

Український Жіночий Фонд

**Інструменти
інтегрування концепції
соціально-ґендерної
рівності в роботу
органів місцевої влади**

Київ 2010

Посібник створено в рамках проекту „Інструменти соціально-гендерного інтегрування – платформа для забезпечення соціальної справедливості в Україні”. В даному посібнику представлені теоретичні та практичні матеріали стосовно проблем соціальної справедливості та гендерної рівності в Україні, надані методики визначення відповідних проблем в різних сферах соціо-економічного розвитку, методики збору та соціально-гендерного аналізу диференційованих даних, а також практичні рекомендації щодо соціально-гендерного інтегрування з використанням інноваційних методологій („ЗР”).

Матеріали посібника були опрацьовані під час проектних та інших заходів в різних областях України, зокрема, у Вінницькій, Волинській, Житомирській, Запорізькій, Івано-Франківській, Київській, Миколаївській, Сумській, АР Крим, інших областях.

Проект „Інструменти соціально-гендерного інтегрування – платформа для забезпечення соціальної справедливості в Україні” виконано міжнародним благодійним фондом „Український Жіночий Фонд” за фінансування Канадського фонду підтримки місцевих ініціатив, Канадського агентства міжнародного розвитку.

Посібник може представляти інформаційний та практичний інтерес для представників органів місцевої влади, академічних та дослідницьких інституцій, громадських організацій, експертів, консультантів, тренерів, інших зацікавлених фахівців.

Посібник містить інформацію про основні стратегії й методології гендерного інтегрування, аналіз ситуації в Україні, а також надає практичні поради щодо використання методології „ЗР”. Посібник створено на основі досвіду Українського Жіночого Фонду і його партнерських організацій в областях з використання методології „ЗР” у роботі органів місцевої влади.

У посібнику використано інформаційно-методичні ресурси Литовського Центру з просування рівності (Center for Equality Advancement), Канадського агентства міжнародного розвитку, Комісії по статусу жінок Канади (Status of Women Canada), а також матеріали українських дослідниць.

Авторський колектив: Н.Карбовська, Т.Литвинова, Л.Магдюк

Це видання створене за сприяння Канадського фонду підтримки місцевих ініціатив.

Український Жіночий Фонд



**КАНАДСЬКИЙ ФОНД
ПІДТРИМКИ МІСЦЕВИХ ІНІЦІАТИВ**



Визначення понять та концепцій соціальної справедливості і гендерної рівності*

Упровадження соціально – гендерних підходів в роботу органів влади, як центральних, так й місцевих, є запорукою розвитку справжньої демократії в Україні. Інтегрування концепції гендерної рівності як складової соціальної справедливості в державну, місцеву політику забезпечує її соціальну та гендерну чутливість, відповідність інтересам та потребам всіх громадян, особливо соціально-вразливим групам населення, які відчувають вразливість за ознаками віку, статі, фізичного стану, етнічної належності, віросповідань, соціального статусу тощо.

Об'єктами для соціально-гендерної діяльності органів місцевої влади є діти, молодь, жінки, чоловіки, які зазнають/відчувають дискримінацію за ознакою віку, статі, фізичного стану, етнічної належності, віросповідань, соціального статусу тощо.

Для досягнення найбільшої ефективності місцевих соціальних та гендерних програм важливим етапом є чітке визначення та усвідомлення концепцій та змісту понять «соціальна справедливість», «гендерна рівність», «гендерне інтегрування», «гендерна соціально-економічна нерівність», «соціально-гендерний аналіз програм», «соціально-гендерне інтегрування», інших відповідних принципів.

Термін **«соціальна справедливість»** означає забезпечення гарантованих прав і можливостей для усіх членів суспільства користуватися в рівній мірі благами, ресурсами, які надаються суспільством та навколишнім середовищем. **Справедливість** передбачає **рівність** як юридичну умову для життя людини у правовому суспільстві.

Концепція соціальної справедливості, яка заснована на концепції прав людини та рівності, передбачає забезпечення в масштабі усього суспільства рівності можливостей та рівності досягнутих результатів через диференційовану економічну, політичну, соціокультурну політику та механізми її розвитку.

За визначення Канадського агентства міжнародного розвитку, Комісії по статусу жінок Канади (Status of Women Canada), **концепція соціальної справедливості** інтегрує **концепцію гендерної рівності**, яка передбачає рівні права і рівні можливості для жінок і чоловіків у суспільстві, рівні умови для реалізації прав людини, участі в національному, політичному, економічному, соціальному та культурному розвитку, отримання рівних винагород за результатами участі.

* Цей розділ базується на матеріалах О.Суслової, ГЕНДЕРНЕ ІНТЕГРУВАННЯ В ПРОГРАМАХ ПРООН. Посібник, ПРООН, 2005

Гендерна рівність є процесом справедливого відношення до жінок і чоловіків. Для забезпечення справедливості, критерії часто повинні компенсувати історичні та соціальні перешкоди, які не дають жінкам і чоловікам існувати в рівних умовах. Справедливість веде до рівноправності. **Ідеал гендерної рівності** означає, що жінки та чоловіки мають однаковий суспільний статус, однакові умови для реалізації всіх прав людини, однакові можливості робити внесок у національний політичний, економічний, соціальний розвиток та користуватися його результатами.

Концепція соціальної справедливості та гендерної рівності полягає у сприянні створенню рівних умов і можливостей для доступу жінок і чоловіків, вразливих через соціо-економічні, фізичні, статеві, вікові, етнічні, національні упередження, до програм, ресурсів; у сприянні вихованню нетерпимості до соціальної та гендерної дискримінації у суспільстві.

Терміном **«гендерне інтегрування»** називають оцінку впливів на жінок і чоловіків будь-яких запланованих дій, включно із законодавством, політикою чи програмами в усіх сферах на всіх рівнях. Це стратегія, за якої інтереси й досвід жінок, і чоловіків є інтегральним виміром проектування, впровадження, моніторингу й оцінки політик і програм в усіх політичних, економічних і соціальних сферах так, щоби жінки і чоловіки на рівних користалися плодами цих політик і програм. Таке визначення запропоноване Економічною і Соціальною Радою (ЕКОСОР) ООН.

Визначаючи стратегії гендерного інтегрування, важливо чітко формулювати, як для себе, так і для інших, чому його треба впроваджувати в усі підходи, політики і практики.

Які зміни принесе впровадження стратегії гендерного інтегрування:

- Зміну парадигми політичного процесу з переміщенням людей в його центр і конкретним урахуванням реальних потреб жінок і чоловіків.
- Створення більш ефективного державного і місцевого управління і більш поінформованого політичного процесу в цілому.
- Більш повне використання людських ресурсів з урахуванням впливів на жінок і чоловіків.
- Візуалізацію проблеми гендерної рівності в суспільстві з чіткою картиною наслідків і впливів політичних ініціатив на чоловіків і жінок, а також на загальний баланс сил між жінками і чоловіками.

Найбільш гострими серед проблем забезпечення можливостей для саморозвитку й самореалізації жінок в Україні є такі:

- обмежений доступ до влади і власності (зокрема, землі, кредитів); наразі немає жодної жінки серед глав обласних адміністрацій; рівень жіночого представництва на найвищих державних посадах залишається низьким;
- поширюється безробіття серед жінок;
- жінка обмежена у сферах зайнятості – велика кількість жінок працює неповний робочий день, або за тимчасовими контрактами, що збільшує розрив у доходах жінок і чоловіків, звужує економічні можливості жінок і веде до їхнього збіднення; при цьому серед працівників з вищою освітою жінки складають 56%, їхнє службове та професійне просування обмежене;
- зростання жіночих захворювань;
- жінка працює на 4 – 6 годин більше, ніж чоловік, - праця у домашньому господарстві не враховується як продуктивна;
- супутником жіночої нерівності є злидні та бідність; багатодітна сім'я в Україні ототожнюється з бідністю і навіть злиденністю; ледь не половина Європи вирішує сьогодні свої соціальні проблеми за рахунок українських наймичок;
- окрім того, жінки найбільше потерпають від усіх видів сексуального насильства, серед яких домашнє насильство, сексуальні домагання та сексуальна експлуатація, торгівля жінками, примушування до проституції;
- найбільш яскравим проявом наявної дискримінації жінки на ринку праці є співвідношення заробітної плати жінок і чоловіків. Це співвідношення складає 72,5% заробітної плати жінок від заробітку чоловіків. В результаті пенсійної реформи жінка через 20 – 40 років отримуватиме пенсію, що дорівнюватиме лише 40 – 50% пенсії чоловіка;

Становище чоловіків у країні також ускладнюється певними проблемами:

- темпи зростання рівня безробіття серед чоловіків є більшими порівняно з рівнем безробіття серед жінок;
- тюрми переповнені чоловіками (понад 90% всіх ув'язнених), що породжує низку проблем;
- такі хвороби, як туберкульоз, пияцтво, алкоголізм та наркоманія, що заповнили суспільство, більше вражають чоловіків;
- понад 40% всіх нинішніх 16-літніх юнаків не мають шансів дожити до пенсії внаслідок зменшення тривалості життя чоловіків;

- суїцид як явище панує переважно серед чоловіків;
- розпад сімей, пов'язаний зі збільшенням кількості випадків аморальної поведінки серед чоловіків, ускладнюється тим, що 57% чоловіків на другий день після розлучення перестають піклуватися про своїх дітей;
- понад 30% чоловіків ніколи не стануть батьками з причин низького рівня репродуктивного здоров'я, і ця цифра зростає; серед юнаків призовного віку середній показник здорових призовників становить 1:10.

Розв'язанню таких болючих для суспільства проблем має сприяти запровадження гендерного інтегрування, як фактора забезпечення потреб соціально та гендерно-уразливих груп населення.

Блок 1.

Інтегрування концепції гендерної рівності і соціальної справедливості

До головних концептуальних принципів, підходів щодо упровадження соціально та гендерно-чутливих програм відносяться принципи інтегративності, інклюзивності, системний підхід до планування програмної діяльності та управління програмами.

В даному розділі посібника розглядаються зміст принципів та підходів, методик щодо інтегрування концепції гендерної рівності і соціальної справедливості.

Концептуальні принципи

Концепція гендерної рівності і соціальної справедливості має бути врахована в усіх програмах та компонентах програм, бути орієнтованою на задоволення інтересів і потреб жінок, представників соціально-вразливих груп населення. Концептуальні принципи **інтегративності** та **інклюзивності** є обов'язковими для забезпечення ефективного упровадження програм.

Інтеграція (від лат. *integrum* — цілісне) — у загальному сенсі означає об'єднання, взаємопроникнення. *Інтегрування* концепції соціально – гендерної справедливості і рівності означає її включення в усі етапи діяльності.

Інклюзія передбачає особистісно орієнтовані методи упровадження програм діяльності, в основі яких є індивідуальний підхід з урахуванням усіх особливостей людини (здібностей, особливостей розвитку, типів темпераменту, статі, сімейної культури тощо).

Системний підхід

Системний підхід до планування програм - це підхід, при якому будь-який етап розглядається як сукупність взаємопов'язаних компонентів.

Системний підхід до управління програмами – це підхід, при якому управлінські рішення щодо програмних питань можуть прийматися як колегіально, так й індивідуально, але обов'язково з урахуванням потреб соціально-вразливих громадян. Системний підхід передбачає, що соціально-гендерні програми відповідають довгостроковій стратегії соціально-економічного розвитку, орієнтовані на досягнення конкретних результатів, підлягають регулярному моніторингу, контролю та оцінюванню з застосуванням соціальних та гендерно-чутливих індикаторів.

Методичні рекомендації щодо упровадження концепції гендерної рівності і соціальної справедливості в роботу органів місцевої влади

Крок 1. Понятійне забезпечення

- *Забезпечити використання єдиного понятійного апарату: “гендер”, “гендерна рівність”, “гендерний аналіз”, “індикатори гендерного та соціального аналізу”, „соціальна справедливість”, тощо.*

Крок 2. Нормативно-правове визначення

- *Усвідомити наявне нормативно – правове забезпечення політики гендерної рівності, соціального забезпечення в Україні.*

Крок 3. Науково – методологічне забезпечення

- *Вивчити науково-методологічні матеріали з питань гендерної рівності та соціальної справедливості.*
- *Визначити соціально та гендерно-чутливі індикатори для використання під час аналізу, розробки, моніторингу, оцінювання програм.*

Крок 4. Проведення аналізу програм

- *Провести соціально-гендерний аналіз програм.*
- *Узагальнити результати проведеної роботи та підготувати аналітичний звіт про проведення соціально-гендерний аналізу програм.*

Рекомендації щодо оформлення аналітичного звіту про проведення соціально – гендерного аналізу програм
<ul style="list-style-type: none">• <i>Оформлення формату для системного накопичення поетапного оцінювання програмних заходів (назва, дата та місце проведення, тема, завдання тренінгу, ПІБ та стать тренерів, виконавців та учасників).</i>
<ul style="list-style-type: none">• <i>Оформлення аналітичної частини: визначення інформаційного та консультативного ефекту гендерного аналізу даної програми; визначення можливостей для адаптування залучених методів та планування додаткових опцій аналітичного вивчення програм.</i>
<ul style="list-style-type: none">• <i>Узагальнення проведеної роботи: мета проведення соціально-гендерного аналізу; структура (етапи, перелік індикаторів (кількісних та якісних), фактори гендерного впливу, приклади); результати аналітичного вивчення; висновки/рекомендації.</i>
<ul style="list-style-type: none">• <i>Оцінювання якості даної програми.</i>
<ul style="list-style-type: none">• <i>Оцінювання ефективності інтегрування даної програми для усього проекту з позиції врахування та підтримки концепції соціальної справедливості та гендерної рівності.</i>
<ul style="list-style-type: none">• <i>Підготовка рекомендацій щодо відповідності програми загальній стратегії місцевого розвитку та перспектив програмного розвитку.</i>

Крок 5. Соціально-гендерне інтегрування

- *Підібрати/додатково розробити методи соціально-гендерної спрямованості програм з урахуванням соціо-культурного, правового, економічного, фізіологічного факторів.*
- *Розробити стратегію та програму дій керівників, соціальних працівників, інших фахівців, з урахуванням інтегрування концепції гендерної рівності.*
- *Запровадити ресурсне забезпечення програм щодо соціально-гендерної інтеграції: інформаційні, професійні, методичні матеріали, фінансування (гендерні бюджети) тощо.*

Крок 6. Подальша спроможність щодо забезпечення соціально-гендерного інтегрування (capacity and sustainability)

- *Призначення фахівців, компетентних у питаннях гендерної рівності і соціальної справедливості та уповноважених стосовно розробки місцевих програм.*
- *Запровадження методик соціально - гендерного аналізу під час планування, впровадження, моніторингу, оцінювання програм.*
- *Застосування посилених комунікаційних заходів з роботодавцями, громадою, навчальними закладами, керівними структурами, громадськими організаціями.*
- *Планування альтернативних заходів щодо забезпечення концепції гендерної рівності і соціальної справедливості в організації діяльності.*
- *Проведення регулярного моніторингу упровадження концепції гендерної рівності і соціальної справедливості з використанням соціально та гендерно-чутливих індикаторів.*
- *Оцінювання ефективності включення концепції гендерної рівності і соціальної справедливості з використанням соціально та гендерно-чутливих індикаторів.*

Таким чином, очевидно, що концепція гендерної рівності є невід'ємною складовою концепції забезпечення соціальної справедливості. Проте, спеціальна візуалізація гендерної компоненти є суттєвим і необхідним для диференціювання потреб жінок і чоловіків, які зазнають дискримінацію за ознакою статі, а також віку, фізичного стану, етнічної належності, інших причин, визначених в Конституції України, Законі України про забезпечення рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків, Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації стосовно жінок, інших нормативних документів.

Блок 2.

Гендерне та соціальне інтегрування*

Сутність та необхідність гендерної оцінки соціальних процесів

Досягнення рівності між жінками та чоловіками є невід'ємною частиною процесу утвердження справжньої демократії. Демократія неможлива без усвідомлення і відчуження особливостей статей. Вона не може ігнорувати особливості ресурсів та потреб будь-якої із статей – чоловіків чи жінок.

З початку 90-х років поширюється концепція „гендерного підходу до розвитку суспільства”. Вона відповідає потребам змін, що відбуваються в реальних соціально-статевих відносинах, і тим потребам, з якими сучасне суспільство моделює і проектує своє майбутнє. Світове співтовариство грає велику роль у соціально-статевих перетвореннях і регулюванні гендерних відносин, у наповненні гендерним конструктом усієї системи соціальних відносин.

Це відображено в міжнародних документах, прийнятих на Женевській підготовчій конференції з гендерної проблематики (Швейцарія, січень 2000р.), на Спеціальній сесії Генеральної Асамблеї ООН з порядком денним „Жінки у 2000 році: рівність між жінками і чоловіками, розвиток і мир у XXI столітті”(Нью-Йорк, червень 2000р.), Асамблеї тисячоліття і Самміті Тисячоліття ”(Нью-Йорк, вересень 2000р.). На цих високих зібраннях юридичний компонент забезпечення гендерної рівності розглядався як важливий чинник здійснення та підтримки національних, регіональних та міжнародних гендерних стратегій, як умова досягнення гендерної перспективи. При цьому підкреслювалася роль законодавчих заходів та необхідність гендерної перспективи на всіх рівнях – планетарному, в регіонах, на національному рівні.

Правовий конструкт гендерної проблематики особливо зацентований у Доповіді про розвиток людини за 2000 р., підготовленій програмою ООН. Ця висока міжнародна організація пов'язує утвердження сучасної цивілізації, її прогрес зі ставленням до гідності й свободи людини. Як гарантію вільного і гідного життя жінки і чоловіки мають вимагати належних соціальних умов і юридичних їх гарантій. Саме гарантування свободи, добробуту і гідності людей усього світу закладено як загальну ідею в основу принципу права і розвитку лю-

* Цей розділ базується на матеріалах О.Суслової, ГЕНДЕРНЕ ІНТЕГРУВАННЯ В ПРОГРАМАХ ПРООН. Посібник, ПРООН, 2005

дини. Цей принцип не спрямований лише на одну, тобто чоловічу частину людства. Це є загальний принцип, що втілює загальну ідею. Він не містить ніякого обмеження щодо будь-якої статі. Більше того, рівність статей закладено в основу всіх свобод людини.

Перелік загальних основних свобод починається зі свободи від дискримінації за ознакою статі. Серед основних свобод визначається також свобода від несправедливості і порушення законності, свобода від насильства тощо. Забезпечення свобод можливо за умов їх гарантування, насамперед з боку держави і права. Законодавство є одним із найважливіших інструментів формування, функціонування і прогресу гендерних відносин, утвердження паритетної демократії.

Розуміння рівності жінок і чоловіків, їх рівних прав і рівних можливостей є вихідною відліку гендерного підходу та гендерної оцінки соціальних явищ у цілому. В Україні, як і в інших державах, у політичний, правовий та суспільний лексикон поступово входить слово „гендер”.

Гендер – це змодельована суспільством та підтримувана соціальними інститутами система цінностей, норм і характеристик чоловічої і жіночої поведінки, стилю життя та способу мислення, ролей та відносин жінок і чоловіків, набутих ними як особистостями в процесі соціалізації, що насамперед визначається соціальним, політичним, економічним та культурним контекстами буття і фіксує уявлення про жінку та чоловіка залежно від їх статі.

Термін „гендер” виник у Великій Британії. У перекладі з англійської гендер буквально означає граматичний рід. Надалі це поняття включає в себе соціостатеві характеристики статі на відміну від біологічних. Гендер стосується не тільки чоловіків і жінок, як окремих індивідів, а й характеризує відносини між ними як соціальними групами та гендерні відносини в цілому - те, як реалізуються соціальні ролі обох статей, як вони соціально вибудовуються.

Без глибокого усвідомлення поняття гендеру неможливо підійти до аналізу проблем рівності соціальних статей.

Під **рівністю жіночої та чоловічої соціальних статей** розуміється рівність їх соціального статусу та загальна участь в усіх сферах суспільного, державного та приватного життя на основі самоусвідомлення особистісних потреб та інтересів, долання елементу ієрархічності, за яким історично чоловіки розглядалися як істоти вищі, а їх діяльність та її результати більш суспільно значущими, ніж дії та їх результати, досягнуті жінками.

Рівність соціальних статей насамперед зумовлена рівністю прав і можливостей.

Рівність прав – це наділення однаковими правами де-юре осіб жіночої та чоловічої статей у всіх сферах життя та забезпечення де-юре рівних умов їх здійснення.

Рівність можливостей (гарантій) – це система засобів та рівних умов де-факто щодо рівного розподілу і використання політичних, економічних, соціальних та культурних цінностей, які виключали б дискримінацію та обмеження будь-якої статі, що негативно впливають на її життєдіяльність і самовираження.

Рівність прав – це правова проблема. Вона орієнтована на законодавство. Її розв'язання пов'язане із наявністю чіткого розуміння правової політики, визначення правової стратегії. Забезпечення рівності прав людини передбачає забезпечення прав жінок і чоловіків через зняття всіх форм дискримінації за статтю.

Рівність можливостей – це не лише правова, а й соціально-економічна і культурна проблема. Без її розв'язання, тобто без долання економічної і соціальної залежності жінки від чоловіка, умов, які її породжують і відтворюють, розвитку культури неможливе реальне забезпечення рівності прав. Важливо розуміти, що рівність статей не означає їх біологічної ідентичності, ігнорування фізичних можливостей, фізіологічних особливостей, психічних та психологічних характеристик, розгляду становища жінок і чоловіків поза місцем і часом, умовами соціального буття. Ці відмінності не повинні негативно відбиватися на умовах життя жінок і чоловіків, спричиняти дискримінацію. Право має виступити тим чинником, що, не включаючи особливостей, властивих кожній статі, веде до рівного розподілу економічних, політичних, соціальних та інших можливостей.

Отже, **правовий спосіб закріплення принципу рівності соціальних статей включає і право на відмінності.**

Важливо усвідомлювати, що такий підхід до гендерного інтегрування має бути обов'язковим, незалежно від того чи мають особисте переконання в гендерній рівності особи, які приймають рішення чи ні.

Рівність жінок і чоловіків за своїм змістом передбачає:

- Рівність у правах
- Рівність у свободах
- Рівність у обов'язках
- Рівність у відповідальностях
- Рівність у можливостях

Права людини – жінки і чоловіка, як і рівність між ними, потребують постійного захисту, охорони і зміцнення.

Чому важливе гендерне та соціальне інтегрування

Формулюючи стратегії гендерного інтегрування, важливо чітко формулювати, як для себе, так і для інших, чому його треба впроваджувати в усі підходи, політики і практики.

Для відповіді на це питання необхідно проаналізувати, яким чином гендерне інтегрування може здійснюватися, щоб стати реальністю? Які точки початку роботи є найбільш перспективними? Яким чином гендерні питання пов'язуються з усіма сферами практичної діяльності? Які існують ресурси для включення проблеми гендерної рівності у загальне русло діяльності?

Зазвичай виокремлюють **шість основних категорій** на користь підходу з **урахуванням гендерних факторів**:

- Справедливість і рівність
- Довіра і звітність
- Ефективність і сталий розвиток (“макро” виміри)
- Якість життя (“мікро” виміри)
- Міжнародні установи
- Ланцюгова реакція

Справедливість і рівність

Виграш у вигляді справедливості і рівності допомагає нам будувати суспільство на засадах демократії і поваги до прав людини. Справедливість перекладається як „юстицію”, ми говоримо „юстиція”, тобто не можемо обійти юридичні норми.

Незважаючи на те, що стаття 24 Конституції України декларує рівність перед законом жінок і чоловіків, в різних законах ми можемо знайти різне ставлення до них. При цьому це ставлення базується не на фізіологічних відмінностях, а на намаганні «прив'язати» фізіологію до соціальних складових життя.

Це не означає, що норми для жінок автоматично треба змінити на такі, що застосовуються для чоловіків. Навпаки, приведення норм для чоловіків у відповідність з тими, що застосовуються зараз для жінок, можуть в цілому сприяти гуманізації утримання ув'язнених та розширенню можливостей для чоловіків-батьків у плані їх залучення до життя сім'ї та участі у вихованні дітей.

Стаття 43 Конституції України забороняє жінкам працювати на шкідливих і небезпечних роботах. Це положення обґрунтовується тим, що треба захистити жіноче здоров'я. Але професійна сегрегація

обмежує гнучкість ринку праці, „вимиває” жінок з галузей та видів робіт з вищою заробітною платою та кращими соціальними гарантіями, тобто не сприяє справедливості і рівності.

Це також не означає, що не слід гарантувати безпечні умови праці для жінок, проте та ж сама стаття гарантує всім громадянам України „належні, безпечні і здорові умови праці”, а, відповідно, шкідливість і небезпека умов праці має бути зменшена і для жінок, і для чоловіків.

Довіра, відповідальність і звітність

Будь-яка політика має враховувати стосунки з населенням. Населення, відповідно, складається і з жінок, і з чоловіків. Тому політика, спрямована лише на один гендер, не може викликати довіри в усього населення. Цей аргумент важливий як для прийняття рішення щодо майбутнього, так і при оцінці зробленого. Вимога підзвітності часом допомагає знайти більш прийнятні механізми впровадження планів і програм, робить їх більш практичними.

Нездатність займатися питаннями соціальної справедливості чи рівності – це нездатність звітуватися перед власним населенням за чітке, ефективне і справедливе виконання основних функцій політики.

Розробці і впровадженню ефективних стратегій людського розвитку часто перешкоджають закриті, недоступні процеси розподілу бюджетів. Бюджетні ініціативи можуть внести відповідальність і прозорість в макроекономіку, тому що урядові обіцянки розмістити кошти і надавати послуги можуть бути ретельно досліджені у відношенні до реальних витрат. Так, після гендерного аналізу бюджету Херсонської області, зробленого за підтримки Програми рівних можливостей ПРООН, в обласному бюджеті були винайдені кошти для реалізації гендерних програм.

Ефективність і сталий розвиток (“макро” виміри)

На сучасному етапі розвитку України аргумент ефективності і сталого розвитку можна розглядати як найвпливовіший і найбільш помітний. Рівне включення жінок і чоловіків в усі аспекти розвитку і життя суспільства йде на користь всій країні в цілому, а інколи має і ширші виміри. При цьому, рівне включення має враховувати існуючі гендерні потреби, а тому не перетворюватися в “понадлишкове” використання жінок. **Рівне включення** має враховувати **різний досвід** і його **різне застосування**. Ці аргументи важливі ще й тому, що напряму пов’язані з фінансовими ресурсами і їх ефективним використанням.

Дослідження доводять, що більш високий рівень гендерної рівності співвідноситься з більшим економічним зростанням країни в цілому. Це особливо помітно на прикладі Скандинавських країн. Але чимало прикладів можна навести і з конкретних галузей.

Жінки і чоловіки по різному використовують одні й ті ж ресурси. Вони також потребують різних ресурсів і в різних кількостях залежно від традиційних ролей, які вони виконують.

Так, жінки і чоловіки часто використовують різні знання про рослини – використання, умови вирощування, різні види і сорти. Наприклад, жінки частіше більш обізнані у використанні “немодних”, некондиційних типів рослин. Це може пояснюватися тим, що жінки, як більш обмежені в ресурсах, є більш заощадливими, а тому використовують і такі види й сорти, які чоловіки, як люди з більшими ресурсами і доступом до них, не використовують. Такий підхід, в свою чергу, може сприяти збереженню більшої біологічної різноманітності.

Жінки також частіше використовують свої присадибні ділянки для окультурювання диких рослин або їхнього розведення в домашніх умовах. Це, зокрема, стосується лікарських трав, кущів, ягід. При виборі рослин жінки віддають перевагу таким, що швидше варяться, мають кращий смак і якість, менше страждають від пошкодження птахами, мають насіння, яке легше збирати, обробляти, зберігати і складувати. Чоловіки більше звертають увагу на рослини, які менше залежать від різних типів ґрунтів і краще і простіше зберігаються. Такі, здавалося б, дрібні відмінності насправді впливають на глобальний екобаланс в суспільстві, його біологічну різноманітність, а тому й сталий розвиток.

Найбідніші сільські господарства зменшують витрати на охорону здоров'я, паливо для приготування їжі та збільшують борги, не оплачуючи рахунки. Як ми розглядали вище, це однозначно відбивається на жінках, забираючи в них більше часу на виконання репродуктивних ролей (приготування їжі, прибирання дому) і посилюючи психологічну напругу (суперечність між відповідальністю за майбутнє дітей і неможливістю сповна виконати цю функцію). Водночас це впливає і на чоловіків. Незважаючи на те, що чоловіки більше за жінок лякаються проблем з власним здоров'ям, вони менш охоче ідуть лікуватися. Це, відповідно, відбивається на тривалості їх життя.

Курйозні випадки

-
- *Цивільний кодекс України** визначає право власності, питання про спадщину та інші питання, які є визначальними для того, щоб зрозуміти, чи забезпечує наша система власності рівні вигоди для жінок і

* Дана редакція ЦК вже не є чинною.

чоловіків. Так ст. 529 встановлює першу чергу спадкоємців за законом. При спадкоємстві за законом спадкоємцями першої черги є, в рівних частках, діти (у тому числі усиновлені), дружина і батьки (усиновителі) померлого. До числа спадкоємців першої черги належить також дитина померлого, яка народилася після його смерті. Чоловік в законі не згадується. Ст. 535 встановлює право на обов'язкову частку в спадщині, яку мають неповнолітні або непрацездатні діти спадкодавця (в тому числі усиновлені), а також непрацездатні дружина, батьки (усиновителі) і утриманці померлого. Чоловік знов не згадується в Кодексі. Якби жінка не мала рівних прав з чоловіком згідно інших законів, це положення можна було би зрозуміти в контексті, але в реальній ситуації це швидше розглядається як забавний "гендерний жарт", який потребує свого правильного тлумачення та виправлення.

- З точки зору захисту принципів гендерної рівності дуже цікавим є досвід Великої Британії, де мав місце судовий позов щодо порушення прав вдівців, які отримували менші права на спадкування, ніж удовиці (справа "Вілліс проти Сполученого Королівства" від 11 червня 2002 року). Консерватизм британців давно і широко відомий. Не в останню чергу це стосується сфери законодавства. Одним із підтверджень цього є той факт, що законодавство Сполученого Королівства Великої Британії та Північної Ірландії містило норми, які передбачали для вдів та овдовілих матерів право на значно більшу соціальну допомогу та пенсійне забезпечення, ніж одержували чоловіки-вдівці. Посилаючись на букву закону, британські соціальні служби відмовляли чоловікам у здійсненні виплат таких, як і жінкам, а суди стосовно позовів вдівців щодо дискримінації виносили негативні рішення. Тоді деякі з позивачів звернулися до Європейського суду з прав людини. Таких позовів станом на жовтень 2004 р. нараховувалось біля двох десятків. Справу громадянина Великої Британії Кевіна Девіда Вілліса слід виділити серед інших, оскільки її розгляд здійснювався з дотриманням повної процедури, а судові рішення було винесено на користь позивача не за всіма пунктами. Щодо інших справ, то вони були вирішені за мировою угодою сторін, або односторонньою згодою відповідача, Сполученого Королівства, компенсувати не тільки різницю в соціальних виплатах за всі роки, а й відповідні судові витрати. Крім того, на початку XXI ст. Велика Британія все-таки наважилась змінити патріархатні норми свого законодавства, які відверто суперечили принципу рівності чоловіків і жінок.

- Ще один приклад дає можливість подивитися на проблему в іншому ракурсі. Барбара Мак Клінток отримала Нобелівську премію в галузі цитогенетики. Вона зробила відкриття щодо поведінки молекул, використавши шлях, відмінний від того, що до неї застосовували колеги-чоловіки. Вони розглядали концепцію ієрархічно впорядкованих стосунків. Мак Клінток застосувала, так званий, "жіночий метод" і зробила висновок, що клітинами керують складні взаємодії між молекулами, відмінні від стосунків ієрархії. Відмінне бачення допомогло зробити відкриття, гідне Нобелівської премії.

Якість життя (“мікро” виміри)

Сьогодні існує думка, що від покращення якості життя виграють жінки, проте це висновок, який не враховує повною мірою наслідки гендерного підходу. Якщо жінка отримує права на щось, то виграє і її оточення. Так само як нерівність або упередження до однієї з статей негативно впливають на інших членів суспільства. **Зменшення тривалості життя чоловіків в Україні за останні десять років теж мають яскраво виражений гендерний характер.**

Аргументи якості життя працюють при подоланні соціальних “патологій”. Наприклад, такі явища, як самогубство, алкоголізм, шкідливі звички і хронічні стреси щільно пов’язані з гендерними ролями, що змінюються, і стосунками в суспільстві, а також із нездатністю індивідів пристосуватися до цих змін. Якість життя однієї людини пов’язана з ефективністю розвитку суспільства в цілому.

Якщо не брати до уваги гендерні фактори, заходи з поліпшення здоров’я будуть не настільки ефективні або дієві, якими могли би бути, якби ці фактори приймалися до уваги.

Якщо класифікувати причини смертності як екзогенні (зовнішні чинники) та ендогенні (внутрішні), то виявиться, що смертність в різних вікових групах варіюється таким чином: до 15 та після 70 років переважають ендогенні причини, тобто генетичні та онтогенетичні, а в працездатному віці переважають екзогенні причини смертності. Для чоловіків і жінок рівень ризику відрізняється як типом діючого фактора, так і віковим діапазоном. Для чоловічого населення майже в усіх вікових групах працездатного віку екзогенні ризики значно більші, ніж для жіночого. Для чоловіків діапазон піку екзогенних ризиків охоплює 30 – 54 роки, і найбільший екзогенний ризик припадає на вік 40 – 44 роки. У динаміці коефіцієнт смертності з екзогенних причин для чоловіків за останні роки зріс на 50%. Для жінок екзогенні ризики є найбільшими у 30 – 35 років*.

Міжнародні установи

Для вступу в ЄС країни-кандидати зобов’язані вжити низку заходів, спрямованих на забезпечення рівності статей. Тут важливий не лише формальний аспект вступу, але й те, що називається орієнтацією на європейські цінності і відповідності ним.

Гендерні бюджетні ініціативи роблять в цілому процес прийняття бюджету країни більш прозорим. Зовнішні партнери з розвитку з більшою готовністю надають фінансову підтримку урядам, якщо державні кошти використовують прозоро і відповідально.

* за даними Жилка Н., Іркіна Т., Стешенко В. – Стан репродуктивного здоров’я в Україні (медико-демографічний огляд). – К.: МОЗУ, НАН: Інститут економіки, 2001)

Ланцюгова реакція

Взаємозв'язок всіх перелічених вище аргументів створює ланцюгову реакцію чи синергетичний ефект. Такі зміни матимуть не лише тимчасовий чи короткостроковий результат, а й довгострокові переваги.

З іншого боку **застосування гендерних підходів без всебічного урахування різних факторів може мати і негативний вплив**. Це особливо стосується ситуацій, коли запровадження гендерної справедливості здійснюється зверху, формально, без залучення самих жінок і чоловіків до планування і реалізації змін. Так, вказівки щодо сприяння жінкам на робочому місці у виконанні ними домашніх обов'язків можуть призвести до їх більшої вразливості як при працевлаштуванні, так і просуванні в кар'єрі. З іншого боку, просування жінок в публічній сфері може призвести до підвищення депресії серед чоловіків.

Цілісний і стратегічний підхід до розгляду гендеру як “основної лінії” політики і практики – це єдиний спосіб уникнення негативних результатів і наслідків і досягнення ефективності, якості і сталості як на мікро, так і на макро рівнях.

Наприклад, заробітна платня педагогів в Україні не відноситься до найвищих серед інших галузей. Наприклад, в школі педагогами є переважно жінки, а в початковій школі виключно жінки. Таке співвідношення, на жаль, робить професію непрестижною, а це, в свою чергу, знижує якість і ціннісну значущість самого освітнього сектору.

Іншим прикладом ланцюгової реакції можна назвати насильство. Гендерне насильство включає, але не обмежується, зґвалтування, напади, погрози насильством, домагання, приниження, насильницьку соціальну ізоляцію та інші форми. Фізичні і фізіологічні наслідки насильства торкаються всіх сторін життя. І, що важливо, вони стосуються не лише жертв, а й кривдників.

Необхідні складові умови гендерного та соціального інтегрування

Політична воля

Включення гендерних питань до порядку денного визначає їх як пріоритетні. Існує тенденція не виділяти гендерну рівність в окрему сферу практичної діяльності, а натомість досягти цієї мети через гендерне інтегрування, розуміючи його в самому широкому значенні. Для цього потрібні як сформульовані декларативні наміри, так і чіткі критерії, які сприятимуть здійсненню цих намірів.

Політична воля інтегрування гендерної рівності – це політична воля перегляду існуючих гендерних стосунків, а також структур, процесів і політик, що підтримують гендерну нерівність. Важливо закріплення цієї політичної волі кроками на відповідному рівні. Так, якщо в програмі робляться практичні кроки в цьому напрямку, то відповідальність за здійснення гендерного інтегрування (Gender Focal Point) має покладатися на осіб чи структури, які мають реальний вплив на процеси прийняття рішень. Інакше ці кроки залишаться формальними або взагалі будуть заблоковані.

Спеціальна політика гендерної рівності

Історично така політика складається з наступних аспектів:

- Законодавство рівних можливостей та недискримінаційні закони.
- Існування механізму розгляду скарг у відношенні нерівності (інститут уповноважених з рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків) або створення комісії з рівності чи ради захисту від дискримінації.
- Сильний апарат національної рівності з адекватними інструментами і ресурсами.
- Спеціальна політика рівності й дії, спрямовані на особливі інтереси жінок і чоловіків.
- Існування відділів з рівності в кожному апараті.
- Дослідження і тренінги з проблем гендерної рівності.
- Зростання розуміння гендерних проблем громадськістю.

Кожен з цих кроків (за виключенням, певною мірою, першого) може бути застосований і до впровадження гендерних підходів у програмах і проектах.

Статистика

Дані про сучасне становище жінок і чоловіків та гендерні відносини необхідні як для кращого орієнтування в ситуації, так і для виправлення гендерної асиметрії й дисбалансу. Отримані результати можуть бути важливими як самі по собі, так і бути джерелом наступних досліджень і аналізу.

Зрозумілі й доступні знання з гендерних відносин

Сьогодні вже непросто знайти людину, яка б займалася проблемами розвитку і водночас нічого не чула про гендер. Водночас сьогодні з'явився й новий феномен, коли люди, мало обізнані з цією широкою і складною концепцією, займаються впровадженням гендерних підходів. Це створює ризики профанації та формального ставлення.

Викликом часу стало те, що на практичному рівні недостатньо бути знайомими з кількома теоретичними положеннями, треба розуміти сутність поняття та вміти застосувати це на конкретному місці. Для цього потрібні практичні знання, народжені не на академічному рівні, а в щільній співпраці між наукою і практичною політикою. Це потребує підготовки широкого кола фахівців, які б могли застосувати знання гендерних теорій на кожному етапі і кожному рівні впровадження програми чи проекту. Така підготовка неможлива без застосування інноваційних освітніх підходів, як неможливо влити нове віно в старі міхи. В Україні накопичено достатній досвід впровадження гендерної освіти, базованої, зокрема, й на українських ініціативах.

Знання адміністративної системи

Сюди належить також знання аспектів політичного процесу – діючих осіб, розмежування їхніх функцій, тощо, а також розуміння положень гендерної експертизи.

Необхідні фінансові й людські ресурси

Навіть якщо в країні, організації, структурі є політична воля і знання щодо гендерних підходів, цього може бути недостатньо для зміни ситуації, яка формувалася протягом тривалого часу. Гендерне інтегрування може передбачати реорганізацію існуючих фондів, тому що без фінансових ресурсів неможливо забезпечити ефективну реалізацію задуманого. Водночас це ніяк не може бути підставою для стверджень, що гендерне інтегрування затратне, а наслідки його не помітні. Варто пам'ятати, що сталі процеси зазвичай потребують довшого періоду впровадження й мають довгострокові вигоди за короткострокових витрат.

Участь жінок в політичному й громадському житті і в процесі прийняття рішень

При будь-якому виваженому прийнятті рішень важливо, щоби були враховані різні цінності, інтереси і життєві переваги, тому залучення жінок до процесу обговорення, прийняття і впровадження рішень залишається необхідною умовою.

При цьому також важливо уникати формальних підходів і пам'ятати про те, що рівний доступ має забезпечуватися відповідними заходами.

Так, якщо на участь в якомусь заході запрошена паритетна кількість жінок і чоловіків, необхідно переконатися, що жінки, обтяжені своїми існуючими гендерними ролями (турбота про сім'ю і дітей – харчуван-

ня, догляд, тощо), зможуть реально взяти участь в його проведенні від початку до кінця.

Якщо в керівному органі паритетна кількість чоловіків і жінок, важливо переконатися, що при прийнятті рішень і жінки, і чоловіки мають можливість на рівних впливати на вироблення цього рішення.

Стратегії гендерного інтегрування задля забезпечення соціальної справедливості

Гендерне інтегрування, як процес непростий і комплексний, вимагає також комплексного підходу. Для цього важливо забезпечити застосування наступних стратегій:

- розвинути відповідні гендерні критерії й завдання
- залучити всіх партнерів у «гендерний діалог»
- розвинути гендерну компетентність місцевого персоналу
- вивчити можливості співпраці, визначені через гендерну оцінку, включно з гендерними мережами й гендерними ресурсами
- інтегрувати гендерні підходи в роботу з персоналом
- забезпечити ресурси для гендерного інтегрування включно з гендерними бюджетами
- заснувати гендерно обізнану систему моніторингу.

Для забезпечення системного підходу до гендерного інтегрування як складової політики соціальної справедливості рекомендується наступне:

- забезпечити координацію та організаційно – методичний супровід включення концепції соціально – гендерної справедливості у роботу органів місцевої влади через призначення або активізацію діяльності радника/координатора з питань соціальної / гендерної справедливості і рівності
- розробити чітку організаційну політику та методичні рекомендації щодо упровадження політики СГР - інформаційно – методичні пакети, буклети, брошури, довідники, посібники тощо
- забезпечити інформаційно – консультаційну підготовку/ тренінги для начальників, спеціалістів управлінь, відділів, депутатів, координаторів, інших службовців (спеціальні тренінги з нормативно - правового забезпечення, внутрішньої політики, концепцій, індикаторів, методик роботи, використання ресурсів тощо).

Техніки й інструменти соціального та гендерного інтегрування

Аналітичні техніки та інструментарій

Аналітичні техніки і прийоми умовно можна об'єднати в дві категорії:

- Ті, що надають інформацію для розробки політики
- Ті, що можуть бути використані в політичному процесі
- **Статистика**

Сьогодні є очевидним, що існує велика необхідність виділення, збору, використання і розповсюдження даних, які би відображали знання про умови життя жінок і чоловіків. Тобто існуючі дані і методи їх збору мають бути переглянуті, щоби вони змогли відображати картину з розподілом по гендеру. Такі дані називають ще гендерно-дезагреговані за аналогією інших диференціацій, прийнятих в статистиці. Посилення якості статистичних даних здійснюється через диференціацію даних не тільки за статтю, але й за віком, етнічною належністю, фізичним станом, освітою, сімейним станом, кількістю членів в родині (в тому числі дітей та інших членів сім'ї, які потребують догляду), посадою, рівнем доходу, можливістю користуватися комп'ютером, можливістю відпочити, можливістю відвідувати/не відвідувати церкву, за іншими диференційовані індикаторами. Такі соціально-економічні індикатори забезпечують масштабне уявлення про ситуацію стосовно жінок і чоловіків в суспільстві, про системність соціальної та гендерної дискримінації, та про тенденції щодо її зменшення або збільшення.

Подібна статистика може формувати основу для аналізу чи безпосередньо використовуватися для оцінки політичних дій, а також бути використана в соціально-гендерних програмах органів місцевої влади.

Соціально – гендерні індикатори

Соціальні індикатори включають макроекономічні показники, показники демографічної ситуації, показники охорони здоров'я та безпеки, освіти, показники економічної активності населення, матеріального забезпечення населення, рівня і структури особистого споживання, показники пенсійного забезпечення, показники соціальної напруги, які можуть бути розширені іншими деталізованими показниками. Гендерна специфікація соціальних показників забезпечується введенням розподілу кожного індикатора на показники щодо жінок і чоловіків.

Наприклад, індикатор “Чисельність пенсіонерів які отримають за безпечення у відповідності до нормативно-правових актів органів

Пенсійного фонду” буде соціально-гендерним індикатором, якщо буде включено розподіл по кількості жінок і чоловіків.

Застосування соціально-гендерних індикаторів сприяє отриманню соціальної та гендерно-чутливої інформації щодо гендерної ситуації у суспільстві, диверсифікованих потреб жінок і чоловіків тощо. Соціально та гендерно-розподілені данні сприяють підвищенню ефективності державних та громадських програм.

Для розробки ефективних заходів політики розвитку людського потенціалу велике значення має комплексна оцінка ситуації з гендерною рівністю. З цією метою ПРООН використовує і щорічно розраховує для багатьох країн (для яких є потрібні дані) два основні інтегральні показники: індекс розвитку з урахуванням гендерного фактора (ІРГФ) і показник розширення можливостей жінок (ПРМЖ).

За допомогою Індексу розвитку з урахуванням гендерного фактора (ІРГФ) корегується показник Індексу людського розвитку для визначення гендерної рівності за основними його вимірами: тривалістю життя, рівнем освіченості і рівнем матеріального добробуту. Ці показники спершу розраховуються окремо для жінок і чоловіків певної країни, потім розраховуються рівнорозподілені індекси за кожним виміром, і ІРГФ розраховується як середнє арифметичне значення трьох рівнорозподілених індексів. Якби можливості людського розвитку були однаковими для чоловіків і жінок певної країни, то ІРГФ у ній дорівнював би ІЛР. Оскільки в усіх країнах гендерна нерівність існує, то ІРГФ завжди менший, ніж ІЛР. Наприклад, у 2002 році в Україні значення ІЛР було 0,777, а ІРГФ — 0,773. У цілому Україна за цим показником має досить благополучний вигляд порівняно з іншими країнами: 57-ме місце серед 144 країн, для яких розраховувався ІРГФ. Це зумовлено тим, що у нас не простежується гендерних відмінностей у доступі до базової освіти, жінкам притаманні високі, за міжнародними стандартами, рівні економічної активності та зайнятості. Проте ці сприятливі потенційні можливості супроводжуються значними гендерними диспропорціями у політиці та сфері державного управління, в можливостях доступу до гідної роботи та економічних ресурсів.

Ці диспропорції відображаються показником розширення можливостей жінок, який дозволяє оцінити нерівність у становищі жінок і чоловіків у трьох ключових сферах:

- участь і повноваження у прийнятті політичних рішень, що вимірюється часткою місць в органах управління, які обіймають жінки та чоловіки;

- участь і повноваження у прийнятті економічних рішень, що вимірюються відсотковою часткою жінок та чоловіків, які обіймають керівні посади, та відсотковою часткою жінок та чоловіків на посадах спеціалістів і технічних працівників;
- можливості доступу до економічних ресурсів та їх використання, що вимірюються розрахунковим показником заробленого доходу жінок і чоловіків.

ПРМЖ розраховується за спеціальною методикою. Чим ближчий він до 1, тим менше диспропорцій між чоловіками та жінками у цих ключових сферах. За цим показником Україна серед інших країн має дуже скромний вигляд: значення ПРМЖ у 2002 році було 0,411 і наша країна посідала 65-те місце серед 78 країн, для яких він розраховувався. Це зумовлено комплексом причин: в Україні жінки незначною мірою присутні у представницьких органах влади та на вищих щаблях державного управління: вони становлять лише 5,3 % народних депутатів, обраних до Верховної Ради України IV скликання (2002 р.). В апараті державного управління простежується чітка закономірність: чим вище орган державної влади, тим менше представництво жінок у його складі. Хоча жінки становлять абсолютну більшість серед державних службовців, як керівників, так і спеціалістів, із просуванням по службі їх питома вага зменшується

Гендерні диспропорції у сфері прийняття рішень визначаються не лише об'єктивними чинниками (нижчі доходи та економічна залежність жінок від чоловіків, нерівний розподіл домашніх обов'язків), а й традиційною системою гендерних норм, що спрямовують соціалізацію жінок на виконання переважно сімейних, допоміжних ролей, а політичне життя проголошують прерогативою чоловіків. Проте недостатнє представництво жінок на вищих щаблях державного управління ускладнює формування гендерно-чутливої політики, обмежує просування гендерної рівності до інших сфер суспільного життя. Рівноправна участь жінок і чоловіків у політичному житті є також необхідною умовою суспільного розвитку, оскільки міжрегіональні порівняння доводять, що на рівні окремих країн вищі показники участі жінок у державних структурах супроводжуються нижчими рівнями корупції та сприяють посиленню соціальної орієнтації державної політики.

- **Опитування і прогнозування**

Факти, базовані на опитуваннях, можуть дати підстави для прогнозів щодо змін в майбутньому. Це може допомогти запобігти негативних наслідків в майбутньому або підвищити ефективність. Проте

тут, як ніде, важливий соціально та гендерно-чутливий інструментарій, який би не відтворював (а тобто й не посилював) існуючі стереотипи, а був якомога нейтральним у відображенні відповідей.

- **Аналіз витрат і вигод**

Умови життя жінок і чоловіків зазвичай різняться. Тому, приймаючи рішення, необхідно знати реальну картину таких відмінностей. Аналіз витрат і вигод допомагає зрозуміти, як врахування різних умов життя обох статей впливає на прийняття рішень.

- **Дослідження**

Гендерні дослідження можна назвати базою гендерного інтегрування, тому що вони дають можливість експліцитно побачити в конкретних сферах, галузях, ситуаціях те, що існує повсюди. Дослідження може містити різні техніки, як такі, що використовуються в усіх видах аналізу (SWOT, прогнозування), так і специфічні, притаманні тільки гендерним дослідженням (аналіз гендерних ролей, гендерних потреб і інтересів).

- **Контрольні списки, інструкції та короткі глосарії**

Це допоміжні засоби, які корисні для практичного застосування. Контрольний список дає можливість відповісти на перелік питань і з'ясувати, що вже зроблено в плані гендерного інтегрування, а що ще слід зробити в майбутньому.

Інструкції менше деталізовані і надають ширше поле діяльності. Вони можуть бути корисними, зокрема, для впровадження гендерно-чутливих практик в організаційну структуру офісу.

Глосарії або словники застосовують у випадку, коли вводиться відразу велика кількість нових слів і понять, які можуть бути невідомі користувачам. Вони також дають можливість уникати подвійних тлумачень чи непорозумінь різних нових і складних концепцій. Важливо, щоби такі глосарії містили й поняття гендеру, бо, незважаючи на його широке використання в програмах розвитку, щодо нього існує ніяк не менше непорозумінь, ніж відносно інших пов'язаних з ним понять.

- **Оцінка гендерного впливу**

Цей метод запозичений і адаптований для гендерного інтегрування з сектору аналізу довкілля. В сфері гендерної проблематики він дає можливість оцінити, наскільки по-різному впливає та чи інша політика на життя жінок і чоловіків, а також що можна в ній змінити, щоби запобігти, скоротити чи ліквідувати існуючі диспропорції та дисбаланси. Такий аналіз намагається виокремити, щоби врахувати, по-

треби й інтереси чоловіків і жінок. Переваги цього методу – в створенні чіткої картини наслідків політичних дій.

- **Моніторинг**

Неодноразово цікаві продумані програми й політики не дали бажаного результату тільки у зв'язку з тим, що під час впровадження не було організовано їх постійної, ретельної перевірки, доробки й оцінки. Форми моніторингу можуть бути найрізноманітнішими – регулярні зустрічі, звіти, дослідження.

Освітні техніки і прийоми

Освітні техніки складаються з двох аспектів: зростання свідомості й передання знань.

Існуючі норми й цінності впливають на наше світосприйняття, формують і підтримують стереотипи та інші механізми підтримки патріархатної системи. Людина може змінити під впливом тимчасових обставин свою поведінку, але, якщо її ставлення залишилося тим же, після зникнення зовнішніх чинників, поведінка повернеться до первинного стану. Тому вплив на розширення світогляду через усвідомлення є важливою складовою гендерного інтегрування.

Невід'ємною частиною цього процесу є також створення і передання відповідних знань, які цифрами й фактами могли би переконати людину в необхідності запровадження політики рівних можливостей в суспільстві.

Нижче наведено неповний перелік освітніх технік.

- **Тренінги**

Якщо ще десять років тому семінари, що ставили за мету поступове зростання свідомості за використанням інтерактивних технологій, були неабиякою новиною включно з усією їх зовнішньою атрибутикою, то сьогодні складно знайти людину, яка б, принаймні, раз не брала участь в подібному тренінгу. Це, з одного боку, привело до певного зростання свідомості в сфері гендерних ролей і стосунків, з іншого боку, привело до певного зниження загального рівня тренінгів. В той же час ця освітня техніка є досить ефективною, і її використання дає добрі результати в комплексному застосуванні з іншими техніками і прийомами.

- **Технічна допомога**

Окремого тренінгу чи курсу недостатньо для опанування необхідним обсягом знань і навичок. Допоміжною може бути організація додаткових зустрічей і консультацій. Вони можуть проводитися у формі, так званих, тренінгів підвищення кваліфікації, відвідувань підтримки тощо.

- **Мобільна експертиза**

Залучення фахівців на тимчасову роботу з експертизи певного напрямку, етапу чи складової може бути ефективним засобом реалізації гендерних підходів в програмі як за витратами, так і за результативністю.

- **Посібники й інструкції**

Сьогодні є досить широкий спектр посібників, інструкцій та інших публікацій щодо гендеру, виданих в Україні. Зважаючи на те, що тематика нещодавно почала досліджуватися та розроблятися в країні, можуть виникнути проблеми з пошуком літератури, релевантної тематиці та такої, що містила би конкретний практичний матеріал. Водночас, існує також велика кількість посібників, інструкцій та інших допоміжних матеріалів у вільному доступі в Інтернет.

- **Інформаційні матеріали**

Короткі інформаційні матеріали у вигляді буклетів і листівок частіше за все стосуються конкретних проблем (насильство, торгівля людьми, економічні можливості, тощо). Важливо знати, які громадські організації і державні установи працюють в цьому ж напрямку, який розвивається в програмі чи проекті, щоби вчасно й ефективно використовувати матеріали, які вони видають і розповсюджують.

- **Освітні матеріали для школи**

Гендерно-чутлива освіта, гендерний компонент в освіті та гендерні курси з окремих дисциплін в школі можуть і мають бути складовою освітньо-виховного процесу, бо допомагають поставити процес гендерного інтегрування на сталі рейки.

Так посібники для школи з питань запобігання торгівлі людьми, розроблені та випущені організацією Ла Страда Україна, містять як загальну інформацію щодо проблеми, так і таку, що стосується сумісних сфер – права людини, дитяча праця, працевлаштування. Окремий розділ, який розкриває поняття гендеру, дає можливість інтегрування та перехресного подання тематики, яка інтегрована та перехрещується і в реальному житті.

Техніки консультивання й участі

Одна з проблем у впровадженні гендерних підходів у тому, що до цього процесу залучається дуже обмежена кількість фахівців. Техніки консультивання можуть полегшити роботу і зробити її більш ефективною.

- Робочі групи та мозкові центри
- Бази даних та довідкові матеріали
- Участь жінок і чоловіків у прийнятті рішень

- Конференції і семінари
- Слухання

Першим етапом соціально-гендерного інтегрування є проведення ситуаційного аналізу.

Проведення соціального та гендерного аналізу суспільства, галузі, організації тощо з використанням соціальних та гендерних індикаторів є важливим компонентом визначення засад, цілей, завдань та умов розвитку соціально-гендерних програм, а також орієнтування на досягнення конкретних результатів та визначення перспектив стабільного програмного розвитку.

Соціально – гендерний аналіз (СГА), включає аналіз ризиків, аналіз орієнтирів ринку праці та послуг тощо. Важливість соціально - гендерного аналізу полягає у використанні кількісних та якісних індикаторів.

Соціально – гендерний аналіз (СГА)
<ul style="list-style-type: none"> • СГА законодавчого та нормативно – правового забезпечення • СГА орієнтирів ринку праці та послуг • СГА можливостей для участі у прийнятті рішень • СГА ризиків (зокрема, соціо-економічних ризиків) • СГА потреб місцевої громади • СГА відповідного науково - методичного досвіду (національного та міжнародного) • СГА можливостей програмного розвитку – людських, організаційних, навчально – методичних, логістичних (господарських) ресурсів.

Для якісного здійснення соціально-гендерного аналізу програм пропонується наступна методична схема (*Дану методичну схему укладено з використанням матеріалів Комісії по статусу жінок Канади (Status of Women Canada)** :

- Узагальнення аналітичної інформації з розподілом по соціально - гендерних індикаторах (вік, стать, фізичний стан, соціальний стан, зайнятість тощо).
- Розробка стратегії соціально – гендерної справедливості для кожного проекту, програми.
- Розкриття соціальних та культурних механізмів, через які в традиційному суспільстві формується нерівність людей на основі біологічної статі; звільнення від традиційних стереотипів про чоловічі і жіночі ролі в управлінні; формуван-

* CIDA Gender Equality Policy. 2003.

ня елементів культури та партнерського спілкування між жінками і чоловіками в різних сферах суспільних стосунків; забезпечення використання коректного вербального і невербального спілкування.

- Інтенсифікація процесу упровадження програм, проектів через активізацію індивідуального підходу до потреб жінок і соціально-вразливих груп.
- Створення безбар'єрного середовища для забезпечення вільного доступу всіх громадян до необхідних ресурсів (наприклад, приміщень).
- Застосування посиленних комунікаційних заходів з роботодавцями, громадою, навчальними закладами, керівними структурами, громадськими організаціями.
- Планування альтернативних заходів щодо забезпечення концепції гендерної рівності і соціальної справедливості до організації діяльності.
- Проведення регулярного моніторингу упровадження концепції гендерної рівності і соціальної справедливості з використанням соціально та гендерно-чутливих індикаторів.
- Оцінювання ефективності включення концепції гендерної рівності і соціальної справедливості з використанням соціально та гендерно-чутливих індикаторів.

Складнощі, які виникають на шляху соціального та гендерного аналізу

Попри всі зусилля діючих осіб введення змін, тим більше таких, як зміна гендерної картини світу, рідко коли проходить легко. Важливо намагатися уникати перелічені складнощі, або, принаймні, пом'якшувати наслідки цих складнощів.

- Недостатнє розуміння концепції гендерного інтегрування і її зв'язку з політикою гендерної рівності, коли замість поєднання обох підходів, намагаються замінити один іншим.
- Вузьке трактування концепції рівності, зведення її до антидискримінаційних заходів та/чи законодавчого забезпечення рівних прав і можливостей з нехтуванням процесів практичної реалізації.
- Відсутність процедурних змін з усвідомленням підходів до формування політики, змін в організаційній культурі й створенні нових каналів консультації й кооперації.
- Брак адекватних інструментів і технік, наприклад, таких, як усвідомлення статистичних даних і включення гендеру як ще однієї змінної для статистичного аналізу.

- Недостатні знання про проблеми соціальної справедливості і гендерної рівності серед широкого кола політиків та інших осіб, які приймають рішення.
- Небезпека обговорення соціального і гендерного інтегрування без його практичного здійснення з залученням відповідних ресурсів, зокрема, фінансових.

Методики соціально-чутливого інтегрування можуть бути різноманітними. В наступному розділі представлено концепцію і методи гендерного аналізу, які є складовою соціально-чутливого підходу до формування та упровадження програм соціально-економічного розвитку.

Блок 3.

Концепція і методи гендерного аналізу (з урахуванням концепції соціальної справедливості)*

Чому потрібно аналізувати ситуацію на базі гендерного підходу, беручи до уваги неоднакові впливи на жінок і чоловіків, замість того, щоб удаватися до використання гендерно-нейтрального аналізу, якій взагалі не враховує гендерні відмінності?

Існує точка зору, згідно з якою рівність розглядається як однакове ставлення до усіх, одним і таким же чином, незалежно від особистих обставин. Така точка зору виходить із переконання у тому, що всі люди вже рівні, та, відповідно, справедливим є однакове ставлення до усіх.

Однак, такий підхід ігнорує різні фізичні, соціальні, економічні характеристики і життєвий досвід жінок і чоловіків, так само як і особливих груп жінок і чоловіків, таких як люди з відмінними можливостями, представники і представниці меншин.

Рівність означає забезпечення всім людям, незалежно від їх статі, раси чи здібностей, однакових можливостей доступу до позитивних результатів політичного курсу, що проводиться.

Аналіз, базований на гендерному підході, - важлива частина універсального соціально-економічного аналізу державної політики.

Гендерний аналіз – це процес оцінки різного впливу, спричиненого на жінок і чоловіків існуючими програмами, що пропонуються законодавством, державним політичним курсом у всіх сферах життя суспільства і держави. Гендерний аналіз – це також збір якісної інформації і розуміння гендерних тенденцій в економіці і суспільстві, використання цих знань для виявлення потенційних проблем і пошуку рішень в щоденній роботі. Одночасно це інструмент для розуміння соціальних процесів. Він дозволяє побачити і порівняти: яким чином і чому політичні, економічні, соціальні та інші фактори впливають на жінок та чоловіків.

Аналіз враховує соціальні й економічні відмінності між жінками і чоловіками на кожному етапі розробки політики з метою:

- виявлення потенційно різного впливу політичних курсів, програм і законодавства на жінок і чоловіків;

* У цьому розділі використано матеріали, люб'язно надані Центром з просування рівності (Center for equality advancement), Литва

- забезпечення рівнозначних результатів для жінок і чоловіків, хлопців і дівчат, при проведенні і плануванні заходів.

Аналіз, базований на гендерному підході, визначає, як державні заходи, політика можуть по-різному діяти на жінок і чоловіків.

Суть гендерного аналізу – в повному розкритті любых наслідків для обох статей (як чоловіків, так і жінок), а не в тому, щоби сприяти просуненню чи ослабленню позицій однієї з сторін. В цілому, аналіз, що базується на гендерному підході, – важлива частина універсального соціально-економічного аналізу державної політики.

Гендерний аналіз не виключає інших форм аналізу. Від вас не вимагається замінити ваш звичний процес, проте необхідно, щоби гендерні фактори стали його часткою.

Гендерний аналіз базується на переконанні в тому, що **політика не може бути відокремлена від соціального контексту**, що соціальні питання - невід'ємна складова частина економічних.

Гендерний аналіз включає:

- визначення проблемних груп;
- розмежування всередині групи за ступенем втягнення в проблему;
- аналіз і визначення факторів керування проблемною ситуацією в розрізі досвіду різних соціальних груп;
- визначення наявності ресурсів та інституційних змін і стратегій для вирішення проблеми.

Для гендерного аналізу розроблено ряд методів:

- Гарвардський метод аналізу
- Планування, орієнтоване на людей
- Аналіз можливостей і вразливих моментів
- Ієрархія потреб Лонгве
- Практичні та стратегічні потреби
- Інші

Нижче будуть розглянуті наступні методики:

- гендерно диференційована статистика
- бенчмаркінг (порівняльна оцінка окремих показників)
- аналіз гендерного впливу
- методика трьох „Р” («3Р»)

Важливо відмітити, що це не «набір рецептів», і не заохочення критично ставитися до описаних методик. **Як на стадії планування, так і упродовж проекту, важливо оцінювати, наскільки методика відповідає намірам.** Часто важливо пристосовувати методику, аби вона спрацювала у відповідності до потреб конкретного впрова-

джуваного проекту. Можна змінювати методики або відмовлятися від якоїсь із них, якщо це необхідно.

Потрібно пам'ятати, що методика – це лише інструмент, а не рішення!

Вибір методики

Яку методику обрати для початку виконання проекту з гендерного інтегрування? Це не легке питання, оскільки не існує чітких рекомендацій щодо того, які методики яким проектам підходять найкраще.

Аби кваліфіковано вибрати методику, необхідно поставити перед собою низку запитань. Що нам потрібно знати? Іншими словами: Який тип даних нам потрібен, аби підготувати процес змін? Різні методики надають різні типи даних та різні типи знань. Різні висновки призводять до різних виборів дії, коли закінчується процес схематизації. Тому вибір методу є досить важливим.

Існує два різних типи методів дослідження: **якісні та кількісні**. Різниця полягає у типі інформації, яка була здобута при використанні цих методів. Кількісні методики надають відповіді, виражені у кількостях або розмірах. Статистика є типовою кількісною методикою. Якісні ж методики надають складнішу інформацію. Використовуючи якісні методики, можна, наприклад, з'ясувати: «Чому ринок праці є настільки гендерно диференційованим?»

Використання якісних методик рідко надає чіткі відповіді, оскільки на кожне питання можна відповісти по-різному. У цьому випадку вирішальним є не кількість інформації, а радше її якість. Як можна побачити на діаграмі, наведеній нижче, дві методики є виключно кількісними, а дві мають як кількісні, так і якісні елементи.

	Кількісні елементи	Якісні елементи
Статистика	x	
Бенчмаркінг	x	
Аналіз гендерного впливу	x	x
Метод «ЗР»	x	x

Адаптація методик, представлених у даному посібнику, дозволяє використовувати їх у проектах з гендерного інтегрування. Загалом існує тенденція використовувати бенчмаркінг (від англ. „benchmarking”) і аналіз гендерного впливу у широкомасштабних проектах, а аналіз гендерного впливу в основному використовується у зв'язку із політичними або законодавчими рішеннями. Але якщо їх адаптувати, то

на них також можна спиратися у локальних проектах. Використання кількох методик одночасно також може бути ефективним.

Від методики до змін

Методики гендерного інтегрування, які наведені у даному посібнику, в першу чергу є **методиками картування або мапування** (від англ. „mapping”). Не існує раз і назавжди визначених інструкцій щодо того, як подолати гендерну нерівність. Цими методиками ліпше користуватися для проведення попередніх досліджень, які у багатьох випадках продемонструють необхідність дослідити низку нових проблем. Ці методики не надають **відповіді на запитання, яким чином** залагодити нерівності, виявлені за допомогою побудови схем і мап ситуації і процесу.

Картування (мапування) – прикладна аналітична методика вивчення особливостей індивідуального (рідко групового) мислення. Мова йде про пошук в структурі людського мислення пізнавальних базових конструкцій, в межах яких відбувається осмислення реальної інформації.

Використання однієї чи більше вищезгаданих методик саме по собі не впроваджує процес гендерного інтегрування та не забезпечує гендерну рівність. Але **методики надають можливість прийняття компетентних рішень і реалізації їх на практиці**. Отже, стратегію гендерного інтегрування можна порівняти з іншими фундаментальними процесами змін у демократичному суспільстві.

Зміни вимагають глибоких знань, їх обговорення, прийняття рішень і впевнених дій. Це не може статися за один день чи з першої спроби. Але дорогу подолають ті, хто нею рухаються!

Гендерно диференційована статистика

Гендерно диференційована статистика є основною методикою гендерного інтегрування, оскільки статистика є фіксованим елементом більшості методик. Гендерно диференційована статистика є найбільш помітною і, на перший погляд, найменш суперечливою інформацією, яку тільки можливо отримати про два гендери та їх взаємовідносини. Гендерно диференційована статистика виявляє рівності та нерівності поміж жінками та чоловіками у цілій низці сфер. Наприклад, офіційно доступна статистика від Державного комітету статистики може надати інформацію про гендерний розподіл в освіті, на ринку праці, у політичній активності, законодавстві, прибутках і домашній праці.

Якщо потрібно більше інформації, аніж можливо зібрати з існуючих статистичних даних, можна провести додаткові дослідження. Використання

ристання гендерно диференційованої статистики дозволяє зробити мапу гендерного розподілу у даному регіоні та задокументувати його.

Важливо відмітити, що гендерно диференційована статистика не надає пояснень, чому картина є саме такою. Пояснення треба шукати в інших джерелах.

Що стосується конкретної діяльності з гендерного інтегрування на місцевому рівні, статистичну інформацію можна використовувати на підготовчому етапі проекту. Нею також можна скористатися як індикатором нерівності на соціальному рівні. Ми знаємо, що на загал жінки заробляють менше, ніж чоловіки, а чоловіки рідше беруть на себе догляд за дітьми, ніж жінки. Ми також знаємо, що рівень освіти знаходиться приблизно на одному рівні для жінок і чоловіків, але при цьому дівчата та юнаки обирають різні напрямки навчання. Така й інші види інформації можуть вказати на потенційно проблематичні сфери.

У той час, як деякі організації ведуть гендерно диференційовану статистику у зв'язку з їхньою внутрішньою та зовнішньою діяльністю, в інших організаціях її може не бути. Звичайно, що такі моменти необхідно досліджувати. Яка є статистика? Чи є вона гендерно диференційованою? У деяких випадках неможливо знайти нічого, тоді необхідно керуватися зібраною власноруч статистикою диференційованою за статтю.

Хоча збір гендерно диференційованої статистики власноруч може здаватися складною і клопіткою працею, це не завжди так - за допомогою використання простих методів можна виробити статистичний матеріал, який сформує необхідні перспективи для початку впровадження проекту з гендерного інтегрування.

Прикладом може бути проект з гендерного інтегрування в одному із молодіжних клубів Ісландії, персонал якого підготував власний статистичний матеріал за допомогою ведення щоденників педагогічної діяльності у клубі упродовж трьох місяців. Який тип гендерного розподілу існував серед користувачів та користувачок клубу? Наскільки часто вони приходили до клубу і скільки часу у ньому проводили? У яких заходах брала участь молодь? Скільки часу викладачі витрачали окремо на кожного користувача та кожен користувачку?

Після того всю інформацію було проаналізовано з точки зору гендера, і виявилось, що вона містить багато невизначеного. Це стало основою подальшого процесу. Варто відмітити, що щоденники вів сам персонал.

Інші опанували досвід «підрахунку часу», тобто гендерного розподілу кількості часу, упродовж якого учасниці й учасники говорили під час зустрічей. Але існує і багато інших варіантів.

Перевага підготовки власних статистичних матеріалів полягає у тому, що в результаті можна отримати задокументоване знання про реальії щодо обох гендерів з огляду на конкретну проблему, з якою ведеться робота. Таким чином, можна переконатися, що знання не ґрунтується на (некоректних) уявленнях про реальність.

Досвід також демонструє, що статистична інформація стосовно гендерної нерівності може відкрити очі тим людям в організації, які не вважають, що гендер і гендерна рівність є тими речами, над якими варто працювати. Дуже важко наполягати на тому, що «у нас тут гендерна рівність», якщо цифри говорять про інше. Крім того, статистична інформація є наочним шляхом оцінки того, чи призводить робота у сфері гендерного інтегрування до бажаних результатів.

У роботі у сфері гендерної рівності та гендерного інтегрування, гендерно диференційовані статистичні дані часто є легкозрозумілим інструментом. Цифри часто говорять своєю власною чіткою мовою. Тим не менше, це **не завжди означає, що статистика є об'єктивною та однозначною**. Статистикою варто користуватися обережно, розуміючи, що існує можливість зробити із цифр неправильні висновки.

Наприклад, слід звертати увагу на те, чи є розбіжність поміж назвою статистичних даних і інформацією, яку статистика показує насправді. Це, може, звучить банально, але багато непорозумінь виникає саме через це. Необхідно також усвідомлювати, що статистикою можна маніпулювати переважно для того, щоб вона показувала те, що хочеться комусь. Якщо ви натрапили на інформацію, яка видається вам дивною або ненадійною, варто скептично до неї ставитися, оскільки, можливо, було викинуто змінні величини, які вказували на якийсь нюанс або пояснювали інформацію. Також необхідно усвідомлювати, що статистична інформація, представлена у вигляді графіків, може бути маніпулятивною або справді недостовірною. Розробка та використання статистичних даних є цілою наукою, тому, якщо ви беретеся за широкомасштабні проекти, ви маєте свідомо до них поставитися і звернутися до професіоналів за допомогою.

Бенчмаркінг

Бенчмаркінг (порівняльна оцінка окремих показників) – це назва методики, яку використовують у багатьох інших сферах, окрім гендерного інтегрування та гендерної рівності. Незважаючи на те, що ця

методика сформувалася у приватному секторі, вона все частіше використовується громадянським суспільством, оскільки вона модернізується, а вимоги до ефективності підвищуються. Одночасно із початком використання бенчмаркінгу третім сектором, цю методику розвинули таким чином, що її тепер можна використовувати не тільки для виміру економічних стандартів та їх покращання. Бенчмаркінг тепер також можна використовувати для виміру якісних покращань, які не є очевидними із практичних результатів виконання бюджету.

Але спочатку – визначення концепції:

Бенчмаркінг означає встановлення критеріїв або стандартів, у відповідності до яких встановлюється мета та визначається прогрес.

Іншими словами, **бенчмаркінг** – це методика, коли встановлюється певна мета процесу гендерного інтегрування шляхом порівнянь. Хоча це може видаватися досить простою методикою, є кілька речей, які треба пам'ятати для того, щоби бенчмаркінг спрацював як методика.

Бенчмаркінг – це методика, **спрямована на організаційне навчання та розвиток**. Можна вирізнити три різні типи бенчмаркінгу, а саме: **внутрішній, зовнішній та функціональний**.

Як вказує сама назва, **внутрішній бенчмаркінг** відбувається всередині організації, що значить, що порівняння проводиться поміж різними частинами однієї ж і тої самої організації. Коли йдеться про муніципалітети, це може означати, що різні відділи адміністрації можуть конкурувати одне з одним. До прикладу, хто перший досягне рівня 50 відсотків по кількості старших керівниць? Або у якого відділу найкращий результат у дослідженні гендерно маркованого показника задоволеності роботою?

Зовнішній бенчмаркінг виходить за межі самої організації; для цього приймається рішення порівнювати дану організацію із подібною інституцією або організацією у певних сферах. До прикладу, муніципалітет хотів би, аби більше чоловіків працювало у сфері догляду за дітьми і хворими. Обирається муніципалітет, подібний до того, який проводить бенчмаркінг, і встановлюється що у ньому кожні два із п'ятох осіб, зайнятих у сфері догляду, є чоловіками. Тоді муніципалітет, який проводить бенчмаркінг, вирішує що саме такий показник гендерного розподілу становитиме мету процесу гендерного інтегрування.

Для підприємства, яке хоче здійснити порівняння себе із іншим, можна обрати один чи кілька критеріїв. По-перше, можна обрати конкуруюче підприємство із кращими результатами, іншими слова-

ми – організацію, подібну за продуктами чи послугами, які вона пропонує. Найважливіший критерій – це існування високого рівня порівнянності поміж організаціями.

Як внутрішній, так і зовнішній бенчмаркінг містить у собі елемент конкуренції. З одного боку, це може створити проблеми з точки зору співпраці у рамках процесу гендерного інтегрування. Але з іншого боку, саме цей елемент конкуренції може забезпечити високе залучення у цей процес.

У випадку **функціонального бенчмаркінгу**, організація порівнює себе із підприємством, із яким у неї немає жодних очевидних подібних рис або сфер конкуренції. Це може бути організація, яка працює в геть іншій сфері, але при цьому є найкращою якраз у тій сфері, у якій хоче покращити свої показники організація, яка здійснює бенчмаркінг. Такий тип бенчмаркінгу може призвести до плідної співпраці саме тому, що обидві сторони не є конкурентками, а тому можуть бути відкритими щодо методів і проблем, пов'язаних із досягненням поставленої мети.

Окреслення загального плану етапів, що є частиною даного процесу. Кожен крок процесу включає в себе процес зворотного зв'язку, що є важливим елементом **інституціоналізації бенчмаркінгу та використання методики як інструмента організаційного розвитку**. Саме тому важливо, аби логіка процесу не руйнувалася перестрибуванням через крок або виконанням етапів в іншому порядку.

Як же виглядає методика бенчмаркінгу, крок за кроком?

Планування

- а) визначення того, що необхідно опрацювати із допомогою бенчмаркінгу
- б) визначення підприємств/закладів/організації для проведення порівняння
- в) вибір методики збору даних
- г) збір даних

Аналіз

- д) визначення поточних результатів
- е) визначення майбутніх результатів

Інтеграція

- є) інформування усієї організації про проведений аналіз та схвалення широким загалом
- ж) підготовка плану дій

Діяльність

- з) початок діяльності та відстеження прогресу
- і) коригування стандартів порівняння

Зрілість

- визначення досягнутих цілей
- повна інтеграція нових практик

Для визначення **успішності бенчмаркінгу** існує низка критеріїв, про які необхідно пам'ятати, аби упевнитися у тому, що робота з бенчмаркінгу у сфері гендерної інтеграції, була ефективною:

- підтримка керівних органів;
- впровадження усіх етапів процесу;
- великий рівень схвалення та дисципліни під час виконання плану дій;
- інтеграція бенчмаркінгу в пріоритети та плани організації;
- наявність ресурсів на планування, впровадження та оцінку.

Є вже задокументований досвід з бенчмаркінгу у сфері гендерного інтегрування. З початку 1990-х рр. Швеція користувалася методикою бенчмаркінгу у цій сфері. Разом зі Шведським Комітетом Статистики, місцева влада розробила індекс гендерної рівності та відкрила доступ до нього в Інтернеті для того, аби державна та місцева влада мали можливість порівняти ступінь гендерної рівності в окремих муніципалітетах.

Індекс гендерної рівності базується на визначенні гендерної рівності. Гендерної рівності можна досягти тоді, коли чоловіки та жінки мають рівні права, можливості, відповідальність за:

- роботу, яка надає фінансову незалежність;
- догляд за дітьми та домом;
- участь у політичній, організаційній або іншій соціальній діяльності.

Ступінь гендерної рівності визначається кількома змінними величинами:

- частка чоловіків і жінок в оплачуваній робочій силі у вікових групах від 20 до 44 та від 44 до 64 років;
- частка чоловіків і жінок із третім рівнем освіти у вікових групах від 20 до 44 та від 44 до 64 років;
- прибутки чоловіків і жінок у вікових групах від 20 до 44 та від 44 до 64 років;
- частка жінок і частка чоловіків у декретах і відпустках по догляду за дитиною, а також у кількості лікарняних днів по догляду за хворою дитиною;
- гендерний розподіл у районній раді.

Чим рівнішим є розподіл поміж гендерами за окремими змінними, тим вищою є ступінь реальної рівності. З огляду на це, муніципалітети можна оцінити за пріоритетами та розділити на шість груп,

з яких група 1 складається із муніципалітетів із найвищим рівнем гендерної рівності, а група 6 – із муніципалітетів з найнижчим рівнем гендерної рівності. Індекс постійно поновлюється, а результати представляються у вигляді кольорової карти країни, що дає можливість із легкістю порівнювати муніципалітети. Також можливо натиснути мишкою на будь-який муніципалітет, для того щоби отримати детальнішу інформацію.

Аналіз гендерного впливу

Аналіз гендерного впливу – це методика визначення, що рішення, законодавчий акт або програма розвитку матиме належні наслідки з огляду на рівність жінок і чоловіків. Ця методика спрямована на забезпечення того, щоби внаслідок нових рішень не з'явилася гендерна нерівність. Філософський підхід методики ґрунтується на розумінні того, що **попередження (превентивність)** завжди краще, ніж **виправлення шкоди**; саме це вирізняє оцінку гендерного впливу від інших методик, описаних у даному посібнику.

Аналіз гендерного впливу може виконуватися на трьох рівнях:

- Дослідження соціального, політичного та економічного впливу гендерного виміру у певному регіоні
- Використання даної інформації для аналізу наслідків, які будуть мати певне рішення, у тому числі і висвітлення того, чи не було покладено в основу процесу прийняття рішення неналежних гендерних стереотипів або застарілих припущень щодо жінок і чоловіків.
- Розробка альтернативних законів, програм, процесів прийняття рішень тощо, які є більш відповідними потребі досягти рівності жінок і чоловіків.

Посібник з аналізу гендерного впливу описує те, на що необхідно звернути увагу, аби упевнитися, що політичне рішення не матиме неочікуваних гендерних наслідків. Процеси прийняття політичних рішень відрізняються в залежності від того, хто приймає рішення, про яку сферу йдеться, а також того, наскільки політично значущим є рішення. В результаті практично неможливо застосовувати даний посібник для всіх типів процесу прийняття рішень. Посібник може надати уявлення про сутність типів дискусій, пов'язаних із гендерним інтегруванням у процеси прийняття політичних процесів.

Аби **розпочати аналіз гендерного впливу**, необхідно відштовхуватися від політичної мети, яка пояснює, що саме включає у себе гендерна рівність в обговорюваній сфері. Тому, політичні цілі гендерної рівності є передумовою впровадження аналізу гендерної рівності:

1. Що є предметом рішення?

2. Чи існують офіційні національні або міжнародні політичні рішення щодо цілей гендерної рівності у даній сфері? Чи підприємство (або організація) мають ціль у цій сфері?
3. Чи має сенс досліджувати соціальні, фінансові, політичні та родинні обставини жінок і чоловіків (або окремих груп жінок і чоловіків) у зв'язку із цією тематикою?
4. Чи існує необхідний матеріал для дослідження наслідків прийняття рішення для обох гендерів? Чи є відповідні статистичні дані та відповідні дослідження?

Деякі проблеми мають чітко визначений гендерний вимір, у той час як інші проблеми можуть здаватися гендерно нейтральними. Варто звертатися за порадами до експертів у цій сфері, особливо коли йдеться про проблеми, які видаються гендерно нейтральними.

Аналіз гендерного впливу можна розділити на дві частини. Спочатку проводиться дослідження щодо того, чи матиме рішення негативні наслідки для рівності жінок і чоловіків. Далі проводиться дослідження того, чи не вбудовані у саму процедуру прийняття рішення неприпустимі припущення або невідрефлексовані норми чи стандарти, які призводять до появи дискримінаційних явищ.

1. На які соціальні групи, виборчі округи або групи громадян вплине рішення?
2. Який вплив матиме рішення або пропозиція, у разі набуття чинності, на жінок і чоловіків? Чи матиме воно більший вплив на якісь групи населення з огляду на їх фінансовий стан, етнічне походження, сексуальну орієнтацію, психологічний або психічний стан, сімейну відповідальність, вік, релігійні переконання тощо?
3. Чи призведе рішення до рівного розподілу ресурсів, послуг, впливу тощо поміж жінками і чоловіками?
4. Чи не призведуть такі наслідки до глибшої нерівності поміж чоловіками та жінками?
5. Які є історичні чи практичні передумови появи процедури прийняття даного рішення? Яке підґрунтя у даного рішення? Чи це підґрунтя є сучасним чи воно віддзеркалює настанови того часу, коли процедура перетворилася на практику?
6. Чи не віддзеркалює процедура існуючі упередження, стереотипи або узагальнення стосовно соціального життя, характеристик або поведінки жінок і чоловіків?

Застосування результатів аналізу:

1. Висновки аналізу мають, звичайно, повністю інтегруватися у процес прийняття рішення.

2. Якщо аналіз показує, що певне політичне рішення матиме неналежні наслідки у сфері гендерної рівності, рішення конче необхідно переглянути. Можна провести дослідження щодо того, чи проблема полягає у меті рішення, чи проблемою є спосіб досягти даної мети. Проблема також може корінитися у механізмах, запущених процесом прийняття рішення.

Методика «ЗР»

Методика трьох Р була розроблена спеціально для гендерного інтегрування. Вона була розроблена у Швеції, групою “Svenska Kommunförbundet”, в рамках проекту «Jamkom», для того щоби впроваджувати гендерне інтегрування у шведських муніципалітетах. Ця методика є загальною аналітичною рамкою, яка дозволяє працювати над процесами гендерного інтегрування, конкретизувати та систематизувати роботу, проведenu у цій сфері.

Гендерне інтегрування – це питання перерозподілу у звичній діяльності з метою досягнення певних цілей у сфері рівності. Ті особи, яки зазвичай приймають рішення щодо дій, також приймають рішення щодо цілей гендерної рівності. Тому чітко означена політична рішучість є важливою передумовою гендерного інтегрування. Для того, щоб скерувати цю рішучість на перетворення ідей рівності у конкретні дії, як політикам, так і працівникам місцевих органів влади та місцевих осередків необхідні практичні методики роботи, які й дає методика «ЗР».

Цілі політичної діяльності у сфері гендерної рівності на муніципальному рівні часто базуються на національній меті, яка визначила, що жінки та чоловіки повинні мати рівні права, можливості та обов'язки в усіх сферах життя. Серед таких сфер життя можна назвати наступні: мати роботу та власний прибуток, мати певний вплив на суспільство, мати можливість доглядати свій дім і дітей, бути вільними від сексуальних домагань і насильства. Іншими словами, цілі політик у сфері гендерної рівності охоплюють більше сфер, аніж окреслено у «Законі про гендерну рівність»³, який регулює тільки умови робочого життя.

Три Р позначають слова «Репрезентація», «Ресурси» та «Реалії», і сенс методу полягає в тому, щоби задавати аналітичні запитання за кожною із цих сфер. Нижче буде наведена послідовність роботи у цьому напрямку.

Робота за допомогою методики «ЗР» призвела до того, що дискусії щодо гендерної рівності, які до того моменту залишалися абстрак-

³ Йдеться про шведський закон.

тними та загальними, звернулися до конкретних проблем у муніципалітетах. Муніципалітети виявили, що методика допомогла окреслити проблеми у сфері гендерної рівності, оскільки з'явився аналіз і статистичні дані щодо сфер, які раніше не були жодним чином задокументовані. У той самий час досвід показує, що ця методика сприяла обговоренню робочих процедур і практик, які виявилися, на протигагу загальним уявленням про це, зовсім не гендерно нейтральними.

Логіка, покладена в основу методики «ЗР», полягає у тому, щоб не допустити прийняття рішення або ініціативи, які б закріплювали нерівність між жінками і чоловіками. Методика «ЗР» показує можливість вивчення того, чи не вбудовано якісь дискримінаційні практики у робочі процедури.

Досвід, отриманий унаслідок використання методики «ЗР», демонструє, що її можна успішно використовувати для унаочнення гендерних схем у діяльності. Вона сприяє об'єктивному обговоренню змін, необхідних для поширення рівності, поміж політиками та місцевими урядовцями. Цю методику необхідно застосовувати для вирішення проблем, пов'язаних із умовами та можливостями, доступними жінкам і чоловікам у рамках діяльності на місцевому рівні. При цьому необхідно чітко визначити масштаб вирішуваної проблеми; крім того, для того щоб змінити ситуацію, необхідна політична воля. Якщо проблему можна ув'язати із цілями діяльності, це також є значною перевагою.

Інформація про проблему збирається із дослідження репрезентації та ресурсів. Після цього результат цього кількісного дослідження аналізується упродовж третього етапу («Реалії»). Конструктивний аналіз полягає в роботі над низкою питань, яка створить передумови для внесення змін у матеріал, який було зібрано. Існують як інформація, так і дослідження щодо рівності, які можуть поліпшити якість аналізу.

Усвідомлена участь та відданість ідеї гендерної рівності покращують мотивацію персоналу та можливість створення передумов для змін у сфері рівності. Тому методику «ЗР» слід використовувати таким чином, щоб персонал і особи, відповідальні за таку діяльність, досліджували й власну роботу. Тоді формуватимуться контакти та знання, якими можна буде скористатися, а люди отримають досвід, яким зможуть користуватися і в майбутньому.

Перше «Р»: репрезентація

Перша частина аналізу полягає у **кількісному** мапуванні того, як чоловіки і жінки представлені у муніципалітетах. У цій частині ана-

лізу досліджуються посади, які займають чоловіки і жінки. Тому потрібно задати цілком конкретне запитання: Скільки жінок і скільки чоловіків?

Питання можна задавати на кількох рівнях, в залежності від того, що є центром аналізу – адміністративна чи політична сфера: Скільки жінок і скільки чоловіків беруть участь в політичному процесі прийняття рішення? Яким є розподіл у політичних партіях, у районній раді або у політичних комітетах? Або: Скільки жінок обрано? Чи гендерний розподіл є рівним? Також можна спитати, скільки жінок і скільки чоловіків працює у штаті всього муніципалітету, на муніципальних підприємствах або у певних управліннях.

Питання також можна задавати щодо кількості послуг у муніципалітетах: Скільки жінок і чоловіків отримує або користується послугами муніципалітету? Чи є сфери, в яких ресурси розподілено нерівно?

Мапування можна провести з використанням статистичних даних або опитувальників, що вже існують, або попросити учасниць та учасників вести щоденники своєї діяльності. Одним із прикладів є ведення статистики, яка демонструє скільки чоловіків і жінок бере участь у громадських слуханнях муніципалітету.

Друге «Р»: ресурси

Наступною частиною аналізу є кількісне мапування того, яким чином розподіляються та використовуються ресурси муніципалітету. У цій частині аналізу необхідно задати наступне питання: Яким чином ресурси розподіляються поміж жінками та чоловіками? Важливо пам'ятати, що ресурси – це не тільки гроші, а й час, простір, інформація тощо.

Можна задати наступні запитання, наприклад: Скільки часу виступають жінки-політики та чоловіки-політики? Скільки часу жінки і чоловіки витрачають на прийняття муніципального бюджету? Скільки чоловіки та жінки заробляють, працюючи в адміністраціях муніципалітетів? Або менш традиційне запитання: Наскільки великими є кабінети чоловіків і жінок, що працюють у муніципалітетах?

На даному етапі можна прийняти рішення сфокусуватися на користувачах муніципальних послуг: Скільки коштів жінки та чоловіки отримують як соціальну допомогу? Скільки місця мають дівчата та хлопці у дитсадках? Скільки економічних ресурсів та фізичного простору використовується жінками та чоловіками?

На цьому етапі мапування також виконується за допомогою статистичних даних, опитувальників або інших методів підрахунку.

Третє «Р»: реалії

Остання частина методу «ЗР» є **якісною**; фокусом її є **культура**. Чи є у культурі норми та цінності, які підтримують нерівність поміж жінками і чоловіками? Метою цього етапу є спроба пояснити проблеми, які були визначені під час проведення першого етапу аналізу. Можна спитати: Чому більше жінок не відвідує громадські слухання? Для того, аби знайти відповідь, необхідно поцікавитися, як організовано слухання: Чи мають значення час, день або місце їх проведення? Яким чином про них повідомляють місцеве населення? Хто є відповідальними за слухання? Або чому у певній адміністрації працюють тільки чоловіки?

Найважливішим є те, що даний етап аналізу примушує дослідників обмірковувати власну щоденну практику. Чи є якісь види діяльності або рішення, які ненавмисно підтримують нерівність поміж чоловіками та жінками? Чи рівною мірою задовольняються потреби чоловіків і жінок?

Непогано також дізнатися, чи проводилися дослідження у даному регіоні. Також може знадобитися допомога відповідного персоналу з ресурсів.

Після завершення останнього етапу аналізу природнім було б зважити, чи необхідно змінювати дану діяльність або процес прийняття рішення. І тоді виникає питання: як саме?

Розглянемо наступний приклад аналізу, виконаного за методикою ЗР у шведському проекті «Jamkom». Це аналіз того, як дівчата і хлопці вибирають навчальні програми.

У першій частині аналізу (Репрезентація) виявилось, що хлопці в основному вибирають дисципліни технічного комплексу, у той час як дівчата переважали у навчальних програмах, пов'язаних із доглядом, а також у дисциплінах з бізнесу та адміністрування. Отже, під час виконання цього етапу аналізу було зібрано дані, які дозволили задокументувати проблему.

Під час другого етапу (Ресурси) було проаналізовано розподіл витрат і було продемонстровано, що навчальні програми, які приваблювали хлопців, коштують від 81 000 ШК (шведських крон) до 114 000 ШК. Програми, що виявилися привабливими для дівчат, коштують від 48 до 67 тисяч ШК. Це означає, що на хлопців витрачалося значно більше економічних ресурсів.

Це дозволило почати обговорювати питання, чому навчальні програми, у яких переважають чоловіки, є значно дорожчими, аніж ті, у яких переважають жінки. Найперша відповідь полягає у тому, що

технічне обладнання, потрібне для освіти чоловікам, є значно дорожчим. Але ця відповідь не пояснює всю існуючу різницю. Наприклад, комп'ютери потрібні практично для всіх навчальних напрямків, але навіть тут існували відмінності у тому, яким чином розподілялися ресурси. І знов-таки, несправедливо ставилися саме до жінок. Аналіз став джерелом роздумів щодо того, чому більше ресурсів виділяється на навчальні програми, у яких переважають чоловіки, і яким чином можна змінити таку практику.

Плануючі аналіз за методикою «ЗР» потрібно звертатися до **переліку контрольних запитань**, які можуть виявитися корисними для тих, хто збирається розпочати процес гендерного інтегрування. Мета даного переліку полягає у тому, аби допомогти запустити цей процес, а також переконатися у тому, що ви не пропустили жодного важливого елемента упродовж впровадження процесу гендерного інтегрування. Цей перелік по суті є переліком порад, і до нього у жодному разі не варто ставитися як до єдиного правильного шляху гендерного інтегрування.

В процесі **підготовки**:

1. Розпочніть з **вибору та визначення меж** сфери, якій приділятиметься увага. Це найкраще зробити разом із персоналом, який працює у цій сфері. Непоганою є ідея обрати сферу, в якій вже відбувається певна діяльність або процес прийняття рішень. Упродовж стадії вибору, необхідно пам'ятати про те, що ті сфери, які здаються гендерно нейтральними, часто мають гендерний вимір, який проявляється лише під час роботи з гендерного інтегрування.
2. Призначте **менеджерів**, відповідальних за проект, визначте сфери, у яких вони є найбільш компетентними, та окресліть їхні обов'язки.
3. Оберіть **групу розвитку**, відповідальну за розвиток компетентності, розповсюдження та оцінку. Якщо організація є тимчасовою, необхідно зважити можливість віднайти якусь форму постійної роботи у майбутньому та спланувати її; в іншому випадку є ризик того, що досвід буде даремно згаяно.
4. Визначте **мету** процесу. Важливо, щоби мета була досить конкретною для того, щоб можна було оцінити, чи було її досягнуто. Непоганою ідеєю є пропозиція встановити мету у цифрах або відсотках, якщо це можливо.
5. Дізнайтеся, які існують матеріали, статистичні дані або дослідження.
6. Розробіть розклад, призначте дні для проведення загальних зустрічей та терміни виконання.

В процесі роботи

1. Визначте, чи є якісь **офіційні цілі** або зобов'язання, пов'язані із гендерною рівністю в обраній сфері. Включити ці цілі в офіційні інструменти управління, плани організації тощо.
2. Оберіть **методику**, яка найкраще відповідає потребам проекту та його меті. На кожному етапі процесу необхідно приділяти певний час для методологічної роботи, оскільки кожний проект з гендерного інтегрування потребує спеціально розробленого підходу.
3. Зважте, чи виконавці проекту мають **досить знань** про цю сферу, чи потрібні нові статистичні дані чи інший тип інформації.
4. Не забувайте **документувати** кожний крок процесу для того, щоб не загубити важливого досвіду.
5. Зверніть увагу на те, що **супротив** і не передбачувані наслідки часто є невід'ємною частиною процесу гендерного інтегрування та подумайте, яким чином можна розв'язувати такі проблеми.
6. Регулярно проводьте **додаткові наради** та приділяйте час **інформуванню** решти персоналу вашого підприємства чи організації про перебіг проекту.

Завершення роботи: Оцінка та розповсюдження:

- 1) Визначте, чи було досягнуто мету.
Якщо так – наші вітання!
Якщо ні – з'ясуйте чому та встановіть нові цілі та кінцеві терміни.
- 2) Діліться як позитивним, так і негативним досвідом. Варто пам'ятати про те, що негативний досвід є таким самим джерелом знань, як і позитивний, а іноді навіть і кращим.
- 3) Приділяйте час на те, щоби інтегрувати отримані результати у вашу щоденну діяльність. Гендерне інтегрування не закінчується одночасно із завершенням проекту; натомість воно є тривалим і постійним процесом змін.

Робота спрямована на зміни

Наступний крок – це порівняння результатів, отриманих під час проведення дослідження, із цілями у сфері гендерної рівності. Іноді цілі є заширокими та надто абстрактними, і тоді їх важко порівняти з результатами методики «ЗР». У такому випадку наслідком діяльності має бути формулювання нових конкретних цілей. Цілі у сфері рівності мають бути вимірюваними, конкретними з тим, щоби, спираючись на них, можна було продовжувати роботу.

Розрив поміж результатами аналізу за методикою «ЗР» та цілями гендерної рівності є основою для подальшого обговорення того, що необхідно змінити, аби досягти встановлених цілей. **Ці зміни необхідно сформулювати у вигляді плану дій.** Такий план може, зокрема, містити питання щодо розробки нових підходів до щоденної діяльності, зміни методів збору статистичних даних з метою забезпечення гендерної диференційованості даних, розробки нових переліків контрольних запитань або дуже простих посібників.

Далі будуть розглянуті приклади того, як деякі муніципалітети працювали зі стратегією гендерного інтегрування та використовували метод «ЗР».

Приклад 1. „Ділитися владою, ділитися обов’язками”

Концепції того, як створюється та підтримується нормальний гендерний порядок, існують у суспільстві і на політичному, і на особистому рівнях. Тому влада та вплив мають значно більше значення, аніж сама тільки репрезентованість у політичних зібраннях. Це також питання влади у щоденному житті, того, як можна контролювати власне тіло та життєві ситуації. Для того щоб уповноважити жінок і чоловіків брати участь у політичному житті на рівних засадах, надзвичайно важливими є питання, хто забирає дитину із дитсадочка, хто контролює гроші тощо.

Люди постійно навчаються нормам і цінностям упродовж так званого процесу соціалізації. Інтереси дівчат цінуються нижче за інтереси хлопців, а це у свою чергу призводить до ситуації, коли дівчата виростають із заниженою самооцінкою. Одним із прикладів є те, що дівчата навчаються говорити менше, ніж хлопці. Процес соціалізації іноді називають порядком гендерної влади. Гендерні схеми часто залишаються для нас непомітними, оскільки вони є настільки звичними і нормальними, що сприймаються як даність. Тільки коли відбуваються зміни з метою підвищення рівності, які зазвичай включають у себе перерозподіл ресурсів, стає очевидним, що насправді вони є питанням влади.

Влада у щоденній роботі може постати як питання про те, хто має право видавати платню, хто бере участь у засіданнях та різних групах розвитку, хто підтримує неформальні стосунки, хто погано почуває себе через те, що пізно забирає дітей після занять у початковій школі, а хто грається у владу, притримуючи інформацію, висміюючи одних людей чи ігноруючи інших.

Нижче наведено кілька прикладів питань за методикою «ЗР» щодо влади та впливу.

Репрезентація

Яким чином представлені жінки і чоловіки на різних рівнях, у муніципальній раді, у виконавчому комітеті, у комітетах, серед голів, у групах розвитку, групах зі зв'язків чи операційних групах?

Ресурси

Скільки часу виступають відповідно жінки та чоловіки на зібраннях і конференціях? Чи мають жінки та чоловіки однаковий доступ до інформації? На якій позиції у порядку денному представлено традиційно жіночі чи чоловічі питання?

Реалії (Культура)

Чому у різних питань різні пріоритети і чому їм приділяється різна кількість часу на зібраннях? Як цінується знання жінок і чоловіків? Чи можуть жінки та чоловіки брати участь у зібраннях на рівних засадах?

Приклад 2. Школа та догляд за дітьми

Важливо, щоби діти отримували однакові знання, навички та ставлення, необхідні їм для того, щоб перебрати на себе відповідальність, бачити наявні можливості та справлятися із труднощами незалежно від їхньої статі. Тому перед школою стоїть важливе завдання.

Тим не менше дослідження демонструють, що умови та можливості, які надаються дівчатам і хлопцям, відрізняються. Їхнє оточення очікує від них різного та ставить різні вимоги. Навіть немовлята різної статі отримують різні характеристики та різне ставлення з боку дорослих. Хлопців більше заохочують рухати ногами і руками, а дівчат утримують непорушними, і дорослі схильні міцно тримати дівчат на руках.

Загальне розуміння того, якими є і мають бути хлопці та дівчата, можуть призвести до нехтування індивідуальними реальними потребами, інтересами та потенціалом дитини. Дівчат часто описують як тихих, обережних, зорієнтованих на формування стосунків або зацікавлених у мовах, у той час як хлопці є шумними, впертими, зорієнтованими на успішність або зацікавлені у техніці. Але чи відповідає це дійсності чи скоріше є питанням гендерних стереотипів та гендерно маркованих очікувань? Чи може усвідомлення важливості статі призвести до ситуації, коли дівчат і хлопців заохочують розвивати різні сторони особистості і розглядають їх як особистостей, якими вони є, виходячи за рамки стереотипів?

Якими є дитсадок, центр відпочинку або школа, що розташовані поряд із вами? Чи вони протидіють традиційним гендерним схемам,

чи підтримують їх? Чи учнів заохочують розвиватися та розвивати власні здібності та інтереси незалежно від їхньої статі?

Нижче наведено кілька прикладів питань за методикою «ЗР» щодо шкіл і догляду за дітьми.

Репрезентація

Яким є гендерний розподіл персоналу та дітей на різних рівнях освіти, у різних її сферах, предметах, обов'язках, іграх та видах діяльності? Наскільки часто персонал спілкується з татами й мамами?

Ресурси

Скільки місця використовують у класі, на ігровому майданчику, в учнівській кімнаті, центрі відпочинку хлопці та дівчата? Скільки часу говорять відповідно дівчата та хлопці під час занять та на зібраннях? Яким є гендерний розподіл дітей, які отримують підтримку та з якими займаються з використанням спеціальних програм? Як розподіляються витрати на різні програми, види діяльності, закупівлі іграшок і матеріалів?

Реалії (Культура)

Чому деякі види діяльності та програми потребують коштів, а інші ні? Чи це правильно, якщо хлопцям приділяється більше часу та уваги? Чи це робиться за рахунок дівчат? Чи персонал спілкується в основному з мамами чи з татами? Чи є стандарт того, якими мають бути батьки? Чи має цей стандарт гендерне забарвлення?

Приклад 3. Культура та відпочинок: для кого вони призначені?

Жінки та чоловіки мають приблизно однакову кількість вільного часу. Вільний час, якщо відняти оплачувану та неоплачувану роботу, освіту, час на приготування та споживання їжі та сон, сягає приблизно 35 годин на тиждень. У чоловіків в середньому виходить години на дві більше вільного часу на тиждень. З іншого боку, вільний час чоловіків і жінок відрізняється. Вільний час чоловіків зазвичай цілісний, вільний час жінок зазвичай фрагментований. Жінки та чоловіки користуються різними муніципальними установами культури та відпочинку. Одним із звичних уявлень є те, що жінок більше цікавить культура, а чоловіків – спорт. Робота у сфері гендерної рівності має ставити уявлення такого типу під сумнів. Зокрема, це можна робити за допомогою проведення дослідницької роботи та задавати питання, спираючись на методику «ЗР».

Репрезентація

Скільки часу жінки і чоловіки приділяють на відпочинок? Скільки жінок і чоловіків використовують різні муніципальні спортивні заклади?

Ресурси

Скільки коштів інвестується у заклади, які в основному використовуються чоловіками чи жінками? Скільки часу приділяється дівчатам і хлопцям на спортивних майданчиках? Скільки коштів виділяється на закупівлю творів мистецтва?

Реалії (Культура)

Чи у жінок і чоловіків однакові можливості для того, щоб користуватися муніципальними спортивними закладами? Чому стільки культурних подій відвідується в основному жінками?

Приклад 4. Фізичне оточення

Хороше фізичне оточення створює хороші умови для щоденного життя. Важливим аспектом є те що функціональне та соціальне планування пов'язані поміж собою. Але яким чином фізичне середовище задовольняє життя, інтереси та потреби чоловіків і жінок? Дослідження демонструють, що найчастіше саме жінки перебирають на себе основну відповідальність за ефективне – з точки зору часу та місця – виконання щоденних побутових функцій. Для жінок важливо, щоби маршрут їхнього автобусу пролягав поряд із центром денного догляду за дітьми, магазином та роботою. Суспільний простір створює можливості для зустрічей поміж людьми, дає людям можливість брати участь в обговореннях. Чи житлові масиви та центри торгівлі розроблені, аби дати можливість людям почуватися щасливими, почуватися вдома, мати можливість зустрічатися?

Іншим аспектом є питання почуття безпеки у певному просторі. Жінки часто відчують страх у місцях спільного користування у місті, а тому уникають знаходитися у певних місцях, коли темнішає. Врахування побоювань жінок під час комунального планування є важливим для зниження рівня відчуття такої небезпеки.

У Готенбурзі за допомогою методики «3Р» було розроблено перелік небезпечних маршрутів та місць. Одним із наслідків цього дослідження було покращення освітлення у метро у Бергсоні для того, аби підвищити почуття безпеки. Іншим прикладом створення безпечного середовища є розміщення пральних кімнат на першому поверсі будинків і наявність у них вікон. Розміщення пральних кімнат на першому поверсі спрощує життя жінкам. Тим не менше, питання, чи зможуть жінки залучити чоловіків до прання, лишається відкритим.

Репрезентація

Якою є гендерна репрезентація людей, які працюють у сфері комунального планування? Яким є гендерний розподіл серед людей, які проживають у даному муніципалітеті та користуються місцями за-

гального користування, зокрема, серед водіїв, велосипедистів, пішоходів і людей, які користуються громадським транспортом?

Ресурси

Наскільки різні сфери громадського простору використовуються жінками та чоловіками? Які ресурси інвестуються у місця, які використовуються тільки чоловіками та тільки жінками? Якою є цінність зменшення часу пересування на одну годину на кожную машину у порівнянні із цінністю зменшення часу пересування на громадському транспорті?

Реалії (Культура)

Які критерії вважаються більш важливими, ніж інші, у загальному плані? Чиї потреби лежать в основі планування місць загального користування?

Гендерний аналіз

На третьому етапі, на етапі третього «Р» (**Реалії (Культура)**), необхідно проаналізувати кількісне дослідження, проведене у сфері репрезентації та ресурсів. Мета аналізу полягає у можливості висловитися щодо гендерних норм і цінностей, які скеровують наші дії. Перші два «Р» дають відповідь на запитання, хто і скільки отримує? Аналіз має описати умови, у яких це відбувається. Розуміння та аналіз ситуації, в основу яких покладено гендер, не є простим завданням. Часто необхідно піддавати сумніву саме ті феномени та схеми, які ми сприймаємо як даність, як нормальні та узвичаєні моделі щоденного життя. Питання, які стосуються несправедливості певних стереотипів сьогодні, є зазвичай дуже суперечливими та чутливими. Тому дуже важливо розглядати культурні явища у масштабі та з віддачею, необхідними для проведення якісного аналізу. Якщо є досить часу для роздумів, ризик зробити покvapливі висновки значно зменшується.

Іноді не досить кількісної бази, огляду репрезентації та ресурсів для того, щоби провести достовірну та конструктивну аналітичну роботу. Якісне дослідження можна доповнити іншими методиками та дослідженнями. Прикладами якісних досліджень є спостереження за засіданням або певною ситуацією, проведення інтерв'ю з особами, які приймають рішення, персоналом або користувачами.

Коли йдеться про культуру, корисно отримати допомогу однієї чи кількох не заангажованих людей. Іншою корисною порадою є пропозиція дізнатися, чи не існує інших досліджень у дотичній галузі. Цілком може бути, що вже проводилися дослідження за методикою «ЗР», якими можна скористатися з метою проведення порівняння.

Питання, наведені нижче, можуть допомогти проводити аналіз. Якщо вони є корисними, може, буде варто додати до них конкретніші запитання щодо функціонування муніципалітетів. Вони також можуть виявитися корисними на пізнішому етапі у якості контрольних запитань: чи не було щось пропущено або не повністю обговорено?

Питання щодо культури

- Коли йдеться про гендер, що сприймається як належне, що вважається ненормальним або інакшим?
- Що при цьому припускається? Що є видимим, що є невидимим?
- Хто отримує вигоду від того, що дійсність описується саме таким чином?
- Кому можна говорити? Що вони кажуть?
- Чи існують протиріччя?
- Чи можна інакше описати об'єкт аналізу?
- Що не вважається проблемою?
- Чи існують неписані стандарти у розробці дій?
- Чи дії підтримують існування різних умов для чоловіків і жінок?

Блок 4.

Державне забезпечення соціально - гендерної рівності*

Гендерна політика – визначення міжнародними органами та державами, політичними партіями основних гендерних пріоритетів і фундаментальних цінностей, принципів і напрямів діяльності, відповідних методів та способів їх втілення, спрямованих на утвердження рівних прав, свобод, створення умов, можливостей і гарантій забезпечення рівного соціально-політичного статусу чоловіків і жінок, на розвиток гендерної демократії та формування гендерної культури в суспільстві.

Гендерний вимір політики в Україні свідчить про ще досить поширене патріархальне приписування жінці таких властивостей, як потреба в керівництві розумним чоловіком, підкореність чоловікові, схильність до афективності, безсловесної покори, близькість до природи, зосередження на материнстві тощо. Акцентування на тілесності жіночої статі й пов'язування з нею жіночості свідчить про намагання звузити це поняття, усунути з духовної сфери, доказування її ества як не здатного мислити, нерозвиненого, котре потребує чоловічого контролю, що є аргументом для усунення жінок зі сфери політичної активності й волевиявлення.

Ідеальне, і в його структурі - політичне, протягом тисячоліть отожднювали з чоловічим. І сьогодні навіть в офіційних виступах ще відчувається вплив минувшини, досі трапляється сприйняття жінки в соціально-політичній без'якісності через асоціювання з її "природою". Порушення "смирненості щодо наявного гендерного порядку й рангу цінностей" є показником сучасного мислення. Відтворення традиційних підходів, твердження про "чужорідність" теорій і практик фемінізму чи гендерних підходів для української нації, а їх втілення в українську політику - як посягання на її особливий розвиток - анахронізм і мислення, й дії.

Гендерні перетворення в Україні збіглися з загальними процесами реформування, перебудови, оновлення всієї системи її політичного, економічного та соціального життя. Перетворення країни відбувається на основі якісно нової моделі, яка суттєво впливає на гендерні процеси. Зміна статусу соціального суб'єкта накладає відбиток і на соціально-політичну поведінку статей, їх гендерне самовизначення. Нова конфігурація соціальних відносин і системи соціальних інсти-

У цьому розділі використано матеріали п. Тамари Мельник з книги «Основи теорії гендеру», «К.І.С.», К. – 2004, ст..219 – 265

тутів зумовлює нові форми політичного способу самовираження статей і їх взаємовідносин.

Перехідне суспільство зумовлює й перехід жінки та чоловіка до нового стану і способу їх життєдіяльності як політичної. Перебування на межі якісно старого та нового соціального буття статей є етапом: звільнення від такого стану відбувається через гендерну адаптацію, що означає еволюціонування (а не просте сприйняття) до нових гендерних форм буття, прийняття їх як належних (а не просто пристосування), засвоєння (а не звичайне наслідування) їх як власних, органічно значущих цінностей. Процес гендерної адаптації статей до нових соціально-політичних відносин тісно пов'язаний із соціально-політичним оновленням суспільства загалом.

Україна не може розвиватися відокремлено від світового розвитку і світової політичної й гендерної думки. Національні особливості прояву та вираження відмінностей жіночих і чоловічих начал історично стримувалися або прискорювалися в розвитку залежно від того, які відносини влади, власності тощо панували в той чи інший період, які ідеологічні та політичні постулати проголошувалися, як розвивалися і вкорінювалися соціальні норми (зокрема право й мораль) та як змінювалося ставлення до особистості представників обох статей, а згодом і до людини як найвищої соціальної цінності. Таке ставлення до людини як суб'єкта політики зумовлює потребу в політиці творення суспільства гендерної рівності.

Політика утворення суспільства гендерної рівності - це цілеспрямована діяльність гендерно орієнтованих, гендерно чутливих політичних структур у визначенні стратегічних політичних напрямів, методів, окресленні політичних і соціальних сил із забезпечення формування та функціонування такого суспільства, де жінки й чоловіки мають рівні права, свободи та можливості для добровільної участі, як рівноправні партнери, у всіх сферах життєдіяльності суспільства і мають змогу користуватися рівними політичними, економічними, соціальними і культурними привілеями, а також нести однакову відповідальність.

Політика творення суспільства гендерної рівності передбачає: визначення основних положень гендерної стратегії розвитку, вироблення й здійснення напрямів політик гендерної рівності в усіх сферах суспільного життя, утвердження гендерних принципів такого суспільства, окреслення політичних методів і способів досягнення гендерних цілей. Політика досягнення гендерної рівності вимагає змін усталеного соціального порядку, взаємин чоловіків і жінок задля того, щоб забезпечити рівну оцінку різних соціальних ролей, які вони відіграють як батьки, працівники, обрані посадовці тощо; щоб

запровадити рівне партнерство в процесах прийняття суспільно важливих рішень і побудови справедливого та паритетно організованого суспільства.

Така політика потребує чіткого розуміння гендерної перспективи, змістом якої є долання гендерної невідповідності та забезпечення гендерного вирівнювання.

Гендерні невідповідності - це розходження в гендерній рівності, яка реально існує в світовій співдружності, регіонах та окремих країнах, а також в абсолютному гендерному статусі й становищі жінки і чоловіка.

У всіх країнах світу існують гендерні розходження щодо рівності перед законом, рівності можливостей (в отриманні винагороди за працю, рівності доступу до інформації, можливості висловити свою думку, заявити про свій інтерес, скористатися результатами людської праці за власним вибором тощо). Проте обсяг їх різний залежно від історичної ситуації минулого та сьогодення, соціально-економічного й культурного становища, ступеня розвитку демократії.

Забезпечення гендерної рівності стало політичним пріоритетним напрямом розвитку. Одним із ключових елементів цього є долання гендерної невідповідності й забезпечення гендерного вирівнювання в усіх життєвих сферах через їх ефективний розвиток.

Гендерним вирівнюванням називають вироблення суб'єктами політики системи науково обґрунтованих заходів і здійснення відповідних кроків та дій, спрямованих на згладжування специфічних форм гендерної дискримінації та гендерних заборон у суспільстві з метою утвердження гендерної рівності щодо рівномірного розподілу ресурсів та участі.

Гендерне вирівнювання розраховується на певні відрізки політичного часу. Воно може орієнтуватися на коротко-, середньо- та довготермінову перспективу залежно від гендерного розвитку суспільства та гендерних невідповідностей у ньому. Особливо впливова тут роль держави. На основі гендерної експертизи всіх сфер життя держава має виробляти необхідні параметри, за якими можна відстежувати гендерні зміни в суспільстві, вирівнювати гендерні невідповідності, досягати позитивних результатів у здійсненні гендерної політики. Політика гендерного вирівнювання стосується включення гендерних питань в усі сфери суспільного життя. Це, відповідно, передбачає й зобов'язує враховувати гендерну проблематику в політиці.

Під **врахуванням гендерної проблематики** в політиці мають на увазі процес оцінювання політичних наслідків, що впливають на

соціально-політичне становище чоловіків і жінок. Така політична оцінка стосується будь-яких запланованих заходів у сфері політики, законодавства, окремих програм; всіх галузей і рівнів влади. Йдеться про політичні стратегії, завдяки яким проблеми, що постають перед жінками й чоловіками, і нагромаджений ними досвід їх розв'язання мають стати невіддільними складниками діяльності з розроблення, здійснення, контролю й оцінювання політики й відповідних програм у всіх сферах життя, для того щоб і жінки, й чоловіки однаково користувалися плодами таких зусиль і для нерівності не лишалося місця. Кінцева мета полягає в забезпеченні рівності жінок і чоловіків. Так визначає врахування гендерної проблематики Економічна і Соціальна Рада ООН.

Врахування гендерної проблематики як основної глобальної політичної стратегії сприяння гендерній рівності розглядається в матеріалах Четвертої всесвітньої конференції зі становища жінок (Пекін, 1995 р.), Двадцять третьої Спеціальної сесії Генеральної Асамблеї ООН (Нью-Йорк, 2000 р.) та ін. Врахування гендерної проблематики необхідне для забезпечення прав людини і соціальної справедливості. Це слід розуміти так, що питання гендерної рівності мають стати ключовими при аналізі середньострокових планів, бюджетів діяльності інституційних структур і процесів. Таке врахування потребує комплексного бачення проблеми рівності статей.

Комплексний підхід до проблеми рівності чоловіків і жінок передбачає оцінювання того, які наслідки матиме для жінок та чоловіків здійснення будь-якого планового заходу, включаючи впровадження законодавства, стратегічної політики і програм в усі сфери і на всіх рівнях.

Впровадження гендерних підходів означає обов'язкове врахування інтересів та досвіду як жінок, так і чоловіків під час розроблення, втілення, моніторингу та оцінювання стратегічних заходів. Це необхідно для забезпечення отримання жінками і чоловіками однакової вигоди від реалізації цих заходів та ліквідації будь-якої нерівності.

Впровадження гендерних підходів унаочнює гендерний вимір при прийнятті рішень у всіх галузях. В таких ситуаціях гендерна рівність постає не окремим питанням, а органічною складовою при розробленні стратегічних напрямів і програм. Такий підхід означає, що жінки не ізольовано, а разом з чоловіками справедливо стають повноправними учасницями процесу забезпечення стабільного людського розвитку.

Отже, підготування й прийняття політичних рішень є важливим методом втілення гендерної проблематики в політичній діяльності. Ана-

ліз світових реалій засвідчує, що саме в цій царині жінка найбільше віддалена, порівняно з чоловіком, саме тут проявляється політична нерівність статей.

Політична нерівність статей - це нерівномірність, дисбаланс у становищі жінки й чоловіка при їх політичному волевиявленні та прийнятті політичних рішень. Тому при політичному волевиявленні слід враховувати гендерний підхід. Під егідою ООН розроблене Практичне керівництво щодо впровадження гендерного підходу, яке визначає 12 ступенів впровадження гендерного компонента при прийнятті політичних рішень, що передбачає:

- гендерний підхід до складу учасників, які розробляють рішення на політичному рівні;
- гендерний підхід до програми, в якій розкривається суть питання;
- гендерний підхід до досягнення рівноправності, що вказує на поставлену мету;
- відбиття реальної гендерної ситуації, розкриття наявної інформації про неї;
- знання питання: дослідження й аналіз;
- розроблення стратегії й визначення заходів у рамках певного проекту з урахування гендерного інтересу;
- аргументи на підтримку гендерного підходу;
- реалізація проекту і звітність з позицій гендерного підходу;
- постійний контроль за перебігом подій з позицій гендерного підходу;
- оцінювання досягнень у сфері гендеру;
- конкретизація й уточнення гендерної програми - погляд на суть питання;
- взаємодія в інтересах зміцнення позицій гендерного підходу.

У процесі вироблення й прийняття політичних рішень на основі гендерного підходу потрібне врахування гендерних особливостей рівня життя суспільства.

Гендерні особливості рівня життя - наявність пропорцій або диспропорцій, виражених у показниках, що характеризують відмінності у формуванні й отриманні індивідуальних доходів за статевою ознакою. Такі гендерні диспропорції в Україні виражаються в значно нижчому рівні особистих прибутків жінок у порівнянні їх з відповідними показниками для чоловіків: загалом розрив становить близько 30%. Отже, в середньому жінка має особистий прибуток в розмірі 70% від особистого прибутку чоловіка. Джерелами особистих прибутків як жінки, так і чоловіка є винагорода за працю, пенсії, прибутки від

продажу продукції власного виробництва, присадибного господарства, різних пільг, допомог. Гендерна асиметрія в рівні особистих прибутків має певні відмінності в місті й у селі, між регіонами. На неї також впливає галузева структура економіки. На гендерний розрив у рівні прибутків впливає перебудова й реформування економічної системи суспільства, де високі прибутки у високооплачуваних галузях промисловості здебільшого належать чоловікам. Жінки зазвичай займають нижчі посади з меншою відповідальністю та кваліфікаційними вимогами і мають відповідно нижчі прибутки.

З урахуванням особливостей життєвого рівня визначається й **індекс розвитку людського потенціалу (ІРЛП)**. Він становить систему показників, за допомогою яких визначається наявність або брак в населення країни вибору й можливостей, необхідних для тривалого й здорового життя, а також для підтримки відповідного життєвого рівня. ІРЛП введений у Доповіді про розвиток людини за 1997 рік, яка щорічно готується для Програми розвитку Організації Об'єднаних Націй (ПРООН). За допомогою ІРЛП визначається рівень прогресу країн з погляду середньої тривалості життя, рівня освіти й прибутку. В основу ІРЛП покладено розуміння перспективи, що визначає рівень і темпи розвитку, враховуючи поступ, досягнутий усіма групами населення країни - від бідних до багатих.

Та політичні рішення мають враховувати не лише систему загальних показників людського розвитку, а й гендерні показники, що розглядаються як гендерний індекс людського розвитку. Вони відображають гендерні особливості життєвого рівня країни.

Гендерний індекс людського розвитку (ГІЛР) - показники виміру досягнутого в країні загального рівня розвитку людського потенціалу, що визначають нерівність становища жінок і чоловіків, до яких належать: довголіття, здоров'я, рівень освіти та гідний рівень життя (ВВП на душу населення) тощо. ГІЛР існує для визначення рівня соціально-політичного прогресу. Чим більша нерівність між жінками й чоловіками з погляду базових критеріїв розвитку людини, тим нижчий ГІЛР країни.

Порівняно з багатьма іншими країнами Україна має переваги в ГІЛР. Індекс гендерного розвитку в ній дорівнює індексові людського розвитку. Це є показником базової гендерної рівності. Проте Україна відстає за індексом співвідношення можливостей за статтю, що є наслідком обмеженого залучення жінок до парламенту, на вищі керівні посади, а отже, й до прийняття загальнополітичних рішень.

На визначення перспектив розвитку, зокрема й гендерного, було наголошено на Всесвітньому самміті ООН з нагоди нового третього

тисячоліття (вересень 2000р.). У прийнятому документі - Пакті Розвитку Тисячоліття - лідери країн, які підписали цей документ (і серед них президент України), визнали розвиток за основу глобального плану дій. Перспективи, визначені в цьому документі, окреслені до 2015 року, серед них - "Розвиток гендерної рівності та надання повноваження жінкам". Важливим у документі є положення: "Усі країни, що прийняли цей Пакт розвитку Тисячоліття, мають підтвердити свої зобов'язання стосовно Цілей Розвитку Тисячоліття, а також свою готовність до прийняття відповідальності, яка супроводжує ці зобов'язання".

Серед зобов'язань, які взяла на себе Україна, - подолання бідності, забезпечення рівних можливостей здобуття початкової освіти, створення здорового довкілля, зменшення поширеності інфекційних хвороб, насамперед ВІЛ/СНІД, - є зобов'язання щодо просування гендерної рівності. Привертає увагу той момент, що серед восьми цілей тисячоліття, визначених у Програмі розвитку ООН, меті щодо розвитку гендерної рівності визначена як третя, тоді як серед цілей у прийнятому в Україні документі "Цілі Розвитку Тисячоліття. Україна" вона визначена як шоста. Графік виконання завдань щодо підвищення гендерної збалансованості в Україні до 2015 р. (таб.1) показує розуміння останніми роками необхідності гендерних перетворень, бачення місця України в європейському і світовому просторах як гендерно розвиненої й гендерно впорядкованої країни, розуміння ролі гендерної демократії в структурі соціальної демократії та ролі права, зокрема гендерного, в її забезпеченні.

Таблиця 1

Цілі Розвитку Тисячоліття, Україна

Ціль 6. Забезпечення гендерної рівності

Завдання 1 До 2015 року забезпечити гендерне співвідношення на рівні не менше 30 до 70% тієї чи іншої статі у представницьких органах влади та на вищих щаблях виконавчої влади

Індикатор 1.1 Гендерне співвідношення серед депутатів Верховної Ради України, (чис.жін. / чис.чол. (або навпаки)

Індикатор 1.2 Гендерне співвідношення серед депутатів місцевих органів влади, (чис.жін. / чис.чол. (або навпаки)

- Індикатор 1.3 Гендерне співвідношення серед депутатів обласних органів влади України, (чис.жін. / чис.чол. (або навпаки)
- Індикатор 1.4 Гендерне співвідношення серед депутатів районних органів влади України, (чис.жін. / чис.чол. (або навпаки)
- Індикатор 1.5 Гендерне співвідношення серед депутатів міських органів влади України, (чис.жін. / чис.чол. (або навпаки)
- Індикатор 1.6 Гендерне співвідношення серед депутатів селищних органів влади України, (чис.жін. / чис.чол. (або навпаки)
- Індикатор 1.7 Гендерне співвідношення серед депутатів сільських органів влади України, (чис.жін. / чис.чол. (або навпаки)
- Індикатор 1.8 Гендерне співвідношення у складі членів Кабінету Міністрів України, (чис. жін./ чис. чол. (або навпаки)
- Індикатор 1.9 Гендерне співвідношення серед вищих державних службовців (1-2 посадових категорій), (чис. жін./чис.чол) (або навпаки)

Індикатори Цілей Тисячоліття, визначені Україною, вносять новий гендерний імпульс в переосмислення та втілення Концептуальних засад стратегії економічного та соціального розвитку України на 2002-2011 рр., політичних стратегій у різних галузях, прийнятих державними структурами. Серед політичних документів, що потребуватимуть переосмислення з урахуванням гендерного компонента, є й Національний план розвитку України щодо утвердження гендерної рівності.

Політичні рішення сучасного змісту втілюють гендерну концепцію прогресивних соціальних перетворень, передбачають суспільний і державний погляди на життя обох статей як рівних, збалансованість можливостей їхнього розвитку, долання всіх форм історичної несправедливості щодо ставлення до них та оцінювання результатів їхньої діяльності, забезпечення умов для самотворення й самовираження жінки й чоловіка як рівних у правах, свободах, обов'язках та відповідальності. Такі рішення приймають суб'єкти політики, насамперед, державні структури та політичні партії.

Аналіз міжнародного досвіду створення механізмів розв'язання гендерних проблем засвідчує подібність рис у національних державних механізмах регулювання гендерними процесами. Державний механізм потрібен для реалізації виробленої гендерної політики. Кожна

держава, орієнтована на утвердження себе як демократичної, соціальної та правової, для забезпечення рівних прав і можливостей виробляє гендерну політику. Цей процес відбувається складно, навіть болісно, але він прямує до формування того, що можна визначати як державну гендерну політику.

Державна гендерна політика - це діяльність (або бездіяльність у разі навмисного непровадження такої політики) державних інституцій, спрямована на здійснення (безпосередньо або опосередковано) та гарантування рівних прав, свобод і можливостей для жінок і чоловіків, утвердження гендерної демократії та формування гендерної культури в суспільстві.

Для державної гендерної діяльності характерні:

- вироблення гендерних стратегій і способів їх досягнення;
- цілеспрямоване розроблення планів, програм втілення гендерних стратегій;
- імплементація гендерного конструкту в усі сфери суспільного життя;
- вироблення державних механізмів забезпечення гендерної рівності в суспільстві, узгодження їх із громадськістю;
- прийняття гендерного законодавства, гендерна експертиза чинного законодавства;
- гарантування здійснення державної та правової політик щодо гендерної рівності;
- сприяння науковим установам у розробленні гендерних проблем і проведенні гендерного аналізу соціальних процесів у країні.

Оскільки реальне становище жінки суттєво відрізняється від становища чоловіка, то особливий наголос у структурі гендерних стратегій і їх реалізації ставиться завжди на політиці щодо поліпшення становища жінок. І це справедливо. Водночас така справедливість не унеможливилює, а, навпаки, передбачає в структурі гендерної політики наявність надзвичайно важливого її напрямку - оновлення становища чоловіків стосовно формування гендерно якісніших, адекватних потребам сучасності світогляду, поведінки, громадських і державних форм діяльності, долання неадекватності сприйняття ними сучасних перетворень світового й національного рівнів, насамперед у сфері гендеру.

Отже, складниками державної гендерної політики є: політика щодо жінок, забезпечення їм рівного соціального статусу з чоловіками шляхом гарантування можливостей для їх рівноправного розвитку як соціально-демографічної групи; політика щодо чоловіків, фор-

мування в них гендерної свідомості, культури гендерної поведінки, орієнтації на паритетність відносин з жінкою; державно-правове регулювання гендерних відносин; сприяння розвитку гендерної демократії та гендерної культури в суспільстві.

Оскільки в системі відносин статей більшої дискримінації зазнають жінки, в структурі державної гендерної політики цій статі приділяється особлива увага, тобто виділяється як самостійний її напрямок - державна політика щодо жінок.

Державна політика щодо жінок - складник соціальної політики, спрямований на подолання гендерної нерівності в становищі жінок для забезпечення їм рівного соціального статусу з чоловіками через гарантування можливостей їх рівноправного розвитку. На основі узагальнення історичного світового досвіду наука й практика визначають типи державної політики щодо жінок, яким мають відповідати й необхідні механізми її реалізації:

- патріархатна політика держави - діяльність, метою й змістом якої є визначення ролі жінки як виконавиці природної функції материнства і ведення домашнього господарства, усунення її від участі в публічній сфері життя та обмеження в професійній діяльності, визнання залежності жінки від влади, власності й ідеології, формованої чоловіками;
- патерналістська політика держави - напрям державної діяльності щодо жінок, змістом якої є проголошення й захист державою їх прав і свобод нарівні з чоловіками, організоване залучення жінок до державних форм організації влади й управління, створення системи пільг і захисту материнства і дитинства, державне регулювання участі жінок у системі виробництва, пропаганда образу жінки як рівної з чоловіком;
- егалітарна державна політика щодо жінок – цілеспрямована діяльність держави на забезпечення прав і створення умов та можливостей для самоорганізації жінками своєї життєдіяльності нарівні з чоловіками, гарантування їм волевиявлення, самоствердження й самореалізації, а також самовираження особистісних сил людей обох статей як рівних у правах, свободах, відповідальності.

Егалітарна державна політика ґрунтується на концепції рівності прав та можливостей чоловіків і жінок, вільному доступі жінки нарівні з чоловіком до формування й функціонування всіх сфер публічного життя, форм власності, сповідування ідеологій, вибору професійної діяльності, здійснення репродуктивної функції тощо.

Характер державної політики зумовлює зміст гендерних стратегій та прийняття відповідної до них політики в усіх сферах життя, наявність механізмів її втілення, ставлення до гендерних перспектив. Тобто в характері державної політики закладено, який гендерний вибір втілює держава.

Гендерний вибір - чітке визначення соціумами, їх організаціями напрямків гендерного розвитку й дійового забезпечення прогресу в сфері гендеру.

Вибір характеру гендерної політики зазвичай визначається в Основному Законі держави. В Конституції України в ст. 24 чітко визначено національний вибір гендерного розвитку українського суспільства, а саме як суспільства рівності соціального статусу чоловіків і жінок та їх рівноправності у всіх сферах життєдіяльності й забезпечення для цього державних гарантій. Конституційно закріплюється свобода вибору як основного права чоловіка та жінки жити відповідно до своїх потреб та інтересів, переконань і моральних норм, власного розуміння моделі свого буття, свободи особистості як засобу самовдосконалення особистісного розвитку. Гендерний вибір відкриває простір для чоловіка й жінки у їх самореалізації, виявляє виміри внутрішньої свободи, унікальності, неповторності, самоцінності, розкриває волю до самоусвідомлення й самотворення власного життя на принципах паритетності, нової гендерно сформованої духовності, гендерно насиченого світосприймання й гендерно зумовленої світобудови. Вибір державою характеру гендерної політики визначає й характер її державного забезпечення.

Державне забезпечення рівних можливостей для чоловіків і жінок - стратегічне й практичне спрямування діяльності державних структур на створення умов у всіх сферах суспільного життя для самоутвердження чоловіків і жінок як рівних перед законом та рівноправних у самоорганізації й самозабезпеченні ними власних потреб та інтересів.

Державне забезпечення гендерної рівності в суспільстві відбувається через формування державної гендерної політики й створення державних механізмів її втілення.

Формування державної гендерної політики - це участь у роботі державних структур, діяльність яких спрямована на вироблення стратегій і відповідних до них політик гендерних перетворень, забезпечення рівних прав, свобод і можливостей для жінок та чоловіків, утвердження принципів гендерної демократії в реальному житті й формування гендерної культури в суспільстві.

Державний механізм забезпечення гендерної рівності. Забезпечення втілення сформованої гендерної політики передбачає наявність системи державних інститутів, компетенція і діяльність яких спрямовані на втілення гендерних стратегій та утвердження в реальній практиці гендерної демократії. Всі ці інститути взаємопов'язані метою та злагодженістю дій, і за наукової організації й управління, діють як єдиний механізм.

Державний механізм забезпечення гендерної рівності - це система взаємопов'язаних і системно дійових державних інститутів, компетенція і діяльність яких спрямовані на втілення гендерних стратегій та утвердження в реальній практиці гендерної демократії відповідно до історично набутої гендерної культури суспільства.

Державні інститути можуть бути різні за формою. Але без цих організаційно та юридично оформлених структур гендерна політика не має механізмів здійснення та цілеспрямованої реалізації. Процес ухвалення законів про гендерну рівність у країнах різного рівня розвитку, різної історичної долі й темпів перетворень є формою відпрацювання національних механізмів утвердження гендерної рівності. Ці механізми постійно вдосконалюються.

Гендерна державна політика здійснюється через певну систему взаємопов'язаних державних органів, що діють як механізм. Усі органи діють результативно, якщо мають чітко визначену компетенцію щодо гендерного компонента своєї діяльності.

Це є необхідною умовою їх ефективного функціонування. Така компетенція охоплює: вироблення гендерної політики по горизонталі та вертикалі; координацію дій, спрямованих на впровадження гендерних принципів у законодавство, державну політику, програми й проекти; збирання й поширення дезагрегованих даних та інформації гендеру для планування, контролю й оцінювання діяльності; моніторинг впливу програм і політики на гендерну рівність; підтримку гендерного навчання на всіх рівнях і розвиток методів і засобів оцінювання впливу гендеру, а також розвиток основних принципів гендерного навчання й гендерного контролю над усіма діями уряду; організацію інформаційних кампаній з метою привернення громадської думки до гендерних проблем тощо. Компетенція названих структур передбачає чітко виписану відповідальність за впровадження і просування гендерних підходів.

Гендерна мета по-різному формулюється в законодавстві різних країн, проте зводиться до спільного: створення суспільства гендерної рівності, формування державної політики, орієнтованої на гендерну перспективу, впровадження в суспільстві рівних прав і можли-

востей, принципу недискримінації, створення умов справедливості, свободи для вільного й повноцінного самовираження та самореалізації особистості жінки і чоловіка. Визначення мети потребує чіткого її розуміння, тому важливим є усвідомлення того, що стоїть за кожним складником такої мети. Проте всі складники підкорені одному – створенню суспільства гендерної рівності.

Суспільство гендерної рівності - це суспільство, в якому чоловікам і жінкам надаються рівні можливості й шанси для добровільної участі в усіх видах діяльності як рівноправним партнерам і де чоловіки та жінки користуються рівними політичними, економічними, соціальними і культурними правами й свободами, а також виконують обов'язки та несуть однакову відповідальність.

Для створення справжнього суспільства гендерної рівності необхідне включення гендерного компоненту у формування та функціонування державного механізму на різних рівнях і створення спеціальних інституцій для моніторингу ефективності таких дій. У цьому значну роль покликані грати всі гілки законодавчої і виконавчої влади.

I. Парламент.

Світовий досвід забезпечення гендерної рівності в парламенті засвідчує пов'язаність між процесами його формування та функціонування.

Участь у виборах - як пасивна, так і активна - один із найважливіших напрямів самотворення чоловіком і жінкою своєї власної гендерної сутності, політичного самовизначення статі й гендерно свідомого політичного середовища. Вибори детерміновані гендерним статусом їх учасника, гендерною ієрархією в суспільстві, моделями гендерної поведінки громадян, гендерною належністю виборців, вбудованою в структуру всіх інститутів поряд з національною, класовою належністю, яка відповідно задає тональність у системі реальних соціальних відносин "панування - підкорення". Все це, безумовно, відбивається на результатах виборів як до парламенту, так і до органів місцевого самоврядування.

У сучасних умовах, парламенти в більшості країн світу залишаються за своїм складом чоловічими. І все ж можна констатувати, що з другої половини ХХ ст. світова практика формування парламентів засвідчує тенденцію до паритетності їх складу. Найліпше вона проявляється в північних країнах Європи. Зокрема, в складі парламентів на 2003 рік відсоток жінок становить: Швеція - 45,3%, Данія - 38,0%, Фінляндія - 37,5%, Нідерланди - 36,7%, Норвегія - 36,4%, Іспанія - 36,0%, Бельгія - 35,3%, Австрія - 33,9%, Німеччина - 32,2%, Ісландія

- 30,2%, Болгарія - 26,2%, Швейцарія - 25,0% та ін. Про зростання гендерної орієнтації в парламентах інших регіонів свідчить обрання жінок до їх складу в Мозамбіку - 30,0%, Південно-Африканській Республіці - 29,8%, Коста-Риці - 35,7%, Аргентині - 30,7%, Австралії - 25,3% та ін. Така тенденція зумовила виникнення в світовій політології та гендерних дослідженнях терміна "паритетний парламент".

Паритетний парламент - це парламент, у складі якого досягнуто (або майже досягнуто) гендерну рівність 50/50. Паритетними парламентами називають парламенти Португалії і Швеції, в складі яких понад 50% становлять чоловіки і близько 50% - жінки. Майже 50 відсоткового представництва жінок і чоловіків досягли регіональні парламенти в Німеччині, Шотландії. До Конституції Франції внесено зміни, відповідно до яких у парламент цієї країни має обиратися по 50% жінок і чоловіків.

У Верховній Раді України VI скликання працює 34 депутати-жінки, що становить 7,6% від усього складу парламенту.

Після 70 років активного комуністичного будівництва, постійної участі трох не всіх жінок в комсомольській, профспівковій і партійній роботі, виявилось, що жінки досить слабо підготовлені до політичної діяльності і минулі вибори тільки зайвий раз засвідчили цей факт. Відбулася відстороненість жінок від влади, зменшення їх впливу на прийняття державних рішень, навіть в порівнянні з доперевбудовним часом. В Верховну Раду прийшло дуже мало жінок віком менше 40 років на момент виборів, тобто молода генерація жінок, які займаються політичною діяльністю, надто політично слабка і не підготовлена до активних дій. Їх участь в партіях і рухах не додає їм політичної ваги і впливовості, вони залишаються на другорядних і допоміжних ролях, що ніяк не сприяє успіху на виборах.

Отже, обраний на виборах 2007 року Парламент гендерно розбалансований. Отож у своїй діяльності він залишиться гендерно малочутливим, мало сприйнятливим до гендерних проблем у країні, до ухвалення ним гендерного законодавства. А коли не буде такого законодавства, консервуватимуться традиційні патріархальні відносини й патріархатне мислення в суспільстві. Цілком можливо, що й надалі існуватиме тяжіння до силових методів розв'язання питань, до чого схильна саме чоловіча психологія, а отже, насамперед силові структури перебуватимуть у центрі уваги. Найближчим часом годі розраховувати на орієнтації щодо прискорення розвитку соціальної сфери з боку парламенту за панівного в країні технократичного чоловічого мислення. А саме соціальна сфера, будучи слабо розвиненою, створює основні перешкоди для вивільнення жінки від домашнього господарства. Мало уваги віддаватиметься виконанню

міжнародних документів з гендерної проблематики, як це робилося досі. Все це зумовлюватиме зберігання гендерної нерівності в країні, а отже, й дискримінованого становища жінки, й утримуватиме відчуженість держави від цієї проблеми. Оскільки гендерна проблематика є індикатором порушення й розв'язання проблеми прав людини і загалом людського розвитку, то можна передбачити, що гуманістична спрямованість гуманітарної сфери життя залишиться другорядною проблемою, а питання належного управління знов відкладатимуть на майбутнє.

Всі попередні вибори показали, що український парламент за гендерним складом знаходиться на гендерній периферії Європи. І не тільки Європи. Доводить це гендерний рейтинг України серед інших країн. Як свідчать дані ООН, за рейтингом щодо гендерної збалансованості в парламенті Україна займає 102-е місце серед країн світу. Порівняймо з країнами, близькими за рейтингом: Росія займає 78-е місце, Угорщина - 75-е, Білорусь - 74-е, Казахстан - 73-е, Азербайджан - 72-е, Литва - 71-е тощо.

Світова практика гендерної діяльності парламентів набула досвіду створення таких структур: комітет у справах гендерної рівності (рівних можливостей) або підкомітет у справах гендеру при одному з парламентських комітетів; науково-дорадчий орган з питань гендеру; жіночі фракції. Ці структури спрямовані на діяльність з питань гендеру в парламенті.

У сучасних умовах, коли ринок охопив не лише економіку, а й політику, жінка входить у політичний ринок лише з напрацьованими правовими нормами, без рівної з чоловіками економічної опори. В такій ситуації чоловік виглядає сильнішим і таким є насправді. Держава має виробити механізми входження жінки в систему влади, якщо вона прагне до демократичної соціальної перспективи, в структурі якої виписані гендерні можливості.

Підсвідома протидія чоловіків входженню жінки в політику пов'язана з усталеним розумінням ними влади як застосування сили. У традиційних суспільствах сила розглядалася як спосіб утвердження влади і як метод управління. Підсвідомість багатьох чоловіків і сьогодні підтримується й живиться гендерними стереотипами: "політика - чоловіча справа", "політика - сфера не для жінок", "жінка - не для політики". Публічна пропаганда, яку формують переважно керівники-чоловіки, ґрунтується насамперед на чоловічому баченні змін і перетворень. Тому вона великою мірою зосереджена на представленні жінки як виконавиці природних функцій, на відміну від чоловіка, загалом не здатної до участі в публічних формах організації суспільного й державного життя.

Такий підхід ґрунтується на пристрасному зберіганні “жалісливої”, сповненої “співчуття до жінки” концепції, а саме “концепції захисту становища жінок”. Спираючись на цю концепцію, чоловіки вбачають можливість “підвищити соціальний статус жінок” тільки силами тих чоловіків, які відсторонюють жінку від прагнення взяти участь у самостійному підвищенні цього статусу через публічну діяльність, зокрема у владних структурах. Вони ладні ще більше підвищити цей статус жінки в домашньому господарстві, ніде не зосереджуючи уваги на участі в ньому чоловічої сили, на ролі батьківства, на відповідальності за нього.

Водночас чоловіки іноді намагаються підмінити гендерні проблеми демографічними, тобто проблемами народжуваності. В загальній європейській скорочуваності народжуваності Україна займає своє місце. Така скорочуваність зумовлена неефективністю економічної політики останніх десятиліть, несформованістю соціальної політики, що стає все більш визначальною в світі і яка ще й досі в Україні перебуває в стані упослідженості, меншовартості. І, головне, Україну характеризує не зменшення народжуваності порівняно з іншими державами, а відкладувана народжуваність, передусім через ті економічні й соціальні чинники, зберігати які намагається концепція “захисту” їхнього становища.

Сучасна жінка потребує не чоловіка-заступника, а чоловіка-партнера. Це не так проблема жінки-матері, як проблема нового підходу до чоловіка-батька в сім’ї. Конституційне закріплення їх рівності, як і рівноцінної турботи держави про материнство й батьківство, а також про дитинство, не усуває проблеми реальних перетворень. Сильна жінка, яка прагне вийти з кола приватних інтересів, не лише мусить шукати доступу до чоловічого світу, а й мати чітку життєву програму, складниками якої мають стати: перетворення чоловічого світу, вплив на чоловічі ідеали; творення жіночих п’єдесталів, вироблення політичних ідеалів жінки-політика, утвердження принципів товариськості й розвінчування мономаскулінності в політиці, пошуку активного діалогу жінок-політиків між собою.

З іншого боку у жіночому русі мало організацій, здатних активно протистояти архаїзмові в ставленні до сучасної жінки, обізнаних із сучасним світоглядом, активно діяльних у нових умовах. Багато з них індіферентні щодо громадсько-політичної сфери, почасти - просто політично безпорадні. Проте кількість жінок у парламенті зростає в тих країнах, де жіночий рух є розвиненим і політично активним.

Поширення традиційних поглядів про “приватну” жінку і “громадського” чоловіка. Світовий потік модерного, прогресивного розвитку, де

кожна людина, і жінка, й чоловік, є вільною, становить як соціальну цінність, так і є самоцінною в усіх сферах свого самовираження, лише набуває поширення. Однак чоловіки, передусім ті, що знаходяться при владі, не завжди прагнуть використовувати жіночий потенціал у публічній сфері (без чого конституційні цілі залишаються великою фантазією).

Залучення жінки як рівного суб'єкта до процесу прийняття рішень, до вироблення загальнодержавних, загальнонаціональних стратегій суспільного розвитку задля виведення жіночого соціуму за межі приватного життя та входження в публічний процес обох статей як рівних у можливостях, є історично зумовленою тенденцією. Вона потребує історичного часу для входження жінки в сферу публічного життя й оволодіння всіма правилами поведінки й діяльності.

Формування парламентів, тобто вибори, або входження жінок і чоловіків до них на рівних принципах, зумовило таке явище, як квотування. Проблема гендерного квотування є важливою і в міжнародних та регіональних структурах, і в національних суспільствах. Її обговорювали в Комісії ООН з питань статусу жінок - органі, сформованому в складі Економічної та соціальної ради ООН, що діє від 1946 року в складі 45 членів і є одним із основних органів, який контролює виконання Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, реалізацію програми "Платформа дій", прийнятої Четвертою всесвітньою конференцією зі становища жінок 1995 року в Пекіні й готує рекомендації та звіти для Ради щодо підтримки прав жінок у політичній, економічній і соціальній сферах. Комісія ООН 1990 року визначила критичний поріг, а саме - 30%, який є мінімальним для обрання або призначення жінок на керівні посади в національних суспільствах. 10 - 21 березня 1997 року на 41-й сесії Комісії ООН з питань статусу жінок, що відбулася в Нью-Йорку, розглядали питання щодо виконання рішень Пекінської Платформи дій з таких критичних галузей, як: політика і прийняття рішень, економіка, довілля, освіта та навчання. На сесії прийнято рекомендації щодо проблем "Жінка, влада і прийняття рішень", серед яких рекомендовано урядам, політичним інститутам і неурядовим організаціям активно сприяти участі жінок у прийнятті рішень на всіх рівнях влади, що передбачало здійснення спеціальних програм, спрямованих на заохочення участі жінок в управлінні на місцевому рівні, на використання квот, щоб гарантувати участь жінок в офіційних політичних інститутах.

Такий відсоток називався на Спеціальній конференції "До партнерства чоловіків і жінок у політиці", яка відбулася 14-18 лютого 1997 р. в Нью-Делі, та на інших форумах. "Критична маса" представництва

жінок у парламенті - визнаний світовою практикою рівень співвідношення (не менше 30 відсотків представників однієї статі). Він дає змогу долати гендерну асиметрію, впливати на формування та прийняття рішень у парламенті. Таке співвідношення передбачає також представництво не менше 30 відсотків жінок у складі партійних та державних структур.

Гендерні квоти - спосіб забезпечення представництва жінок у владних структурах, відповідно до якого правовим чином відводиться певна частина депутатських місць у парламенті для обрання жінок депутатами.

Гендерні квоти взагалі можуть встановлюватися для обох статей. Але оскільки частка чоловіків у різних органах управління перевищує 90%, то позитивна дискримінація використовується переважно для встановлення ущемлених жіночих прав.

Гендерні квоти передбачають збільшення жіночого представництва на виборних посадах. Головною метою гендерного квотування є подолання історичної несправедливості: ізоляції жінки від участі в політичному житті; залучення жінок до прийняття політичних рішень; гарантування участі жінок у представницьких органах влади. Гендерні квоти не тотожні жіночим, що їх практикували за радянських часів. Гендерна рівновага в демократичному суспільстві має бути предметом турботи всіх виборців, політичних і державних структур, громадськості.

Введення гендерних квот - тимчасовий механізм для забезпечення рівних можливостей. Вони спрямовані на виправлення гендерних перекосів у владі. З розвитком гендерної культури жінок і чоловіків, з утвердженням їхніх рівних прав і можливостей у різних життєвих сферах потреба в гендерних квотах об'єктивно відпаде не тільки де-юре, а й де-факто. В сучасних умовах гендерні квоти - це вид позитивної дискримінації. Під позитивною дискримінацією мається на увазі встановлена державою система пільг, заохочень, заборон і компенсацій, спрямованих на підвищення соціального статусу жінок.

У частині першій ст. 4 Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок про позитивну дискримінацію сказано: "Вжиття державами-учасницями тимчасових спеціальних заходів, спрямованих на прискорення встановлення фактичної рівності між чоловіками й жінками, не вважається дискримінаційним, проте воно в жодному разі не повинно зберігати нерівноправні або диференційовані стандарти; ці заходи слід скасувати, коли будуть досягнуті цілі рівності можливостей і рівноправного ставлення". Квоти може законодавчо встановлювати держава. Тоді вони діють як державні ген-

дерні квоти, тобто законодавчо визначена кількість місць для статей при формуванні органів законодавчої, виконавчої або судової влад.

Квоти можуть встановлювати й політичні партії, це партійні гендерні квоти. Міжнародний досвід формування парламенту дав зразки партійних квот як форми долання гендерних віддаленості та нерівноваги. Партійні гендерні квоти - схвалені певною політичною партією гендерні принципи й підходи до формування представницьких партійних і державних органів, управлінських структур, за яких у списках кандидатів пропорційно та по чергово представлені обидві статі (жінка - чоловік, жінка - чоловік і так далі за списком). До партійного гендерного квотування вдаються політичні партії багатьох країн світу. Такі квоти встановлюються до 50 відсотків. Зокрема, 50%-відсоткову квоту для чоловіків і жінок у партійних списках встановили партія "Зелена альтернатива" Австрії, Соціалістична партія Бельгії, Ліберальні демократи та Робітнична партія Великої Британії, Партія лівих соціалістів Данії, Еквадорський революційний народний рух, Нова демократична партія Канади, Партія демократичного соціалізму Німеччини, Федерація зелених Італії, Революційна партія Мексики та інші.

Гендерне квотування є показником не лише декларування, а й втілення реально визначеної практичної політики рівності й справедливості, пошуку критерію гендерного прогресу. Гендерне квотування також є політичною формою можливостей реалізувати конституційне право рівності чоловіків і жінок. Воно спроможне

- забезпечити долання гендерної нерівноваги, віддаленості, дисбалансу, сприяти оновленню кадрів, складу політичної еліти країни;
- сприяти підвищенню значення в суспільстві державної соціальної політики, виробленню її стійких параметрів та індикаторів розвитку;
- активізувати розширення рядів політичних партій додатковим членством, зацікавленим в оновленні їх діяльності;
- зміцнити принцип паритетності, співробітництва статей як у межах державних і партійних організацій, так і поміж ними.

Упровадження квотування супроводжується й розв'язанням низки проблем, серед яких:

- питання про дефіцит жінок-практичних політиків;
- можливість виникнення "скляної стелі" та "скляної стіни";
- намагання чоловіків відібрати й допустити до влади тих жінок, з якими їм зручно працювати, які відстоюють їх інтереси й потреби, якими легко управляти, маніпулювати;

- протидія чоловіків щодо залучення жінок - політиків-професіоналів, які об'єктивно за своїми здібностями можуть загрозувати їм витісненням із займаних місць;
- протидія прийняттю рішень, в яких відбиті гендерні проблеми;
- загострення суперечностей у політичних партіях між прихильниками й супротивниками гендерної рівності тощо.

У світі існує різне ставлення до квотування та резервування місць в органах влади. Противники гендерних квот стверджують, що їх запровадження є явищем “недемократичним”; не відбиває волевиявлення народу; є створенням переваг-можливостей для жінок. Однак при цьому вони уникають оцінки “мужекратії,” що панує в сучасних парламентах, і зазвичай замовчують недоліки рішень, прийнятих при одностатевому розгляді проблем.

Інші стверджують, що система квот є перешкодою на шляху жінок до парламенту, бо вони не можуть “перескочити” поставлений квотою ліміт. Та слід мати на увазі, що квоти є тимчасовим заходом, доки не буде подолана гендерна віддаленість, по-перше, і, по-друге, квоти тією ж мірою є способом долання переваг-можливостей чоловіків.

Практика свідчить, що завдяки квотуванню кількість жінок у законодавчих органах країни зростає. Останнім часом гендерні квоти були застосовані в 76 країнах світу. Світовий досвід розвинених країн світу (Швеція, Франція тощо) показав позитивні результати введення системи гендерних квот до партійних списків (пропорційна виборча система) і пропорційної системи виборів представницьких органів державної влади.

XXI ст. потребує оновлення всіх форм буття, зокрема й політичного. Жінки разом з чоловіками мають навчатися політиці: теорії, партійного будівництва, партійної діяльності, входження в систему влади. Таке навчання в сучасних умовах передбачає не лише засвоєння політичного чоловічого досвіду партійної діяльності, набутого за попередні десятиліття й століття, а привнесення до нього нових гендерних особливостей, тобто модифікації та модернізації такого досвіду й вироблення нових форм і методів політичних дій, відповідного політичного розв'язання державних і суспільних проблем. Саме жінки в ситуації переважно чоловічої партійної діяльності стають тією активною силою, яка міццю логіки розуму, політичною активністю та діяльністю має впровадити гендерні підходи в політичну сферу; віднайти, сформувати гендерно чутливих, гендерно свідомих політиків-чоловіків, спроможних сприяти проведенню гендерної політики.

Сучасність потребує формування нового типу політичного лідера - жінки та чоловіка, що поєднує позитивні, як “жіночі”, так і “чоловічі”, управлінські якості. Такий лідер - досвідчена, далекоглядна, смілива та відповідальна особистість, здатна до аналізу й прогнозування, яка є авторитетом для соціального оточення, яка володіє природними й інтелектуальними можливостями впливу на нього, вміє об'єднати маси задля реалізації ідеї, якій присвятила себе.

II. Президент, його адміністрація.

Президент як політична фігура представляє країну в світі і впливає на весь політичний та управлінський процес силою свого авторитету. Він підписує міжнародні документи з різних питань світового масштабу, які має виконувати держава-учасниця.

У сучасних умовах вага й цінність кожного такого документа визначається також і тим, наскільки він ґрунтується на науковому знанні тенденцій соціально-політичних перетворень, грамотності визначених пріоритетів і цінностей, розумінні історичного та політичного часу.

Зокрема, гендер як пріоритетна проблема розгляду міжнародних структур стає дедалі більше в центрі уваги глав держав і урядів на саммітах. Гендерні ідеї пронизують матеріали Всесвітнього самміту Тисячоліття. Світові лідери затвердили комплекс цілей у Декларації Тисячоліття Організації Об'єднаних Націй, серед яких - сприяння рівності статей і розширення прав і можливостей жінок. У Декларації, прийнятій главами держав та урядів на Самміті, що відбувався 6-9 вересня 2000 р., вказується на глобальність гендерного підходу, коли говориться про визнання главами держав і урядів індивідуальної та колективної відповідальностей за “...утвердження принципів людської гідності, справедливості й рівності на глобальному рівні” і підтвердження своїх обов'язків підтримувати зусилля, спрямовані на забезпечення поряд з іншими вказаними напрямками діяльності поваги до прав людини і основних свобод; дотримання рівних прав для всіх незалежно від раси, статі, мови і релігії...”

У Декларації глави держав та урядів визначили низку фундаментальних цінностей: свободи, рівності, солідарності, терпимості, збереження природи, загальних зобов'язань, що стануть найсуттєвішими для міжнародних відносин у XXI столітті.

Зокрема, так формулюються окремі цінності, гендерний зміст яких очевидний. “Рівність. Жодна людина і жодна країна не повинні позбавлятися можливості користуватися благами розвитку. Має бути гарантована рівність прав і можливостей чоловіків і жінок. Солідарність. Глобальні проблеми мають розв'язуватися при справед-

ливому розподілі витрат і тягара відповідно до фундаментальних принципів рівності й соціальної справедливості. Ті, хто страждає або перебуває в найменш сприятливому становищі, заслуговують на допомогу з боку тих, хто знаходиться в сприятливіших умовах". На рівні Самміту особливо наголошено на гендерних проблемах у розв'язанні соціально-економічних питань: "Сприяє рівності чоловіків і жінок та розширенню прав і можливостей жінок як ефективного засобу боротьби зі злиденністю, голодом і хворобами та стимулювання розвитку, що має справді стійкий характер."

Такий підхід спрямований на розвиток гендерної демократії, яка є системою волевиявлення обох статей - жінок і чоловіків у громадянському суспільстві як рівних у правах і можливостях, що законодавчо закріплені й реально забезпечені в політико-правових принципах, діях, розбудові суспільних і державних структур з урахуванням гендерних інтересів і потреб.

Глави держав і урядів сповнені рішучості "продовжувати зміцнювати співробітництво Організації Об'єднаних Націй і національних парламентів через їх світову організацію - Міжпарламентський союз - у різних галузях, зокрема й стосовно миру та безпеки, економічного та соціального розвитку, міжнародного права й права людини, демократії і гендерних питань". Як свідчить перелік питань, гендерне питання поставлено врівень інших світового значення і світового масштабу розв'язання.

Розв'язання гендерних проблем у світовому масштабі вимагає від глав держав професійних знань і професійного аналізу проблеми. Це також зумовлює й необхідність мати при президентові радника з гендерних питань, а при адміністрації президента - консультативно-дорадчий орган з гендерної проблематики. Як приклад, таку Національну раду з питань жінок, сім'ї та гендерного розвитку створено при Президентові Киргизької Республіки. У межах наданих Раді повноважень на неї покладено нагляд за виконанням Закону про основи державних гарантій забезпечення гендерної рівності, публікацію щорічних звітів про виконання Закону. В Королівстві Норвегії король призначає Раду з рівності, мандат і кількість членів якої встановлює сторинг (парламент).

III. Уповноважений у справах гендерної рівності (рівних можливостей).

Останніми десятиліттями все більшу роль у системі державного механізму забезпечення гендерної рівності країн світу починає відігравати фігура Уповноваженого з рівних прав і можливостей. У різних країнах його ще називають посередником, контролером, ад-

вокатом. Уповноважений з рівних прав і можливостей (омбудсмен) - державний посадовець, якого обирає представницький орган влади для здійснення контролю за законодавством з рівних прав і можливостей. Вперше посаду омбудсмена юстиції запроваджено ще 1809 року в Швеції. Вона довела свою необхідність, і протягом двох століть ця ідея не втратила ні значення, ні актуальності. В останню третину XX століття у Швеції поступово запровадили посади п'яти омбудсменів із захисту прав у різних сферах соціального життя: з рівноправності статей, з етнічної рівноправності, з прав споживачів, з прав дітей, з прав інвалідів тощо. Обрання такої кількості омбудсменів - важливий показник визнання та поваги до гідності й недоторканності людської особистості, а також того, яку увагу шведи приділяють правозахисній і правоохоронній діяльності. Посаду уповноваженого Риксдагу з рівності статей серед інших запроваджено 1980 року. Омбудсмена обирають на чотири роки, він щороку звітує перед парламентом про стан юридичної забезпеченості рівних прав і можливостей у країні, про свою роботу із захисту прав жінок і чоловіків.

У сучасних умовах омбудсменів обирають у багатьох країнах світу. Практика запровадження посади та служби омбудсмена дедалі поширюється. 1978 р. таку службу введено в Норвегії, 1980 р. - у Швеції, 1987 р. - у Фінляндії, 1999 р. - у Литві, 2001 р. - в Німеччині, 2002 р. - у Словенії, Боснії та Герцеговині, 2003 р. - в Хорватії, Киргизстані тощо.

Процес створення посади, обсяг компетенції та безпосередня діяльність омбудсмена в різних країнах має свої особливості. Наприклад, законом Німеччини про встановлення рівноправності між жінками й чоловіками, ухваленим Бундестагом у листопаді 2001 р., в країні введено посади уповноважених з питань рівноправності та їх заступниць від найвищого органу влади до всіх організацій і колективів. Закон із властивою для німців ретельністю надзвичайно детально регламентує процес обрання уповноважених та їх заступниць у всіх організаціях і колективах, розподіл обов'язків та координацію дій між ними на всіх рівнях і зв'язків з керівництвом організацій і підприємств, визначає санкції, до яких мають вдаватися уповноважені в разі порушення гендерної рівності.

Практика запровадження посади омбудсмена засвідчила необхідність правового захисту рівності чоловіків і жінок, гарантій забезпечення механізму юридичного регулювання гендерних відносин, особливо в країнах з усталеними традиційними відносинами і з укоріненими традиційними ролями жінки та чоловіка.

IV. Урядові структури забезпечення гендерної рівності.

Світова практика державного управління гендерними процесами засвідчує велику різноманітність його форм у різних країнах світу. Забезпечення рівності статей на урядовому рівні здійснюється через різні структури, створені кабінетами міністрів в кінці XX - початку XXI ст.ст. Серед них такі найтипівіші:

- розширення повноважень прем'єр-міністра з гендерних питань. Створення при ньому посади радника з гендерних питань;
- структури з питань рівності статей, підпорядковані безпосередньо прем'єр-міністрові;
- покладання відповідальності за гендерні питання на віцепрем'єр-міністра;
- тимчасові комітети, комісії або робочі групи з гендерних питань при урядах;
- постійні інституційні органи з питань забезпечення рівності статей;
- спеціалізоване міністерство рівних прав і можливостей;
- спеціальні відділи, комітети, ради, служби з питань рівності Кабінету Міністрів;
- спеціалізовані відділи, служби з рівних прав і можливостей як структури при окремих міністерствах;
- міжміністерські органи.

Останніми десятиліттями компетенція уряду багатьох країн світу розширилась за рахунок питань із забезпечення гендерної рівності. Проблеми гендерної рівності все більше стають у центрі уваги перших осіб виконавчої влади держав і всієї управлінської системи. Це виражено в прийнятті в країнах національних планів щодо забезпечення гендерної рівності. Національний план дій це прийнятий владними структурами документ, в якому окреслено систему намірів, заходів і зобов'язань державних та громадських структур щодо виявлення форм гендерної активності й вчення певних дій, спрямованих на досягнення за вказаний період гендерних цілей.

Національні плани дій узагальнюють всю систему планування в країнах - охоплюють регіональні, місцеві плани з питань рівності. Там усе більше наголошується на створенні механізму державного й громадського забезпечення гендерної рівності. Їх створюють на тривалий час, розраховуючи на гендерні перспективи. Національні плани дій з гендерної рівності є певним узагальненням подібних галузевих. Такими документами є Плани діяльності конкретних міністерств або галузей з пріоритетних напрямків і стратегій щодо гендерного

розвитку. В такому плані відбито конкретні гендерні цілі, завдання, перспективи й індикатори успіху.

Проблема нерівності статей у системі галузевого управління залишається актуальною на світовому рівні й на рівні національних суспільств. Актуальне також створення структур, які б аналізували й аргументували необхідність здійснення кадрової революції, відстежували б здійснення гендерних перетворень.

У країнах перехідного типу панівним є нехтування гендерним підходом при формуванні міністерств. Система державного регулювання гендерними перетвореннями потребувала створення спеціального цільового механізму управління гендерними процесами. На рубежі тисячоліть відбувається процес створення міністерств з рівних прав і можливостей у різних країнах світу. Виникнення таких міністерств, наявність у них мандату й необхідних ресурсів багато в чому залежить від волевиявлення урядів, їх готовності до гендерних перетворень, розвиненості гендерного світогляду, сформованості гендерної культури

Рада Європи збирає регіональні європейські конференції з гендерних питань, куди запрошують міністрів з рівних прав і можливостей. Саме так називають посади міністрів у сучасному розумінні Ради Європи. На конференції приїздять і міністри, які очолюють міністерства з традиційними назвами турботи про становище жінок або сім'ю, про материнство й дитинство, але слід розуміти, що своїм приїздом і підписами під прийнятими там документами вони підтверджують орієнтованість на гендерні підходи, голосуючи за рішення гендерного змісту. Така суперечливість часу поступово розв'язуватиметься входженням усе більшої кількості держав Європи до європейського простору, підвищенням гендерної культури в країнах і розвитком у них демократії, усвідомленням ролі державного управління в цих процесах як прискорювального й організаційного чинника.

Творення державних структур, які б займалися проблемами рівних прав і можливостей, є новим у суспільному житті України. Цей процес відбувається напружено й нерішуче, дискретно та вузько впливово. Щойно на початку XXI століття він набрав темпів. У системі структур Міністерства України у справах сім'ї, дітей та молоді створене управління гендерної та сімейної політики, в якому виділено підрозділ - відділ з питань гендерної політики.

Ці перші кроки є показником структурних зрушень у країні в напрямку управління гендерними процесами. Створення міністерств, які мають на меті гендерні перетворення й чітко визначають для себе гендерну сферу діяльності, в різних країнах світу збігається з часом

перетворення міністерств у справах жінок на міністерства гендерної рівності.

V. Місцеві структури забезпечення гендерної рівності.

Гендерна активність на місцях проявляється в найрізноманітніших формах: створення місцевих комітетів, рад з питань рівності при владних структурах, різних спостережних, консультативних комітетів з гендерної рівності, кризових центрів, запровадження посад експертів з питань рівності, введення гендерного квотування при формуванні місцевих органів, розроблення муніципальних програм з рівноправності статей тощо.

В Україні на місцях активізується гендерний рух. Він стає дедалі змістовнішим. Прем'єр-міністр України дорученням від 10 липня 2003 р. зобов'язав голів місцевих державних адміністрацій при розподілі функціональних обов'язків між своїми заступниками на одного з них покласти відповідальність із забезпечення рівності прав жінок і чоловіків.

Створення в багатьох країнах світу різноманітних структур з рівності статей з гендерними повноваженнями засвідчує перебудову системи управління в світовому просторі в напрямі впровадження гендерного компонента в усі управлінські сфери. Він дедалі більше стає складником діяльності урядів. І про це свідчить не лише організаційний механізм гендерної діяльності, а й розширення його компетенції з рівних прав і можливостей.

Отже, гендерна політика стає оптимальною, коли формується й реалізується в умовах гендерно вихованого середовища. Формування гендерної чутливості в чоловіка та жінки може відбуватися стихійно шляхом перебування в середовищі, яке діє на основі засвоєних гендерних принципів і стандартів повсякденного життя, а також під впливом освітніх і виховних структур, різних державних, партійних і громадських об'єднань, що цілеспрямовано формують гендерний світогляд і зразки гендерної поведінки в межах спільностей і різноманітних організаційних структур. Гендер є певною формою організації нації через формування маскулітності й фемінітності. Цей процес потребує визрівання, формування, а також гендерного виховання. Гендерне виховання - це процес цілеспрямованого систематичного прищеплення особам обох статей способів і форм паритетності у відносинах, моральних і правових норм рівності, рівноправності, взаємоповаги, врахування як спільного, так і відмінного, що властиво жінці й чоловікові, а також формування вільної особистості з гендерним світоглядом і навичками гендерно орієнтованої поведінки.

Гендерне виховання лежить в основі формування гендерної культури особистості, яка є важливим чинником у творенні гендерного середовища та гендерного клімату співжиття в системі організації й управління на різних рівнях. Гендерна культура самовираження й самоутвердження жінки й чоловіка є важливим підґрунтям у формуванні й реалізації гендерної політики, яка є важливим складником у системі всіх політичних перетворень у країні, регіоні й світовому співтоваристві.

Програмні принципи Канадського фонду підтримки місцевих ініціатив

Канадське агентство міжнародного розвитку (КАМР) було одним з перших міжнародних донорів, які виділили кошти для технічної допомоги Україні після проголошення незалежності. Програма здійснюється низкою партнерів, в тому числі канадськими громадськими організаціями, приватними фірмами та урядовими департаментами Канади. КАМР також суттєво підтримує зусилля багатосторонніх організацій. Сучасна програмна стратегія КАМР щодо співпраці з Україною сфокусована на взаємодоповнюючому посиленні секторів демократичного управління (з особливим акцентом на підзвітні державні установи, верховенство права, свободу та демократію), а також на розвиток приватного сектору, з виділенням питань гендерної рівності та сталої підтримки екології як наскрізних тем.

Канадський фонд підтримки місцевих ініціатив є особливою програмою КАМР з надання малих грантів організаціям у країнах, що розвиваються, по всьому світу. Загальна мета Канадського фонду, що функціонує під керівництвом Канадського Голови Місії (зазвичай Посла чи Верховного Комісара), полягає у покращенні економічного та соціального життя громадян, що потребують допомоги. В Україні гранти використовуються для підтримки малих проектів, що стосуються прав людини, демократії та покращення системи державного управління. Фонд забезпечує гнучкість існуючій діяльності в рамках двосторонніх програм та надає можливість Канадському посольству в Україні швидко реагувати на місцеві запити та потреби. У відповідності з концепцією орієнтованого на результати менеджменту та розвитку партнерства, активна участь місцевих громад у проектах Канадського фонду вважається центральним критерієм для ухвали таких проектів.

Пріоритети

Головним пріоритетом Канадського фонду в Україні є демократичне управління, що включає **соціальний розвиток**. КАМР вважає демократичне управління вирішальним для зменшення бідності та довгострокового сталого розвитку. Робота Агентства в цій сфері має на меті сприяти урядам більш ефективно вирішувати проблеми бідності шляхом збільшення ступеня впливу всіх людей на політику, зокрема бідних та маргінальних, з метою покращення їхнього рівня життя. Місцеві громадські організації відіграють ключову роль у сприянні соціальному розвитку. Канадський фонд є для місцевих

громадських організацій засобом покращення життя бідних та маргінальних осіб, в тому числі жінок, дітей, молоді, меншин, людей похилого віку та інвалідів через народовладні ініціативи демократичного управління.

У відповідності з зобов'язаннями КАМР щодо гендерної рівності, Канадський фонд має інтегрувати питання **гендерної рівності** в усі проекти. Більш детально, Канадський фонд повинен відображати прогрес у справі покращення залучення жінок до процесу прийняття рішень, забезпечення потреб жінок та чоловіків та зменшення гендерної нерівності. Окремі проекти Канадського фонду повинні забезпечувати рівноправні можливості для чоловіків та жінок та/чи повинні намагатись зменшити гендерну нерівність. Аналогічно гендерній рівності, **сталий розвиток навколишнього середовища** є довгостроковим програмним пріоритетом та наскрізною темою програми співробітництва КАМР з Україною. Проекти Канадського фонду повинні оцінюватись за їх потенційним впливом на навколишнє середовище, та наскільки це можливо, проекти повинні покращувати умови навколишнього середовища.

Проекти Канадського фонду повинні відповідати принципам орієнтованого на результати менеджменту. Тому проекти повинні чітко відображати цілі проекту, очікувані результати та необхідні ресурси. Наскільки це можливо, проекти також повинні надавати базові індикатори, які будуть використовуватись для підтвердження прогресу у досягненні результатів.

Враховуючи широке коло питань, охоплених програмою, Канадський фонд підтримує пропозиції на фінансування проектів, що пов'язані з одним чи кількома наступними пріоритетами та напрямками діяльності:

- 1. Меншини та вразливі верстви суспільства:** меншини та ксенофобія; молодь та діти, які належать до групи ризику; жінки та гендерна рівність; інваліди та люди похилого віку.
 - Сприяти такому розподілу ресурсів та наданню послуг, що враховує потреби вразливих верств суспільства.
 - Сприяння ініціативам з встановлення рівних прав та недискримінації, які усувають бар'єри та сприяють більш повній участі найбільш вразливих верств у житті суспільства.
 - Підтримувати ініціативи, які стосуються расових відносин, та сприяють етнічній толерантності в українському суспільстві.
 - Сприяти зусиллям громадських організацій, що працюють з біженцями та мігрантами.

2. Боротьба з корупцією

- Сприяти ініціативам, присвяченим кращому управлінню, вдосконаленню правової системи та антикорупційним заходам (робота проти усіх форм корупції, в тому числі здирство та хабарництво).
- Підтримувати проекти громадських організацій, що сприяють підвищенню обізнаності щодо ситуації з корупцією в Україні та найкращі антикорупційні заходи, що застосовуються за кордоном (у західних країнах та у сусідніх чи пострадянських країнах).

3. Охорона навколишнього середовища

- Підтримувати проекти, що сприяють сталому розвитку та покращенню стану навколишнього середовища в Україні.

Основні терміни та поняття

Гендер – поняття, яке увійшло у вжиток з соціології, воно визначає соціальну стать людини на відміну від біологічної статі. Тобто гендер - це соціально-рольовий статус, який визначає соціальні можливості в освіті, професійній діяльності, доступі до влади, розподілі сімейних ролей та репродуктивній поведінці. В літературі існує декілька концепцій гендера. Це обумовлено як відносною “молодістю” гендерного підходу (перші наукові праці з’явилися близько двадцяти років тому), так і складністю самого феномена. Для всіх них базовим положенням є розрізнення понять стать (sex) і гендер.

Стать – це термін, що означає ті анатомо-біологічні особливості людей (в основному - в репродуктивній системі), на основі яких люди визначаються як чоловіки або жінки. Його слід вживати тільки стосовно характеристик і поведінки, які впливають безпосередньо з біологічних відмінностей між чоловіками і жінками.

Гендерний аналіз – це процес оцінки різного впливу, спричиненого на жінок і чоловіків, існуючими програмами, що пропонуються законодавством, державним політичним курсом у всіх сферах життя суспільства і держави. Гендерний аналіз – це також збір якісної інформації і розуміння гендерних тенденцій в економіці і суспільстві, використання цих знань для виявлення потенційних проблем і пошуку рішень в щоденній роботі. Одночасно це інструмент для розуміння соціальних процесів. Він дозволяє побачити і порівняти: яким чином і чому політичні, економічні, соціальні та інші фактори впливають на жінок та чоловіків.

Гендерна демократія – це система волевиявлення у громадянському суспільстві двох статей - жінок і чоловіків, як рівних у можливостях і правах, що законодавче закріплені і реально забезпечені у політико-правових принципах, діях, розбудові суспільних і державних структур з урахуванням гендерних інтересів, потреб.

Гендерна інтеграція – це (ре)організація, покращення, розвиток і оцінка політичних процесів з метою включення перспективи щодо гендерної рівності у політику на всіх етапах її формування усіма силами, зазвичай залученими у процес формування політики.» (Рада Європи)

Гендерна культура – це сукупність статево-рольових цінностей у суспільних сферах буття та відповідних до них потреб, інтересів і форм діяльності, що обумовлена демократичним устроєм і пов’язаними з ним демократичними інституціями.

Гендерна рівність – справедливе ставлення до жінок і чоловіків. Для забезпечення справедливості її критерії часто повинні компенсувати історичні та соціальні перешкоди, які не дають жінкам і чоловікам існувати в рівних умовах. Ідеал гендерної рівності означає, що жінки та чоловіки мають однаковий суспільний статус, однакові умови для реалізації всіх прав людини, однакові можливості робити внесок у національний політичний, економічний, соціальний розвиток та користуватися його результатами. Концепція гендерної рівності - рівні права і рівні можливості для жінок і чоловіків у суспільстві, рівні умови для реалізації прав людини, участі в національному, політичному, економічному, соціальному та культурному розвитку, отримання рівних винагород за результатами участі.

Гендерна рівноправність означає, що жінки і чоловіки користуються однаковим статусом, мають однакові умови для реалізації всіх прав людини і можливість робити свій внесок у національний, політичний, економічний, соціальний і культурний розвиток, а також отримувати користь від результатів. Тобто - це рівне оцінювання суспільством подібностей і відмінностей між жінкою і чоловіком та розрізнення ролей, які вони відіграють.

Гендерна соціально-економічна нерівність – це порушення прав і можливостей жінок і чоловіків на реалізацію в соціальній та економічній сферах. Прояви гендерної нерівності у соціально-економічній сфері не лише суперечать настановам демократії та принципу справедливості щодо однакового ставлення до особи незалежно від статі, а й спричиняють наслідки для добробуту та соціального розвитку всього суспільства, оскільки знижують можливості економічного зростання на основі ефективного використання людського потенціалу.

Гендерні стратегії – це визначення суспільне значимих гендерних спрямувань у діяльності соціумів та їх організаційних структур, направлених на утвердження гендерної демократії в суспільстві з метою розвитку гендерної культури.

Гендерна політика – це утвердження партнерства статей у визначенні та втіленні політичних цілей і завдань та методів їх досягнення в діяльності політичних структур – держави, політичних партій, громадсько-політичних об'єднань. Гендерна політика включає визначення міжнародними органами та державами, політичними партіями основних гендерних пріоритетів і фундаментальних цінностей, принципів і напрямів діяльності, відповідних методів та способів їх втілення, спрямованих на утвердження рівних прав, свобод, створення умов, можливостей і шансів, гарантій забезпечення рівного

соціально-політичного статусу чоловіків і жінок, на розвиток гендерної демократії та формування гендерної культури в суспільстві.

Гендерні ролі – зразки поведінки жінок і чоловіків, які ґрунтуються на традиційних очікуваннях, пов'язаних з їх статтю; сукупність загальноприйнятих, з точки зору культури, норм і правил поведінки, які закріплюються за людьми в конкретній ситуації. Гендерні ролі відрізняються в суспільствах з різною культурою і змінюються з часом. Гендерні ролі і норми не мають універсального змісту і значно розрізняються в різних суспільствах. В цьому розумінні бути чоловіком або жінкою означає зовсім не володіння певними природними якостями, а виконання певної ролі.

Гендерні стереотипи – це один із видів соціальних стереотипів, заснований на прийнятих в суспільстві уявленнях про маскулінне і фемінінне. Під соціальним стереотипом, зазвичай, розуміється стандартизований, стійкий, емоційно насичений, ціннісно-визначений образ.

Соціальна справедливість – гарантовані права і можливості для усіх членів суспільства користуватися в рівній мірі благами, ресурсами, які надаються суспільством та навколишнім середовищем. Упровадження концепції справедливості здійснюється в масштабі усього суспільства. Концепція соціальної справедливості, яка заснована на концепції прав людини та рівності, передбачає забезпечення рівності можливостей та рівності досягнутих результатів через диференційовану економічну, політичну, соціокультурну політику та механізми її розвитку. Справедливість передбачає рівність як юридичну умову для життя людини у правовому суспільстві. Концепція соціальної справедливості та гендерної рівності полягає у сприянні створенню рівних умов і можливостей для доступу людей, вразливих через соціо-економічні, фізичні, статеві, вікові, етнічні, національні упередження, до програм, ресурсів; у сприянні вихованню нетерпимості до соціальної та гендерної дискримінації у суспільстві. Цільовими групами для соціально-гендерної діяльності є соціально-уразливі групи населення: діти, молодь, жінки, чоловіки, які зазнають/відчують дискримінацію за ознакою віку, статі, фізичного стану, етнічної належності, віросповідань, соціального статусу тощо. Гендерні групи: жінки і чоловіки, які зазнають дискримінацію за ознакою віку, статі, фізичного стану, етнічної належності, віросповідань, соціального статусу тощо.

Законодавство України про захист прав жінок, покращення становища жінок та впровадження ґендерної рівності

- 1956 р. - Конвенція ООН № 45 Міжнародної організації праці "Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності".
- 1980 р. - Конвенція ООН "Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок".
- 1997 р. - Постанова КМУ "Про затвердження Національного плану дій на 1997-2000 роки щодо поліпшення становища жінок і підвищення їх ролі у суспільстві".
- 1999 р. - Постанови Верховної Ради України "Про Декларацію про загальні засади державної політики України стосовно сім'ї та жінок", "Про засади державної політики країни в галузі прав людини" та "Про концепцію державної сімейної політики".
- 1999 р. - Конвенція Міжнародної організації праці № 156 про рівне ставлення рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками.
- 2001 р. - Постанова Кабінету Міністрів України "Про Національний план дій щодо поліпшення становища жінок та сприяння впровадженню тендерної рівності у суспільстві на 2001-2005 роки".
- 2001 р. - Указ Президента України "Про підвищення соціального статусу жінок в Україні".
- 2002 р. - Затверджена Міжгалузєва програма "Сільська Жінка".
- 2004 р. - Конвенція ООН проти транснаціональної організованої злочинності 2000 року та Протоколи, що її доповнюють: "Протокол про попередження і припинення торгівлі людьми, особливо жінками та дітьми, і покарання за неї".
- 2004 р. - Постанова Верховної Ради України про "Рекомендації парламентських слухань "Становище жінок в Україні: реалії та перспективи".

- 26.07.2005 р. - Указ Президента України "Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків".
- 08.09.2005 р. - Закон України "Про забезпечення рівних прав жінок і чоловіків".
- 26.12.2006 р. - Державну програму з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року”
- 26.12.2006 р. - Постанова „Про затвердження Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року”
- 27.06.2007р. - Рекомендації парламентських слухань на тему „Рівні права та можливості в Україні: реалії та перспективи”

ЗАКОН УКРАЇНИ

Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Метою цього Закону є досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією (254к/96-ВР) і законами України.

Р о з д і л І

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 1. Визначення термінів

У цьому Законі наведені нижче терміни вживаються в такому значенні:

- рівні права жінок і чоловіків - відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі;
- рівні можливості жінок і чоловіків - рівні умови для реалізації рівних прав жінок і чоловіків;
- дискримінація за ознакою статі - дії чи бездіяльність, що виражають будь-яке розрізнення, виняток або привілеї за ознакою статі, якщо вони спрямовані на обмеження або унеможливають визнання, користування чи здійснення на рівних підставах прав і свобод людини для жінок і чоловіків;
- позитивні дії - спеціальні тимчасові заходи, спрямовані на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією (254к/96-ВР) і законами України;
- сексуальні домагання - дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування;

- гендерна рівність - рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства;
- гендерно-правова експертиза - аналіз чинного законодавства, проектів нормативно-правових актів, результатом якого є надання висновку щодо їх відповідності принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Стаття 2. Законодавство з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Законодавство з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків складається з Конституції України (254к/96-ВР), цього Закону та інших нормативно-правових актів.

Якщо міжнародним договором України, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, встановлено інші правила, ніж ті, що передбачені цим Законом, то застосовуються правила міжнародного договору.

Стаття 3. Основні напрями державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Державна політика щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків спрямована на:

- ◆ утвердження гендерної рівності;
- ◆ недопущення дискримінації за ознакою статі;
- ◆ застосування позитивних дій;
- ◆ забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень;
- ◆ забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків;
- ◆ підтримку сім'ї, формування відповідального материнства і батьківства;
- ◆ виховання і пропаганду серед населення України культури гендерної рівності, поширення просвітницької діяльності у цій сфері;
- ◆ захист суспільства від інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі.

Стаття 4. Гендерно-правова експертиза

Чинне законодавство підлягає гендерно-правовій експертизі. У разі встановлення невідповідності нормативно-правового акта принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків висновок гендерно-правової експертизи надсилається до органу, який прийняв такий нормативно-правовий акт.

Розроблення проектів нормативно-правових актів здійснюється з обов'язковим урахуванням принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Проекти нормативно-правових актів підлягають гендерно-правовій експертизі. Висновок гендерно-правової експертизи є обов'язковою складовою пакета документів, що подаються разом з проектом нормативно-правового акта до розгляду.

Порядок проведення гендерно-правової експертизи (504-2006-п) визначає Кабінет Міністрів України.

Стаття 5. Відображення органами державної статистики показників становища жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства

Центральний орган виконавчої влади в галузі статистики забезпечує збирання, опрацювання, аналіз, поширення, збереження, захист та використання статистичних даних щодо показників становища жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства, групуючи їх за статтями.

Статистичні дані, зазначені в частині першій цієї статті, є невід'ємною складовою державної статистичної звітності.

Стаття 6. Заборона дискримінації за ознакою статі

Дискримінація за ознакою статі забороняється.

Не вважаються дискримінацією за ознакою статі:

- ◆ спеціальний захист жінок під час вагітності, пологів та грудного вигодовування дитини;
- ◆ обов'язкова строкова військова служба для чоловіків, передбачена законом;
- ◆ різниця в пенсійному віці для жінок і чоловіків, передбачена законом;
- ◆ особливі вимоги щодо охорони праці жінок і чоловіків, пов'язані з охороною їх репродуктивного здоров'я;
- ◆ позитивні дії.

Р о з д і л І І

МЕХАНІЗМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ

Стаття 7. Органи, установи та організації, наділені повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Органами, установами та організаціями, наділеними повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, є:

- Верховна Рада України;
- Уповноважений Верховної Ради України з прав людини;
- Кабінет Міністрів України;
- спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування, визначені в їх складі уповноважені особи (координатори) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- об'єднання громадян.

Органи державної влади та органи місцевого самоврядування, підприємства, організації та установи, об'єднання громадян сприяють збалансованому представництву статей в управлінні та прийнятті рішень. Для досягнення мети цього Закону у своїй діяльності вони можуть застосовувати позитивні дії.

Стаття 8. Повноваження Верховної Ради України у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Верховна Рада України:

- визначає основні засади гендерної політики держави;
- застосовує у законодавчій діяльності принцип забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- у межах, передбачених Конституцією України (254к/96-ВР), здійснює парламентський контроль за виконанням законодавчих актів з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Стаття 9. Повноваження Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Уповноважений Верховної Ради України з прав людини:

- у рамках здійснення контролю за додержанням прав та свобод людини і громадянина здійснює контроль за дотриманням рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- розглядає скарги на випадки дискримінації за ознакою статі;
- у щорічній доповіді висвітлює питання дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Стаття 10. Повноваження Кабінету Міністрів України у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Кабінет Міністрів України:

- забезпечує проведення єдиної державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та рівних можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства;
- приймає Національний план дій щодо впровадження гендерної рівності та забезпечує його виконання;
- розробляє і реалізовує державні цільові програми щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- спрямовує і координує роботу міністерств, інших органів виконавчої влади щодо забезпечення гендерної рівності;
- організовує підготовку державної доповіді про виконання в Україні Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок
- враховує принцип гендерної рівності при прийнятті нормативно-правових актів;
- затверджує порядок проведення гендерно-правової експертизи;
- здійснює інші повноваження у цій сфері, передбачені законодавством України.

Стаття 11. Повноваження спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків:

- бере участь у формуванні та реалізації державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- здійснює координацію заходів міністерств та інших центральних органів виконавчої влади, спрямованих на впровадження гендерної рівності;
- проводить інформаційно-роз'яснювальну роботу в засобах масової інформації, організовує проведення просвітницьких заходів з питань забезпечення гендерної рівності;
- здійснює розроблення заходів, спрямованих на реалізацію забезпечення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства;
- формує Національний план дій щодо впровадження гендерної рівності;

- здійснює контроль за дотриманням гендерної рівності при вирішенні кадрових питань у центральних та місцевих органах виконавчої влади;
- організовує навчання державних службовців з питань реалізації рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- разом з іншими центральними органами виконавчої влади здійснює підготовку науково обґрунтованих пропозицій з питань забезпечення гендерної рівності;
- здійснює організацію наукових і експертних досліджень з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- вносить пропозиції щодо застосування позитивних дій та їх припинення;
- здійснює моніторинг та узагальнює результати забезпечення рівних прав та можливостей в різних сферах життєдіяльності;
- узагальнює виконання державних програм з питань гендерної рівності;
- розглядає звернення громадян з питань дискримінації за ознакою статі;
- веде облік та узагальнює випадки дискримінації за ознакою статі та вносить пропозиції щодо їх усунення;
- здійснює співпрацю з міжнародними організаціями, відповідними органами зарубіжних країн з питань статусу жінок та дотримання міжнародних стандартів рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Стаття 12. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування

Органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування в межах своєї компетенції:

- забезпечують надання жінкам і чоловікам рівних прав та можливостей;
- здійснюють виконання загальнодержавних та регіональних програм з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- створюють умови для поєднання жінками і чоловіками професійних і сімейних обов'язків;
- забезпечують доступні соціально-побутові послуги, включаючи догляд за малолітніми дітьми, організацію дошкільного виховання та забезпечення дитячого дозвілля;
- провадять просвітницьку діяльність з питань гендерної рівності;

- співпрацюють з об'єднаннями громадян щодо забезпечення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків;
- подають пропозиції щодо вдосконалення законодавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- сприяють науковим розробкам у сфері гендерних досліджень;
- дотримуються принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у своїй діяльності;
- здійснюють позитивні дії.

В органах виконавчої влади визначається уповноважена особа (координатор) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Виконання обов'язків уповноваженої особи (координатора) покладається на одного із заступників міністра, заступника керівника іншого органу виконавчої влади.

Органи виконавчої влади можуть утворювати консультативно-дорадчі органи, призначати радників з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

За рішенням відповідної місцевої ради у складі виконавчого органу відповідної ради може визначатись уповноважена особа (координатор) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Стаття 13. Повноваження уповноважених осіб (координаторів) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування

Уповноважені особи (координатори), на яких покладено функції щодо забезпечення рівності прав і можливостей жінок і чоловіків, у межах своїх повноважень організують роботу відповідних органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування в напрямі:

- урахування принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у відповідній сфері діяльності;
- проведення аналізу стану забезпечення гендерної рівності та вивчення доцільності застосування позитивних дій з метою подолання асиметрії, дисбалансу, що складаються на відповідній території чи в галузі;
- співробітництва з об'єднаннями громадян, узагальнення інформації, яка надходить від них щодо моніторингу стану дотримання рівності жінок і чоловіків, та спільного вироблення шляхів усунення дискримінації за ознакою статі;

- здійснення постійної інформаційно - пропагандистської діяльності щодо ліквідації всіх форм дискримінації за ознакою статі;
- вжиття заходів, спрямованих на формування гендерної культури населення;
- організації прийому громадян з питань дискримінації за ознакою статі;
- розгляду та аналізу звернень громадян з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, вивчення причин, що їх зумовлюють;
- навчання працівників центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування з питань гендерної проблематики;
- вжиття заходів щодо усунення проявів дискримінації за ознакою статі.

Стаття 14. Права об'єднань громадян у забезпеченні рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Об'єднання громадян можуть:

- брати участь у розробці рішень, що приймаються органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування з питань гендерної рівності;
- брати участь у реалізації загальнодержавних та регіональних програм;
- делегувати своїх представників до складу консультативно-дорадчих органів, що створюються при органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування;
- проводити моніторинг з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- здійснювати іншу діяльність відповідно до свого статуту та законодавства України щодо забезпечення гендерної рівності.

Р о з д і л І І І

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ У ГРОМАДСЬКО-ПОЛІТИЧНІЙ СФЕРІ

Стаття 15. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у виборчому процесі

Рівні виборчі права та можливості жінок і чоловіків забезпечуються законодавством України.

Політичні партії, виборчі блоки під час висунення кандидатів у народні депутати України в багатомандатному загальнодержавному

виборчому окрузі передбачають представництво жінок і чоловіків у відповідних виборчих списках.

Контроль за цією вимогою здійснюють виборчі комісії.

Стаття 16. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері державної служби та служби в органах місцевого самоврядування

Призначення на державну службу та службу в органи місцевого самоврядування здійснюється з дотриманням представництва кандидатур кожної статі.

Дискримінація за ознакою статі при прийнятті на державну службу та службу в органи місцевого самоврядування і під час її проходження забороняється.

Керівники органів державної влади та органів місцевого самоврядування зобов'язані забезпечити рівний доступ громадян до державної служби та служби в органах місцевого самоврядування відповідно до кваліфікації і професійної підготовки незалежно від статі претендента.

Формування кадрового резерву для заміщення посад державних службовців і посад в органах місцевого самоврядування, просування їх по службі здійснюється із забезпеченням рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків.

Дозволяється застосування позитивних дій з метою досягнення збалансованого представництва жінок і чоловіків на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування з урахуванням категорій посад службовців.

Р о з д і л І V

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ У СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІЙ СФЕРІ

Стаття 17. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у праці та одержанні винагороди за неї

Жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці.

Роботодавець зобов'язаний:

- створювати умови праці, які дозволяли б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі;
- забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками;

- здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці;
- вживати заходів щодо створення безпечних для життя і здоров'я умов праці;
- вживати заходів щодо унеможливлення випадків сексуальних домагань.

Роботодавцям забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній із статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей.

Роботодавці можуть здійснювати позитивні дії, спрямовані на досягнення збалансованого співвідношення жінок і чоловіків у різних сферах трудової діяльності, а також серед різних категорій працівників.

Стаття 18. Забезпечення рівних можливостей під час укладання колективних договорів та угод

У разі колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин (генеральна угода, регіональні та галузеві угоди, колективні договори) угоди (договори) мають включати положення, що забезпечують рівні права та можливості жінок і чоловіків, із зазначенням строків реалізації відповідних положень.

При цьому колективні угоди (договори) мають передбачати:

- покладання обов'язків уповноваженого з гендерних питань - радника керівника підприємства установи та організації, їх структурних підрозділів на одного з працівників на громадських засадах;
- комплектування кадрами і просування працівників по роботі з дотриманням принципу надання переваги особі тієї статі, щодо якої в них існує дисбаланс;
- усунення нерівності за її наявності в оплаті праці жінок і чоловіків як у різних галузях господарства, так і в одній галузі на базі загального соціального нормативу оплати праці в бюджетній та інших сферах, а також на основі професійної підготовки (перепідготовки) кадрів.

Стаття 19. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері підприємництва

Держава забезпечує жінкам і чоловікам рівні права та можливості у здійсненні підприємницької діяльності.

На державному та регіональному рівнях з урахуванням статистичних показників можуть здійснюватися позитивні дії для усунення дисбалансу в підприємницькій діяльності жінок і чоловіків шляхом заохочення підприємницької діяльності, надання пільгових кредитів, проведення бізнес-тренінгів та інших заходів.

Стаття 20. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері соціального захисту

Органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування, підприємства, установи та організації рівною мірою враховують інтереси жінок і чоловіків під час здійснення заходів щодо їх соціального захисту.

Погіршення становища осіб будь-якої статі в разі застосування системи соціального страхування, пенсійного забезпечення, соціальної допомоги є неприпустимим.

Р о з д і л V

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ У СФЕРІ ОСВІТИ

Стаття 21. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у здобутті освіти та професійній підготовці

Держава забезпечує рівні права та можливості жінок і чоловіків у здобутті освіти.

Навчальні заклади забезпечують:

- рівні умови для жінок і чоловіків під час вступу до навчальних закладів, оцінки знань, надання грантів, позик студентам;
- підготовку та видання підручників, навчальних посібників, вільних від стереотипних уявлень про роль жінки і чоловіка;
- виховання культури гендерної рівності, рівного розподілу професійних і сімейних обов'язків.

Центральний орган виконавчої влади з питань освіти і науки забезпечує проведення експертизи навчальних програм, підручників та навчальних посібників для навчальних закладів щодо відповідності принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

До навчальних програм вищих навчальних закладів, курсів перепідготовки кадрів включаються дисципліни, які вивчають питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, та фа-

культативне вивчення правових засад гендерної рівності на основі гармонізації національного і міжнародного законодавства.

Р о з д і л VI

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ПРО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ

Стаття 22. Оскарження дискримінації за ознакою статі та сексуальних домагань

Особа, яка вважає, що стосовно неї було застосовано дискримінацію за ознакою статі чи вона стала об'єктом сексуальних домагань, має право звернутися зі скаргою до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з питань рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, уповноважених осіб (координаторів) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування, правоохоронних органів держави та суду.

Особи будь-якої статі або групи осіб мають право надсилати повідомлення про порушення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків до Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок у разі, якщо вичерпані внутрішні засоби правового захисту або якщо застосування таких засобів захисту не виправдано затягується.

Стаття 23. Відшкодування матеріальних збитків та моральної шкоди, завданих унаслідок дискримінації за ознакою статі чи сексуальних домагань

Особа має право на відшкодування матеріальних збитків та моральної шкоди, завданих їй унаслідок дискримінації за ознакою статі чи сексуальних домагань. Моральна шкода відшкодовується незалежно від матеріальних збитків, які підлягають відшкодуванню, та не пов'язана з їх розміром.

Порядок відшкодування матеріальних збитків та моральної шкоди, завданих унаслідок дискримінації за ознакою статі чи сексуальних домагань, визначається законом.

Стаття 24. Відповідальність за порушення законодавства про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Особи, винні в порушенні вимог законодавства про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, несуть цивільну, адміністративну та кримінальну відповідальність згідно із законом.

Р о з д і л VII

ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

1. Цей Закон набирає чинності з 1 січня 2006 року.
2. Кабінету Міністрів України у тримісячний строк:
 - подати на розгляд Верховної Ради України пропозиції щодо внесення до законів України змін, які впливають із цього Закону;
 - привести свої нормативно-правові акти у відповідність із цим Законом;
 - забезпечити прийняття нормативно-правових актів, що впливають із цього Закону;
 - забезпечити перегляд і скасування міністерствами та іншими центральними органами виконавчої влади прийнятих ними нормативно-правових актів, що суперечать вимогам цього Закону.

Президент України

В.ЮЩЕНКО

м. Київ, 8 вересня 2005 року

N 2866-IV

КАБІНЕТ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ

ПОСТАНОВА

від 27 грудня 2006 р. N 1834
Київ

Про затвердження Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року

Кабінет Міністрів України **постановляє**:

1. Затвердити Державну програму з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року (далі - Програма), що додається.
2. Міністерству у справах сім'ї, молоді та спорту, іншим заінтересованим центральним органам виконавчої влади щороку передбачати кошти для виконання Програми в межах видатків, що визначаються їм під час складання проекту Державного бюджету України на відповідний рік, та здійснювати заходи щодо залучення позабюджетних коштів на зазначену мету.
3. Раді міністрів Автономної Республіки Крим, обласним, Київській та Севастопольській міським державним адміністраціям розробити і затвердити в місячний строк регіональні програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року та забезпечити їх виконання.
4. Міністерствам, іншим центральним органам виконавчої влади, Раді міністрів Автономної Республіки Крим, обласним, Київській та Севастопольській міським державним адміністраціям надсилати раз на півроку до 20 числа місяця, що настає за звітним періодом, Міністерству у справах сім'ї, молоді та спорту інформацію про хід виконання Програми для її узагальнення та подання річного звіту до 20 березня Кабінетові Міністрів України.

Прем'єр-міністр України

В.ЯНУКОВИЧ
Інд. 28

ДЕРЖАВНА ПРОГРАМА

з утвердження ґендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року

Загальна частина

Досягнення рівності між жінками і чоловіками є однією з передумов забезпечення стабільного розвитку українського суспільства на засадах демократії.

Україна підписала міжнародні документи, в яких визнається ґендерна дискримінація, і взяла зобов'язання щодо її подолання.

Дискримінація за ознакою статі спостерігається в усіх сферах життя українського суспільства. В органах законодавчої влади жінки становлять 8,5 відсотка, серед голів обласних державних адміністрацій лише три жінки, у великому промисловому бізнесі жінки обіймають лише два відсотки посад, серед власників середнього і малого бізнесу - 20 відсотків. Заробітна плата жінок майже на третину менша, ніж чоловіків, безробітних жінок значно більше, ніж безробітних чоловіків, пенсія жінок, за прогнозом, через 20-30 років становитиме у середньому 40-45 відсотків пенсії чоловіків. Жінка працює фактично на 4-6 годин більше, ніж чоловік. Праця у домашньому господарстві не враховується як продуктивна.

Разом з тим у країні дуже загострились проблеми чоловіків. Чоловіче безробіття зростає швидшими темпами, ніж жіноче. Чоловіки йдуть на пенсію на п'ять років пізніше, ніж жінки, хоча тривалість їх життя на 12 років менша. Такі хвороби, як туберкульоз, алкоголізм, наркоманія, і таке явище, як суїцид, панують переважно в чоловічому середовищі. Надзвичайно гострою є проблема збереження репродуктивного здоров'я чоловіків.

Для виконання Закону України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків", досягнення цілей розвитку, проголошених Декларацією тисячоліття ООН, необхідно здійснити комплекс заходів для розв'язання ґендерних проблем в усіх сферах життєдіяльності суспільства.

Мета та основні завдання Програми

Метою Програми є утвердження рівних прав жінок і чоловіків та рівних можливостей для їх реалізації як основного права людини.

Основними завданнями Програми є:

- формування та реалізація державної політики у сфері забезпечення гендерної рівності;
- створення відповідної нормативно-правової бази;
- приведення галузевих нормативно-правових актів у відповідність із Законом України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”;
- адаптація законодавства України до законодавства ЄС у сфері забезпечення гендерної рівності;
- удосконалення механізму здійснення гендерно-правової експертизи чинного законодавства та проектів нормативно-правових актів;
- створення інституційного механізму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- впровадження гендерних підходів у діяльність органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування;
- підготовка та опублікування державної доповіді про виконання в Україні Конвенції ООН “Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок”, щорічної державної доповіді щодо утвердження гендерної рівності в Україні;
- забезпечення співпраці центральних та місцевих органів виконавчої влади у вивченні гендерних питань з науководослідними установами Національної академії наук, залучення до проведення наукових та експертних досліджень громадських організацій та міжнародних агентств;
- підтримка громадських ініціатив, спрямованих на формування гендерної культури, подолання усталених стереотипів щодо ролі та місця жінок у суспільстві;
- залучення до підготовки рішень органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування з питань гендерної рівності вітчизняних та міжнародних громадських організацій;
- організація громадського обговорення проектів нормативно-правових актів і програм, спрямованих на забезпечення гендерної рівності;
- проведення конференцій, засідань за круглим столом, навчальних семінарів, інших масових заходів;
- проведення інформаційно-просвітницької роботи з питань ліквідації всіх форм дискримінації за ознакою статі, подолання стереотипів щодо ролі жінок і чоловіків у сім’ї та

суспільстві, утвердження духовних цінностей, формування відповідального материнства і батьківства, забезпечення гендерного паритету в духовній сфері;

- забезпечення включення гендерної складової до програм соціально-економічного розвитку регіонів та галузей, а також дотримання гендерної рівності під час вирішення кадрових питань у центральних та місцевих органах виконавчої влади;
- проведення моніторингу з дотримання засобами масової інформації вимог із забезпечення рівноправності статей під час розміщення рекламних оголошень стосовно працевлаштування, публікації матеріалів щодо ситуації на ринку праці, а також висвітлення ролі жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності.

Для виконання Програми необхідно здійснити заходи згідно з додатком.

Очікувані результати

Виконання Програми дасть змогу:

- стабілізувати соціальне становище в державі та забезпечити злагоду в суспільстві;
- підвищити рівень та якість життя жінок і чоловіків;
- забезпечити рівність прав та можливостей жінок і чоловіків у працевлаштуванні, просуванні по службі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці, провадженні підприємницької діяльності, поєднанні трудової діяльності з виконанням сімейних обов'язків;
- продовжити процес формування державної політики у сфері забезпечення гендерної рівності;
- підвищити рівень соціально-правового захисту жінок і чоловіків;
- розробити ефективний механізм забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків як на державному, так і на місцевому рівні;
- забезпечити розвиток паритетної демократії в Україні;
- спрямувати зусилля центральних і місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, громадськості на підвищення ефективності проведення державної політики у сфері забезпечення гендерної рівності.

ПЛАН

заходів щодо утвердження ґендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року

1. Подання пропозицій і складення плану проведення ґендерно-правової експертизи актів законодавства на відповідний рік.

Мін'юст, інші центральні та місцеві органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування за участю громадських організацій.

До 1 грудня року, що передує планованому.

2. Приведення галузевих нормативно-правових актів у відповідність із Законом України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків".

Центральні органи виконавчої влади.
2007-2008 роки.

3. Розроблення проекту Закону України "Про внесення змін до Закону України "Про попередження насильства в сім'ї".

Мінсім'ямолодьспорт, Мін'юст, МВС.
2007-2008 роки.

4. Вивчення питання та у разі потреби підготовка проекту закону про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення та Кримінального кодексу України щодо встановлення відповідальності за порушення законодавства про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Мін'юст, Мінсім'ямолодьспорт.
2007 рік.

5. Здійснення заходів з приведення законодавства України у відповідність з міжнародними нормами та стандартами у сфері забезпечення ґендерної рівності.

Мінсім'ямолодьспорт, Мін'юст, МЗС.
2007-2009 роки.

6. Ініціювання утворення при Кабінеті Міністрів України Міжвідомчої ґендерної ради.

Мінсім'ямолодьспорт.
Грудень 2006 р.-2007 рік.

7. Утворення при центральних та місцевих органах виконавчої влади консультативно-дорадчих органів, експертних робочих груп з

гендерних питань за участю науковців і представників громадських організацій.

Мінсім'ямолодьспорт, інші центральні та місцеві органи виконавчої влади.
2007 рік.

8. Підготовка державної доповіді про виконання в Україні Конвенції ООН “Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок”.

Мінсім'ямолодьспорт, МЗС, інші центральні та місцеві органи виконавчої влади.
Грудень 2006 р. і 2010 рік.

9. Забезпечення підготовки та публікації щорічної державної доповіді щодо утвердження гендерної рівності в Україні.

Мінсім'ямолодьспорт, інші центральні та місцеві органи виконавчої влади.
2008-2010 роки.

10. Розгляд на сесіях органів місцевого самоврядування, колегіях місцевих держадміністрацій питання щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та впровадження гендерних підходів у діяльність зазначених органів.

Мінсім'ямолодьспорт, місцеві органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування.
2007-2010 роки.

11. Вивчення питання та підготовка у разі потреби пропозицій щодо внесення змін до виборчого законодавства і Закону України “Про політичні партії в Україні” стосовно впровадження гендерних квот як тимчасових спеціальних заходів з утвердження рівності прав жінок і чоловіків.

Мінсім'ямолодьспорт, Мін'юст, інші центральні органи виконавчої влади.
2007 рік.

12. Вивчення питання та у разі потреби підготовка проекту закону про внесення змін до Законів України “Про Центральну виборчу комісію”, “Про вибори депутатів Верховної Ради Автономної Республіки Крим, місцевих рад та сільських, селищних, міських голів” і “Про вибори народних депутатів України” щодо паритетного представництва жінок і чоловіків у складі Центральної, територіальних і дільничних виборчих комісій та комісій з референдуму.

Мінсім'ямолодьспорт, Мін'юст.
2007-2008 роки.

13. Проведення гендерного аналізу кадрового складу центральних та місцевих органів виконавчої влади, а також працівників галузей.

Головдержслужба, Мінсім'ямолодьспорт, центральні та місцеві органи виконавчої влади.

2007-2010 роки.

14. Врахування під час формування кадрового резерву та затвердження на керівні посади в органах виконавчої влади показника пропорційно збалансованого представництва кандидатур кожної статі.

Головдержслужба, Мінсім'ямолодьспорт, центральні та місцеві органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування.

Грудень 2006 р.-2010 рік.

15. Забезпечення стажування осіб, що перебувають у резерві на керівні посади в центральних та місцевих органах виконавчої влади, з дотриманням вимог гендерної рівності.

Головдержслужба, Мінсім'ямолодьспорт, центральні та місцеві органи виконавчої влади.

2007-2010 роки.

16. Проведення аналізу рівня доходів жінок і чоловіків у різних галузях відповідно до цілей розвитку, проголошених Декларацією тисячоліття ООН.

Мінпраці, Держкомстат, центральні та місцеві органи виконавчої влади.

2007-2010 роки.

17. Здійснення заходів, спрямованих на формування свідомого ставлення суспільства до забезпечення гендерної рівності в галузі охорони праці та промислової безпеки. Вжиття необхідних заходів до створення безпечних для життя і здоров'я умов праці.

Держгірпромнагляд, центральні та місцеві органи виконавчої влади за участю об'єднань роботодавців та профспілок.

2007-2010 роки.

18. Сприяння включенню до Генеральної угоди між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями, регіональних і галузевих угод, колективних до-

говорів положень, що забезпечують рівні права та можливості жінок і чоловіків.

Мінпраці, центральні та місцеві органи виконавчої влади за участю об'єднань роботодавців і профспілок.
2007-2010 роки.

19. Проведення експертизи навчальних програм, підручників та навчально-методичних посібників для загальноосвітніх і вищих навчальних закладів щодо їх відповідності принципам забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

МОН, Національна академія наук, МВС.
2007-2010 роки.

20. Забезпечення включення до навчальних програм вищих навчальних закладів, курсів підвищення кваліфікації і підготовки кадрів дисципліни з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

МОН, Національна академія наук за участю громадських організацій.
2007-2008 роки.

21. Здійснення підготовки та перепідготовки кадрів для забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом проведення спеціальних курсів і занять.

МОН, Мінсім'ямолодьспорт,
Національна академія наук.
2007-2010 роки.

22. Розроблення для різних верств населення спеціальних просвітницьких програм з подолання гендерних стереотипів і формування гендерної культури.

Мінсім'ямолодьспорт, МОН,
Національна академія наук за участю громадських організацій.
2007-2009 роки.

23. Проведення навчання з питань гендерної рівності для різних категорій державних службовців.

Головдержслужба, Мінсім'ямолодьспорт за участю вітчизняних та міжнародних громадських організацій.
2007-2010 роки.

24. Проведення конкурсу наукових робіт з гендерної проблематики серед учнів 10-11 класів, студентів і аспірантів та підсумкової конференції.

Мінсім'ямолодьспорт, інші центральні та місцеві органи виконавчої влади за участю вітчизняних та міжнародних громадських організацій.

2007 рік.

25. Підготовка та розповсюдження разом із засобами масової інформації циклів теле- і радіопередач з питань утвердження паритетних відносин, подолання гендерних стереотипів щодо ролі чоловіків і жінок у сім'ї та суспільстві, утвердження духовних цінностей, патріотичного та духовного виховання населення, формування відповідального материнства і батьківства, забезпечення гендерної рівності в духовній сфері.

Держкомтелерадіо, Національна телекомпанія, Національна радіокомпанія, Мін'юст за участю релігійних, вітчизняних та міжнародних громадських організацій.

2007-2010 роки.

26. Вирішення питання щодо надання можливостей для виступу фахівців центральних і місцевих органів виконавчої влади з питань гендерної рівності у засобах масової інформації.

Держкомтелерадіо, Мінсім'ямолодьспорт, інші центральні та місцеві органи виконавчої влади.

2007-2010 роки.

27. Надання всебічного сприяння релігійним організаціям у реалізації добродійних проектів.

Державний комітет у справах національностей та релігій, інші центральні та місцеві органи виконавчої влади.

2007-2010 роки.

28. Проведення у закладах культури культурно-мистецьких акцій, читачьких на науково-практичних конференцій, спрямованих на піднесення ролі жінки та утвердження гендерної культури у суспільстві.

МКТ, Мінсім'ямолодьспорт, місцеві органи виконавчої влади за участю громадських організацій.

2007-2010 роки.

29. Організація виставки образотворчого та декоративно-прикладного мистецтва “Жінки України - митці”.

МКТ, Мінсім'ямолодьспорт, місцеві органи виконавчої влади за участю громадських організацій.
2007-2010 роки.

30. Вивчення питання щодо започаткування видання всеукраїнського журналу з питань гендерної рівності.

Мінсім'ямолодьспорт за участю вітчизняних і міжнародних громадських організацій.
2007 рік.

31. Ініціювання внесення до тематичного плану випуску пам'ятних та ювілейних монет України виготовлення монет, присвячених пам'яті Алчевської Х.Д., Латиніної Л.С., Литвиненко-Вольгемут М.І., Ужвій Н.М.

Мінсім'ямолодьспорт.
2007-2010 роки.

32. Проведення семінарів, тренінгів, засідань за круглим столом за участю викладачів вищих навчальних закладів МВС для дільничних інспекторів міліції та слухачів (курсантів) училищ початкової підготовки працівників міліції з питань запобігання насильству щодо жінок і чоловіків.

МВС, Мінсім'ямолодьспорт, МОЗ, МОН, місцеві органи виконавчої влади за участю науковців, релігійних, вітчизняних і міжнародних громадських організацій.
2007-2010 роки.

33. Забезпечення продовження роботи телефонної “гарячої лінії” та мережі телефонів довіри з питань подолання насильства щодо жінок і чоловіків.

МВС, Мінсім'ямолодьспорт, місцеві органи виконавчої влади за участю засобів масової інформації, релігійних, вітчизняних і міжнародних громадських організацій.
2007-2010 роки.

34. Проведення інформаційно-просвітницьких та освітніх заходів з питань протидії насильству щодо жінок і чоловіків.

МВС, Мінсім'ямолодьспорт, місцеві органи виконавчої влади за участю засобів масової інформації, релігійних, вітчизняних і міжнародних громадських організацій.

Грудень 2006 р.-2010 рік.

35. Удосконалення методики розслідування злочинів, пов'язаних із насильством у сім'ї, а також методики навчання працівників органів внутрішніх справ.

МВС.

2007-2008 роки.

36. Підготовка, видання та розповсюдження буклетів, плакатів та іншої літератури, а також відеороликів, спрямованих проти насильства і гендерної дискримінації.

Мінсім'ямолодьспорт, МВС, інші центральні та місцеві органи виконавчої влади за участю засобів масової інформації, релігійних, вітчизняних і міжнародних громадських організацій.

2007-2010 роки.

37. Забезпечення впровадження гендерного компонента в усі міжнародні проекти і програми, які реалізуються в Україні на національному та регіональному рівні за підтримки міжнародних організацій і фондів.

Мінсім'ямолодьспорт, Мінекономіки, інші центральні та місцеві органи виконавчої влади.

2007-2010 роки.

38. Включення до планів міжнародного співробітництва центральних органів виконавчої влади заходів щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, зокрема у сфері оборони, у рамках обміну досвідом з країнами, які мають значні здобутки у цій сфері.

Міноборони, інші центральні органи виконавчої влади.

2007-2010 роки.

39. Забезпечення паритетного представництва жінок і чоловіків у міжнародних делегаціях.

МЗС, інші центральні та місцеві органи виконавчої влади.

2007-2010 роки.

40. Дотримання принципу гендерної рівності під час формування штату посольств, консульств та інших представництв України за кордоном.

МЗС.

2007-2010 роки.

41. Забезпечення участі України у заходах з питань гендерної рівності, що проводяться під егідою Ради Європи, ООН, ОБСЄ та інших міжнародних організацій.

Мінсім'ямолодьспорт, МЗС.
2007-2010 роки.

42. Проведення відповідно до рекомендацій шостої Європейської конференції міністрів з питань рівноправ'я Міжнародної конференції з питань гендерної рівності.

Мінсім'ямолодьспорт, МЗС.
2007 рік.

43. Вивчення можливості проведення в Україні міжнародних заходів і форумів з питань стратегічних напрямів гендерного розвитку.

Мінсім'ямолодьспорт, МЗС.
2007-2010 роки.

44. Забезпечення перекладу українською мовою міжнародно-правових документів, які визначають міжнародні стандарти у сфері гендерної рівності.

Мін'юст, МЗС.
2007-2010 роки.

45. Проведення аналізу міжнародно-правових документів з питань гендерної рівності та забезпечення підготовки пропозицій щодо доцільності приєднання України до них.

Мінсім'ямолодьспорт, Мін'юст, МЗС,
Мінпраці, інші центральні органи виконавчої влади, Національна академія наук.
2007-2010 роки.

46. Визначення кількісних та якісних показників оцінки стану утвердження гендерної рівності.

Мінсім'ямолодьспорт, Мін'юст,
Держкомстат, Національна академія наук.
2007 рік.

47. Проведення моніторингу виконання Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року за всіма напрямками, в усіх галузях і сферах життєдіяльності суспільства, а також у розрізі регіонів.

Мінсім'ямолодьспорт, інші центральні та місцеві органи виконавчої влади,
Національна академія наук.
2007-2010 роки.

48. Сприяння висвітленню у засобах масової інформації ходу виконання Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року.

Держкомтелерадіо, інші центральні та місцеві органи виконавчої влади.
2007-2010 роки.

49. Проведення моніторингу дотримання засобами масової інформації вимог із забезпечення рівноправності статей під час розміщення рекламних оголошень стосовно працевлаштування, публікації матеріалів щодо ситуації на ринку праці, а також висвітлення ролі жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності.

Держкомтелерадіо, Держспоживстандарт, Мінпраці.
2007-2010 роки.

50. Продовження підготовки і видання статистичного збірника "Жінки і чоловіки в Україні".

Держкомстат. Один раз на два роки починаючи з 2007 року.

51. Проведення моніторингу стану впровадження гендерної складової до програм соціально-економічного розвитку регіонів і галузей.

Мінсім'ямолодьспорт, інші центральні та місцеві органи виконавчої влади.
2007-2010 роки.

52. Забезпечення проведення перевірки виконання Закону України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків" держадміністраціями, зокрема Львівською та Харківською обласними - у грудні 2006 року; Одеською, Донецькою, Івано-Франківською, Тернопільською та Чернігівською обласними - у 2007; Кіровоградською, Волинською, Херсонською обласними, Київською та Севастопольською міськими - у 2008; Дніпропетровською, Сумською, Хмельницькою, Рівненською та Миколаївською обласними - у 2009; Вінницькою, Житомирською, Запорізькою, Луганською та Чернівецькою обласними - у 2010 році.

Мінсім'ямолодьспорт.

Приклади соціально – гендерних індикаторів для проведення соціально – гендерного аналізу місцевих програм соціального забезпечення, а також місцевих програм забезпечення рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків

- Макроекономічні показники: наприклад, фактичне споживання у домогосподарствах (жінки, чоловіки – за віком, фізичним станом, працевлаштуванням тощо), розподіл численності робітників;
- Демографічні показники: чисельність населення (жінки, чоловіки – за віком, фізичним станом, працевлаштуванням тощо); очікувана тривалість життя (жінки, чоловіки – за віком, фізичним станом, працевлаштуванням тощо);
- Охорона здоров'я та безпека: ВІЛ-інфіковані та хворі на СНІД (жінки, чоловіки – за віком, фізичним станом, працевлаштуванням тощо); чисельність осіб, які постраждали від травматизму (жінки, чоловіки – за віком, фізичним станом, працевлаштуванням тощо);
- Освіта: кількість осіб, які навчаються в навчальних закладах (за типом закладу, статтю, віком, фізичним станом, працевлаштуванням тощо);
- Зайнятість населення: економічна активність, рівень зайнятості, вивільнення працівників (за місцем проживання, статтю, віком, фізичним станом, працевлаштуванням тощо);
- Матеріальне забезпечення населення: структура сукупних доходів домогосподарств (за місцем проживання, статтю, віком, фізичним станом, працевлаштуванням тощо);
- Рівень та структура індивідуального споживання: структура грошових витрат домогосподарств (за місцем проживання, статтю, віком, фізичним станом, працевлаштуванням тощо);
- Житлові умови населення: кількість сімей, одиноких громадян, які потребують житла (за місцем проживання, статтю, віком, фізичним станом, працевлаштуванням тощо);
- Показники пенсійного забезпечення: види і розмір пенсій (за місцем проживання, статтю, віком, фізичним станом, працевлаштуванням тощо);
- Показники соціальної напруги: заборгованість по заробітній оплаті (за галуззю, статтю, віком, фізичним станом, працевлаштуванням тощо).

**Рекомендований план одноденного тренінгу з
гендерного інтегрування за методом «ЗР»**

- 9.00 Вступ. Зазначення мети тренінгу
Структурні вправи
- 9.40 Визначення базових концепцій та термінів – статі і гендер, гендерні стосунки, гендерні ролі та стереотипи, гендерна рівність
- 11.00 Кава-пауза
- 11.15 Практична вправа „Як досягти рівності”. Гендерний аналіз Конституції України
- 12.00 „Дерево рівності”. Огляд законодавства щодо гендерної рівності в Україні. Інституційні механізми. Закон про забезпечення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків.
Концепція гендерної рівності в міжнародних документах.
- 13.00 Обід
- 14.00 Що таке гендерне інтегрування? Методи гендерного інтегрування.
- 14.30 Методика «ЗР». Практичне застосування методу «ЗР». Приклади кращих практик
- 15.30 Аналіз за методикою «ЗР» Національної програми дій на період до 2010 року (Регіональної програми дій на період до 2010 року).
- 16.15 Кава-пауза
- 16.30 Презентації роботи малих груп. Обговорення особливостей проведення заходів, закладених в Програмі дій, які потрібно враховувати, щоб заходи були гендерно збалансовані.
- 17.30 Підсумки
- 18.00 Завершення тренінгу

ЛІТЕРАТУРА

1. Берн Ш. Гендерная психология. - СПб.: прайм-ЕВРОЗНАК, 2001. - 320 с.
2. Вейнингер О. Пол и характер: Принципиальное исследование: Пер. с нем. - М.: Терра, 1992. - 480 с.
3. Горноста́й П. П. Социализация личности и психологические роли // Теоретические и прикладные вопросы психологии (материалы юбилейной конф-ии “Ананьевские чтения-97”).-Вып.3.-4.1.-СПб, 1997.-С. 325-330.
4. Гендерний паритет в умовах розбудови сучасного українського суспільства. - Г34К.: Український інститут соціальних досліджень, 2002.- 121с.
5. Гендерний розвиток в Україні: Реалії і перспективи. United Nations Development Programme, UN in Ukraine, 2003 - Л. “Навчальна книга”, -103с.
6. Дональд Аллен В.А., Гончарук О., Перротта Л. Українське село на зламі тисячоліть: соціологічний та антропологічний зріз / За редакцією Ю. Сасенка. - К.: Ін-т соціології НАНУ, 2001
7. Жилка Н., Іркіна Т., Стешенко В. - Стан репродуктивного здоров'я в Україні (медико-демографічний огляд). - К.: МОЗУ, НАН: Інститут економіки, 2001
8. Законотворчість: Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Загальна редакція і упорядкування О.Суслова, Е.Рахімулова - К.: “Заповіт”, 2006-189с.
9. Зеленский В. В. Аналитическая психология. Словарь (с английскими и немецкими эквивалентами). - СПб.: Б.С.К., 1996. - 324 с.
10. Київський інститут гендерних досліджень “Основи теорії гендеру”: Навчальний посібник.-К.: “К.І.С.”, 2004.- 536с.
11. Кімел Майкл С. Гендероване суспільство / Пер. з англ. – К.: “Сфера”, 2003 – 490 с.
12. Конвенція з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок, 1979
13. Лавриненко Н.В. Женщина: самореализация в семье и обществе (Гендерный аспект). - К.: ВИПОЛ, 1999. - 172с.
14. Лаврінчук І.П. Трудове законодавство України. Гендерна експертиза.-Відп.ред. Т.М.Мельник. - К.:Логос, 2001.-70с.
15. Магдюк Л.Б. “Особливості впливу міжнародних програм на розвиток гендерного руху в незалежній Україні: історичний аспект”. І-906 Історична панорама: Збірник наукових статей ЧНУ. Спеціальність “Історія”. – Чернівці: Чернівецький нац. ун-т, 2009. – Вип. 9. – С.157-170 – 176 с.

16. Мельник Т.М. Гендерна експертиза українського законодавства: сутність, необхідність та методологічні основи.-К: Логос, 2001.- 46с.
17. Психология личности: Словарь-справочник / Под ред. П. П. Горностая и Т. М. Титаренко. - К.: Рута, 2001. - 320 с.
18. Савинская О., Кочкина Е., Федорова Л., Гендерная интеграция. Возможности и пределы социальных инноваций., СПб, АЛЕТЕЙЯ.-2004.,Ст. 134-135.
19. Суслowa О., Гендерна проблематика в пенітенціарній системі України й рекомендації щодо майбутніх стратегій
<http://empedu.civicua.org>
20. Суслowa О. Гендерні стосунки в контексті сільської України (Гендерний аналіз сільської громади Вінницької області). На замовлення Бюро співробітництва Швейцарії, 2003
21. Эриксон Э. Идентичность: Юность и кризис: Пер. с англ. - М.: Прогрессе, 1996. -344 с.
22. Acker J. (1990) Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations, *Gender & Society* 4(2)
23. CIDA Gender Equality Policy. 2003.
24. Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee of the Region, "Towards a Community Framework Strategy on Gender Equality, 2001 – 2005" (2000/0143 (CNS))
25. Gender and Rural Transformations in Europe: Past, Present and Future Prospects, 14-17 October 1999, Wageningen, the Netherlands
26. Gender-based analysis. A guide for policy-making. Status of Women, Canada. 1996. – 32 p
27. Lippmann W. 1922. Public Opinion. Harcourt, Brace; New York.
28. Scott J.W. (2001) "Millenial Fantasies: The Future of "Gender" in the 21st Century",
www.gender.univer.kharkov.ua/russian/text.html.
29. <http://gender.ntu-kpi.kiev.ua/index1.htm>
<http://www.gender.ru>
<http://www.owl.ru>
<http://www.undp.sk/genderlibrary>

ЗМІСТ

Блок 1. Інтегрування концепції гендерної рівності і соціальної справедливості.....	7
Блок 2. Гендерне та соціальне інтегрування.....	10
Блок 3. Концепція і методи гендерного аналізу (з урахуванням концепції соціальної справедливості).....	31
Блок 4. Державне забезпечення соціально - гендерної рівності.....	54
<i>Додаток 1</i> Програмні принципи Канадського фонду підтримки місцевих ініціатив.....	81
<i>Додаток 2</i> Основні терміни та поняття.....	84
<i>Додаток 3</i> Законодавство України про захист прав жінок, покращення становища жінок та впровадження гендерної рівності.....	87
<i>Додаток 4</i> ЗАКОН УКРАЇНИ Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.....	89
<i>Додаток 5</i> КАБІНЕТ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ ПОСТАНОВА Про затвердження Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року.....	102

Додаток 6

ДЕРЖАВНА ПРОГРАМА

з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року.....

103

Додаток до Програми

ПЛАН заходів щодо утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року.....

106

Додаток 7

Приклади соціально – гендерних індикаторів для проведення соціально – гендерного аналізу місцевих програм соціального забезпечення, а також місцевих програм забезпечення рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків.....

115

Додаток 8

Рекомендований план одноденного тренінгу з гендерного інтегрування за методом «ЗР».....

116

Додаток 9

Література.....

117