



УКРАЇНА

**СТАРΟΣАЛТІВСЬКА СЕЛИЩНА РАДА
ВОВЧАНСЬКОГО РАЙОНУ ХАРКІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ
ВИКОНАВЧИЙ КОМІТЕТ**

РОЗПОРЯДЖЕННЯ

« 25 » червня 2020 року

№ 112-ОД

Про внесення змін до Плану дій щодо удосконалення інституційних механізмів і нормативно-правового забезпечення реалізації політики гендерної рівності в Старосалтівській об'єднаній територіальній громаді

Враховуючи результати моніторингу виконання Плану дій щодо удосконалення інституційних механізмів і нормативно-правового забезпечення реалізації політики гендерної рівності в Старосалтівській об'єднаній територіальній громаді (Протокол від 04.06.2020 № 1), наказую : -

1. Внести зміни до Плану дій щодо удосконалення інституційних механізмів і нормативно-правового забезпечення реалізації політики гендерної рівності в Старосалтівській об'єднаній територіальній громаді, затвердивши його в новій редакції (Додаток 1) .
2. Заступнику селищного голови з питань діяльності виконавчих органів (Анатолій Бурменко) до 30.06.2020 року підготувати нову редакцію Плану дій щодо удосконалення інституційних механізмів і нормативно-правового забезпечення реалізації політики гендерної рівності в Старосалтівській об'єднаній територіальній громаді.
3. Затвердити План роботи юридичного відділу селищної ради щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в Старосалтівській об'єднаній територіальній громаді на 2020-2021 роки (Додаток 2) .
4. Секретарю виконавчого комітету довести вимоги цього розпорядження до відома зацікавлених осіб.
5. Контроль за виконанням даного розпорядження покласти на заступника селищного голови з питань діяльності виконавчих органів Бурменка А.В..

Старосалтівський
селищний голова



Е.П. Коновалов



Затверджено, рішенням сесії № 25, 06.2020 № 112-ОД

План дій

Дія	Дата виконання	Фінансування	Відповідальний/-а
I. УДОСКОНАЛЕННЯ ІНСТИТУЦІЙНИХ МЕХАНІЗМІВ І НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПОЛІТИКИ ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ			
Завдання 1. Удосконалити інституційні механізми реалізації політики ґендерної рівності			
Заходи:			
1.1.a.3 Сформувати план роботи юридичного відділу Старосалтівської селищної ради на 2-ге півріччя 2020 року , щодо забезпечення рівних прав та можливостей із залученням представників громадськості.	до 01.07.2020	Не передбачено	Нач. юридичного відділу
1.1.a.4 Включити до положення юридичного відділу Старосалтівської селищної ради та посадових інструкцій окремих його працівників\працівниць пункт про відповідальність за впровадження принципів ґендерної рівності на рівні покладених на відділ повноважень.	червень - липень 2020		Нач. юридичного відділу
1.1.g.1 Утворити комісію з питань дотримання рівних прав чоловіків та жінок в консультативно-дорадчому органі "Молодіжна рада Старосалтівської селищної ради"	до 15.07.2020		Голова МР
1.1.g.2 Розробити та затвердити план діяльності консультативно-дорадчого органу з урахуванням діяльності із забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок	до 15.07.2020		Голова МР
Завдання 3. Запровадити сучасні фінансові інструменти реалізації політики ґендерної рівності			
Заходи:			



1.3.а.1 Застосовувати в роботі ОМС Методичні рекомендації щодо впровадження та застосування ґендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі (Наказ Міністерства фінансів України від 02.01.2019 року № 1) шляхом внесення змін до Бюджетного регламенту та затвердження Інструкції щодо подання пропозицій керівниками структурних підрозділів ради до проекту бюджету	Інструкція до 15.07.2020 Регламент 01.12.2020	Не потребує	Нач-ки юр.відділу та відділу бюдж. забезпечення
1.3.а.2 Організувати систематичні консультації для представників ОМС щодо застосування ґендерно-орієнтованого підходу в бюджетному процесі	Після віиконання заходів п. 1.3.а.1.		Нач-ки юр.відділу та відділу бюдж. забезпечення
1.3.а.3 Проводити систематичний моніторинг та контроль застосування ґендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі передбачивши обов'язковість такого моніторингу в Бюджетному регламенті	Після віиконання заходів п. 1.3.а.1.		Нач-ки юр.відділу та відділу бюдж. забезпечення
1.3.б.1 Провести ґендерний бюджетний аналіз існуючих місцевих цільових програм, надати рекомендації щодо подолання ґендерних розривів	до 01.12.2020		Нач-к відділу бюдж. забезпечення та зав.сектору культури
1.3.б.2 Опрацювати рекомендації щодо застосування ґендерно-орієнтованого підходу в галузевих програмах серед осіб, відповідальних за розробку та виконання галузевих програм	Після виконання заходів п. 1.3.а.1.		Нач-ки юр.відділу та відділу бюдж. забезпечення
1.3.б.3 Організувати систематичні консультації для представників ОМС щодо впровадження ґендерно орієнтованого підходу в галузеві програми	Після виконання заходів п. 1.3.а.1.		Нач-ки юр.відділу та відділу бюдж. забезпечення
1.3.б.4 Проводити систематичний моніторинг та оцінку галузевих програм щодо застосування ґендерно орієнтованого підходу	Після виконання заходів п. 1.3.а.1.		Нач-ки юр.відділу та відділу бюдж. забезпечення

Завдання 4. Запровадити систему відстеження бюджетних коштів, виділених на просуванн ґендерної рівності

Заходи:

1.4.а.1 Розробити Порядок відстеження бюджетних коштів, виділених на просування ґендерної рівності (в рамках Інструкції щодо оцінки ґендерного впливу програм)	до 01.08.2020	не потребує	Нач-ки юр.відділу та відділу бюдж. Забезпечення
1.4.а.2 Проводити аналіз витрат на просування ґендерної рівності	Відповідно до Порядку		
1.4.а.3 Готувати щорічні звіти щодо обсягу коштів, спрямованих на досягнення ґендерної рівності	Разом із звітом про виконання бюджету		
1.4.б.1 Оприлюднювати інформацію/звіти щодо розподілу бюджетних коштів на забезпечення ґендерної рівності через веб-сайти місцевих органів влади, ЗМІ та інші засоби			
1.4.б.2 Готувати та публікувати різну аналітичну інформацію з означеного питання			

II. ВРАХУВАННЯ ҐЕНДЕРНИХ ПОТРЕБ НА КОЖНОМУ ЕТАПІ РОЗРОБКИ МІСЦЕВОЇ ПОЛІТИКИ

Завдання 1. Врахувати ґендерний аспект на етапі проектування місцевої політики (аналіз ситуації та визначення проблем)

Заходи:

<p>2.1.6.1 Провести/Замовити проведення гендерного аналізу з метою визначення гендерних розривів в галузях:</p> <ul style="list-style-type: none"> - культури - освіти, молоді, спорту - ЖКГ 	<p>до 31.12.2020 до 31.12.2020 до 30.06.2021</p>	<p>Не потребує</p>	<p>Зав. сектору культури Нач.відділу освіти Нач. зем.відділу та ЖКГ</p>
<p>2.1.6.2 Донести результати аналізу до відповідних департаментів (відділів, підрозділів, співробітників) з метою внесення змін до програмних документів</p>	<p>до 31.12.2020 (культура, освіта) до 30.06.2021 (ЖКГ)</p>		<p>Зав. сектору культури Нач.відділу освіти Нач. зем.відділу та ЖКГ</p>
<p>2.1.в.1 Провести/замовити дослідження потреб чоловіків/жінок та хлопців/дівчат</p> <ul style="list-style-type: none"> - культури - освіти, молоді, спорту - ЖКГ 	<p>до 31.12.2020 до 31.12.2020 до 30.06.2021</p>		<p>Зав. сектору культури Нач.відділу освіти Нач. зем.відділу та ЖКГ</p>
<p>2.1.в.3 Забезпечити інформування департаментів/відділів ОМС щодо потреб жінок/чоловіків та дівчат/хлопців з метою задоволення потреб через відповідні програми</p>	<p>строки згідно із п.2.1.6.2</p>		<p>Зав. сектору культури Нач.відділу освіти</p>
<p>2.1.г.3 Поширювати проекти програм, рішень тощо через інформаційні ресурси, доступні для чоловіків та жінок, які належать до різних груп, передбачаючи форми зворотного зв'язку</p>	<p>строки згідно із п.2.1.6.2</p>		<p>Нач. зем.відділу та ЖКГ</p>
<p>2.1.г.4 Забезпечити врахування рекомендацій, наданих через механізм реалізації місцевої демократії, при складанні програм і бюджетів</p>	<p>строки згідно із п.2.1.6.2 , до 31.12.2020 затвердити Положення про механізми реалізації місцевої демократії , до 01.05.2021</p>		<p>Зав. сектору культури Нач.відділу освіти Нач. зем.відділу та ЖКГ Заступник селищного голови</p>

Завдання 2. Інтегрувати гендерний компонент на стадії планування місцевої політики

Заходи:

<p>2.2.6.1 Врахувати гендерні розриви, виявлені на етапі проектування, при внесенні змін до Стратегії громади</p> <p>2.2.6.2 Розробити та прийняти Положення про місцеві цільові програми, передбачивши в ньому:</p> <ul style="list-style-type: none"> - підходи, спрямовані на зменшення гендерних розривів та подолання наслідків дискримінації, - адаптацію цілей та завдань відповідно до потреб жінок і чоловіків у всій їхній різноманітності - врахування потреб жінок і чоловіків - впровадження гендерно чутливі показники - запровадження системи індикаторів виміру стану досягнення гендерної рівності, яка відповідає національним індикаторам досягнення <p>Цілей стійкого розвитку</p> <ul style="list-style-type: none"> - запровадження системи моніторингу ситуації з метою своєчасного внесення змін до програм <p>2.2.6.3 Проводити моніторинг ситуації з метою своєчасного внесення змін до програм</p> <p>2.2.в.3 Затвердити місцеві цільові програми в новій редакції відповідно до Положення:</p> <ul style="list-style-type: none"> - в галузі культури - в галузі освіти, молоді, спорту - в галузі ЖКГ 	<p>2021 до 01.09.2020</p> <p>відповідно до Положення до 31.12.2020 до 31.12.2020 до 30.06.2021</p>	<p>Не потребує</p>	<p>Заступник селищного голови</p>
<p>Завдання 3. Інтегрувати гендерний компонент на стадії впровадження / надання послуг</p>			
<p>Заходи:</p>			
<p>2.3.б.1 Провести /замовити аналіз послуг, які надаються жінкам та чоловікам на рівні громади, та рівня їхньої задоволеності в галузях:</p> <ul style="list-style-type: none"> - в галузі культури - в галузі освіти, молоді, спорту - в галузі ЖКГ <p>2.3.б.2 Внести зміни до порядку надання послуг, спираючись на результати аналізу</p> <p>2.3.г.1 Створити інструменти, спрямовані на різні цільові аудиторії жінок і чоловіків (онлайн, телефонна гаряча лінія, популярні месенджери, скринька відгуків тощо), для отримання відгуків від жінок та чоловіків щодо задоволеності отриманими послугами</p> <p>2.3.г.2 Проводити щорічне анонімне опитування серед жінок та чоловіків на предмет задоволеності отриманими послугами</p>	<p>до 31.06.2021</p>	<p>Не потребує</p>	<p>Зав. сектору культури, Нач.відділу освіти, Нач. зем.відділу та ЖКГ</p>
<p>Завдання 4. Інтегрувати гендерний компонент на стадії моніторингу та оцінки місцевої політики</p>			
<p>Заходи:</p>			

2.4.a.1 Аналізувати відповідність індикаторів/показників, розроблених на стадії планування, індикаторам/показникам, використаним під час оцінки - відповідно до розроблених Положення про МЦП, Інструкції про БП та БР 2.4.a.2 Проводити систематичний моніторинг та оцінку виконання програм на основі індикаторів/показників, розроблених на стадії планування - Відповідно до Положення про МЦП 2.4.a.3 За потреби вносити зміни до індикаторів/показників, розроблених на стадії планування (до відповідних документів) у відповідності до ситуації 2.4.b.1 Система показників оцінки ефективності цільових та бюджетних програм включає гендерні показники - відповідно Положення про МЦП, Інструкції про БП та БР 2.4.b.2 Скласти та оприлюднити звіт за результатами проведення оцінки ефективності здійснення цільових/бюджетних програм 2.4.v.1 Розробити Інструкцію щодо оцінки гендерного впливу програм, передбачивши в ній Порядок відстеження бюджетних коштів, виділених на досягнення гендерної рівності 2.4.v.2 Провести оцінку впливу існуючих політик/програм на гендерну рівність у громаді 2.4.v.3 Підготувати рекомендації щодо внесення змін до політик/програм, які мають гендерно негативний або гендерно нейтральний вплив	постійно 2020 Протягом року Після затвердження Інструкції	Не потребує	Заступник селищного голови з регіонального розвитку та інвестицій
III. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗБОРУ ДАНИХ, РОЗПОДІЛЕНИХ ЗА СТАТТЮ			
Завдання 1. Збирати дані щодо населення та міграції			
Заходи:			
3.1.a.1 Збирати дані з розподілом за статтю та віком щодо кількості населення (в окремих населених пунктах ОТГ) 3.1.a.2 Збирати дані з розподілом за статтю та віком щодо народжуваності / смертності / середньої очікуваної тривалості життя населення 3.1.a.3 Збирати дані з розподілом за статтю та віком щодо міграційних рухів в ОТГ 3.1.a.5 Збирати дані щодо кількості дітей у сім'ях	на кінець кожного року	Не потребує	Секретар виконкому,
Завдання 2. Збирати дані щодо участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень			
Заходи:			
3.1.b.2 Збирати дані щодо представництва жінок і чоловіків на виборних посадах у місцевих радах 3.1.b.3 Збирати дані, розрізнені за статтю, щодо кадрового складу виконавчих ОМС 3.1.b.4 Збирати дані щодо представництва жінок і чоловіків на керівних посадах у виконавчих ОМС 3.1.v.1 Збирати дані щодо участі жінок і чоловіків у різних громадських формуваннях (організаціях) 3.1.v.2 Збирати дані щодо представленості жінок і чоловіків у дорадчих органах 3.1.v.3 Збирати дані щодо участі жінок і чоловіків у механізмах реалізації місцевої демократії (громадських слуханнях/форумах) 3.1.v.4 Збирати дані щодо участі жінок/чоловіків в органах самоорганізації населення	на кінець кожного року по факту заходів і на кінець кожного року	Не потребує	Секретар виконкому
Завдання 3. Збирати дані щодо участі жінок і чоловіків в економічному розвитку			
Заходи:			
3.1.g.4 Збирати дані щодо кількості безробітних за віком та статтю	на кінець кожного року	Не потребує	Секретар виконкому

Завдання 4. Збирати дані, розподілені за статтю, в сфері освіти			
Заходи:			
3.1.г.1 Збирати дані, розподілені за статтю, щодо дітей, які потребують дошкільної освіти	на кінець кожного року	Не потребує	Секретар виконкому
3.1.г.2 Збирати дані, розподілені за статтю, щодо дітей, які охоплені дошкільною освітою			
3.1.г.3 Збирати дані, розподілені за статтю, щодо дітей, які потребують шкільної освіти			
3.1.г.4 Збирати дані, розподілені за статтю, щодо дітей, які охоплені шкільною освітою			
3.1.г.5 Збирати дані, розподілені за статтю, щодо дітей, які охоплені позашкільною освітою			
3.1.г.6 Збирати дані, розподілені за статтю, щодо працівників закладів дошкільної освіти			
3.1.г.7 Збирати дані, розподілені за статтю, щодо працівників закладів шкільної освіти			
3.1.г.8 Збирати дані, розподілені за статтю, щодо дітей, які потребують інклюзивної освіти			
3.1.г.9 Збирати дані, розподілені за статтю, щодо дітей, які охоплені інклюзивною освітою			
3.1.г.10 Збирати дані, розподілені за статтю, щодо дорослих, які охоплені освітою впродовж життя			
Завдання 6. Збирати дані, розподілені за статтю, в сфері соціального забезпечення та послуг			
Заходи:			
3.1.е.1 Збирати дані, розподілені за статтю, щодо людей з інвалідністю	на кінець кожного року	Не потребує	Секретар виконкому
3.1.е.2 Збирати дані, розподілені за статтю, щодо дітей з інвалідністю			
3.1.е.3 Збирати дані, розподілені за статтю, щодо людей пенсійного віку, які потребують соціальної допомоги в геріатричних установах			
3.1.е.4 Збирати дані, розподілені за статтю, щодо людей пенсійного віку, які перебувають у геріатричних установах			
3.1.е.5 Збирати дані, розподілені за статтю та віком, щодо людей/сімей, які перебувають у складних життєвих обставинах			
3.1.е.6 Збирати дані, розподілені за статтю, щодо дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування			
3.1.е.7 Збирати дані, розподілені за статтю, щодо працівників закладів, які надають соціальні послуги			
3.1.е.8 Збирати дані, розподілені за статтю, щодо людей, які потребують соціальних послуг (за видами)			
3.1.е.9 Збирати дані, розподілені за статтю, щодо людей, які отримують соціальні послуги (за видами)			
Завдання 7. Збирати дані, розподілені за статтю, в сфері культури, відпочинку і дозвілля			
Заходи:			
3.1.є.1 Збирати дані, розподілені за статтю, щодо користувачів послугами закладів культури, відпочинку і дозвілля (бібліотек, музеїв, театрів, клубів, культурно-розважальних центрів, будинків культури, літніх таборів тощо)	на кінець кожного року	Не потребує	Секретар виконкому
3.1.є.2 Збирати дані, розподілені за статтю, щодо участі в культурних заходах			
3.1.є.3 Збирати дані щодо участі жінок/чоловіків за віком у художній самодіяльності			
3.1.є.4 Збирати на рівні громади дані, розподілені за статтю, щодо працівників бібліотек/музеїв/театрів/закладів культури, відпочинку і дозвілля			
Завдання 9. Збирати дані, розподілені за статтю та віком, в сфері захисту і безпеки			
Заходи:			
3.1.з.9 Збирати дані, розподілені за статтю та віком, щодо людей, які постраждали від домашнього, гендерного та сексуального насильства	на кінець кожного року	Не потребує	Секретар виконкому
IV. ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПРЕДСТАВНИКІВ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ ТА ЗАЦІКАВЛЕНИХ СТОРІН З ПИТАНЬ РЕАЛІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ			

Завдання 1. Проводити системне навчання з питань гендерної рівності для представників ОМС та інших зацікавлених осіб			
Заходи:			
4.1.1 Визначити потреби цільових аудиторій у навчанні та сформувати програму навчання (спільну або окремі)	до 01.07.2020 розр	Не потребує	Секретар виконкому
4.1.2 Проводити систематичні заходи (семінари, круглі столи, тренінги тощо) з метою підвищення рівня кваліфікації цільових груп із питань реалізації гендерної політики, зокрема через налагодження взаємодії з Центрами підвищення кваліфікації			
4.1.3 Підготувати/замовити та поширити друковану продукцію серед цільової аудиторії про переваги та практики гендерного підходу в діяльності ОМС			
4.2.1 Проводити систематичні тренінги (семінари) з підвищення рівня обізнаності щодо прав людини			
4.2.2 Проводити систематичні тренінги (семінари) з протидії гендерним стереотипам			
4.2.3 Проводити систематичні тренінги (семінари) з посилення навичок проведення гендерного аналізу, моніторингу та оцінки гендерного впливу			
4.2.4 Проводити систематичні тренінги (семінари) з посилення рівня володіння інструментами гендерного інтегрування та гендерного бюджетування			
4.2.5 Проводити систематичні тренінги (семінари) з посилення спроможності протидії гендерно обумовленому насильству та торгівлі людьми, налагодження ефективної роботи суб'єктів взаємодії з означених питань			
4.2.6 Створити базу інформаційних матеріалів із проблем гендерної рівності при ОМС			
Завдання 2. Надати організаційно-методичне та фінансове забезпечення системі навчання з питань гендерної рівності для представників ОМС та інших зацікавлених осіб			
4.3.1 Розробити план навчання з питань гендерної рівності для представників ОМС та інших зацікавлених осіб	до 01.07.2020 розр	Не потребує	Секретар виконкому
4.3.2 Узгодити план навчання з питань гендерної рівності для представників ОМС та інших зацікавлених осіб із планом заходів, організованих зовнішніми проектами/програмами			
4.3.3 Узгодити графік навчання представників ОМС з питань гендерної рівності з ХаРІ НАДУ (Харківський університетський консорціум)			
VI. ЗАПРОВАДЖЕННЯ КОНКРЕТНИХ ЗАХОДІВ/ДІЙ/ПРАКТИК ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ВИКОНАВЧИХ ОРГАНАХ ОМС ТА КОМУНАЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ/УСТАНОВАХ/ОРГАНІЗАЦІЯХ			
Завдання 1. Запровадити заходи/практики, спрямовані на забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень			
Заходи:			
6.1.a.1 Провести гендерний аналіз кадрового складу виконавчих органів ОМС	до 31.12.2020	Не потребує	Секретар виконкому
6.1.b.1 Провести гендерний аналіз кадрового складу підприємств/установ/організацій, які належать до комунальної власності			
6.1.v.1 Провести гендерний аналіз складу консультативно-дорадчих органів місцевого самоврядування			
Завдання 2. Запровадити заходи/практики для забезпечення гендерної рівності у сфері зайнятості			
Заходи:			

6.2.г.1 Провести гендерний аудит комунальних підприємств/установ/організацій	до 30.06.2021	Не потребує	Радник з питань з питань забезпечення рівних прав та можливостей для жінок та чоловіків
6.2.г.2 Врахувати результати гендерного аудиту як одну з умов надання підтримки комунальним підприємствам/установам/організаціям			

Завдання 3. Запровадити заходи/практики для забезпечення гендерної рівності на робочому місці

Заходи:

6.3.а.3 Забезпечити інформування керівників щодо законодавчої заборони дискримінаційних практик при прийомі на роботу	постійно	Не потребує	Керівники структурних підрозділів
6.3.г.1 Запровадити заходи для забезпечення гнучкого графіка роботи для осіб, які мають утриманців			
6.3.г.2 Запровадити заходи для забезпечення можливості віддаленої роботи для осіб, які мають утриманців			
6.3.г.3 Запровадити заходи для заохочення чоловіків використовувати своє право на відпустку по догляду за утриманцями			
6.3.г.4 Створити гендерно чутливі робочі місця (забезпечити умови для годування груддю, дитячі кімнати тощо)			

Завдання 4. Запровадити заходи/практики для забезпечення гендерної рівності у сфері протидії домашньому насильству, насильству за ознакою статі, торгівлі людьми, множинній дискримінації

Заходи:

6.4.а.5 Створити та оприлюднити інформаційну базу (дорожню карту) установ, організацій, які надають послуги з захисту й підтримки потерпілих від домашнього насильства та насильства за ознакою статі	до кінця 2020, нада	Не потребує	Начальник юр.відділу, секретар виконкому
6.4.а.6 Продовжувати проведення профілактичних заходів щодо попередження домашнього насильства та насильства за ознакою статі			
6.4.а.7 Надати інформацію про національну, обласну «гарячу лінію» або забезпечити діяльність місцевої «гарячої лінії» з застосуванням сучасних засобів комунікації для інформування з питань протидії домашньому насильству та надання допомоги			
6.4.б.1 Створити систему прийому та реєстрації заяв і повідомлень про випадки дискримінації за ознакою статі та дискримінації більше ніж за однією ознакою, координації заходів реагування на випадки дискримінації			
6.4.б.2 Визначити серед посадових осіб органів місцевого самоврядування відповідальних за розгляд скарг та надання допомоги постраждалим від дискримінації за ознакою статі			
6.4.б.4 Організувати проведення профілактичних заходів серед населення щодо запобігання дискримінації за ознакою статі та дискримінації за кількома ознаками			
6.4.г.2 Внести повноваження розгляду питань протидії домашньому насильству й насильству за ознакою статі на Опікунську раду із внесенням відповідних змін до Положення про опікунську раду	до 15.07.2020	Не потребує	Начальник юр.відділу, секретар виконкому
6.4.г.3 Розробити місцеву план дій із запобігання та протидії домашньому насильству й насильству за ознакою статі, торгівлі людьми та дискримінації			
6.4.г.4 Розширити співпрацю з неурядовими організаціями, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії домашньому насильству й насильству за ознакою статі, протидії торгівлі людьми та дискримінації зокрема ті, які надають притулок і здійснюють реабілітацію жертв насильства)			
6.4.г.5 Забезпечити навчання представників суб'єктів, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії домашньому насильству й насильству за ознакою статі, протидії торгівлі людьми та дискримінації			

Розробка Інструментарію оцінки стану гендерної рівності стала можливою завдяки ширій підтримці американського народу через програму

«Децентралізація приносить кращі результати та ефективність» (DOBRE), яка адмініструється організацією Global Communities та фінансується Агентством США з міжнародного розвитку (USAID). Зміст Інструментарію є відповідальністю Національного Демократичного Інституту (NDI) і не обов'язково відображає поглядів Global Communities, програми DOBRE, USAID чи уряду Сполучених Штатів Америки.

Заступник селищного голови

Анатолій Бурменко

