

ГЕНДЕРНЕ ІНТЕГРУВАННЯ ЯК СКЛАДОВА ДЕРЖАВНОЇ
ПОЛІТИКИ

Посібник

ВСТУП

«Гендерна рівність»,

В цій книзі мова піде про метод «гендерного інтегрування». Таким терміном 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 і 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 (ЕКОСОП) ООН.

Включення проблеми гендерної рівності у загальне русло діяльності означає зважене та продумане забезпечення активного інформування та підтримки тої важливої ролі, яку відіграють жінки, на противагу припущенням, що жінки отримуватимуть однакоvu користь від гендерно нейтральних ініціатив у галузі розвитку. Стратегії та програми, які ігнорують різницю їхнього впливу на гендерні групи, часто є глухими до гендерних проблем та потенційно шкідливими для людського розвитку. Включення проблеми гендерної рівності у загальне русло діяльності вимагає зосередженості на результатах для поліпшення добробуту бідних жінок.

Питання, яке постає у гендерній роботі – це не «чому», а «яким чином» вона може здійснюватися, щоб стати реальністю. Які точки початку роботи є найбільш перспективними? Яким чином гендерні питання пов'язуються із шістьма сферами практичної діяльності? Які існують ресурси для включення проблеми гендерної рівності у загальне русло діяльності?

Для того, щоби відповісти на ці питання, слід реально оцінити становище жінок і чоловіків.

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 так само, як і участь у прийнятті державних політичних рішень;
- зниження дігородної функції;
- 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 всіх видів сексуального насильства, серед яких домашнє насильство, сексуальні домагання т 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%.

В результаті пенсійної реформи жінка через 20 – 40 років отримуватиме пенсію, що дорівнюватиме лише 40 – 50% пенсії чоловіка;

- в найбільш важких і прибуткових сферах – підсобному домашньому господарстві та „човниковому” бізнесі – працюють здебільшого жінки (становлять 60 – 70% підприємців – „човників”).

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.

АРГУМЕНТАЦІЯ НА КОРИСТЬ ГЕНДЕРУ

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

Чому важливе гендерне інтегрування?

- Зміна парадигми політичного процесу з переміщенням людей в його центр і конкретним урахуванням реальних потреб жінок і чоловіків.
- Створення кращого уряду і більш поінформованого політичного процесу в цілому.
- Більш повне використання людських ресурсів з урахуванням впливів на жінок і чоловіків.
- Візуалізація 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.

Врахування різниці між чоловіками й жінками з розбудовою простору для неієрархічних відмінностей в цілому.

Зазвичай виокремлюють шість основних категорій на користь підходу з урахуванням гендерних факторів¹:

- 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 прав людини.

Справедливість перекладається як „юстицію”, ми говоримо „юстиція”, тобто не можемо обійти юридичні норми.

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

Так, ми можемо побачити, що до окремих категорій жінок під слідством і під час відбування покарання ставлення інакше, ніж до подібних же категорій чоловіків. Вірніше, таких чоловіків закон просто «не бачить». В законах і підзаконних актах надаються переваги вагітним жінкам і жінкам, які мають при собі дітей, чого не можна сказати про чоловіків, які мають дітей. Це стосується

- норм розміщення в камерах;
- тривалості прогулянок;

¹ <http://www.undp.sk/genderlibrary>

- права не бути направленими до карцеру;
- можливості не бути позбавленими права купувати продукти харчування і одержувати передачі або посилки;
- заборони застосовувати заходи фізичного впливу, крім вчинення ними групового нападу, що загрожує життю або здоров'ю працівників місця попереднього ув'язнення або інших осіб, чи збройного опору;
- норми харчування;
- права купувати в магазині продукти харчування і першої необхідності не менше чотирьох разів на місяць на відміну від загально дозволених двох разів.

Існують окремі положення, які стосуються невагітних жінок і жінок, які не мають при собі дітей:

- забороняється застосування гамівної сорочки;
- не допускається застосування зброї у разі втечі з під варти².

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.

Проте самого аргументу справедливості недостатньо.

І ми бачимо, що наведені приклади перехрещуються з іншими аргументами.

Довіра, відповідальність і звітність

Будь-яка політика має враховувати свої 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 дуже важливий блок питань.

Розвитку 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,

² Сулова. О., Гендерна проблематика в пенітенціарній системі України й рекомендації щодо майбутніх стратегій <http://empedu.civicua.org>

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 в Україні аргумент ефективності і сталого розвитку можна розглядати як найвпливовіший і 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 стосуються фінансових ресурсів, їх ефективного використання.

Дослідження доводять, що більш високий рівень гендерної рівності співвідноситься з більшим економічним зростанням. 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 зберігаються³. Такі, здавалося б, дрібні відмінності насправді впливають на глобальний екобаланс в суспільстві, його біологічну різноманітність, а тому й сталий розвиток.

Найбідніші сільські господарства зменшують споживання на охорону здоров'я, паливо на приготування їжі і збільшують борги, не оплачуючи рахунки⁴. Як ми розглядали вище, це однозначно відбивається на жінках, забираючи в них більше часу на виконання репродуктивних ролей (приготування їжі, прибирання по 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

³ Gender and Rural Transformations in Europe: Past, Present and Future Prospects 14-17 October 1999, Wageningen, the Netherlands

⁴ Дональд Аллен В.А., Гончарук О., Перротта Л. Українське село на зламі століть: соціологічний та антропологічний зріз/За редакцією Ю. Саєнка. – К.: Ін-т соціології НАНУ, 2001

більше за жінок лякаються проблем з власним здоров'ям, вони менш охоче ідуть лікуватися. Це, відповідно, відбивається на тривалості їх життя.⁵

Курйозні випадки

Цивільний кодекс 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 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 тлумачення та виправлення.

Але у Великій Британії був судовий позив, який стосувався порушення прав вдівців, які отримували менші права на спадкування, аніж удовиці.

З точки зору захисту принципу гендерної рівності дуже цікавою є справа "Вілліс проти Сполученого Королівства" від 11 червня 2002 року (додаток № 2). 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 них звернулися до Європейського суду з прав людини. Таких позовів за 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 патріархальні 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

⁵ Сулова, О., Гендерні стосунки в контексті сільської України (Гендерний аналіз сільської громади Вінницької області). На замовлення Бюро з співробітництва Швейцарії, 2003

взаємодії між молекулами, відмінні від стосунків ієрархії. Відмінне бачення допомогло зробити відкриття, гідне Нобелівської премії⁶.

Якість життя (“мікро” виміри)

Частіше всього йдеться про те, що від покращання якості життя виграють жінки, проте це висновок, який не враховує повною мірою наслідки гендерного підходу. Якщо жінка отримує якісь права, то виграють і люди, які з нею зв’язані. Так саме, як нерівність або упередження до однієї з статей негативно впливає 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 самовбивства, 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 змін⁷. 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 так ефективні або дієві, як могли би бути, якби ці фактори приймалися до уваги.

Якщо класифікувати причини смертності як екзогенні та ендогенні, то виявиться, що смертність в різних вікових групах варіює таким чином: до 15 років та після 70 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 весь 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 мають незначний пік у 30 – 35 років⁸.

Міжнародні організації

Для вступу в ЄС країни-кандидатки зобов’язані вжити ряд заходів, спрямованих на забезпечення рівності статей. Тут важливий не лише формальний аспект вступу, але й того, що називається орієнтацією на європейські цінності і відповідності ним. Разом з цим, ті держави, які прагнуть стати членами Європейського Союзу, повинні знати, що одна з п’яти стратегічних цілей Комісії з просування гендерної рівності є вимір гендерних ролей і стереотипів, а в зв’язку з цим, змі особливо відзначені як одна з головних сфер в цій роботі⁹.

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

⁶ Keller, E. F., *A Feeling for the Organism*, N.Y.: W.H.Freeman, 1985. Цит. по Kimmel, M.S. *The Gendered Society*. Oxford University Press, 2000

⁷ Берн, Шон. Гендерная психология. СПб./М.: Прайм-Еврознак, Издательский дом "Нева", Олма-Пресс, 2001 – с. 166 – 189

⁸ Жилка Н., Іркіна Т., Стешенко В. – Стан репродуктивного здоров’я в Україні (медико-демографічний огляд). – К.: МОЗУ, НАН: Інститут економіки, 2001

⁹ 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))

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. **Застосування гендерних підходів без всебічного урахування 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 може 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.

Заробітна плата педагогів в Україні не відноситься до найвищих серед інших галузей. Особливо в початковій школі педагогами є вчительки. Таке співвідношення, на жаль, робить професію непрестижною, а це, в свою чергу, знижують якість і ціннісну значущість самого освітнього сектору.

Іншим прикладом ланцюгової реакції можна назвати насильство. Гендерне насильство містить, але не обмежується, звалтування, 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.

Так, в Україні з досвіду робітниць кризових центрів, „гарячих ліній”, притулків, серед жінок – жертв домашнього насильства значна частка тих, хто живуть в сім'ях „чоловіків в уніформі”. Така тенденція зафіксована дослідженнями і в інших країнах світу.

Необхідні складові й умови гендерного інтегрування

– Політична воля

Включення гендерних питань до порядку денного визначає їх як пріоритетні. ПРООН цілком свідомо вирішила не виділяти гендерну рівність у 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 аспектів¹⁰:

- Законодавство рівних можливостей і недискримінаційні закони.
- Існування механізму розгляду скарг у відношенні нерівності (інститут омбудсмена) 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 і 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

¹⁰ Савинская, О., Кочкина, Е., Федорова, Л., Гендерная интеграция. Возможности и пределы социальных инноваций., СПб, АЛЕТЕЙЯ. – 2004., Ст. 134 – 135

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 застосовувати 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 ініціативах¹¹

– 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 залучень 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 – харчування, 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.

¹¹ Наприклад, <http://empedu.civicua.org>

Стратегії гендерного інтегрування

Гендерне інтегрування, як процес непростий і комплексний, вимагає тако ж 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

Ключові аспекти гендерного інтегрування в аналізі політики

Впроваджуючи згадані стратегії на кожному етапі слід враховувати такі аспекти гендерного інтегрування в аналізі політики:

- формування політики
 - в діалозі ключових осіб
 - в діалозі з національною гендерною інституційною системою
 - за участі жінок і чоловіків

- завдання
 - гендерно дезагреговані дані
 - гендерно специфічні завдання
 - ризики й вплив
 - гендерна спроможність

- стратегії
 - вивчення досвіду
 - аргументи за й проти
 - бюджети й ресурси

- впровадження й моніторинг
 - політична воля
 - інституційні зміни
 - гендерно збалансовані бюджети
 - вимірювання впливу політики на гендерну рівність

Техніки й інструменти гендерного інтегрування

Аналітичні техніки й 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.

Подібна статистика може формувати основу для аналізу чи безпосередньо використовуватися для оцінки політичних дій.

– Опитування й 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 гендерно-чутливий інструментарій, який би не відтворював (а тобто й 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 не відомі 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, потреби 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 й прийоми

Освітні техніки складаються з двох аспектів: зростання свідомості і 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'омою чатсиною 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.

Ось 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 достатнім обсягом знань і навичок. Допоміжною може бути подальша допомога у вигляді 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, такі 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-чуйна 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, парцелаштування. Окремий розділ, який розкриває поняття гендеру, дає можливість інтегрування та перехресного подання тематики, яка інтегрована та перехресується і в реальному житті.

Техніки консультування й участі

Одна з проблем у впровадженні гендерних підходів в тому, що до цього процесу залучається дуже обмежена кількість фахівців. Техніки консультування 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

Складнощі, які виникають на шляху гендерного інтегрування

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 одну іншою.
- Вузьке трактування концепції рівності, зведення її до анти-дискримінаційних заходів та/чи законодавчого забезпечення рівних прав і можливостей з нехтуванням процесів практичної реалізації.
- Відсутність процедурних змін з переусвідомленням підходів до формування політики, змін в організаційній культурі й створенні нових каналів консультації й кооперації.
- Брак адекватних інструментів і технік, наприклад, таких, як переусвідомлення статистичних даних і включення гендеру як ще однієї змінної для статистичного аналізу.
- Недостатні знання про проблеми гендерної рівності серед широкого кола політиків та інших осіб, які приймають рішення.
- Небезпека обговорення гендерного інтегрування без його практичного здійснення з залученням відповідних ресурсів, зокрема, фінансових.

КОНЦЕПЦІЇ ГЕНДЕРНОГО АНАЛІЗУ

Чому ми маємо 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 розбіжності?

Існує точка зору, згідно якої рівність розглядається **як однакове ставлення до усіх**, одним і таким же чином, незалежно від особистих обставин. Така точка зору виходить із впевнення 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 обмеженими 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.

Аналіз враховує соціальні і 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; і
- 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.

Гендерний аналіз – це збір якісної інформації, розуміння гендерних тенденцій в економіці і суспільстві, використання цих знань для відкриття потенційних проблем і пошуку рішень у вашій щоденній праці.

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

Для того, щоби мати повну картину становища жінок та чоловіків в тій чи іншій суспільній сфері, необхідно провести аналіз. Для його здійснення важливо вміти оперувати наступними концепціями.

- Стать і гендер
- Гендерні стосунки
- Зміни гендерної ідентичності і гендерних стосунків
- Гендерний розподіл праці
- Гендерні ролі і відповідальність
- Продуктивна праця
- Репродуктивна праця
- Диференційований доступ і контроль над ресурсами і прибутками
- Практичні потреби і стратегічні інтереси (або: гендерні потреби й інтереси)
- Умови і позиція
- Трансформація гендерних стосунків
- Трансформаційний потенціал
- Уповноваження

Стать і гендер

Гендерні стосунки

Зміни гендерної ідентичності і гендерних стосунків

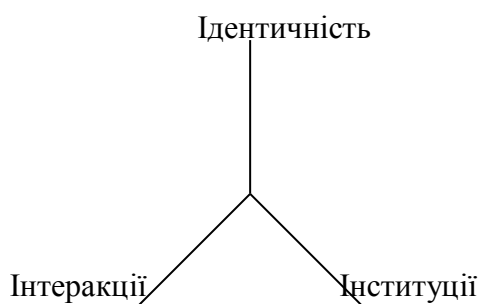
Гендер є інтегральною частиною політичного процесу, а не “домішкою” до нього. Сучасна гендерна теорія не намагається заперечувати існування тих чи інших біологічних, соціальних, психологічних відмінностей між конкретними жінками і чоловіками. Вона просто стверджує, що сам по собі факт відмінностей не так вже й важливий, як важлива їх соціокультурна оцінка і інтерпретація, а також побудова владної системи на базі цих відмінностей. Гендерний підхід базується на ідеї про те, що важливі не біологічні чи фізичні відмінності між чоловіками і жінками, а те культурне і соціальне значення, яке суспільство надає цим відмінностям. Основою гендерних досліджень є не просто опис відмінності в статусах, ролях та інших аспектах життя чоловіків і жінок, але й аналіз влади і панування, які стверджуються в суспільстві через гендерні ролі і відносини.

За останні 20 років акцент змістився з фокусу на “ролях” жінок і чоловіків на “стосунки” між ними. В центрі уваги зараз **розподіл праці за гендерною ознакою**. Гендерний аналіз дає можливість здійснювати більш комплексний підхід до проблем розвитку в цілому.

У зв'язку з тим, що результати гендерного аналізу широко поширюються і впроваджуються в роботу інших, комунікаційні навички суттєві для гендерного аналізу. Підходи ТРАНССЕНД-методу (трансформації конфліктів мирними шляхами) є прикладом прийняттого шляху, який містить співпрацю, а не змагання.

Три взаємопов'язані рівні – ідентичність, інтеракції, інституції, а також взаємозв'язки між ними, за словами Майкла Кіммеля, пояснюють гендерну відмінність і гендерну нерівність.

Майкл Кіммел – модель “Три І”



Сьогодні стає очевидним той факт, що вплив такого конструювання на життя суспільства не обмежується лише невеличкими проблемами приватного життя в поодиноких випадках.

Так, чоловіки живуть в середньому на десять років менше жінок. Більшою мірою чоловіків торкається таке явище, як суїцид. Загалом по Україні чоловіків-самогубців на 100 тисяч жителів – понад 50, тоді як жінок – 9 – 10. Трудова міграція стосується і жінок, і чоловіків, але специфіка зайнятості, географічний розподіл та середній вік для жінок і чоловіків різний.

Таких прикладів можна навести безліч. Та й невідомо, як гендерна асиметрія, якщо вона зберігатиметься надалі, позначиться на всіх нас в майбутньому.

Тому важливо прагнути того, що називається гендерною рівністю, тобто можливістю мати рівні права і рівні можливості, рівні умови для реалізації, рівні права на різність.

Чому?

Бо гендерна несправедливість – це палка о два кінці, яка б'є і по чоловікам, і по жінкам, а також по суспільству в цілому.

Гендер (gender) стосується ролей і обов'язків жінок і чоловіків, які створюються в наших сім'ях, наших суспільствах і наших культурах. Поняття гендера також включає очікування щодо характеристик, здібностей та поведінки як жінок, так і чоловіків (фемінність і маскуліність).

Ці ролі та очікування вивчаються. Вони можуть змінюватися з часом, і вони різні в межах культур і між культурами. Ця концепція дуже важлива, тому що вона сприяє гендерному аналізу, який викриває, яким чином соціально будується підпорядкування жінок. Як таке, підпорядкування може змінюватися чи закінчуватися. Воно не є біологічно визначеним заздалегідь і не фіксується назавжди.

Стать – це біологічна відмінність між чоловіками та жінками. Стать визначається при народженні.

“Гендер – це не просто система класифікації, за допомогою якої біологічні істоти жіночої і чоловічої статі сортуються, розрізняються і соціалізуються в еквівалентні статеві ролі. Гендер також висловлює універсальну нерівність між жінками і чоловіками. Коли ми говоримо про гендер, ми також говоримо про ієрархію, владу і нерівність, а не лише про звичайну відмінність.”¹²

Гендер на слід ототожнювати зі статтю. Стать – це системна сукупність анатомо-фізіологічних властивостей людини, які відрізняють чоловіка від жінки. В той час, як гендер – це стать соціальна, соціально-визначені ролі, сфери діяльності жінок і чоловіків, організації й інституції, які визначаються не біологічними статевими відмінностями, а соціальною побудовою суспільства.

Використання терміну "гендер", хоч і сигналізувало уможливлення зміни у деяких традиційних ролях жінок та чоловіків, не набуло жодної із руйнівних якостей, що їх так боялися критики. У звичайному використанні термін "гендер" перетворився на синонім різниці поміж статями, як приписаної, так і "природної"¹³.

Ілюзія гендерної нейтральності створює серйозні наслідки і для жінок, і для чоловіків.

“Інституції створюють гендеризовані нормативні стандарти, висловлюють гендеризовану інституційну логіку і є найбільшими факторами у відтворенні гендерної нерівності.”¹⁴

Інституції створюють гендерні відмінності і відтворюють гендерний порядок за допомогою деяких “гендеризованих процесів”. Вони означають, що “переваги і недоліки, експлуатація і контроль, дії й емоції, значення й ідентичність моделюються за допомогою і в умовах розрізнення чоловічого і жіночого, маскулінного й фемінного.” Д. Акер (Acker) спостерігає 5 таких процесів:

1. Виробництво гендерних категорій
2. Конструкція символів і зображень
3. Взаємозв'язок між індивідами
4. Внутрішня розумова праця індивідів
5. Логіка самих організацій¹⁵

З позиції соціології можна розглядати три рівні:

- Ідентичність (особистість)
- Інтерації (взаємодія)
- Інституції (організації)

¹² Kimmel, M.S. (2000). The Gendered Society, Oxford University Press

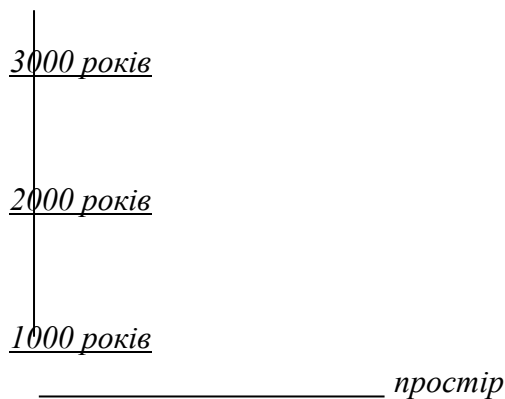
¹³ Scott, J.W. (2001) "Millennial Fantasies: The Future of "Gender" in the 21st Century", www.gender.univer.kharkov.ua/russian/text.html,

¹⁴ Kimmel, M.S. (2000). The Gendered Society, Oxford University Press

¹⁵ Acker, J. (1990) Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations, Gender & Society 4(2)

Розглядаються також взаємодії між ними. Це пояснює гендерні відмінності і гендерну нерівність.

час



географічне розташування

Велике значення у формуванні гендеру грають стереотипи.

Стереотип – сукупність спрощених узагальнень про *групу* індивідумів, яка дає можливість розподілити *членів групи* по категоріях і сприймати їх шаблонно, згідно цих очікувань. Таким чином, стереотипи *расових, соціальних і гендерних груп* ведуть до сприйняття і ставлення до індивідумів відповідно до необґрунтованих *упереджених думок*.

Гендерний стереотип – стійкі для даного суспільства в конкретний історичний період уявлення про відмінність між чоловіком і жінкою.

Поняття стереотипу було введено в наукову термінологію американським психологом У.Ліппманном (W. Lippmann)¹⁶ 1922 р.

¹⁶ Lippmann, W. 1922. Public Opinion. Harcourt, Brace; New York.

Гендерний розподіл праці
Гендерні ролі і відповідальність
Продуктивна праця
Репродуктивна праця

Ролі, відповідальність і діяльність жінок і чоловіків:

- окремі і взаємозалежні – вони перехрещуються і взаємно змінюються
- визначаються суспільством
- знаходяться під впливом культури, економіки, політики, довкілля, тощо
- варіантні всередині суспільства і між різними суспільствами
- змінюються з часом

Важливо враховувати також, що **доступ до ресурсів – це не контроль** за ресурсами. **Ресурси** – це не лише матеріальні засоби, але й час, знання, навички, інформація.

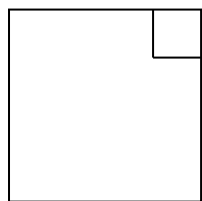
Гендерна рівність **de jure** не обов'язково означає гендерну рівність **de facto**.

Культуральні особливості і стереотипи мають значний вплив на всі перелічені вище компоненти, а тобто і на гендерну рівність в цілому.

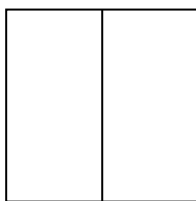
Гендерний розподіл праці, гендерні ролі і відповідальність, гендерний розподіл праці, гендерні ролі і відповідальність, продуктивна праця, репродуктивна праця

Репродуктивні ролі – відносяться до діяльності, яка необхідна для забезпечення відновлення суспільної робочої сили. Вони складаються з вигодовування і догляду дитини, догляду членів сім'ї – дітей, осіб похилого віку, робітників. Переважно виконується жінками.

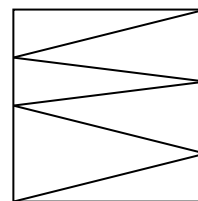
Продуктивні ролі – відносяться до діяльності, яку виконують жінки і чоловіки з метою виробництва товарів і послуг на продаж, для обміну чи для забезпечення суттєвих потреб сім'ї. Наприклад, в сільському господарстві землеробство, садівництво, тваринництво може слугувати як фермерам, так і іншим.



1



2



3

Схема
гендерного розподілу праці в структурі
(сім'я, гуртожиток, наймана квартира, офіс, тощо)

1. Нерівномірний розподіл праці (з перевантаженням одних і недовантаженням інших).
2. Патріархатний (традиційний) розподіл праці (з чітко визначеними видами “жіночих” і “чоловічих” видів праці).
3. Партнерський розподіл праці (з гнучким розподілом праці, який враховує, як ставлення до цієї праці в цілому, так і реальну поточну можливість її виконати).

Сім'ї з нерівномірним та традиційним розподілом відрізняються мало, тобто традиційний розподіл також є, часом, нерівномірним.

За даними авторів останньої доповіді ООН для розвитку в інтересах жінок (ЮНІФЕМ) “Прогрес жінок світу за 2000 рік”, частка жінок у сфері неоплачуваної праці зросла в усіх регіонах світу в період з середини 80-х по 90-і роки, проте умови праці жінок в ряді країн Східної Європи погіршились. «Прогрес 2000» вказує на велику пропорцію роботи, яку виконують жінки і яка часто непомітна для економістів і економісток, котрі приймають рішення, зокрема, це неоплачувана робота по догляду за сім'ями і громадою, а також неофіційний сектор праці.¹⁷

Бюро Статистики Австралії повідомляє, що неоплачувана робота (приготування їжі, прибирання та догляд за дітьми, добровільна і громадська праця) оцінювалася 1997 року у \$261 мільярд., що було еквівалентно майже половині австралійського ВВП. Ці цифри було отримане шляхом застосування комерційних ставок погодинної оплати до часу, витраченому на неоплачувану роботу. 65% її припадає на жінок. Прання і прасування складають 11% неоплачуваної праці жінок і лише 3% від неоплачуваної праці чоловіків. Чоловіки витрачають значну частину своєї неоплачуваної праці на діяльність поза домом – догляд за садом, домашніми тваринами, ремонт будинку, перевезення і закупи.

В середньому 1997 року кожен індивідуум виконував неоплачуваної роботи на \$16900, але одружені витрачали на неоплачувану працю набагато більше часу, ніж неодружені.

Заміжня жінка витрачає на роботу по дому 38 годин на тиждень, незаміжня – лише 22 години.

Одружений чоловік витрачає 19 годин на роботу по дому, а одинаки – лише 12. Безробітні витрачають більше часу на неоплачувану працю.

“Австралійський архів”¹⁸

¹⁷ <http://www.undp.org/unifem>

¹⁸ <http://klendo.narod.ru/ARCHIVE/OCTOBER/AD1011.htm>

Диференційований доступ і контроль над ресурсами і прибутками

Важливо відрізнити доступ до ресурсів і контроль над ними, коли ми перевіряємо, як такі ресурси, як земля, праця, кредити, прибутки тощо розподіляються між жінками і чоловіками.

Доступ дає можливість особі використовувати ресурс, наприклад, вирощувати на землі овочі.

Контроль надає можливість особі приймати рішення про використання ресурсів чи розпоряджатися ними, наприклад, продавати землю.

Основним питанням для нас в тому, чи є відмінність між доступом жінок і чоловіків до наступних трьох категорій ресурсів:

Економічні і продуктивні ресурси – земля, кредити, грошові прибутки, працевлаштування.

Політичні ресурси – освіта, політичне представництво, лідерство.

Час – критичний ресурс, який конче вимагає грошового виміру¹⁹.

¹⁹ Learning & Information Pack. Gender Analysis. UNDP, Gender in development Programme, 2001

Практичні потреби і стратегічні інтереси (або: гендерні потреби й інтереси)

Практичні потреби

Практичні потреби пов'язані з умовами життя жінок. Умови життя жінок відповідають матеріальному статусу жінок - їх безпосередній сфері досвіду. Якщо ви попросите жінку описати її життя, то вона, найімовірніше, описуватиме умови її життя: робота, яку вона робить; потреби її та її дітей (чиста вода, продукти харчування, освіта); житлові умови тощо. Практичні потреби відповідають умовам повсякденного життя. Як правило, люди справляються з ними самі внаслідок їх (потреб) критичності й терміновості. Жінки можуть визначати свої практичні потреби в їжі і воді, охороні здоров'я й освіті. Суспільство, в якому жінки не мають легкого доступу до закладів охорони здоров'я, повинне полегшити його. Це може бути відносно швидкий процес, наприклад, за допомогою будівництва медичних пунктів, налагодження транспортного та іншого зв'язку з існуючими медичними закладами тощо.

Практичні потреби, як правило, можуть бути зміненими без зміни соціальної позиції (статусу) населення, на яке це має вплив. Умови життя людей можуть поліпшитися, але замало буде зроблено для покращання їх позиції і статусу в суспільстві. *Проекти, які мають на меті задоволення практичних потреб і покращання умов життя загалом зберігають і посилюють традиційні стосунки між жінками і чоловіками.*

Стратегічні інтереси

Стратегічні інтереси жінок випливають з їх підпорядкованого (вразливого) статусу і позиції в суспільстві. Позиція відповідає соціальному та економічному становищу жінок відносно чоловіків. Це оцінюється, наприклад, диспропорцією в заробітній платі між жінками і чоловіками, можливостях працевлаштування, участі в законодавчих структурах, вразливості від бідності і насильства тощо.

Стратегічні інтереси є довготривалими і стосуються покращання позиції людей. Це складається з дій по підвищенню знань і навичок людей, надання їм юридичної допомоги і справжніх рівних можливостей між різними соціальними групами. Доступ до активних демократичних процесів є в інтересах бідних взагалі. Гендерна рівність - це стратегічний інтерес жінок зокрема. Посилення жінок для отримання ними більших можливостей, збільшення доступу до ресурсів та рівна участь з чоловіками в процесах прийняття рішень - це стратегічний довготривалий інтерес більшості жінок і чоловіків світу.

Практичні потреби і стратегічні інтереси

	Практичні потреби	Стратегічні інтереси
КОРОТКОСТ РОКОВІ ЧИ ДОВГОТРИВАЛІ ДІЇ	<ul style="list-style-type: none"> • Має тенденцію до безпосередніх і короткострокових дій. 	<ul style="list-style-type: none"> • Має тенденцію до довготривалості.
ОКРЕМІ ЖІНКИ ЧИ ВСІ ЖІНКИ	<ul style="list-style-type: none"> • Потрібне окремим жінкам. 	<ul style="list-style-type: none"> • Загальне для майже всіх жінок.
ПАСИВНІСТЬ ЧИ АКТИВНА ПОЗИЦІЯ	<ul style="list-style-type: none"> • Залучає жінок як користувачок, а не активних учасниць. 	<ul style="list-style-type: none"> • Залучає жінок як дійових осіб чи успроможнює їх стати такими агентами.
УМОВИ ПОВСЯКДЕННОГО ЖИТТЯ ЧИ ПОЗИЦІЯ В СУСПІЛЬСТВІ	<ul style="list-style-type: none"> • Стосується умов повсякденного життя - продуктів харчування, житла, доходів, охорони здоров'я, соціальних пільг тощо. 	<ul style="list-style-type: none"> • Стосується незахищеної позиції жінок в суспільстві, їх підпорядкованості, відсутності ресурсів і освіти, вразливості від бідності і насильства.
ІДЕНТИФІКАЦІЯ ЖІНКАМИ	<ul style="list-style-type: none"> • Легше визначається жінками 	<ul style="list-style-type: none"> • Нелегко визначається жінками
ЗАДОВОЛЕННЯ КОНКРЕТНИМИ РЕСУРСАМИ ЧИ СУСПІЛЬНИМИ ЗМІНАМИ	<ul style="list-style-type: none"> • Може бути задоволене конкретними матеріальними ресурсами: продуктами харчування, послугами охорони здоров'я, навчанням тощо. 	<ul style="list-style-type: none"> • Може бути задоволене гендерною чутливістю і підвищенням свідомості, підвищенням самоповаги жінок та впевненістю в собі, освітою і навчанням навичкам, політичною мобілізацією та власним посиленням.
ЗМІННІСТЬ ГЕНДЕРНИХ СТОСУНКІВ	<ul style="list-style-type: none"> • Загалом може здійснюватися без зміни традиційних гендерних ролей і стосунків. 	<ul style="list-style-type: none"> • Може посилити жінок і трансформувати гендерні стосунки.

Задовольнити практичні потреби – відкрити притулок для жертв насильства, працювати на стратегічні інтереси – проводити профілактику з кривдниками.

Задовольнити практичні потреби – уроки домашньої праці для дівчат в школі, працювати на стратегічні інтереси – проводити такі уроки для всіх.

Умови і позиція

Процеси розвитку мають на меті загалом покращити умови життя людей. З перспективи гендеру і розвитку слід розглядати відмінність між умовами щоденного жіночого життя та їх позицією в суспільстві.

Умови відповідають матеріальному становищу, в якому живуть жінки і чоловіки і яке відповідає їх відповідальності і роботі. Це може бути покращання умов водопостачання, доступ до кредитів тощо. Умови відносяться до практичних потреб.

Позиція відповідає соціальному й економічному становищу жінок і чоловіків. Це стосується різниці в заробітній платі, різних правах на землю, вразливість від насильства тощо. Позиція відноситься до стратегічних інтересів.

Трансформація гендерних стосунків
Трансформаційний потенціал
Уповноваження

Зміни в гендерних стосунках змінюють моделі і структури, що існували тривалий час. Одна зміна тягне за собою іншу, а тому загальний рівень змін в житті жінок і чоловіків змінює саму природу стосунків. Тому термін «трансформація» є більш прийнятним для цього процесу в цілому. Трансформація такого роду вимагає розуміння і комплексну увагу як на практичні потреби, так і на стратегічні інтереси. Питання не стоїть – обирати одне чи інше. Важливо працювати і над практичними, і над стратегічними аспектами проблеми.

Гендерний аналіз, що базується на такому підході, використовує комплексну схему концепцій для оцінки трансформаційного потенціалу – що краще застосовувати для забезпечення рівного доступу до ресурсів з урахуванням практичних потреб і стратегічних інтересів і на рівні домашнього господарства, і на суспільному рівні.

ЖІНКИ В РОЗВИТКУ І ГЕНДЕР І РОЗВИТОК

	ЖІНКИ В РОЗВИТКУ	ГЕНДЕР І РОЗВИТОК
ПІДХІД	намагаються інтегрувати жінок в процес розвитку	посилюють жінок і трансформують стосунки жінок і чоловіків
ФОКУС	жінки	стосунки жінок і чоловіків
ПРОБЛЕМА	неучасть жінок в розвитку	нерівні стосунки влади заважають рівному розвитку і повній участі
МЕТА	ефективний розвиток	рівний сталий розвиток, розподіл влади
СТРАТЕГІЯ	жіночі проекти жіночий компонент збільшення доходу жінок збільшення можливості керувати домашнім господарством	ідентифікація поточних потреб і стратегічних цілей

**ЖВР – програми жіночого підприємництва (Вінрок Інтернешл),
ГІР – програми підтримки сільських сімей тваринами на умовах залучення на рівних і жінки, і чоловіка з одночасним проведенням для них гендерних тренінгів (Гайфер).**

СХЕМИ ГЕНДЕРНИХ АНАЛІЗІВ

- Гарвардська аналітична схема
- Схеми лондонського університету
 - o Схема Мозер (потрійні ролі)
 - o Схема Левай (мережа інституалізації)
- Матриця гендерного аналізу
- Схема рівності й уповноваження
- Схема можливостей і ризиків
- Схема орієнтована на людей
- Схема соціальних стосунків

Вони мають на меті досліджувати гендерне інтегрування в організаціях (Левай), проблеми біженок і біженців (Гарвардська схема), тощо. Гарвардська і Мозер схеми важливі для пояснення статевого розподілу праці. Мозер також розподіляє репродуктивну працю на дві категорії – домашню і громадську. Схема можливостей і ризиків, Левай і Схема соціальних стосунків звертається до організаційних змін.

ГАРВАРДСЬКА АНАЛІТИЧНА СХЕМА

Насамперед має намір розробити економічний прецедент для розміщення ресурсів для жінок і чоловіків, а також допомогти у плануванні ефективніших проектів. Переважно це стосується сільськогосподарських проектів та проектів у сільській місцевості, а також для зменшення бідності.

Схема корисна для збору і організації інформації, яку можна використати на будь-якій стадії проекту. Вона дає чітку інформацію про гендерний розподіл праці і робить жінок помітнішими. Корисна при мікроекономічному аналізі.

Використання й обмеження:

Схема орієнтована на проекти, де важлива ефективність, а не справедливість. Вона більше спрямована на матеріальних ресурсах, а не соціальних стосунках. Аналіз можна робити без залучення жінок і чоловіків громади, що вивчається.

4 компоненти:

- Профіль активності
- Профіль доступу і контролю
- Фактори впливу
- Аналіз проектного циклу

СХЕМА МОЗЕР (ПОТРІЙНІ РОЛІ. ГЕНДЕРНЕ ПЛАНУВАННЯ)

Можна використовувати для планування на всіх рівнях. Використовується також для гендерного тренінгу.

Використання й обмеження:

Визначає, що може існувати інституційний і політичний опір щодо трансформації гендерних стосунків.

Схема швидше розглядає окремо діяльність жінок і чоловіків, а не їх взаємозв'язок. Не всі сприймають концепцію потрійних ролей, не враховуються інші форми нерівності. Мозер не розглядає стратегічні гендерні потреби чоловіків. Є аргументи за і проти такого включення.

6 компонентів:

- Гендерно-рольові ідентифікації і потрійні ролі
- Оцінка гендерних потреб (практичних і стратегічних)
- Розукрупнений контроль ресурсів і прийняття рішень всередині домашнього господарства
- Баланс ролей
- Матриця: ЖІР і ГІР (добробут, подолання бідності, справедливість, ефективність, уповноваження)
- Залучення жінок, гендерно обізнаних організацій і осіб для планування.

МАТРИЦЯ ГЕНДЕРНОГО АНАЛІЗУ

Метою є знайти відмінність впливу від втручання за допомогою технік, базованих на гендерних відмінностях. Допомогає визначати і змінювати припущення щодо гендерних ролей конструктивним шляхом. Можна використовувати для трансформаційного гендерного тренінгу чи як партисипативний засіб планування.

Використання й обмеження:

Схема проста, системна і використовує знайомі концепції. Заохочує висхідний аналіз через участь громади. Трансформаторний і технічний за підходом, комбінуючи підвищення обізнаності щодо гендерної нерівності з розвитком практичних навичок. Включає чоловіків як категорію і тому може інтерпретуватися як така, що спрямована і на чоловіків.

Важливість доброго фасилітатора. Аналіз слід повторювати з часом. Схема не дає відповіді на питання, які саме жінки й чоловіки відчувають позитивні і негативні впливи. Не містить макро і інституційний характер.

4 рівня аналізу:

- жінки

- чоловіки
- домашнє господарство
- громада

4 сфери:

- праця
- час
- ресурси
- соціо-культурні фактори

СХЕМА РІВНОСТІ Й УПОВНОВАЖЕННЯ (ЛОНГВІ)

Допомагає у плануванні визначити, що на практиці означає рівність і уповноваження для жінок і як далеко вона сягає.

Використання й обмеження:

Використовується для планування, моніторингу, оцінки. Можна застосовувати на тренінгу. Має дещо спільне зі схемою Мозера щодо практичних і стратегічних потреб.

Схема неповна і не враховує кілька аспектів, зокрема, зміну ситуації з часом. Стосунки між жінками і чоловіками розглядаються лише з позиції рівності, не враховуючи систему прав, вимог і відповідальностей між ними. Жінки розглядаються гомогенною групою, якою вони не є. Ієрархія рівнів складає також враження, що уповноваження – процес лінійний.

5 рівнів рівності:

- Контроль
- Участь
- Усвідомлення
- Доступ
- Добробут

2 компоненти:

- Рівні рівності (ієрархічні)
- Рівні визнання “жіночих проблем” (негативний, нейтральний, позитивний)

СХЕМА МОЖЛИВОСТЕЙ І РИЗИКІВ

Схема призначена спеціально для використання під час гуманітарних втручань і попередження природних лих. Вона допомагає планувати втручання, які безпосередньо відповідають на потреби людей, посилюють їх і підтримують зусилля для досягнення довготривалого розвитку.

Використання й обмеження:

Використовується для планування і оцінки змін з часом (наприклад, до і після втручання). Можна застосовувати на різних етапах кризи з коротко- і довгостроковими перспективами. Можна адаптувати із включенням інших категорій (клас, вік, етнічна група, відмінні можливості, тощо).

Схема може використовуватися без урахування гендерного аналізу, перетворившись у сліпий аналіз і результати. Важко використовувати у партисипативний шлях, особливо в суспільствах під час кризи.

2 компоненти:

- Категорії можливостей і ризиків (фізичні, соціальні, мотиваційні)
- Додаткові виміри комплексної реальності (розукрупнені за статтю та іншими соціальними групами, зміни з часом, взаємодія між категоріями аналізу, аналіз на різних рівнях)

СХЕМА ОРІЄНТОВАНА НА ЛЮДЕЙ

Адаптована з Гарвардської схеми для використання в ситуаціях з біженками і біженцями. Схема орієнтована на справедливий розподіл ресурсів для жінок і чоловіків.

Використання й обмеження:

Важко використовувати для груп, які не є гомогенними. Така ситуація потребує індивідуального підходу до кожної групи. Не має довготривалого впливу на ситуацію з біженцями і біженками.

3 елементи:

- Зміни
- Участь
- Важливість аналізу

3 компоненти:

- Аналіз детермінант
- Аналіз діяльності
- Аналіз використання і контролю ресурсів

СХЕМА СОЦІАЛЬНИХ СТОСУНКІВ

Аналізує існуючу гендерну нерівність в розподілі ресурсів, відповідальності, влади для визначення політики, яка перетворює жінок на справжніх діючих осіб власного розвитку.

Використання й обмеження:

Використовується для планування і вироблення політики. Схема робить гендер серцевиною аналізу. Схема динамічна і здатна показати процеси покращання і уповноваження.

Схема створює враження, що інституційні зміни дуже важкі. Схема використовується для того, щоби подивитися на міжсекторальні проблеми, які призводять до інституційної маргіналізації. Небезпека, що жінки в цьому аналізі можуть зникнути як категорія.

4 концепції:

- розвиток добробуту людей
- соціальні стосунки
- інституційний аналіз
- інституційні гендерні політики

ЩО НАМ ДАСЬ ГЕНДЕРНИЙ АНАЛІЗ

РОЗУМІННЯ ГЕНДЕРНИХ ВІДНОСИН

- відмінність досвіду жінок і чоловіків
- як жінки роблять свій внесок в розвиток суспільства (**помітність**)
- в які способи жінки підкоряються чоловікам (володіння землею, доходами, успадкування, політичний вплив, а також механізми, якими ця нерівність підтримується і зберігається) (**Одне з “Трьох І”**)

АНАЛІЗ ГЕНДЕРНОГО РОЗПОДІЛУ ПРАЦІ

- визначення різних, але пов'язаних видів праці і відповідальності жінок і чоловіків (**домашня праця, організаційна культура**)
- шляхи зв'язків і відмінностей, співпраці і тертя між видами праці і відповідальності чоловіків і жінок (**розподіл влади**)
- зміни в стосунках між жінками і чоловіками у специфічних соціальних контекстах, а також можливості для змін (**втрата чоловіками ролі добувачів в часи трансформації**)

ЖІНОЧІ ПРІОРИТЕТИ: СТРИМУЮЧІ І РУШІЙНІ СИЛИ

- різні, але рівні за значенням, потреби й інтереси чоловіків і жінок
- визначення гендерних бар'єрів для подолання дисбалансів
- визначення можливостей для досягнення рівності і уповноваження жінок

РЕКОМЕНДАЦІЇ

- як звернення до гендерного компоненту покращуватиме ефективність роботи організації в цілому (**врахування жіночого і чоловічого досвіду у вищому управлінні організаціями робить їх стабільнішими**)
- як практичні потреби і стратегічні інтереси розглядаються в атмосфері діяльності

Мета, завдання

- Чи можуть партнери висловити своє бачення щодо рівності жінок і чоловіків?
- Чи чоловіки й жінки на рівних сприяють проектним цілям?
- Чи мають можливості жінки й чоловіки висловлюватися щодо існуючих проблем?
- Чи враховані практичні потреби чоловіків і жінок?
- Чи спрямовані вони на стратегічні потреби шляхом трансформації структур, які підтримують гендерну нерівність?
- Чи чітко гендер врахований в завданнях?
- Чи потрібні гендерно специфічні завдання?

Заходи

- Чи інтегрований гендер в заходи?
- Чи всі заходи надають рівні можливості жінкам і чоловікам для участі й отримання користі від проектів?
- Чи всі заходи враховують потреби, можливості й обмеження чоловіків і жінок?
- Чи потрібні окремі гендерні компоненти?
- Чи всі заходи залучають жінок і чоловіків?

Витрати

- Чи виділені прийнятні засоби й ресурси для підтримки гендерного інтегрування?
- Чи слід застосовувати конкретні ресурси для зменшення гендерного розриву?

Послуги й продукція

- Чи однаково жінки й чоловіки користуються «плодами» проекту?

Наслідки

- Чи впливають гендерні проблеми на впровадження проекту?
- Наскільки причетні до впровадження проекту чоловіки й жінки?
- Чи на рівних застосовуються сила й потенціал жінок і чоловіків?
- Чи розвивають партнери гендерну спроможність?
- Чи змінилися практики й ставлення?

Вплив

- Чи зменшена гендерна нерівність?
- Чи посприяла програма покращенню стандартів життя чоловіків і жінок?
- Які уроки можна отримати від проведення гендерного інтегрування?

Прямі індикатори

- Чи всі дані гендерно дезагреговані?

Непрямі індикатори

- Чи є гендерний вимір змісту в прямих і непрямих цільових групах?
- Як вплинули зовнішні фактори на роботу проекту?

Ефективність (Efficiency) – як економічні ресурси (фінансові, людські, матеріальні, час) перетворюються в продукцію чи послуги, створені проектом. Показчик свідчить про партнерство й взаємні зобов'язання.

- включення гендерних критеріїв
- гендерно чуйні й гендерно компетентні партнери, які бажають вчитися
- жіночі організації виступають партнерами
- гендеровані угоди, контракти, процедури
- взаємні зобов'язання щодо гендерних проблем
- заплановані гендерні тренінги й конкретні дії впровадження гендерних підходів в усі заходи й засоби
- оперативні завдання відображають практичні й стратегічні потреби жінок і чоловіків
- заплановані заходи відповідають потребам, висловленим чоловіками й жінками
- жінки й чоловіки мають рівний доступ до проекту й на рівних користаються їм
- робоче навантаження рівно розподілено між чоловіками й жінками

Дійовість (Effectiveness) – наскільки досягнуті завдання проекту, тобто помітні безпосередні чи середньострокові результати.

- гендерно відповідальний чи гендерно компетентний персонал залучений до планування та інших ключових аспектів програми
- співпраця з гендерних проблем привела до змін практик, поведінки і владних стосунків між жінками й чоловіками в партнерських організаціях
- взаємні гендерні очікування задоволені

Відповідність (Relevance) – наскільки мета й завдання в цілому відповідають пріоритетам гендерного розвитку. Мова йде про вплив, позитивний чи негативний, навмисний чи ненавмисний, довготривалі зміни й впливи.

- проект має гендерно дезагреговані результати для оцінки їх відповідності
- результати мають сенс для бенефіціантів
- програма співзвучна національній гендерній політиці
- програма сприяє більшій рівності жінок і чоловіків і не відтворює нерівність – можливості й життєві шанси лишаються рівними
- програма не має негативного впливу на чоловіків і жінок
- програма посиляє місцеву позитивну гендерну динаміку
- коли можливо, програма залучає в політичний діалог місцеві організації для створення більш сприятливих умов для гендерної рівності

Моніторинг – це перевірка, чи досягнуті гендерні результати й чи контрольовані наші сфери відповідальності.

Макро-індикатори

- смертність
- рівень зайнятості – безробіття, працевлаштування, самозайнятість
- типи й умови зайнятості
- доступ до основних послуг – освіта, здоров'я, питна вода
- доступ до виробничих ресурсів – земля, кредити, перенавчання
- участь в політиці
- включення гендерних потреб в макрополітику й процеси (децентралізація)
- зміни в суттєвих гендерних проблемах

Моніторинг

- Чи жінки й чоловіки на рівних отримують вигоду від програми?
- Чи є для деяких чоловіків і жінок негативний вплив від проекту?
- Чи змінилися гендерні стосунки між жінками й чоловіками і результаті проекту?
- Чи зменшився гендерний дисбаланс в результаті проекту?
- Чи виникли нові гендерні проблеми в результаті проекту:
- Чи виникли нові зовнішні фактори, які впливають на гендер поза проектом?
- Підтримують чоловіки й жінки проект чи бажають змін? Хто? Чому? Як?

Гендерні індикатори (моніторинг)

– пряма відповідальність

- кількість і рівень гендерно компетентного персоналу (жінок і чоловіків)
- зміни й створення методів, процедур, підходів в інтеграції гендеру
- ініціативи й партнерство для підвищення ефективності гендерного інтегрування
- зміни в напрямку рівних можливостей
- бюджети (час і гроші), що використовуються для гендерного інтегрування)

– ВПЛИВ

- участь (кількість і якість) жінок і чоловіків в заходах
- доступ до прийняття рішень (%)
- доступ до програмних ресурсів (вигода)
- очікувані й неочікувані наслідки для жінок і чоловіків (порівняно з завданням)
- відповідність і невідповідність гендерним потребам чоловіків і жінок (порівняно з висловленими)
- зміни в гендерних стосунках і розривах (+, –)
- спроможність працювати з гендерною проблематикою
- сприйняття гендерної проблематики
- зміни в бюджеті

Звіт

- чіткий показ, що методологія й інструмент гендерно чуйні
- включені гендерно дезагреговані дані за весь період
- зроблено відповідний аналіз цих даних
- включені рекомендації щодо подальшого включення гендерної проблематики

Гендерна рівність: кадрова політика

Головні цілі гендерної політики:

- 1) вирішення питань, які здатні збільшити гендерні розриви на всіх рівнях прийняття рішень;
- 2) вирішення якісних проблем, які постають перед персоналом через нечислові цілі.

Організаційний гендерний аналіз

Зобов'язання і політика

- Чи існує гендерна політика? Як здійснюється її моніторинг?
- Чи інтегрований гендер в політику різних підрозділів та напрямів?
- Чи вище керівництво відкрито підтримує гендерну політику і декларує зобов'язання в її реалізації?
- Яку роль грають жінки і чоловіки у формулюванні політики і прийнятті рішень?

Бюджети

- Який % бюджетів програм та проектів виділяється для гендерної інтеграції?
- Для чого використовуються «гендерні бюджети»?

Спроможність і компетентність

- Які специфічні навички та інструментарій необхідні вам для виконання своєї роботи, базуючись на принципах гендерної рівності?
- Що може вас мотивувати бути більш гендерно компетентними?

Процедури та інструментарій

- Які методології та техніки використовуються в організації для інтеграції гендеру (опитування, аналіз, тощо)?
- Які принципи та напрями роботи можуть допомогти трансформувати існуючі підходи і процедури чи створити нові?

Культура

- Як розповсюджується інформація в організації – формально чи неформально? Наскільки ці «потоки» включають жінок і чоловіків?
- Які основні спільні цінності організації?
- Чи ви особисто підтримуєте ідею гендерної рівності? Чи ви чітко розумієте, що це таке?
- Яке ставлення до жінок і чоловіків в колективі?
- Чи практикується в роботі щось, що може виключати когось з певних ситуацій чи створювати їм незручності? Наприклад, подовжені робочі години чи проведення зустрічей в пітейних закладах?
- Чи просять у вас часом жінок робити щось, що вони «повинні робити», наприклад, готувати чай під час зустрічей чи занотовувати тези зустрічей?
- Чи робите ви інколи якісь висновки щодо того, що жінки не можуть робити, наприклад, їздити в тривалі далекі відрядження?
- Яка частота і сприйняття сексистських висловів?

Сексуальні домагання

- Чи, на ваш погляд, визначення сексуальних домагань ясно і зрозуміло для всього персоналу?
- Чи існують і організації канали звітування про це, прийнятні для тих, хто скаржаться?
- Чи існує якась чітка політика в офісі щодо сексуальних домагань? Чи сприймається вона серйозно?
- Чи знайомий з нею персонал?

- Чи проводяться програми підвищення обізнаності щодо цієї проблеми для жінок і чоловіків на всіх рівнях?

Прийом на роботу:

Службові обов'язки:

- Чи включені положення про гендеру обізнаність у службові обов'язки та вимоги до кандидатів?
- Чи включені такі положення у вимоги до деяких посад?

Відбір

- Чи задаються під час інтерв'ю запитання, які не мають відношення до роботи?
- Чи запитуються претенденти і претендентки про їх шлюбний статус?

Оплата праці

- Чи платиться в офісі рівна плата за рівну роботу?
- Чи платиться рівна оплата за роботу рівної цінності? Наприклад, чоловіки посильні частіше отримують більше, ніж жінки прибиральниці.
- Чи є у вас яесь ранжування робіт як «жіночих» і «чоловічих»?
- Якщо ви даєте завдання, яке не адресовано безпосередньо до певної програми, чи є у вас переваги – кому їх віддавати – жінкам чи чоловікам? Якщо так, які критерії відбору?
- Чи є певні запитання в оціночній формі, які можуть мати різні відповіді для жінок і чоловіків?
- Чи є певні оціночні критерії, які по-різному впливають на жінок і чоловіків у зв'язку з їх різними сімейними ролями? Наприклад, можливість брати участь в заходах поза містом, залишатися після роботи для виконання додаткової роботи, тощо.
- Чи є у вас певні об'єктивні шляхи оцінки навичок чи вони швидше базуються на таких поняттях, як репутація і час роботи в організації?
- Чи оцінюєте ви рівні відповідальності по наявності підлеглих або людей, робота яких оцінюється. Наприклад, секретаршам, як правило, нікого не дають для оцінки, хоча вони роблять багато роботи і спілкуються з різними людьми.

Просування по сліжбі

- Чи вироблені у вас чітко визначені критерії просування по службі?
- Чи враховуються якимось чином диспропорціне завантаження жінок домашніми обов'язками?
Якщо так, чи використовується це пояснення як вибачення за їхнє менше просування?

Підвищення кваліфікації

- Чи застосовуєте ви «позитивні дії» щодо жінок на організаційному рівні там, де вони недопредставлені?
- Чи намагаєтеся ви наймати жінок на посади, які вважаються чоловічими, наприклад, пов'язані з технікою?
- Чи запрошуєте ви весь персонал на тренінги з гендерної обізнаності?
- Чи намагаєтеся ви організувати час та інші аспекти тренінгу так, щоби він був зручним для жінок?

Практики дружні для осіб із сімейними обов'язками

- Як враховуються сімейні обов'язки в роботі організації?

- Чи достатньо забезпечено жінкам і чоловікам можливості поєднувати сімейні і професійні обов'язки, наприклад, оплачувані відпустки по догляду за дитиною для жінок і чоловіків?
- Як називаються такі практики – «дружні для жінок» чи «дружні для сім'ї»?
- Чи карається якимось чином намагання поєднувати професійні і соціальні відповідальності, наприклад, не просуванням жінок, чиї діти мають проблеми здоров'я?

Гендерна рівність і зовнішня діяльність

Комунікації, моніторинг і оцінка

- Чи існує базова інформація щодо гендерних проблем, доступна для всіх?
- Чи ця інформація в доступному і прийнятному вигляді?
- Чи включається тренінг з гендерної обізнаності в загальний тренінг з лідерства чи інших навичок менеджменту?
- Чи достатньо планується часу для навчання гендеру?
- Чи призначені спеціальні особи для моніторингу? Який рівень управління вони представляють?
- Чи існує достатньо розроблений формат для збору і обробки даних?
- Чи існують якісні і кількісні індикатори оцінки дійовості?
- Чи залучаються основні зацікавлені сторони для моніторингу та оцінкиЮ зокрема, жінки?
- Чи залучаються зовнішні сторони для моніторингу та оцінки?
- Чи достатньо вони розуміють вашу політику і цілі, які ви хочете досягти?

ІНДИКАТОРИ

Кількісні

- ⇒ співвідношення жінок і чоловіків серед персоналу
- ⇒ наявність внутрішнього документу (плану, програми, розпорядження, тощо) щодо забезпечення досягнення гендерної рівності
- ⇒ відсоток витрат із загального бюджету на впровадження гендерної рівності
- ⇒ співвідношення середньої заробітної плати жінок і чоловіків

Якісні

- ⇒ зменшення сексистської поведінки в офісі
- ⇒ зростання зацікавлення чоловіків щодо залучення у сімейні обов'язки

Визначення гендерних понять

У цьому розділі наведено перелік гендерних термінів, які виявляються корисними для того, щоб люди “втягували” суть, а потім знаходили вірні слова та осмислені підходи для використання у своєму локальному контексті.

Розширення можливостей (empowerment)

Термін “розширення можливостей” застосовується до людей – як жінок, так і чоловіків – які беруть у свої руки контроль над власним життям: складають для себе власні порядки денні, набувають навичок, зміцнюють упевненість у собі, вирішують проблеми та розвивають самостійність.

Джерело: інструментарій мережі “Гендер в освіті” (GENIA)

Гендер (gender)

Гендер стосується ролей і обов’язків жінок і чоловіків, які створюються в наших сім’ях, наших суспільствах і наших культурах. Поняття гендера також включає очікування щодо характеристик, здібностей та поведінки як жінок, так і чоловіків (фемінність і маскуліність).

Ці ролі та очікування вивчаються. Вони можуть змінюватися з часом, і вони різні в межах культур і між культурами. Ця концепція дуже важлива, тому що вона сприяє гендерному аналізу, який викриває, яким чином соціально будується підпорядкування жінок. Як таке, підпорядкування може змінюватися чи закінчуватися. Воно не є біологічно визначеним заздалегідь і не фіксується назавжди.

Джерело: “Абетка прав жінок-робітниць і гендерної рівності”, МОП, Женева, 2000.

Гендерний аналіз (gender analysis)

Гендерний аналіз – це збирання та аналіз інформації з розбивкою за статтю. Чоловіки та жінки виконують різні ролі, як і дівчата й хлопці. Через це особи чоловічої та жіночої статі мають різний досвід, різні знання та потреби, різний доступ до ресурсів та різний ступінь контролю над ресурсами. Гендерні ролі можуть призводити до того, що одна стать відіграє нерівну роль у прийнятті рішень або не отримує вигоди від розвитку. Гендерний аналіз вивчає цю різницю з тим, щоб у політиці, програмах і проектах можна було виявити та задовольнити різні потреби жінок, чоловіків, дівчат і хлопців. Гендерний аналіз також сприяє стратегічному використанню їхніх індивідуальних знань і навичок. Він має включати якісні та кількісні дані.

Джерело: “Абетка прав жінок-робітниць і гендерної рівності”, МОП, Женева, 2000.

Гендер і розвиток (ГІР) (gender and development (GAD))

ГІР-підхід зосереджено на втручанні з метою усунення нерівностей у гендерних відносинах, які часто виключають жінок з повної участі. Мета цього підходу – забезпечити, щоб і жінки, так і чоловіки брали участь, приймали рішення та користувалися перевагами шляхом задоволення практичних потреб і сприяння стратегічним інтересам. Коріння ГІР-підходу – в серйозному гендерному аналізі.

Джерело: інструментарій мережі “Гендер в освіті” (GENIA)

Гендерний аудит (gender audit)

Гендерний аудит – це інструмент управління та планування. У ході аудиту оцінюється гендерна чутливість культури організації й те, наскільки добре дана організація чи компанія враховує гендерну перспективу у своїй роботі. Рекомендації аудиту спрямовані на те, щоб допомогти організації стати більш гендерно-чутливою.

Джерело: інструментарій мережі “Гендер в освіті” (GENIA)

Гендерний розподіл праці (gender division of labour)

Гендерний розподіл праці – результат того, як суспільство розподіляє роботу між чоловіками й жінками згідно з тим, що вважається належним або доречним.

Джерело: інструментарій мережі “Гендер в освіті” (GENIA)

Гендерна рівність (gender equality)

Гендерна рівність означає, що жінки й чоловіки мають рівні умови для повної реалізації своїх прав, для внесення свого внеску в економічний, соціальний, культурний та політичний розвиток і для отримання вигоди від цього розвитку. Отже, гендерна рівність – це рівне оцінювання суспільством спільних і різних рис чоловіків і жінок та ролей, які вони виконують. Вона будується на тому, що жінки та чоловіки є повними партнерами вдома, у спільності та суспільстві. Гендерна рівність починається з рівної оцінки дівчат і хлопців.

Джерело: “Абетка прав жінок-робітниць і гендерної рівності”, МОП, Женева, 2000.

Гендерна рівноправність (gender equity)

Гендерна рівноправність означає “справедливість у ставленні до жінок і чоловіків згідно з їхніми відповідними потребами, яка включає рівне ставлення або ставлення, що вважається еквівалентним, з точки зору прав, переваг, зобов’язань і можливостей”. Для забезпечення справедливості часто треба вживати заходів для компенсації історичних і соціальних перешкод, які не дозволяють жінкам і чоловікам діяти на єдиному ігровому полі.

Джерело: “Гендерна рівність і рівноправність”, ЮНЕСКО, Париж, 2000

Гендерний об’єктив (gender lens)

Гендерний об’єктив – це засіб, який дозволяє розглядати участь, потреби та реалії жінок разом з участю, потребами та реаліями чоловіків. Гендерний об’єктив може бути переліком контрольних запитань, обстеженням, програмою вирішення проблеми чи набувати багато інших форм. Термін “гендерний об’єктив” походить від порівняння цього засобу з нашим зором. Саме так, як нам потрібні два здорових ока для чіткого та повного зору, нам потрібно бачити індивідуальні реалії чоловіків і жінок, хлопців і дівчат, щоб отримати повну картину, необхідно для усталеного розвитку.

Джерело: Л. Пеннеллс (2002), “Семінар з розвитку потенціалу персоналу в освіті, культурі та гендері. Бангкок”.

Див. приклади гендерного об’єктиву в “Інструментарії сприяння гендерній рівності в освіті”.

Комплексний підхід до проблеми гендерної рівності (gender mainstreaming)

Комплексний підхід до проблеми гендерної рівності застосовується для інтеграції потреб і досвіду жінок і чоловіків у процес розробки, реалізації, моніторингу та оцінки політики й програм у політичній, економічній, релігійній та суспільній сферах у такий спосіб, щоб і жінки, і чоловіки рівною мірою отримували від цього користь, а нерівність скорочувалась. Організації, які найбільш ефективно реалізують цей підхід у своїй діяльності, мають гендерно-чутливу організаційну структуру. Це культура, в якій кожний позитивно реагує на вимогу організації про необхідність активного демонстрування готовності сприяти гендерній рівності у своїй повсякденній роботі та у взаємодії з іншими членами організації.

Джерело: Погоджені висновки ЕКОСОП (E/1997/100)

Стать (sex)

Стать – це біологічна відмінність між чоловіками та жінками. Стать визначається при народженні.

Джерело: М. Кандіда, С. Аїнз, М. Мейлтрейї (1999), “Посібник з основ гендерного аналізу”, “Оксфам”, Велика Британія.

Дані з розбивкою за статтю (sex-disaggregated data)

Дані з розбивкою за статтю – це кількісна статистична інформація про відмінності та нерівність між жінками та чоловіками.

Джерело: “Посібник з гендеру: практичний підручник для розробників і практиків політики розвитку (Міністерство Великої Британії з міжнародного розвитку), квітень 2002.

Існує широко поширене непорозуміння щодо термінів “дані з розбивкою за гендером” і “дані з розбивкою за статтю”, а також неправильне застосування цих термінів. Дані повинні обов’язково бути **розбиті за статтю**, але не **за гендером**, тому що особи чоловічої та жіночої статі рахуються згідно з їхньою біологічною відмінністю, а не за соціальною поведінкою. Термін “дані з розбивкою за гендером” застосовується доволі часто, але, тим не менш, його слід розуміти як “дані з розбивкою за статтю”.

Стратегічні інтереси

У гендерному контексті стратегічні інтереси зазвичай стосуються наявності більшої кількості можливостей вибору, більшої кількості альтернатив або ширшої можливості висловлювати свою думку. Вони зосереджені на основоположних питаннях, пов’язаних із підпорядкуванням та гендерною нерівністю жінок (або, менш часто, чоловіків). Стратегічні інтереси є довгостроковими й рідко матеріальними, що відрізняє їх від практичних потреб, які є безпосередніми й часто орієнтуються на придбання матеріальних товарів першої необхідності. Структурні зміни, такі як законодавство про рівні права або репродуктивний вибір, та закони, що встановлюють квоти на вибірні посади для жінок, спрямовані на те, щоб допомогти статі, яка знаходиться у невідгданому становищі, відстоювати свої стратегічні інтереси. Прагнучи задовольнити свої особисті стратегічні інтереси, індивідууми часто намагаються підвищити власну здібність або здатність контролювати власне життя.

Джерело: інструментарій мережі “Гендер в освіті” (GENIA)

Жінки у розвитку (ЖУР) (women in development (WID))

ЖУР-підхід спрямований на те, щоб інтегрувати жінок в існуючий процес розвитку, не трансформуючи нерівні взаємовідносини. У перших проєктах з ЖУР жінки були пасивними одержувачами допомоги, ізольованими у видах діяльності, характерних лише для жінок або не дуже важливих, пасивними бенефіціарами програмування, які не були прямою цілью проєктів. Ніхто не проводив гендерний аналіз, який дозволив би забезпечити, що діяльність у сфері ЖУР задовольняє потреби жінок-учасниць або приймається чоловіками, з якими ніхто не консультувався.

Джерело: інструментарій мережі “Гендер в освіті” (GENIA)

Бедність - это состояние, при котором насущные потребности человека превышают его возможности для их удовлетворения. Это определение имеет общий характер, ибо не конкретизирует, что такое насущные потребности. В этом смысле бедность может быть *абсолютной* (нехватка средств для поддержания физической жизни и здоровья) и *относительной* (нехватка средств для поддержания принятого в данном обществе уровня жизни). На основе концепции абсолютной бедности рассчитывается прожиточный минимум. *Прожиточный минимум* - показатель объема и структуры потребления важнейших материальных благ и услуг на минимально допустимом уровне, обеспечивающем условия поддержания активного физического состояния человека в данном регионе.

Существует три подхода к оценке доли бедных [домохозяйств](#) в стране, в регионе, среди социально-демографических групп. Первый - *официальный (абсолютный) подход*, основанный на сопоставлении денежных доходов или расходов домохозяйства с региональным прожиточным минимумом. Второй подход - *субъективный*, основанный на представлениях населения о том, считается ли их семья бедной, принадлежит ли к средним слоям населения или считается богатой. Замеряются представления домохозяйств о том, какие ресурсы нужны семье, чтобы не быть бедной. Третий подход - *депривационный*, основанный на измерении "лишений", то есть отклонений от принятых в обществе стандартов потребления.

В международных документах по развитию народонаселения, например, в *Пекинской платформе действий* (см. [Четвертая Всемирная конференция по положению женщин](#)), *Копенгагенской программе действий* (см. [Вторая Всемирная конференция по положению женщин](#)) одной из основных целей развития населения ставится искоренение абсолютной бедности и борьба с [феминизацией бедности](#), распространение которой в обществе приводит к ситуации, когда женщины располагают относительно меньшими ресурсами (доходами, имуществом, активами), чем мужчины. Существование процесса феминизации бедности просматривается как через преобладание женщин в материально-уязвимых социально-демографических группах (семьи с одним родителем, одинокие пенсионерки), так и через отраслевую сегрегацию (преобладание женщин в низкооплачиваемых отраслях). Бюджет времени (асимметрично используемый мужчинами и женщинами) также влияет на распределение ресурсов между мужчинами и женщинами. В обществах, в которых предпочтения родителей в отношении пола будущего ребенка смещены в сторону мальчиков (son-oriented society),

девочки получают меньше ресурсов, так как живут в относительно более многодетных семьях (родители рожают детей, пока не рождается мальчик). Для наиболее всесторонней оценки феминизации бедности и распределения ресурсов по полу на уровне домохозяйства необходимо проводить качественные исследования образа и уровня жизни домохозяйств различных социально-демографических типов.

Poverty (англ.)

Литература:

Домохозяйство, семья и семейная политика / Ред. Елизаров В. В., Зверева Н. В. М., 1997.

Феминизация бедности в России / Всемирный банк. М., 2000.

Цели и индикаторы. Выдержки из отчета "Прогресс женщин мира". UNIFEM, 2000.

© *Е. И. Калабихина*

ЛІТЕРАТУРА

Гелрігел, Д., та інші, Організаційна поведінка. Основи. – К. 2001
Гіденс, Е. Соціологія. Основи. – К., 1999
Діалог різноманітностей. – 1999., № 8
Уповноважувальна освіта. ІКЖЦ. (2002)

Анцупов А.Я., Шипилов А.И. – Конфликтология. Учебник. – М., 2000
Большой толковый социологический словарь, 1999
Воронина, О. <http://www.owl.ru/gender/010.htm>

Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, 1979
Основаи гендерных исследований. Хрестоматия – М., 2000
Пособие по гендерному анализу. Женское бюро. Отдел стратегической политики. (1997).
<http://www.gender.ru>
Преображение. Русский феминистский журнал. - №3. – 1995
Современный философский словарь, 1998
Феминология, словарь, 2002

Biggart, N. W., and Hamilton, G. G. The power of obedience. Administrative Science Quarterly, 29, 1984
Gender Analysis, Gender and Development Approach (Social Relations Analysis), CIDA, October 1998
Gender-Based Analysis: A guide for policy-making, Status of Women Canada, 1996
Gender equity/. Concepts and tools for development. CEDPA
«Gender Planning in the Third World: Meeting Practical and Strategic Gender Needs.» World Development
Gurumurthy, A. Women's Rights and Status Questions of Analysis and Measurement,
Kimmel, M.S. (2000). The Gendered Society, Oxford University Press
UNDP Gender in Development Monograph Series #7. April 1998
UNDP Learning and Information Pack, Gender Analysis, January 2001

<http://gender.ntu-kpi.kiev.ua/index1.htm>

<http://www.gender.ru>

<http://www.owl.ru>

<http://www.undp.sk/genderlibrary>