	8	12	14	34
Проведення занять на тему репродуктивного здоров'я.	12	3	0	15
Запобігання та протидія домашньому насильству.	11	3	1	15
Облаштування інфраструктури (дороги, укриття, туалети, освітлення, дитячі майданчики та ін.).	22	15	17	54
Створення послуг для людей з інвалідністю та осіб з маломобільних груп.	12	6	9	27
Важко відповісти.	27	30	16	73



21. Чи берете Ви участь у визначенні пріоритетів та напрямів розвитку Вашої громади?

На сформульоване питання найбільша частина респондентів відповіла: «Так, цікавлюся інформацією про пріоритети і напрями розвитку громади» — 83 особи (39% від загальної кількості опитаних). Варіант відповіді: «Так, входжу до складу відповідної робочої групи чи консультативно-дорадчого органу» — обрали 74 особи (35% від загальної кількості опитаних); «Так, приходжу на громадські слухання та публічні обговорення, коли вони проводяться» — вказали 22 особи (10% від загальної кількості опитаних); «Ні, не беру участі і не цікавлюся такою інформацією» — 10 осіб (5% від загальної кількості опитаних). Ще 24 особи (11% від загальної кількості опитаних) зазначили, що їм важко відповісти на поставлене запитання.



ВИСНОВКИ

01

Під час проведеного опитування 136 осіб (64% від загальної кількості опитаних у трьох областях) вказали, що їм відомо про наявність у їхніх громадах інституційного механізму забезпечення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків. 57 осіб (27% респондентів від загальної кількості опитаних) відповіли, що вперше чують про такий інституційний механізм. 20 осіб (9% від загальної кількості опитаних) обрали варіант: «важко відповісти».

У Житомирській області не знають про інституційний механізм забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків 13 осіб (19,7% від загальної кількості опитаних в області), у Закарпатській області — 21 особа (28,8% від загальної кількості опитаних в області), у Львівській області — 23 особи (31% від загальної кількості опитаних в області). Якщо до цього додати відповіді респондентів, які обрали варіант «важко відповісти», то загальна кількість тих, хто не зміг відповісти на питання про наявність інституційного механізму забезпечення гендерної рівності у громаді, становить 77 осіб (36,2% від загальної кількості опитаних у трьох областях).

Учасниці/ки фокус-груп не змогли чітко висловитися щодо наявності у їхніх громадах інституційного механізму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Переважно учасниці/ки не розуміли, про що саме їх запитують. І тільки після додаткового пояснення могли визначити й схарактеризувати складові інституційного механізму — уповноважених осіб на рівні громади, відповідальні структурні підрозділи, консультативно-дорадчі органи та ін.

02

За результатами опитування, 182 особи (85% від загальної кількості опитаних) назвали один із перелічених документів: Національна стратегія у сфері прав людини (53% респондентів із тих, хто обрав документ); Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року (21%); Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року (1%); Національна стратегія подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року (1%); Національна стратегія із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року (18%); Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року (6%). 14 осіб (7% від загальної кількості опитаних) вказали, що вперше чують про такі документи. Варіант «важко відповісти» обрали 17 осіб (майже 8% від загальної кількості опитаних).

Учасниці/ки фокус-груп не змогли назвати стратегічні документи на національному рівні, які визначають реалізацію гендерної політики в Україні. У межах обговорення респондентів запитували, чи ознайомлені вони і чи використовували у своїй роботі такі стратегічні документи як: Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року, Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року, Національна стратегія подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року та ін. Із запропонованого переліку документів в окремих групах називали Національний план дій на виконання

Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року.

03 Більшість респондентів, а це 131 особа (61,5% від загальної кількості опитаних), вважає, що документом, який визначає ключові засади реалізації гендерної політики в Україні, є Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Ще 30 осіб (14% від загальної кількості опитаних) переконані, що таким документом є Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року. 17 осіб (майже 8% від загальної кількості опитаних) назвали інші документи. 35 осіб (15,5%) зазначили, що не мають достатньої інформації (їм «важко відповісти») про такий документ.

04 14 респондентів (7% від загальної кількості опитаних) вказали, що їхні громади є серед підписантів Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад. 97 осіб (46% від загальної кількості опитаних) зазначили, що їхні громади не долучилися до підписантів Хартії. А ще 33 особи (15% від загальної кількості опитаних) відповіли, що вперше почули про документ Хартії. 69 осіб (32% від загальної кількості опитаних) обрали варіант «важко відповісти».

Натомість учасниці/ки фокус-груп змогли назвати 4 громади-підписантки Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад — Житомирська міська громада (рішення Житомирської міської ради від 26.06.2018 р. № 1063), Ужгородська міська громада (рішення Ужгородської міської ради від 30.10.2018 р. № 1314), Трускавецька міська громада (рішення Трускавецької міської ради від 29.08.2024 р.) та Жовківська міська громада (рішення Жовківської міської ради від 26.10.2018 р.). Назагал у Житомирській області 4 громади є підписантками Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад; у Закарпатській області — 1 громада-підписантка; у Львівській області — 7 громад-підписанток (інформація станом на 20.12.2024 року).

Громади-підписантки, які не змогли назвати учасниці/ки опитування: 1) У Житомирській області — Коростенська міська громада (рішення Коростенської міської ради від 18.10.2018 р. № 38-25), Олевська міська громада (рішення Олевської міської ради від 04.10.2018 р. № 765), Радомишльська міська громада (рішення Радомишльської міської ради від 26.10.2018 р. № 399); 2) У Львівській області — Пустомитівська міська громада (рішення Пустомитівської міської ради від 06.11.2018 р. № 1278), Самбірська міська громада (рішення Самбірської міської ради від 22.01.2019 р. № 8), Славська селищна громада (рішення Славської селищної ради від 24.09.2018 р.), Сокальська міська громада (рішення Сокальської міської ради від 30.12.2018 р.), Турківська міська громада (рішення Турківської міської ради від 27.09.2018 р. № 1689).

05 21 особа (10% від загальної кількості опитаних) зазначила, що стратегічні документи у громадах містять окремі гендерні розділи; 81 особа (38% від загальної кількості опитаних) відповіла, що стратегічні документи охоплюють тільки деякі гендерні аспекти; 47 осіб (22% від загальної кількості опитаних) зазначили, що

у стратегічних документах їхніх громад не йдеться про гендерні питання. 64 респонденти (30% від загальної кількості опитаних) зазначили, що їм важко на це відповісти.

Учасниці/ки фокус-груп також зазначили, що територіальні громади розробили різні стратегічні документи, однак питання забезпечення гендерної рівності у них не враховані. Є стратегії розвитку громад, у яких гендерні аспекти інтегровано частково. Тоді як Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» вимагає врахування гендерних аспектів у всіх сферах суспільного життя, включно з розробленням стратегій та стратегічних документів на місцевому рівні.

06

За результатами дослідження, 50 респондентів (23% від загальної кількості) зазначили, що у їхніх громадах визначено відповідальний підрозділ з питань реалізації гендерної політики. 65 осіб (31% від загальної кількості опитаних) відповіли, що у їхніх громадах визначено відповідальну особу з гендерних питань. 73 особи (34% від загальної кількості опитаних) відповіли, що у їхніх громадах не визначено відповідальних осіб і не сформовано структурного підрозділу. 25 осіб (12% від загальної кількості опитаних) обрали варіант «важко відповісти».

У Житомирській області загалом 49 осіб зазначили, що у їхніх громадах визначені: відповідальні підрозділи — 22 респонденти (33% від загальної кількості опитаних в області) та відповідальні особи — 27 респондентів (41% від загальної кількості опитаних в області). Це найбільший показник, як порівняти із Закарпатською (39 респондентів) та Львівською (27 респондентів) областями.

У Львівській області 35 осіб (48% від загальної кількості опитаних в області) зазначили, що у їхніх громадах немає відповідальних осіб і підрозділу з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. У Закарпатській області так само відповіла 31 особа (42% від загальної кількості опитаних в області), а у Житомирській області — 7 осіб (11% від загальної кількості опитаних в області).

07

Під час опитування 44 респонденти (21% від загальної кількості опитаних у трьох областях) відповіли, що у їхніх громадах створені консультаційно-дорадчі органи щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. 133 респонденти (62% від загальної кількості опитаних) зазначили, що у їхніх громадах таких консультаційно-дорадчих органів немає. 36 осіб (17% від загальної кількості опитаних) обрали варіант «важко відповісти».

Результати проведення фокус-груп засвідчили, що консультаційно-дорадчі органи з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (КДО) створені у всіх громадах Житомирської області. У Закарпатській та Львівській областях є громади, у яких КДО не створені. Склад КДО у громадах суттєво різниться, немає також єдиного підходу до функціонування КДО. Наприклад, у деяких громадах засідання КДО відбуваються щонайменше чотири рази на рік, у деяких — двічі на рік; головує на цих засіданнях як голова громади, так і інші посадові особи. Назви КДО також суттєво різняться і можуть охоплювати найрізноманітнішу тематику.

- 08** За результатами опитування тільки 19 осіб (9% від загальної кількості опитаних) підтвердили, що у їхніх громадах призначено радника/цю з питань гендерної політики. 156 осіб (73% від загальної кількості опитаних) зазначили, що радників/ць у їхніх громадах не призначено. 38 осіб (18% від загальної кількості опитаних) обрали варіант «важко відповісти».
- Учасниці/ки фокус-груп засвідчили, що переважно у їхніх територіальних громадах не призначені радниці/ки з питань гендерної політики. Учасниці/ки фокус-груп у Житомирській та Закарпатській областях знають, до кого звернутися, і звертаються до радниць з питань з гендерної політики на обласному рівні.
- 09** Від учасників опитування не було отримано жодної відповіді: «Так, у громаді щороку оновлюється Гендерний профіль». З цього можна зробити висновок, що навіть у тих громадах, де гендерні профілі складено, інформація у них не оновлюється системно. Загалом 18 осіб (9% від загальної кількості опитаних) відповіли, що у їхніх громадах складені гендерні профілі. 150 осіб (70% від загальної кількості опитаних) зафіксували в анкетах, що гендерних профілів громади не мають. Ще 45 осіб (21% від загальної кількості опитаних) обрали варіант «важко відповісти».
- За результатами опитування, найбільшу кількість гендерних профілів розроблено у громадах Житомирської області — 12 позитивних відповідей (18% від загальної кількості опитаних в області). У Закарпатській області 6 осіб (8% від загальної кількості опитаних в області) підтвердили наявність у громадах гендерних профілів. У Львівській області не отримано жодної ствердної відповіді, натомість 57 осіб (77% від загальної кількості опитаних в області) вказали, що таких документів у громаді не створено, а 17 осіб (23% від загальної кількості опитаних в області) обрали варіант «важко відповісти».
- 10** Під час опитування 70 осіб (33% від загальної кількості опитаних) відповіли, що у громаді відбувається збір даних, розподілених за статтю. 74 особи (35% від загальної кількості опитаних) відповіли, що таких даних їхня громада не має, а 69 осіб (32% від загальної кількості опитаних) обрали варіант «важко відповісти».
- Учасниці/ки фокус-груп зазначили, що в умовах війни не здійснюють збір гендерної статистики. Інформацію отримують переважно через адміністративну звітність.
- 11** За результатами опитування, 15 респондентів (7% від загальної кількості опитаних) відповіли, що у їхніх громадах проведено гендерний аналіз кількох цільових програм. 70 осіб (33% від загальної кількості опитаних) повідомили, що цільові програми містять деякі гендерні аспекти. 58 осіб (27% від загальної кількості опитаних) вказали, що цільові програми не заторкують гендерні аспекти. 12 осіб (6% від загальної кількості опитаних) зазначили, що у їхніх громадах немає цільових програм. Ще 58 осіб (27% від загальної кількості опитаних) позначили в анкеті варіант «важко відповісти».
- Учасниці/ки фокус-груп засвідчили, що у їхніх громадах гендерний підхід не застосовується під час формування цільових чи бюджетних програм.

Найбільш успішними ініціативами (заходами) у межах реалізації гендерної політики респонденти назвали такі: 1) У Житомирській області — розроблення «Політики протидії сексуальній експлуатації та нарузі» для працівників селищної ради; створення навчальної програми «Гендерна майстерня посадових осіб місцевого самоврядування»; заходи з підвищення спроможності жінок до ухвалення рішень на всіх рівнях; відкриття гуртків для дівчат (жінок); проведення аудитів безпеки; участь у Всеукраїнській акції «Укорінюємо жіночу історію» та ін. 34 особи (майже 52% від загальної кількості опитаних в області) вказали, що їм важко відповісти, або ж не відповіли на це питання. 2) У Закарпатській області — проведення просвітницьких заходів та інформаційних кампаній, зокрема у межах акції «16 днів проти насильства»; проведення аудиту безпеки; розробка Плану дій на виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки. Мир. Безпека»; призначення радниці з гендерних питань та ін. 41 особа (56% від загальної кількості опитаних в області) вказала, що їй/йому важко відповісти на це питання або ж не відповіла на нього взагалі. 3) У Львівській області — просвітницькі заходи з питань подолання стереотипів та протидії дискримінації за ознакою статі; проведення тренінгів щодо забезпечення гендерної рівності; створення гендерних профілів; формування цільових програм, що передовсім стосуються сімейної політики та питань запобігання й протидії домашньому насильству; проведення інформаційних кампаній, Жіночого форуму та ін. 54 особи (майже 82% від загальної кількості опитаних в області) вказали, що їм важко сформулювати думку, або ж не відповіли на це питання.

Серед найменш успішних ініціатив (заходів) у межах реалізації гендерної політики респонденти вказали такі: 1) У Житомирській області — облаштування спортивного майданчика та встановлення тренажерів, зокрема і для жінок; нерозуміння та неприйняття «Політики протидії сексуальній експлуатації та нарузі», розробленої для працівників селищної ради; «Клуб для багатодітних матусь», який мав працювати на стратегічні гендерні потреби; не створено додаткових робочих місць для жінок; ініціатива висаджувати дерева і кущі з нагоди 140-річчя Жіночого руху; недостатнє виявлення та документування випадків сексуального насильства, пов'язаного з війною. 54 особи (майже 82% від загальної кількості опитаних в області) вказали, що їм важко сформулювати думку, або ж не відповіли на це питання. 2) У Закарпатській області — не розроблено гендерний паспорт громади; мала кількість заходів із залученням громадських організацій; не облаштовано простір для перебування постраждалих від насильства; брак спеціалізованого транспорту для мобільної бригади; високий відсоток мешканців громади, які їдуть за кордон. 68 осіб (93% від загальної кількості опитаних в області) вказали, що їм важко сформулювати відповідь, або ж не відповіли на це питання. 3) У Львівській області — не створено гендерного профілю громади; проблеми із впровадженням гендерних аспектів у сфері освіти; низький відсоток природного приросту (тенденція до зменшення народжуваності у громаді); не усі програми містять інформацію з гендерних питань; «згортання» пакета НСЗУ щодо пологового відділення. 66 осіб (майже 89% від загальної кількості опитаних в області) вказали, що їм важко відповісти, або ж не відповіли на це питання.

У контексті обговорення успішних та неуспішних ініціатив (заходів), спрямованих на реалізацію гендерної політики у громадах, значна частина учасниць/ків фокус-груп описувала заходи здебільшого соціальної політики, політики запобігання домашньому насильству та молодіжної політики. Такі відповіді респондентів можуть вказувати на їхнє нерозуміння основних напрямів та компонентів гендерної політики в Україні, як на національному, так і на місцевому рівнях. Так само важко учасницям/кам фокус-груп обговорювати найактуальніші гендерні проблеми громади. Фактично, вони не змогли сформувати і структурувати перелік гендерних проблем для своїх громад.

- 14** Серед найважливіших проблем місцевих громад респонденти виокремили: низький відсоток природного приросту (тенденція до зменшення народжуваності) — вказала 151 особа; високий відсоток смертності — 144 особи; на керівних посадах у громаді працюють переважно чоловіки — 110 осіб. Ці варіанти відповідей були найпоширенішими серед респондентів у всіх трьох областях. 30 осіб вказали, що їм важко визначити найактуальніші проблеми своєї громади.
- 15** Питання про напрями діяльності, що не належать до сфери гендерної політики, виявилось доволі складним для учасників опитування. 73 респонденти (34,3% від загальної кількості опитаних) вказали, що їм важко на нього відповісти. Серед напрямів управлінської діяльності, що не належать до сфери реалізації гендерної політики, респонденти виокремили такі: облаштування інфраструктури (дороги, укриття, туалети, освітлення, дитячі майданчики та ін.) — 54 особи; розроблення Бюджету громади та цільових і бюджетних програм його виконання — 47 осіб; відкриття закладів дошкільної та загальної середньої освіти — 44 особи.
- 16** На питання про участь у визначенні пріоритетів та напрямків розвитку громади найбільша кількість респондентів відповіла: «Так, цікавлюся інформацією про пріоритети і напрямки розвитку громади» — 83 особи (39% від загальної кількості опитаних). «Так, входжу до складу відповідної робочої групи чи консультаційно-дорадчого органу» — 74 особи (35% від загальної кількості опитаних); «Так, приходжу на громадські слухання та публічні обговорення, коли вони проводяться» — 22 особи (10% від загальної кількості опитаних); «Ні, не беру участі і не цікавлюся такою інформацією» — відповіли 10 осіб (5% від загальної кількості опитаних). 24 особи (11% від загальної кількості опитаних) зазначили, що їм важко висловитися на цю тему.
- Під час фокус-груп значна частина респондентів засвідчила, що не бере участі у визначенні пріоритетів та напрямків розвитку громади, зокрема тих, що стосуються гендерної політики. Респонденти також зауважили, що в умовах воєнного стану значно зменшилася кількість засідань робочих груп, засідань консультаційно-дорадчих органів та інших заходів, у межах яких їм та іншим мешканцям громади можна було б долучитися до визначення чи обговорення пріоритетів розвитку громади. Фактично респонденти визнали, що не мають впливу (або мають дуже мінімальний вплив) на ухвалення рішень щодо розвитку громади і на реалізацію гендерної політики зокрема.

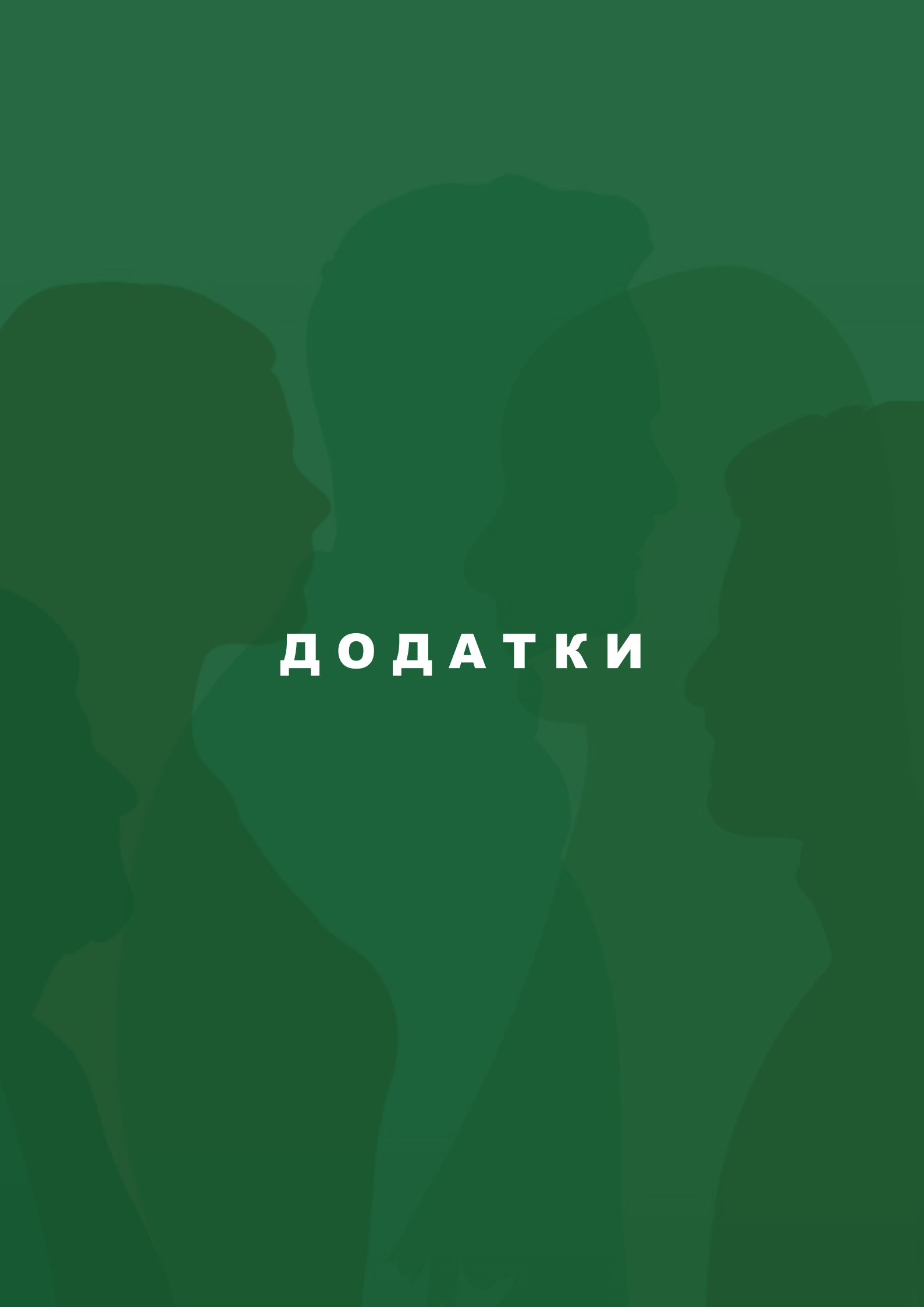
ЗАГАЛЬНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

- 01** На рівні територіальної громади варто розробити нормативний документ (положення), у якому описати структуру інституційного механізму забезпечення гендерної рівності та перелік функціональних обов'язків усіх суб'єктів відповідно до вимог Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».
- 02** Для забезпечення кращого інформування уповноважених осіб з реалізації гендерної політики та інших посадових осіб відповідальних структурних підрозділів місцевих рад з питань функціонування інституційного механізму забезпечення гендерної рівності, варто системно проводити для цих категорій відповідні тематичні навчання та підвищення кваліфікації.
- 03** На національному та місцевому рівнях необхідно підготувати методичні матеріали з коротким викладом змісту та роз'ясненням значення основних стратегічних документів у сфері забезпечення гендерної рівності в Україні, а це, зокрема: Національна стратегія у сфері прав людини; Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року; Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року; Національна стратегія подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року; Національна стратегія із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року; Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року та ін.
- 04** На національному рівні варто запропонувати зміни до законодавчо-нормативних документів, що регламентують ведення та збір гендерно-дисегрегованих даних. Органи місцевого самоврядування територіальних громад у межах своїх повноважень також можуть бути ініціаторами створення таких форм звітності на місцевому рівні. Документи й реєстри, які використовуються у територіальних громадах як джерела інформації про чисельність та гендерний склад населення, за своєю суттю, такими не є, а необхідну інформацію із цих джерел потрібно опрацьовувати «ручним», часто нерепрезентативним, способом.
- 05** Територіальним громадам варто переходити на спеціалізовані електронні програми для ведення погосподарського обліку, наприклад, системи «Розумне село» та «Погосподарський облік для сільських, селищних рад», які рекомендовані Державною службою статистики України. У таких програмах можна обробляти більше інформації та формувати дані гендерної статистики.
- 06** У громадах-підписантках Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад органам місцевого самоврядування варто провести моніторинг реалізації Планів дій для досягнення рівності та імплементації положень Хартії.

- 07** На всіх етапах стратегічного планування та розроблення стратегічних документів громади важливо враховувати гендерні аспекти. Це одна з основних вимог законодавства України, частина міжнародних зобов'язань, а також гарантія сталого розвитку громад. Запровадження гендерного підходу дасть змогу забезпечити рівні права та можливості для всіх громадян, усунути дискримінацію, підвищити ефективність реалізації стратегій розвитку та інших стратегічних ініціатив.
- 08** У межах функціонування інституційного механізму реалізації гендерної політики важливо створити умови для системної діяльності консультативно-дорадчих органів (КДО) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, зокрема визначити порядок їх створення, функціонування та виконання рекомендацій під час ухвалення рішень. Кількість і структура консультативно-дорадчих органів у громаді може бути дуже різноманітною. Можуть створюватись окремі КДО з питань гендерної політики, або ж питання гендерної політики можуть бути наскрізним елементом роботи інших КДО, що діють у громаді.
- 09** Для системного впровадження гендерної політики на місцевому рівні важливо забезпечити функціонування інституту радниць/ків з питань гендерної політики в органах місцевого самоврядування. Основним документом, що визначає концептуальні межі діяльності радниць/ків, є «Типове положення про радника з питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі», затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 9 жовтня 2020 р. № 930. Однак цей документ потребує доопрацювання, зокрема щодо врахування специфіки співпраці та взаємодії посадових осіб і радниць/ків в органах місцевого самоврядування.
- 10** Формувати в громадах гендерний профіль, що містить актуальну інформацію про різні аспекти розвитку громади, і дає можливість отримати дані з розподілом за статтю та іншими ознаками, необхідними для ухвалення рішень та формування місцевої політики, яка б охоплювала інтереси та потреби різних груп осіб. В умовах війни важливо забезпечити у територіальних громадах збір базових гендерних даних, які варто визначити внесенням відповідних змін до наказу Міністерства соціальної політики України № 359 від 27.12.2022 р. «Про затвердження Методичних рекомендацій з реалізації гендерного підходу та підходу, що базується на дотриманні прав людини, на рівні територіальних громад» — нормативного документа, в якому прописані основи складання гендерного профілю громади.
- 11** На місцевому рівні важливо забезпечити застосування гендерного підходу під час розроблення цільових програм, що означає інтеграцію інтересів, потреб та можливостей жінок і чоловіків у процеси планування, реалізації та моніторингу. Це передбачає ідентифікацію цільових груп за статтю та віком, аналіз їхніх незабезпечених потреб, залучення до розроблення програм, а також моніторинг і оцінювання наслідків для різних груп жінок і чоловіків, що в цілому підвищує ефективність програм та сприяє досягненню гендер-

ної рівності. Застосування гендерного підходу під час формування цільових програм можна закріпити у місцевих розпорядчих документах, наприклад, у «Порядку розроблення, виконання та моніторингу місцевих цільових програм».

- 12** Додати запитання щодо гендерної чутливості та розуміння впровадження гендерного підходу до переліку питань при конкурсному відборі на посаду державного службовця/иці. Гендерний підхід, що орієнтується на потреби кожної людини, має бути одним з важливих принципів роботи представників/ниць місцевих органів влади.



ДОДАТКИ

БЛАНК ІНТЕРВ'Ю ДЛЯ ПРОВЕДЕННЯ ФОКУС-ГРУПИ

1. Якою є чисельність населення Вашої територіальної громади? Яким є співвідношення жінок та чоловіків?
2. Чи відомо Вам про наявність у Вашій громаді інституційного механізму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків?
3. Про які стратегічні документи на національному рівні, що визначають реалізацію гендерної політики в Україні, Вам відомо? (Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року, Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року, Національна стратегія подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року та ін.)
4. Чи долучилася Ваша громада до підписантів Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад?
5. Чи враховано у стратегічних документах громади питання забезпечення гендерної рівності?
6. Чи визначено у Вашій громаді особу або підрозділ, що опікуються забезпеченням рівних прав та можливостей жінок і чоловіків? Чи можете вказати назву підрозділу та ім'я відповідальної особи з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у Вашій громаді?
7. Чи створений у Вашій громаді консультаційно-дорадчий орган з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків? Чи входите Ви до складу цього органу?
8. Чи призначено у громаді радника/радницю голови громади з питань реалізації гендерної політики? Чи можете вказати ім'я радника/радниці з питань реалізації гендерної політики у Вашій громаді?
9. Чи запроваджено у Вашій громаді збір даних, розподілених за статтю (гендерний профіль громади, гендерний паспорт громади, соціальний паспорт громади тощо)?
10. Чи застосовується у громаді гендерний підхід під час розроблення цільових програм?
11. Назвіть, будь ласка, найбільш успішну ініціативу (заходи), які сприяли реалізації гендерної політики у Вашій громаді упродовж останніх трьох років.
12. Назвіть, будь ласка, ініціативу (заходи) з питань реалізації гендерної політики у Вашій громаді, які можна вважати найменш успішними за останні 3 роки.
13. Назвіть найактуальніші для Вашої громади гендерні проблеми.
14. Чи берете участь у визначенні пріоритетів та напрямів розвитку Вашої громади, зокрема тих, що стосуються політики гендерної рівності?
15. На Вашу думку, мешканці громади мають вплив на гендерну політику у громаді? Як можна виміряти цей вплив?

АНКЕТА

1. Зазначте, будь ласка, область, яку Ви представляєте.
 - 1) Житомирська область.
 - 2) Закарпатська область.
 - 3) Львівська область.
2. Вкажіть, будь ласка, назву територіальної громади.
3. Зазначте, будь ласка, Вашу посаду.
 - 1) Уповноважена особа органу влади (голова або заступник/ця голови громади).
 - 2) Відповідальна особа за реалізацію гендерної політики (фахівець/чиня, спеціаліст/ка).
 - 3) Радник/ця з питань гендерної політики.
 - 4) Інше.
4. Чи відомо Вам про наявність у Вашій громаді інституційного механізму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків?
 - 1) Так, знаю про це.
 - 2) Ні, чую про це вперше.
 - 3) Важко відповісти.
5. Які з перелічених документів Вам відомі (про які Ви чули чи з якими ознайомлені)?
 - 1) Національна стратегія у сфері прав людини.
 - 2) Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року.
 - 3) Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року.
 - 4) Національна стратегія подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року.
 - 5) Національна стратегія із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року.
 - 6) Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року.
 - 7) Вперше чую про такі документи.
 - 8) Важко відповісти.
6. На Вашу думку, який документ визначає ключові засади реалізації гендерної політики в Україні?
7. Чи долучилася Ваша громада до підписантів Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад?
 - 1) Так, громада серед підписантів Хартії.
 - 2) Ні, громада не долучилася до підписантів Хартії.
 - 3) Вперше чую про такий документ.
 - 4) Важко відповісти.

8. Чи враховано у стратегічних документах громади питання забезпечення гендерної рівності?
 - 1) Так, стратегічні документи громади містять окремі розділи, присвячені гендерним питанням.
 - 2) Так, стратегічні документи висвітлюють деякі гендерні аспекти.
 - 3) Ні, у стратегічних документах не порушено гендерні питання.
 - 4) Важко відповісти.
9. Чи є у Вашій громаді уповноважена особа або структурний підрозділ, відповідальні за забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків?
 - 1) Так, визначено відповідальний підрозділ.
 - 2) Так, визначено відповідальну особу.
 - 3) Ні, не визначено.
 - 4) Важко відповісти.
10. Чи можете вказати назву підрозділу або ім'я відповідальної особи з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у Вашій громаді?
11. Чи створено у Вашій громаді консультативно-дорадчий орган з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків?
 - 1) Так, такий консультативно-дорадчий орган створено.
 - 2) Ні, не створено.
 - 3) Важко відповісти.
12. Чи призначено у громаді радника/радницю голови громади з питань реалізації гендерної політики?
 - 1) Так, призначено.
 - 2) Ні, не призначено.
 - 3) Важко відповісти.
13. Чи можете вказати ім'я радника/радниці з питань реалізації гендерної політики у Вашій громаді?
14. Чи має громада Гендерний профіль?
 - 1) Так, у громаді щороку оновлюється Гендерний профіль.
 - 2) Так, у громаді складено Гендерний профіль.
 - 3) Ні, Гендерного профілю немає.
 - 4) Важко відповісти.
15. Чи запроваджено у Вашій громаді збір даних, розподілених за статтю?
 - 1) Так, такі дані збираються.
 - 2) Ні, таких даних немає.
 - 3) Важко відповісти.
16. Чи застосовується у громаді гендерний підхід під час розроблення цільових програм?
 - 1) Так, проведено гендерний аналіз кількох цільових програм.
 - 2) Так, гендерні аспекти частково інтегровані у цільові програми.
 - 3) Ні, цільові програми не містять інформації про гендерні аспекти.
 - 4) У громаді немає цільових програм.
 - 5) Важко відповісти.

17. Назвіть, будь ласка, найбільш успішну ініціативу (заходи), які сприяли реалізації гендерної політики у Вашій громаді упродовж останніх трьох років.
18. Назвіть, будь ласка, ініціативу (заходи) з реалізації гендерної політики у Вашій громаді, які вважаєте найменш успішними за останні 3 роки.
19. Вкажіть, будь ласка, які з перелічених проблем є актуальними для Вашої громади.
- 1) Низький відсоток природного приросту.
 - 2) Високий відсоток смертності.
 - 3) Недостатня кількість закладів дошкільної освіти.
 - 4) Низька наповнюваність груп у дитячих садках.
 - 5) Брак місць у школах.
 - 6) Низька наповнюваність класів у школах.
 - 7) Обмежена кількість послуг позашкільної освіти.
 - 8) Низька наповнюваність гуртків та закладів позашкільної освіти.
 - 9) На керівних посадах у громаді працюють переважно чоловіки.
 - 10) На керівних посадах у громаді працюють зазвичай жінки.
 - 11) Серед осіб пенсійного віку найбільше чоловіків.
 - 12) Серед осіб пенсійного віку переважають жінки.
 - 13) Серед безробітних осіб у громаді більше чоловіків.
 - 14) Серед безробітних осіб у громаді більшість жінок.
 - 15) Важко відповісти.
20. На Вашу думку, що з переліченого не належить до сфери реалізації гендерної політики?
- 1) Розроблення Стратегії розвитку громади та інших похідних документів.
 - 2) Розроблення Бюджету громади та цільових і бюджетних програм його виконання.
 - 3) Відкриття закладів дошкільної та загальної середньої освіти.
 - 4) Проведення занять з профорієнтації у школах та інших закладах освіти.
 - 5) Проведення занять на тему репродуктивного здоров'я.
 - 6) Запобігання та протидія домашньому насильству.
 - 7) Облаштування інфраструктури (дороги, укриття, туалети, освітлення, дитячі майданчики та ін.).
 - 8) Створення послуг для людей з інвалідністю та осіб з маломобільних груп.
 - 9) Важко відповісти.
21. Чи Ви берете участь у визначенні пріоритетів і напрямів розвитку Вашої громади?
- 1) Так, входжу до складу відповідної робочої групи чи консультативно-дорадчого органу.
 - 2) Так, беру участь у громадських слуханнях та публічних обговореннях, коли вони проводяться.
 - 3) Так, цікавлюся інформацією про пріоритети і напрями розвитку громади.
 - 4) Ні, не беру участі і не цікавлюся такою інформацією.
 - 5) Важко відповісти.

22. Якщо Ви готові долучитися до більш поглибленого спілкування і ділитися досвідом реалізації гендерної політики у Вашій громаді (надалі заплановано проведення фокус-груп та тренінгів з питань реалізації гендерної політики), то, будь ласка, залиште нам свої контактні дані: ПІБ, телефон чи адресу ел. пошти.