

Гендерний аналіз аналітичних центрів України

ВИКОНАВИЦІ:

Тамара Марценюк, к. соц. н., доцентка кафедри соціології Національного університету «Кієво-Могилянська академія»
Софія Голота, МФ «Відродження»

Марценюк Т., Голота С. Гендерний аналіз аналітичних центрів України. – К.: МФ «Відродження», 2018. – 21 с.

Дослідження підготовлено в межах «Ініціативи з розвитку аналітичних центрів», яку виконує Міжнародний фонд «Відродження» у партнерстві з Ініціативою відкритого суспільства для Європи (OSIFE) за фінансової підтримки Посольства Швеції в Україні.



МІЖНАРОДНИЙ
ФОНД
ВІДРОДЖЕННЯ

ЗМІСТ

1. Вступ	4
1.1. Важливість тематики рівних прав і можливостей для розвитку демократичного суспільства	5
1.2. Гендерний аналіз і політика гендерної пріоритетизації (gender mainstreaming)	5
1.3. Аналітичні центри: загальна інформація	7
2. Гендерний аналіз аналітичних центрів	8
2.1. Політика рівних прав і можливостей в українському суспільстві та роль громадянського суспільства у її забезпеченні	9
2.2. Проект «Ініціатива з розвитку аналітичних центрів»	10
2.2.1. Кількісні та якісні показники впровадження гендерної та недискримінаційної складових у діяльність учасників Ініціативи	10
2.2.2. Розробка навчальної програми з питань недискримінації і гендерної рівності для учасників «Ініціативи з розвитку аналітичних центрів»	11
2.2.3. Розробка та впровадження організаційної політики гендерної рівності та недискримінації для аналітичних центрів	12
2.3. Інші аналітичні центри України і гендерна тематика	12
3. Висновки та рекомендації	14
4. Список використаних джерел	18
5. Додатки	20



Вступ

1.1. ВАЖЛИВІСТЬ ТЕМАТИКИ РІВНИХ ПРАВ І МОЖЛИВОСТЕЙ ДЛЯ РОЗВИТКУ ДЕМОКРАТИЧНОГО СУСПІЛЬСТВА

Гендерна рівність – складова поняття рівності та рівних можливостей. Демократичне суспільство повинно надавати і чоловікам, і жінкам рівні можливості брати участь в усіх сферах життя. Гендерна дискримінація у будь-якій соціальній сфері (як публічній, так і приватній) та у будь-якому інституті (від сім'ї до політики) є важливим питанням, яке в демократичному суспільстві має вирішуватися на державному рівні. Успішне регулювання гендерних відносин у суспільстві передбачає утвердження цінності гендерної рівності, недопущення дискримінації за ознакою статі, забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень, забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків.

Українське суспільство – стратифіковане за низкою ознак, серед яких – стать, вік, соціальний статус чи клас, регіон проживання, стан здоров'я, сексуальна орієнтація, етнічна або національна, а також релігійна приналежність, тип населеного пункту. Інтереси та потреби різних соціальних груп (незалежно від їх розміру) повинні поважатися та бути гідно представлені у різних сферах суспільного життя, тому що це – основа демократичного суспільства.

Фаховий аналіз ситуації дає можливість врахувати розмаїті погляди, інклюзивність (включеність) думок різних соціальних груп, чутливість і критичність. Експертки і експерти аналітичних центрів повинні розуміти ідеї рівних прав і можливостей, особливості гендерного аналізу та політики гендерної пріоритетизації та брати їх до уваги у своїй аналітичній діяльності.

1.2. ГЕНДЕРНИЙ АНАЛІЗ І ПОЛІТИКА ГЕНДЕРНОЇ ПРІОРИТЕТИЗАЦІЇ (GENDER MAINSTREAMING)

Відповідно до Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків»¹ (ст. 1) гендерна рівність трактується як рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства. Одна з найбільших методологічних помилок² – трактування гендерного підходу як такого, який отожднюється із статевим-рольовим: кожній статі відповідає «своя» роль, яку повинні

виконувати чоловік або жінка. Наприклад, дівчаток навчають бути вправними господарями і люблячими матусями, а хлопчиків – захисниками країни і матеріальними «годувальниками» родини. Доцільно зазначити, що гендерні студії – це критичний підхід, який заперечує подібні думки про «винятковість» біологічного (біологічний детермінізм). Біологічні відмінності між чоловіками і жінками не заперечується, але піддаються як єдино можливі для пояснення гендерних ролей.

¹ Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>

² Марценюк Т. Гендер для всіх. Виклик стереотипам. – К.: Основи, 2017. – С. 20-21.

У ширшому контексті забезпечення гендерної рівності, тобто, рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків вписується у поняття прав людини³. Застосування гендерного підходу названо також одним із важливих елементів правового підходу⁴.

Правовий підхід збагачує та зміцнює ініціативи з розвитку, поєднуючи багато існуючих елементів розвитку — гендерні питання, розширення можливостей, участь — в одну цілісну систему. Правовий підхід — це підхід, який інтегрує норми і принципи міжнародної системи прав людини у роботу зі сприяння розвитку. Таке розуміння правового підходу в основному було розроблено і підтримано ООН, що закріпила перелік основних принципів прав людини, які є важливими для ініціатив розвитку. Окрім того, часто значну увагу приділяють гендерному питанню вразливих груп⁵.

Зазначаючи про державну політику стосовно забезпечення гендерної рівності, варто зауважити про інституційний механізм забезпечення гендерної рівності. Загалом до нього доцільно включити, по-перше, інституції, які регулюють гендерні відносини в суспільстві (не лише інституції політики і держави, а також інституції освіти і науки, ЗМІ); по-друге, інституційні інновації, в основі яких лежить цінність гендерної рівності; по-третє, усталені інституційні зв'язки між основними інституціями, залученими до процесу регулювання гендерних відносин. Соціологічні дослідження, які здійснюються на рівні інституцій науки і освіти, виступають як основа для вироблення відповідної гендерної політики, а також засобом для її подальшого моніторингу.

Як зазначає гендерна експертка Олена Суслова, «для системного розуміння проблематики та шляхів подолання кризових явищ, як і всіх інших, важливо враховувати наскрізність гендерного компоненту»⁶. Ця ідея втілюється у понятті гендерної пріоритетизації (чи ін-

тегруванні, тобто, gender mainstreaming), що передбачає (ре)організацію, вдосконалення, формування та оцінку політичних процесів у такий спосіб, щоб учасники і учасниці процесу прийняття політичних рішень використовували гендерний підхід в усіх галузях політики і на всіх етапах.

У загальнішому розумінні гендерний підхід — це підхід, що базується на урахуванні різних потреб та ситуацій, в яких опиняються жінки та чоловіки через свої соціальні ролі. Відповідно до визначення ООН, гендерний підхід (або гендерний аналіз) — це результат оцінювання того, які наслідки матиме для жінок і чоловіків здійснення будь-якого планованого заходу, включаючи впровадження законодавства, стратегічної політики та програм в усіх сферах і на всіх рівнях.

У ПРОЦЕСІ ЗДІЙСНЕННЯ ГЕНДЕРНОГО АНАЛІЗУ ВАРТО ВІДПОВІСТИ НА ТАКІ ТРИ ЗАПИТАННЯ:

ХТО?	Йдеться про кількість жінок і чоловіків, представлених на різних рівнях у певній організації або ж які беруть участь в ухваленні рішень тощо.
ЩО?	Йдеться про ресурси — перерозподіл фондів, часу, інформації, простору між чоловіками і жінками.
ЯКІ УМОВИ?	Йдеться про реальність — цінності, норми і стереотипи, що спричиняють нерівність між чоловіками і жінками.

У гендерному аналізі використовуються як кількісні, так і якісні показники вимірювань⁷, про що йтиметься пізніше.

³ Марценюк Т. Гендерна рівність і недискримінація: посібник для експертів і експерток аналітичних центрів [Електронний документ] — Київ, 2014. — С. 25 <http://ekmair.ukma.edu.ua/handle/123456789/3540>

⁴ Застосування правового підходу: посібник для громадянського суспільства. — Датський інститут прав людини. — С. 37.

⁵ Застосування правового підходу: посібник для громадянського суспільства. — Датський інститут прав людини. — С. 19.

⁶ Суслова О. Гендер. Конфлікт. Комунікації // Інформаційно-консультативний жіночий центр. С. 2 http://www.wicc.net.ua/media/gender_conflict_communications.pdf

⁷ Такий поділ загалом стосується поділу соціологічних методів дослідження на кількісні та якісні.

1.3. АНАЛІТИЧНІ ЦЕНТРИ: ЗАГАЛЬНА ІНФОРМАЦІЯ

Під поняттям «аналітичні центри» маємо на увазі організації, які здійснюють дослідження, навчання з аналізу політик та / або адвокацію у одній або кількох сфері / сферах і взаємодіють з органами влади та місцевого самоврядування у розробці, впровадженні та оцінці публічної політики.

Відповідно до українського законодавства не існує організаційно правового статусу «аналітичні центри», саме тому ці організації реєструються переважно як громадські організації, благодійні фонди, громадські спілки. Більшість аналітичних центрів в Україні зареєстровані як громадські організації.

Через відсутність організаційно-правової форми реєстрації «аналітичний центр» неможливо вказати точну кількість аналітичних центрів, які працюють в Україні. Окрім того, значна частка аналітичних центрів суміщають аналітичну діяльність із адвокаційною, просвітницькою, навчальною тощо.

Відповідно до даних дослідження Творчого центру ТЦК за 2014 рік⁸, 25% об'єднань громадян працює у сфері «дослідження та аналітика». Це доволі велика цифра, враховуючи, що станом на 2014 рік в Україні було зареєстровано 76 575 громадських організацій та їх осередків і 14 729 благодійних організацій.

Значно меншу кількість українських аналітичних центрів вказує програма «Аналітичних центрів та громадського суспільства» Університету Пенсильванії. Так, відповідно до даних, наведених у «2017 Global Go To Think Tank Index Report»⁹, в Україні діє лише 39 аналітичних центрів.

Досить часто аналітичні центри також називають як «мозкові центри» (think tank) або дослідницькі центри. Аналітичні центри можуть бути неурядовими громадськими організаціями, консалтинговими, державними або партійними аналітичними центрами.

⁸ Стан та динаміка розвитку неурядових організацій України 2002-2011 роки: Звіт за даними дослідження / Автори – упорядники: Любов Паливода, Софія Голота – К.: [БФ «Творчий центр ТЦК»], 2012. – 118 с.

⁹ McGann J. G. 2017 Global Go To Think Tank Index Report. – p. 39 // https://repository.upenn.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1012&context=think_tanks



Гендерний аналіз аналітичних центрів

2.1. ПОЛІТИКА РІВНИХ ПРАВ І МОЖЛИВОСТЕЙ В УКРАЇНСЬКОМУ СУСПІЛЬСТВІ ТА РОЛЬ ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА У ЇЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННІ

На національному рівні гендерна рівність гарантована, передусім, Конституцією України, Кодексом законів про працю України, а також окремим Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (2005), Державною соціальною програмою забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року та іншими законодавчими актами. Україна ратифікувала основні міжнародні документи стосовно забезпечення рівних прав і можливостей для чоловіків і жінок: Конвенцію ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Цілі сталого розвитку ООН, визначивши для себе забезпечення гендерної рівності як важливу

складову подальшого розвитку та як один з пріоритетів державної політики.

Відповідно до Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків та жінок»¹⁰ (ст. 7) громадські об'єднання є наділеними повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, а також «сприяють збалансованому представництву статей в управлінні та прийнятті рішень. Для досягнення мети цього Закону у своїй діяльності вони можуть застосовувати позитивні дії». Під позитивними діями, серед усього іншого, мається на увазі також й гендерні квоти як тимчасові заходи.

ВІДПОВІДНО ДО СТАТТІ 17 ЗАКОНУ УКРАЇНИ¹¹ «ПРО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ» АНАЛІТИЧНІ ЦЕНТРИ ЯК РОБОТОДАВЦІ ЗОБОВ'ЯЗАНІ:

- створювати умови праці, які дозволяти б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі;
- забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками;
- здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці;
- вживати заходів щодо створення безпечних для життя і здоров'я умов праці;
- вживати заходів щодо унеможливлення випадків сексуальних домагань.

¹⁰ Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>

¹¹ Там само.

Окрім того, при відборі кандидатів на посаду заборонено в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній із статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей¹².

Передбачається інтегрування гендерних питань у політику організацій та визначення

відповідних процедур, які би унеможливили дискримінацію та сприяли би рівному доступу жінок і чоловіків до ресурсів та влади. Політика рівних можливостей просуває захист людей від невинуватеної дискримінації та неупередженого ставлення до певних соціальних груп. Мета цієї політики — чесне та справедливе ставлення до усіх людей та усунення проявів дискримінації, створення можливостей для їхньої повноцінної участі в житті суспільства та у працевлаштуванні.

2.2. ПРОЕКТ «ІНІЦІАТИВА З РОЗВИТКУ АНАЛІТИЧНИХ ЦЕНТРІВ»

Дослідження «Гендерний аналіз аналітичних центрів України» проводиться у межах «Ініціативи з розвитку аналітичних центрів», яку виконує Міжнародний фонд «Відродження» у партнерстві з Ініціативою відкритого суспільства для Європи (OSIFE) за фінансової підтримки Посольства Швеції в Україні.

Метою Ініціативи є покращення якості та практик прийняття рішень органами влади через підвищення ролі та рівня довіри до аналітичних центрів. Головними завданнями Ініціативи

є: підвищення ролі, публічності та рівня довіри до аналітичних центрів у процесі прийняття державних рішень; підтримка створення інституційно стабільних аналітичних центрів, здатних продукувати фахові дослідження та рекомендації, які в свою чергу, користуються попитом серед ключових стейкхолдерів. Ініціатива працює виключно із неурядовими та неприбутковими аналітичними центрами та об'єктом цього дослідження є гендерний аналіз виключно неурядових аналітичних центрів.

2.2.1. Кількісні та якісні показники упровадження гендерної та недискримінаційної складових у діяльність учасників Ініціативи

Кількісні показники стосуються чисельності жінок і чоловіків, наприклад, у різних робочих сферах (горизонтальний вимір) та ієрархіях посад (вертикальний вимір); відсотку матеріалів на гендерну тематику серед аналітичної продукції центру тощо. Якісні показники мають на меті оцінити, зокрема, тематичну залученість гендерної та недискримінаційної тематики у внутрішні політики організації, зрозуміти ставлення працівниць і працівників до гендерної тематики тощо. Тобто, якщо кількісні показники спрямовані радше на виявлення проблематики, то якісні – на пояснення, розуміння.

З кількісними показниками може бути певна проблема, якщо організація – невелика за обсягом і серед персоналу – значно менший вибір (зокрема, у керівні органи), ніж це можна очікувати в організацію середнього (50+) чи великого (100+) розміру. Як видно із Таблиці 1 у Додатку, із 10 проаналізованих аналітичних центрів, загалом їх очолюють однаковою мірою жінки і чоловіки. Натомість ситуація щодо гендерного паритету в керівних чи наглядових органах може відрізнятися: у деяких вона тягнє до паритету, у інших – ні. Хоча у випадку, коли аналітичний центр має лишень до 10 людей, питання ви-

рівнювання диспропорції може бути складним для регулювання (адже, наприклад, гендерну квоту може бути складно виконати).

Привертає увагу Інститут аналітики та адвокації, який має більшу, ніж інші, кількість персоналу – 31 (серед яких жінок удвічі більше, ніж чоловіків). Натомість гендерний паритет у керівних органах цього аналітичного центру не спостерігається. Центр очолює чоловік, і серед наглядової ради – усі 3 – теж чоловіки. Окрім того, бракує жінок серед працівниць і керівництва CASE Україна.

Гендерно збалансованим є структура персоналу (вертикальна і горизонтальна) таких аналітичних центрів як Діксі груп та CEDOS. Певні (але несуттєві) диспропорції за ознакою статі спостерігаються в Європа без бар'єрів, Центр Нова Європа, Європейський діалог тощо.

Якісні показники гендерного аналізу аналітичних центрів розглянуто далі у наступних підрозділах дослідження.

2.2.2. Розробка навчальної програми з питань недискримінації і гендерної рівності для учасників «Ініціативи з розвитку аналітичних центрів України»

Оскільки навчання та інформування є важливими складовими впровадження гендерного підходу, для учасниць і учасників програми протягом 2014-2018 років були проведені тренінги із гендерної рівності та недискримінації (авторка – Тамара Марценюк), які містили такі тематичні складові:

- Основні поняття гендерної теорії. Що слід знати про гендер? Три «секрети» розуміння гендерної теорії
- Гендерна нерівність на ринку праці. Гендер і робота: чи стать має значення?
- Гендерні питання у медіа. Перегляд і обговорення документального фільму
- Права людини, множинність нерівностей у суспільстві та принципи недискримінації
- Методологія гендерного та антидискримінаційного аналізу державних політик
- Кращі практики втілення ідей розмаїття та рівності у політиках організацій
- Робота у групах: «Засади недискримінації й гендерної рівності у документах організацій»

Серед коментарів про практичність тренінгів були такі як «Тематика інноваційна, важлива для розвитку громадянського суспільства в Україні»; «Тренінг буде корисним для вдосконалення експертної роботи й покращення документів організації» тощо.

Окрім того, був розроблений посібник «Гендерна рівність і недискримінація: посібник для експертів і експерток аналітичних центрів»¹³ (2014), який розміщений у відкритому доступі та станом на 1 вересня 2018 року має більше 2 тисяч скачувань.

Ще один навчальний матеріал у рамках проекту – це онлайн курс «Жінки і чоловіки: гендер для всіх», розроблений Тамарою Марценюк на платформі «Прометеус»¹⁴. Курс було запущено у жовтні 2015 року і станом на 1 вересня 2018 року курс має майже 11000 слухачів, 15,4% з яких отримали сертифікати (з яких 77% – жінки). Звісно ж, посібник і курс доступні для широкого загалу, а не тільки аналітичних центрів.

¹³ Марценюк Т. Гендерна рівність і недискримінація: посібник для експертів і експерток аналітичних центрів [Електронний документ] – Київ, 2014. – 65 с. <http://ekmair.ukma.edu.ua/handle/123456789/3540>

¹⁴ http://courses.prometheus.org.ua/courses/IRF/101/2015_T2/about

2.2.3. Розробка та впровадження організаційної політики гендерної рівності та недискримінації для аналітичних центрів

Гендерний аналіз упровадження організаційної політики гендерної рівності та недискримінації для аналітичних центрів передбачає кількісні та якісні критерії вимірювання.

Якщо аналізувати якісні показники, то варто зазначити, що гендерна і недискримінаційна політика у тій чи іншій мірі присутня в усіх аналітичних центрах. Вона може бути як окремим документом, так і частиною інших організаційних політик, називається по-різному та містить різні складові.

Наведемо кілька прикладів. Асоціація сприяння самоорганізації населення розробила Положення про забезпечення недискримінації та гендерної рівності, а також обрала Комісію з питань протидії дискримінації та забезпечення гендерної рівності в організації. В CEDOS етичний кодекс регулює питання недискримінації при працевлаштуванні, відносини між співробітниками, процедуру розв'язання проблем у випадку дискримінації, недискримінацію в оплаті праці, вимоги до змісту текстів щодо вживання недискримінаційного словника. З етичним кодексом ознайомилися всі працівники CEDOS, що підкріплено відповідними заявами.

В Інституті аналітики та адвокації чинне «Положення про порядок та способи запобігання корупційних та дискримінаційних

проявів» регламентує організаційно-правові засади запобігання та протидії дискримінації з метою забезпечення рівних можливостей щодо реалізації прав і свобод людини та громадянина, а також визначає механізми, правила щодо усунення наслідків корупційних правопорушень, порядок поведінки при виявленні корупційних правопорушень та проявів дискримінації, відповідальність керівників, працівників Організації.

У Фонді «Демократичні ініціативи» положення про гендер та недискримінацію викладено в Посібнику з управління кадрами. Протягом звітнього періоду Фонд дотримувався діючих положень, а також продовжив розробку окремих положень про гендер, недискримінацію і запобігання корупції. ГО «Діксі груп» у Положенні про управління кадрами побіжно згадано принципи рівності, які не виокремлені у тематичний підрозділ.

Стосовно аналітичної продукції на гендерну тематику, то зазвичай окремої продукції немає, натомість вона трапляється серед іншої тематики, або може бути наскрізною при аналізі іншої проблематики. Наприклад, в CEDOS питання недискримінації та гендеру підіймається в матеріалах, які стосуються внутрішньо переміщених осіб. Організацією було підтримано проведення Kyivpride. CEDOS опублікована стаття про гендерно чутливе міське середовище.

2.3. ІНШІ АНАЛІТИЧНІ ЦЕНТРИ УКРАЇНИ І ГЕНДЕРНА ТЕМАТИКА

Наразі в Україні бракує аналітичних центрів, які б серед напрямків своїх наукових інтересів зазначали б гендерну тематику, мали б гендерних експертів чи експерток у штаті, постійно б видавали аналітичну продукцію на гендерну тематику.

Звернення до гендерної тематики часто залежить від оголошених проєктів, зокрема, міжнародними чи вітчизняними донорами.

Це спонукає аналітичні центри спорадично долучатися до гендерної тематики. Але такому інтересу бракує сталості та глибинного розуміння фаховості тематики, серйозно ставлення до неї тощо.

Наприклад, Міжнародний центр перспективних досліджень (МЦПД) протягом кількох років втілював кілька проєктів, як-от: «Збільшення можливостей жінок» (тема-

тика: гендерна політика Європейського Союзу, залучення жінок до політики в ЄС та в Україні), а також «Рівні можливості для жінок і чоловіків у політиці, бізнесі та громадському житті» у співпраці з фондом «Рівність і взаємоповага». Була тимчасово залучена гендерна експертка, вироблено певний аналітичний матеріал. На сайті аналітичного центру наразі гендерна тематика зазначена серед основних напрямків діяльності МЦПД¹⁵. Однак, серед внутрішньоорганізаційних політик і процедур присутня, наприклад, антикорупційна політика, але немає політики гендерної рівності та недискримінації (чи хоча б більш загального етичного кодексу тощо).

Центр Разумкова у 2016 році підготував аналітичний матеріал на тему «Гендерна рівність і розвиток : погляд у контексті європейської стратегії України»¹⁶. У вступі генеральний директор Центру Анатолій Рачок зазначив, що «Центр Разумкова вперше звертається до висвітлення проблематики гендерної рівності»¹⁷. Далі цілком доречно було зазначено: «Усунення гендерної дискримінації у багатьох випадках залежатиме від розуміння проблеми, відповідної гендерної просвіти, знання міжнародних стандартів і успішних прикладів з досягнення гендерної рівності. Лише послідовні терплячі кроки в цьому напрямі зроблять наші спільні зусилля помітними і таким, що призведуть до стабільності, рівності і справедливості».

Останнім часом громадські організації (які не є аналітичними центрами), не схильні самотужки виконувати певні дослідження, натомість шукають співпраці із науковими

структурами. Це ще одна можливість для аналітичних центрів задіяти свій науковий потенціал. Наприклад, дослідження «Агропромисловість наступає: жінки та навколишнє середовище. Соціально-гендерний вплив агропромислових об'єктів на сільських жінок. Звіт за результатами дослідження»¹⁸ (2015) – це приклад співпраці громадських організацій та освітніх інституцій, у даному випадку – Національного екологічного центру України та кафедри соціології Національного університету «Києво-Могилянська академія».

Ще один приклад залучення гендерної тематики до аналітичних матеріалів -англомовний журнал «UA: Ukraine Analytica»¹⁹ видав окремий номер 2017 року на гендерну тематику. Хоча, звісно ж, беручи до уваги ідеї гендерної пріоритетизації, доречно було б мати увагу до гендерної тематики чи не в кожному номері журналу.

У результаті опитування аналітичних центрів і неурядових організацій (2016) виявлено, що на відповідь «У якій сфері переважно працює Ваш аналітичний центр?»²⁰ 4 із 56 стосувалися «гендерних проблем» і аж 17 – «захист прав людини». Таким чином, хоча гендерна тематика і трапляється серед матеріалів аналітичних центрів, але не надто активно. Натомість ширша тематика прав людини є популярнішою.

ЗМІ, організації громадянського суспільства та міжнародні фонди й надалі залишаються основними суб'єктами, на кого орієнтована продукція неурядових аналітичних центрів²¹.

¹⁵ <http://icps.com.ua/pro-mtsdpd/>

¹⁶ Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України. – К.: Центр Разумкова, 2016. <http://old.razumkov.org.ua/upload/Gender-FINAL-S.pdf>

¹⁷ Там само. – С. 6.

¹⁸ Агропромисловість наступає: жінки та навколишнє середовище. Соціально-гендерний вплив агропромислових об'єктів на сільських жінок. Звіт за результатами дослідження / [кер. дослідж. Т. Марценюк ; коорд. дослідж. від НЕЦУ В. Марцинкевич, Н. Коломієць; НЕЦУ]. – К., 2015. - 35 с.; коротка версія звіту укр., англ.

¹⁹ <http://ukraine-analytica.org>

²⁰ Незалежні аналітичні центри і органи влади: чи є просування у двосторонній співпраці? Аналітичний звіт. – К., 2016. – С. 54. <https://dif.org.ua/uploads/pdf/1056136929584418cd0476f3.50228590.pdf>

²¹ Незалежні аналітичні центри і органи влади: чи є просування у двосторонній співпраці? Аналітичний звіт. – К., 2016. – С. 14. <https://dif.org.ua/uploads/pdf/1056136929584418cd0476f3.50228590.pdf>



Висновки та рекомендації



У своїй діяльності аналітичні центри повинні дотримуватися законодавства України в сфері забезпечення рівності та протидії дискримінації (Конституції України, Закону України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” (2005), Закону України “Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні” (2012) тощо).



Знання і розуміння гендерної та недискримінаційної тематики, вміння її втілювати як у власній діяльності, так і результатах роботи (аналітичній продукції) – це ознака фаховості роботи аналітичних центрів. Тому важливо, що «Ініціатива з розвитку аналітичних центрів» передбачала навчання із засад і особливостей гендерної та недискримінаційної тематики, які відвідували представниці та представники аналітичних центрів.



Результати дослідження «Незалежні аналітичні центри і органи влади: чи є просування у двосторонній співпраці?» (2016)²² засвідчують, що при виборі аналітичного центру для співпраці представники органів влади орієнтуються передовсім на якість оприлюднених центром аналітичних матеріалів, репутацію центру, його загальну діяльність (об’єктивність, політичну незаангажованість) та наявність в центрі фахівців з відповідної тематики. Оскільки гендерна тематика є актуальною для українського суспільства, доречно було б, аби аналітичні центри мали фахівчинь чи фахівців із цієї тематики (або загалом недискримінаційної тематики).



І хоча в Україні інтерес до гендерної тематики постійно зростає, адже існує чимало проектів і досліджень, найчастіше ініційованих міжнародними донорами, на рівні аналітичних центрів ця тематика залишається доволі маргіальною. Центри не схильні мати певну людину, яка б спеціалізувалася на гендерній та недискримінаційній тематиці, або окремий напрям.

РЕКОМЕНДАЦІЇ АНАЛІТИЧНИМ ЦЕНТРАМ



Варто дотримуватися та просувати гендерну політику як на робочому місці, так і під час імплементації проектів; проводити внутрішні інформаційні та просвітницькі кампанії, спрямовані на підвищення рівня обізнаності членів аналітичного центру про гендерну тематику.



Загалом аналітичним центрам важливо пам’ятати про такі аспекти реалізації гендерної політики на власному організаційному рівні:

- наявність затвердженої гендерної та недискримінаційної політики на рівні організації;
- щорічний звіт і план на наступний рік щодо виконання цієї політики;
- дотримання політики гендерної рівності при працевлаштуванні, у робочих відносинах, виступах на подіях і у міжнародних поїздках, принципі оплати праці, у визначенні складу керівних органів, у змісті аналітичної продукції;

²² Незалежні аналітичні центри і органи влади: чи є просування у двосторонній співпраці? Аналітичний звіт. – К., 2016. – С. 6
<https://dif.org.ua/uploads/pdf/1056136929584418cd0476f3.50228590.pdf>

- дотримання засад гендерної рівності як на робочому місці, так і під час імплементації проектів;
- внутрішні інформаційні та просвітницькі кампанії, спрямовані на підвищення рівня обізнаності з тематикою гендерної рівності членів організації;
- гендерний паритет складу працівників і працівниць та керівних органів, наявність позитивних дій для корегування складу;
- механізм оскарження порушення принципів гендерної рівності



Забезпечення помітності вимагатиме від українських аналітичних центрів радикального підвищення якості їхніх аналітичних матеріалів²³. Тому, готуючи аналітичні матеріали, доречно було б взяти до уваги низку аспектів²⁴, серед яких:

1. По можливості здійснювати так званий гендерний аналіз (аналіз, базований на врахуванні гендерних питань, — оцінювання впливів політики, програм і законодавства на жінок і чоловіків), врахування різних потреб і ситуацій, у яких опиняються жінки й чоловіки через свої соціальні ролі.
2. По можливості статистичну інформацію подавати, дизаггеговану за статтю. Це надасть можливість звернути увагу на гендерно-чутливі аспекти діяльності (наприклад, зауважити і пояснити, чому певними послугами користуються переважно жінки, або, навпаки, чоловіки).
3. Зауважити, що гендерна тематика може бути наскрізною у різних розділах звітів, а не тільки виокремлюватися у підрозділ на зразок «права жінок».
4. Варто використовувати фахову термінологію.



Для кращого розуміння специфіки гендерної тематики варто більше співпрацювати із відповідними політичними структурами і громадськими об'єднаннями. Наприклад, при міжфракційному депутатському об'єднанні «Рівні можливості» створену громадську раду, яка працює за різноманітними напрямками і до якої можуть доєднатися також представники і представниці аналітичних центрів.

РЕКОМЕНДАЦІЇ ДОНОРАМ (ГРАНТОДАВЦЯМ)



Гендерна і недискримінаційна політика аналітичних центрів повинна втілюватися у нормах, яких центр дотримується при працевлаштуванні, у робочих відносинах, виступах на подіях і у міжнародних поїздках, принципі оплати праці, у визначенні складу керівних органів, у змісті аналітичної продукції тощо.



Цю політику центри повинні дотримуватися і просувати:

1. на робочому місці;
2. під час реалізації проектів і виробництві аналітичної продукції.

²³ «У пошуках власного голосу»: Оцінювання сфери дослідження політики в Україні. – 2013. С. 40 https://issuu.com/irf_ua/docs/cs-2013-3-25

²⁴ Марценюк Т. Рекомендації щодо інтеграції гендерної складової у аналітичні матеріали УГСПЛ // Українська гельсінська спілка з прав людини, 18.07.2018 <https://helsinki.org.ua/publications/rekomendatsiji-schodo-intehratsiji-hendernoji-skladovoji-u-analitychni-materialy-uhspl/>



Задля цього варто очікувати від аналітичних центрів, аби вони проводили внутрішні інформаційні та просвітницькі кампанії, спрямовані на підвищення рівня обізнаності членів аналітичного центру. Варто продовжувати навчання в аналітичних центрах шляхом:

- Організації тренінгів і семінарів (можна опитати про потреби і проблемні запитання) на гендерну тематику, особливо, щодо останніх змін і тенденцій;
 - Розсилати матеріали щодо проектів на гендерну тематику, додаткове навчання тощо;
 - Було б добре спонукати центри надалі розвивати свій інтерес щодо гендерної тематики, зокрема, шляхом щорічного конкурсу серед аналітичних центрів проекту, на зразок, «гендерна рівновага» тощо
-



Аналітичний центр (керівництво) повинно сприяти донесенню гендерної політики до усіх працівників і працівниць, у разі можливості призначати чи обирати уповноважену особу, яка б могла проводити навчання працівників і працівниць стосовно політики гендерної рівності та недискримінації, здійснювати внутрішньоорганізаційні дослідження, отримувати і розглядати скарги стосовно порушення політики тощо. Варто спонукати постійно звітувати із цього питання, зокрема, у заохочувальному форматі участі у щорічному конкурсі на кращий аналітичний центр щодо гендерної тематики.



Доречно було б спонукати аналітичні центри виховувати серед власних кадрів людину чи дві, які б спеціалізувалися на гендерній та загалом недискримінаційній тематиці. Це було б доречніше, ніж винаймати окремих гендерних експерток чи експертів для певних проектів. Очікувалося б, що ця людина постійно проходить відповідне навчання, наприклад, отримала сертифікат онлайн курсу «Жінки і чоловіки: гендер для всіх» на Прометеусі. Також для такої людини можна було б провести спеціалізований тренінг у стилі «тренінг для тренерів», аби вона могла потім безпосередньо навчати і консультувати колежанок і колег щодо гендерної тематики.



Список використаних джерел

-
1. Впровадження гендерних підходів в діяльність державних органів влади, місцевого самоврядування та громадських організацій (Навчально-методичний посібник) . - Укладач: Артеменко Л.М. - Чернівці, 2008. – 54 с.
 2. Гендерна рівність і розвиток : погляд у контексті європейської стратегії України. – К.: Центр Разумкова, 2016. <http://old.razumkov.org.ua/upload/Gender-FINAL-S.pdf>
 3. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>
 4. Застосування правового підходу: посібник для громадянського суспільства. – Датський інститут прав людини. – 48 с.
 5. Марценюк Т. Рекомендації щодо інтеграції гендерної складової у аналітичні матеріали УГСПЛ // Українська гельсінська спілка з прав людини, 18.07.2018 <https://helsinki.org.ua/publications/rekomendatsiji-schodo-intehratsiji-hendernoji-skladovoji-u-analitychni-materialy-uhspl/>
 6. Марценюк Т. Гендер для всіх. Виклик стереотипам. – К.: Основи, 2017. – 256 с.
 7. Марценюк Т. Гендерна політика Європейського Союзу: загальні принципи та найкращі практики. – К.: Міжнародний центр перспективних досліджень, 2015. – 44 с.
 8. Марценюк Т. Гендерна рівність і недискримінація: посібник для експертів і експерток аналітичних центрів [Електронний документ] – Київ, 2014. – 65 с. <http://ekmair.ukma.edu.ua/handle/123456789/3540>
 9. Незалежні аналітичні центри і органи влади: чи є просування у двосторонній співпраці? Аналітичний звіт. – К., 2016. – 64 с. <https://dif.org.ua/uploads/pdf/1056136929584418cd0476f3.50228590.pdf>
 10. Стан та динаміка розвитку неурядових організацій України 2002-2011 роки: Звіт за даними дослідження / Автори – упорядники: Любов Паливода, Софія Голота – К.: [БФ «Творчий центр ТЦК»], 2012. – 118 с.
 11. Суслова О. Гендер. Конфлікт. Комунікації // Інформаційно-консультативний жіночий центр. 22 с. http://www.wicc.net.ua/media/gender_conflict_communications.pdf
 12. "У пошуках власного голосу": Оцінювання сфери дослідження політики в Україні. – 2013 https://issuu.com/irf_ua/docs/cs-2013-3-25
 13. McGann J. G. 2017 Global Go To Think Tank Index Report // https://repository.upenn.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1012&context=think_tanks

Додатки

УЗАГАЛЬНЮЮЧІ ТАБЛИЦІ ІЗ СТАТИЧНОЮ ІНФОРМАЦІЄЮ, ЗІБРАНОЮ У РЕЗУЛЬТАТІ ПРОЕКТУ «ІНІЦІАТИВА З РОЗВИТКУ АНАЛІТИЧНИХ ЦЕНТРІВ УКРАЇНИ»

Таблиця 1.

Гендерна статистика складу керівних органів грантерів
"Ініціативи з розвитку аналітичних центрів"

	Персонал			Правління	
	керівник	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки
Агенція журналістики даних	Ч	9	8	1	2
Діксі груп	Ж	7	8	2	3
Інститут аналітики та адвокації	Ч	21	10	0	3
Асоціація сприяння самоорганізації населення	Ж	5	3	3	6
CEDOS	Ч	9	5	3	2
Центр «Нова Європа»	Ж	3	3	3	1
CASE Україна	Ч	2	9	0	3
Європа без бар'єрів	Ж	3	2	0	3
Європейський діалог	Ч	1	6	3	4
Фонд демократичних ініціатив імені Ілька Кучеріва (DIF)	Ж	5	4	1	6