

ГЕНДЕРНИЙ АУДИТ

для ГРОМАДСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

ГЕНДЕРНИЙ АУДИТ

для **ГРОМАДСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ**

Посібник «Гендерний аудит для громадських організацій» містить гендерну абетку, принципи проведення гендерного аудиту, опис його етапів та методів, а також приклади інструментів, які можна використати або адаптувати для проведення аудиту. Ця публікація може бути корисна для всіх зацікавлених у проведенні гендерного аудиту організацій громадянського суспільства, а також для формальних і неформальних об'єднань, мереж, коаліцій, асоціацій.

Посібник підготовлено ГО «Центр «Жіночі перспективи» в рамках проекту «Створення та інституційний розвиток мережі Громадських організацій хабів». Проект підтримується Програмою розвитку ООН «Громадянське суспільство задля розвитку демократії та прав людини в Україні» та реалізовується за фінансової підтримки Міністерства закордонних справ Данії.

ПЕРЕДМОВА

Розробка планів дій на основі результатів ґендерного аудиту дає змогу посилити ґендерні компетенції учасників і впровадити нові сучасні методи роботи для підвищення організаційного потенціалу та поліпшення якості програмної діяльності організацій громадянського суспільства (ОГС).

Права жінок та ґендерна рівність належать до основних прав людини, гарантованих у численних міжнародних договорах, резолюціях, деклараціях, платформах і програмах дій у галузі прав людини. Основним міжнародним договором із прав жінок є Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок і її Факультативний протокол. При цьому права жінок і недискримінація є засадничими компонентами й інших документів ООН, зокрема Загальної декларації прав людини, Міжнародного пакту про громадянські і політичні права, Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права та Декларації про викорінення насильства щодо жінок. Інші політичні рамкові документи, що визначають зобов'язання держав у царині ґендерної рівності та прав жінок, — Віденська декларація і Програма, Пекінська декларація

і Платформа дій, Програма дій Міжнародної конференції з народонаселення та розвитку, Резолюція №1325 Ради Безпеки ООН щодо жінок, миру і безпеки тощо.

Проте й досі організації громадянського суспільства можуть виключати ґендерну рівність із переліку пріоритетів своєї діяльності («Це не наша тема») і віддавати її на відкуп «жіночим і феміністичним» організаціям. Унаслідок цього відбувається маргіналізація теми і поступове «випаровування» її з порядку денного діяльності ОГС. Ґендерна рівність декларується на рівні політик форумів організацій громадянського суспільства, але не реалізується на практиці. Серед учасників ОГС немає однозначного розуміння важливості питань ґендерної рівності, а також ролі ґендерної складової як наскрізної теми, що забезпечує як загальний ціннісний фундамент, так і можливості для співпраці та розвитку.

Які вигоди від проведення ґендерного аудиту отримують організації громадянського суспільства? Ґендерний аудит дає змогу не тільки поліпшити якість політик, стратегій і заходів з погляду ґендерної рівності, а й надає організаціям, які беруть участь в аудиті, низку переваг:

- Участь в аудиті покращує розуміння сучасних викликів і тенденцій, підвищує ефективність діяльності ОГС, спрямованої на досягнення цілей європейської інтеграції та демократичної трансформації України.
- Участь в аудиті дає змогу краще побачити взаємозв'язки між ґендером і демократією, ґендером і сталим розвитком, ґендером і економічною безпекою і з урахуванням цих взаємозв'язків планувати й реалізовувати ефективніші програми й проекти.

- Гендерний аудит фіксує успішний досвід досягнення гендерної рівності та створює умови для обміну цим досвідом.
- Гендерний аудит запускає процес систематичного самоаналізу в царині як організаційного потенціалу, так і програмної діяльності.
- Дані, зібрані в процесі аудиту організації, допомагають виявити слабкі місця в структурі, процесах, організаційній культурі. Заходи, які забезпечують відсутність дискримінаційних практик, сприяють поліпшенню становища всіх членів організації (як жінок, так і чоловіків). Організаційна культура стає більш людською і демократичною.
- Дані, зібрані в процесі аудиту, дають змогу окреслити недоліки програмної діяльності та посилити взаємозв'язки організацій із цільовими групами і місцевою спільнотою. Проекти й програми часто є «гендерно сліпими» внаслідок того, що організація не здійснює оцінювання потреб цільових груп і не володіє методами збирання й аналізу даних із сегрегацією за статтю респондентів.
- Партисипативний підхід, що застосовується в гендерному аудиті, дає змогу поліпшити комунікацію і взаєморозуміння між зацікавленими сторонами, що покращує якість проектної та програмної діяльності.
- Участь в аудиті сприяє підвищенню гендерних компетенцій учасників і надає конкретні інструменти й методи роботи з питаннями гендерної рівності.

Цей посібник укладено на основі документу, який є продуктом співпраці між представницями гендерних підгруп Національних платформ (НП) Форуму громадянського суспільства (ФГС) Східного партнерства (СП) Вірменії, Білорусі, Грузії, України. Від України у розробці документу брали участь гендерні експертки Марта Чумало (ГО «Центр «Жіночі перспективи»), Тетяна Іваніна, Юлія Савельєва (ГО «Бюро гендерних стратегій та бюджетування»).

У посібнику ви знайдете гендерну абетку, принципи проведення гендерного аудиту, опис його етапів та методів, а також приклади інструментів, які можна використати або адаптувати для проведення аудиту.

Посібник може бути корисним для всіх зацікавлених у проведенні гендерного аудиту організацій громадянського суспільства, а також для формальних і неформальних об'єднань, мереж, коаліцій, асоціацій.

*Любов Максимович,
голова ГО «Центр «Жіночі перспективи»*

ЗМІСТ

| | |
|--|----|
| Ґендерна рівність | 10 |
| Ґендерна абетка для організацій громадянського суспільства | 18 |
| Ґендерний аудит | 24 |
| Планування дій із проведення ґендерного аудиту | 28 |
| Етапи та методи проведення ґендерного аудиту | 30 |
| Перед аудитом | 31 |
| Початкова стадія аудиту | 32 |
| Процес аудиту | 34 |
| Проведення індивідуальних співбесід та фокус-груп | 43 |
| Приклади анкет для опитування керівництва і співробітників (-ць) різних рівнів | 46 |
| Наприкінці аудиту | 53 |
| Після аудиту | 58 |

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ

Гендерна рівність посідає центральне місце у системі прав людини та серед цінностей Організації Об'єднаних Націй (ООН). Одним із фундаментальних принципів Статуту ООН, ухваленого світовими лідерами у 1945 році, є «рівні права чоловіків та жінок», а також захист і просування прав жінок як відповідальність кожної держави.

Україна зобов'язалася виконувати ключові міжнародні зобов'язання щодо забезпечення гендерної рівності. Країна ухвалила Цілі сталого розвитку (ЦСР), приєдналася до Пекінської декларації та Платформи дій на IV Світовій конференції жінок (1995) і ратифікувала основні договори з прав людини, зокрема Конвенцію про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1981) та її Факультативний протокол. Підписана у 2017 році Угода про Асоціацію між Україною та ЄС зобов'язує гарантувати рівні можливості для жінок та чоловіків у сферах працевлаштування, освіти, навчання, економіки, у суспільстві та прийнятті рішень. Гендерна рівність закріплена у Конституції України. Нова **Державна соціальна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року** спрямована на зміцнення інституційних механізмів забезпечення гендерної рівності з комплексним

підходом до подолання інституційних обмежень у сфері ґендерної рівності. Законодавча база України щодо ґендерної рівності включає також ухвалені у 2015 році **Стратегію та План дій у сфері прав людини**, метою яких є гарантування рівних прав і можливостей для жінок та чоловіків у всіх сферах життя.

Ухвалення Урядом Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 (2020) є важливим кроком у напрямку реалізації порядку денного «Жінки, мир, безпека» в Україні. Крім того, у 2017 році Україна внесла правки до законодавства щодо запобігання домашньому насильству, криміналізувавши цей злочин, що відповідає положенням Конвенції Ради Європи про запобігання насильству щодо жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (Стамбульська конвенція), яка досі не ратифікована.

Проте, попри наявну нормативну базу з питань ґендерної рівності та розширення повноважень жінок, перед Україною досі постають виклики, які впливають на забезпечення рівних прав та можливостей жінок загалом, а особливо тих, хто наражається на множинну дискримінацію. Хоча однією з глибинних причин нерівності можна вважати сформовані у патріархальній системі стереотипи та уявлення, але існують і фундаментальні систематичні прогалини, яким ще не приділяли належної уваги. До них можна зарахувати недостатньо утверджене верховенство права, низьку спроможність до впровадження інституційних механізмів забезпечення ґендерної рівності та брак політичної волі.

Низький рівень участі жінок у політичних та суспільних процесах, низька представленість на високих позиціях, патріархальна культура, глибоко вкоріненні ґендерні

стереотипи, поширеність ґендерно обумовленого насильства — лише деякі прояви **системної ґендерної нерівності** в Україні. У **реформах, які зараз реалізує держава, питанням ґендерної рівності** та виконанню міжнародних і національних зобов'язань щодо ґендерної рівності й прав жінок приділено незначну увагу, а також не враховано нові пріоритети щодо ґендерної рівності, спричинені конфліктом.

Конфлікт і масштабна безпекова, соціальна, економічна та політична криза поглибили вже наявну ґендерну нерівність і породили нові виклики в царині захисту й реалізації прав жінок в Україні. Серед специфічних ґендерних проблем, особливо актуальних сьогодні, зокрема: вкорінені ґендерні стереотипи та дискримінація, які поглибились унаслідок збройного конфлікту та справляють непропорційно високий вплив на жінок і створюють фізичний ризик для чоловіків; дедалі більша кількість випадків посттравматичного стресового розладу серед військових та колишніх військових і розповсюджене домашнє насильство; дискримінація щодо внутрішньо переміщених жінок, дівчат, чоловіків та хлопчиків; обмежена участь жінок в ухваленні рішень на всіх рівнях.

Просуваючи ґендерну рівність як рушійну силу сталого розвитку країни, Представництво ООН в Україні підтримує уряд, парламент і громадянське суспільство у забезпеченні політичної, соціальної та економічної участі жінок, прискоренні розширення повноважень жінок та зміцненні їхньої ролі у процесі здійснення національних реформ, сприяючи дотриманню Україною своїх зобов'язань за міжнародними угодами, а також досягненню Цілей сталого розвитку до 2030 року.

Система ООН в Україні підтримує Україну у виконанні зобов'язань у рамках міжнародної нормативної бази щодо запровадження ґендерної рівності та прав жінок, яка включає, зокрема, такі документи:

Порядок денний зі сталого розвитку 2030 визначає, що права людини відіграють ключову роль у розвитку, а **ґендерна рівність є необхідною умовою досягнення Цілей сталого розвитку (ЦСР)**, у рамках яких особливу увагу приділено розв'язанню проблеми нерівності та дискримінації за принципом **«нікого не залишити осторонь»** та «охоплювати першими тих, хто лишається поза увагою».

Порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 року передбачає подвійний підхід до просування ґендерної рівності та розширення повноважень жінок і дівчат — ґендерна рівність та розширення повноважень жінок визначаються **як самостійна ціль (Ціль №5); індикатори з ґендерної рівності включені до всіх інших цілей** із зобов'язанням збирати дані, дезагреговані за статтю і віком.

Забезпечення ґендерної рівності було включено до 10 із 17 цілей, 25 з 86 завдань та 45 зі 172 індикаторів Національного плану дій «Цілі сталого розвитку України».

Пекінська платформа дій. У 1995 році на IV Всесвітній конференції жінок було ухвалено Пекінську декларацію та Платформу дій. Цим документом визначаються зобов'язання держав щодо розширення прав жінок. У 2014 році Україна провела Національний огляд ходу здійснення Пекінської декларації та Платформи дій,

з тим щоб оцінити прогрес, досягнутий щодо цілей забезпечення гендерної рівності, розвитку та миру за допомогою дій в 12 найважливіших областях Платформи дій за період з 2009 року.

Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. Заключні зауваження до восьмого періодичного звіту України були надані Комітетом з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок 3 березня 2017 року (Заклучні ремарки восьмого періодичного звіту). Вони окреслюють наявні прогалини та визначають кроки, які Україні необхідно здійснити для розв'язання проблем, пов'язаних із забезпеченням прав жінок. Цей документ являє собою дорожню карту з виконання положень **Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок** протягом наступних 4 років.

Резолюції Ради Безпеки Організації Об'єднаних Націй про жінок, мир та безпеку (UNSCRs 1325, 1820, 1888, 1889, 1960, 2106, 2122 і 2242). Серія документів являє собою правову та політичну основу, що визначає важливість залучення жінок та включення ґендерного аспекту до проведення мирних переговорів, здійснення гуманітарного планування, миротворчих операцій, розбудови миру після конфлікту, а також управління.

Конвенції Міжнародної організації праці (МОП). Україна ратифікувала такі міжнародні стандарти у сфері праці, які стосуються запровадження гендерної рівності у сфері праці та розширення економічних можливостей жінок:

- **№111.** Конвенція про дискримінацію (Працевлаштування та зайнятість), 1958 р.
- **№100.** Конвенція щодо рівної оплати праці, 1951 р.

- **№156.** Конвенція про працівників із сімейними обов'язками, 1981 р.
- **№183.** Конвенція про захист материнства, 2000 р.
- **№103.** Конвенція про захист материнства (переглянута), 1952 р.

Ґендерна тематична група ООН — це міжвідомчий механізм координації, метою якого є підвищення ефективності діяльності системи ООН щодо запровадження ґендерної рівності через надання технічної підтримки, експертизи щодо ґендерної інтеграції та координації питань, пов'язаних із плануванням і адвокацією, відповідно до Рамкової програми партнерства між Урядом України та ООН. Ґендерна тематична група підтримує спільні зусилля агенцій ООН, спрямовані на активніше включення ґендерних питань до всієї діяльності системи ООН та роботи координаційних механізмів, зокрема через Рамкову програму партнерства, приділяючи особливу увагу найгострішим проблемам ґендерної нерівності. Наприклад:

- **У напрямі 1 «Стале економічне зростання, навколишнє середовище і зайнятість»** — ООН в Україні працює над зменшенням ґендерного розриву в оплаті праці, просуванням гідних умов праці для чоловіків і жінок та рівним розподілом домашніх обов'язків і зобов'язань щодо догляду за дитиною тощо.
- **У напрямі 2 «Рівний доступ до якісних та інклюзивних послуг і соціального захисту»** — ООН в Україні працює ґендерними аспектами епідемії ВІЛ, а також сприяє подоланню шкідливих соціальних

норм, ставлень та стереотипів, які обмежують доступ до послуг серед жінок із уразливих соціальних груп населення тощо.

- **У напрямі 3 «Демократичне врядування, верховенство права і громадська участь»** — ООН в Україні працює над збільшенням уваги до питань ґендерної рівності під час реалізації національних реформ та розглядає проблему низької представленості жінок на всіх рівнях ухвалення рішень, адвокатуючи запровадження ґендерних квот, виступає за ліквідацію дискримінаційних положень у національному законодавстві тощо.
- **У напрямі 4 «Безпека громадян, соціальна єдність і відновлення з особливим акцентом на Східну Україну»** — серед іншого, ООН працює з проблемою ґендерно обумовленого насильства (ГОН), сексуального насильства, пов'язаного з конфліктом, та порядком денним «Жінки, мир, безпека».

Ґендерна тематична група ООН також підтримує підсилення міжвідомчої координації навколо питань, пов'язаних із ґендерною рівністю. Вона виступає як майданчик для всіх агенцій, фондів та програм ООН для обміну інформацією й досвідом розв'язання ґендерних проблем. Група працює над налагодженням ефективного партнерства та діалогу між ООН, урядом, парламентом та громадянським суспільством в усіх сферах ґендерної рівності й прав жінок в Україні.

ГЕНДЕРНА АБЕТКА ДЛЯ ОРГАНІЗАЦІЙ ГРОМАДСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА

Гендерна компетентність (gender competence) — інтегрована сукупність цінностей, настанов, знань, умінь, навичок щодо гендерної складової сфери прав людини, що набута у процесі навчання та дає змогу ефективно впроваджувати принцип рівних прав і можливостей різних статей в усіх сферах життєдіяльності суспільства.

Гендерна державна політика / державна політика щодо забезпечення рівних прав та можливостей (gender governmental policy / governmental policy of equal rights and opportunities) — система дій державного рівня, спрямованих на встановлення справжньої рівності жінок та чоловіків в усіх сферах життєдіяльності суспільства. В Україні впроваджується з 01.01.2006 р. — моменту набуття чинності Законом України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків».

Ґендерна політика організації (gender policy of organization) — діяльність (або бездіяльність у разі навмисного непровадження такої політики) організації, спрямована на формування в ній ґендерної культури та утвердження справжньої ґендерної рівності.

Ґендерна рівність (gender equality) — рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дає змогу особам обох статей брати рівну участь в усіх сферах життєдіяльності суспільства. Протилежним поняттям є ґендерна нерівність — відмінності та нерівності, що формуються в процесі реалізації соціальних ролей жінок і чоловіків, у взаємодії та за допомоги інституцій.

Ґендерна статистика (gender statistics) — статистика, що відображає справжнє становище різних статей та робить видимими ґендерні проблеми й відносини в усіх сферах життєдіяльності суспільства.

Ґендерна чутливість (gender sensitivity) — здатність визнавати наявні ґендерні відмінності, наявність у суспільстві дискримінації за ознакою статі, проявів нерівності та враховувати ці аспекти у стратегіях і діях. Протилежним поняттям є ґендерна сліпота (gender blindness) — нездатність бачити та відчувати прояви ґендерної дискримінації й сексизму на всіх рівнях та в усіх сферах життєдіяльності суспільства.

Ґендерне бюджетування (gender budgeting / gender responsive budgeting) — стратегія, що забезпечує та передбачає ґендерно чутливе оцінювання бюджетів, урахування ґендерного аспекту на всіх рівнях бюджетного

процесу та реструктуризацію доходів і видатків задля забезпечення справжньої гендерної рівності.

Гендерне насильство (gender violence) — насильство, що чиниться над особою іншої статі, переважно чоловіками над жінками, з метою досягнення домінування та контролю поведінки шляхом експлуатації, дискримінації, погроз, репресій, обмежень тощо; набуває форм фізичного, сексуального, економічного та психологічного приниження. Різновидами ГН є насильство у сім'ї та домашнє насильство.

Гендерний аналіз (gender analysis) — збирання й аналіз якісної інформації задля виявлення наявних проблем нерівності за ознакою статі та пошук шляхів їх розв'язання. ГА дає змогу побачити та порівняти, яким чином і чому політичні, економічні, соціальні та інші чинники, зокрема державний політичний курс, законодавство, поточні програми впливають на жінок та чоловіків.

Гендерний аудит (gender audit) — інструмент і процес, що базується на методології активної участі (т.зв. партисипативний аудит) та сприяє ефективному навчанню організації щодо практичного застосування комплексного гендерного підходу.

Гендерний баланс (gender balance) — збалансоване представництво різних статей (не менш ніж 30%) на всіх рівнях організаційної структури. Для досягнення ГБ можна використати спеціальні стратегії наймання та просування жінок кар'єрними щаблями, зокрема квотування, позитивні дії, позитивну дискримінацію.

Гендерний мейнстрімінг, або комплексний гендерний підхід (gender mainstreaming) — стратегія подолання

нерівності між чоловіками й жінками на всіх рівнях (міжнародному, національному, регіональному) та в будь-яких сферах життєдіяльності суспільства, зокрема в організаційному розвитку. Передбачає виявлення та вивчення чинників, що сприяють появі, закріпленню та посиленню нерівності між жінками й чоловіками, пов'язаної з соціальними факторами та інституціями. ГМ ставить у центр процесу формування політики, зокрема організаційної, людину з її потребами та можливостями.

Гендерний моніторинг і оцінювання діяльності ОГС (gender monitoring and evaluation, M&E) — проведення низки однотипних замірів різних аспектів діяльності ОГС, подальший аналіз, оцінювання, порівняння отриманих результатів для виявлення певних закономірностей, тенденцій та їх динаміки в контексті просування (або гальмування) ідеї гендерної рівності.

Гендерні стереотипи (Gender stereotypes) — стандартизовані уявлення у суспільній свідомості про моделі поведінки й риси характеру, що відповідають поняттям «чоловіче» і «жіноче» та як соціальні норми відзначаються особливою стійкістю і відтворюються з покоління в покоління.

Гендерно чутлива ініціатива «Баланс між роботою і життям / Дружність до сім'ї» (Work / life balance / family friendly) — ініціатива, яка передбачає створення умов, що дають представникам обох статей можливість збалансовано поєднувати професійні та сімейні (приватні) обов'язки і відповідну самореалізацію.

Гендерно чутлива мова (gender-sensitive language) — мова, у якій відсутні прояви сексизму та

в якій використовуються фемінітиви — терміни, що позначають жіночі ролі, насамперед на ринку праці (наприклад: менеджерка, керівниця, директорка, координаторка тощо).

Ґендерно чутливі індикатори (gender-sensitive indicators) — якісні та кількісні показники, що дають змогу з'ясувати справжнє становище статей у різних сферах та на різних рівнях життєдіяльності суспільства. Наприклад: представництво різних статей на різних рівнях посад, рівень повноважень, заробітної платні, можливості доступу до ресурсів, зайнятість продуктивною (оплачуваною) та непродуктивною (неоплачуваною) роботою тощо. Інформація щодо ГЧІ організаційного розвитку міститься у таблицях з оцінювання організаційної спроможності ОГС.

Ґендерно чутливі інтерактивні практики ОГС (gender-sensitive interactive practices) — форми роботи та заходи, спрямовані на реалізацію ґендерної політики та просування ідеї ґендерної рівності, підвищення рівня ґендерної чутливості як колективів ОГС, так і їхніх цільових аудиторій. Наприклад: ґендерні кемпи та баркемпи, ґендерквести, ґендерне спортивне орієнтування, ґендерні відеоклуби та кінозали, медіакав'ярні, вікторини тощо.

Ґендерно чутливі послуги та продукти ОГС (gender-sensitive services) — продукти та послуги, що створюються та надаються ОГС з урахуванням ґендерної складової, не мають ознак сексизму та спрямовані на підтримку ідеї ґендерної рівності.

Дискримінація за ознакою статі (ґендерна дискримінація) (gender discrimination) — дії чи

бездіяльність, що виражають будь-яке розрізнення, виняток або привілеї за ознакою статі, якщо вони спрямовані на обмеження або унеможливають визнання, використання чи здійснення на рівних підставах прав і свобод людини для жінок і чоловіків. ГД є порушенням прав людини. Визначають пряму, непряму дискримінацію. Законодавство України ґрунтується на принципі недискримінації, що передбачає незалежно від певних ознак: забезпечення рівності прав і свобод осіб та / або груп осіб; забезпечення рівності перед законом осіб та / або груп осіб; повагу до гідності кожної людини; забезпечення рівних можливостей осіб та / або груп осіб.

Інструменти ґендерного оцінювання (Gender assessment tool) — інструменти, що використовуються з метою оцінювання справжнього становища різних статей в організації та передбачають розробку висновків, пропозицій, рекомендацій щодо усунення проявів прямої та непрямой дискримінації за ознакою статі: ґендерний аналіз, ґендерний аудит, ґендерний моніторинг, ґендерно-правова експертиза, ґендерне оцінювання впливу тощо.

Інтегрування ґендерного підходу в організаційний розвиток (integration of gender mainstreaming in the organization development) — включення ґендерної складової до стратегічних та операційних планів, проектів і програм ОГС, розробка ґендерно чутливих комунікаційних стратегій та послуг, запровадження посади, відповідальної за ґендерний напрямок, проведення ґендерного аудиту та моніторингу діяльності, організація навчання з ґендерних питань колективу та волонтерського складу ОГС з метою підвищення ефективності діяльності ОГС та їхніх людських ресурсів.

ГЕНДЕРНИЙ АУДИТ

Одним із ключових напрямів забезпечення демократичного поступу України на основі євроінтеграційних цінностей є впровадження гендерної рівності в усі сфери суспільного життя.

Гендерний аудит є новим інструментом у сфері просування політики гендерної рівності в усіх сферах суспільного життя. Він дає змогу проаналізувати, якою мірою принципи гендерної рівності відображені у діяльності організації, яким чином гендерні компоненти інтегровані до стратегічних, програмних документів, документів поточної діяльності, у стосунки в колективі.

У цьому посібнику використовується визначення поняття **гендеру**, наведене у Конвенції Ради Європи про запобігання насильству щодо жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (Стамбульської конвенції). Стаття 3 Стамбульської конвенції визначає термін «гендер» як «соціально закріплені ролі, поведінку, діяльність і характерні ознаки, які певне суспільство вважає належними для жінок та чоловіків».

Ще в 1999 році Комісія із поліпшення становища жінок (Commission on the Advancement of Women, CAW)

розробила Рамкову концепцію ґендерної інтеграції (The CAW's Gender Integration Framework, GIF). Даний матеріал базується на цій теорії змін, яка припускає, що трансформація може відбутися тільки тоді, коли чотири організаційні виміри готові до ґендерної інтеграції. Цими чотирма елементами є **політична воля, технічний потенціал, підзвітність і організаційна культура**.

Їх можна розглядати в моделі дерева (рис. 1).



Рамкова концепція ґендерної інтеграції

Рисунок 1. Рамкова концепція ґендерної інтеграції (The CAW's Gender Integration Framework, GIF). Розроблено Комісією з поліпшення становища жінок (Commission on the Advancement of Women, CAW). Авторські права від 1999 року.

Політична воля становить коріння дерева і має важливе значення для можливостей змін організації або структури. Решта три елементи складають крону дерева. Вони також рівною мірою необхідні для успішної інтеграції ґендерних аспектів. Компоненти концепції ґендерної інтеграції вивчаються і оцінюються на кожному етапі ґендерного аудиту. Ці елементи дуже важливі в перетворенні ґендерно сліпих організацій на ґендерно чутливі.

ґендерний аудит дає змогу поліпшити якість політик, стратегій і заходів з точки зору ґендерної рівності.

ґендерний аудит — це процес, заснований на принципах активної участі й залучення зацікавлених сторін. Він сприяє процесу самонавчання щодо методів ефективного застосування на практиці комплексного ґендерного підходу, забезпечує погляд з різних точок зору для аналізу і надає достовірні дані для планування змін.

ґендерний аудит:

- відстежує і оцінює відносний прогрес у просуванні ґендерної рівності;
- встановлює вихідні принципи та критерії;
- виявляє «вузькі місця» й проблеми;
- рекомендує методи розв'язання цих проблем і пропонує нові, ефективніші стратегії;
- фіксує позитивний досвід досягнення ґендерної рівності.

ПЛАНУВАННЯ ДІЙ ІЗ ПРОВЕДЕННЯ ГЕНДЕРНОГО АУДИТУ

План дій щодо впровадження ґендерного підходу краще розробляти під час робочих зустрічей із залученням зовнішніх аудиторів (-ок).

Після ознайомлення з основними висновками та рекомендаціями аудиту, а також визначення та уточнення напрямів можливих майбутніх дій аудитори (-ки) допомагають розробити ґендерну політику і план дій. Ґендерна політика декларує цінності й наміри і охоплює основні принципи, яких дотримуватиметься організація для забезпечення ґендерної рівності та недискримінації у всіх основних аспектах діяльності (ухвалення рішень, зв'язки з громадськістю, управління людськими ресурсами тощо). План дій включає такі розділи: цілі та завдання, індикатори досягнення цілей, конкретні заходи, терміни й відповідальні особи / структури, необхідні ресурси.

Аудитор(-ка) стежить за тим, щоб була сформована координаційна група або визначена відповідальна особа для подальшого контролю за виконанням плану дій.

Необхідно пам'ятати, що краще визначити 3-4 найпріоритетніші сфери, в яких протягом року мають відбутися поліпшення, аніж розробляти план дій, спрямований на виконання всіх рекомендацій звіту за результатами аудиту, що не є реалістичним, не забезпечений ресурсами чи не підтриманий членами організацій. Для успішної реалізації плану змін необхідно докласти зусиль до вироблення спільного узгодженого бачення цих змін, а також до мотивування учасників(-ць) та виконавців(-иць) до реалізації заходів плану. До плану дій із впровадження гендерної рівності корисно долучити навчальні заходи для розвитку необхідних компетенцій, на брак яких указують результати аудиту.

ЕТАПИ ТА МЕТОДИ ПРОВЕДЕННЯ ГЕНДЕРНОГО АУДИТУ

У процесі аудиту можна умовно виділити 5 основних етапів:

1. Підготовка до аудиту (перед аудитом).
2. Початкова стадія аудиту.
3. Процес аудиту.
4. Завершення аудиту.
5. Після аудиту.

ПЕРЕД АУДИТОМ

Перед проведенням аудиту відбувається зустріч керівництва організації з аудитором. Головне завдання цієї зустрічі – створити атмосферу довіри, співпраці, чесності та відкритості. Представники(-ці) керівництва мають переконатися, що ґендерний аудит – це інструмент підвищення ефективності діяльності організації. Також вони мають чітко розуміти, що їхні зауваження й рекомендації враховуватимуться на всіх етапах аудиту. Обов'язково слід обговорити побоювання та сумніви представників керівництва щодо аудиту, узгодити рівень конфіденційності. Необхідно також домовитися про зустрічі в разі необхідності та обов'язкові зустрічі в момент переходу до наступного етапу проведення аудиту. Дуже важливо, щоб керівництво організації за підсумками зустрічі переконалося, що ґендерний аудит не становить загрози для організації, результати будуть оприлюднені у погодженому обсязі й виключно за згодою керівництва, а аудитор забезпечуватиме рівень і якість комунікацій, достатні для взаєморозуміння й подолання можливих труднощів. Керівники представляють свої пропозиції та очікування. Визначаються сфери, у яких проводитиметься аудит, призначається координатор аудиту (від організації). Також потрібно узгодити календар проведення аудиту.

ПОЧАТКОВА СТАДІЯ АУДИТУ

На **початковій стадії** аудиту аудитор (-ка) зустрічається з керівництвом організації та співробітниками (-цями) для опитування. Основне завдання цього етапу — визначити поточний рівень розуміння і практики інтеграції / ігнорування ґендерних підходів у діяльності організації, сприйняття керівництвом та співробітниками цих практик. Дуже важливо, щоб опитувальники охоплювали всі чотири складові — політичну волю, технічний потенціал, підзвітність і організаційну культуру. З метою аналізу практик ухвалення рішень та менеджменту, а також інших організаційних аспектів вивчаються:

- процедури ухвалення рішень (ступінь ґендерної чутливості в організаційних нормах, структурах, системах, процесах і відносинах влади);
- ґендерний склад експертних груп, дизайн напрацьованих рішень;
- існування / якість формальної і неформальної ґендерної політики;
- основні аспекти комунікацій та реклами (якість і ступінь ґендерної чутливості в комунікаціях організації);
- організаційна культура (практика запобігання і подолання дискримінації, сексизму, впливу ґендерних стереотипів тощо);
- людські ресурси (ґендерний баланс на всіх рівнях; наявність / відсутність політики щодо

сім'ї та ґендерних міркувань під час наймання та просування персоналу);

- фінансові ресурси (чи передбачені бюджетом ресурси для підтримки ґендерної справедливості, як розподіляються кошти між чоловіками і жінками, чи є відмінності у винагороді для жінок і чоловіків).

Для аналізу практик в організації діяльності та програм необхідно охопити:

- планування і дизайн (наскільки процедури ґендерно чутливі);
- виконання програм та проектів (чи враховуються ґендерні чинники і якщо так, то як);
- моніторинг та оцінювання (чи ведеться ґендерно дезагрегована статистика, як оцінюється внесок чоловіків і жінок та вплив програм і проектів на чоловіків та жінок);
- технічний досвід (чи присутні ґендерні експерт(к)и, чи обізнані члени й працівники (-ці) організації з ґендерною теорією);
- взаємодія з партнерськими організаціями (чи є ґендерні аспекти у взаємодії).

Дуже важливо перед кожним заповненням анкети обговорити питання конфіденційності. Щоб більше учасники(-ці) опитування впевнені в конфіденційності, то правдивіші відповіді вони дають.

ПРОЦЕС АУДИТУ

У **процесі аудиту** проводиться аналіз документації та інформаційних продуктів організації, результати аналізу обговорюються.

Пропонований пакет документів і матеріалів для ґендерного аудиту має містити:

Адміністративні документи

- списки співробітників (-ць), включно з технічними фахівцями, співробітниками(-цями) програм, проектів, технічним персоналом, волонтерами(-ками) тощо, із зазначенням їхньої спеціальності та основних обов'язків;
- списки консультантів (-ок) із зазначенням їхніх обов'язків (технічного завдання);
- звіти про відрядження співробітників (-ць) за останній рік перед аудитом;
- опис правил і процедур, які діють в організації, зокрема кадрової політики і процедур;
- документи за програмами та бюджети;
- плани приміщень.

Технічні документи

- основні документи, дослідження і публікації організації;
- робочі плани підрозділів;
- звіти про великі зустрічі, наради, навчальні заходи, конференції із зазначенням списку учасників (-ць) та програми заходів із переліком виступаючих;

- навчальні та інші інформаційні матеріали, які наразі використовуються;
- інші важливі документи, що відображають роботу організації.

Інформаційні документи

- буклет про роботу організації (якщо є);
- інформаційно-роз'яснювальні матеріали, брошури, плакати, буклети, відеоматеріали;
- обкладинки публікацій із фотографіями, малюнками тощо;
- посилання на інтернет-сайти організації та сайти, що розміщують інформацію про організацію;
- посилання на сторінки й групи організації в соціальних мережах;
- інформаційні бюлетені (друковані чи електронні).

Співпраця

- проектні документи, підтримані донорами;
- опис проектів і тексти звітів;
- звіти про зовнішнє оцінювання проектів (поточних або нещодавно завершених).

Документи, що стосуються ґендерної політики

- вся наявна ґендерна документація.

Як проводиться аналіз документації?

Члени аудиторської групи заповнюють:

- таблиці аналізу документації;

- аналітичне зведення за різними категоріями документації;
- підсумкове аналітичне зведення щодо документації підрозділу;
- «кістяк» звіту.

Отримавши документи, члени групи аудиторів використовують таблиці аналізу документів, щоб визначити, наскільки ці документи ґендерно чутливі.

| Вид (розділ) документації | Назва документа | Бал ґендерної чутливості | Примітка |
|---------------------------|-----------------|--------------------------|----------|
| | | 0 1 2 3 4 5 | |

Види (розділи) документації можуть бути такі:

- кадрова політика і людські ресурси;
- програми і бюджет;
- відрядження;
- плани офісних приміщень;
- порядок денний нарад;
- консультаційна діяльність.

Зручно аналізувати документи в рамках одного виду (розділу). Наприклад, «підбір кадрів і людські ресурси». У другому стовпчику записуються назви всіх аналізованих у цьому розділі документів. Далі необхідно оцінити наведені в таблиці документи з точки зору ґендерної чутливості.

Для оцінювання використовується така шкала:

0 — документ зовсім не відповідає забезпеченню ґендерного балансу (комплексний ґендерний підхід не спостерігається);

- 1 — документ відповідає незначною мірою (на 10–25%);
- 2 — документ відповідає середньою мірою (на 25–50%);
- 3 — документ відповідає достатньою мірою (на 50–75%);
- 4 — документ відповідає майже повною мірою (на 75–95%);
- 5 — документ відповідає повною мірою (на 95–100%)
(в усьому документі наскрізно спостерігається комплексний ґендерний підхід).

Ґендерну чутливість у документах можна оцінювати за такими критеріями (за п'ятибальною шкалою):

Кадрова політика і людські ресурси:

- Штатний розпис вказує на рівномірний розподіл посад відповідальних працівників і технічних фахівців між чоловіками й жінками.
- Посади, пов'язані з ухваленням рішень (керівники підгруп і вище), в організаціях обіймають як чоловіки, так і жінки.
- У штатному розписі або в окремому переліку завдань зазначені експерти(-ки) або координатори(-ки) з ґендерних питань та визначено частку їхнього робочого часу, що присвячується вирішенню ґендерних питань.
- Записи в документації показують, що персонал відвідує (чи проходить онлайн) ознайомчі, навчальні курси, тренінги або семінари з ґендерних питань.
- Документи з кадрового забезпечення та планування відображають орієнтованість кадрової політики на позитивні дії в галузі просування ґендерної рівності.

Порядок денний виробничих нарад:

- Плани проведення виробничих нарад свідчать, що на регулярних нарадах порушуються, обговорюються і враховуються ґендерні питання.
- План офісних приміщень свідчить про справедливий розподіл офісного простору між чоловіками та жінками.
- У документах за програмами і бюджетах чітко вказано ґендерні цілі та індикатори організації.
- У документах за програмами і бюджетах чітко вказано, які ресурси виділяються на роботу, пов'язану з просуванням ґендерної рівності.
- У відрядження (в т.ч. закордонні) скеровуються відповідні працівники(-ці) та фахівці незалежно від статі.
- У звітах про відрядження відображаються ґендерні питання, порушені у зв'язку з роботою, незалежно від статі людей, з якими доводиться мати справу в інших організаціях.
- У звітах про відрядження відображаються зусилля з пошуку співрозмовниць жіночої статі серед працівників відвідуваних організацій.
- Посадові обов'язки консультантів передбачають звітування з питань ґендерної рівності в контексті виконуваних ними завдань і доручень.

- У консультаційних проектах беруть участь як чоловіки, так і жінки.
- Консультанти жіночої та чоловічої статі отримують винагороду за принципом справедливості, відповідно до одних і тих самих договірних критеріїв.
- У процесі добору та перевірки консультантів використовується, серед інших, такий критерій, як уміння демонструвати ґендерну чутливість.

Оцінюючи продукти організації, необхідно відповісти на такі основні запитання:

- Яким чином даний предмет або питання по-різному позначаються на чоловіках та жінках?
- Чому він позначається на них по-різному (якщо це так)?
- Які заходи вживаються у зв'язку з цим?
- Усі продукти слід розглядати під цим кутом зору. Так звані «ґендерно нейтральні» або «ґендерно сліпі» матеріали ніколи не зачіпають ґендерні проблеми та питання ґендерної рівності. Вони не стосуються питань «множинної дискримінації» жінок і дівчат з етнічних груп або меншин чи інших вразливих груп. Таким чином, більшість ґендерно нейтральних і ґендерно сліпих матеріалів безпосередньо сприяють посиленню традиційних ґендерних ролей і стереотипів.

Оцінюючи зображення, необхідно пам'ятати про:

- рівність;
- різноманітність;
- чутливість.

Зображення, фотографії та малюнки мають передавати послання, що просувають ґендерну рівність, а не стереотипні ролі жінок і чоловіків (коли, наприклад, чоловіків показують на керівних ролях, а жінок — на допоміжних). Зображення мають змальовувати різноманітність ґендерних ролей, показуючи жінок і чоловіків в однаковому статусі. Слід уникати спільних зображень чоловіків і жінок, де чоловіки показані в активному і впевненому образі, а жінки — в пасивній ролі. Зображення мають відповідати принципам ґендерної чутливості та етнічної різноманітності.

Мова. Мова має бути ґендерно чутливою, а не ґендерно сліпою і / або сексистською. Це означає, що мова має враховувати жінок і чоловіків, хлопців і дівчат. Також мають використовуватися фемінітиви.

Зміст тексту. У тексті необхідно представляти погляди як жінок, так і чоловіків, чітко цитувати і / або підсумовувати позицію представників обох статей і вказувати, кому вона належить. Опитувати слід і чоловіків, і жінок у рівній кількості, якщо це можливо.

Для узагальнення необхідно заповнити форму «Аналітичне зведення за різними категоріями документації» для кожної категорії документів і «Підсумкове аналітичне зведення щодо документації організації», яке охоплює весь обсяг документації. Обидві форми слід додати до підсумкового звіту.

Аналітичне зведення за категоріями (на прикладі адміністративної документації)

| Вид документації | Кількість досліджуваних документів | Загальний бал (сума балів за даним видом документації з усіх аналогічних таблиць, заповнених у процесі аналізу документів організації) | Середній бал (ділення загального балу на кількість досліджуваних документів) |
|--|------------------------------------|--|--|
| Добір кадрів і людські ресурси | | | |
| Порядок денний нарад | | | |
| Плани офісних приміщень | | | |
| Програми і бюджет | | | |
| Відрадження | | | |
| Консультаційна діяльність | | | |
| Середня оцінка за всією адміністративною документацією в цілому (визначається за сумою середніх балів усіх шести видів документації) | | | |

Пакет документів для ґендерного аудиту — одне з основних джерел інформації в оцінюванні програмної діяльності організації.

Такі самі таблиці складаються за всіма іншими категоріями. Узагальнені дані оформлюються в таблиці.

Підсумкове аналітичне зведення щодо документації організації

| Категорія документації | Загальна кількість документів (кількість досліджуваних документів даної категорії, взята з відповідного аналітичного зведення) | Загальний бал (загальний бал щодо документації даної категорії, взятий із відповідного аналітичного зведення) | Середній бал (середня оцінка щодо документації даної категорії, взята з відповідного аналітичного зведення) |
|--|--|---|---|
| Адміністративна | | | |
| Технічні й змістові питання | | | |
| Плани офісних приміщень | | | |
| Інформаційно-роз'яснювальна | | | |
| Технічна співпраця | | | |
| Підсумкова оцінка за всією документацією підрозділу (додайте середні оцінки за всіма чотирма категоріями документації) | | | |

ПРОВЕДЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ СПІВБЕСІД ТА ФОКУС-ГРУП

Важливо завершити аналіз анкет, документації та інформаційних продуктів до початку індивідуальних співбесід і фокус-груп, оскільки цей аналіз завжди вказує на царини, на які слід поглянути уважніше з гендерної точки зору. Крім того, аналіз анкет і документації дає багатий матеріал для планування співбесід і формулювання питань для них. Важливо запросити до участі в індивідуальних співбесідах і фокус-групах всіх співробітників (-ць) організації, щоб голос кожного (-ї) був почутий. Якщо це можливо, також важливо запросити на індивідуальні співбесіди або фокус-групу представників партнерських організацій.

Необхідно скласти графік проведення індивідуальних співбесід та фокус-груп.

Співбесіди проводяться з представниками керівництва й тими співробітниками організації, які з різних причин не зможуть узяти участь у фокус-групах. Схема проведення співбесіди аналогічна схемі проведення фокус-груп. Час проведення співбесіди — 1 година.

Фокус-групи — це особливий тип бесіди з вибраними учасниками (-цями) (4-10), яким керують 1-2 лідера (-ки) розмови і на якому присутні один (-на) або більше спостерігачів (-ок). Мета цих бесід — виявити додаткову інформацію щодо підсумків опитування та аналізу документації і розкрити уявлення учасників про «справедливу організацію». Бесіда триває не більш ніж дві години. Важливо використовувати методи, що дають змогу почути голоси всіх учасників (-ць). Необхідно

охопити представників (-ць) усіх структурних підрозділів організації. Іноді корисно провести окремі жіночі та чоловічі фокус-групи. Як і в процесі опитування, важливо забезпечити конфіденційність учасників (-ць) фокус-груп та співбесід і переконати їх, що ніхто, крім членів групи аудиторів, не дізнається про особи учасників (-ць) та висловлені ними твердження. Усі твердження використовуватимуться тільки в узагальненому форматі.

Обговорення у фокус-групах і на співбесідах — це можливість дізнатися, що люди вважають найважливішим.

Приблизний план проведення фокус-групи:

- вітання і вступ;
- обговорення конфіденційності;
- представлення узагальнених результатів опитування з використанням презентації PowerPoint;
- представлення узагальнених результатів аналізу документів;
- обговорення чотирьох елементів ґендерної інтеграції в організації;
- обговорення з учасниками(-цями) їхніх уявлень про ґендерно чутливу організацію;
- обговорення рекомендацій.

Перед проведенням фокус-груп та співбесід потрібно переконатися, що учасники (-ці) отримали роздруковані результати аналізу документації (таблиці), свої анкети й узагальнений аналіз анкет.

Орієнтовний перелік питань для співбесід і обговорення на фокус-групах:

- Яке з питань опитувальника (анкети) найбільше відображає ваш досвід в організації?
- Які питання викликали труднощі під час відповіді?
- Які результати аналізу анкет і документації стали для вас несподіванкою?
- Як ви порекомендували би організації з використанням її сильних сторін розв'язати виявлені проблеми?
- Як учасники фокус-групи бачать ґендерну рівність в організації?

Під час фокус-груп необхідно робити записи, на основі яких потім буде складено звіт про проведення фокус-груп, що увійде до загального звіту про аудит.

ПРИКЛАДИ АНКЕТ ДЛЯ ОПИТУВАННЯ КЕРІВНИЦТВА І СПІВРОБІТНИКІВ (-ЦЬ) РІЗНИХ РІВНІВ

Виберіть мінімум п'ять найбільш відповідних для організації питань з кожного розділу.

Політична воля:

1. Чи включається інтеграція ґендерної рівності до програм / проєктів, запланованих в організації?
2. Чи включені до програм / проєктів цілі й завдання ґендерної рівності ?
3. Чи оцінювання потреб кожної програми / проєкту передбачає аналіз ґендерних ролей?
4. Чи існує в організації письмово зафіксована ґендерна політика, яка підтверджує ґендерну рівність як цінність?
5. Чи існує в організації ґендерна політика і робочий план, що описує чіткий розподіл обов'язків і час для їх моніторингу та оцінювання?
6. Чи враховується ґендер під час стратегічного планування організаційної діяльності?
7. Чи розуміє кожна людина в організації свою відповідальність за ґендерну політику організації?
8. Чи керівництво бере на себе відповідальність за розробку і реалізацію ґендерної політики?

9. Чи спостерігається останнім часом збільшення представництва жінок на керівних посадах в організації?
10. Чи збільшилося останнім часом представництво жінок у наглядовій раді організації?
11. Чи впроваджуються активні стратегії із залучення або просування жінок на керівні посади в організації?
12. Чи передбачає організація достатні фінансові ресурси для підтримки роботи з ґендерної інтеграції?
13. Чи передбачено фінансові ресурси на впровадження ґендерної політики на всіх рівнях?
14. Чи проводиться в організації систематична підготовка персоналу з питань ґендерної рівності та ґендерного аналізу?

Організаційна культура:

1. Чи сприяє організація ґендерно чутливій поведінці, наприклад у контексті використовуваної мови, жартів і коментування?
2. Чи підсилює організація ґендерно чутливу поведінку і процедури для запобігання домаганням?
3. Чи співробітники(-ці) організації схвалюють реалізацію ґендерної політики?
4. Чи сприймаються ґендерні питання всерйоз, чи обговорюються відкрито чоловіками та жінками в організації?

5. Чи поширені ґендерні стереотипи (наприклад, «всі чоловіки — ґендерно сліпі» або «ці феміністки») між окремими співробітниками(-цями) організації?
6. Чи існує розрив між тим, як чоловіки і жінки в організації розглядають ґендерні проблеми?
7. Чи ставляться співробітники(-ці) організації з ентузіазмом до тієї частини своєї роботи, що орієнтована на ґендерну рівність?
8. Чи вважають співробітники організації, що ґендерна рівність вписується «в образ» організації?
9. Чи вважають жінки в організації, що організація дружня до жінок?
10. Чи вважають чоловіки в організації, що організація дружня до жінок?
11. Чи має організація репутацію сумлінної й компетентної в царині ґендерних питань серед лідерів у галузі ґендерного розвитку?
12. Чи може організація зробити набагато більше, ніж робить наразі, для інституціоналізації ґендерної рівності?
13. Чи справді організаційна культура організації вище оцінює роботу чоловіків і, як правило, применшує цінність праці жінок?
14. Чи переважають на засіданнях організації, як правило, чоловіки?

15. Чи покращилися в організації робочі умови для жінок протягом останніх двох років?
16. Чи панує в організації думка, що несправедливо просувати до програм / проектів жінок / дівчат більше, ніж чоловіків / хлопчиків?
17. Чи вважається нечесним заохочувати чоловіків і хлопчиків більше, ніж жінок / дівчат, у рамках програм / проектів організації?
18. Чи легше чоловікам (порівняно з жінками) створювати особисті та професійні мережі в організації?
19. Якими трьома характеристиками в організації описують ідеального (-у) працівника (-цю)?
20. Як ви думаєте, що організація має робити для врахування принципів ґендерної рівності?
21. Опишіть будь-які успіхи чи проблеми, з якими ви зіштовхнулися під час інтеграції ґендерних питань до планування програм / проектів організації чи інших аспектів її діяльності?

Підзвітність:

1. Чи збираються дані щодо проектів та програм, дезагреговані за статтю?
2. Чи здійснюються моніторинг і оцінювання ґендерного впливу проектів і програм?
3. Чи використовуються в організації галузеві показники, які охоплюють ґендерний аспект?

4. Чи надають дані, дезагреговані за ознакою статі, корисну інформацію для оцінювання програми / проекту і наступних програм / проектів?
5. Чи сприяють програми / проекти організації розширенню прав і можливостей жінок / дівчат та зміні нерівних гендерних відносин?
6. Чи передбачена обізнаність із гендерними питаннями в усіх посадових інструкціях?
7. Чи включена обізнаність із гендерними питаннями до критеріїв ефективності роботи?

Технічний потенціал:

1. Чи є в організації особа, підрозділ або група, відповідальні за гендерні питання?
2. Чи призначені відповідальні за гендерну інтеграцію особи в різних відділах?
3. Чи завжди організація покладається на особу, підрозділ або групу всередині організації, що несе відповідальність за гендерне програмування?
4. Чи мають співробітники необхідні знання, навички і ставлення до виконання своєї роботи з урахуванням гендерної проблематики?
5. Чи вивчає персонал проектів і програм основи й методи гендерного планування та аналізу?

6. Чи входять до груп із планування програм, моніторингу, оцінювання та консультацій в організації члени, компетентні в ґендерній проблематиці?
7. Чи включають групи з планування, моніторингу, оцінювання та консультування в рамках програми / проекту в організації хоча б одну людину зі специфічними ґендерними знаннями та навичками?

Деякі рекомендації для кращого документування перебігу фокус-груп:

- запишіть дату і час фокус-групи, місце проведення, ім'я людини, яка проводить фокус-групу, та імена тих, хто робить записи, номер фокус-групи (якщо проводиться кілька);
- якщо це погоджено, можна використовувати для запису обговорень диктофон;
- пишіть тільки на одній стороні аркуша: так легше організувати свої нотатки пізніше;
- пишіть коротко — важливо зрозуміти й відобразити те, про що йдеться, а не намагатися точно записати те, що сказано.
- запишіть деталі або приклади, які підтримують обговорювані питання;
- наприкінці обговорення позначте питання (або моменти), які ви не зрозуміли, і уточніть їх після закінчення обговорення.

Підготовка звіту про фокус-групи та співбесіди

Звіт про фокус-групи та співбесіди являє собою короткий огляд відповідних питань і рекомендацій, які дали учасники (-ці). У звіті необхідно відобразити нову інформацію, що вказує на згоду або незгоду учасників (-ць) із результатами опитування й аналізу. Крім того, у звіт включаються рекомендації персоналу та його ідеї щодо діяльності організації із актуалізації ґендерної проблематики, зокрема погляди співробітників на те, як досягти повного врахування ґендерних аспектів в організації. Дуже корисно у звіті згрупувати рекомендації учасників (-ць) опитування і фокус-груп за чотирма основними блоками організаційних вимірів ґендерної інтеграції (політична воля, технічний потенціал, підзвітність і організаційна культура).

НАПРИКІНЦІ АУДИТУ

Наприкінці аудиту до звіту окремим розділом слід долучити План дій організації з ґендерних питань (Gender Action Plan). План забезпечить безперервний процес, що сприятиме реальній ґендерній інтеграції в організації. Використовуючи результати опитування, аналізу документів і продуктів, а також фокус-груп та індивідуальних співбесід, група аудиторів (-ок) проводить 1-2-денну сесію з розробки плану. До участі необхідно запросити також членів та інших ключових співробітників (-ць) організації, які мають долучатися до подібного планування (наприклад, керівників груп і підгруп). За можливості вони можуть брати участь у всіх або тільки початкових чи тільки заключних етапах обговорення Плану дій з ґендерних питань. Першим кроком у створенні плану є розгляд ключових документів, підготовлених на кожному етапі ґендерного аудиту.

До переліку цих документів входять:

- презентація результатів опитування співробітників (-ць);
- презентація результатів аналізу документації та продуктів організації;
- звіт про співбесіди й фокус-групи.

Розробка Плану дій з ґендерних питань

План має включати рекомендації щодо дій, терміни, відповідальних осіб і необхідні ресурси. Потрібно виявити й зазначити конкретні кроки, які забезпечать в організації ефективнішу ґендерну інтеграцію. Чимало необхідних

дій стануть очевидними після перегляду напрацьованих матеріалів аудиту.

Сесія розробки Плану дій з ґендерних питань:

- вступ (якщо необхідно) і / або «криголам»;
- огляд порядку денного (уточнення очікувань і цілей);
- огляд матеріалів: 1) представлення результатів анкетування, 2) презентація результатів аналізу документації та продуктів організації, 3) звіт про співбесіди і фокус-групи;
- робота в чотирьох малих групах, що відповідають аспектам ґендерної інтеграції: політична воля, технічний потенціал, організаційна культура і підзвітність (групи мають складатися з 3–7 осіб);
 - кожна міні-група ідентифікує 3-5 ключових рекомендацій за одним із GIF-компонентів із документів, напрацьованих у процесі аудиту. Також міні-група пропонує часові межі для кожної рекомендації (кількість кварталів чи років), відповідальних осіб і необхідні ресурси;
 - кожна міні-група представляє напрацьовані результати, які обговорюються у великій групі (питання, корективи, виправлення, пропозиції, зміни тощо). Аналогічні рекомендації з великої групи об'єднуються. Можливо, доведеться провести ще одну сесію роботи в малих групах для врахування пропозицій від великої групи з подальшим повторним обговоренням у великій групі;

- хронологічне впорядкування рекомендацій (які з них слід реалізувати насамперед, які пізніше);
- узгодження ключових рекомендацій, термінів, відповідальних і необхідних ресурсів.

План дій з ґендерних питань оформлюється окремим документом і включається до проміжного й остаточного звіту з ґендерного аудиту. Важливим елементом аудиту є підготовка проміжного звіту з викладом найголовніших висновків та положень. На складання повного звіту може піти певний час, тоді як у проміжному звіті стисло зазначаються лише найважливіші моменти. Ці основні результати аудиту озвучуються керівництву організації, а також на спеціальній зустрічі — усім співробітникам (-цям) підрозділу для отримання зворотного зв'язку. Для збалансованого оцінювання зусиль організації із просування ґендерної рівності необхідно відзначити основні приклади позитивного досвіду у впровадженні комплексного ґендерного підходу, а також основні сфери, що потребують поліпшення. Ухваленню керівництвом і персоналом підрозділу необхідних позитивних заходів у майбутньому сприятиме також короткий перелік рекомендацій.

Ознайомлення організації з результатами аудиту та Планом дій з ґендерних питань (Проміжний звіт)

Висновки з ґендерного аудиту іноді можуть не відповідати уявленням керівництва організації про роботу, спрямовану на вирішення ґендерних питань. Слід також пам'ятати, що співробітники (-ці) не завжди проходять повноцінне навчання з ґендерної проблематики. Крім того, вони можуть не поділяти погляди один одного на засадничі питання ґендерної рівності. Отже, як для

керівництва, так і для персоналу підрозділу деякі зі зроблених організаторами аудиту висновків можуть стати «сюрпризом». У цьому випадку вони зможуть погодитися з висновками аудиту, якщо надати їм додаткові пояснення.

Тому групі аудиторів наступне необхідно вжити таких заходів:

- попросити організувати нараду з керівництвом організації для ознайомлення його з результатами аудиту та Планом дій з ґендерних питань до того, як буде проведено зустріч із персоналом для отримання зворотного зв'язку;
- запропонувати керівництву перед вищезгаданою нарадою самостійно ознайомитися з Проміжним звітом, тобто загальними результатами аудиту та рекомендаціями організаторів;
- провести нараду за участю керівництва організації та членів групи аудиторів, кожен із яких здатен відіграти певну роль у представленні висновків, підтвердженні позитивних результатів уже виконаної роботи і формулюванні рекомендацій щодо поліпшення. Позитивний клімат гарантує, що організація сприйме і використає ці рекомендації. Після належного ознайомлення з результатами ґендерного аудиту керівництво організації погоджується з результатами аудиту та Планом дій з ґендерних питань (або вносить свої пропозиції) і з необхідністю доведення інформації про ці результати всьому підрозділу / організації.

Зустріч зі співробітниками організації для отримання зворотного зв'язку

Мета зустрічі для отримання зворотного зв'язку — донести всьому персоналу організації основні висновки і рекомендації ґендерного аудиту. Ця зустріч планується на фінальній стадії процесу аудиту й має тривати приблизно три години (з короткою перервою). У зустрічі беруть участь всі члени групи аудиторів. На початку зустрічі аудитори дякують співробітникам (-цям) організації та її керівництву за добровільну участь в аудиті.

Для привернення уваги аудиторії до основних пунктів висновки подаються з використанням презентацій PowerPoint. У висновках слід рівноцінно висвітлити як приклади позитивного досвіду у впровадженні організацією комплексного ґендерного підходу, так і аспекти, які потребують поліпшення. Для досягнення оптимального ефекту слід уникати таких слів, як «негативний» або «недоліки», і обмежитися трьома прикладами позитивного досвіду і трьома моментами, що потребують поліпшення. До вибору останніх слід підійти з особливою ретельністю й обережністю, з огляду на те значення, яке вони можуть мати для організації, а також на здатність організації здійснювати такі покращення. Відзначаючи моменти, які потребують поліпшення, аудитори можуть за реакцією учасників (-ць) визначити і перевірити, які практичні зміни і яким чином можна здійснити. У разі розбіжностей у думках зі співробітниками(-цями) організації групі аудиторів слід відкрито обговорити всі спірні моменти й бути готовими внести до звіту будь-які зміни, необхідні з точки зору співробітників (-ць), тим самим чіткіше відобразивши ситуацію в організації. Представник (-ця) групи аудиторів може також підсумувати уроки, отримані з аудиту. Не зайвим буде роздати учасникам (-цям) зустрічі проміжний звіт, підготовлений для керівництва організації, зокрема й План дій з ґендерних питань).

ПІСЛЯ АУДИТУ

Головний результат аудиту — звіт, який містить рекомендації щодо поліпшення роботи й конкретні заходи, спрямовані на послідовне виконання організацією рекомендацій аудиту.

Звіт про ґендерний аудит може мати такий формат:

- Титульна сторінка, на якій зазначаються назва документа (Звіт про ґендерний аудит), повне найменування організації, терміни проведення аудиту, місце проведення аудиту, а також контактні дані аудитора.
- Зміст.
- Основні висновки та рекомендації за чотирма елементами ґендерної інтеграції, а також механізм забезпечення реалізації Плану дій з ґендерних питань (зокрема відповідальні особи, графік моніторингу та звітності, план відстеження ґендерних змін в організації тощо).
- Перелік аббревіатур і скорочень.
- Методологія.
- Повний звіт про опитування співробітників.
- Повний звіт про аналіз документації і продуктів організації.
- Повний звіт про співбесіди й фокус-групи.
- План дій організації з ґендерних питань.
- Програми (презентації, зразки анкет, таблиць та інших інструментів, які використовувалися)

І наостанок — ще кілька рекомендацій щодо проведення ефективного ґендерного аудиту:

- Якнайефективніше використовувати час аудиту. Організаторам слід докласти максимум зусиль до того, щоб на період аудиту вся група була присутня на робочих місцях.
- Добре знати методи ґендерного аудиту, особливо якщо організатор бере в ньому участь уперше. Важливо, щоб організатори висували свою кандидатуру для проведення тільки тих вправ, з якими вони найкраще знайомі. Імпровізація в ході аудиту підриває не тільки його результати, а й довіру до нього.
- Забезпечити відповідність звіту ситуації саме в даному підрозділі. Група організаторів складає звіт на основі результатів проведених в заходів. Під час зустрічі зі співробітниками(-цями) аудитор(к)и представляють основні висновки і рекомендації звіту й отримують зворотний зв'язок. У разі розбіжностей у думках зі співробітниками(-цями) слід обговорити суперечності й відкоригувати звіт.
- Не поводитися як «ґендерна поліція» і не створювати враження, що організатори аудиту прийшли оцінювати роботу організації. Навпаки, слід дати зрозуміти, що роль аудиторів — допомогти організації самостійно оцінити свій потенціал у плані ґендерної рівності та посприяти співробітникам у формулюванні необхідних рекомендацій.
- Убезпечитися від виконання організаторами аудиту «власної програми». Особам, яких висунули до складу аудиторської групи, але які тим чи іншим чином зацікавлені в роботі організації, де проходить аудит, наполегливо рекомендується взяти самовідвід.

ДЖЕРЕЛА

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»;

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>

Постанова КМУ «Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року»;

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273-2018-%D0%BF>

Резолюція 1325 (2000), ухвалена Радою Безпеки на 4213 засіданні 31 жовтня 2000 року;

https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_669

Розпорядження УМУ «Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325»;

<https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/248861725>

Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству»;

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19>

Закон України «Про внесення змін до Кримінального та Кримінального процесуального кодексів України з метою реалізації положень Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами»;

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2227-19>

Угода про асоціацію між Україною та ЄС

<https://minjust.gov.ua/m/ugoda-pro-asotsiatsiyu-mij-ukrainoyu-ta-es-5002>

Цілі сталого розвитку 2016–2030;

<http://www.un.org.ua/ua/tsili-rozvytku-tysiacholittia/tsili-staloho-rozvytku>

Рамкова концепція гендерної інтеграції (The CAW's Gender Integration Framework, GIF), розроблена Комісією з покращення становища жінок (Commission on the Advancement of Women, CAW)

Наталья Рябова, Марта Чумало и др. Пособие по проведению гендерного аудита для использования в Национальных Платформах Форума Гражданского Общества стран Восточного Партнерства. — Ереван, 2017.

A Toolkit for Gender Equality in Practice;

<http://erc-online.eu/gendertoolkit/#/>

Tool for the assessment of equality;

<http://yhdenvertaisuus.finlex.fi/en/>

A Manual for Gender Audit Facilitators. The ILO Participatory Gender Audit Methodology. 2nd Edition;

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_187411.pdf

The Gender Audit. A Process for Organizational Self-Assessment and Action Planning;

http://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PNACK840.pdf

The Power of Gender-just organizations

https://www.oxfam.ca/sites/default/files/Ox-Gender-Framework_final-web.pdf

Gender Audit Standards;

https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Gender-Audit-Standards_V2_March2016_2.pdf

Цілі сталого розвитку: Україна;

http://www.un.org.ua/images/SDGs_NationalReportUA_Web_1.pdf

UN WOMEN. Огляд прогресу за 5 років;

<https://www.un.org/womenwatch/daw/followup/beijing+5.htm>

UN WOMEN. Огляд прогресу за 20 років;

<http://www.unwomen.org/en/csw/previous-sessions/csw59-2015>

Конвенція Міжнародної організації праці;

<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO::>

Пекінська декларація та Платформа дій

https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_507

**Пекін +20: Національний (Україна) огляд виконання
Пекінської декларації та Платформи дій**

<https://dismp.gov.ua/ukraine-national-review-of-the-implementation-of-the-beijing-declaration-and-platform-for-action>

Матеріал взятий з ресурсу «ДУ «Державний інститут сімейної та молодіжної політики»» ©2007-2019 www.dismp.gov.ua

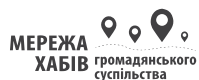
**Резолюція Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир,
безпека»**

<http://dazv.gov.ua/dostup-do-publichnoji-informatsiji/prava-zhinok/rezolyutsiya-radi-bezpeki-oon-1325-zhinki-mir-bezpeka.html>

ДЛЯ НОТАТОК



Гендерний аудит для громадських організацій /
авт.: Л. Максимович, М. Чумало. — 1 вид. — Львів: 2019. — 64 с.



© Жодну частину цієї публікації не можна відтворювати, зберігати у пошуковій системі або передавати у будь-якому вигляді та будь-яким способом, зокрема, електронним, механічним, фотокопіюванням, записом чи іншим без попередньої письмової згоди. Думки, висновки чи рекомендації належать авторам чи упорядникам видання та не обов'язково відображають погляди Міністерства закордонних справ Данії, Програми розвитку Організації Об'єднаних Націй чи інших агентств ООН.



**MINISTRY OF
FOREIGN AFFAIRS
OF DENMARK**
Danida

