

ДО ПРОБЛЕМИ СИСТЕМАТИЗАЦІЇ СУЧАСНИХ МЕТОДИК ГЕНДЕРНОГО АНАЛІЗУ

Прийняття нормативно-правових актів з утвердження гендерної рівності в Україні вимагає об'єктивного і системного аналізу. Усі подібності та відмінності між чоловіками та жінками, різноманітність ролей, які вони виконують, необхідно визнавати й оцінювати. Саме гендерний аналіз покликаний виявити існуючі проблеми у сфері гендерної рівності та окреслити шляхи їх вирішення.

Мета роботи – проаналізувати та узагальнити сукупність методів для гендерного аналізу політики, описаних у вітчизняній та зарубіжній літературі.

Наукова розробка проблеми. Системний підхід до гендерного аналізу і детальний опис методів наведено у посібнику “Основні стратегії та методології гендерного інтегрування. Керівництво з використання методології “ЗР”, який створено на основі досвіду Українського Жіночого Фонду і його партнерських організацій в Івано-Франківській і Сумській областях. У посібнику використано матеріали, надані Центром з просування рівності (Center for equality advancement) Литви, а також матеріали українських дослідниць Н. Карбовської, Т. Литви-нової, Т. Мельник, О. Суислової [3].

Цікавий доробок авторського посібника “Економічний розвиток громади”, який розкриває аналіз підходів та методів аналізу в процесі розвитку громади з використанням канадського досвіду, розробленого в рамках Проекту економічного розвитку громади, керованого Канадським бюро міжнародної освіти за фінансової підтримки Канадської агенції міжнародного розвитку [2].

Міжнародну методологію вимірювання гендерної рівності та теоретичні й методологічні підходи державного управління у сфері гендерної політики висвітлено у монографії Грицяк Н.В. [1].

Гендерний аналіз – це процес оцінки різного впливу, спричиненого на жінок і чоловіків існуючими нормативно-правовими актами у всіх сферах життя суспільства і держави. Це збір кількісної і якісної інформації для розуміння гендерних тенденцій в державі та суспільстві, використання цих знань для виявлення потенційних проблем і пошуку оптимальних рішень. Водночас це інструмент для розуміння соціальних процесів, оскільки дозволяє побачити і порівняти: яким чином і чому політичні, економічні, соціальні та інші фактори впливають на жінок та чоловіків. Аналіз, базований на гендерному підході, ви-

значає, як державні заходи та політика в цілому можуть впливати на жінок і чоловіків і до яких наслідків це призводить. Тендерний аналіз включає в себе такі компоненти:

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

Кількісні індикатори засновуються на інформації, яка збирається в результаті переписів населення, опитувань, підрахунків і адміністративних записів і є виміром економічних та інших аспектів рівня і якості життя. Якісні індикатори пов'язані з рівнем та якістю життя і використовують інформацію про рівень задоволеності або незадоволеності особистими чи соціально-економічними умовами. Користь гендерних індикаторів обумовлена їх здатністю вказувати на зміни в статусі та ролі жінок і чоловіків у часі і, таким чином, вимірювати ступінь досягнення гендерної справедливості.

Наразі розглянемо наступні методики гендерного аналізу.

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

Аби розпочати аналіз гендерного впливу, необхідно відштовхуватися від політичної мети, яка пояснює, що саме включає у себе гендерна рівність в обговорюваній сфері. Тому, політичні цілі гендерної рівності є передумовою впровадження аналізу гендерної рівності. Аналіз гендерного впливу можна розділити на дві частини. Спочатку проводиться дослідження щодо того, чи матиме рішення негативні наслідки для рівності жінок і чоловіків. Далі проводиться дослідження щодо того, чи не вбудовані у саму процедуру прийняття рішення неприпустимі припущення або невідрефлексовані норми чи стандарти, які спричинять появу дискримінаційних явищ. Висновки аналізу мають інтегруватися у процес прийняття рішення. Якщо аналіз свідчить, що політичне рішення матиме неналежні наслідки у сфері гендерної рівності, то його необхідно переглянути. Можна провести та-

кож дослідження щодо того, чи проблема полягає у меті рішення, чи проблемою є спосіб досягти даної мети. Проблема також може корінітися у механізмах, запущених процесом прийняття рішення.

2. Статистика. Гендернодиференційована статистика є основною методикою гендерного інтегрування, оскільки вона є фіксованим елементом більшості методик. Гендернодиференційована статистика виявляє рівності та нерівності поміж жінками та чоловіками у цілій низці сфер. Наприклад, офіційно доступна статистика від Державного комітету статистики може надати інформацію про гендерний розподіл в освіті, на ринку праці, у політичній активності, законодавстві, прибутках і домашній праці. Важливо відмітити, що гендерно диференційована статистика не надає пояснень, чому картина є саме такою. Пояснення треба шукати в інших джерелах.

Статистичну інформацію доцільно використовувати на підготовчому етапі проекту. Нею також можна скористатися як індикатором нерівності на соціальному рівні. Статистика, що враховує гендерну проблематику, необхідна для того, щоб підвищувати рівень уваги до проблем та сприяти сутнісним змінам, виявляти найбільш чутливі соціально-демографічні групи та звертати на них увагу громадськості, стимулювати ідеї, що ведуть до змін, забезпечувати об'єктивну базу для основних напрямків економічної, соціальної та культурної політики, контролювати хід обговорення політики та оцінювати її напрямки.

Експертна група з питань статистики ООН [2, с. 189] розробила мінімальний набір соціальних даних, які рекомендуються для гендерного аналізу. Цей набір не є обов'язковим для усіх країн. Кожна країна може розширювати кількість показників залежно від специфіки економічної, політичної та соціальної ситуації. До переліку входять такі показники: оцінка чисельності за статтю, середня тривалість життя, смертність немовлят за статтю, дитяча смертність за статтю, материнська смертність, розповсюдження контрацептивних засобів, середня кількість років навчання у школі, проживання у сільській/міській місцевості, співвідношення за статтю, рівнем доходів, число проживаючих, включно з кухнею та ванною кімнатою, доступ до води, що може споживатися, доступність методів оздоровлення, покращення санітарних умов, вартість продовольчого кошика, валовий національний дохід на душу населення, середній дохід на душу населення, рівень безробіття за статтю, відсоток зайнятого населення в загальній кількості населення за статтю.

Гендерна статистика складається з таких розділів: населення, сім'я та домашнє господарство, використання часу, трудова діяльність, економіка, освіта, охорона здоров'я, правопорушення, органи влади.

Обов'язковою умовою гендерної статистики є порівняння становища жінок та чоловіків. Таким чином, громада визначає, де треба долати існуючу нерівність та виправляти ситуацію. Досвід також демонструє, що статистична інформація стосовно гендерної нерівності може відкрити очі тим людям, які не вважають, що гендер і гендерна рівність є тими речами, над якими варто працювати. Дуже важко наполягати на тому, що “у нас тут гендерна рівність”, якщо цифри говорять про інше.

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

3. Бенчмаркінг (порівняльна оцінка окремих показників) – це назва методики, яку використовують у багатьох інших сферах, окрім гендерного інтегрування та гендерної рівності. Не зважаючи на те, що ця методика сформувалася у приватному секторі, вона все частіше використовується громадянським суспільством, оскільки вона модернізується, а вимоги до ефективності підвищуються. Одночасно із початком використання бенчмаркінгу третім сектором, цю методику розвинули таким чином, що її тепер можна використовувати не тільки для виміру економічних стандартів та їх покращення, а й для виміру якісних показників. Бенчмаркінг – це методика, коли виявляється мета процесу гендерного інтегрування шляхом порівнянь.

У бенчмаркінгу розрізняють внутрішній, зовнішній та функціональний рівні. *Внутрішній бенчмаркінг* відбувається всередині організації, тобто порівняння проводиться між різними частинами однієї ж і тої самої організації. Коли йдеться про муніципалітети, це може означати, що різні відділи адміністрації можуть конкурувати одне з одним. До прикладу, хто перший досягне рівня 50 відсотків із кількості службовців вищої категорії? Або в якого відділу найкращий результат у дослідженні Гендерно маркованого показника задоволеності роботою? *Зовнішній бенчмаркінг* виходить за межі самої організації. Для цього приймається рішення порівнювати дану організацію із подібною інституцією або організацією у певних сферах. До прикладу, муніципалітет хотів би, аби більше чоловіків працювало у сфері догляду за дітьми і хворими. Обирається муніципалітет, подібний до того, який проводить бенчмаркінг, і встановлюється, що у ньому кожні двоє із п'ятьох осіб, зайнятих у сфері догляду, є чоловіками. Тоді муніципалітет, який проводить бенчмаркінг, вирішує, що саме такий показник гендерного розподілу становитиме мету процесу гендерного інтегрува-

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

Методика бенчмаркінгу складається з таких основних елементів: планування (визначення того, що необхідно опрацювати із допомогою бенчмаркінгу, визначення підприємств/закладів/організації для проведення порівняння, вибір методики збору даних, збір даних), аналіз (визначення поточних результатів, визначення майбутніх результатів), інтеграція (інформування усієї організації про проведений аналіз та схвалення широким загалом, підготовка плану дій), діяльність (початок діяльності та відстеження прогресу, коригування стандартів порівняння), зрілість (визначення досягнутих цілей, повна інтеграція нових практик).

Для визначення успішності бенчмаркінгу існує низка критеріїв, про які необхідно пам'ятати, аби упевнитися у тому, що робота у сфері тендерної інтеграції була ефективною. А саме підтримка керівних органів; впровадження усіх етапів процесу; великий рівень схвалення та дисципліни під час виконання плану дій; інтеграція бенчмаркінгу в пріоритети та плани організації; наявність ресурсів на планування, впровадження та оцінка. Є вже добре задокументований досвід з бенчмаркінгу у сфері гендерного інтегрування. З початку 1990-х рр. Швеція користувалася методикою бенчмаркінгу у цій сфері. Разом зі Шведським Комітетом Статистики, місцева влада розробила індекс гендерної рівності та відкрила доступ до нього в інтернеті для того, аби державна та місцева влада мали можливість порівняти ступінь гендерної рівності в окремих муніципалітетах.

4. Методика "3 Р". Методика трьох "Р" була розроблена спеціально для гендерного інтегрування. Вона започаткована у Швеції, групою "Svenska Kommunförbundet", у рамках проекту "Jamkom" для того, щоб впроваджувати гендерне інтегрування у шведських муніципалітетах. Ця методика є аналітичною рамкою, яка дозволяє працювати над процесами гендерного інтегрування, конкретизувати та систематизувати роботу, проведenu у цій сфері.

Гендерне інтегрування – це питання перерозподілу у звичній діяльності з метою досягнення певних цілей у сфері рівності. Ті особи, які зазвичай приймають рішення щодо дій, також приймають рішення

щодо цілей гендерної рівності. Тому чітко означена політична рішучість є важливою передумовою гендерного інтегрування. Для того, щоб скерувати цю рішучість на перетворення ідей рівності у конкретні дії як політикам, так і працівникам місцевих органів влади та місцевих осередків необхідні практичні методики роботи, які й дає методика “3 P”.

Цілі політичної діяльності у сфері гендерної рівності на муніципальному рівні часто базуються на національній меті, яка визначила, що жінки та чоловіки повинні мати рівні права, можливості та обов’язки в усіх сферах життя. Серед таких сфер життя можна вказати наступні: отримати роботу та власний прибуток, мати певний вплив на суспільство, можливість доглядати свій дім і дітей, бути вільними від сексуальних домагань і насильства тощо.

Три “P” позначають слова “Репрезентація”, “Ресурси” та “Реалії” (Культура/заклади), і сенс методу полягає в тому, щоби задавати аналітичні запитання з кожної із цих сфер. Нижче буде наведена послідовність роботи у цьому напрямку. Робота за допомогою методики “3 P” призвела до того, що дискусії стосовно гендерної рівності, які до того моменту залишалися абстрактними та загальними, звернулися до конкретних проблем муніципалітетів. Методика допомогла окреслити проблеми у сфері гендерної рівності, оскільки з’явився аналіз і статистичні дані щодо сфер, які раніше не були жодним чином задокументовані. У той самий час досвід показує, що ця методика сприяла обговоренню робочих процедур і практик, які виявилися, на противагу загальним уявленням про це, зовсім не є гендерно нейтральними. Логіка, покладена в основу методики “3 P”, полягає у тому, щоб не допустити прийняття рішення або ініціативи, які б закріплювали нерівність між жінками і чоловіками. Методика “3 P” дає можливість вивчення того, чи не вбудовано якісь дискримінаційні практики у робочі процедури. Досвід, отриманий унаслідок використання методики “3 P”, переконує, що її можна успішно використовувати для унаочнення гендерних схем у діяльності. Вона сприяє об’єктивному обговоренню змін, необхідних для поширення рівності, поміж політиками та місцевими урядовцями. Цю методику необхідно застосовувати для вирішення проблем, пов’язаних із умовами та можливостями, доступними жінкам і чоловікам у рамках діяльності на місцевому рівні.

Інформація про проблему збирається із дослідження репрезентації та ресурсів. Після цього результат кількісного дослідження аналізується упродовж третього етапу (“Реалії”). Конструктивний аналіз полягає в роботі над низкою питань, яка створить передумови для внесення змін

у матеріал, який було зібрано. Існують як інформація, так і дослідження щодо рівності, які можуть поліпшити якість аналізу.

Перше “Р” (репрезентація) полягає у кількісному аналізі представництва чоловіків і жінок, з використанням статистичних даних або опитувань. Друге “Р” (ресурси) – це кількісний аналіз розподілу та використання ресурсів муніципалітету. Третє “Р” (реалії) є якісною, а фокусом її є культура. Метою цього етапу є спроба пояснити проблеми, які були визначені під час проведення першого етапу аналізу. Можна спитати: Чому більше жінок не відвідує громадські слухання? Для того, аби знайти відповідь, необхідно поцікавитися, як організовано слухання: Чи мають значення час, день або місце їх проведення? Яким чином про них повідомляє місцеве населення? Хто є відповідальним за слухання? Або чому у певній адміністрації працюють тільки чоловіки? Найважливішим є те, що даний етап аналізу примушує дослідників обмірковувати власну щоденну практику. Чи є якісь види діяльності або рішення, які неавтоматично підтримують нерівність поміж чоловіками та жінками? Чи рівною мірою задовольняються потреби чоловіків і жінок? Непогано також дізнатися, чи проводилися дослідження у даному регіоні Також може знадобитися допомога відповідного персоналу з ресурсів. Після завершення останнього етапу аналізу природним було б зважити, чи необхідно змінювати дану діяльність або процес прийняття рішення. І тоді виникає питання: як саме?

Цікавий приклад аналізу, виконаного за методикою “3 Р” у шведському проекті “Jamkom”. Це аналіз того, як дівчата і хлопці вибирають навчальні програми. У першій частині аналізу (Репрезентація) виявилось, що хлопці в основному вибирають дисципліни технічного комплексу, у той час як дівчата переважали у навчальних програмах, пов’язаних із доглядом, а також у дисциплінах з бізнесу та адміністрування. Отже, під час виконання цього етапу аналізу було зібрано дані, які дозволили задокументувати проблему. Під час другого етапу (Ресурси) було проаналізовано розподіл витрат і продемонстровано, що навчальні програми, які приваблювали хлопців, коштують від 81 000 ШК (шведських крон) до 114 000 ШК. Програми, що виявилися привабливими для дівчат, коштують від 48 до 67 тисяч ШК. Це означає, що на хлопців витрачалось значно більше економічних ресурсів. Це дозволило почати обговорювати питання, чому навчальні програми, у яких переважають чоловіки, є значно дорожчими, аніж ті, у яких переважають жінки. Найперша відповідь полягає у тому, що технічне обладнання, потрібне для освіти чоловікам, є значно дорожчим. Але ця відповідь не пояснює всю існуючу різницю. Наприклад, комп’ютери потрібні практично для всіх навчальних напрямків, але

навіть тут існували відмінності у тому, яким чином розподілялися ресурси. І знов-таки, несправедливо ставилися саме до жінок. Аналіз став джерелом роздумів щодо того, чому більше ресурсів виділяється на навчальні програми, у яких переважають чоловіки, і яким чином можна змінити таку практику.

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

Гендерне інтегрування не закінчується одночасно із завершенням проекту; натомість воно є тривалим і постійним процесом змін. Розрив поміж результатами.

7. Планування орієнтоване на людей. Цей метод розроблений і широко використовується Управлінням Верховного Комісара ООН у справах біженців. За цим методом вищеописані огляди проводяться двічі: до переселення та в поточній ситуації. При заповненні частини “доступ та контроль” вказується не лише те, що має чи мала група біженців, але й хто і що втратив та надбав. Цей метод дозволяє виявити дуже важливу для жінки проблему – потребу в захисті. Крім того, до цієї схеми аналізу входять такі ключові моменти: диференціація доступу до ресурсів та контролю над ними, а також практичних переваг чоловічих/жіночих обов’язків; розуміння значення ресурсів – не лише матеріальних, але й таких, як уміння і навички, соціальні організації, а також час. Люди та групи з часом втрачають деякі ресурси, водночас набуваючи інших (знання, навички, підходи, життєві цінності тощо) і це допомагає їм вирішувати власні проблеми.

8. Аналіз можливостей і вразливих моментів. Даний метод розглядає планування та реалізацію діяльності із задоволення поточних проблем людей, і сприяння їх довгостроковому розвитку. Ми можемо скористатися при розробці гендерної діяльності SWOT аналізом, який використовується при складанні всіх поточних планів діяльності.

Таблиця 1

SWOT – аналіз

Strengths	Opportunities
(козирі, міцні елементи, позитивні аспекти)	(можливості, засоби, шанси)
Weaknesses	Threats
(слабкі елементи, негативні аспекти)	(перешкоди, ризики)

При використанні даної схеми ми повинні враховувати й оцінювати фізичні та матеріальні ресурси, соціальні та організаційні, психологію і комплекс переконань та очікувань.

Ієрархія потреб Лонге. Цей метод може бути використаний для будь-якої ситуації, щоб виявити основну спрямованість діяльності. Тут розглядаються контроль над ресурсами, участь у прийнятті рішень, справедливість по відношенню до чоловіків/жінок, доступ до ресурсів, матеріальний добробут. Специфіка цього методу полягає в тому, що всі вищезгадані індикатори однаково важливі, а тому, рівний контроль над ресурсами не може бути досягнутий, поки не буде досягнена рівність у всіх інших чотирьох сферах.

Цей перелік методів гендерного аналізу є неповним, оскільки використовується ще й метод практичних та стратегічних потреб, матриця гендерного аналізу та інші. Для застосування цих методів необхідні інші інструменти, а саме проведення досліджень, фокус-груп, інтерв'ю, прями спостереження, конкретні приклади, семінари тощо.

Суб'єкти гендерного аналізу самі добирають необхідні інструменти і методику. Надзвичайно важливим є вибір методів для гендерного аналізу. Найбільш поширений поділ методів на якісні та кількісні, що ще називаються індикаторами [1, 208]. Різниця полягає у типі інформації, яка була здобута під час використання цих методів. Кількісні методики надають відповіді, виражені у кількостях або розмірах. Статистика є типовою кількісною методикою. Якісні ж методики надають складнішу інформацію. До джерел отримання даних про стан гендерної рівності на міжнародному рівні відносять три системи збору інформації, за якими отримані індикатори. Це перепис населення, система національного обліку та просте опитування населення [1, 210]. Як можна побачити в таблиці, деякі методики мають виключно кількісні, деякі якісні, і такі, що поєднують обидва елементи.

Таблиця 2

	Кількісні елементи	Якісні елементи
Бенчмаркінг	x	
Статистика	x	
Аналіз тендерного x впливу		x
Метод “ЗР”	x	x
Планування, що x орієнтується на людей	x	x
Гарвардський метод аналізу		x
Складання карт		x

З 1995 року програма “Звіт щодо розвитку людства” ПРООН запропонувала для використання два індекси: гендерний індекс розвитку (GDI) та індекс тендерної довіри (GEM) [1, 210]. Гендерний індекс розвитку – це здобутки країни у сферах людського розвитку. Найважливішими показниками тут є прибутки, освіта, тривалість життя. Коли показники ОБІ ідуть на спад або є ріст диспропорції, то передбачається накладання штрафу на країну за наявність у ній гендерної нерівності. Індекс ступеня довіри визначається за наступними складовими: прибуток на душу населення та забезпечення рівних можливостей споживання для жінок і чоловіків; сфера зайнятості та частка парламентських місць, які обіймають жінки та чоловіки.

Використання однієї чи більше вищепроаналізованих методик, саме по собі, не впроваджує процес гендерного інтегрування та не забезпечує гендерну рівність. Але методики допомагають прийняттю компетентних рішень і реалізації їх на практиці.

Розглянувши міжнародні методики з гендерного аналізу у світовій практиці, ми можемо констатувати про відсутність їх використання у вітчизняній практиці. Таким чином:

1. На законодавчому і виконавчому рівнях необхідно запровадити методику гендерного аналізу з чітким визначенням індикаторів для оцінки поточної політики і окреслення стратегічних планів її розвитку. Ініціатором та координатором цієї роботи можуть виступити як державні органи влади, так і міжнародні та вітчизняні громадські інституції.
2. У разі запровадження державного гендерного аналізу обов’язково проводити альтернативний незалежний громадсько-експертний для отримання об’єктивної картини стану розвитку гендерної рівності та перспектив її розвитку.

Література

1. Грицяк Н.В. Формування тендерної політики в Україні: проблеми теорії та практики: Моногр. – К.: Вид-во НАДУ, 2004. – С. 210. – 384 с.
2. Економічний розвиток громади: навч. посібник / І. Алмазі, Л. Белінська Борейко та ін. – Ужгород: ПП Данилко, 2007. – С. 189. – 198 с.
3. Основні стратегії та методології гендерного інтегрування. Керівництво використання методології “ЗР” / Авт. Кол. Н. Карбовська, Т. Литвинова, Т. Мельн, О. Суслова. – К.: УЖФ, 2008. – 57 с.
4. Практичний посібник для тренерів з розвитку громади / Авт. Дж. Бо, Т. Березовський, С. Пчеліна, О. Горєва, Т. Вахненко. – К.: “Ай-Бі”, 2004. – 80 с.