

Лекція 9. Інструменти впровадження ГОУ. Гендерний аналіз бюджетних програм

1. Гендерний аналіз: сутність, мета, завдання
2. Види гендерного аналізу
3. Етапи проведення гендерного впливу
4. Гендерний аналіз бюджетних програм

- Гендерний аналіз: довідкова інформація. URL :
https://euneighbourseast.eu/wp-content/uploads/2024/01/gabrief_eu4genderhelpdesk_v3_ukraine.pdf

- Гендерний аналіз – дослідження можливих відмінностей між жінками та чоловіками у всій їхній різноманітності з точки зору їхніх потреб, ролей у суспільстві та сім'ї, доступу до ресурсів, участі у прийнятті рішень та в політичних, економічних і соціальних процесах (Європейська комісія, 1998 р)

1

КОНТЕКСТ – ЩО САМЕ?

Гендерний аналіз визначає відмінності між жінками, чоловіками та різними підгрупами в межах цих двох категорій.

2

ПРИЧИНИ – ЧОМУ?

Після окреслення поточного контексту наявних відмінностей між жінками та чоловіками потрібно визначити причини їх існування. Якщо причини невідомі, слід провести додаткове дослідження.

3

НАСЛІДКИ – ВІДТАК?

Гендерний аналіз визначає наслідки наявних відмінностей між жінками та чоловіками. Як ці відмінності впливають на жінок і чоловіків загалом, а також різні групи жінок і чоловіків? Чи створюють вони перешкоди для жінок порівняно з чоловіками, для хлопців порівняно з дівчатами, і навпаки? Якщо так, то які саме?

Гендерний аналіз

- **Гендерний аналіз** – це процес оцінки різного впливу на жінок та чоловіків, що чиниться існуючими або планованими програмами, законодавством, напрямами публічної політики, в усіх сферах життя суспільства й держави.
- **Гендерний аналіз** – це збір якісної інформації й розуміння гендерних тенденцій в економіці та суспільстві, використання цих знань для виявлення потенційних проблем і пошуку рішень у повсякденній практиці. Водночас це інструмент пізнання соціальних процесів. Він дозволяє побачити й порівняти у який спосіб і чому політичні, економічні, соціальні та інші фактори впливають на жінок та чоловіків

Мета

- Надання кількісної, якісної інформації та даних, що допоможе забезпечити виважене прийняття рішення для задоволення потреб жінок і чоловіків;
- Більш справедливе, ефективне та цільове формування політики та прийняття рішень;

Завдання

- Виявлення розбіжностей щодо жінок і чоловіків;
- Вивчення причин та наслідків цих розбіжностей, щоб реагувати на них через формування політики.



проект Гендерно чутливі ініціативи www.facebook.com/Гендерно-чутливі-ініціативи-102748811205466/ kolosumy@gmail.com

<https://www.youtube.com/watch?v=uuZj1F6Gf-E>

Хв.4-57

- **Гендерний аналіз - аналітичний інструмент**

- Він виявляє різноманітні методи, які можуть використовуватися для розуміння та інтерпретації взаємин між чоловіками і жінками;
- доступу до наявних або потенційних ресурсів;
- сфери діяльності та бар'єрів, з якими вони можуть стикатися.
- У більш широкому розумінні гендерний аналіз надає інформацію, яка визнає, що стать та її зв'язок із расою, культурою, етнічною або релігійною приналежністю, класом, віком та/або іншим соціальним статусом є важливими для розуміння різних практик та форм участі, поведінки та діяльності жінок і чоловіків у різних сферах життєдіяльності суспільства: політика, економіка, сфера праці, освіта, культура тощо

- **Комплексний гендерний аналіз**

- **Комплексний гендерний підхід** (зокрема в стратегічному плануванні) або **гендерний аналіз** - це процес забезпечення однакового доступу для жінок, чоловіків і інших соціальних груп до контролю ресурсів, переваг розвитку і прийняття рішень на всіх етапах процесу стратегічного планування. Це методологія включення громадських інтересів і думок різних соціальних груп, облік критерію різноманітності, вихід за межі усталених стереотипів.

- **Для гендерного аналізу розроблено ряд методів:**

- **«Метод 3R» (складається з трьох «Р»: репрезентацій, ресурсів, реалій)**
- **Гарвардський аналітичний метод**
- **Планування, орієнтоване на людей**
- **Аналіз можливостей і вразливих моментів**
- **Ієрархія потреб Лонгве**
- **Практичні та стратегічні потреби**
- **Оцінка гендерного впливу**

ЗАГАЛЬНЕ СПІВВІДНОШЕННЯ ЧОЛОВІКІВ І ЖІНОК СЕРЕД КЕРІВНИКІВ ОРГАНІЗАЦІЙ І ПІДПРИЄМЦІВ В УКРАЇНІ



Дані дослідження:

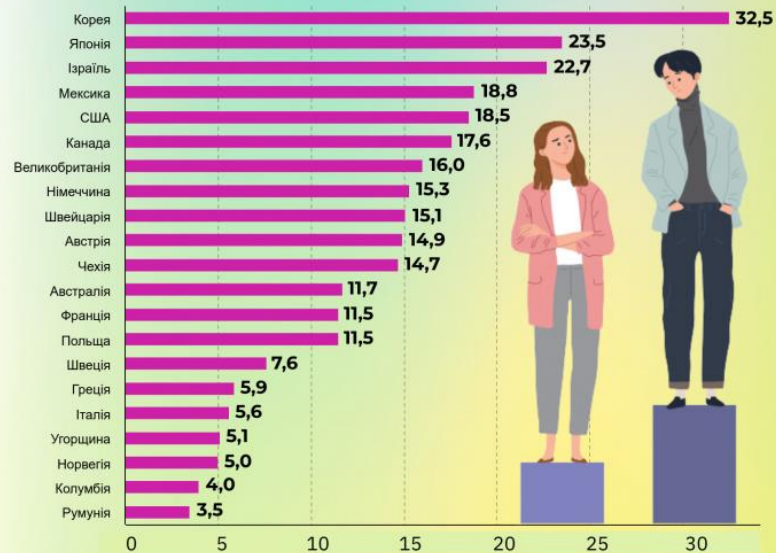
Оперативна Гендерна Оцінка становища та потреб жінок у контексті ситуації з COVID-19 в Україні
(за травень 2020 року) від ООН Жінки в Україні



Гендерний аналіз включає:

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

Гендерний розрив у зарплатах різних країн Різниця між середнім рівнем заробітку чоловіків та жінок у відсотках



Дані: Організація економічного співробітництва та розвитку, 2018-2019

finance.ua

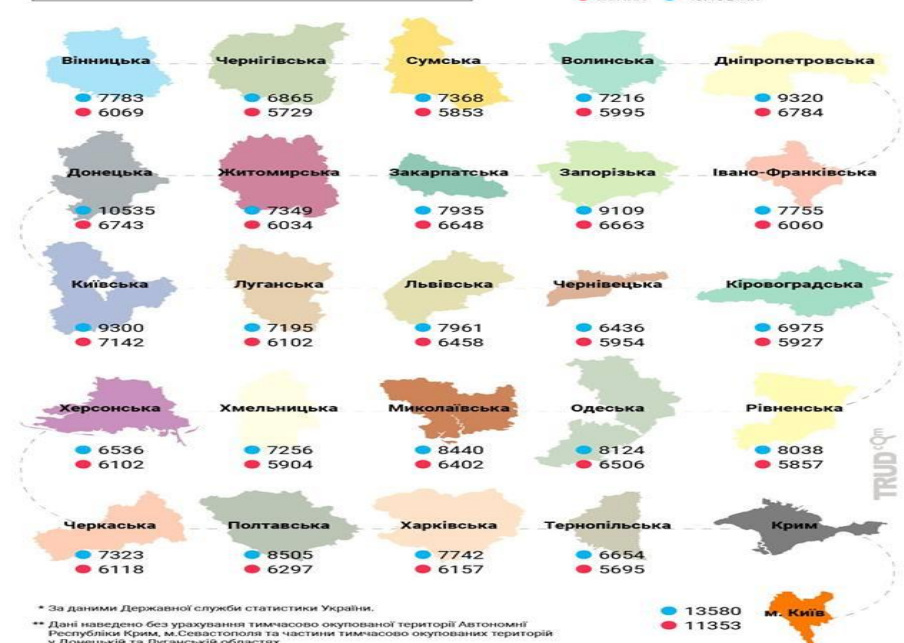
ЯК ЗМІНЮВАВСЯ РОЗМІР СЕРЕДНЬОМІСЯЧНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ЧОЛОВІКІВ ТА ЖІНОК



СЕРЕДНЬОМІСЯЧНА ЗАРОБІТНА ПЛАТА ЗА СТАТТЮ ТА РЕГІОНАМИ

за перший квартал у 2018 році

жінки чоловіки



Відставання (розрив) середньої зарплати жінок від зарплати чоловіків в основних галузях економіки України у III кв. 2018 року



ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ ОПЛАТИ ПРАЦІ!

РИНОК ПРАЦІ В УКРАЇНІ:



ПРАЦЯ ЖІНОК В НИЗЬКООПЛАЧУВАНІЙ СЕКТОРІ.



ЖІНКИ ЗАЙМАЮТЬ ЛИШЕ **23%** КЕРІВНИХ ПОСАД В УКРАЇНІ.



У ПРИВАТНОМУ СЕКТОРІ СЕРЕД ВЛАСНИКІВ БІЗНЕСУ **46%** ЖІНОК.



У 2019 РОЦІ СЕРЕД БЕЗРОБІТНИХ БУЛО ЗАРЕЄСТРОВАНО **52,4%** ЖІНОК.



СЕРЕД НАЙБІЛЬШИХ **ГЕНДЕРНИХ РОЗРИВІВ** В ОКРЕМИХ ВИДАХ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МОЖЕМО СПОСТЕРІГАТИ **ГЕНДЕРНІ РОЗРИВИ** В СФЕРАХ ДІЯЛЬНОСТІ, НЕ ПОВ'ЯЗАНИХ ЗІ ШКІДЛИВИМИ УМОВАМИ ПРАЦІ (СТАНОМ НА IV КВАРТАЛ 2019 РОКУ):



35,1%
ПОШТОВА
ТА КУР'ЄРСКА
ДІЯЛЬНІСТЬ



33,3%
ФІНАНСОВА
ТА СТРАХОВА
ДІЯЛЬНІСТЬ



29,9%
МИСТЕЦТВО,
СПОРТ,
РОЗВАЖАЛІ
ТА ВІДПОЧИНОК

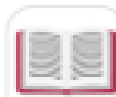


ВІДПОВІДНО ДО ДАНИХ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ СТАТИСТИКИ ГЕНДЕРНИЙ РОЗРИВ В ОПЛАТІ ПРАЦІ СТАНОМ НА 2018 РІК СТАНОВИВ БЛИЗЬКО **21%**.



СТАНОМ НА 2019 РІК ГЕНДЕРНИЙ РОЗРИВ В ОПЛАТІ ПРАЦІ СТАНОВИТЬ **23%**.

ЯКИМ ЧИНОМ УКРАЇНСЬКИЙ ЗАКОНОДАВЕЦЬ РЕГУЛЮЄ ЦІ ПИТАННЯ?



КОДЕКС ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ,
ЗАКОН УКРАЇНИ «ПРО ОПЛАТУ ПРАЦІ»

НЕ ЗАКРІПЛЕНО ПРАВА НА РІВНУ ОПЛАТУ ПРАЦІ ЧОЛОВІКІВ ТА ЖІНОК.



КОНВЕНЦІЯ МОП N 100

РОБОТОДАВЕЦЬ ЗОБОВ'ЯЗАНИЙ:

- ЗАБЕЗПЕЧУВАТИ ЖІНКАМ І ЧОЛОВІКАМ МОЖЛИВІСТЬ СУМІЩАТИ ТРУДОВУ ДІЯЛЬНІСТЬ ІЗ СІМЕЙНИМИ ОБОВ'ЯЗКАМИ;
- ЗДІЙСНЮВАТИ **РІВНУ ОПЛАТУ ПРАЦІ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ** ПРИ ОДНАКОВІЙ КВАЛІФІКАЦІЇ ТА ОДНАКОВИХ УМОВАХ ПРАЦІ;



РОЗПОРЯДЖЕННЯМ КМУ ВІД 05.09.2018 РОКУ N 634-Р

- ПРОВЕДЕННЯ **МОНІТОРИНГУ** РОЗРИВУ В ОПЛАТІ ПРАЦІ, ВРАХОВУЮЧИ СТАТЬ, ВИД ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОТЯГОМ 2019 РОКУ.
- ЗДІЙСНЕННЯ **АНАЛІЗУ ЗАКОНОДАВСТВА В СФЕРІ ПРАЦІ**.
- ЗАПРОВАДЖЕННЯ І РЕГУЛЯРНЕ ЗДІЙСНЕННЯ **МОНІТОРИНГУ** ВИКОНАННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ В ЧАСТИНІ **ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ ЖІНОК ТА ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ**.

ЩО ГОВОРИТЬ МІЖНАРОДНЕ ЗАКОНОДАВСТВО?



КОНВЕНЦІЯ МОП N 100

В) ТЕРМІН «**РІВНЕ ВІНАГОРОДЖЕННЯ ЧОЛОВІКІВ І ЖІНОК ЗА ПРАЦЮ РІВНОЇ ЦІННОСТІ**» СТОСУЄТЬСЯ СТАВОК ВІНАГОРОДЖЕННЯ, КОТРИ ВИЗНАЧАЮТЬСЯ **БЕЗ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ОЗНАКАМИ СТАТІ**



КОНВЕНЦІЯ МОП N 156 (СТАТТЯ 3)

...СІМЕЙНИМИ ОБОВ'ЯЗКАМИ, КОТРИ ВИКОНУЮТЬ АБО БАЖАЮТЬ ВИКОНУВАТИ ОПЛАЧУВАНУ РОБОТУ, МОГЛИ ЗДІЙСНЮВАТИ СВОЄ ПРАВО НА ЦЕ, **НЕ ЗАЗНАЮЧИ ДИСКРИМІНАЦІЇ**, І НАСКОЛЬКИ ЦЕ МОЖЛИВО, ГАРМОНІЙНО ПОЄДНУЮЧИ ПРОФЕСІЙНІ І СІМЕЙНІ ОБОВ'ЯЗКИ.

ПРОЕКТ ЗАКОНУ «ПРО ПРАЦЮ» Ч. 5 СТ. 67

ПРИНЦИП **РІВНОЇ ОПЛАТИ ЧОЛОВІКІВ ТА ЖІНОК** ЗА АНАЛОГІЧНУ ПРАЦЮ ТА ПРАЦЮ РІВНОЇ ЦІННОСТІ.



АНАЛОГІЧНА ПРАЦЯ ОЗНАЧАЄ ВИКОНАННЯ РОБОТИ, ЯКА ЗА ОБ'ЄКТИВНИМИ КРИТЕРІЯМИ **ОДНАКОВА АБО СХОЖА** НА РОБОТИ НАСТІЛЬКИ, ЩО **ОБІДВА ПРАЦІВНИКИ МОЖУТЬ БУТИ ЗМІНЕНІ МІСЦЯМИ** БЕЗ ВЕЛИКИХ ВИТРАТ РОБОТОДАВЦЯ.



ПРАЦЯ РІВНОЇ ЦІННОСТІ ОЗНАЧАЄ, ЩО ВОНА ЗА ОБ'ЄКТИВНИМИ КРИТЕРІЯМИ ПОТРЕБУЄ **ОДНАКОВОЇ КВАЛІФІКАЦІЇ** І Є НЕ МЕНШ ЗНАЧУЩА ДЛЯ РОБОТОДАВЦЯ, НЕЖ ІНША ПОРІВНЮВАНА РОБОТА.

Метод «Зр»

Перше «Р»: репрезентація

- Перша частина аналізу полягає у **кількісному мапуванні** того, як представлені чоловіки і жінки.
- У цій частині аналізу досліджуються **посади**, які займають чоловіки і жінки. Скільки жінок і скільки чоловіків?
- Скільки жінок і скільки чоловіків беруть участь в політичному процесі прийняття рішення?
- Яким є розподіл у політичних партіях, у районній раді або у комітетах?
- Скільки жінок обрано? Чи гендерний розподіл є рівним?
- Скільки жінок і скільки чоловіків працює у штаті всього муніципалітету, на муніципальних підприємствах або у певних управліннях.
- Скільки жінок і чоловіків отримує або користується послугами муніципалітету?
- Чи є сфери, в яких ресурси розподілено нерівно?
- Мапування можна провести з використанням статистичних даних або опитувальників, що вже існують, або попросити учасниць та учасників вести щоденники своєї діяльності.
- Одним із прикладів є ведення статистики, яка демонструє скільки чоловіків і жінок бере участь у громадських слуханнях муніципалітету.

- . Застосування першої частини методу гендерного аналізу «репрезентація» засвідчило, що в соціальній сфері (освіта, охорона здоров'я, соціальні служби, сфера соціальної допомоги) існує горизонтальна гендерна сегрегація зайнятості
- Сичова В.В., Гонюкова Л.В. Гендерний аналіз в управлінні соціальним розвитком в умовах збройної агресії Росії проти України. *Актуальні проблеми державного управління*. 2022. №1 (60) С.133-145.
DOI: <https://doi.org/10.26565/1684-8489-2022-1-09>

Друге «Р»: ресурси

- **кількісне мапування** того, яким чином **розподіляються та використовуються ресурси муніципалітету**
- Яким чином ресурси розподіляються поміж жінками та чоловіками?
- Важливо пам'ятати, що ресурси - це не тільки гроші, а й час, простір, інформація тощо.
- Скільки часу виступають жінки-політики та чоловіки-політики?
- Скільки часу жінки і чоловіки витрачають на прийняття муніципального бюджету?
- Скільки чоловіки та жінки заробляють, працюючи в адміністраціях муніципалітетів?
- Наскільки великими є кабінети чоловіків і жінок, що працюють у муніципалітетах?
- Скільки коштів жінки та чоловіки отримують як соціальну допомогу?
- Скільки місця мають дівчата та хлопці у дитсадках?
- Скільки економічних ресурсів та фізичного простору використовується жінками та чоловіками?

- **Застосування другої частини методу гендерного аналізу «ресурси»** показало, що внаслідок воєнних дій непропорційно високих збитків зазнали підприємства роздрібної торгівлі нехарчовими продуктами, сфери послуг (зокрема, перукарні), готельно-туристичного сектору, ресторанного бізнесу. Оскільки саме жінки становлять переважну більшість як штатних працівників, так і керівників цих підприємств, то вони зазнали значних втрат через припинення діяльності в цих сферах. Жінки володіють лише 22% бізнесу і керують 6% великого бізнесу в Україні. Щоб послабити негативний вплив від зменшення кількості медичних послуг, у месенджерах розповсюджувалася інформація про лікарів-терапевтів і лікарів вузьких спеціальностей (телефони, ім'я, по-батькові) з метою надання медичних консультацій телефоном. Серед пріоритетів розвитку системи охорони здоров'я України в умовах воєнного стану стало здоров'я матері та новонародженого

- У багатьох населених пунктах було призупинено **рух громадського транспорту**. Припинення перевезення пасажирів громадським транспортом (маршрутними автобусами, таксі, метро) значно вплинуло на зайнятість і рівень доходів чоловіків, тому що саме вони становлять переважну більшість штатних працівників, а також керівників комунальних/приватних підприємств в цій галузі. Водночас, **оскільки** загалом жінки частіше пересуваються громадським транспортом або ж пішки, а чоловіки – частіше на автомобілях

- Сичова В.В., Гонюкова Л.В. Гендерний аналіз в управлінні соціальним розвитком в умовах збройної агресії Росії проти України. *Актуальні проблеми державного управління*. 2022. №1 (60) С.133-145. DOI: <https://doi.org/10.26565/1684-8489-2022-1-09>

Третє «Р»: реалії

- Остання частина методу «3Р» є **якісною**; фокусом її є **культура**.

- Метою цього етапу є спроба пояснити проблеми, які були визначені під час проведення першого етапу аналізу.
- Чому більшість жінок не відвідує громадські слухання?
- Чи мають значення час, день або місце їх проведення?
- Яким чином про них повідомляють місцеве населення?
- Хто є відповідальними за слухання? Або чому у певній адміністрації працюють тільки чоловіки?
- Чи є якісь види діяльності або рішення, які ненавмисно підтримують нерівність поміж чоловіками та жінками? Чи рівною мірою задовольняються потреби чоловіків і жінок?
- Чи проводилися дослідження у даному регіоні.
- Після завершення останнього етапу аналізу природнім було б зважити, чи необхідно змінювати дану діяльність або процес прийняття рішення.
- І тоді виникає питання: як саме?

Елементи гендерного аналізу:

- виявлення дійсного внеску жінок та чоловіків в усі сфери життя суспільства;
- дисегрегація за статтю;
- визнання існування проблеми розподілу праці
- визнання проблеми недооцінки точки зору жінок та їх внеску в розвиток (праця, час, ресурси, навики)

- можна засвідчити в «реаліях»** наявність гендерного дисбалансу в соціальній сфері, що *укорінює* нерівність між чоловіками та жінками. Спостерігається поглиблення горизонтальної гендерної сегрегації праці: кількість жінок, які працюють у соціальній сфері (у сфері освіти, культури, охорони здоров'я, соціальних службах), зросла з 74% (у 1990-х роках) до 81,5 % (у 2021 р.). *Існуючий стан соціальних відносин є результатом гендерно-нейтрального управління* соціальним розвитком, що не використовує гендерного підходу, моніторингу гендерного балансу в соціальній сфері. В умовах війни збереження *гендерної горизонтальної сегрегації* праці у соціальній сфері, гендерної нерівності загрожує соціальній безпеці суспільства

- Сичова В.В., Гонюкова Л.В. Гендерний аналіз в управлінні соціальним розвитком в умовах збройної агресії Росії проти України. *Актуальні проблеми державного управління*. 2022. №1 (60) С.133-145.

DOI: <https://doi.org/10.26565/1684-8489-2022-1-09>

Гарвардський метод аналізу складається з трьох основних елементів:

- **1. Огляду видів діяльності**, що базується на ґендерному розподілі праці. Цей список робіт, що виконується чоловіками і жінками дозволяє здійснити розподіл (десеґрегацію) по віку, національній та класовій приналежності, а також по місцю і часу виконання роботи. Діяльність ділиться на **три групи: продуктивна, репродуктивна і суспільна**;
- **2. Огляд доступу і контролю**, що включає перелік ресурсів, необхідних для виконання цих робіт і оцінку їх практичної користі. **Ресурси можуть бути матеріальними, економічними, політичними чи суспільними**. В якості ресурсу можуть виступати і час, і простір. Доступ до цих ресурсів і практичної вигоди, а також контроль над ними розглядається окремо за статтю;
- **3. Огляд факторів**, що впливають на розподіл праці, що включає доступ і контроль в місцевій громаді.

- **Мапування або картування (Mapping)** Метод складання мап для проведення гендерного аналізу полягає в тому, що жителі громади малюють карту своєї території. Як правило, об'єкти, що є більш важливими для тих, хто малює, виходять на карті крупнішими, а менш важливі – меншими, або є взагалі відсутні.

- Наприклад, у чоловіків чітко позначені дороги, місце роботи, бари тощо, а на картах жінок – дитячі садки, школи, лікарні, магазини тощо.
- Порівняння цих карт дає можливість виявити різні пріоритети чоловіків та жінок, відмінності у робочому навантаженні і способі життя, а також врахувати цю різницю у розробці проектів розвитку громади.
- **Складання мап – це прикладна методика вивчення особливостей індивідуального або групового мислення, відповідно гендерне мапування – це врахування гендерних особливостей потреб та інтересів громади**

Гендерний аналіз

Етап 1. Збір даних

Визначаємо потрібні дані

Збираємо наявну якісну та кількісну інформацію

Проводимо збір даних, які ми не отримали

Етап 2. Визначення гендерних відмінностей та причин гендерної нерівності

Проводимо аналіз інформації, щоб виявити гендерну нерівність та причини такої ситуації

Проводимо аналіз зацікавлених сторін та цільової групи

Досліджуємо вплив на ухвалення рішень різних груп жінок та чоловіків

Етап 3. Інформування та формування рекомендацій

Формуємо звіт з гендерного аналізу та поширюємо серед зацікавлених сторін

Формуємо рекомендації щодо змін у програмі

Контекст	Економічні аспекти та ролі	Ресурси	Повноваження	Бенефіціари
Які є норми та цінності відносно ролей та обов'язків жінок і чоловіків? Яку підготовку/кваліфікацію та освіту мають жінки і чоловіки, а також хлопчики та дівчатка? Чи є відмінності між жінками, чоловіками, які належать до різних груп, у доступі до ресурсів, прийняття рішень, освіти, ринку праці і послуг тощо? Які є переконання, уявлення та стереотипи, пов'язані зі статтю та гендерними ролями?	Хто що контролює? Хто до чого має доступ? Чи є потенційні відмінності між жінками, чоловіками та підгрупами в рамках цих двох категорій?	Хто має доступ до ресурсів (наприклад, фінансів, технологій, інформації, послуг, просторових і часових ресурсів тощо)? Хто контролює ресурси? Хто отримує користь від ресурсів? Хто має доступ до освіти, технічних знань і навичок та/або можливості підвищення кваліфікації?	Як приймаються рішення в домогосподарствах, державному та корпоративному секторі? Яку роль відіграють жінки в прийнятті економічних рішень? Яким чином жінки беруть участь у політичних процесах?	Якою мірою політики чи програми відповідають практичним і стратегічним потребам жінок і чоловіків? Яким чином гендерні аспекти впливають на формулювання, розробку та реалізацію політик і програм?

4. Гендерний аналіз бюджетних програм

- Чи відображено ґендерні аспекти у назві та меті бюджетної програми?
- Чи включено до бюджетної програми конкретні завдання щодо забезпечення ґендерної рівності?
- Чи враховано ґендерний аспект у напрямках використання бюджетних коштів?
- Чи відображено ґендерні аспекти у результативних показниках бюджетної програми?

Аналіз гендерного впливу може виконуватися на трьох рівнях:

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