

**Результати гендерного аналізу бюджетної програми  
КПКВК 7931010 „Забезпечення виконавчої влади у Черкаській області“  
у 2025 році**

**1. Період дії бюджетної програми, охоплений гендерним аналізом**

2024-2025 роки

**2. Перелік державних послуг, що надаються в межах бюджетної програми, цільові групи надавачів та отримувачів державних послуг (в тому числі потенційні)**

Мета бюджетної програми полягає у виконання місцевими державними адміністраціями повноважень, визначених Конституцією та законами України, актами Президента України, Кабінету Міністрів України, іншими органами виконавчої влади вищого рівня та делегованих місцевими радами.

Ціль державної політики, на досягнення якої спрямована реалізація бюджетної програми – забезпечення сталого соціально-економічного розвитку регіону.

Завдання бюджетної програми:

Виконання на території області програм соціально-економічного та культурного розвитку, програм охорони довкілля

Напрями використання бюджетних коштів:

1. Забезпечення діяльності місцевих державних адміністрацій.
2. Підвищення кваліфікації працівників.

Результативні показники, що враховують гендерні аспекти:

- Кількість фахівців-жінок, які підвищили кваліфікацію;
- Кількість фахівців-чоловіків, які підвищили кваліфікацію;
- Рівень безробіття жінок у віці 15-70 років;
- Рівень безробіття чоловіків у віці 15-70 років;
- Рівень зайнятості жінок у віці 15-70 років;
- Рівень зайнятості чоловіків у віці 15-70 років;
- Частка жінок на державній службі;
- Частка жінок на державній службі категорія Б;
- Частка жінок на державній службі категорія В.

В результативних показниках бюджетної програми враховано гендерні аспекти, зокрема включено показники дезагреговані за статтю, віком, соціальним та економічним статусом.

Гендерний аналіз бюджетної програми у 2025 році проведено щодо надавачів публічних послуг, а саме: дослідження кількості працівників місцевих державних адміністрацій області на державній службі в розрізі жінок та чоловіків.

## Дані щодо частки жінок на державні службі у 2024-2025 роках

Назва	2024 рік (%)	2025 рік (%)	Відхилення (%)
Частка жінок на державній службі, в т.ч.:	81	70	-11
<i>категорія Б</i>	24	21	-3
<i>категорія В</i>	57	49	-8

За результатами відображених даних встановлено, що на посадах державної служби у місцевих державних адміністраціях у 2024 -2025 роках переважають жінки відповідна частка становить 81% та 70%. У складі державних службовців чоловіки займають лише близько 30%. Такий дисбаланс пояснюється низьким авторитетом державної служби в Україні загалом, оскільки чоловіки шукають більш оплачувану роботу та мобілізацією чоловіків у зв'язку з введенням в країні воєнного стану.

У 2025 році відбулося зменшення частки жінок на державній службі на 11% порівняно з 2024 роком. У зв'язку зі скороченням чисельності працівників соціального захисту районних державних адміністрацій та з передачею повноважень до Пенсійного фонду, відповідно до постанови Кабінету Міністрів України №859 від 15.07.2025 "Про внесення змін до постанов Кабінету Міністрів України від 25 березня 2014р. №91 і від 5 квітня 2014р. № 85".

Зайняття жінками посад в категоріях «Б» і «В» показує, що більшість жінок працює на посадах в категорії «В» (середній фаховий рівень) це майже 50%, в той час як в категорії «Б» або на керівних посадах жінки займають лише 21%. Такий стан справ говорить про те, що більшість жінок працюють на посадах середнього рівня, оскільки жінкам частіше потрібно шукати баланс роботи та сім'ї.

### 3. Висновки за результатами гендерного аналізу бюджетної програми:

**- наявність та якість даних, необхідних для проведення гендерного аналізу бюджетної програми (зокрема, репрезентативність, співставність, згрупованість даних за статтю та іншими ознаками, доцільними для проведення гендерного аналізу бюджетної програми)**

Задля проведення аналізу використано дані звітів про виконання паспорта бюджетної програми за 2024 та 2025 роки, джерелом інформації виступають дані управлінського обліку, які розбивались за статтю:.

**- відповідність бюджетної програми взятим Україною зобов'язанням щодо гендерної рівності, вимогам нормативно-правових актів та інших документів, які містять інформацію про гендерну рівність, в тому числі**

## **відповідність завданням стратегічних і програмних документів держави з гендерних питань**

Реалізація бюджетної програми направлена на фінансове забезпечення діяльності місцевих державних адміністрацій. Оскільки відповідно до статті 24 Конституції України громадяни України мають рівні конституційні права і свободи то правом отримувати державні послуги користуються як жінки, так і чоловіки, та їхні соціальні групи. Також і для працевлаштування в місцевих державних адміністраціях рівні умови мають громадяни обох статей.

**- стан врахування у бюджетній програмі гендерних аспектів (наявність гендерних аспектів у назві бюджетної програми, її меті, завданнях, напрямках використання коштів, результативних показниках)**

Гендерний аналіз бюджетної програми КПКВК 7931010 показав, що в результативних показниках, що затверджені в паспорті бюджетної програми враховано гендерні аспекти, зокрема включено показники дезагредовані за статтю, віком, соціальним та економічним статусом.

**- виявлені гендерні розриви, гендерна дискримінація, тенденції при забезпеченні потреб та задоволенні інтересів жінок, чоловіків та/або їх груп**

Дослідження державних службовців у місцевих державних адміністраціях показує, що в цілому на посадах державної служби переважають жінки (70%), чоловіки (30% в загальній кількості). При цьому переважна більшість жінок працюють на посадах категорії «В» 49%, тоді як в категорії «Б» на керівних посадах їх лише 21%.

Значна перевага жінок у структурі державних службовців місцевих державних адміністрацій частково пов'язана з тим, що державна служба зазвичай пропонує більш стабільну зайнятість, чіткий графік і соціальні гарантії. Для багатьох жінок це важливо, особливо якщо вони поєднують роботу з сімейними обов'язками. Також ще одним фактором є те, що багато посад у державній службі пов'язані з освітою, охороною здоров'я, соціальними програмами — сферами, де історично більше представлені жінки.

Варто зазначити, що попри наявні гендерні розриви в проаналізованих вище показниках не можна говорити про гендерну дискримінацію. Адже право вибору місця роботи чи проходження конкурсного відбору, рівне для всіх громадян України.

**- забезпечення справедливого та неупередженого розподілу бюджетних коштів при плануванні та виконанні бюджетної програми, наданні державних послуг (рівень забезпечення потреб та задоволення інтересів жінок, чоловіків та/або їх груп за існуючих/діючих підходів до визначення обсягу та розподілу коштів в межах бюджетної програми)**

При розподілі бюджетних коштів на утримання місцевих державних адміністрацій за бюджетною програмою 7931010 «Здійснення виконавчої влади

у Черкаській області» не враховуються гендерні аспекти, так як розрахунок видатків здійснюється відповідно до штатної чисельності працівників.

#### **4. Пропозиції за результатами гендерного аналізу бюджетної програми:**

**- включення гендерних аспектів до бюджетної програми (до назви бюджетної програми, її мети, завдань, напрямів використання коштів, результативних показників)**

В результативних показниках бюджетної програми 7931010 «Здійснення виконавчої влади у Черкаській області» враховано гендерні аспекти, зокрема включено показники дезагреговані за статтю, віком, соціальним та економічним статусом.

**- заходи з подальшого впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі (проведення гендерного аналізу бюджетної програми, або її окремих завдань, напрямів використання коштів, послуг, що надаються в межах бюджетної програми)**

Продовження здійснення щорічного гендерного аналізу бюджетної програми.

**- заходи з посилення гендерної рівності (шляхи зменшення гендерних розривів, усунення гендерної дискримінації, забезпечення потреб, задоволення інтересів жінок і чоловіків та/або їх груп)**

Для зменшення гендерних розривів між керівними посадами жінок та чоловіків в категорії «Б» на державній службі, потрібний системний набір кроків — від найму до просування й організаційної культури. Це стосується зміни системи добору кадрів, створення кадрового резерву з фокусом на жінок, провадження роботи з іміджем і мотивацією щодо кар'єрного зростання жінок з тим, що «І жінки, і чоловіки можуть бути ефективними керівниками» тощо.

**- удосконалення процесу збору та обробки даних, запровадження нових та/або перегляд існуючих форм статистичної та адміністративної звітності**

Для поглиблення гендерного аналізу бюджетної програми щодо інших статистичних показників, а саме зайнятості та безробіття необхідні статистичні дані, які відсутні через введення воєнного стану та призупинення оприлюднення офіційної статистичної інформації відповідно до законодавства.

08 квітня 2026 року