АНАЛІТИЧНИЙ ЗВІТ

ОЦІНКА ПОТРЕБ У РОЗВИТКУ ПОТЕНЦІАЛУ ЖІНОЧИХ ГРУП ТА ОРГАНІЗАЦІЙ ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА, ЯКІ ВИСТУПАЮТЬ ЗА ҐЕНДЕРНУ РІВНІСТЬ І ПРАВА ЖІНОК В УКРАЇНІ

2020

Sweden
Sverige

UN WOMEN

Ця публікація підготовлена в рамках проєкту ООН Жінки «Ґендерна рівність у центрі реформ, миру та безпеки», що здійснюється за фінансової підтримки Швеції.

Погляди, викладені в публікації, належать авторам та необов'язково відображають позицію структури ООН Жінки, Організації Об'єднаних Націй та будь-якої з її асоційованих організацій або офіційну позицію Уряду Швеції.

Ця публікація виготовлена із сертифікованих матеріалів вторинної переробки. ООН Жінки в Україні підтримує стале довкілля та сприяє досягненню Цілей сталого розвитку.

Ми реалізуємо Кодекс екологічної поведінки та «зелені» закупівлі, обираючи товари та послуги, які мінімізують вплив на навколишнє середовище.

ООН Жінки є структурою ООН, яка працює над питаннями ґендерної рівності та розширенням прав і можливостей жінок. Світовий лідер у питаннях, які стосуються жінок та дівчат, організація ООН Жінки заснована з метою покращення реалізації їхніх потреб у всьому світі.

ООН Жінки підтримує держави-члени ООН у встановленні світових стандартів для досягнення ґендерної рівності та співпрацює з представниками уряду та громадянського суспільства щодо розробки законів, стратегій, програм та послуг, необхідних для реалізації цих стандартів. Організація виступає за рівноправну участь жінок у всіх аспектах життя і зосереджується на п'яти пріоритетних цілях: зростання лідерства жінок та їхня активна участь у процесах розвитку; боротьба з насиллям проти жінок; залучення жінок до всіх аспектів у процесах розбудови миру та безпеки; розширення повноважень жінок у економічній сфері; надання пріоритетності питанням ґендерної рівності в державному плануванні та бюджетуванні. Окрім того, ООН Жінки координує та підтримує систему роботи ООН у питаннях покращення ситуації щодо ґендерної рівності.

АНАЛІТИЧНИЙ ЗВІТ

ОЦІНКА ПОТРЕБ У РОЗВИТКУ ПОТЕНЦІАЛУ ЖІНОЧИХ ГРУП ТА ОРГАНІЗАЦІЙ ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА, ЯКІ ВИСТУПАЮТЬ ЗА ҐЕНДЕРНУ РІВНІСТЬ І ПРАВА ЖІНОК В УКРАЇНІ

ЗМІСТ

ПОДЯКА **6**
ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ **6**
ОСНОВНІ ВИСНОВКИ **7**
Цілі дослідження 7
Передумови дослідження 8
Методологія 9
Основні результати 10
Основні рекомендації 15
1. ВСТУП **17**
2. КОНТЕКСТ КРАЇНИ **20**
2.1. Законодавча база та інституційне середовище 21
2.2. Ґендерна (не)рівність в Україні 22
2.3. Жіночі групи та ОГС в Україні 24
3. МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ **27**
3.1. Методологія та інструменти дослідження 28
3.2. Визначення понять, що використані в цьому звіті 29
3.3. Обмеження та проблеми дослідження 30
4. КІЛЬКІСНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ: РЕЗУЛЬТАТИ Е-ОПИТУВАННЯ **32**
4.1. Основна інформація про опитаних та їхні організації 34
4.2. Навчання та підготовка респондентів/ок із ґендерних питань 37
4.3. Поточний рівень навичок і знань, якими володіють жіночі ОГС 38
4.4. Пріоритети щодо навчання та розбудови потенціалу для формування навичок і знань з питань ґендерної рівності та прав жінок; перешкоди, з якими стикаються ОГС у просуванні ґендерної рівності 43
4.5. Можливість налагодження партнерства та взаємодії зі стейкхолдерами 48
4.6. Особисті навички, погляди та знання опитаних 50
5. РЕЗУЛЬТАТИ ЯКІСНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ: ДИСКУСІЇ У ФОКУС-ГРУПАХ ТА ІНТЕРВ'Ю **52**
5.1. Огляд основних сфер діяльності та стратегій, які використовують організації . 53
5.2. Виклики у сфері ґендерної рівності, які постають перед жінками та дівчатами в Україні 54
5.3. Перешкоди та необхідні стратегії для розв'язання проблем ґендерної нерівності та забезпечення прав жінок 55
5.4. Погляди респондентів/ок на реалізацію зобов'язань уряду у сфері забезпечення ґендерної рівності 56
5.5. Шляхи налагодження більш продуктивної співпраці між жіночими групами та ОГС і урядом 56
5.6. Мережа контактів та вплив на громадськість 57
5.7. Потреби в розширенні потенціалу знань і навичок 57
5.8. Найкращі світові практики для використання в Україні 59
5.9. Загальні пріоритети для організацій, які представляли респондент(к)и 59
ВИСНОВКИ **60**
РЕКОМЕНДАЦІЇ **66**
ДОДАТОК 1: ОГЛЯД ЛІТЕРАТУРИ ЩОДО УСПІШНИХ ПРАКТИК ЖІНОЧИХ РУХІВ **69**

ПОДЯКА

Оцінка потреб у розвитку потенціалу жіночих груп та організацій громадянського суспільства, які виступають за ґендерну рівність та права жінок в Україні, проводилася незалежним аналітичним центром Opcit Research, Лондон, Великобританія, та Харківським центром ґендерних досліджень, Україна. Структура ООН Жінки в Україні висловлює щиру подяку Українському жіночому фонду за підтримку в підготовці дослідження та сприяння проведенню чотирьох валідаційних зустрічей із 160 представниками та представницями громадянського суспільства в різних регіонах України (міста Харків, Львів, Житомир і Херсон).

Жінки ООН вдячні всім організаціям громадянського суспільства, які, незважаючи на свої щільні робочі графіки, знайшли час для участі в електронному опитуванні, обговореннях у фокус-групах та інтерв'ю і надали важливу інформацію для цієї оцінки.

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

ВПМ	Віце-прем'єр-міністр з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України
ВПО	Внутрішньо переміщені особи
ҐЗН	Ґендерно зумовлене насильство
грн	Українська гривня
КЛДЖ	Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок
ЛГБТІ	Спільнота лесбійок, геїв, бісексуалів, трансґендерів та інтерсексуалів
НПД	Національний план дій
ОГС	Організації громадянського суспільства
ООН	Організація Об'єднаних Націй
ООН Жінки	Структура ООН з питань ґендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок
ПРООН	Програма розвитку ООН
УЖФ	Український жіночий фонд
ЦСР	Цілі сталого розвитку

ОСНОВНІ ВИСНОВКИ

Громадянське суспільство є одним із найважливіших партнерів ООН, оскільки воно здатне сприяти просуванню та координації зусиль щодо повної реалізації прав і можливостей жінок, а також здійснювати контроль над цією діяльністю[1]. Тому організації громадянського суспільства (ОГС) та жіночі групи також є важливими партнерами в реалізації усіх напрямів діяльності ООН Жінки. Структура ООН Жінки співпрацює з громадянським суспільством задля підвищення ефективності програм, наприклад, підтримуючи обмін знаннями щодо прав жінок та успішних практик адвокаційної діяльності. ООН Жінки надають підтримку в посиленні голосу жінок та дівчат та їхніх організацій, нарощуванні комунікаційного потенціалу, розвитку лідерських та інших навичок, що дають змогу впливати на політичні та управлінські процеси. Керуючись принципом Порядку денного у сфері сталого розвитку «Нікого не залишити осторонь» та численними нормативними рамками з питань прав людини, ООН Жінки приділяє особливу увагу розбудові партнерства та роботі з жінками, які стикаються з різними формами дискримінації. Саме ці напрями перебувають в центрі національної стратегії ООН Жінки в Україні на 2018-2022 роки.

Громадянське суспільство - це динамічне джерело ідей, перспектив розвитку політики, партнерства та підтримки. З огляду на Порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 року та його принцип «Нікого не залишити осторонь», Конвенцію про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (КЛДЖ) і той факт, що жінки і дівчата можуть зазнавати множинної дискримінації через ґендерну, расову, класову, етнічну приналежність і вік, це дослідження спрямоване на дослідження потреб у розбудові потенціалу ОГС в Україні та, з огляду на результати цієї оцінки, активізацію зусиль щодо посилення голосів, дій та впливу цих організацій.

Жіночі рухи завжди виступали рушійною силою, що спонукала до дій для забезпечення ґендерної рівності як на глобальному, так і національному рівні. Історія жіночих рухів в Україні це також підтверджує. Українські правозахисні організації добре розуміють проблеми, з якими стикаються жінки та дівчата, а також володіють необхідними знаннями щодо того, як захищати їхні права. Наявність чіткого розуміння спроможності ОГС, а також їх окремих представників і представниць, щодо включення питань ґендерної рівності до своїх програм і заходів є першим кроком у напрямі розробки стратегії розвитку потенціалу, яка також має передбачати навчання з питань ґендерної рівності. Ця оцінка потреб у розвитку потенціалу жіночих груп та ОГС проводилася для досягнення наступних завдань: встановити базовий рівень, на основі якого може плануватися майбутня діяльність із розвитку потенціалу ОГС, включаючи навчання з питань ґендерної рівності; отримати знання щодо сильних та слабких сторін вітчизняних жіночих груп та ОГС, а також визначити напрями розвитку та зміцнення їх загальної спроможності для подальшого просування питань рівності та розширення можливостей жінок.

Основною цільовою аудиторією цієї оцінки є ОГС та жіночі групи, інституції, що представляють національний ґендерний механізм, і донорська спільнота, яка підтримує жіночий рух в Україні. Результати цієї оцінки можуть бути використані громадянським суспільством, зацікавленими сторонами з боку держави та донорами для планування та координації ініціатив, спрямованих на розбудову потенціалу громадянського суспільства. Зважаючи на вимогу «Нічого для нас без нас», що є невід'ємною складовою рухів за ґендерну рівність та дотримання права людини жінок, це дослідження проводиться для кращого розуміння того, яким чином можна сприяти громадянському суспільству в реалізації його адвокаційної діяльності та інклюзивної політики.

Цілі дослідження

Відповідно до загальних цілей, викладених вище, це дослідження ставить перед собою два завдання. Перше завдання, що, загалом, становить зміст цього звіту, - це аналіз чинних викликів і прогалин у нарощуванні потенціалу, навичок і знань жіночих груп і ОГС в Україні (наприклад, щодо напрямів адвокації, моніторингу дотримання державних зобов'язань щодо виконання КЛДЖ, вимог до посилення підзвітності), а також інших можливостей, таких як мобілізація ресурсів та організаційний розвиток. Окрім цього, дослідження має на меті визначити можливості співпраці з урядовими та державними організаціями або їхніми представниками та представницями, а також напрями розширення цих можливостей.

[1] https://trainingcentre.unwomen.org/RESOURCES_LIBRARY/Resources_Centre/2_Manual_Gender_Equality_Capacity_EN.pdf, ст. 10, дата останнього звернення до документу - 8 вересня 2019

Друге завдання полягає у використанні результатів дослідження для розробки рекомендацій щодо стратегічної дорожньої карти з розбудови потенціалу та методів підтримки жіночих груп та ОГС в Україні. Це сприятиме вирішенню проблем і викликів, з якими стикаються ці організації, та забезпеченню їх необхідними знаннями, вміннями та інструментами для здійснення ефективної адвокаційної діяльності, моніторингу та звітування стосовно виконання національних, регіональних та міжнародних зобов'язань щодо інтеграції ґендерних питань у реформи, плани та бюджети з метою забезпечення ґендерної рівності та прав жінок.

Зважаючи на окреслені завдання, це дослідження також спрямоване на розробку пропозицій щодо розбудови потенціалу жіночих груп та ОГС, що допоможе досягнути трансформаційних соціальних зміни у сфері ґендерної рівності та прав жінок.

Це дослідження було проведене з урахуванням двох рівнів оцінки потенціалу: інституційного та індивідуального. Оскільки потреби в розвитку індивідуальної спроможності окремої особи залежать від ролей та рівня відповідальності, які вона має в організації, в рамках цієї оцінки було виділено три категорії респондентів/ок: (i) вища керівна ланка/ виконавчий менеджмент, (ii) керівництво середньої ланки, (iii) волонтер(к)и. Під час здійснення оцінки потенціалу окремих осіб увага зверталася на їхні особисті знання, вміння та погляди на ґендерну рівність і розширення можливостей жінок, а також особливості інтегрування цих складових у власну роботу[2]. У рамках оцінки потенціалу на організаційному рівні досліджувалося, які стратегії та процедури застосовуються з метою включення питань ґендерної рівності та розширення можливостей жінок до мандату організації.

Передумови дослідження

Україна підписала низку важливих міжнародних угод у сфері дотримання прав людини, що стосуються ґендерної рівності та прав людини жінок. Конституція України, чинна законодавча база та інституційне середовище країни гарантують рівність чоловіків і жінок у всіх сферах життя. Однак, незважаючи на прогрес у декількох важливих секторах, Україна все ще має здійснити певні кроки на шляху забезпечення ґендерної рівності. Збройний конфлікт, економічна криза та нестабільна політична ситуація формують додаткові бар'єри для просування ґендерної рівності та прав жінок. Події Євромайдану (Революція Гідності) 2014 року призвели до безпрецедентного зростання громадського активізму та бажання громадян мати більш прозорий та підзвітний уряд, який швидко відгукується на потреби суспільства. Революція Гідності чітко позначила початок нової хвилі прагнення громадян до змін, у тому числі формулювання вимог щодо більш змістовної участі в різних сферах життя та підзвітності відповідних процесів, у яких жінки мають відігравати активну та рівну роль. Протести на Майдані надали українським жінкам більше простору та можливостей приймати та затверджувати нові ґендерні ролі; вони також продемонстрували, що жінки є активними гравцями на політичній арені[3]. Жіночі групи та ОГС представляють важливий соціальний рух в Україні, здатний подолати численні прояви ґендерної нерівності.

Для того, щоб ОГС і жіночі групи домоглися змістовних змін, вкрай важливо, щоб вони володіли необхідними знаннями, вміннями та ресурсами, аби кинути відкритий виклик наявним патріархальним нормам суспільства щодо ґендерної рівності, а також здійснювати ефективний моніторинг державної політики, закликаючи український уряд звітувати щодо виконання міжнародних, регіональних та національних зобов'язань у сфері ґендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок. До того ж, уряд та інститути державного сектору можуть вживати важливих кроків щодо посилення співпраці з жіночими групами та ОГС задля просування ґендерної рівності як зобов'язання, яке вони на себе взяли, та врахування різного досвіду, потреб і очікувань жінок за рахунок їхньої безпосередньої участі в розробці політики та реформ, а також забезпеченні їхньої подальшої імплементації та моніторингу. З метою підтримки жіночих груп та ОГС, що виконують роль каталізаторів соціальних змін, проєкт ООН Жінки в Україні «Ґендерна рівність у центрі

[2] https://trainingcentre.unwomen.org/RESOURCES_LIBRARY/Resources_Centre/2_Manual_Gender_Equality_Capacity_EN.pdf, ст. 11, да та останнього звернення до документу 8 вересня 2019.

[3] Голоси з України: посилення ролі та внеску українських жінок у сферу запобігання та вирішення конфліктів, розбудови миру та примирення, Міжнародна жіноча ліга за мир та свободу, вересень 2014 року.

реформ, миру та безпеки», що фінансується Урядом Швеції, ініціював проведення цього дослідження, аби: (i) зібрати інформацію щодо сучасних жіночих груп, ОГС та рухів, що працюють з питаннями міжнародних прав людини, нормативно-правовою базою у сфері прав людини та ґендерної рівності; (ii) краще зрозуміти їхню спроможність та потенціал виступати за ґендерну рівність та розширення прав і можливостей жінок; (iii) краще зрозуміти їхню спроможність та потенціал щодо ефективного контролю над реалізацією національної політики, дотриманням правових актів і зобов'язань із боку українського уряду, а також звітування щодо становища жінок в Україні. На жаль, громадяни, які мають право вимагати реалізації принципів підзвітності як носії прав, часто недостатньо обізнані щодо власних прав. Поінформованість щодо прав людини залишається в Україні низькою, особливо серед жінок і чоловіків уразливих груп[4]. Тому потенціал ОГС потребує всебічної оцінки, результати якої дозволять комплексно реалізувати інтервенції з розбудови спроможності організацій, завдяки яким вразливі групи зможуть ефективно вимагати дотримання своїх прав у ході реформи децентралізації.

Методологія

Ця оцінка ґрунтується на Керівництві ООН Жінки щодо інструментів оцінки спроможності у сфері ґендерної рівності[5]. Ці інструменти визначають методологічні підходи до оцінки наступних складових потенціалу: (i) ґендерний аналіз і стратегічне планування, (ii) ґендерно-орієнтоване програмування, бюджетування та впровадження, (iii) управління знаннями, комунікація, ґендерно-чутливий моніторинг і оцінка (МіО), (iv) ефективне партнерство та адвокаційна діяльність із просування ґендерної рівності, (v) ґендер і лідерство, (vi) інновації у використанні ґендерно-трансформаційних підходів. Для розуміння оцінки потенціалу на індивідуальному рівні та на рівні організації була використана модель «Знання, погляди та навички» (KAS)[6].

Це дослідження ґрунтується на використанні якісних і кількісних методів наукового знання. Далі представлено п'ять дослідницьких питань, навколо яких зосереджувалося оцінювання: (i) якими є ключові характеристики жіночих груп та ОГС в Україні?; (ii) у чому полягають їх основні пріоритети та напрями діяльності?; (iii) якими навичками та знаннями володіють жіночі групи та ОГС?; (iv) які основні пріоритети визначають ці організації стосовно здобуття знань і нарощування потенціалу?; (v) з якими основними проблемами та бар'єрами стикаються ці організації у власній діяльності з питань ґендерної рівності? Дослідженням також були охоплені особи, які не зазначили свою приналежність до жодної організації, а виступали як індивідуальні активіст(к)и, які працюють у сфері захисту прав жінок і ґендерної рівності.

Кількісний елемент дослідження охоплював структуроване електронне опитування (е-опитування), яке було розповсюджено серед широкого кола жіночих груп та ОГС України протягом листопада 2018 року - травня 2019 року. В результаті опитування було отримало 117 відповідей. Після цього було проведено серію з 5 фокус-групових обговорень у різних областях України, в яких взяла участь 21 особа, в тому числі представниці жіночих груп та ОГС. Одночасно було проведено низку інтерв'ю з представниками та представницями державних структур національного та місцевого рівня задля визначення шляхів, за допомогою яких можливо налагодити ефективну співпрацю та комунікацію між державними структурами та жіночими групами та ОГС. Якісні та кількісні дані були проаналізовані для розробки низки рекомендацій та інформування дорожньої карти розвитку небхідного потенціалу. Респондент(к)и були розподілені відповідно до рівня їхньої відповідальності в організації: вища керівна ланка/керівні посади; керівництво проєктів/керівництво середньої ланки; волонтер(к)и, які працюють в організації на безоплатній основі. Дев'яносто дев'ять осіб (87,6% опитаних) визначили свою організацію як таку, основна діяльність якої спрямована на забезпечення прав жінок або ґендерної рівності.

[4] Аналіз вразливості жінок та чоловіків в контексті децентралізації на територіях україни, що постраждали від конфлікту, 2017, с. 65.

[5] Джерело: https://eca.unwomen.org/en/digital-library/publications/2017/12/analysis-of-vulnerabilities-of-women-and-men-decentralization-in-the-conflict-affected-areas-ukraine.

[6] Модель KAS (The Knowledge, Attitudes and Skills) була розроблена Бенджаміном С. Блумом, Таксономія навчальних цілей (1956). Опубліковано видавництвом Allyn and Bacon, Бостон, Массачусетс. Авторські права (c) 1984 р. Pearson Education. Модель вивчає знання, вміння та погляди людей, які сприяють побудові організації. Більш детальну інформацію про це можна знайти за посиланням https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2014/6/gender-equality-capacity-assessment-tool, друге видання, травень 2016.

Основні результати

Ключові висновки цього аналізу побудовані відповідно до шести складових оцінювання потенціалу організації у сфері просування ґендерної рівності, що пропонуються Керівництвом ООН Жінки. Важливо наголосити, що ці результати ґрунтуються на самооцінках опитаних, тому підтвердження наведених висновків може потребувати додаткових досліджень.

Ґендерний аналіз і стратегічне планування

- Сфери діяльності респондентів(ок) опитування охоплювали широкий спектр тематичних напрямів; при цьому найбільше з них зосереджували власну діяльність на питаннях освіти жінок і дівчат (60% усіх опитаних). Інші пріоритетні напрями роботи (про які повідомили 40% - 47% усіх опитаних) включають розширення економічних і політичних повноважень жінок, забезпечення ґендерної рівності в політиці, протидію насильству щодо жінок і дівчат та реалізацію порядку денного «Жінки, мир, безпека». Близько третини опитаних працюють у таких напрямах, як жіноче лідерство в бізнесі, реформи законодавства та адвокація політики, спрямованої на досягнення ґендерної рівності, скорочення бідності та захист прав жінок із інвалідністю. Водночас, чверть організацій опікуються питаннями сексуального здоров'я та репродуктивних прав, така сама частка опитаних – проблемами ґендерної рівності в галузі науки, технологій, інженерії та математики. Лише від 9% до 15% усіх опитаних повідомили, що працюють з питаннями прав ромських жінок, представниць ЛГБТІ, проблемами жінок і навколишнього середовища, жінок і ЗМІ. Це свідчить про те, що хоча респондент(к)и високо оцінюють рівень власної обізнаності щодо значення інтерсекційного підходу в просуванні ґендерної рівності та необхідності роботи з дискримінованими групами, в дійсності за цими напрямами працює досить мало організацій,
- Респондент(к)и повідомили про загальний брак даних та заснованого на доказових даних розуміння можливостей практичного застосування міжнародних рамкових програм у сфері ґендерної рівності як серед громадськості, так і серед представників і представниць уряду та ОГС. Ця проблема була також підтверджена результатами якісних досліджень, зокрема проведених інтерв'ю та дискусій у фокус-групах. Незважаючи на брак обізнаності, досить мало опитаних продемонстрували зацікавленість в отриманні знань щодо міжнародних рамкових програм із ґендерної рівності. Це може відображати відсутність тематичних заходів, які спрямовувалися б на висвітлення цих питань,
- Організації, до роботи в яких залучено більше волонтерів, продемонстрували вищий інтерес до покращання знань щодо інтеграції міжнародних нормативних рамок у сфері ґендерної рівності та прав людини та їхнього використання у стратегічному плануванні, порівняно з організаціями, які співпрацюють з меншою кількістю волонтерів. Це свідчить про високу кореляцію між рівнем фінансування організацій та їхніми можливостями залучати фахових експертів/ок, а, отже, потребу у підвищенні обізнаності волонтерів(ок) щодо міжнародних нормативних стандартів, напрацюванні ними навичок моніторингу державних зобов'язань щодо дотримання цих стандартів. Навички моніторингу також корисні з точки зору аналізу застосування міжнародних нормативних рамок на національному рівні,
- Респонден(к)и, які представляли жіночі групи та ОГС, здебільшого оцінювали рівень власних умінь і знань у сфері ґендерного аналізу та оцінки ґендерного впливу реформ як «високий». Однак, фактичний рівень знань і обізнаності опитаних у рамках цього дослідження не перевірявся. Лише 30% ОГС зазначили, що вони певною мірою залучені до моніторингу політик та програм у сфері ґендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок, тому рекомендується подальше дослідження цього питання для оцінювання їх здатності працювати у напрямі адвокації ґендерної рівності та розширення можливостей жінок,
- Респондент(к)и, які представляли жіночі групи та ОГС, також високо оцінили свій потенціал у сфері збирання даних якісного характеру, що характеризують становище жінок та ситуацію у сфері ґендерної рівності,

- Респондент(к)и, які представляли жіночі групи та ОГС, дещо нижче оцінили свої навички у сфері статистичного аналізу та проведення досліджень, спрямованих на формування доказової бази щодо становища жінок та ґендерної рівності («досить високі»), порівняно з рівнем знань у інших сферах (наприклад, таких як моніторинг виконання зобов'язань з боку держави). Разом із тим, важливо ще раз наголосити, що це опитування проводилося у форматі самооцінки, тому дослідження не передбачало перевірки фактичного рівня цих знань.

Ґендерно-орієнтоване програмування, бюджетування та впровадження

- Оцінювання потенціалу а цим напрямком проводилося за наступними складовими розбудови спроможності: (i) знання щодо міжнародних рамок, пов'язаних із ґендерною рівністю та правами жінок, (ii) підтримка, навчання чи освіта з питань адвокаційної діяльності та лобіювання в роботі з різними заінтересованими сторонами, зокрема урядом, (iii) підтримка навчання та обізнаності щодо методик оцінки впливу різних політик та рішень на ґендерну рівність та розширення можливостей жінок; (iv) підтримка, навчання чи освіта з питань комунікації з громадськістю, переконливої й аргументованої взаємодії зі ЗМІ, (v) підтримка, навчання чи освіта щодо управління проєктами та програмами, що спрямовані на просування ґендерної рівності,

- Більшість респондентів(ок) повідомили, що вони добре розуміють, що таке ґендерно-орієнтоване бюджетування та інтеграція ґендерних питань, та обізнані щодо стратегій та інструментів моніторингу виконання нормативних зобов'язань у сфері ґендерної рівності; разом із тим, рівень цих знань і вмінь не був об'єктивно перевірений під час дослідження,

- Багато респондентів(ок), які представляли різні групи опитаних, наголосили на необхідності: (i) розвитку потенціалу та спроможності жіночих груп та ОГС збирати ґендерно-чутливу статистику та дані із розбивкою за статтю; (ii) розробки офіційної системи моніторингу прогресу в досягненні ґендерної рівності; (iii) покращення комунікації та співпраці з урядом щодо того, як найкраще збирати доказові дані та статистику,

- Респондент(к)и, які представляли державні інституції, припустили, що жіночим групам та ОГС не вистачає навичок і фахівців/чинь із відповідним досвідом, які б могли надавати урядові спеціалізовану та корисну інформацію щодо розробки заходів, пов’язаних із ґендерною рівністю та інтеграцією ґендерних питань у секторальну політику. Ця думка дещо відрізняється від самооцінки жіночих груп та ОГС, які досить високо оцінюють власні навички у сфері розробки політики та аналізу, зокрема ґендерного. Тематичне навчання для жіночих груп та ОГС може посилити навички використання системного ґендерного аналізу для проведення комплексних досліджень (наприклад, таких як ґендерна оцінка Міжнародного фонду виборчих систем (IFES) у 2014[7] році або ґендерний аналіз аналітичних центрів в Україні[8], проведений у 2018 році Фондом «Think Tank» в рамках Ініціативи відкритого суспільства для Європи (OSIFE)). Незважаючи на те, що респондент(к)и загалом високо оцінили рівень використання ґендерного аналізу та оцінки ґендерного впливу, це в багатьох випадках стосувалося діяльності міжнародних організацій, а не вітчизняного громадянського суспільства,

- Хоча дослідження засвідчило, що низький рівень фінансування не здійснює значного впливу на розподіл тематичних пріоритетів організацій, відкритим питанням залишається ефективне спрямування наявних ресурсів; цей висновок було також підтверджено результатами якісного дослідження. Більшість респондентів(ок), які долучилися до інтерв’ю, зазначили, що більш чітке визначення пріоритетів тематичної спрямованості власної діяльності сприяло би посиленню адвокаційних зусиль їхніх організацій,

- Стосовно питань, пов’язаних із ґендерно-орієнтованим програмуванням, респондент(к)и визначили два найважливіші напрями розбудови потенціалу – розвиток навичок мобілізації ресурсів

[7] https://www.ifes.org/news/ukraine-gender-assessment-2014, дата останнього звернення до документу 22 вересня 2019

[8] http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/14600/Gender_Analysis_of_Think_Tanks_in_Ukraine.pdf?sequence=1&isAllowed=y, Ґендерний аналіз аналітичних центрів в Україні, Фонд “Think Tank” Ініціативи відкритого суспільства для Європи (OSIFE), 2018

та лобіювання та адвокація з метою впливу на осіб, які приймають рішення. На необхідності робудови спроможності щодо мобілізації ресурсів наголосила майже половина опитаних, третина з них визнала першочерговою потребою навчання з проведення лобістської та адвокаційної діяльності, як інструментів впливу на осіб, що приймають рішення,

- Що стосується попередньої участі в тренінгах із питань ґендерної рівності та розширення можливостей жінок, то найбільший відсоток опитаних зазначили про досвід навчання з методології ґендерної інтеграції (мейнстрімінгу); найменша частка опитаних долучалася до тренінгів щодо співпраці зі ЗМІ.

Управління знаннями, комунікація та залучення ЗМІ

- Недостатня взаємодія між жіночими групами, ОГС та урядом, яка відзначалася як представниками та представницями громадянського суспільства, так і урядовцями, негативно впливає на спроможність жіночих груп та ОГС контролювати виконання державних зобов'язань у сфері ґендерної рівності та вимагати підзвітності уряду в цій сфері,

- Респондент(к)и дослідження оцінили свої особисті знання та вміння щодо залучення медіа набагато вище, ніж загальний потенціал власної організації в цій сфері. Це може свідчити, що навички, якими володіють деякі експерт(к)и, не використовуються повною мірою на користь всієї організації. Рівень використання респондент(к)ами соціальних медіа виявився високим: 98% із них зазначили, що вони активно використовують платформи соціальних медіа для поширення інформації або повідомлень про ґендерну рівність та розширення можливостей жінок в Україні. Найпопулярнішою соціальною мережею залишається Facebook (цією мережею користувалися 65% опитаних), у той час як Instagram та YouTube використовували відповідно 23% та 26% опитаних. Співставлення цих даних із даними якісного дослідження показує, що, незважаючи на активне використання соціальних медіа, більш широка співпраця зі ЗМІ все ще залишається для ОГС значним викликом; рівень взаємодії громадянського суспільства зі ЗМІ є недостатнім для протидії стереотипам, що часто продукуються інформаційними засобами. Привертає увагу, що низький рівень взаємодії не відповідає очікуванням, зважаючи на ті напрями діяльності, про які повідомляли певні організації. Наприклад, багато з ОГС повідомляли про участь у заходах із підвищення обізнаності населення, проте рівень їхньої співпраці зі ЗМІ виявилися порівняно низьким. Можна припустити, що ця невідповідність зумовлена критичним ставленням організацій до тих навичок, які вони найбільше використовують в роботі, а наявність досвіду дозволяє їм краще усвідомлювати наявні прогалини,

- Відповідаючи на запитання щодо стратегій, які використовуються організаціями для розбудови потенціалу та адвокаційної діяльності, найбільша частка опитаних (86,6%) повідомили про підвищення обізнаності громадян, а 81,3% зазначили діяльність із впливу на суспільну думку з питань ґендерної рівності – як жінок, так і чоловіків. Серед найменш поширених каналів впливу, які використовують респондент(к)и, були підтримка інтернет-платформ, ведення блогів чи інтернет-сайтів, – про це повідомили лише 28,6% опитаних. Ці результати вказують на недостатнє використання онлайн-платформ ОГС, зважаючи на те, що 63% населення України користується мережею Інтернет[9],

- Половина (50%) опитаних вважають соціальні медіа важливою платформою для обміну думками та знаннями, а також для підвищення обізнаності щодо прав жінок та ґендерної рівності. Однак, значно менше з них підтвердили, що вони готові впевнено спілкуватися зі ЗМІ або давати інтерв'ю з питань, що стосуються прав жінок. Близько 2,5% опитаних підтвердили, що їх непокоїть можливість кібербулінгу, цькування та погроз в інтернет-просторі,

- Респондент(к)и загалом посередньо оцінили спроможність своїх організацій взаємодіяти із ЗМІ (середня оцінка склала 3,5 за 5-бальною шкалою, де 5 – найвищий бал). Ще нижчі оцінки стосувалися спроможності організацій заручатися підтримкою засобів масової інформації у власній діяльності. Це є важливим фактом, адже значна

[9] https://en.interfax.com.ua/news/economic/546018.html, дата останнього звернення до джерела 21 вересня 2019

кількість опитаних повідомили, що ставлення громадськості до питань ґендерної рівності та прав жінок залишається одним з найбільших викликів для їхніх організацій, вирішити який можна лише за умови ефективної стратегії залучення ЗМІ. Ці висновки ще раз доводять, що медійні організації мають залучатися як партнери до руху за ґендерну рівність.

Ефективне партнерство та адвокаційна діяльність із просування ґендерної рівності

- Як показали результати дослідження, жіночі групи та ОГС долучаються до різноманітних видів діяльності та мають різні тематичні пріоритети. Такий рівень залучення говорить про широкий спектр можливостей громадянського суспільства у вирішенні численних проблем, а також розмаїття підходів до представлення голосів маргіналізованих громад. І хоча факт такого залучення також демонструє масштаби проблем, він так само вказує на недостатній рівень спеціалізації в цьому секторі; цей висновок підтверджується даними якісних досліджень,
- Серед двох найважливіших проблем у розбудові партнерства респондент(к)и зазначили «відсутність політичної підтримки ґендерної рівності» (20,8%) та «відсутність державної підтримки ґендерної рівності та прав жінок» (16,4%). На цих викликах особливо наголошували представники/ці вищих керівних ланок, вказуючи на необхідність розбудови потенціалу партнерства та адвокації з урядом та іншими заінтересованими сторонами, такими як приватний сектор та ЗМІ. Як показали результати дослідження, респондент(к)ам зрідка доводилося встановлювати контакти з парламентом або урядовими установами, тоді як рівень співпраці з місцевими жіночими групами або організаціями, що працюють у тих самих сферах діяльності, що й опитані, вони оцінили високо. Відповідно, існує потенціал подальшої розбудови солідарності та обміну інформацією між місцевими організаціями задля об'єднання зусиль для спільної адвокації та взаємодії з урядом,
- Більшість опитаних, які представляли жіночі групи та ОГС, оцінили вміння та навички своїх організацій у сфері адвокації як помірно високі; дещо нижчі оцінки надали лише ті організації, у яких працює більше волонтерів/ок. Це вказує на необхідність приділення більшої увагу розбудові потенціалу лідерства на рівні окремих працівників/ниць, та пошуку можливостей для розширення їхньої участі у жіночому русі України,
- Опитані, які представляли жіночі групи та ОГС, продемонстрували зацікавленість у розвитку навичок співпраці зі ЗМІ задля покращення сприйняття громадськістю питань ґендерної рівності та впливу на обговорення цього питання,
- Респондент(к)и, які представляли жіночі групи та ОГС, також висловлювали інтерес до отримання підтримки в розвитку співпраці між різними жіночими групами, сектором ОГС та урядом. Як показало дослідження, наразі взаємодія між урядовими інституціями та жіночими групами та ОГС залишається обмеженою, особливо на національному рівні. Разом із тим, ОГС демонструють готовність співпрацювати з урядом задля дотримання національних та міжнародних зобов'язань та створення спільного простору для діалогу з урядом та уповноваженими органами. Така співпраця може існувати у формі фізичної та віртуальної платформи для обміну ідеями та знаннями,
- Респондент(к)и, що представляли як уряд, так і жіночі групи та ОГС, висловили готовність співпрацювати та взаємодіяти для налагодження та розширення міжвідомчої співпраці. Це означає, що існує потреба в підвищенні професійного розвитку (наприклад, шляхом розвитку лідерського потенціалу), спеціалізації (наприклад, шляхом посиленої координації дій між організаціями для спільного нарощування потенціалу) та експертного досвіду (наприклад, шляхом спрямування ресурсів до організацій, які мають найбільший попередній досвід та знання щодо відповідної діяльності чи сфери) жіночих груп та ОГС.

Ґендер і лідерство

- Результати оцінки свідчать про те, що, попри недостатність ресурсів, організації здатні підтримувати різноманітні напрями своєї діяльності. Майже половина (46%) організацій повідомили, що отримують щорічні доходи у розмірі менше 150 тис. грн., що залишається дуже незначним обсягом фінансування. Ці дані

відповідають результатам глобального аналізу, який наголошує, що фінансування та забезпечення ресурсами організацій, що працюють у сфері покращення прав жінок, залишається недостатнім. Майже 50% організацій реалізують власну діяльність лише завдяки роботі волонтерів/ок, а не постійного персоналу, який отримує заробітну плату. І хоча брак фінансування залишається проблемою з точки зору можливості залучення досвідчених експертів/ок, це опитування показує, що волонтерство залишається тенденцією розвитку жіночого руху в Україні. Це відкриває потенційні можливості для залучення більшої кількості жінок і чоловіків до руху за права жінок та забезпечення ґендерної рівності,

- Цікаво, що представники/ниці вищої та середньої ланок керівництва оцінили рівень власних навичок адвокації та лобіювання інтересів практично на однаковому рівні. Однак, оскільки результати опитування ґрунтувалися на самооцінках, перед розробкою конкретних планів і стратегій розвитку потенціалу ОГС у цій сфері рекомендується провести більш детальну оцінку цих знань і навичок. Найвищий відсоток опитаних, які вважали себе ефективними лідер(к)ами, було зафіксовано серед менеджерів(ок) середньої ланки, дещо менший – серед представників/ниць вищого керівництва організацій; найнижчу частку опитаних, які вважали себе ефективними лідерами, було виявлено серед асистентів/ок і волонтерів/ок. Важливо ще раз зазначити, що результати самооцінки не обов'язково відображають фактичний рівень знань і умінь опитаних. Однак, цей висновок вказує на високий рівень самооцінки, незалежно від того, чи відображає він реальні здібності або досвід. Відповідно, цей факт можна використати для формування рекомендацій щодо надання менеджер(к)ам середньої ланки більших можливостей для розвитку їхнього лідерського потенціалу,

- Більше половини опитаних (52%) повідомили, що їхні організації функціонують менше п'яти років. Ця інформація важлива в контексті розвитку лідерства та розбудови кадрового резерву керівного персоналу. Велика кількість відносно «молодих» організацій свідчить про необхідність інвестицій у розбудову лідерського потенціалу в наявних організаціях і підтримку такого потенціалу серед груп, що розвиваються,

- Більше 90% опитаних повністю погодилися з тим, що їхні організації керуються принципом, що жінки та чоловіки повинні мати рівні права та привілеї, включно з рівними правами на ринку праці, рівним представництвом у парламенті (Верховній Раді України) та політиці (як за кількістю, так і за обсягом наданих повноважень), і спільно розподіляти відповідальність і догляд за дітьми. Дев'яносто два відсотки підкреслили, що права жінок та ґендерна рівність є питаннями прав людини, тоді як 91% погодилися з тим, що важливо розуміти права жінок і ґендерну рівність у контексті того, у який спосіб ґендерний чинник перетинається з іншими способами самоідентифікації та дискримінацією. Існує висока кореляція між розумінням поняття множинної дискримінації та застосуванням правозахисних підходів до просування ґендерної рівності. Разом із тим, лише третина опитаних зазначили, що вони розглядають свою роботу як феміністично спрямовану.

Основні рекомендації

Рекомендації для ОГС та ґендерних адвокатів/ок:

- Як показали результати дослідження, в умовах розмаїття ОГС спостерігається низький рівень представлення громадянським суспільством прав найбільш маргіналізованих груп – таких як ромські жінки, сільські жінки, жінки з інвалідністю, представниці ЛГБТІ, етнічні та мовні меншини. Це свідчить про необхідність розвитку у суб'єктів громадянського суспільства більш глибокого розуміння поняття множинної дискримінації та необхідності враховування інтерсекційного підходу в процесі адвокаційної діяльності. Солідарність організацій громадянського суспільства повинна просуватися самими громадськими рухами, і цьому сприятиме посилення координації та співпраці із застосуванням підходу, що враховує множинний характер дискримінації,

- Брак стратегічних підходів до розробки навчальних програм і розбудови потенціалу ОГС спонукає до надання рекомендації щодо необхідності проведення аналізу сильних і слабких сторін на рівні організації, на основі якого можна було б розробити стратегічний план розвитку потенціалу та комунікаційний план. Зважаючи на велику кількість організацій, які працюють менше п'яти років, такий аналіз також допоможе створити міжпоколінний кадровий резерв для ОГС, які працюють у сфері прав жінок та ґендерної рівності. Також корисно було б залучати до цієї діяльності всю мережу таких організацій; це сприяло б гармонізації роботи різних ОГС та отриманню ними максимуму переваг завдяки вивченню та застосуванню найкращого досвіду кожної з них,

- Слід розробляти тренінги та стратегічне планування розбудови потенціалу для конкретних категорій посад, оскільки кожна з них має свої специфічні потреби. Наприклад, згідно результатів оцінки, керівники/ниці вищої ланки/директор(к)и потребують підтримки для розвитку навичок міжорганізаційного співробітництва, стратегічної адвокації та співпраці з урядом; керівники/ниці проєктів/менеджер(к)и середньої ланки – підтримки щодо розвитку вмінь і знань із застосування міжнародних нормативних рамок на національному рівні, а також навичок організаційного менеджменту, якщо вони прагнуть розвиватися та самовдосконалюватися; волонтер(к)ам слід надавати можливість засвоєння нових навичок, пов'язаних із їхньою основною діяльністю, а саме - розвитком жіночих рухів, та здобуттям знань щодо міжнародних і національних правових рамок, а також навичок використання засобів масової комунікації, проведення адвокаційної діяльності, орієнтованої на конкретні проблеми, та знань у фері ґендерної статистики,

- Стратегія розбудови потенціалу жіночих груп та ОГС має враховувати їхні потреби у розвитку експертизи з тих питань, що пріоритизуються урядом у сфері ґендерної рівності, та здобуття знань у сфері міжнародного права, а також застосування цих знань на практиці, включаючи можливість впливу на уряд задля виконання ним взятих на себе зобов'язань. Цьому можна також сприяти за рахунок покращання взаємодії між урядом та ОГС, використовуючи такі підходи, як організація круглих столів і семінарів для розробки відповідних політик або створення та інституціоналізація стійких платформ для взаємодії громадянського суспільства та уряду, зокрема, стосовно національного механізму забезпечення ґендерної рівності. ОГС можуть отримувати знання за рахунок обміну міжнародним досвідом ефективної адвокаційної діяльності та моніторингу роботи уряду щодо імплементації міжнародних зобов'язань у сфері ґендерної рівності та прав людини жінок.

Рекомендації Уряду:

- Ключовою метою як програм навчання, так і плану розвитку потенціалу, має бути сприяння розвитку співпраці та формуванню довіри між жіночими групами, ОГС та урядом. Цього можна досягнути, наприклад, за рахунок створення віртуальних та фізичних просторів для налагодження контактів та діалогів для формування ефективних політик та їхньої реалізації. Уряд, як уповноважений орган, несе відповідальність за включення голосів та потреб жінок, чоловіків і громад у впровадження та планування політик,

- Оскільки ОГС зазначають низький рівень власного залучення до моніторингу державних програм,

уряду також рекомендується інвестувати в розбудову потенціалу громадянського суспільства в цій сфері. Зважаючи на те, що ОГС мають більш регулярні зв'язки з місцевою владою, урядовим структурами рекомендується залучати ОГС до розробки місцевих програм і моніторингу реалізації політики на місцевому рівні,

- Оскільки це дослідження виявило низький рівень взаємодії ОГС із урядом, вітчизняні державні структури могли б сприяти створенню відкритих форумів і платформ для заохочення участі ОГС, а через них – представників і представниць громад, які, власне, і є кінцевими бенефіціарами відповідних політик. Стратегія розвитку потенціалу повинна також стосуватися механізмів покращення співпраці між жіночими групами та ОГС, жіночими групами та урядовими структурами, а також між самими жіночими групами, шляхом надання їм фізичних та віртуальних можливостей і платформ для зустрічі та обміну ідеями.

Рекомендації міжнародній спільноті:

- Результати дослідження виявили, що жіночі правозахисні організації та організації, що опікуються проблемами ґендерної рівності, стикаються з хронічною нестачею фінансування. Тому міжнародній спільноті, особливо донорській, рекомендується переглянути свій портфель офіційної допомоги в цілях розвитку та забезпечити належну фінансову та інституційну підтримку для діяльності та розбудови потенціалу жіночих правозахисних організацій та організацій, що займаються питаннями ґендерної рівності,
- ОГС повинні отримувати системну підтримку для інвестування в розбудову потенціалу свого персоналу та волонтерів, які працюють на безоплатній основі. Зокрема, серед можливих варіантів такої підтримки: допомога у знаходженні джерел фінансування та надання підтримки в систематичному плануванні документів (наприклад, стратегії навчання персоналу та організаційного розвитку); надання всілякої підтримки волонтерам та забезпечення для них можливостей брати участь у навчальних заходах; визначення можливостей для налагодження контактів між різними громадськими організаціями, а також між ОГС та урядовим сектором. Ця підтримка повинна сприяти вирішенню як потреб окремих організацій, так і всього сектору, оскільки дозволить йому більш ефективно розвиватися за рахунок використання всіх здібностей працівників/ниць, а також наявних ресурсів,
- Розбудова трансформаційного лідерства серед жіночих правозахисних організацій та організацій, що опікуються питаннями ґендерної рівності, має важливе значення для розвитку більш впливового руху на захист прав людини жінок та ґендерної рівності, розбудови спроможності за всіма окресленими напрямами та підтримки міжпоколінного феміністичного руху. Це потребуватиме зміни підходів від надання «допомоги в межах реалізації проєктів» у бік інвестування у розбудову лідерства адвокатів/ок громадянського суспільства як складової більш комплексного організаційного розвитку.

ВСТУП

1.

Жіночі групи та ОГС завжди відігравали вирішальну роль у просуванні соціальних змін та зміцненні голосу та діяльності найбільш маргіналізованих верств суспільства у всьому світі та в Україні. Громадянське суспільство зробило величезний внесок у просування демократії та налагодження конструктивного діалогу між урядом та ОГС, який базується на участі громадян України на всіх рівнях розробки та ухвалення рішень. Жіночі групи та ОГС помітно сприяють розвитку руху із дотримання прав жінок в Україні, і Комітет із ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок визнав їх «рушійною силою трансформаційних змін у напрямі ґендерної рівності»[10]. У своїх заключних зауваженнях до восьмого періодичного звіту України щодо виконання КЛДЖ, Комітет радить уряду України розвивати співпрацю з жіночими групами та ОГС, зокрема долучати їх до процесу сприяння мирному врегулюванню конфлікту на сході України, та надавати допомогу для ефективного збору та моніторингу даних щодо забезпечення ґендерної рівності. Відповідно, жіночі групи та ОГС відіграють важливу роль у забезпеченні нагляду, моніторингу та проведенні адвокаційної діяльності стосовно виконання Україною зобов'язань у сфері ґендерної рівності.

Однак, незважаючи на критично важливу роль, яку відіграють ОГС та правозахисні жіночі групи, вони відчувають брак фінансування та ресурсів, обмеження та відсутність системності у взаємодії з урядом та щодо можливостей впливу на нього. Така ситуація не є унікальною для України. Обмеженими залишаються також фінансування та підтримка організаційного розвитку, що має вирішувати такі питання, як забезпечення стійкості ініціатив (наприклад, зусиль з адвокації), які потребують часу для розробки та впровадження, а також залучення людських ресурсів на всіх рівнях організації, від нижчого до вищого, на якому приймаються рішення.[11] Тому для покращення результатів адвокаційних зусиль надзвичайно важливо надавати підтримку ОГС для розбудови їхнього потенціалу на основному/технічному та організаційному рівнях управління.

У декількох нещодавних дослідженнях наголошувалося на необхідності надання підтримки жіночим групам та ОГС для вдосконалення їхнього потенціалу в проведенні адвокаційної діяльності. Наприклад, у 2017 році Український жіночий фонд зазначив, що жіночим групам та ОГС необхідна підтримка в розбудові спроможності залучатися до спільного планування, фандрейзингу та нарощування потенціалу[12]. Оскільки проведений аналіз довів, що для успіху жіночих рухів потрібне не просто фінансування, а підтримка в розбудові потенціалу [13][14], це дослідження було проведе для визначення конкретних потреб у розвитку спроможності, знань і навичок жіночих груп та ОГС в умовах українських реалій. Задоволення цих потреб посилить їх можливості щодо продовження роботи, скерованої на обстоювання та моніторинг діяльності, що стосується прав жінок.

З огляду на вирішальну роль жіночих груп та ОГС у забезпеченні громадського контролю, моніторингу та адвокації, спрямованих на виконання зобов'язань України у сфері ґендерної рівності, ООН Жінки прагнуть підтримати розвиток потенціалу цих важливих суб'єктів. Ця ініціатива спрямована на підвищення спроможності жіночих груп та ОГС вимагати підзвітності та прозорості процесів прийняття рішень та розподілу витрат для забезпечення ґендерної рівності та прав жінок, а також виконання зобов'язань щодо дотримання миру та безпеки згідно з положеннями КЛДЖ, інших конвенцій ООН у сфері прав людини, рекомендацій Універсального періодичного огляду (УПО), Цілей сталого розвитку (ЦСР), Резолюції Ради Безпеки ООН «Жінки, мир, безпека», Пекінської Декларації та Платформи Дій (ПДПД), а також регіональних інструментів із прав людини, включно з документами Ради Європи.

Цілі дослідження

Це дослідження спрямоване на оцінювання навичок і спроможності жіночих груп та ОГС в Україні стосовно проведення адвокаційної діяльності для забезпечення

[10] Комітет із ліквідації дискримінації щодо жінок (2015). Розгляд доповідей, представлених державами-учасницями відповідно до статті 18 Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (КЛДЖ)

[11] https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/WTL_Starving_Roots.pdf

[12] https://www.uwf.org.ua/en/publications

[13] FRIDA. (2016). Brave, Creative and Resilient: The State of Young Feminist Organizing (ФРІДА. (2016). [Хоробра, креативна та стійка: стан формування молодої феміністски, с. 1–90]. Джерело на сайті AWID: https://www.awid.org/publications/brave-creative-and-resilient-state-young-feminist-organizing

[14] Арутюнова, А., Кларк, С. (2013). Watering the Leaves, Starving the Roots: The Status of Financing for Women's Rights and Organizing Gender Equality [Полив листя та зморення коріння: стан фінансування сфери дотримання прав жінок та організація гендерної рівності, с. 140]. Торонто, Канада: Асоціація прав та розвитку жінок.

більшої підзвітності у сфері ґендерної рівності та дотримання прав людини, а також розуміння міжнародних нормативних рамок та їхнього застосування для моніторингу дотримання країною міжнародних та державних зобов'язань.

Це дослідження має на меті досягнення двох завдань. Перше, що, загалом, становить зміст цього звіту, полягає в аналізі сучасних викликів, із якими стикаються жіночі групи та ОГС в Україні, а також виявленні прогалин у їхніх спроможностях, навичках, знаннях та інших можливостях, необхідних для досягнення прогресу у впровадженні національних, регіональних та міжнародних зобов'язань країни у сфері ґендерної рівності під час реалізації реформ, планування та бюджетування.

Друге завдання цього дослідження передбачає отримання інформації для розробки рекомендацій щодо плану розбудови спроможності та методології підтримки жіночих груп та ОГС в Україні для вирішення проблем, із якими вони стикаються.

Загальна мета цього звіту полягає в тому, щоби, спираючись на сильні сторони та можливості жіночих груп та ОГС в Україні, посилити їхні знання та вміння, надати інструменти для проведення ефективної адвокаційної діяльності, моніторингу та звітування про виконання Україною національних, регіональних та міжнародних зобов’язань у сфері ґендерної рівності в контексті реалізації реформ, планування та бюджетування, а також для вимірювання прогресу у сфері ґендерної рівності та дотримання прав жінок.

Звіт складається з наступних розділів:

- Контекст країни,
- Стислий огляд методології дослідження,
- Результати дослідження:
    - Кількісні результати за підсумками електронного опитування,
    - Якісні результати за підсумками фокус-груп із жіночими групами та ОГС та інтерв'ю з респондент(к)ами, які представляли урядові структури,
- Висновки та рекомендації щодо напрямів діяльності з розбудови потенціалу,
- Огляд літератури в Додатку 1.

КОНТЕКСТ КРАЇНИ

2.

2.1. Законодавча база та інституційне середовище

Україна приєдналася до основних конвенцій у сфері прав людини та міжнародних угод, які визначають ключові зобов'язання у сфері ґендерної рівності та прав людини, а саме - **Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (КЛДЖ)**[15], **Пекінської декларації та Платформи дій**[16], **Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир та безпека» (РБ ООН 1325)** та наступних резолюцій РБ ООН,[17] а також **Цілей сталого розвитку (ЦСР)**[18]. У 2014 році було підписано **Угоду про асоціацію Україна-ЄС**[19], яка передбачає зобов'язання щодо забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків у сфері зайнятості, освіти, професійного розвитку, в економіці та суспільстві, а також у процесах прийняття рішень.

На національному рівні Україна впровадила низку законів і програм для просування прав жінок. **Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків»** був прийнятий у 2005 році, щоб забезпечити досягнення паритетного становища жінок та чоловіків у всіх сферах суспільного життя. На виконання Закону було розроблено низку державних програм із забезпечення ґендерної рівності, включаючи **Державну соціальну програму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року**[20]. Важливі нещодавні зміни стосувалися прийняття стратегічних інституційних рамок для усунення дискримінації та нерівності за ознакою статі, таких як **Національна стратегія у сфері прав людини та План дій із реалізації Національної стратегії у сфері прав людини (2016–2020)**[21]**, Національний план дій із виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН із ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України**[22]**, та Національна доповідь «Цілі сталого розвитку: Україна»**, яка в 2017 році визначила базові показники для моніторингу ЦСР[23].

Розгортання збройного конфлікту на сході України в 2014 році призвело до масштабного внутрішнього переміщення населення. За даними Міністерства соціальної політики, жінки становлять приблизно 60% з майже 1,5 млн. внутрішньо переміщених осіб (ВПО), і вони залишаються вразливою групою населення в умовах конфлікту. З метою вирішення нових викликів, уряд ініціював розробку першого **Національного плану дій із виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період 2020 року**[24], аби сприяти участі жінок у розбудові миру та забезпеченні захисту жінок і дівчат, які постраждали від конфлікту. Національний план дій було оновлено у 2018 році на основі проміжної оцінки, яка проводилася під керівництвом Віце-прем'єр-міністра з європейської та євроатлантичної інтеграції України.

Новий **Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству»**[25] був прийнятий у 2017 році для визначення ключових завдань у сфері запобігання домашньому насильству. Цей Закон суттєво відрізняється від попереднього законодавства, оскільки він запроваджує нові концепції та механізми захисту постраждалих. Також важливо, що він надає рекомендації щодо координації діяльності всіх суб'єктів, які працюють у сфері запобігання та протидії домашньому насильству, включаючи ОГС,

[15] http://www.un.org/womenwatch/daw/КЛДЖ/

[16] http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20E.pdf

[17] Рада безпеки ООН ухвалила девять резолюцій з тематики «Жінки, мир, безпека», зокрема 1325 (2000 р.); 1820 (2009 р.); 1888 (2009 р.); 1889 (2010 р.); 1960 (2011 р.); 2106 (2013 р.); 2122 (2013 р.); 2242 (2015 р.) та 2467 (2019 р.)

[18] https://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/

[19] https://www.kmu.gov.ua/en/yevropejska-integraciya/ugoda-pro-asociacyu

[20] https://www.kmu.gov.ua/en/news/uryadom-zatverdzheno-derzhavnu-socialnu-programu-zabezpechennya-rivnih-prav-ta-mozhlivostej-zhinok-i-cholovikiv-na-period-do-2021-roku

[21] http://hro.org.ua/index.php?id=1488449514

[22] https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/pro-go-planu-dij-z-vikonannya-rekomo-zhinok-do-vosmoyi-periodichnoyi-dopovidi-ukrayini-pro-vikonannya-konvenciyi-pro-likvidaciyu-vsih-form-diskriminaciyi-shchodo-zhinok-na-period-do-2021-roku

[23] Цілі сталого розвитку: Україна. Національний звіт – 2017 / Міністерство економічного розвитку і торгівлі, 2017: 174.

[24] https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/248861725

[25] https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19

для забезпечення ефективної підтримки тих, хто її потребує. На виконання Закону, у 2018 році була схвалена **Концепція Державної соціальної програми запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі на період до 2023 року**[26].

Україна також досягла успіхів у розбудові інституційної бази для просування ґендерної рівності. У відповідності до положень Пекінської платформи дій, уряд вжив важливих заходів для зміцнення національного ґендерного механізму в 2017 році, поклавши на Віце-прем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції (ВПМ) функції та обов'язки із координації державної політики у сфері ґендерної рівності на виконавчому рівні[27] та створивши посаду Урядового уповноваженого з питань ґендерної політики[28]. Міністерство соціальної політики (МСП) є спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади, що відповідає за розробку, реалізацію та координацію ґендерної політики в Україні. Оновлення національного механізму поліпшення становища жінок призвело до позитивних результатів, у тому числі до включення завдань, пов'язаних з інтеграцією ґендерних підходів у процеси розробки законодавства, політики та програм, а також Плану пріоритетних дій уряду на 2018 рік[29]. У Плані пріоритетних дій Уряду на 2019 рік також було передбачено впровадження ґендерно-орієнтованого підходу до реалізації реформ у сфері державного управління, управління державними фінансами, децентралізації, надання соціальних та реабілітаційних послуг на рівні територіальних громад, у середній освіті, секторі безпеки та оборони, а також у стратегічних комунікаціях[30].

Незважаючи на це, політика забезпечення ґендерної рівності та правозахисний порядок денний в Україні досі характеризуються певними прогалинами. Наприклад, незважаючи на наполегливу адвокаційну діяльність із боку жіночих груп та ОГС, український парламент досі не ратифікував Конвенцію Ради Європи про запобігання та протидію насильству щодо жінок та домашньому насильству. Загальновідома як Стамбульська конвенція, вона є єдиним договором, що має обов'язкову силу та криміналізує насильство проти жінок та домашнє насильство. Головні аргументи проти ратифікації Конвенції пов'язуються із застереженнями щодо включення понять «ґендер», «ґендерна ідентичність», «ґендерна чутливість» та «сексуальна орієнтація» до українського законодавства, оскільки вони ніби-то спотворюють настанови досягнення паритетності прав чоловіків та жінок і становлять загрозу для «традиційної сім'ї»[31]. Загалом, ратифікація Стамбульської конвенції залишається значним викликом для українського суспільства, хоча виступає необхідним кроком для забезпечення комплексних реформ у сфері протидії ґендерно зумовленому насильству.

2.2. Ґендерна (не)рівність в Україні

Ґендерна рівність сприймається в Україні як важливе питання. Згідно результатів Національного опитування з питань рівності між чоловіками та жінками, яке було проведене у 2018 році Національним демократичним інститутом на замовлення Офісу Віце-прем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України, 81% жінок та 73% чоловіків повідомили, що для них важливі питання ґендерної рівності[32]. Незважаючи на суспільну підтримку ідей ґендерної рівності, жінки, порівняно з чоловіками, досі стикаються з

[26] https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/728-2018-%D1%80

[27] Постанова КМУ від 18.04.16 р. №296 «Про визначення питань, що належать до компетенції Першого віце-прем'єр-міністра України та віце-прем'єр-міністрів України». Доступно за посиланням: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/296-2016-%D0%BF

[28] Постанова КМУ від 07.07.17 р. № 390 «Про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики». Доступно за посиланням: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/390-2017-п

[29] Розпорядження КМУ від 28.03.18 р. № 244-р «Про затвердження плану пріоритетних дій Уряду на 2018 рік». Доступно за посиланням: https://www.kmu.gov.ua/ua/ npas/pro-zatverdzhennya-planu-prioritetnih-dij-uryadu-na-2018-rik

[30] Розпорядження КМУ від 18.12.18 р. № 1106-с «Про затвердження плану пріоритетних дій Уряду на 2019 рік». Доступно за посиланням: https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-ritetnih-dij-uryadu-na-2019-rik.

[31] http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+CRE+20180312+ITEM-016+DOC+XML+V0//EN&language=en&query=INTERV&detail= 1-136-000

[32] https: //www.kmu.gov.ua/storage/app/media/17-presentation-2018/29.22.2018Klimpush/Ukraine%20National%20Survey%20on%20Equality%20between%20Men%20and%20Women%20July%202018.Pdf

впливом несприятливих соціальних норм і ґендерних стереотипів щодо різних соціальних ролей жінок і чоловіків.

Починаючи з 2010 року, Звіти ООН з питань людського розвитку включають розрахунки індексів ґендерної нерівності для всіх країн світу[33]. В 2017 році індекс ґендерної нерівності в Україні становив 0,285, через що країна посіла 61-е місце серед 160 світових держав, для яких були розраховані відповідні показники. У 2018 році було зафіксовано незначний прогрес – Україна перемістилася на 60-місце серед 162 країн світу, хоча значення індексу становило 0,284[34].

Парламентські вибори 2019 року призвели до безпрецендетного зростання частки жінок у Верховній Раді України: на кінець року серед 423 членів парламенту було 88 жінок (21%)[35]. Що стосується Уряду, то серед 18 членів Кабінету міністрів України було 6 жінок (33,3%) і, відповідно, 12 чоловіків (66,7%). Незважаючи на це, участь жінок у прийнятті рішень залишається низькою. Жінки з найбільш вразливих груп не залучаються до процесів прийняття рішень і практично виключаються з процесу планування та розподілу бюджетних та економічних ресурсів.

Рівень економічної активності жінок також залишається значно нижчим, ніж відповідний «чоловічий» показник. В 2017 році рівні економічної активності жінок і чоловіків становили відповідно 55,7% та 69,0%[36]. Внаслідок ґендерної сегрегації зайнятості та меншого доступу жінок до вищих керівних посад, ґендерний розрив у заробітній платі становив 21% в середньому по економіці[37]. Незважаючи на деякий прогрес у скороченні ґендерного розриву в заробітній платні та підвищення частки жінок на вищих керівних, законодавчих та менеджерських посадах у 2018 році, за цими показниками Україна все ж поступалася низці інших країн, які швидко розвивалися[38].

Актуальною проблемою залишається ґендерно зумовлене насильство (ҐЗН). Згідно даних Глобальної бази даних ООН щодо насильства над жінками, 13% жінок в Україні повідомили, що вони зазнавали фізичного та/або сексуального насильства з боку інтимного партнера; 10% жінок зазначили, що це траплялося з ними протягом останніх 12 місяців[39]. Відзначаючи поступовий розвиток державної системи запобігання та протидії ҐЗН в Україні, слід заначити, що саме адвокаційна робота ОГС і жіночих груп у значній мірі забезпечила досягнення позитивних змін.

Україна стикається з безпрецедентними викликами, що впливають на просування рівних можливостей жінок та захист їхніх прав, особливо тих жінок, які стикаються з різними формами множинної дискримінації. Ці виклики пов'язані з глибоко вкоріненими патріархальними поглядами, стереотипами та системними прогалинами, що досі не можуть бути усунені. Окрім ґендерно зумовленої дискримінації, деякі групи жінок потерпають від інших форм упередженого ставлення через додаткові фактори, такі як етнічна приналежність, наявність інвалідності, вік, статус внутрішньо переміщеної особи (ВПО), сексуальна орієнтація тощо. Групи населення, що частіше потерпають від таких форм дискримінації, складаються переважно з жінок; чоловіки та жінки також стикаються з різними проявами дискримінації. Невирішеним залишається питання системного усунення жінок, які стикаються з множинною дискримінацією, від участі в процесах формування політики та реалізації реформ. Такі групи населення включають (але не обмежуються): жінок, які живуть за межею бідності, жінок з інвалідністю, сільських жінок, молодих жінок, жінок старшого віку, представниць етнічних меншин, зокрема ромських жінок, жінок-ВПО та інших. Зокрема, майже 48% жінок, які проживають у сільській місцевості, не мають доступу до медичних послуг за місцем проживання; ще 36% сільських жінок не беруть участі в прийнятті

[33] Цей показник вимірює ґендерну нерівність з огляду на 3 складові (репродуктивне здоров'я, розширення прав і можливостей та економічна активність), а отриманий у результаті інтегральний бал можна порівнювати з іншими країнами.

[34] http://hdr.undp.org/sites/all/themes/hdr_theme/country-notes/UKR.pdf

[35] http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/site2/p_deputat_list

[36] http://ukrstat.gov.ua/

[37] Статистичний щорічник «Праця України – 2017», Державна служба статистики України. Доступно за посиланням: http://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2018/zb/07/zb_pu2017_pdf.pdf

[38] http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf, Всесвітній економічний форум, 2018, с. 22

[39] Український центр соціальних реформ (УЦСР), Державний комітет статистики (ДКС) [Україна], Міністерство охорони здоров'я (МОЗ) [Україна], та Macro International Inc., 2008. Медико-демографічне обстеження України 2007 року, Калвертон, штат Меріленд, США: UCSR та Macro International.

рішень у своїх громадах, а 67% сільських жінок не мають удома доступу до мережі Інтернет[40]. Соціальні стереотипи та стигматизація посилюють тиск на жінок, які живуть із ВІЛ та потерпають від обмеженого доступу до якісної психологічної допомоги та медичних послуг, а також доступу до соціального та правового захисту. Жінки-роми стикаються з дискримінацією за ознакою статі та етнічної приналежності, унаслідок чого вони мають вищий рівень неграмотності та нижчий рівень освіти, що часто поєднуються з високими показниками ранніх шлюбів (лише 59% відвідують середню школу[42]). Відсутність документів, що посвідчують особу, позбавляє ромських жінок можливості вимагати забезпечення своїх соціальних та економічних прав; високий рівень безробіття та низькі можливості працевлаштування перешкоджають їхньому повному соціальному включенню та інтеграції. Представниці цих груп рідко залучаються до процесу прийняття рішень на будь-якому рівні, їхні потреби та пріоритети не відображаються належним чином у реформах та планах розвитку, вони не мають впливу на процес розробки політики, та не беруть участь у законодавчих змінах і реформах.

У 2015 році Комітет із ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок підготував низку зауважень щодо прогресу українського уряду в забезпеченні ґендерної рівності та просуванні прав жінок, а також щодо сфер, які потребують подальшої уваги. Серед окреслених проблем зазначалися, зокрема, відсутність уніфікованих структур, виділеного фінансування та делегованих повноважень для здійснення повноважень у сфері ґендерної рівності та прав людини; відсутність інформації та даних щодо ґендерно зумовленого насильства з розбивкою за статтю постраждалих; стурбованість щодо активності антиґендерних рухів та кампаній, спрямованих проти ґендерної рівності; недостатня обізнаність населення щодо вітчизняного антидискримінаційного законодавства, включаючи нормативно-правове регулювання протидії домашньому насильству; відсутність належного реагування державних органів, наприклад поліції, на звернення постраждалих від домашнього насильства; потреба в розширенні жіночого представництва у парламенті України для зміцнення просування ґендерної рівності; відсутність санкцій у випадку дискримінації з боку державних чи комерційних структур. Загалом, спостерігається тенденція до низької пріоритизації проблем ґендерної рівності та прав жінок при визначення політиками пріоритетів як національного, так і місцевого рівня[43].

2.3. Жіночі групи та ОГС в Україні

Жіночі групи та ОГС в Україні представляють собою потужну силу з погляду тих зусиль, які вони докладають для подолання ґендерної нерівності. У Державній соціальній програмі забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року визнається потенціал організацій громадянського суспільства як такий, що може стати ключовою рушійною силою необхідних змін[44].

Жіночі групи та ОГС вже давно виступають частиною інфраструктури політичного активізму в Україні. Національна рада жінок України відігравала провідну роль в історії жіночого руху; витоки організації пов'язують із діяльністю Софії Русової, однієї з піонерок українського феміністичного руху, ще в 1919 році. Національна рада жінок України була перезаснована в 1999 році як всеукраїнська громадська організація, роботу якої скеровували Марія Драч, Атена Пашко, Марія Орлик, Ольга Кобець, Аліна Комарова та Тетяна Кондратюк. Під час рухів за незалежність наприкінці 1980-х - початку 1990-х років, такі жіночі групи, як «Жіноча громада», «Союз українок», «Спілка жінок України» та «Всеукраїнське товариство ім. О.Теліги» активно підтримували ідеї національної єдності. Відповідно, жіночий рух в Україні має свою яскраву історію боротьби за права жінок і ґендерну рівність.

Помаранчева революція (2004-2005 рр.) та події Майдану (2013-2014 рр.) довели, що жінки, жіночі групи та ОГС відіграють важливу та активну політичну роль. Пізніше, розгортання гуманітарної кризи внаслідок збройного конфлікту на сході України призвело до зростання волонтерської діяльності, благодійності та громадянської активності[45]. Революція на Майдані в 2013-

[40] Звіт ПРООН, 2015 р.

[41] Дослідження Всеукраїнського благодійного фонду «Позитивні жінки». «Сексуальне та репродуктивне здоров'я, ґендерна рівність та права людини, ґендерне насильство, економічні та політичні можливості жінок, які живуть із ВІЛ в Україні». Березень 2016 року

[42] Письмові коментарі щодо України для розгляду Комітетом із питань ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок на його 66-й сесії надані Європейським центром прав людини та Міжнародним благодійним фондом ромських жінок «Чиріклі», 2016 р.

[43] Комітет із ліквідації дискримінації щодо жінок (2015). Розгляд доповідей, представлених державами-учасницями відповідно до статті 18 Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. Доступно за посиланням: https://www.refworld.org/publisher,CEDAW,STATEPARTIESREP,UKR,56e7c44a4,0.html

[44] https://www.kmu.gov.ua/en

[45] Ворщеч С. (Worschech S.) (2017). Новий громадський активізм в Україні: побудова суспільства з чистого листа?, опубліковано в Kyiv-Mohyla Law and Politics Journal, № 3 (2017): с. 23–45.

2014 роках дала поштовх безпрецедентному за своїм масштабом громадянському активізму та спонукала формування вимог громадян щодо більш прозорого, підзвітного та орієнтованого на потреби населення уряду. Події Майдану чітко позначили початок нової хвилі прагнення суспільних змін, проголосили вимоги щодо більш змістовної та активної участі громадськості в державних процесах, а також більшої підзвітності уряду. Жінки відігравали активну й рівну роль у протестах Майдану, вимагаючи проведення реформ та прозорої системи підзвітності. Участь у протестах надала жінкам більше простору та можливостей щодо опанування та затвердження нових ґендерних ролей, продемонструвала, що жінки є активними політичними діячками[46].

З'явилися нові форми жіночих груп та ОГС, діяльність яких була спрямована на захист прав переміщених осіб, розширення доступу жінок до військової служби та надання реінтеграційної допомоги учасникам бойових дій; саме жінки переважно скеровують діяльність ОГС, які надають підтримку ВПО та українським військослужбовцям[47]. Жінки часто очолюють громадські ініціативи низового рівня, що спрямовані на відновлення мирного життя населення в Донецькій та Луганській областях за допомогою різних заходів, у тому числі організації художніх виставок і дискусійних платформ.

Хоча діяльність із захисту прав жінок та забезпечення ґендерної рівності продовжує розвиватися в Україні протягом останніх тридцяти років, із залученням до цієї діяльності різних академічних центрів та неурядових організацій (НУО) жіночий рух в Україні, як і в багатьох інших країнах, став неоднорідним у власних пріоритетах і цілях; обговорення цих проблем триває в межах залучених організацій. Серед питань, що викликають суперечки, слід зазначити визначення концепції сім'ї: зокрема, різняться думки щодо традиційних або «неофамілістських» поглядів на сім'ю та материнство як основні осередки жіночої влади та більш ліберальних феміністських поглядів, що прагнуть звільнити жінок від традиційних очікувань і ролей дружин і матерів[48 49 50]. Так само, як і в інших країнах Центральної та Східної Європи, численні місцеві ініціативи в Україні активно пропагують традиції на противагу рівності; відповідно, такі рухи часто класифікуються як антиґендерні[51].

Зростання присутності міжнародних організацій після здобуття Україною незалежності призвело до суттєвих змін у фінансуванні діяльності на захист прав жінок. Український Жіночий Фонд (УЖФ) виступає ключовим джерелом підтримки ОГС та жіночих груп; він надає фінансування та підтримку жіночому руху для посилення зусиль щодо досягнення ґендерної рівності та просуванні демократизації[52]. УЖФ (разом з іншими групами) у значній мірі просуває висвітлення внеску жінок у процеси розбудови миру та запобігання конфліктам, надаючи підтримку в розробці, впровадженні та виконанні місцевих планів дій у рамках Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека».

Наразі, жіночі ОГС представлені в Україні досить нерівномірно. Досить часто їм бракує потенціалу з точки зору організаційного розвитку та досвіду, необхідного для реалізації проєктів або налагодження тісної співпраці з урядом[53]. Остання самооцінка жіночого руху в Україні, що була проведена УЖФ за методологією Глобального Жіночого Фонду, виявила наступні слабкі сторони організацій: відсутність тісної співпраці між організаціями всередині руху та ефективного механізму прийняття спільних рішень; брак спроможності жіночих ОГС брати участь у спільному плануванні; брак достатньої підтримки розвитку потенціалу малих організацій з боку більших організацій або коаліцій, відсутність тісної взаємодії та підтримки з боку інших рухів[54].

Загалом, жіночі групи та ОГС виступають важливими учасниками процесу інтеграції ґендерних підходів на національному рівні. Вони також є дуже активними учасниками міжнародних заходів, де представляють інтереси вразливих груп населення та започатковують

[46] Голоси з України: Посилення ролі та внеску українських жінок у процеси запобігання та вирішення конфліктів, побудови миру та примирення, Міжнародна ліга миру та свободи жінок, вересень 2014 року.

[47] ОБСЄ (2015). Ґендерні аспекти моніторингу СММ: досягнення за один рік роботи. Організація з безпеки та співробітництва в Європі. Отримано з http://www.osce.org/ukraine-smm/165806.

[48] Філіпс, С. (Phillips, S.) (2008). Жіночий соціальний активізм у Новій Україні, штат Індіана: Видавництво Indiana University Press

[49] Філіпс, С. (Phillips, S.) (2005). Громадянське суспільство та зцілення: теоретизація жіночого соціального активізму в пострадянській Україні, Опубліковано в Ethnos, том 70, випуск 4: с. 489–514

[50] Журженко, Т. (2001). Ідеологія вільного ринку та особистість нових жінок у постсоціалістичній Україні, у Європейському журналі жіночих досліджень, том 8.1: с. 29-49

[51] Марценюк, Т. (2015). Ґендерні питання в Україні та протести Євромайдану: патріархальні чи егалітарні поняття? Підйом антигендерних рухів? Розробка стратегії ґендерної рівності в Центральній та Східній Європі, За ред. Фонда Генріха Бьолла, т. 38 серії публікацій про демократію, с. 73-81.

[52] https://www.uwf.org.ua/uk/

[53] USAID / Україна (2017). Звіт про гендерний аналіз: с. 53-54. Доступно за посиланням https://www.usaid.gov/ukraine/fact-sheets/gender-equality-and-womens-empowerment

[54] Самооцінка жіночого руху в Україні, проведена Українським жіночим фондом (за методологією Глобального Жіночого Фонду). Доступно за посиланням https://www.uwf.org.ua/publications

ініціативи щодо незалежного моніторингу виконання міжнародних зобов'язань України у формі альтернативних доповідей[55].

Незважаючи на часті зміни уряду та недостатню обізнаність або зацікавленість деяких посадовців у виконанні зобов'язань у сфері ґендерної рівності, ОГС відігравали та продовжують відігравати особливо важливу роль у просуванні національної ґендерної політики. Саме завдяки послідовним зусиллям ОГС із адвокації та лобіювання уможливилося прийняття багатьох заходів державної політики та розробка конкретних планів дій[56]. Разом із міжнародними організаціями, ОГС «проводять численні заходи з підвищення кваліфікації працівників, готують та розповсюджують навчальні матеріали, залучають Україну до міжнародних мереж із питань ґендерної рівності та ведуть адвокаційну роботу»[57]. Фактично, у багатьох сферах «така складова ґендерного руху, як громадянське суспільство, в Україні є більш активною, ніж держава», а жіночі ОГС часто «виконують функції державних установ (а іноді навіть їх замінюють)»[58]. Звісно, існує багато позитивних прикладів співпраці між жіночими організаціями та державними установами, і деякі органи влади є відкритими до співпраці із суб'єктами громадянського суспільства. Однак, згідно даних Агентства США з міжнародного розвитку (USAID), уряду загалом бракує довіри до експертизи жіночих груп та ОГС; потребуючи порад щодо завдань у сфері ґендерної рівності, урядові структури часто звертаються до донорської спільноти, нехтуючи можливістю скористатися багаторічним досвідом жіночих груп та ОГС, які займаються ґендерними питаннями в Україні. Слабкі зв'язки між громадянським суспільством та урядом можуть відображати загальну відсутність підтримки жіночих НУО в суспільстві[59].

Водночас, діяльність жіночих ОГС в Україні активно розвивається, і нещодавній огляд цього сектору Комітетом із ліквідації дискримінації щодо жінок (лютий 2017 року) засвідчив позитивні результати координації зусиль різноманітних жіночих груп та ОГС. Жіночі організації подали 14 альтернативних доповідей до офіційної доповіді держави-учасниці, висвітлюючи всі теми КЛДЖ, і надали Комітету спільну усну заяву щодо першочергових проблем. У своїх заключних зауваженнях до восьмого періодичного звіту України, Комітет із ліквідації дискримінації щодо жінок закликав державу-учасницю активізувати співпрацю з жіночими об'єднаннями, які могли б допомогти в зборі точних і дезагрегованих за статтю даних, які необхідні для проведення оцінки впливу та ефективності політик та програм, спрямованих на просування ґендерної рівності та розширення можливостей жінок у реалізації власних прав[60]. Комітет також порадив державі-учасниці «надати можливість жінкам та організаціям громадянського суспільства сприяти мирному процесу в якості активних учасників шляхом встановлення ефективних каналів комунікації, координації та спільних ініціатив для врахування пріоритетів жінок».

Важливий прогрес в діяльності жіночих рухів як на міжнародному рівні, так і в Україні, пов'язаний зі зростанням ролі цифрових медіа, що сприяють підвищенню обізнаності громадськості та розширюють можливості громадян долучатися до дискусій із ґендерних питань[61]. Незважаючи на те, що в Україні проводяться численні феміністичні онлайн-акції (наприклад, у таких соціальних мережах, як Facebook), вони досі не призвели до зростання впливу жіночих груп та ОГС на формальні інститути влади. Це пов'язано з іншою проблемою жіночого руху в Україні: хоча громадськість, безумовно, підтримує настанови ґендерної рівності, певні перешкоди стримують можливості трансформації цієї підтримки в ефективну, впливову політичну силу. Для подолання цих бар'єрів, жіночі групи та ОГС потребують кращого розуміння власних потреб у розбудові навичок і спроможностей, що необхідні для практичного застосування міжнародних нормативних рамок і моніторингу результатів роботи уряду в просуванні ґендерної рівності. Проведення такого аналізу й становить основну мету цього дослідження.

[55] Альтернативна доповідь про виконання Україною Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (VIII періодичний звіт). Доступно за посиланням: http://www.ua.undp.org/content/ukraine/en/home/library/womens_empowerment/alternative_report_CEDAW.html

[56] USAID/Україна (2017). Звіт про ґендерний аналіз: с. 53. Доступно за посиланням https://www.usaid.gov/ukraine/fact-sheets/gender-equality-and-womens-empowerment

[57] Галустян Ю. (2014). Аналітичний звіт за результатами проведення інтерв'ю з експертами у галузі ґендерної політики. Функціонування національного механізму реалізації ґендерної політики, Дослідження, проведені в рамках підготовки восьмої періодичної доповіді про виконання Україною Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Київ: ЮНФПА, 2014, с. 13.

[58] Там само.

[59] USAID/Україна (2017). Звіт про ґендерний аналіз: с. 53, https://www.usaid.gov/ukraine/fact-sheets/gender-equality-and-womens-empowerment

[60] Заключні зауваження Комітету з ліквідації дискримінації щодо жінок за восьмим періодичним звітом України. Доступно за посиланням https://digitallibrary.un.org/record/1286284/files/CEDAW_C_UKR_CO_8-EN.pdf

[61] Opcit Research (2016). Картографування НУО, які працюють у сфері просування прав жінок у вибраних державах-членах, Звіт Комітету Європейського парламенту з прав жінок та ґендерної рівності. Доступно за посиланням: http://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference= IPOL_STU (2016) 556932

МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

3.

3.1 Методологія та інструменти дослідження

Це дослідження ґрунтується на використанні кількісних та якісних методів. Для отримання всебічних та обґрунтованих результатів були використані наступні інструменти: кабінетний аналіз, електронне опитування, обговорення у фокус-групах та проведення інтерв'ю. З метою підтвердження висновків цього дослідження, а також розробки плану розбудови потенціалу в тісній співпраці з громадянським суспільством, за сприяння УЖФ було організовано чотири валідаційні обговорення (у містах Харків, Львів, Житомир та Херсон) із залученням 160 представників і представниць громадянського суспільства із різних регіонів.

Керівництво з оцінювання потенціалу в сфері просування ґендерної рівності, що було розроблене ООН Жінки, охоплює підходи до проведення оцінки спроможності як на індивідуальному, так і на організаційному рівні[62]. Інструменти оцінювання потенціалу громадянського суспільства, ґрунтуються на методології, що включає наступні складові спроможності у сфері просування ґендерної рівності: (i) ґендерний аналіз і стратегічне планування, (ii) ґендерно-орієнтоване програмування, бюджетування та впровадження, (iii) управління інформацією, комунікація та ґендерно-орієнтований моніторинг і оцінка (MiO), (iv) ефективне партнерство та адвокаційна діяльність із просування ґендерної рівності, (v) ґендер і лідерство, (vi) інновації в застосуванні ґендерно-трансформаційних підходів. Для відображення оцінки потенціалу ОГС на індивідуальному та організаційному рівнях була використана модель «Знання, погляди та навички» (KAS)[63].

На першому етапі дослідження було проаналізовано міжнародні документи щодо найкращого досвіду, нормативних рамок, ефективності та передумов існування успішних жіночих груп та ОГС. Огляд результатів кабінетного аналізу представлено в Додатку 1 цього звіту.

Після цього було проведено первинне дослідження у формі електронного опитування (онлайн-опитування), що розповсюджувалося через широку мережу окремих осіб та організацій, які були попередньо визначені як жіночі групи або ОГС. Посилання на анкету було надіслано до організацій, які працюють з питаннями ґендерної рівності та прав жінок (згідно базам даних УЖФ та ООН Жінки), з проханням поширювати опитування у власних мережах. Список розсилки включав 447 осіб із 286 організацій, які представляли різні регіони України, а також жіночі групи та ОГС, які працюють над різними проблемами у сфері ґендерної рівності та захисту прав жінок, які стикаються з різними формами дискримінації (наприклад, ромські жінки, сільські жінки, внутрішньо переміщені жінки, колишні учасниці бойових дій, жінки, що живуть із ВІЛ, жінки-представниці спільноти ЛГБТІ, жінки з інвалідністю тощо). Окрім використання наявних баз даних, опитування розповсюджувалося за допомогою методу «снігової кулі», відповідно до якого всіх респондентів/ок просили далі поширювати посилання на онлайн-опитування серед своїх колег і колежанок. Крім того, інформація про електронне опитування та посилання на нього були розміщені на кількох сайтах соціальних мереж, у тому числі Twitter та Facebook, а також на інтернет-форумах з питань захисту прав жінок та ґендерної рівності. В результаті, за допомогою онлайн-опитування було зібрано 117 відповідей.

Окрім електронного опитування, у різних областях України було організовано п'ять фокус-групових дискусій, у яких узяли участь представники та представниці жіночих груп та ОГС, а також окремі активіст(к)и, які не представляли жодних організацій. Фокус-групи були організовані за правилами «Чатем Хаус», що гарантують анонімність та конфіденційність думок і поглядів, які висловлюються учасниками/цями дискусій. Фокус-групи проводилися в таких регіонах:

- Харків (х 2 групи)
- Київ (х 1 група)
- Львів (х 1 група)
- напівсільський район у центральній частині України (х 1 група)

[62] https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2014/6/gender-equality-capacity-assessment-tool, Друге видання станом на травень 2016

[63] Модель «Знання, погляди та навички» була презентована Бенджаміном С. Блумом у праці «Таксономія навчальних цілей» (1956), що опублікована видавництвом Allyn and Bacon, Boston, MA у 1984 р. У рамках моделі досліджуються знання, навички та погляди людей, від яких залежить функціонування організації. Більш детальну інформацію можна знайти за посиланням: https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2014/6/gender-equality-capacity-assessment-tool, Друге видання станом на травень 2016

До фокус-групових дискусій долучилися 21 представник/ниця різних жіночих груп та ОГС, а також одна незалежна експертка з питань ґендерної рівності. Метою проведення фокус-груп було уточнення інформації, що отримана в результаті онлайн-опитування, - щодо досвіду, поглядів, потенційних можливостей і проблем ОГС, - від тих людей, які безпосередньо працюють з жіночими групами та ОГС. Проведення фокус-груп забезпечило важливі результати та стало гарною нагодою перевірити висловлені думки щодо потреб у підтримці для забезпечення ефективного виконання державних зобов'язань у сфері ґендерної рівності та прав жінок.

Окрім фокус-груп, були також проведені інтерв'ю з 3-ма респондент(к)ами, які представляли місцеві/муніципальні (n=1) та центральні (n=2) органи управління. Ці анонімні інтерв'ю проводилися для збору та співставлення інформації з поглядами та баченням респондентів/ок, які брали участь у фокус-групах та електронному опитуванні, зокрема стосовно особливостей взаємодії ОГС із урядом. Проведення інтерв'ю надало інформацію щодо викликів і можливостей для жіночих груп та ОГС із погляду представників/ниць уряду та особливостей їхнього бачення можливостей координації спільних дій і заходів для просування ґендерної рівності та прав жінок.

Усі дані, що були отримані за допомогою якісних методів дослідження, були проаналізовані з використанням підходів тематичного аналізу. Ці підходи були розроблені таким чином, щоб виявити загальні теми та спостереження, які обговорювалися та якими ділилися респондент(к)и під час інтерв'ю та фокус-груп. Дані електронного опитування були проаналізовані за допомогою описової статистики та непараметричного кореляційного аналізу для визначення взаємозв'язку між залежними змінними, на базі спеціальної статистичної програми (SPSS). Усі дані були проаналізовані з метою визначення загальних характеристик опитаних та організацій, у яких вони працюють, а також проведення міжсекторального аналізу для виявлення «типології» жіночих груп та ОГС, застосування якої сприятиме найбільш ефективному спрямуванню заходів із розвитку спроможності для різних цільових аудиторій.

3.2. Визначення понять, що використані в цьому звіті

Жіночі групи та ОГС

У цьому звіті використовується поняття **«жіночі групи та ОГС»**. Однак, під час опитування автор(к)и звіту дуже уважно поставилися до того, щоб не виключити з дослідження окремих осіб та активістів/ок, які працюють у сфері просування ґендерної рівності та руху за права жінок, навіть якщо вони не представляють жодних організацій. Тому, для залучення різних категорій учасників і учасниць дослідження, було використано це більш широке поняття. Завдяки цьому до опитування долучилися також: а) особи, які працюють незалежно або неофіційно (наприклад, експерт(к)и, які ведуть блог чи онлайн-форум), без підтримки офіційної організації; б) організації чи особи, які не ідентифікують себе як «жіночі групи» або «жіночі групи та ОГС», проте переймаються питаннями ґендерної рівності та захисту прав жінок. Так само, деякі організації та окремі особи могли не ідентифікувати себе як суто «феміністські», хоча вони і працюють над просуванням ґендерної рівності та прав жінок. Ця стратегія широкого включення цілових груп був обрана навмисно. Як показує сучасна історія жіночого руху, деякі активіст(к)и свідомо утримуються від використання таких означень, як «феміністський» або «жіночий», через бажання уникнути досить поширеного негативного ставлення до таких рухів у суспільстві або небажаної реакції. [64]

Потенціал

У «Практичному посібнику щодо розвитку потенціалу» (Нью-Йорк, 2007 р.) ПРООН визначає потенціал як «здатність суспільства, групи чи сектору продовжувати розвивати необхідні навички, поведінку, створювати структури та інституції, що надаватимуть громадам та організаціям можливість адаптуватися до певних умов та посилювати власну стійкість».

[64] Див. Opcit Research (2016 р.) за посиланням: http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/556932/IPOL_STU(2016)556932_EN.pdf

Це поняття також використовується в методичному керівництві ООН Жінки, де пояснюється, що потенціал з просування ґендерної рівності передбачає наявність необхідних навичок, поведінки, структур та інституцій, які надають змогу громадам та організаціям ефективно виконувати зобов'язання щодо ґендерної рівності та розширення можливостей жінок[65].

Оцінка потреб у розбудові потенціалу

Оцінка потреб у розбудові потенціалу – це аналіз рівня поточної спроможності в порівнянні з бажаним для досягнення рівнем у майбутньому, у результаті якого формується уявлення про наявні ресурси та потреби у додаткових спроможностях, що, в свою чергу, призводить до формування стратегій розвитку потенціалу, таких, наприклад, як розробка плану навчальних заходів із питань рівних прав жінок і чоловіків.

Розбудова потенціалу

У цьому звіті поняття «розбудова потенціалу» стосується процесів, за допомогою яких окремі особи та організації здобувають, зміцнюють та підтримують здатність визначати завдання (цілі) та, з часом, досягати їх[66]. Цей термін може охоплювати як проведення навчання щодо оволодіння певними навичками та інструментами, так і заходи, направлені на організаційну розбудову установ і структур.

Навички

У цьому звіті поняття «навички» використовується на позначення конкретних методів та інструментів, необхідних для досягнення конкретних цілей. Цей термін відноситься як до технічних навичок – таких, що стосуються вміння роботи з певними інструментами чи обладнанням, так і до соціальних навичок, або навичок міжособистісного спілкування, як, наприклад, вміння слухати чи переконувати.

Знання

У цьому звіті поняття «знання» використовується для позначення розуміння та досвіду окремих осіб та організацій, наприклад, щодо соціальних систем, політичної історії, певних політик та концепцій[67].

Погляди

У цьому звіті поняття «погляди» стосується характеристик осіб або організацій, що визначають особливості їхнього операційного стилю, ставлення або підходів до роботи, а також їхніх переконань і поглядів. Прикладами цього можуть бути такі характеристики, як «лідерство», «цілісність», «прагматизм» або «завзятість»[68].

3.3 Обмеження та проблеми дослідження

Важливим обмеженням цього дослідження є розмір вибірки респондентів/ок і неможливість отримати висновки щодо загальної кількості жіночих груп та ОГС за рахунок зібраних даних. Загалом, у ході онлайн-опитування було отримано 117 відповідей, 4 із них були неповними. Оскільки інформація про загальну кількість жіночих груп та ОГС відсутня, та завдяки використанню стратегії широкого залучення респондентів/ок, невідомим залишається загальний рівень відмови від відповіді (відсоток усіх потенційних респондентів/ок, які не стали відповідати на запитання). Незважаючи на це, кількість опитаних співвідноситься з тією кількістю організацій, що міститься в базах даних ООН Жінки в Україні та УЖФ:

[65] https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2014/capacity%20assessmenttool_may2014_seconddraft%20pdf.pdf?la=en, друге видання, 2016 р.

[66] Наприклад, див. ПРООН (2009 р.) за посиланням: https://www.undp.org/content/dam/aplaws/publication/en/publications/capacity-development/capacity-development-a-undp-primer/CDG_PrimerReport_final_web.pdf

[67] Визначення поняття «знання» є предметом багатовікових дискусій та філософських досліджень. У цьому контексті ми використовуємо цей термін у загальному значенні, і в рамках цього дослідження знання, які нас цікавлять, базуються на соціально-економічному явищі, у котексті впливу на жінок та ґендерну рівність.

[68] Див., наприклад, дослідження Opcit Research щодо рамкових лідерських якостей у Національній системі охорони здоров'я Великої Британії, в якому аналізуються лідерські «якості» різних клініцистів. Доступно за посиланням: www.opcitresearch.com

частка потенційних респондентів/ок, які відповіли на запитання анкети, становить 26%. Це зменшує вплив похибки, викликаної пропущеними відповідями, у кінцевому наборі даних - ймовірно, відсутність цих відповідей можна пояснити невірними контактними даними або браком мотивації ресопндентів/ок. Тож, із високим ступенем впевненості можна стверджувати, що отримані результати є репрезентативними для всієї цільової групи дослідження (жіночі групи та ОГС)[69].

Загалом, до участі в фокус-групах долучилася 21 особа. Однак, слід зважати на нижчий рівень участі у фокус-групах представників/ниць напівсільської місцевості та, відповідно, вищі показники участі в обговореннях в інших районах. Фокус-групи в напівсельській місцевості проводилися з метою забезпечення участі тих осіб, яких могло бути складно охопити дослідженням через відсутність інтернету або місцевих мереж та контактів. Загалом, до фокус-груп долучалися різні учасники та учасниці – як організації, які вже довго працюють у цій сфері, і, відповідно, є більш досвідченими та визнаними, так і нещодавно створені, більш сучасні та неформальні організації, а також окремі особи, які працюють незалежно. Важливо зазначити, що результати фокус-груп не є статистично репрезентативними. Вони покликані сформувати уявлення про певні проблеми та навести на роздуми, а в цьому конкретному випадку – краще зрозуміти результати онлайн-опитування та надати інформацію для розробки рекомендацій щодо вирішення виявлених проблем. Крім того, аналіз якісних даних, таких як дані фокус-груп, використовується для визначення найбільш актуальних тем, які обговорювалися найчастіше і цікавили більшість респондентів/ок. Також важливо було почути їхні пропозиції та загальні роздуми; якщо однакові думки висловлювалися більше, ніж одним респондентом, незалежно один від одного, вони визначалися як важливі.

Оскільки це дослідження проводилося із використанням методів самооцінки, без залучення третьої сторони, декілька висновків потребують валідації та більш глибокого аналізу для визначення відмінностей між самооцінками опитаних і фактичним наявним потенціалом організацій. Отже, це дослідження не повинно сприйматися як остаточна оцінка потенціалу жіночих груп та ОГС, але, радше, як самоаналіз потреб у розвитку спроможності крізь призму бачення представників і представниць громадянського суспільства.

[69] Radics, Robert & Sudipta, Dasmohapatra & Kelley, Stephen (2014). Manage sample and population differences by weighting - using SPSS raking algorithm [Радікс, Роберт та Судіпта, Дасмохапатра та Келлі, Стефен (2014). Управління різницею вибірки та загальної чисельності популяції шляхом зважування - використовуючи алгоритм ранжування SPSS («Статистичний пакет для суспільних наук»)]

КІЛЬКІСНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ: РЕЗУЛЬТАТИ Е-ОПИТУВАННЯ

4.

Електронне опитування було проведене з метою збору даних, які надали б можливість краще зрозуміти ключові характеристики, пріоритети, навички, знання, вподобання та побажання респондентів/ок щодо потрібного навчання та розбудови потенціалу жіночих груп та ОГС в Україні. Опитування було спрямоване на визначення: рівня навичок жіночих груп і ОГС із проведення адвокаційної діяльності та розуміння ними рамкових програм у сфері ґендерної рівності та прав людини, а також національних зобов'язань України; здатності жіночих груп та ОГС ефективно збирати, моніторити та поширювати доказові дані щодо становища жінок в Україні та прогресу щодо виконання зобов'язань у сфері ґендерної рівності та прав жінок із боку держави.

Завдання електронного опитування полягали в отриманні відповідей на такі дослідницькі питання:

1. Якими є основні характеристики жіночих груп та ОГС в Україні з погляду: (i) кількості працівників/ниць; (ii) досвіду діяльності у відповідній сфері; (iii) кількості працівників, які отримують заробітну плату, та волонтерів, які працюють на безоплатній основі?

2. У чому полягають основні пріоритети та напрями діяльності жіночих груп та ОГС в Україні?

3. У яких основних сферах жіночі групи та ОГС володіють навичками та знаннями?

4. Які основні пріоритети ці організації визначають для себе щодо здобуття знань та нарощування потенціалу?

Аналіз даних було спочатку зосереджено на визначенні ключових характеристик організацій-учасниць. Ці результати були використані для порівняння та дослідження кореляційного зв'язку з іншими організаційними характеристиками. Після цього аналіз рядів даних дозволив виявити співвідношення між ключовими змінними характеристик організацій, їхніми пріоритетами та діяльністю. Основне завдання дослідження у рамках цього аналізу полягало у визначенні взаємозв'язку між рівнем «професіоналізму» організацій (який визначався за кількістю постійних працівників/ниць, які отримують заробітну плату, в загальній чисельності персоналу) та іншими змінними (наприклад, пріоритети щодо бажаних напрямів здобуття знань).

Електронне опитування (е-опитування) проводилося в період з 30 листопада 2018 року по 1 травня 2019 року. Анкета складалася із 36 запитань, які були переважно організовані у «структурованому» форматі, таким чином, щоб респондент(к)и могли обирати варіанти відповідей з-поміж запропонованих. У випадку, коли вони обирали варіант «інше», їм надавався окремий рядок для написання письмової відповіді. Електронне опитування було побудовано у такий спосіб, щоб надати можливість проведення статистичного аналізу та співставлень між відповідями різних респондентів/ок.

Електронне опитування складалося з таких основних розділів:

4.1 Основна інформація про респондентів/ок; основна інформація про організацію, у якій респондент/ка працює або з якою співпрацює;

4.2 Участь у навчальних заходах із питань ґендерної рівності (попередній досвід відвідування тренінгів);

4.3 Поточний рівень знань і вмінь, якими володіє організація респондента/ки;

4.4 Основні пріоритети організації, яку представляє респондент(к)а щодо здобуття знань і нарощування потенціалу з питань ґендерної рівності та прав жінок; бар'єри, що перешкоджають ефективному виконанню завдань у сфері досягнення ґендерної рівності;

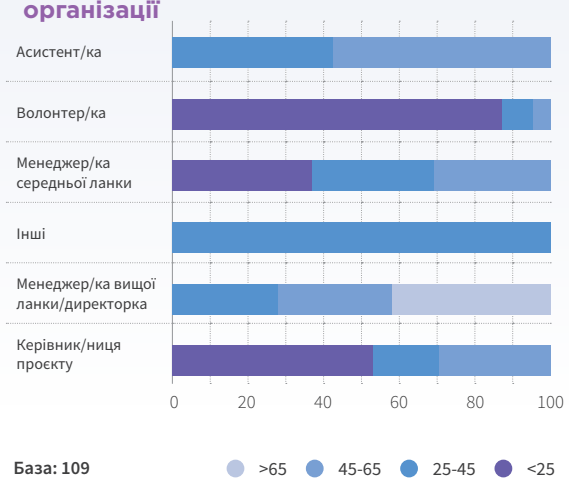
4.5 Партнерство та мережі, до яких долучена організація;

4.6 Особисті вміння, переконання, погляди та знання респондента/ки.

Відповідно до структури цих шести розділів, у стислих висновках цього дослідження наводяться результати аналізу щодо потреб у розбудові спроможності залежно від основних ґендерних компетенцій, які були визначені в результаті опитування, дискусій у фокус-групах та інтерв'ю.

РИС. 1

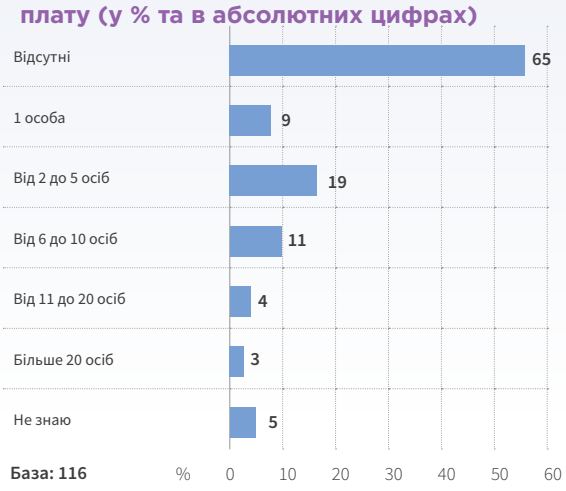
Розподіл респондентів/ок залежно від віку, посади та рівня відповідальності в організації



База: 109

РИС. 2

Розподіл організацій за кількістю працівників/ниць, які отримують заробітну плату (у % та в абсолютних цифрах)



База: 116

4.1. Основна інформація про опитаних та їхні організації

Основні запитання, що стосувалися інформації про опитаних та їхні організації, містилися у 1-му та 2-му розділах анкети. Кореляційний аналіз проводився у випадках, коли отримані результати могли бути використані для проведення подальших порівнянь.

ЗАГАЛЬНА ІНФОРМАЦІЯ ПРО ОПИТАНИХ ТА ЇХНІ ОРГАНІЗАЦІЇ

Загалом, за результатами електронного опитування (е-опитування) було отримано 117 відповідей. 4 відповіді були неповними.

Найбільша кількість опитаних належали до **вікової групи 25-45 років**, а серед тих, хто точно вказав свій вік (112 осіб), 46 осіб (41%) були старше 45 років, а 66 осіб (59%) - молодше 45 років. Сто дев'ять респонденток (95,6%) ідентифікували себе як жінки, 5 респондентів (4,3%) - як чоловіки. Відповідаючи на запитання про власну стать, опитані не зазначали свою приналежність до категорії «інше» та не обирали варіант відповіді «не хочу відповідати на це запитання».

Респондент(к)и представляли **102 різні організації** (7 опитаних не повідомили назви своїх організацій). Дев'яносто дев'ять опитаних (87,6%) заявили, що організація, у якій вони працюють, або напрям їхньої індивідуальної роботи стосується забезпечення прав жінок і ґендерної рівності. Четверо опитаних (3,4%) не надали відповідь на це запитання.

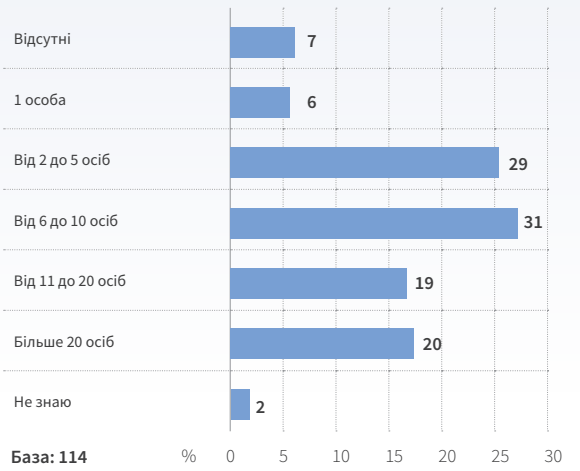
Переважна більшість опитаних (87,6%) є або співробітниками/цями, або волонтер(к)ами певної організації, і лише 8% із них працюють за власною ініціативою (наприклад, ведуть блог або інтернет-форум). Щодо ролі опитаних у їхніх організаціях, більшість (73 особи) повідомили, що вони є **керівниками або керівницями вищої ланки/директор(к)ами (65,2%)**, а 20% віднесли себе до категорії «менеджер(к)и середньої ланки управління» (15 опитаних). Вісім респондентів/ок (7,1%) віднесли себе до категорії «керівники/ниці проєктів», 9 – до категорії «волонтер(к)и» (8%), а 2 із них - до категорії «асистент(к)и» (1,8%). Саме тому вибірка була зважена щодо тих респондентів/ок, які обіймали порівняно високі посади у своїх організаціях.

Віковий діапазон опитаних, досить передбачувано, розподілився наступним чином: старші респондент(к)и посідали вищі посади, а молодші – нижчі посади. На рис. 1 представлено розподіл опитаних залежно від віку та посади в організації.

Найбільша частка респондентів/ок (n = 61 (52%)) повідомили, що їхні організації працюють менше п'яти років. Цей відсоток приблизно втричі перевищує кількість організацій, які здійснюють свою діяльність протягом 5 - 10 років і протягом 11 - 20 років (21% та 23%, відповідно). Шість респондентів/ок (5%) повідомили, що їхні організації працюють понад 20 років. Ці результати можуть свідчити про те, що останнім часом

РИС. 3

Розподіл організацій за кількістю волонтерів/ок (у % та в абсолютних цифрах)



в Україні спостерігалося зростання кількості ОГС, хоча це неможливо перевірити за відсутності даних, що стосуються всіх організацій, які працюють у країні.

РОЗМІР І СТРУКТУРА ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ВПЛИВ ЦИХ ЧИННИКІВ НА МОЖЛИВІСТЬ ЗАЛУЧЕННЯ ЕКСПЕРТІВ/ОК ІЗ ҐЕНДЕРНИХ ПИТАНЬ

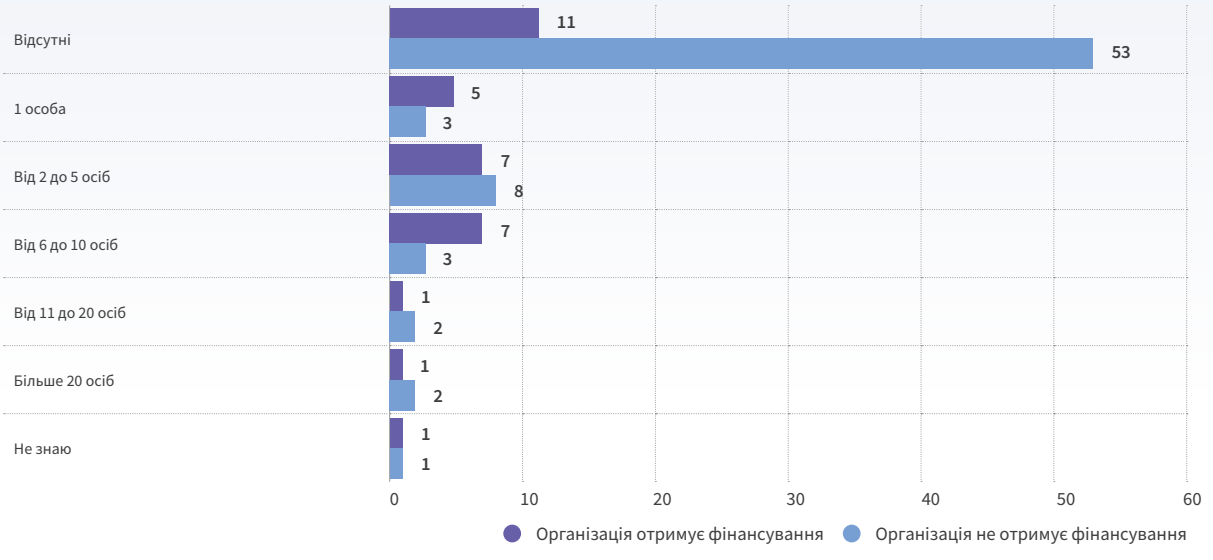
Щоби зрозуміти особливості розміру та структури організацій, які представляли опитані, а також вплив цих чинників на організаційну спроможність залучати професійний персонал, було поставлено запитання щодо того, скільки в організації працює найманих працівників/ниць, які отримують заробітну плату, і скільки волонтерів/ок працюють на безоплатній основі. Найбільша частка опитаних (n = 65) повідомили, що в них взагалі немає працівників/ниць, які отримують заробітну плату, решта відповідей розподілилися між категоріями «від 2 до 5 осіб» та «1 особа». Респондент(к)и повідомляли, що більшу частина персоналу їхніх організацій становлять волонтер(к)и, при цьому їх кількість у більшості випадків становила від 6 до 10 осіб.

На рис. 2 і рис. 3 представлено розподіл організацій за кількістю волонтерів/ок і постійного персоналу жіночих груп і ОГС, який отримує заробітну плату. Ці дані узгоджуються з попередніми дослідженнями жіночих груп та ОГС, які показують, що такі **організації значною мірою покладаються на волонтерську працю та працівників/ниць, які отримують низьку заробітну плату**, часто через брак інституційного фінансування та довгострокової фінансової підтримки[70,71]. Це також підтверджується даними електронного опитування, а саме тієї частини анкети, у якій опитані оцінювали рівень фінансування власних організацій (див. рис. 4 нижче).

Результати аналізу взаємозв'язку між чисельністю оплачуваного персоналу та рівнем фінансування організацій представлено на рис. 4. Зображені дані

РИС. 4

Кількість оплачуваних працівників/ниць залежно від наявності чи відсутності фінансування організацій



[70] Арутюнова, А., Кларк, С. (2013). Поливаючи листя та втрачаючи коріння: стан фінансування сфери дотримання прав жінок та організацій гендерної рівності, с. 140 (Watering the Leaves, Starving the Roots: The Status of Financing for Women's Rights and Organizing Gender Equality). Торонто, Канада: Асоціація прав та розвитку жінок.

[71] FRIDA. (2016). Brave, Creative and Resilient: The State of Young Feminist Organizing (ФРІДА. (2016). [Хоробра, креативна та стійка: стан формування молодої феміністски, с. 1–90]. Джерело на сайті AWID: https://www.awid.org/publications/brave-creative-and-resilient-state-young-feminist-organizing

РИС. 5

Розподіл респондентів/ок за рівнем річного доходу їхніх організаціїй (кількість респондентів/ок (%))

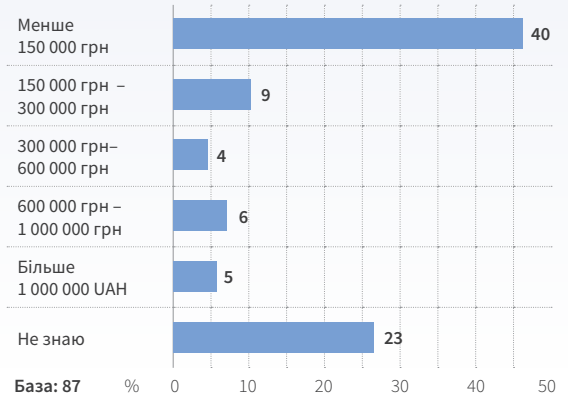


РИС. 6

Області, в яких організації опитаних реалізують свою діяльність

свідчать, що відсутність фінансування не є лінійним предиктором кількості оплачуваних працівників/ниць, однак між цими показниками існує зв'язок. Кількість організацій, які не отримують жодного фінансування і повідомляють про відсутність у власному штаті оплачуваних працівників/ниць, набагато більша, ніж тих організацій, які отримують фінансування чи дохід. Однак низка організацій, які не отримували доходу, повідомили про наявність оплачуваних працівників/ниць у складі постійного персоналу. Залишається незрозумілим, яким чином організаціям вдається знайти на це кошти. Як правило, адвокаційна та нормотворча діяльність вимагають значних витрат часу та ресурсів, і нестача оплачуваного персоналу може стати для організації суттєвою проблемою. Відповідно, неможливість залучення досвідчених фахівців для управління адвокаційною та нормотворчою діяльністю навряд чи може забезпечити стійкість і прогрес у її реалізації.

ФІНАНСОВИЙ СТАН ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ДЖЕРЕЛА ПІДТРИМКИ ЖІНОЧИХ ГРУП ТА ОГС

Більшість респондентів/ок повідомили, що їхні організації не отримують **жодного доходу** від власної діяльності (n = 72 (64,3%)); значно менше з них підтвердили наявність певного доходу (n = 33 (29,5%)). Найбільша частка опитаних зазначили, що рівень фінансування їхніх організацій становить менше 150 тис. грн. на рік. На рис. 5 представлено більш детальні дані щодо розподілу організацій за рівнем річного доходу.

Респондентів/ок також запитували про **джерела доходів або фінансування** їхніх організацій. Найбільша частка опитаних повідомили, що фінансування надходило від міжнародних організацій (n = 61 (68,5%)), на наступному місці були благодійні внески (n = 26 (29,2%)), і лише 3 респондент(к)и (3,4%) повідомили, що фінансування надходило від державних структур. Той факт, що на державне кошти припадає вкрай незначна частка фінансування, може пояснюватися відсутністю налагоджених стійких мереж та взаємодії з урядом, про що повідомляли представники/ниці як урядових структур, так жіночих ОГС (див. «Результати якісного опитування»).

РЕГІОНАЛЬНІ ВІДМІННОСТІ МІЖ ЖІНОЧИМИ ГРУПАМИ ТА ОГС

Респондентів/ок запитували, у **яких областях працюють їхні організації**. Як видно з рис. 6, діяльність організацій, які представляли опитані, охоплює майже всі регіони України; нижчий рівень активності спостерігався лише в АР Крим, оскільки лише 3 респондент(к)и зазначили про власну діяльність на цій території (2,9% всіх відповідей). Також спостерігається помітно вища концентрація активності організацій на сході країни та в м. Києві.

4.2 Навчання та підготовка респондентів/ок із ґендерних питань

Респондент(к)ам задавали низку додаткових запитань щодо **типу та формату навчання або підготовки, які вони отримали на момент проведення дослідження (за наявності)**. Результати опитування виявили досить рівномірний рівень освітньої підготовки серед керівників/ниць вищої та середньої ланки, а також керівників/ниць окремих проєктів. Ці висновки говорять про отримання переважно однакового обсягу та рівня підготовки персоналом різного рівня. Однак, визначити обсяги або якість пройденого матеріалу наразі неможливо.

На рис. 7 представлені результати, які показують деякі цікаві тендеції. Зокрема, найменший відсоток респондентів/ок повідомили, що вони пройшли навчання щодо навичок взаємодії зі ЗМІ; разом із тим, досить високі частки опитаних повідомили, що вони мали досвід надання інтерв'ю або інформації для написання історії чи статті в ЗМІ. Невідповідність між цима двома показниками означає, що багато опитаних могли взаємодіяти з медіа, не маючи достатньої підготовки з комунікацій. Окрім цього, були виявлені досить високі показники залучення до навчання серед волонтерів/ок, які проходили тренінги з ґендерного аналізу, оцінки ґендерного впливу та ґендерної інтеграції. Ці дані, однак, потребують перевірки, оскільки існує дуже мало інформації щодо проведення ґендерного аналізу та оцінок ґендерного впливу організаціями громадянського суспільства, і доступ до такої інформації є обмеженим в умовах проведення кабінетного аналізу.

РИС. 7

Досвід навчання у респондентів/ок залежно від посад в організації

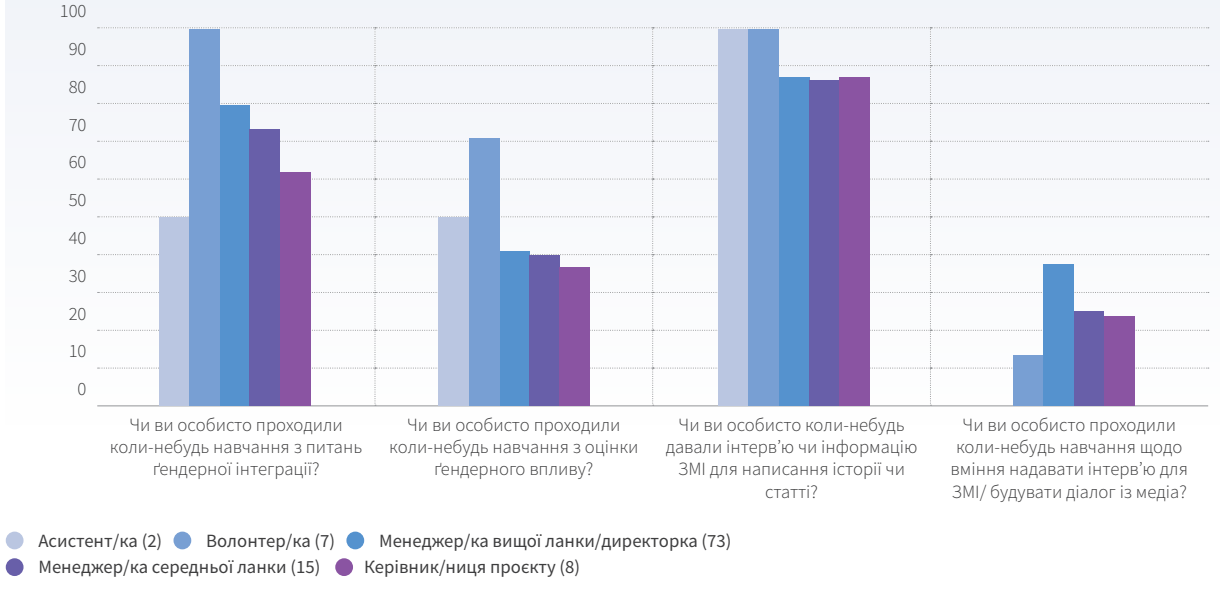
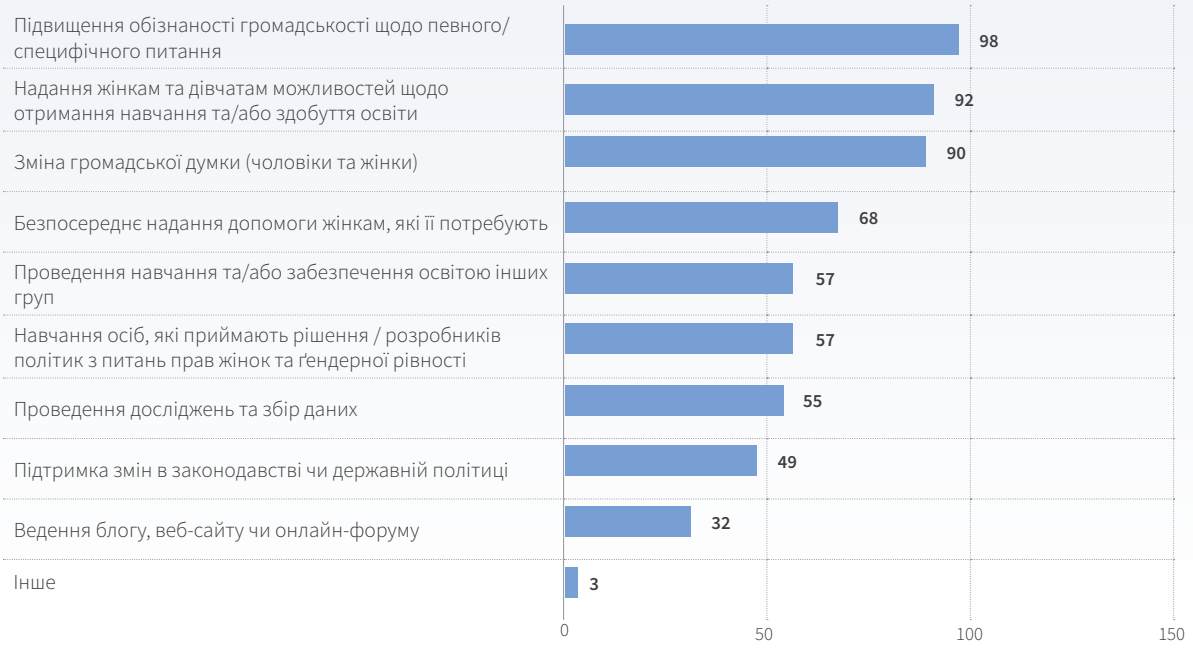


РИС. 8

Напрями діяльності та заходи, до яких залучені організації респондентів/ок



4.3. Поточний рівень навичок і знань, якими володіють жіночі ОГС

НАПРЯМИ РОБОТИ У СФЕРІ ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ТА ПРАВ ЖІНОК

Стосовно тематичних напрямів роботи респондентів/ок, то їхня увага спрямована на вирішення численних питань у різних сферах. Найбільша частка (60% усіх опитаних) залучалися до проведення заходів із навчання та професійної підготовки жінок та дівчат. Серед інших пріоритетних напрямів роботи (40–47% усіх респондентів/ок): реалізація економічних прав жінок (наприклад, забезпечення ґендерної рівності в бізнесі, доступ жінок до ринку праці); розширення політичних прав і можливостей та встановлення ґендерної рівності в політичному житті; протидія насильству щодо жінок і дівчат; а також реалізація порядку денного «Жінки, мир та безпека». Близько третини респондентів/ок займалися такими питаннями, як жіноче лідерство в бізнесі, законодавчі реформи та політична адвокація у сфері ґендерної рівності, скорочення бідності та захист прав жінок із інвалідністю. Чверть організацій опікувалися питаннями сексуального здоров'я та репродуктивних прав жінок, а також ґендерної рівності у галузі науки, технології, інженерії та математики. **Лише по 15% респондентів/ок повідомили, що працюють за такими напрямами, як права ЛГБТІ-спільноти, жінки та навколишнє середовище, жінки та ЗМІ. Дуже мало опитаних (лише 9%) займалися проблемами ромських жінок.** Ці дані були співставлені (тріангульовані) з даними самооцінки респондентів/ок, яка проводилася для визначення того, чи враховують вони чинники множинної дискримінації у власній роботі з просування ґендерної рівності та захисту дискримінованих груп. Результати показали, що, незважаючи на високу підтримку доцільності інтерсекційного підходу, питаннями маргіналізованих груп населення займається досить мало організацій.

СТРАТЕГІЇ/ІНСТРУМЕНТИ, ЯКІ ВИКОРИСТОВУЮТЬСЯ В ОРГАНІЗАЦІЯХ

Респондентів/ок просили відповісти на запитання щодо основного виду діяльності їхньої організації або особистої роботи. Запитання передбачало декілька варіантів відповідей, і респондент(к)и мали змогу вибрати всі актуальні варіанти. Детальний розподіл відповідей представлено на рис. 8.

Найчастіше (86,6% усіх опитаних) організації долучаються до такої діяльності, як **«підвищення**

обізнаності громадян з певних тематичних питань». Наступною за популярністю, з невеликим відривом, була діяльність із **«проведення навчальних заходів для жінок і дівчат»** (81,3% усіх відповідей). На третьому місці виявилася діяльність зі **«зміни громадської думки через прямий діалог (із чоловіками та жінками)»** (79,5% усіх відповідей). Найменший відсоток відповідей припадав на діяльність із «ведення блогів, веб-сайтів чи онлайн-форумів» (28,6% від загального числа відповідей).

Отже, **більшість респондентів/ок зазначили, що вони зайняті: (i) діяльністю з підвищення обізнаності громадськості, (ii) наданням жінкам можливостей навчання та професійної підготовки та (iii) впливом на формування громадської думки**. Як демонструє рис. 8, відносно мало організацій долучаються до прямої взаємодії з представниками/ницями урядових структур заради впливу на прийняття рішень, а також проводять дослідження та залучаються до збору даних.

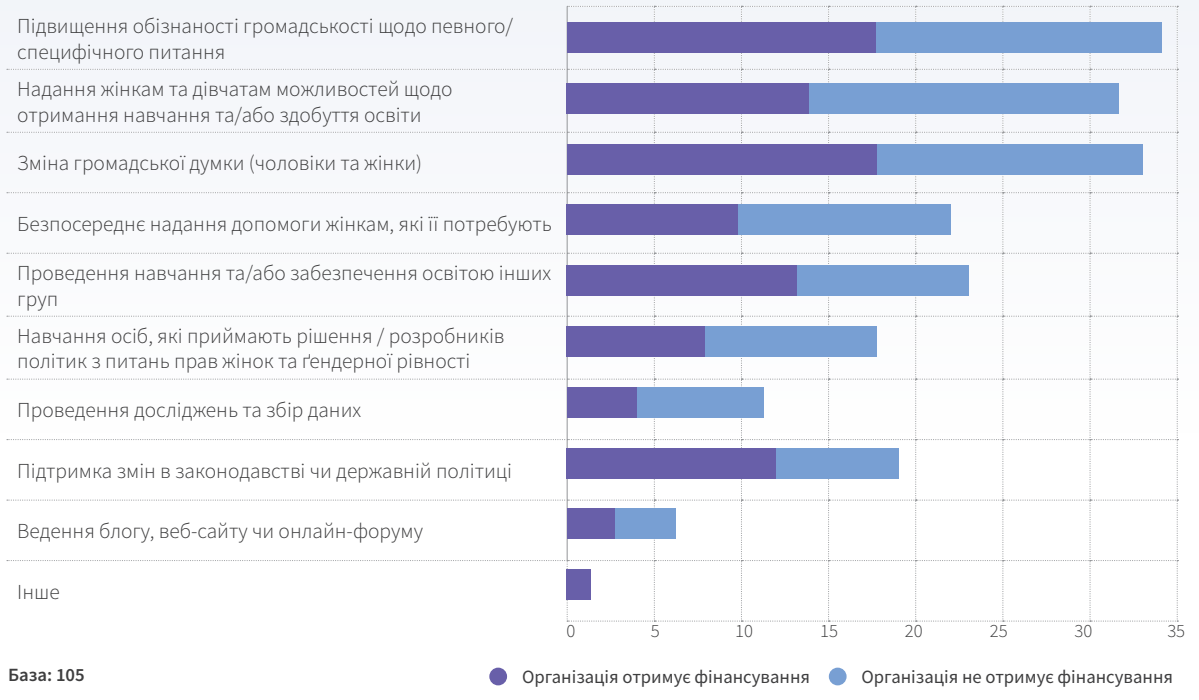
Отримані відповіді були співставлені (шляхом крос-табуляції) з інформацією про кількість оплачуваних працівників/ниць в організаціях, які представляли опитані, оскільки такі відомості можуть бути корисними для оцінки рівня «професіоналізму» організацій. Цей аналіз проводився для виявлення взаємозв'язку між кількістю оплачуваного персоналу та здатністю організацій вести відповідну діяльність. Однак, проведений аналіз не виявив чітких закономірностей. Відсутність чітких залежностей спостерігалася також в організаціях із різною кількістю волонтерів/ок. Отже, можна зробити висновок, що рівень активності (регулярність проведення діяльності) розподілений досить рівномірно, і залишається схожим в організаціях, які мають різний склад працівників/ниць. Ці висновки свідчать про те, що **жіночі групи та ОГС здатні підтримувати високий рівень активності та виконувати різноманітну діяльність, незважаючи на недостатню забезпеченість ресурсами**. Однак результати такої діяльності чи її якість залишаються невідомими.

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК МІЖ ДІЯЛЬНІСТЮ ОРГАНІЗАЦІЙ І НАЯВНІСТЮ ФІНАНСОВИХ РЕСУРСІВ

Для проведення оцінки того, чи впливає наявність фінансування на розподіл видів діяльності організацій,

РИС. 9

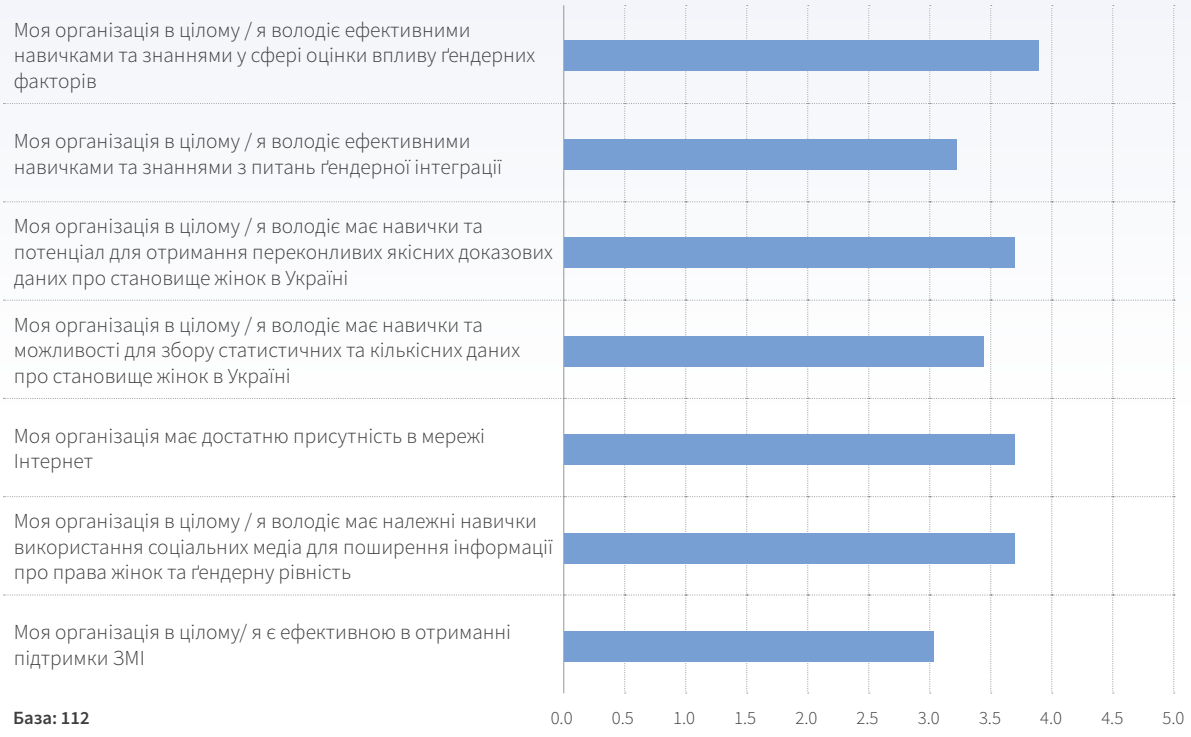
Напрями діяльності та заходи організацій залежно від наявності фінансування (% усіх відповідей в категоріях «отримують фінансування» та «не отримують фінансування»).



База: 105

РИС. 10

Наскільки ви погоджуєтесь чи не погоджуєтесь із наступними твердженнями щодо вмінь і навичок, якими володіє ваша організація (або Ви особисто)? Будь ласка, оцініть свої відповіді за шкалою від 1 до 5 балів, де 1 = «повністю не погоджуюся», а 5 = «повністю погоджуюся».



База: 112

які представляли респондент(к)и, отримані дані щодо проведення заходів були співставлені (крос-табульовані) з даними щодо рівня фінансування організацій. На рис. 9 наведено результати, які демонструють, що **отримання фінансування не здійнює суттєвого впливу на розподіл напрямів діяльності організацій і типи заходів, до яких вони долучаються. Це ще раз підтверджує тенденцію, яка спостерігається в жіночих групах та ОГС, коли обмежені ресурси вміло розподіляються з метою підтримки різних напрямів діяльності та заходів**. У наступних розділах цього звіту на прикладі якісних даних розглядається питання, чи використовуються такі ресурси найкращим чином.

КОМПЕТЕНЦІЇ ТА ОСОБЛИВОСТІ ПОГЛЯДІВ

У цій частині опитування досліджувався взаємозв'язок між певними характеристиками організацій та поглядами, пріоритетами й поведінкою респондентів/ок та їхніх організацій для визначення можливих відмінностей. Цей аналіз був важливим для визначення подальших кроків із планування та розробки програми розвитку та нарощування потенціалу сектора.

Респондентів запитували, наскільки вони згодні чи не згодні з низкою тверджень щодо **загальних компетенцій, знань, навичок та можливостей, якими володіють їхні організації**. Загальний розподіл відповідей на ці питання представлено на рис. 10.

Результати показали, що загалом респонденти оцінювали компетенції своїх організацій як помірно високі, середня оцінка за всіма запитаннями становила 3,5 із 5 балів. Найвищі оцінки були виставлені стосовно навичок і знань у сфері ґендерного аналізу та оцінки ґендерного впливу, дещо нижчі – стосовно здатності збирати доказові дані якісного характеру. Найнижчі оцінки були виставлені стосовно здатності організацій взаємодіяти зі ЗМІ та заручатися їхньої підтримкою в просуванні ґендерної рівності. Ці результати важливі з огляду на те, що значна кількість респондентів/ок раніше зазначали, що їхні організації занепокоєні

РИС. 11

Наскільки ви погоджуєтесь із наступними твердженнями щодо стратегій залучення та взаємодії зі ЗМІ? 1 = «повністю не погоджуюся», 5 = «повністю погоджуюся».

База: 116

особливостями ставлення громадськості до проблем ґендерної рівності та прав жінок, і для успішного вирішення цієї проблеми вони наголошували на необхідності залучення ЗМІ до адвокації.

Цікаво, що ці висновки не відповідають деяким очікуваним результатам, зважаючи на особливості діяльності організацій. Наприклад, багато з них повідомляли про те, що долучаються до інформаційно-роз'яснювальної роботи, проте їхні оцінки власних навичок роботи зі ЗМІ виявилися порівняно низькими. З цього можна зробити висновок, що ОГС найбільш критично ставляться саме до тих навичок, які вони використовують у своїй діяльності, ймовірно тому, що вони мають достатній досвід та добре розуміють наявні проблеми.

КОМУНІКАЦІЯ ТА ВЗАЄМОДІЯ ЗІ ЗМІ

Для подальшого вивчення стратегій та можливостей взаємодії зі ЗМІ, респондент(к)ам поставили низку супутніх запитань щодо їхнього **ставлення до засобів масової інформації**. На рис. 11 наведено загальний розподіл відповідей. Ці результати ще раз підтверджують висновок, що залучення та взаємодія зі ЗМІ є важливою сферою діяльності жіночих рухів та ОГС. Найбільшу підтримку отримали твердження щодо того, що соціальні медіа та ЗМІ є важливими інструментами впливу. Цікаво, що **респондент(к)и надали набагато вищу оцінку особистим вмінням і знанням стосовно взаємодії за ЗМІ, ніж у цілому власним організаціям**. Ймовірно, це відображає той факт, що багато з них обіймали керівні посади у своїх організаціях; відповідно, виникає припущення, що брак навичок у цій сфері більше стосується персоналу з меншим досвідом і волонтерів/ок. З іншого боку, окремі співробітники/ці можуть мати порівняно високий рівень таких навичок, однак їхнім організаціям може не вистачає системного, організованого підходу до комунікації та адвокації. Так чи інакше, ці результати дозволяють припустити, що подальший розвиток потенціалу у сфері взаємодії зі ЗМІ буде корисним як для окремих експертів/ок, так і всіх організацій.

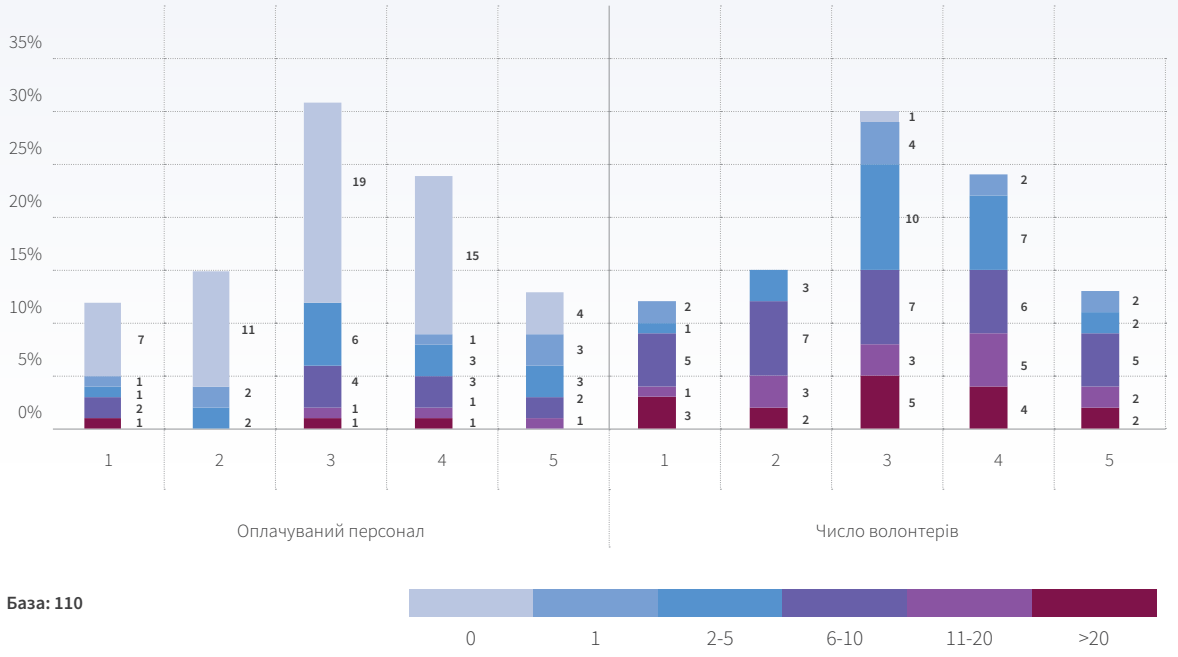
ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК МІЖ ОЦІНКОЮ ВМІНЬ І НАВИЧОК ОРГАНІЗАЦІЇ ТА НАЯВНІСТЮ КВАЛІФІКОВАНИХ ЕКСПЕРТІВ/ОК

Для визначення взаємозв'язку між оцінкою, **яку респондент(к)и надавали стосовно вмінь і навичок своїх організацій** (оцінюючи 7 запропонованих

РИС. 12

Наскільки ви погоджуєтесь чи не погоджуєтесь із наступними твердженнями щодо навичок та компетентності вашої організації? 1 = «повністю не погоджуюся», 5 = «повністю погоджуюся». Аналіз здійснено залежно від розміру/професіоналізму організації. ПРИКЛАД: «отримання підтримки ЗМІ».

Моя організація в цілому / моя робота є ефективною в отриманні підтримки ЗМІ



База: 110

навичок і вмінь) та наявністю постійного персоналу, між цими двома аспектами було проведено кореляційний аналіз. Результати виявили, що розподіл відповідей відрізняється залежно від кількості співробітників/ниць, які працюють в організаціях. Навіть серед організацій із більшою кількістю кваліфікованих експертів/ок рівень упевненості працівників/ниць щодо власних умінь і навичок виявився досить помірним. Разом із тим, респондент(к)и, які представляли організації з більшою кількістю волонтерів, були схильні оцінювати організаційні здібності нижче, ніж представники/ниці організацій із більшою кількістю найнятих працівників/ниць (рис. 12).

З цього можна зробити висновок, що організації з більшою кількістю волонтерів/ок відчувають більші потреби в підтримці. Разом із тим, зважаючи на результати проведеної оцінки, значна потреба в розвитку вмінь і навичок існує й у більш «професійних» організаціях.

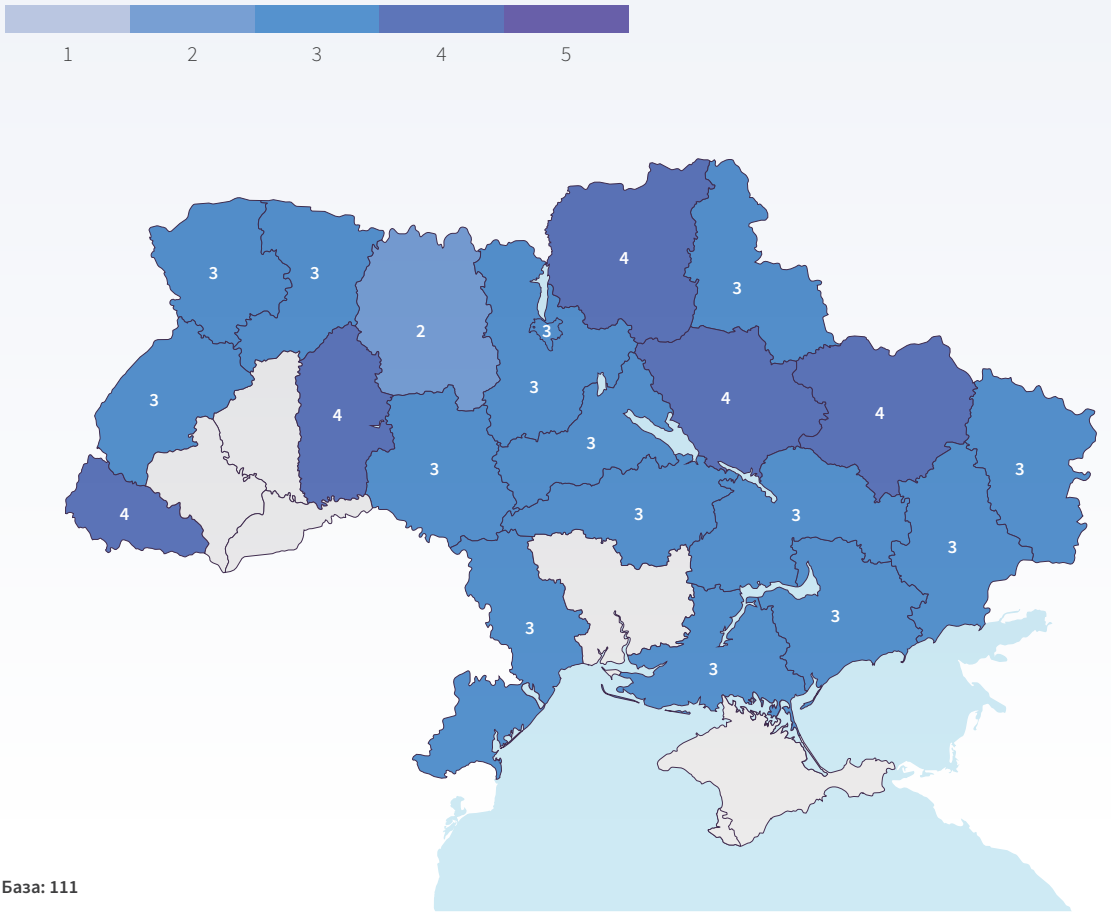
Цікаво зазначити, що, незважаючи на зростаюче число кіберзагроз і кіберзлочинів, респондент(к)и найнижче оцінили (менше 2,5 балів) пріоритетність питання щодо власної безпеки та безпеки своїх родин в інтернеті. Це також говорить про мужність та відданість роботі представників і представниць громадянського суспільства.

Погляди респондентів/ок на навички та потенціал їхніх організацій у цій сфері було проаналізовано за **географічними регіонами, в яких організації реалізують власну діяльність**. Після цього було проведено розрахунок комбінованої бальної оцінки за всіма 7-ма групами навичок та перехресний аналіз за регіонами, де працюють організації. На рис. 13 представлено результати аналізу, які показують, що найнижчі оцінки навичок фіксувалися в Житомирській області. Найвищі комбіновані оцінки навичок організацій отримали такі регіони, як Чернігівська, Хмельницька, Полтавська та Харківська області.

РИС. 13

Аналіз комбінованої оцінки рівня навичок за регіонами, де працюють організації.

Моя організація має достатні навички та знання у сфері... (1=повністю не згоден; 5=повністю згоден)"



База: 111

4.4. Пріоритети щодо навчання та розбудови потенціалу для формування навичок і знань з питань ґендерної рівності та прав жінок; перешкоди, з якими стикаються ОГС у просування ґендерної рівності

ПОТРЕБИ У НАВЧАННІ З ҐЕНДЕРНИХ ПИТАНЬ: ОТРИМАННЯ КОНКРЕТНИХ ЗНАНЬ І НАВИЧОК

Респондент(к)ам було запропоновано поміркувати над власними **пріоритетами в розбудові потенціалу** для вирішення двох найважливіших проблем, із якими стикаються жінки та дівчата в Україні (визначених під час е-опитування). Запитання звучало наступним чином: «З ДВОХ найважливіших проблем, які ви обрали раніше, що з зазначеного – навчання, підтримка або інформація - може допомогти вашій організації їх вирішити?». Респондент(к)и мали оцінити попередньо обрані варіанти за шкалою від 1 до 5 балів, де 1 – «зовсім не корисно» і 5 – «надзвичайно корисно».

На рис. 14 наведено загальний розподіл отриманих результатів. Вони демонструють, що обрані пріоритети щодо бажаної підтримки розподілилися

досить рівномірно, і респондент(к)и загалом високо оцінили потребу в усіх видах підтримки, крім категорії «знання історії прав жінок та руху за ґендерну рівність». Це свідчить про наявність потреб у всіх зазначених видах підтримки розвитку потенціалу, незалежно від того, які проблеми жінок та дівчат були визначені як найбільш важливі в Україні.

Незважаючи на невелику різницю між оцінками потреб у навчанні, в абсолютному вимірі найбільшою підтримкою користувалися наступні категорії: «підтримка, навчання чи освіта щодо розробки кампаній для зміни громадської думки», «підтримка, навчання чи освіта з управління проєктами чи програмами для просування ґендерної рівності» та «підтримка, навчання чи освіта з питань мобілізації ресурсів». Зважаючи на те, що респондент(к)и найчастіше вказували, що найважливішими проблемами на шляху забезпечення ґендерної рівності в Україні є «недостатня політична підтримка» та «недостатня підтримка громадськості», відповідні потреби в навчанні видаються цілком логічним вибором пріоритетів.

Помітно менше респондентів/ок повідомили про зацікавленість у знаннях, що стосуються міжнародних норм і стандартів у сфері ґендерної рівності. Поєднуючи ці висновки з результатами кабінетного аналізу та якісного дослідження, така ситуація може свідчити про брак заходів у цій сфері, які б привертали увагу та інформували ОГС. Загальновідомо, що існує взаємозв'язок між інтересом до певної діяльності та масштабами цієї діяльності – чим більше заходів проводиться в певній сфері, то більша ймовірність виникнення інтересу до неї. Отже, для активізації діяльності ОГС у цій сфері, ймовірно, спочатку потрібно викликати інтерес до цієї тематики шляхом цільової комунікації та наведення переконливих аргументів, реалізації інформаційних заходів для підвищення обізнаності ОГС щодо міжнародних зобов'язань України, а вже потім надавати їм підтримку в реалізації відповідних адвокаційних кампаній.

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК МІЖ НАЯВНІСТЮ ОПЛАЧУВАНОГО ПЕРСОНАЛУ ТА ВОЛОНТЕРІВ/ОК І ВИБОРОМ ПРІОРИТЕТІВ РОЗВИТКУ ПОТЕНЦІАЛУ

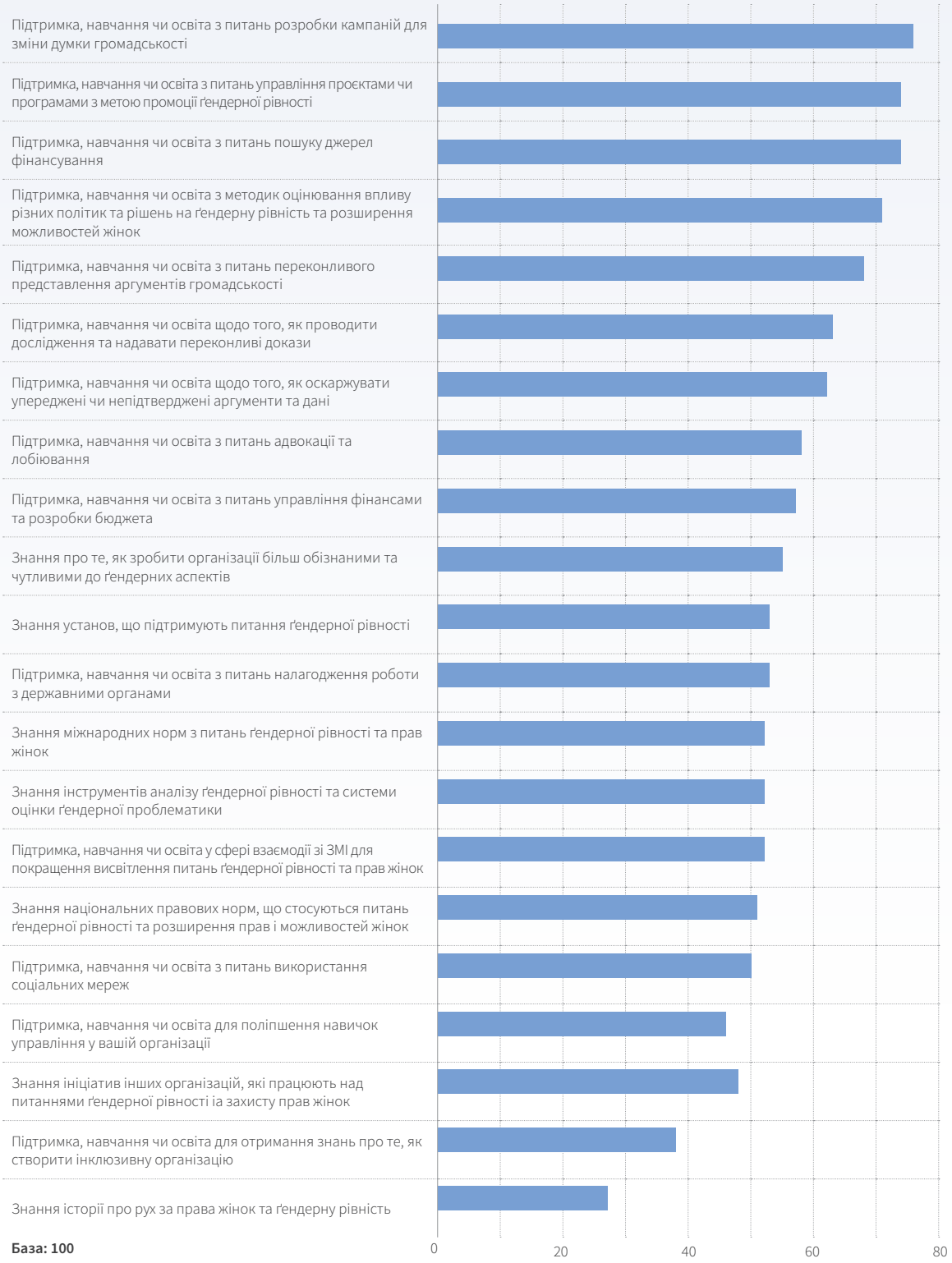
У рамках дослідження було проведено аналіз взаємозв'язку між наявністю в організації оплачуваного персоналу та вибором пріоритетів щодо потрібної підтримки. В якості безпосереднього показника розміру та рівня «професіоналізму» організації використовувався показник чисельності оплачуваних працівників/ниць і волонтерів/ок. У результаті аналізу було виявлено дуже незначну залежність між наявністю оплачуваного персоналу та розподілом пріоритетів щодо бажаної підтримки розвтку потенціалу. Загалом, представники/ниці організацій, до роботи в яких залучено більше волонтерів/ок, як правило, оцінювали потребу в усіх видах підтримки вище, ніж організації, де працює більше оплачуваних працівників/ниць. На рис. 15 представлено результати аналізу, який було проведено для одного з варіантів розподілу відповідей, зокрема стосовно такого напрямку, як «покращити знання щодо міжнародних норм і стандартів у сфері ґендерної рівності та прав жінок». Така тенценція – пріоритетність цього напрямку серед організацій із більшою кількістю волонтерів/ок – простежувалася серед усіх запропонованих видів підтримки. Це свідчить про те, що **в організаціях з більшим числом волонтерів/ок відчувається більша потреба в підтримці всіх заходів із нарощування потенціалу. Нижче наведені загальні напрями розширення потенціалу для організацій із більшим досвідом, а також «нових» організацій та організацій із більшою кількістю волонтерів/ок:**

- Знання міжнародних норм з питань ґендерної рівності та прав жінок
- Підтримка, навчання чи освіта з питань адвокації та лобіювання
- Підтримка, навчання чи освіта стосовно методик оцінювання впливу різних політик та рішень на ґендерну рівність і розширення можливостей жінок
- Підтримка, навчання чи освіта з питань переконливого представлення аргументів громадськості
- Підтримка, навчання чи освіта з питань управління проєктами чи програмами з метою просування ґендерної рівності

Респондентів/ок просили оцінити 10 додаткових **варіантів навчання та розширення потенціалу**, розподіливши їх за шкалою пріоритетності (1 – «найменш важливий», 10 – «найбільш важливий»). Також, їх попросили визначити варіант, який слід включити до пакету тренінгів та заходів із

РИС. 14

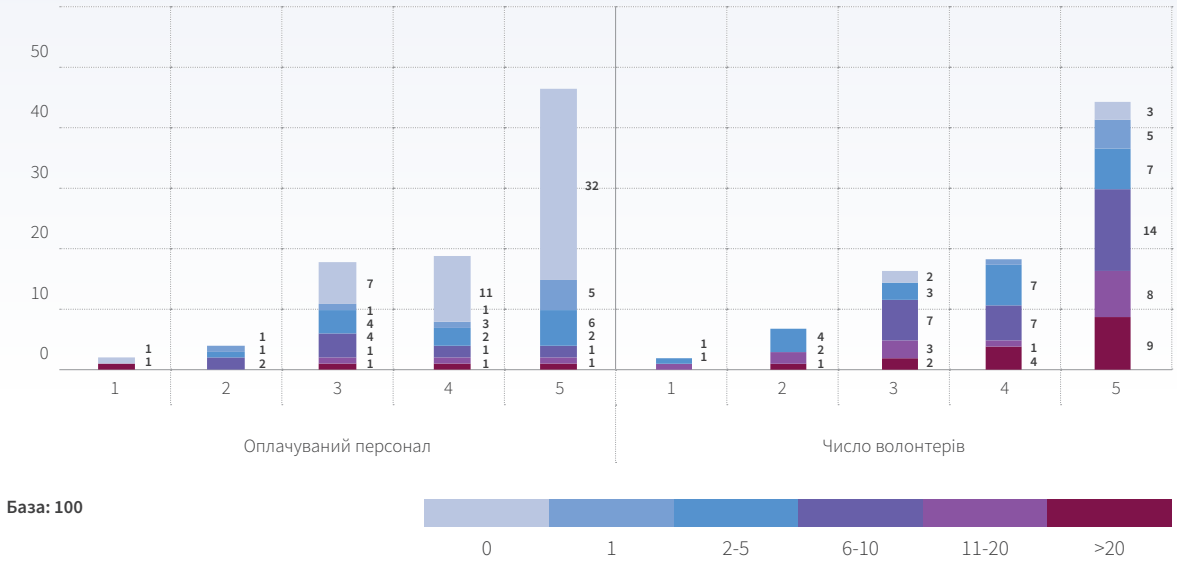
Бачення пріоритетів підтримки: розподіл відповідей на запитання «Що із зазначеного може знадобитися вашій організації для вирішення ДВОХ найважливіших проблем, з якими стикаються жінки та дівчата в Україні?» (% усіх відповідей)



База: 100

РИС. 15

Рис. 15. Розподіл відповідей на запитання «Наскільки корисною були б для вас зазначені далі підтримка, інформація чи навчання?» (1 = «зовсім не корисні»; 5 = «надзвичайно корисні»). ПРИКЛАД: «Знання міжнародних норм та стандартів, пов'язаних з ґендерною рівністю та правами жінок»



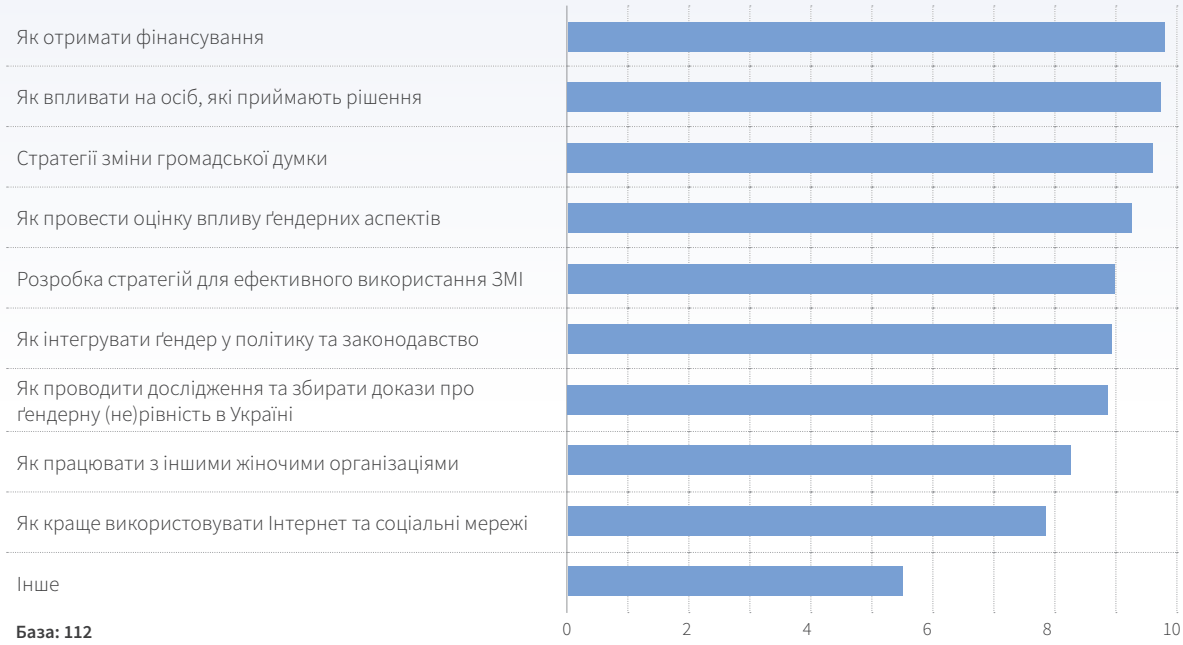
База: 100

підтримки, задля співставлення (тріангуляції) даних із попередньо зазначеними вподобаннями щодо навчання та підтримки. Подальша мета аналізу полягала у заохоченні респондентів/ок до вибору практичних заходів із підтримки, а не абстрактних навичок і знання. Тож, опитувальник містив 10 варіантів, які були визначені за результатами огляду дослідницької літератури та відображали широкий спектр тематики навчання та підтримки. На рис. 16 представлено загальні бали, які були надані кожному з 10-ти запропонованих варіантів. Результати показують, що респондент(к)и високо оцінили всі варіанти навчання та підтримки та демонструють високе прагнення до навчання та отримання підтримки в усіх сферах, без чітко помітних вподобань. Лише такі варіанти відповідей як «підтримка в тому, як отримати фінансування», «вплив на осіб, які приймають рішення» та «вплив на громадськість» отримували однаково високі бали.

Пріоритети щодо навчання та підтримки були у подальшому проаналізовані для встановлення взаємозв'язків із такими показниками, як розмір організації та наявність оплачуваного персоналу. В результаті було виявлено, що організації з більшою кількістю волонтерів/ок виявилися більш стриманими стосовно визначення власних пріоритетів, порівняно з організаціями, де працює більше оплачуваних працівників/ниць. Наприклад, на рис. 18 продемонстровано розподіл відповідей із розбивкою за розміром та рівнем професіоналізму організації на прикладі такого пріоритету навчання, як «розробка стратегій для ефективного використання ЗМІ». Як показує рисунок, серед організацій із більшою кількістю волонтерів/ок спостерігається більш широка варіація оцінок – це може свідчити про менший ентузіазм щодо визначення пріоритетів для отримання бажаної підтримки та навчання. Однак цей результат слід розглядати разом з іншим ключовим результатом дослідження. Зважаючи на те, що респондент(к)и, які представляли організації з більшою кількістю волонтерів/ок, також схильні давати нижчі оцінки власним умінням та навичкам, можна зробити висновок, що передбачувана відсутність ентузіазму, ймовірно, викликана певною стриманістю чи небажанням розмірковувати щодо шляхів покращення, а не позицією, що така підтримка взагалі не потрібна. Відповідно, перед тим, як розробляти пакет навчання та підтримки для організацій зі значною кількістю волонтерів/ок, необхідно обговорити з ними, наскільки цікавою для них може бути така підтримка, та якими є її основні переваги.

РИС. 16

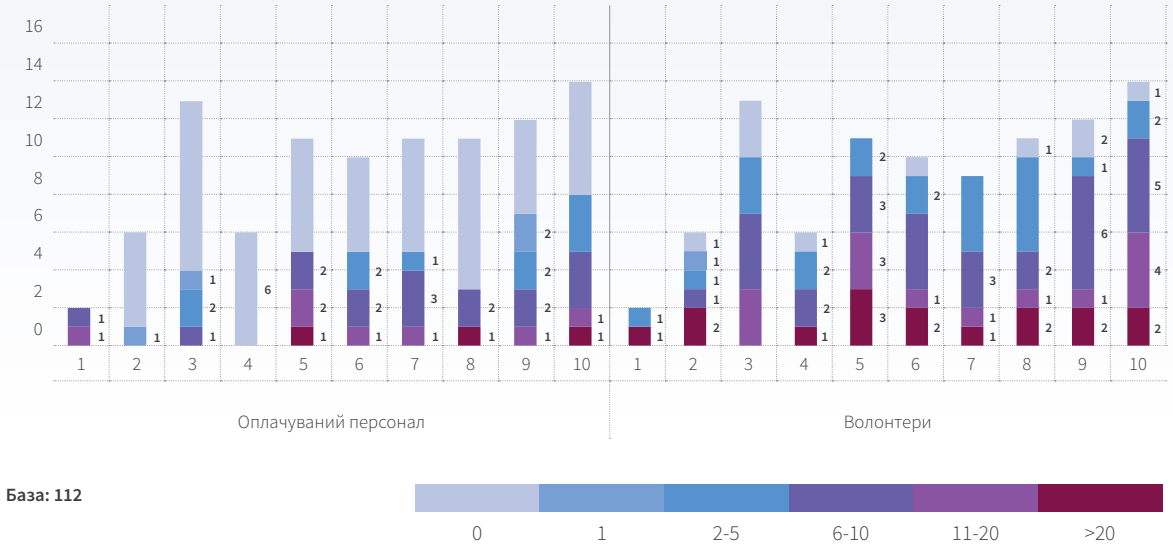
Розподіл відповідей на запитання «Будь ласка, оцініть за пріоритетністю, які варіанти слід включити до програми навчання та підтримки вашої організації/вашої роботи в цілому? Пронумеруйте наступні пункти за пріоритетністю (1 = «найменш важливо»; 10 = «найбільш важливо»)». Середні значення.



База: 112

РИС. 18

Розподіл відповідей на запитання «Будь ласка, оцініть за пріоритетністю, що необхідно включити до програми навчання та підтримки вашої організації? (1 = «найменш важливо»; 10 = «найбільш важливо»)». Середня оцінка за кожним із пунктів. Аналіз проводиться з розбивкою за розміром організації. ПРИКЛАД: «Розробка стратегій для ефективного використання засобів масової інформації».



База: 112

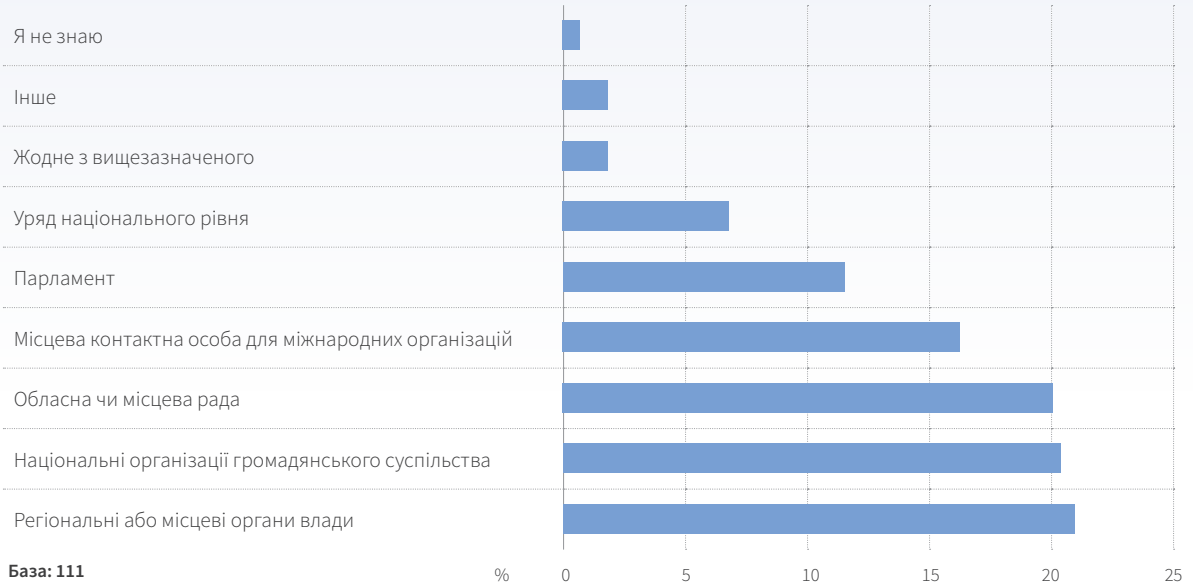
4.5 Можливість налагодження партнерства та взаємодії зі стейкхолдерами

СТЕЙКХОЛДЕРИ, ЗАЦІКАВЛЕНІ У ПАРТНЕРСТВІ, ТА ПЕРИОДИЧНІСТЬ СПІЛКУВАННЯ

У респондентів/ок дізнавалися про те, наскільки ефективно вони налагоджують контакти та зв'язки з різними організаціями та установами, включно з іншими групами жінок та ОГС, а також державними установами. Це було необхідно для вивчення їхнього потенціалу щодо встановлення контактів та налагодження впливу – ключових компонентів ефективного жіночого руху, як було визначено під час проведення інших досліджень. По-перше, респондент(к)ам було запропоновано обрати організації чи осіб, з якими вони мали «змістовні контакти» для вирішення питань, що стосуються прав жінок та ґендерної рівності. Для позначення «змістовного контакту» використовувалося наступне визначення: «наприклад, ви могли домовитися з ними про особисту зустріч або вели з ними електронне листування». На рис. 20 представлено розподіл відповідей на це питання, який свідчать про те, що найчастіше контакти ОГС відбуваються з місцевими або регіональними державними структурами чи з іншими організаціями громадянського суспільства. **Про контакти з парламентом чи урядовими установами національного рівня повідомлялося відносно рідко**. Це також вказує на певні недоліки в роботі громадянського суспільства стосовно його завдань, пов'язаних із моніторингом та контролем у сфері підзвітності уряду щодо виконання національних правових та міжнародних нормативних зобов'язань. Тому обмежена взаємодія між громадянським суспільством та урядовими установами – це проблема, яка потребує вирішення, особливо на національному рівні.

РИС. 20

Розподіл відповідей на запитання «З якими із зазначених організацій/осіб вами чи вашою організацією були встановлені «змістовні контакти» для вирішення питань, що стосуються прав жінок або ґендерної рівності?» (% усіх відповідей)

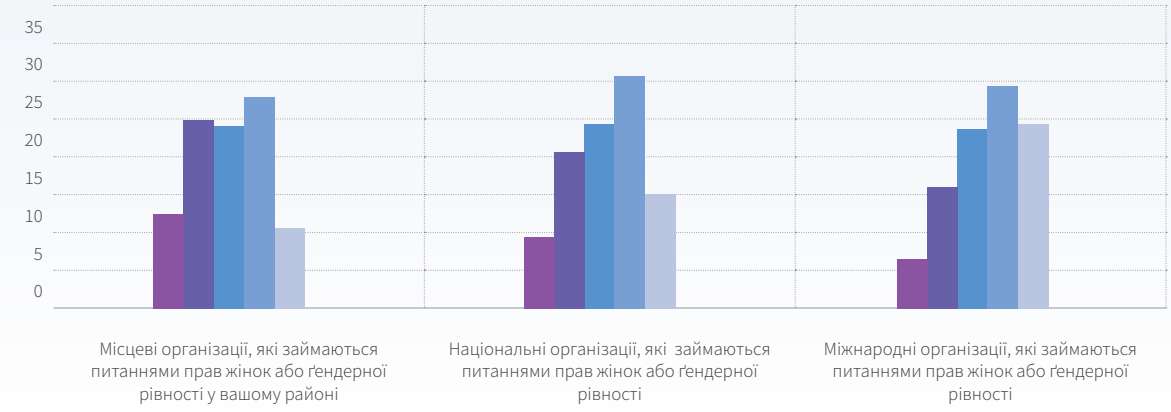


База: 111

Після цього респондентів/ок просили оцінити, наскільки часто (якщо взагалі таке трапляється) вони особисто спілкуються чи обмінюються електронними листами з іншими жіночими групами та ОГС. На рис. 21 наведено дані, які показують, що опитані найчастіше контактують з місцевими організаціями, які займаються питаннями прав жінок або ґендерної рівності в тих самих регіонах, де працюють респондент(к)и. Значно менше опитаних повідомили, що ніколи не взаємодіють з іншими організаціями у власних регіонах (порівняно з організаціями інших типів). Найбільша ж частка респондентів/ок зазначили, що вони контактують з місцевими організаціями щотижня.

РИС. 21

Розподіл відповідей на запитання «Як часто (якщо взагалі таке трапляється) ви особисто спілкуєтеся або обмінюєтеся електронними листами з іншими жіночими групами та ОГС?» (% усіх відповідей)



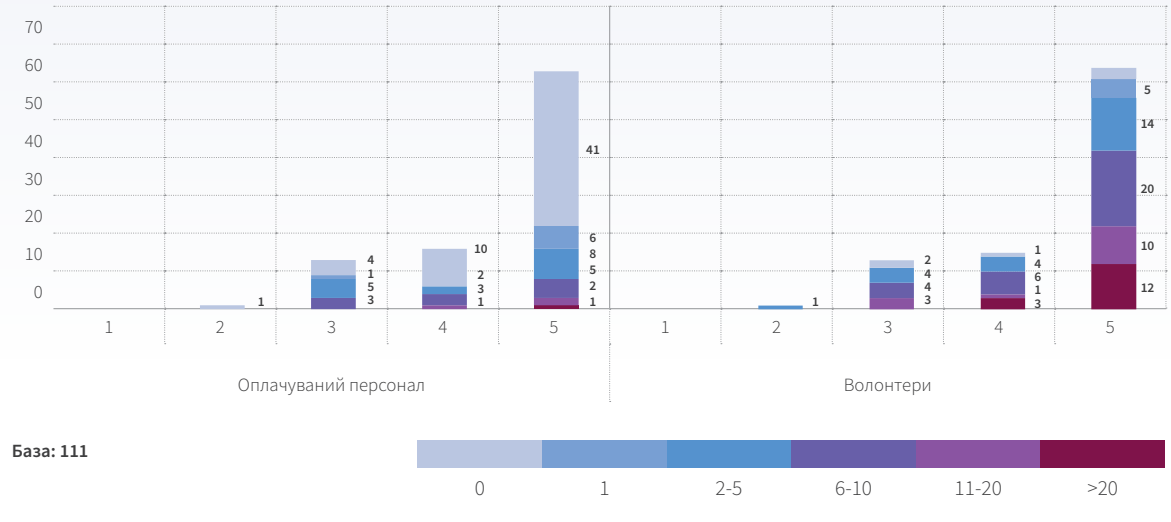
База: 107 Щотижня в середньому, один раз на місяць менше одного разу на місяць приблизно 1 або 2 рази на місяць Ніколи

ПІДТРИМКА НАВЧАННЯ ТА РОЗБУДОВА ПОТЕНЦІАЛУ ДЛЯ ВСТАНОВЛЕННЯ ПАРТНЕРСТВ І НАЛАГОДЖЕННЯ ЗВ'ЯЗКІВ

Для логічного продовження цієї теми респондентів/ок запитували, наскільки вони погоджуються з наступним твердженням: «Для моєї організації буде корисно отримати підтримку, інформацію та заохочення для налагодження зв'язків з іншими організаціями, що займаються питаннями ґендерної рівності та розширення можливостей жінок». Відповіді на це запитання були співставлені з даними щодо кількості працівників/ниць і волонтерів/ок в організаціях, які використовувалися в якості непрямих показників розміру та «професіоналізму» організацій. На рис. 22 наведено результати, які демонструють високий рівень зацікавленості в отриманні такої підтримки.

РИС. 22

Наскільки ви не погоджуєтесь із твердженням: «Для моєї організації буде корисно отримати підтримку, інформацію та заохочення для встановлення зв'язків з іншими організаціями, які займаються питаннями ґендерної рівності та розширення можливостей жінок»? (1 = «повністю не погоджуюся», 5 = «повністю погоджуюся»).



База: 111

0 1 2-5 6-10 11-20 >20

4.6. Особисті навички, погляди та знання опитаних

Респондент(к)ам поставили низку запитань для оцінювання їхніх особистих вмінь, знань та індивідуальних потреб у нарощуванні потенціалу. Ці запитання були поставлені з метою: (і) тріангуляції даних щодо поглядів респондентів/ок на моделі роботи та результативність їхніх організацій, а також пріоритетів навчання, які вони визначають для себе, та (іі) визначення спільних рис та відмінностей.

Респондент(к)ам було запропоновано оцінити, у якій мірі вони погоджуються із запропонованими твердженнями, що стосуються їхніх особистих навичок, знань та вмінь за шкалою від 1 до 5 балів (1 = «повністю не погоджуюся», 5 = «повністю погоджуюся»). На рис. 23 наведено результати аналізу.

На увагу заслуговує той факт, що респондент(к)и більш впевнено оцінюють власні «знання», ніж «навички». Це, зокрема, стосується навичок з лобіювання та адвокації, оскарження упереджених чи необґрунтованих аргументів, що сприяють розвитку ґендерних стереотипів, та навичок інтегрування ґендерних аспектів у процеси прийняття рішень у рамках організації.

У відповідях також прослідковуються певні тенденції: керівники/ниці середньої та вищої ланки надали практично однакові оцінки власним умінням і знанням у 13 категоріях; волонтер(к)и та асистент(к)и також дали приблизно однакові оцінки своїм вмінням та знанням у 13 категоріях; волонтер(к)и дали помітно нижчу оцінку власним умінням і навичкам у сфері адвокації та лобіювання, порівняно з іншими категоріями опитаних (в середньому 1,7 бали проти середньої оцінки в 2,7 бали); менеджер(к)и проєктів загалом найвище оцінили власні вміння та знання у 13-ти категоріях, асистент(к)и також оцінили свої навички в таких категоріях, як «управління фінансами» та «адвокації та лобіювання» достатньо високо.

Цікаво, що простежуються певні неспівпадіння між тим, як респондент(к)и самостійно оцінили рівень власних умінь і навичок, та обов'язками, які можуть покладатися на них відповідно до категоірй посад. Зокрема, увагу привертає те, що менеджер(к)и проєктів надали вищу оцінку власним умінням у сфері «ефективного менеджменту», ніж керівники/ниці або директор(к)и. Такі результати, ймовірно, пов'язані з тим, що респондент(к)и здебільшого демонстрували свої амбіції, а не реальний рівень підтверджених і перевірених здібностей. Разоім із тим, це свідчить про прагнення молодшого персоналу та волонтерів/ок до подальшого професійного розвитку. Тож, з огляду на те, що працівники/ниці середньої та початкової ланки високо оцінюють власні вміння, важливо **забезпечити можливості для розвитку їхніх навичок у сфері феміністичного трансформаційного лідерства.** Незважаючи на те, що ці самооцінки були суб'єктивними, вони демонструють потенціал з точки зору формування лідерських кадрів в організаціях громадянського суспільства.

Важливо повторити, що рівень оцінювання респондент(к)ами власних вмінь і навичок не обов'язково відображає фактичний рівень їхньої кваліфікації. У сукупності ці висновки означають, що в процесі розробки навчальних заходів або заходів із розбудови потенціалу слід подбати про те, щоб майбутні заходи не ділилися на «професійні» або «непрофесійні» з погляду вмінь і знань, оскільки учасники та учасниці по-різному себе оцінюватимуть, незалежно від того, яким фактичним досвідом чи навичками вони володіють, і такий поділ може їх відлякувати.

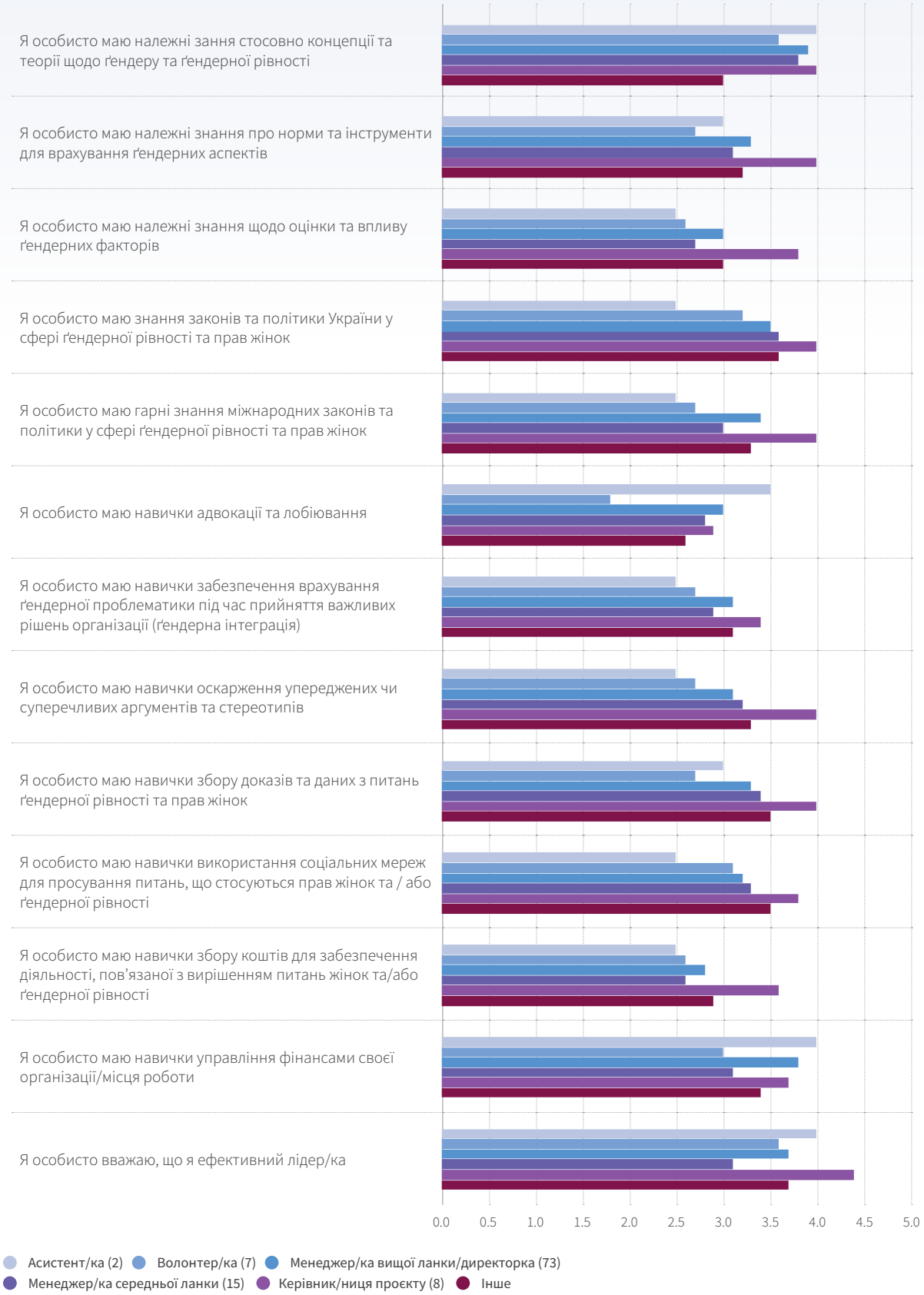
ПЕРЕШКОДИ, ЯКІ ЗАВАЖАЮТЬ ОРГАНІЗАЦІЯМ ЕФЕКТИВНО ПРАЦЮВАТИ У СФЕРІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Респондентів/ок просили висловити свою думку щодо того, **які питання чи проблеми зі запропонованого переліку потенційних проблем є найбільш важливими для жінок і дівчат, а також для забезпечення ґендерної рівності в Україні**. Кожну проблему респондент(к)и оцінювали за шкалою від 1 до 5, де 1 — «зовсім не важлива», а 5 — «надзвичайно важлива». Результати опитування виявили незначні відмінності між оцінками важливості різних проблем, оскільки переважна більшість із них були визначені як дуже важливі. Для більш ретельного вивчення думок респондентів/ок із цих питань їм було запропоновано обрати лише дві найважливіші проблеми з того самого переліку проблем.

Як показав розподіл відповідей, до двох найважливіших проблем опитані **віднесли «відсутність політичної підтримки для забезпечення ґендерної рівності та прав жінок»** (так відповіли 47 опитаних - 20,8% усіх відповідей) та **«відсутність підтримки громадськості в забезпеченні ґендерної рівності та прав жінок»** (так відповіли 37 опитаних - 16,4% усіх відповідей).

РИС. 23

Особливості оцінки особистих навичок, знань і можливостей залежно від посад, які обіймали опитані, у балах



РЕЗУЛЬТАТИ ЯКІСНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ: ДИСКУСІЇ У ФОКУС-ГРУПАХ ТА ІНТЕРВ'Ю

5

Фокус-групові дискусії та інтерв'ю були проведені з метою вивчення інших важливих питань, відповіді на які складно отримати в результаті електронного опитування, а також із метою тріангуляції та валідації отриманих даних. Фокус-групи були проведені в різних регіонах України, із залученням різноманітних жіночих груп та ОГС, які забезпечили широке коло учасників і учасниць; до інтерв'ю долучилися представники/ниці національних та місцевих органів державного управління у різних регіонах України. Учасникам/цям фокус-груп була гарантована анонімність відповідей за рахунок використання стандартної практики нумерації респондентів/ок, їхні імена не розголошувалися. Це дозволило отримати більш відверті відповіді.

Було проведено п'ять фокус-груп, у яких узяла участь 21 особа, включаючи незалежних активістів/ок; представників/ниць неурядових громадських організацій, які займаються питаннями охорони здоров'я жінок, захисту прав людини, підтримки ветеранів/ок; представників/ниць організацій, що забезпечують надання освітніх послуг із питань ґендерної рівності, а також дослідників/ниць, які вивчають ґендерну проблематику на національному рівні. Крім того, було проведено три інтерв'ю з представниками/ницями органів місцевого самоврядування та державної влади.

Далі по тексту використовуються наступні позначення для різних фокус-груп:

- Харків = Фокус-група 1
- Харків = Фокус-група 2
- Сільська місцевість = Фокус-група 3
- Київ = Фокус-група 4
- Львів = Фокус-група 5

В організаціях, які долучилися до участі в фокус-групах, працювало від 4 до 15 осіб. Приблизно 25% організацій повідомили, що вони залучають до роботи волонтерів/ок. Серед джерел фінансової підтримки, учасники/ниці фокус-груп зазначали також членські внески та іншу безпосередню допомогу від членів і членкинь організацій.

Приблизно 25% організацій, які представляли учасники/ці, повідомили про те, що отримують фінансування. З точки зору географічного охоплення, більшість із них представляли організації, які працюють по всій території України. Таким чином, організації, представники та представниці яких долучилися до фокус-груп, мають багато спільного з організаціями, які брали участь в електронному опитуванні.

5.1. Огляд основних сфер діяльності та стратегій, які використовують організації

Учасникам та учасницям фокус-груп запропонували розповісти про загальні завдання та предметну сферу роботи їхніх організацій. Основними напрямами роботи, про які найчастіше згадували учасники/ниці, були запобігання та протидія різним формам насильства щодо жінок, включно з домашнім насильством та торгівлею людьми. Також досить часто згадувалася освітньо-просвітницька діяльність, зокрема в рамках середньої та початкової школи, а також позашкільної освіти дітей із питань ґендерної рівності. Ці результати загалом підтвердили висновки електронного опитування щодо переважного залучення ОГС до діяльності з підвищення обізнаності населення щодо конкретних тематичних питань, хоча досить багато учасників/ниць фокус-груп зазначили, що вони також надають «безпосередню підтримку» жінкам, які цього потребують, про що не зазначалося в електронному опитуванні.

5.2. Виклики у сфері ґендерної рівності, які постають перед жінками та дівчатами в Україні

Учасників і учасниць попросили висловити свою думку щодо того, з якими найактуальнішими проблемами у сфері ґендерної рівності стикаються жінки та дівчата в Україні. Питання про існуючі негативні стереотипи щодо обов'язків жінок і чоловіків у суспільстві, побутовій та професійній сфері порушувалися у всіх фокус-групах, і, загалом, учасники/ниці погодилися з тим, що вони залишаються актуальними. Три учасники/ниці фокус-груп наголосили, що засоби масової інформації та система освіти часто сприяють підтримці цих негативних стереотипів. Учасники/ниці поділилися думкою, що ґендерною нормою та обов'язком жінки часто вважається домашня робота та піклування про членів родини. Крім того, учасники висловили занепокоєння щодо зростання кількості провокаційних мемів і стереотипних образів, що поширюються в інтернеті та рекламі. Подібне занепокоєння викликає недостатній рівень освітніх інтервенцій, які були б спрямовані на ефективну боротьбу з наслідками поширення таких повідомлень.

> *Загалом проблемою теперішньої системи освіти є те, що в школі ми постійно говоримо про стереотипи стосовно жінок та чоловіків… Також є вплив ЗМІ. Жінки загалом відчувають, що програють стереотипам, і це викликає певний страх. Наші [жінок] зображення постійно присутні в інтернеті, на телебаченні транслюють сексистську рекламу — усе це створює велику проблему з погляду досягнення ґендерної рівності*

Респондент/ка: Фокус-група 1

Дві учасниці із різних фокус-груп порушили питання щодо **роз'єднаності та недостатньої координації між рухами за права жінок та ґендерну рівність.**

> *Проблеми жінок взагалі є значно ширшими за проблеми спільноти лесбійок-геїв-бісексуалів-трансґендерів (ЛГБТ). [Однак] багато тисяч людей прийшли на гей-парад, і лише близько тисячі - на жіночий марш.*

Респондент/ка: Фокус-група 2

Це питання пов'язане з іншою проблемою, на якій наголосив респондент з іншої фокус-групи: **жіночі групи та ОГС висвітлюють проблеми, які їх хвилюють, як «ґендерно-зумовлені».** Було висловлене припущення, що організації, які надають підтримку жінкам і дівчатам, зазвичай не володіють інформацією та не проводять глибший аналіз проблематики ґендерної нерівності, тому не можуть впливати на зміни в цій сфері:

> *У нас є багато «жіночих організацій», однак лише організації, орієнтовані на ґендерну проблематику, насправді розуміють цю проблему і працюють над її вирішенням.*

Респондент/ка: Фокус-група 5

У декількох фокус-групах наголосили на необхідності підтримки в заохоченні спілкування та спільної роботи між жіночими групами та ОГС для розуміння цілей одне одного та координації меседжів із питань ґендерної рівності. Респондент(к)и з урядових організацій також підтримали цю позицію.

Значна кількість учасників/ниць фокус-груп вважали проблемою відсутність пріоритизації ґендерних питань урядом України. На цей аспект звертали особливу увагу у зв'язку з тим, що, по-перше, Україною досі не ратифікована Стамбульська конвенція, по-друге, спостерігається загальний брак уваги до проблеми насильства щодо жінок і, по-третє, кількість жінок на керівних посадах в уряді є недостатньою.

> *Насильство загалом стало таким поширеним явищем, що здається ніби правоохоронні органи просто не звертають на це увагу, ніхто не замислюється над тим, що насильство є повсякденним явищем. Я не говорю навіть про психологічне, економічне насильство.*

Респондент/ка: Фокус-група 3

Однак респондент(к)и з урядових організацій не погодилися з цією точкою зору. На думку представників і представниць уряду, українські органи влади вже впроваджують низку стратегій і заходів у сфері ґендерної рівності. Крім того, вони висловили потребу в більш тісній співпраці з жіночими групами та ОГС у вирішенні наявних проблем.

Під час обговорень у фокус-групах та інтерв'ю з представниками і представницями державних установ

тривав пошук шляхів налагодження більш ефективної спільної співпраці з ОГС для досягнення більшого прогресу. Так, представники/ниці урядових структур і респондент(к)и зауважили, що **створення спільної платформи для проведення дискусій між цими двома секторами може допомогти кожному з них зрозуміти точку зору та потреби іншого, сприяти кращій співпраці та встановленню довіри.**

5.3. Перешкоди та необхідні стратегії для розв'язання проблем ґендерної нерівності та забезпечення прав жінок

Під час розгляду питання щодо шляхів ефективного вирішення проблем у сфері забезпечення прав жінок та встановлення ґендерної рівності, учасники/ниці всіх фокус-груп активно обговорювали як наявні перешкоди, так і необхідні стратегії для їхнього подолання, хоча погляди щодо важливості різних заходів різнилися. Під час дискусій зосереджували увагу на конкретних заходах, які жіночі групи та ОГС вже впроваджують та можуть продовжувати реалізувати самостійно й надалі, а не на діяльності у цьому напрямі в широкому сенсі.

Як учасники/ці фокус-груп, так і представники/ниці уряду активно виступали за розширення навчально-освітніх заходів із питань ґендерної рівності серед різних груп населення (включаючи дітей і дорослих, державних службовців і ЗМІ) за допомогою засобів, що можуть включати серед іншого: публічні виставки, тренінги, семінари, онлайн-конференції, круглі столи, інтерактивне спілкування, цільові кампанії для студентів університетів і коледжів із ґендерної тематики.

Двоє опитаних озвучили пропозицію, що жіночі групи повинні проводити просвітницькі заходи для держслужбовців, аби останні краще зрозуміли негативний вплив ґендерних стереотипів. Цю пропозицію було також внесено деякими представниками/цями урядових організацій, які давали інтерв'ю.

Ці висновки корелюють з результатами електронного опитування, підтверджуючи обмежені комунікації між жіночими групами та ОГС і національним урядом, а також потреби в формуванні платформ для діалогу з метою усунення прогалин у спілкуванні. Комунікація може бути налагоджена як у форматі особистих зустрічей, так і через дискусійні форуми та вебінари в онлайн форматі.

Під час проведення фокус-груп та інтерв'ю з представниками та представницями урядових структур була підтверджена потреба у розширенні використання можливостей соціальних мереж для популяризації жіночого руху. Наприклад, Facebook може забезпечити широку базу для низового активізму та підвищення обізнаності громадськості. Учасники/ниці різних фокус-груп зазначали, що будь-яка підтримка та розбудова потенціалу у цьому напрямі будуть радо сприйматися ОГС.

Крім того, з погляду уряду, створення нових комунікаційних платформ могло б полегшити процес обговорення певних питань і проблем, а також розробки нових законів:

> *Важливо, щоби НУО були активними, і сьогодні є безліч можливостей, щоби стати частиною всіх цих органів влади.*

Респондент/ка: Уряд

Крім того, респондент(к)и від уряду висловили думку, що жіночі групи та ОГС можуть ефективно просувати порядок денного у сфері ґендерної рівності та прав жінок:

> *Хто ще, як не громадські [неурядові] організації, можуть інформувати жінок щодо того, що вони не повинні обмежувати себе виконанням якоїсь певної ролі... Ця робота спрямована на розвиток свідомості в громаді.*

Респондент/ка: Уряд

Однак учасники/ниці фокус-груп та представники/ниці уряду наголосили, що, для ефективного виконання цієї функції жіночими групами та ОГС, вони **повинні отримувати підтримку та проходити навчання стосовно того, як найкращим чином залучати громадськість до дискусій із питань ґендерної рівності.**

5.4. Погляди респондентів/ок на реалізацію зобов'язань уряду у сфері забезпечення ґендерної рівності

Відповідаючи на запитання щодо політики уряду у сфері забезпечення ґендерної рівності (зокрема, реалізацію Національного плану дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок, Національного плану дій із виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир та безпека», Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року), учасники/ниці фокус-груп висловлювали сумніви щодо поточного стану її впровадження.

> *На рівні законодавства, усе дуже гарно виглядає на папері, проте в нашому суспільстві існує дуже сильне протистояння ідеям ґендерної рівності. Нині є низка релігійних та націоналістичних рухів, які підтримують думку про те, що ідеї ґендерної рівності суперечать позиції українського суспільства. Крім того, немає чіткого розуміння поняття ґендерної рівності. Часто мають на увазі лише права ЛГБТІ. Тому ми пояснюємо людям, що ґендерна рівність стосується всіх людей, жінок та чоловіків.*

Респондент/ка: Фокус-група 4

Крім того, під час окремої дискусії у фокус-групах були порушені питання **відсутності розуміння та знань серед громадськості, жіночих груп та ОГС щодо зобов'язань уряду у сфері ґендерної рівності.** Респондент(к)и вважали, що це заважає ефективному виконанню зобов'язань із впровадження принципів ґендерної рівності. Представник/ниця уряду підтвердив/ла це:

> *…Нам потрібно налагодити співпрацю із суспільством, оскільки наразі є закони про рівність між чоловіками та жінками, але їх необхідно впроваджувати далі, через розробку відповідних постанов для того, щоби їх можна було застосовувати у житті громад.*

Респондент/ка: Уряд

Представник/ниця уряду запропонував/ла декілька можливих напрямків співпраці між жіночими групами та ОГС і урядом, які можуть підтримуватися шляхом нарощування потенціалу. Метою такої співпраці було б надання можливості жіночим групам та ОГС брати участь у прийнятті громадських рішень, посилюючи участь жінок у розбудові миру та протидії ґендерно зумовленому насильству. Сфери можливого співробітництва включають:

(i) визначення пріоритетів урядової політики у сфері надання допомоги жінкам та дівчатам, які зазнали насильства;

(ii) залучення чоловіків до дискусій і кампаній у сфері ґендерної рівності;

(iii) заохочення НУО до зосередження зусиль та спеціалізації на вирішенні конкретних питань;

(iv) взаємодія з міжнародними організаціями та запозичення європейського та міжнародного досвіду у цій сфері.

5.5. Шляхи налагодження більш продуктивної співпраці між жіночими групами та ОГС і урядом

Респондент(к)ам, які представляли жіночі групи та ОГС, запропонували висловити думки щодо того, які заходи, стратегії та політики уряду можуть найкраще підтримуватися в рамках діяльності їхніх організації або їхніх індивідуальних зусиль.

П'ять учасників/ниць фокус-груп вважали, що їхні організації володіють необхідними навичками для роботи з урядовим сектором, зокрема для навчання державних службовців та підвищення їхньої обізнаності:

> *«…для досягнення ними [держслужбовцями] компетенцій, необхідних для розбудови демократичного громадянського суспільства в Україні»*

Респондент/ка: Фокус-група 3

Однак як учасники/ниці фокус-груп, так і урядові респондент(к)и зауважили, що для виконання цих завдань жіночі групи та ОГС, як сектор, повинні отримувати кращу підтримку, зокрема через створення більш структурованих платформ для співпраці з урядом, отримання фінансування та навчання, наприклад:

> *Ми постійно доводимо те, що наша діяльність не є діяльністю партизанської організації. Насамперед, ми реалізуємо ґендерну політику держави. З огляду на це, ми дійсно хотіли б отримувати більш систематичну підтримку.*

Респондент/ка: Фокус-група 1

Питання, до якого повторно зверталися в трьох фокус-групах, полягало в тому, що ОГС не можуть підтримувати політику уряду, якщо така політика не ґрунтується на заснованому на доказових даних розумінні причин та наслідків виникнення ґендерної нерівності та проблем, з якими стикаються жінки:

> *Перший документ (Національний план дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок) зовсім ні на що не впливає. Наприклад, цей документ був розроблений лише для посадових осіб. Інші групи суспільства не використовують його як настанови.*

Респондент/ка: Фокус-група 4

> *Уся наша взаємодія з державою є успішною лише на рівні балачок, оскільки чітко визначені механізми співпраці відсутні. Наприклад, у нас працює центр для жінок, які зазнали насильства, однак… [ніхто не намагається дізнатися, як жінка туди потрапила]*

Респондент/ка: Фокус-група 2

Щоб покращити розуміння того, яким чином міжнародні норми можуть бути застосовані на практиці, учасниками/цями фокус-груп було запропоновано розгорнути інформаційну кампанію щодо того, як у контексті України можна застосовувати міжнародні норми та стандарти (такі, наприклад, як Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок). На їх думку, така інформація була б цікава як жіночим групам, так і ОГС, та уряду.

Це можна зробити, спираючись на конкретні приклади того, як в інших країнах застосовуються міжнародні правові рамки, та які кроки впроваджуються з цього питання. Можна скористатися досвідом жіночих груп та ОГС у Шотландії, які допомагали збирати доказові дані для подальшого подання на розгляд Комітету з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок, аби продемонструвати прогрес, якого було досягнуто урядом та іншими установами, що займаються питаннями ґендерної рівності та прав жінок.

Також, може стати в нагоді досвід Великобританії, де Комісія з питань рівності та прав людини співпрацювала з ОГС під час підготовки та подання доказових даних до Комітету. Ці приклади демонструють двосторонню взаємодію між громадянським суспільством та урядом: уряд активно цікавиться поглядами ОГС, а ОГС збирають доказові дані та результати досліджень, а також узагальнюють погляди представників/ниць свого сектору. Загалом ці заходи організуються та координуються.

5.6. Мережа контактів та вплив на громадськість

Учасники/ниці фокус-груп і представники/ниці уряду погодилися, що необхідно вдосконалювати взаємодію між собою для посилення двосторонньої співпраці та покращення взаємодії зі ЗМІ:

> *Ми маємо зв'язки зі ЗМІ, у нас дружні відносини з журналістами. Однак, нам потрібна система [для максимального впливу] … Наприклад, постійна взаємодія, постійна присутність у газетних заголовках, створення конкретних матеріалів у аудіо та відео форматі. У цього дійсно є потужній ресурс. І для створення таких матеріалів потрібен потенціал.*

Респондент/ка: Фокус-група 2

Багато з представників/ниць як ОГС, так і уряду, вважають, що просування такої ініціативи потребує додаткових інвестицій у людські ресурси. Створення мереж потребує узгодження позицій та налагодження посередництва. Представник/ниця органів місцевого

самоврядування зазначив/ла, що існує потреба в тому, щоби урядові структури заохочували налагодження контактів і створювали простір для спілкування між представниками ОГС. Урядовий представник/ниця запропонував/ла створити постійні комунікаційні платформи для залучення експертів з ОГС, які працюють над питаннями у сфері ґендерної рівності, у якості радників голів урядових органів. Якщо така взаємодія буде підтримуватися, то, потенційно, жіночі групи та ОГС могли б консультувати органи місцевої та центральної влади з питань розробки відповідних законів.

Однак не всі респондент(к)и від уряду погодилися з думкою, що жіночі групи та ОГС потребують підтримки для покращення своїх можливостей у цій сфері:

> *На сьогодні дуже поширеною є практика залучення громадянського суспільства, а також врахування думок експертів. Я не вбачаю тут проблеми.*

Респондент/ка: Уряд

5.7. Потреби в розширенні потенціалу знань і навичок

Багато опитаних наголосили на необхідності вдосконалення компетенцій та можливостей жіночих груп та ОГС у сфері підготовки статистичних та аналітичних даних. Були визначені конкретні потреби у: (i) розвитку збору статистичних даних із розбивкою за статтю та іншими необхідними показниками; (ii) розробці системи моніторингу прогресу у сфері ґендерної рівності; (iii) покращенні комунікації та співпраці між урядом, жіночими групами та ОГС у сфері збору кращих доказових даних, а також спільної роботи над зміною громадської думки.

> *Усі заходи необхідно впроваджувати з огляду на українські реалії. Ми не можемо говорити про ратифікацію [юридичних документів] без врахування потреб місцевих громад. Наприклад, нам потрібно, насамперед, підготувати потужний фундамент для проведення досліджень, щоби зрозуміти, що саме робити, і яким чином.*

Респондент/ка: Фокус-група 1

Були визначені подальші сфери компетенцій, які потребують вдосконалення в роботі жіночих груп та ОГС: а) обізнаність щодо пріоритетів уряду у сфері ґендерної рівності; б) знання міжнародного законодавства у сфері ґендерної рівності. Ці знання можна з користю інтегрувати в стратегію нарощування потенціалу. У цьому відношенні розвиток взаємодії між жіночими групами, ОГС та урядовцями сприяв би покращанню розуміння програми дій у сфері державної політики; для цього може знадобитися проведення спільних майстер-класів, круглих столів, семінарів та вебінарів.

Представники/ниці уряду також надали коментарі щодо необхідності підвищення рівня стабільності та професіоналізму жіночих груп та ОГС. Вони зауважили, що босить багато жіночих груп та ОГС були створені нещодавно, і вони мають напрацювати відповідні навички та акумулювати досвід. Зокрема, жіночі групи та ОГС повинні налагоджувати кращі професійні зв'язки та формувати певні поведінкові моделі. Таку думку також підтримали декілька учасників/ниць фокус-груп.

Крім того, обговорювали ще одний конкретний тип навичок – спосіб і стиль комунікації деяких жіночих груп та ОГС під час взаємодії з урядом. Представники/ниці уряду зазначали, що деякі ОГС застосовують такі підходи до комунікації та управління, які можуть викликати негативну реакцію. Вони також зазначили, що деякі ОГС мають кращі навички, порівнянюючи з іншими, у сфері створення та ефективної реалізації проєктів, які потенційно можуть змінити життя жінок на краще.

> *Я особисто розподіляю організації на дві категорії: деякі з них багато говорять і критикують, та, водночас, запускають утопічні проєкти. Також, є організації, які отримують гранти, а потім кудись зникають. Однак є такі організації, які, крім балачок, здатні щось зробити. Саме цей тип організацій нам цікавий і потрібен.*

Респондент/ка: Уряд

5.8. Найкращі світові практики для використання в Україні

Представників/ниць уряду, які брали участь у фокус-групах, попросили поділитися власними думками щодо відомих їм практик, які впроваджуються в інших країнах, і які вони хотіли б реалізувати в Україні. Кілька учасників і учасниць фокус-груп зазначили, що вони хотіли б перейняти освітні моделі у сфері ґендерної рівності, які використовуються в скандинавських країнах.

У результаті цих дискусій були визначені деякі конкретні практики, які можуть бути використані для розробки плану розвитку потенціалу: (i) покращення нормативно-правової бази у сфері протидії торгівлі людьми; (ii) вивчення ізраїльської моделі боротьби з проституцією та застосування програм роботи з правопорушниками; (iii) вивчення стратегій бізнес-інкубаторів і спеціалістів із реабілітації військових ветеранів/ок, що застосовуються в США. Загалом, усі учасники та учасниці погодилися, що бажано наслідувати практику застосування європейських та американських нормативних актів у сфері захисту прав жінок.

Декілька учасників/ниць наголосили на необхідності посилення політичного втручання на місцевому, регіональному та національному рівні для успішної реалізації аналогічних моделей.

> *Політична воля полягає в тому, що наразі в Україні є чинні закони (і вони були затверджені належним чином), ... однак для їхнього впровадження на місцях потрібні люди, які приймають рішення, і які повинні бути готовими підтримати конкретні ініціативи. Існує потреба в людях, які б застосовували чинні закони як інструмент. Та для цього, також, потрібна державна підтримка хоча б на місцевому рівні.*

Респондент/ка: Фокус-група 2

Думки учасників/ниць фокус-груп та представників/ниць уряду щодо бажаних практик роботи співпали. Такі практики включали посилення співпраці та обміну досвідом, наставництво та навчання з боку іноземних спеціалістів у межах країни та за кордоном. Однак респондент(к)и також зазначили, що зовнішні експерт(к)и мають вміти застосовувати стратегії та поради, враховуючи контекст українських реалій.

5.9. Загальні пріоритети для організацій, які представляли респондент(к)и

Аід час завершального етапу фокус-групових дискусій, учасникам та учасницям було запропоновано висловити загальні думки щодо майбутніх пріоритетів жіночих груп, ОГС та державних установ, які працюють в цій сфері. Кілька жіночих груп та ОГС зазначили, що пріоритетним має бути стратегічне планування, тоді як менше з них потребували практичної підтримки в розробці процедурних документів та отриманні фінансування.

Три учасники/ниці фокус-груп окремо вказали на значення фінансової незалежності організацій - як для підтримки їхньої автономності, так і для забезпечення життєздатності. Питання ґендерного бюджетування/ґендерної інтеграції, за свідченнями опитаних, загалом було для них зрозумілим, тож його пріоритетність не обговорювалася. Слід зазначити, що фактичний рівень розуміння відповідних методик і навичок не перевірявся. Можливо, певне навчання та нарощування потенціалу в цих сферах дійсно потрібні. Однак будь-яка така стратегія, що стосується ґендерної інтеграції чи бюджетування, повинна впроваджуватися після перевірки потенціалу сектору щодо використання навичок у цій сфері.

Представники/ниці уряду та ОГС обговорили пріоритети щодо покращення процесу встановлення зв'язків, низових програм громадської освіти та адвокації, а також програм підготовки держслужбовців. На цих аспектах корисно було б зосередити увагу в процесі розбудови потенціалу та навчання.

Серед інших пріоритетів опитані зазначали: створення «працюючих» доказів для посилення інтеграції ґендерної рівності; підтримка мирних методів проведення кампаній та протистояння; визнання, що існує декілька способів впливу на органи державної влади; визнання специфічності різних регіонів та особливостей України загалом, під час роботи з національними та міжнародними партнерами.

ВИСНОВКИ

Жіночі рухи завжди виступали рушійною силою, що спонукала до дій щодо забезпечення ґендерної рівності як на глобальному, так і національному рівні. Історія жіночих рухів в Україні це також підтверджує. Українські правозахисниці та правозахисники добре розуміють проблеми, з якими стикаються жінки та дівчата, та володіють необхідними знаннями щодо того, як захищати їхні права. Наявність чіткого розуміння спроможності організацій громадянського суспільства та їхніх представників/ниць щодо включення питань ґендерної рівності до своїх програм і заходів є першим кроком у напрямі розробки стратегії розвитку потенціалу, яка, серед іншого, передбачає навчання з питань ґендерної рівності. Оцінка потреб громадянського суспільства України в розбудові потенціалу проводилася для розуміння наявних спроможностей жіночих груп та ОГС, визначення їхніх потреб у розширенні потенціалу відповідно до шести основних складових, передбачених методологією дослідження, та подальшої розробки планів із нарощування потенціалу для впровадження жіночими групами та ОГС.

Результати е-опитування та дані, отримані за допомогою якісних методів дослідження, дозволили оцінити поточний потенціал жіночих груп та ОГС, а також визначити пріоритетні напрями роботи. У цьому дослідженні узагальнено потреби у розбудові потенціалу на індивідуальному рівні та на рівні організацій. Там, де це видається доречним, ці потреби були співставлені з висновками якісних досліджень.

Потенціал у сфері ґендерного аналізу та стратегічного планування

- Незважаючи на те, що діяльність жіночих груп та ОГС спрямована на різні тематичні сфери, 60% усіх опитаних повідомили, що основний фокус їхньої роботи пов’язаний із освітою жінок і дівчат. Близько половини (40–47%) усіх опитаних працюють із питаннями розширення економічних і політичних повноважень жінок, протидії насильству щодо жінок і дівчат, а також реалізації порядку денного «Жінки, мир та безпека». Лише 9–15% респондентів повідомили, що працюють у сферах діяльності, дотичних до захисту прав таких груп жінок, як ромські жінки, представниці ЛГБТІ-спільноти, жінки та навколишнє середовище, жінки та ЗМІ. Іншими словами, хоча респондент(к)и й визнають важливу роль інтерсекційного підходу в забезпеченні ґендерної рівності та наявність вразливих груп, які зазнають множинної дискримінації, досить мало організацій працюють за цими напрямами діяльності,

- Респондент(к)и повідомили про загальний брак доказів та заснованого на доказових даних розуміння громадськістю, урядом та їхніми власними організаціями того, як міжнародні рамкові програми з питань ґендерної рівності можуть бути застосовані на практиці. Ці висновки були підтверджені результатами використання якісних методів дослідження, зокрема глибинних інтерв'ю та фокус-групових дискусій. Разом із тим, досить мало опитаних виявили зацікавленість в отриманні додаткових знань щодо міжнародних рамкових програм із ґендерної рівності. Це може відображати загальний брак заходів та активностей, що проводяться з цих питань,

- Респондент(к)и, які представляли жіночі групи та ОГС, як правило, оцінювали свої вміння та знання у сфері ґендерного аналізу та оцінки ґендерного впливу реформ як «високі». Однак, фактичний рівень цих знань та розуміння відповідних підходів не були об'єктивно перевірені в ході дослідження. Оскільки лише 30% опитаних зазначили, що вони певною мірою залучені до моніторингу політик і програм, пов’язаних із ґендерною рівністю та розширенням прав і можливостей жінок, рекомендується провести подальше дослідження цього питання, щоби достеменно встановити рівень залучення ОГС та їх спроможність працювати у напрямі адвокації ґендерної рівності та розширення можливостей жінок.

Ґендерно-орієнтоване програмування, бюджетування та впровадження

- Результати опитування виявили потреби в розбудові потенціалу на індивідуальному рівні за наступними напрямами: (i) підтримка, навчання чи освіта з адвокації та лобіювання серед різних заінтересованих сторін, включаючи уряд, (ii) підтримка, навчання чи освіта стосовно методик оцінки впливу різних політик та рішень на ґендерну рівність та розширення можливостей жінок, (iii) обізнаність щодо міжнародних норм у сфері ґендерної рівності та прав жінок, (iv) підтримка, навчання чи освіта щодо того, як переконливо й аргументовано комунікувати з громадськістю та взаємодіяти зі ЗМІ, (v) підтримка, навчання чи освіта щодо управління проєктами чи програмами, що спрямовані на просування ґендерної рівності,

- Більшість опитаних повідомили, що вони добре розуміють, що таке ґендерно-орієнтоване бюджетування та інтеграція ґендерних питань, а також обізнані щодо стратегій та інструментів моніторингу та виконання нормативних зобов'язань у сфері ґендерної рівності, проте обмежена діяльність організацій з адвокації відповідних політик свідчить про необхідність проведення об’єктивної перевірки цих знань і навичок,

- Була виявлена потреба в розбудові потенціалу та спроможності жіночих груп та ОГС збирати ґендерно-чутливі статистичні дані та дані з розбивкою за статтю, розробляти офіційні системи моніторингу та оцінки прогресу у сфері забезпечення ґендерної рівності, розвивати комунікацію та співпрацю з урядом щодо збору доказів і даних із використанням найефективніших методів,

- Респондент(к)и, які представляли державні структури, припускали, що серед жіночих груп та ОГС не вистачає навичок та фахівців/чинь із відповідним досвідом, які б могли надати урядові спеціалізовану підтримку та інформацію для розробки ґендерної політики та інтеграції ґендерних питань у секторальні політики. Зважаючи на високий рівень самооцінки знань ОГС у сфері розробки політики та здійсненні різних видів аналізу, включаючи ґендерний аналіз, можна зробити висновок, що державні службовці недостатньо обізнані щодо потенціалу жіночих груп у цій сфері,

- Що стосується попереднього досвіду участі в тренінгах із питань ґендерної рівності та розширення можливостей жінок, то найбільший відсоток опитаних зазначив, що вони проходили навчання з методології ґендерної інтеграції (мейнстрімінгу), в той час як на тренінгах найменше висвітлювалася така тема, як взаємодія зі ЗМІ.

Управління знаннями, комунікація та залучення ЗМІ

- Недостатня взаємодія між жіночими групами, ОГС та урядом, яку відзначали як представники/ниці громадянського суспільства, так і респондент(к)и з урядових структур, негативно впливає на спроможність жіночих груп та ОГС контролювати діяльність уряду та вимагати його підзвітності стосовно невиконання державних зобов'язань у сфері ґендерної рівності,

- Рівень використання соціальних мереж ОГС є достатньо високим, оскільки 98% опитаних активно використовують платформи соціальних мереж для поширення інформації або повідомлень із питань ґендерної рівності та розширення прав та можливостей жінок в Україні. Значна кількість організацій повідомили про участь у заходах із підвищення обізнаності громадськості, проте їхні оцінки власного рівня навичок роботи зі ЗМІ виявилися порівняно низькими. Можна припустити, що організації найбільш критично оцінюють ті навички, які використовують у своїй діяльності, тому що володіють достатнім досвідом для надання такої оцінки,

- Відповідаючи на питання щодо стратегій, які використовуються організаціями для розбудови потенціалу та адвокаційної діяльності, найбільша частка опитаних (86,6%) повідомили про інформаційні заходи, а 81,3% зазначили діяльність, що покликана впливати на громадську думку чоловіків і жінок стосовно ґендерної рівності. Серед найменш поширених каналів впливу, про які згадували респондент(к)и, - підтримка інтернет-платформ, ведення блогів чи інтернет-сайтів; про такі заходи повідомили лише 28,6% опитаних. Це вказує на недостатнє використання онлайн-платформ, особливо зважаючи на те, що 63% населення України користується інтернетом,

- Половина опитаних (50%) вважають соціальні мережі важливою платформою для обміну думками та знаннями та підвищення обізнаності громадськості щодо прав жінок і ґендерної рівності. Однак, помітно менше з них повідомили про свою готовність впевнено спілкуватися зі ЗМІ або давати інтерв'ю з питань, що стосуються прав жінок. Близько 2,5% опитаних зазначили, що вони відчувають потенційні загрози кібербулінгу, цькування та погроз в інтернеті,

[72] https://en.interfax.com.ua/news/economic/546018.html, last accessed on 21 September 2019

- Респондент(к)и загалом досить помірно оцінювали потенціал власних організацій щодо взаємодії зі ЗМІ (середня оцінка становила 3,5 бали за 5-бальною шкалою, де 5 – найвищий рівень). Однак, спроможність організацій заручатися підтримкою засобів масової інформації у просуванні ґендерної рівності отримала помітно нижчі оцінки. Цей факт є важливим, адже значна кількість респондентів/ок наголошували, що сприйняття громадськістю питань ґендерної рівності та прав жінок залишається найбільш важливою проблемою, вирішити яку можна саме за умови використання ефективної стратегії із залучення ЗМІ. Ці висновки ще раз підтверджують, що медійні організації слід залучати до руху за ґендерну рівність у якості партнерів.

Ефективне партнерство та адвокаційна діяльність із просування ґендерної рівності

- До двох найважливіших проблем, які перешкоджають роботі ОГС у просуванні ґендерної рівності, на думку опитаних, слід віднести «відсутність політичної підтримки ґендерної рівності» (20,8% опитаних) та «відсутність державної підтримки ґендерної рівності та прав жінок» (16,4% опитаних). Ці виклики також були відзначені респондент(к)ами, які обіймали вищі керівні посади, коли вони вказували на необхідність розбудови потенціалу партнерства та адвокації з урядом та іншими заінтересованими сторонами, такими як приватний сектор та ЗМІ. Результати дослідження засвідчили, що жіночі групи та ОГС нечасто мають «змістовні» контакти з парламентом або урядовими установами національного рівня, тоді як співпраця з місцевими жіночими групами та ОГС або партнерськими організаціями, що працюють у тих самих сферах діяльності, розповсюджена значно більше. Це вказує на існування потенціалу для розбудови солідарності та обміну інформацією між місцевими організаціями задля об'єднання зусиль для спільної адвокації та взаємодії з урядом,

- Більшість опитаних, які представляли жіночі групи та ОГС, оцінили вміння та навички своїх організацій у сфері адвокаційної діяльності як помірно високі, однак респондент(к)и з тих організацій, де працює більше волонтерів/ок, оцінили ці компетенції дещо нижче. Це вказує на необхідність приділення більшої уваги розвитку лідерського потенціалу осіб, які працюють на різних посадах, та пошуку можливостей для їхнього активнішого залучення до жіночого руху України,

- Респондент(к)и, які представляли як уряд, так і жіночі групи та ОГС, висловили високу готовність до взаємоії з метою налагодження та розширення міжвідомчої співпраці. Це вказує на існування потреби в підвищенні рівня професіоналізму (наприклад, шляхом розвитку лідерства), спеціалізації (наприклад, шляхом посиленої координації дій між організаціями для спільного нарощування потенціалу) та експертного досвіду (наприклад, шляхом направлення ресурсів до організацій, які мають найбільший попередній досвід та знання у відповідній галузі чи сфері) жіночих груп та ОГС.

Ґендер і лідерство

- Результати оцінки продемонстрували, що організації здатні підтримувати різноманітні напрями своєї діяльності, незважаючи на обмеженість ресурсів. Залучення досвідчених експертів та експерток може стикатися з труднощами через брак коштів, однак тенденцією розвитку жіночого руху в Україні слід вважати залучення значної кількості волонтерів/ок, що формує можливості для залучення і жінок, і чоловіків, до руху за права жінок та ґендерну рівність,

- Оцінюючи лідерський потенціал, менеджер(к)и середньої ланки (тобто, респондент(к)и, які віднесли себе до категорії співробітників/ниць проєктів) та керівники/ці вищої ланки (респондент(к)и, які вказали, що керують організаціями) оцінили свої знання та навички з адвокаційної діяльності та лобіювання інтересів майже на однаковому рівні. Однак, оскільки результати опитування ґрунтуються на самооцінках, рекомендується провести більш детальне дослідження рівня фактичних знань і навичок з адвокації перед розробкою планів та стратегій розвитку потенціалу,

- Більше половини організацій (52%) повідомили, що вони функціонують менше п'яти років. Ця інформація є важливою в контексті розвитку лідерства та розбудови кадрового резерву керівної ланки. Існування значної кількості порівняно «молодих» організацій засвідчує необхідність інвестування зусиль у розбудову лідерського потенціалу в наявних організаціях та його підтримку в групах, які формуються,

- Понад 90% опитаних упевнено погодилися з тим, що їхні організації керуються принципами, згідно яких жінки та чоловіки повинні мати рівні права та привілеї, включно з рівними правами на ринку праці, рівним представництвом у парламенті (Верховній Раді України) та політичному житті (як за кількістю, так і за обсягом наданих повноважень), а також спільно розподіляти відповідальність і догляд за дітьми. Переважна більшість (92%) опитаних наголосили, що права жінок і ґендерна рівність є питаннями прав людини, тоді як 91% із них визнали, що ці питання важливо розглядати крізь призму інтерсекційного підходу, оскільки ґендерні проблеми можуть перетинатися з іншими формами дискримінації. В результати опитування була виявлена висока кореляція між розумінням поняття множинної дискримінації та ставленням до ґендерної рівності крізь призму підходів, що базуються на правах людини. Разом із тим, лише третина усіх опитаних розглядають власну діяльність як феміністичну за своєю природою.

РЕКОМЕНДАЦІЇ

На основі результатів дослідження була розроблена низка рекомендацій щодо підтримки заходів із навчання та розширення потенціалу, які нижче розподіляються на ключові рекомендації для партнерів із розвитку, жіночих груп та ОГС, а також уряду України. Навчання та розвиток потенціалу жіночих груп та ОГС мають бути спрямовані на зміцнення їхніх адвокаційних навичок, покращення розуміння ключових нормативних рамок у сфері захисту прав людини та ґендерної рівності та національних зобов'язань України, а також покращення здатності проводити ефективний моніторинг та створювати засновану на доказових даних звітність щодо становища жінок в Україні та виконання державних зобов'язань у сфері ґендерної політики.

Партнерам із розвитку, включаючи ООН Жінки

Результати дослідження виявили хронічну нестачу ресурсів у жіночих правозахисних організацій та організацій, що займаються проблемами ґендерної рівності. Тому міжнародній спільноті, особливо донорським агенціям, рекомендується переглянути власний портфель офіційної допомоги для розвитку та надати належну фінансову та експертну підтримку організаціям, які займаються питаннями ґендерної рівності та прав людини жінок, а також для сприяти розширенню їх потенціалу в цій сфері.

ОГС слід систематично заохочувати до інвестування в розбудову потенціалу постійного персоналу та волонтерів/ок, які працюють на безоплатній основі, шляхом: надання допомоги у знаходженні джерел фінансування та підтримки в систематичному плануванні таких документів, як стратегії навчання персоналу та організаційного розвитку; надання всілякої підтримки волонтер(к)ам у тому, щоб долучатися до навчальних заходів; визначення інструментів та платформ для сприяння розвитку взаємодії як у середовищі ОГС, так між ОГС та урядовим сектором. Ця підтримка повинна спрямовуватися на вирішення потреб як окремих організацій, так і сектора загалом, що дозволить йому більш ефективно розвиватися та оптимально використовувати своїх експертів/ок та ресурси.

Посилення потенціалу трансформаційного лідерства серед жіночих правозахисних організацій та організацій, що опікуються питаннями ґендерної рівності, є важливим для створення більш ефективного руху на захист прав людини жінок та ґендерної рівності, адже воно здатне реагувати на потреби в розбудові його потенціалу та підтримувати міжпоколінний феміністичний рух. Це вимагає зміни підходів від надання «допомоги в межах реалізації проєктів» до забезпечення інвестицій у розбудову лідерства представників/ниць громадянського суспільства у рамках комплексного розвитку ОГС.

Організації громадянського суспільства та ґендерні адвокат(к)и

Результати дослідження виявили, що ОГС долучаються до роботи за різноманітними напрямами діяльності, проте рівень їх залучення до захисту прав найбільш маргіналізованих груп суспільства залишається низьким, включаючи такі групи, як ромські жінки, сільські жінки, жінки з інвалідністю, представниці ЛГБТІ-спільноти, етнічні та мовні меншини. Це свідчить, що суб'єктам громадянського суспільства необхідно більш активно впроваджувати інтерсекційний підхід до своєї адвокаційної діяльності. У рамках руху необхідно підтримувати солідарність ОГС, сприяти посиленню координації та співпраці з використанням підходу, що враховує множинний характер дискримінації.

Відсутність стратегії розробки навчальних програм і розбудови потенціалу в межах ОГС спонукає до надання рекомендації щодо необхідності проведення аналізу сильних і слабких сторін цієї діяльності на рівні організації, на основі якого можна було б розробити стратегічний план розвитку потенціалу та план комунікацій. Зважаючи на велику кількість організацій, які працюють менше п'яти років, це допоможе створити міжпоколінний кадровий резерв для ОГС, що працюють у сфері прав жінок та ґендерної

рівності. Також корисно забезпечити спільне залучення цих організацій до такої діяльності з метою гармонізації їх роботи та надання можливості отримати максимум переваг через вивчення та застосування найкращого досвіду кожної з організацій.

Слід розробити плани з проведення навчання та стратегічного планування для розбудови потенціалу, які були б спрямовані на конкретні категорії посад, оскільки кожна група працівників/ниць має свої специфічні потреби. Наприклад, результати дослідження рекомендують розвивати навички міжорганізаційного співробітництва, стратегічної адвокації та взаємодії з урядом у керівників/ниць вищої ланки та директорів/ок організацій; керівників/ниць проєктів та менеджерів/ок середньої ланки слід заохочувати вдосконалювати свої вміння та знання щодо застосування міжнародних нормативних рамок на національному рівні, а також навички організаційного управління у випадку, якщо вони виявляють прагнення до розвитку та самовдосконалення; волонтер(к)ам слід надавати можливості засвоєння нових навичок у сфері їхньої основної діяльності, а саме розвитку жіночих рухів, та здобуття знань щодо міжнародних і національних правових рамок, а також навичок використання засобів масової комунікації та проведення проблемно-орієнтованої адвокаційної діяльності, розвитку знань у сфері ґендерної статистики.

Стратегія розбудови потенціалу повинна враховувати потреби жіночих груп та ОГС у розвитку експертизи з тих питань, що були пріоритизовані урядом у сфері ґендерної рівності, та в здобутті знань щодо міжнародних нормативних рамок з питань ґендерної рівності та можливостей їх практичного застосування, зокрема з метою забезпечення підзвітності уряду. Цьому сприятиме вдосконалення взаємодії між урядом та ОГС за допомогою використання таких інструментів, як круглі столи та семінари з питань розробки відповідних політик, або створення та інституціоналізація стійких платформ для взаємодії громадянського суспільства та уряду, зокрема, в рамках роботи національного механізму забезпечення ґендерної рівності. ОГС можуть скористатися міжнародним досвідом ефективної адвокації та моніторингу та оцінки діяльності уряду з імплементації міжнародних зобов'язань у сфері ґендерної рівності та прав людини жінок.

Уряд

Ключовою метою як програми навчання, так і плану розвитку потенціалу, має бути сприяння співпраці та налагодженню довіри між жіночими групами, сектором ОГС та урядом. Цього можна досягти, наприклад, шляхом створення віртуального та фізичного комунікаційного простору для налагодження контактів і проведення діалогів із питань створення та впровадження ефективних політик. Уряд, як уповноважений орган, несе відповідальність за врахування голосів та потреб жінок, чоловіків та громад у процесі впровадження та планування політик.

Оскільки ОГС повідомили про низький рівень залучення до моніторингу виконання державних програм, рекомендується також заохочувати уряд до інвестування зусиль у розбудову потенціалу громадянського суспільства. Зважаючи на те, що ОГС частіше спілкуються з представниками/ницями місцевої влади, рекомендується залучати ОГС до розробки місцевих програм та моніторингу стану впровадження політик на місцевому рівні.

Оскільки дослідження продемонструвало низький рівень взаємодії між ОГС та урядом, урядові інституції могли б сприяти створенню відкритих форумів та платформ для діалогу з ОГС; вкрай важливо, що через такі платформи можуть долучатися також представники/ниці громад, адже певні політики призначені саме для них. Стратегія розбудови потенціалу також має стосуватися механізмів покращення співпраці між жіночими групами та ОГС та урядовими установами, а також між собою, шляхом забезпечення можливостей і платформ для обміну ідеями під час реальних чи віртуальних зустрічей.

ДОДАТОК 1

ОГЛЯД ЛІТЕРАТУРИ ЩОДО УСПІШНИХ ПРАКТИК ЖІНОЧИХ РУХІВ

Вступ

Жіночі рухи та організації мають важливе значення для розвитку ґендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок в Україні. Хоча жіночі рухи завжди були ключовими агентами суспільних і політичних змін, головним питанням залишається те, як такі рухи можуть продовжувати нарощувати свій потенціал для більш ефективного лобіювання серед української політичної еліти та забезпечення підзвітності уряду. Щоби підтримати зусилля жіночих рухів у цьому напрямі, у даному звіті розглядається відповідна академічна та напівакадемічна література, у якій детально описані види діяльності, що сприяють розвитку потенціалу жіночих рухів у цьому напрямі.

У першому розділі міститься огляд основних характеристик процесу розвитку потенціалу ефективних жіночих рухів, таких як мобілізація ресурсів та формування громадянського суспільства. Далі пояснюється важливість створення офіційних функціонуючих систем моніторингу, здатних накопичувати доказову базу та застосовувати її для ефективного лобіювання серед політичної еліти. Нарешті, у звіті міститься детальна інформація з наступних питань: (i) ефективний менеджмент, зокрема здобуття знань і необхідних навичок під час спеціалізованої підготовки керівників/ниць, (ii) отримання доступу до політичних мереж, що забезпечується в результаті навчання з розвитку дипломатичних та адвокаційних навичок, та (iii) ефективна передача інформації щодо програми дій руху, що забезпечується шляхом формулювання меседжів і навчання з питань взаємодії зі ЗМІ, можуть бути особливо корисним для розширення потенціалу в цьому контексті.

Характеристики ефективності заходів із розширення потенціалу

Розширення потенціалу можна розглядати як «процес, що допомагає збільшити активи та складові, які громада може задіяти для покращення рівня свого життя» [1]. Це - складна й багаторівнева структура, яка включає як процеси, так і результати [2], тобто вона може бути спрямована як на забезпечення можливостей для розширення прав і можливостей жінок, так і на досягнення кінцевої цілі [1]. Під час досліджень особливостей жіночих рухів, які виявилися ефективними, було виділено декілька ключових чинників розширення потенціалу, а саме: вміння та знання, дух колективізму, соціальні структури, активна участь, ефективне керівництво, обізнаність громади та розподіл ресурсів [2]. Іншими словами, для розбудови потенціалу необхідно: (i) використовувати ключові навички, які вже властиві рухові, (ii) заохочувати передачу знань, (iii) сприяти розвитку духу колективізму, (iv) налагоджувати мережеві чи організаційні структури, які допомагатимуть жінкам із різноманітних соціально-економічних середовищ встановлювати контакти між собою, (v) інвестувати зусилля в розвиток лідерів з-поміж них, (vi) налагоджувати та розвивати зв'язки із широкою громадськістю та організаціями, що надають фінансування, та (vii) ефективно мобілізувати наявні ресурси [1–4]. Усі ці аспекти є важливими для розбудови потенціалу та взаємної підтримки у формуванні того, що Гіббон та ін. [1] називають «дієздатною громадою».

Однак, крім розуміння чинників, які сприяють розширенню потенціалу, важливо також врахувати чинники, які можуть його послаблювати. У своєму огляді ефективних жіночих рухів, Асоціація з прав жінок у розвитку (AWID) виявила, що нарощування потенціалу під час формування жіночих рухів можуть обмежувати наступні чинники: робота жіночих рухів у форматі НУО; зменшення обсягів основних донорських ресурсів; обмежувальна політика донорів та застосування низхідного підходу під час створення руху [5]. Зокрема, зменшення фінансування та політика донорів можуть бути особливо деструктивними для жіночих рухів, оскільки це впливає на зростання організації та обмежує її контроль над діяльністю з розширення потенціалу. Цікавим є факт, виявлений Батлівалою [5], що найбільш ефективні жіночі рухи застосовували інноваційні стратегії для мобілізації своїх ресурсів (наприклад, членські внески) для того, щоби мати змогу «виживати»' без будь-якого зовнішнього фінансування. З цього можна зробити висновок, що, хоча зв'язки із зовнішніми організаціями, які забезпечують фінансування, часто є важливими для нарощування потенціалу (див. [4,6]), вони також можуть гальмувати розвиток жіночого руху з наступних причин: структурні обмеження, які вони встановлюють для організацій; безпосередній вплив на процес мобілізації їхніх ресурсів; фокусування на тому, що вони повинні надавати послуги як НУО [5].

Крім того, неможливість залучення та мобілізації жінок на низовому рівні може нанести безпосередню шкоду процесам розвитку та нарощуванню потенціалу жіночих рухів [5]. Коннелл також зазначає, що [7] «ґендерні питання напряму стосуються чоловіків та жінок. Отже, незалучення до них чоловіків, які в сучасних ґендерних моделях контролюють ресурси та наділені значною владою в політичній сфері, може обмежити доступ жіночого руху до ресурсів і у такий спосіб обмежити їхні зусилля щодо нарощування потенціалу». Втім, як буде продемонстровано в наступних розділах, розробка офіційних механізмів моніторингу та участь у ключових заходах із навчання та розвитку допоможуть підтримати жіночі групи та ОГС у їхніх зусиллях із розбудови потенціалу та забезпечити їх належними інструментами для лобіювання урядів та впровадження змін у суспільстві.

Моніторинг

Моніторинг та безпосереднє використання формальних функцій моніторингу є важливим елементом забезпечення підзвітності [8]. Механізми моніторингу дозволяють організаціям збирати та зберігати інформацію, яку необхідно буде надавати у випадках невиконання зобов'язань уповноваженими особами [8]. У багатьох ситуаціях представницям жіночих рухів необхідно буде взаємодіяти із зовнішніми організаціями чи державними установами. Наприклад, жіночі рухи в Колумбії визначили, що Defensoria del Pueblo є найважливішою державною установою, яка допомагатиме їм посилювати їхню участь в мирному процесі [9], оскільки саме Defensoria del Pueblo була відповідальною за реєстрацію та розслідування випадків, що стосувалися питань дотримання прав людини. Жіночі рухи визначили, що саме через співпрацю з нею вони зможуть контролювати підзвітність уряду та просувати свою участь у мирному процесі [9]. Однак Баррозу [8], обговорюючи питання підвищення глобальної підзвітності щодо питань жіночого здоров'я, стверджує, що сам-один моніторинг і збирання даних не допоможуть домогтися повної підзвітності. Ймовірніше, використовувати моніторингову інформацію слід у комбінації з проведенням діяльності, спрямованої на формування здатності громадянського суспільства забезпечувати використання цих «даних для прийняття справедливих політик» [8]. Іншими словами, учасники/ниці громадянського суспільства, такі як представниці жіночих рухів, повинні мати можливість використовувати зібрані дані для впровадження змін. У наступних розділах наводиться детальна інформація, що розбудова лідерського потенціалу, покращення дипломатичних навичок та проведення навчання для членів рухів щодо ефективного формулювання суті проблем, а також вироблення навичок взаємодії зі ЗМІ, можуть бути дуже важливими для виконання вищезазначених завдань.

Розвиток лідерських навичок для забезбечення рішучого керівництва

«Питання полягає не в тому, чи необхідні нам лідери, а в тому, як ми допомагаємо жінкам розвивати лідерські навички. Тож, лідерство як функція росту – це також процес укріплення довіри, причому не тільки для того, щоби викликати в інших бажання слідувати за лідером, але й щоби викликати бажання спробувати себе в ролі лідерів». (Флора Кратер [10]).

Наявність ефективного лідерства на національному, регіональному та місцевому рівнях є важливим з погляду притягнення до відповідальності залучених сторін (таких, наприклад, як уряд або НУО) [8]. Отже, навчання та підготовка лідерів/ок вважається ключовим «інгредієнтом розширення прав і можливостей» у процесі розвитку потенціалу жіночих рухів [3,4,6]. Структури колективного лідерства та неієрархічного лідерства були поширеною темою жіночих рухів, які розглядалися в дослідженні Асоціації жінок із прав у розвитку [5]. Кілька організацій у всьому світі (наприклад, в Індії, Чехії, Філіппінах) зазначають, що сприяння розвитку лідерства на різних рівнях їхньої організації (наприклад, від низового до найвищого рівня) та навчання тим навичкам, які відповідають тематиці їхнього руху (наприклад, боротьба за розбудову миру) – це ключовий аспект їхньої загальної стратегії в лобіюванні прав жінок [5]. Однак, стверджується,

що загальних рамок розвитку лідерства, які часто створюються за зразком патріархальних моделей, буде недостатньо [5]. Швидше, у цьому контексті є потреба в більш спеціалізованій підготовці лідерів із врахуванням феміністичної тематики.

Розвиток феміністського лідерства часто базується на таких чотирьох компонентах: влада (тобто розуміння розподілу влади), принципи (тобто впровадження цінностей та принципів), мета (тобто розуміння загальної кінцевої мети) та практика (тобто реалізація всього вищезазначеного: влади, принципів, мети), а також на тому, як «особистість» взаємодіє з цими компонентами. Батлівала та Фрідман [11] розробили інструмент для досягнення феміністського трансформаційного лідерства з урахуванням цих компонентів. Отож, вони рекомендують почати з «особистості» (це включає історію життя людини, її самоідентичність, особливості характеру, соціальний капітал тощо), оскільки це впливає на розвиток інших чотирьох компонентів. Ключовим аспектом розвитку лідерства є допомога потенційним жінкам-лідерам у тому, щоб ідентифікувати та подолати будь-які сумніви або вирішити дилеми, які в них асоціюються з причетністю до влади [11]. Це допоможе їм зміцнити їхню впевненість і зменшити почуття дискомфорту, адже багато жінок можуть відчувати його, коли мова йде про отримання влади. Так, Мозер і Кларк [9] встановили, що з підвищенням рівня самооцінки збільшилися можливості жінок щодо участі у мирному процесі в Колумбії. Отже, необхідно починати роботу на рівні «особистості» та займатися діяльністю в напрямі «реконструкції» особистості, що допоможе жінкам відновити або підвищити свою самооцінку, адже це є найважливішим першим кроком не лише для розвитку лідерства, але й для розвитку потенціалу загалом [9].

Другий аспект розбудови лідерського потенціалу – це підтримка потенційних лідерів в чіткому розумінні їхньої мети (наприклад, мети щодо впровадження соціальних змін) та політики (наприклад, бачення кращого соціального майбутнього). Наявність такої ясності дозволяє лідерам та організаціям ефективно транслювати своє бачення (про це мова піде далі в наступному розділі) та надає їм певні орієнтири у моменти, коли вони стикаються з викликами, або втрачають бачення напрямку дій [11]. Залучення громади загалом також є важливим на цьому етапі розвитку лідерства. Батлівала та Фрідман [11] рекомендують використовувати такі інструменти, як вправи з візуалізації та колективна розробка місій чи заяв щодо своїх цілей, аби допомогти лідерам у цьому напрямі.

Після того, як мета була чітко сформульована та усвідомлена, наступним кроком має бути допомога лідерам в усвідомленні своїх принципів чи цінностей, оскільки вони впливатимуть на їхні дії [11]. Вміння сформулювати ці цінності, а потім перетворити їх на повноцінні дії, які скеровуватимуть інших працівників в організації та розширюватимуть їхні можливості, є важливим складником трансформаційного лідерства. У зв'язку з цим інструмент, розроблений Батлівала та Фрідманом [11], рекомендує виконувати вправи, які спонукатимуть лідерів до роздумів щодо того, який саме рух вони бажають створити та очолити, наявних організаційних цінностей і напрямів їхнього покращення, а потім залучити інших до роздумів щодо створення нових позитивних норм і цінностей для їхнього руху. У результаті цього лідери зможуть створити спільне відчуття мети в межах організації, що так само підвищить загальний потенціал.

Останнім важливим компонентом розвитку лідерства є розгляд питання ролі влади в її різних формах (тобто індивідуальної, прихованої, організаційної) та її розподіл в організації [11,12]. Питання ролі влади та її впливу на стиль лідерства та результати є досить складним. Однак Батлівала та Фрідман [11] рекомендують поєднувати навчальні заходи, які спонукатимуть людей подумати про своє відношення до влади і подивитися на неї з різних кутів зору, спираючись на особистий досвід (наприклад, у ролі керівника чи підлеглого), а також визначати видиму та очевидну владу в організації і подумати про її приховану динаміку (наприклад, хто контролює ресурси та яким чином). Підхід «Куб влади» також може бути корисним інструментом у даному випадку. Це підхід, який допомагає полегшити аналіз «просторів, локацій та динаміки влади» [13] та їхньої взаємодії між собою, а також того, як влада проявляється та використовується суб'єктами влади для здійснення контролю та визначення програми дій. Цей підхід успішно застосовується в різних сферах, включно з тією, яка працює у напрямі залучення громадянського суспільства, однак дослідники застерігають, що його слід використовувати обережно, щоби забезпечити його належну адаптацію до індивідуальних контекстів та не зашкодити процесу самоосмислення [13].

Розбудова лідерства для розширення потенціалу жіночих рухів не є лінійним процесом. Імовірніше, слід враховувати особливості окремої організації, та відповідно до цього скеровувати цей процес. Жіночі рухи можуть пропонувати різні форми членства, залучаючи членів із різних соціальних класів, різного етнічного походження та різної сексуальної орієнтації (в тому числі). У дослідженні було продемонстровано, що такі характеристики особистості як, наприклад, ґендер, раса, соціальний клас у поєднанні з історіями та життєвим досвідом людей, впливають на результати програм із розвитку лідерства [14], а отже, і на стиль лідерства особи [15]. Тому важливо враховувати множинність чинників, що формують окремих членів суспільства та забезпечувати, щоби програми розвитку лідерства враховували цю «багатошаровість» і «складність» особистості, а також її досвід. Водночас, результати дослідження жіночих рухів демонструють, що процес розвитку лідерства не повинен бути орієнтований на окремих людей, а має бути доступним для всіх членів спільноти, одночасно сприяючи спільному чи колективному підходу до розвитку його лідерів [5,12]. Розвиток лідерства також потребує оснащення лідерів конкретними навичками, які допоможуть їм бути ефективними в контексті їхньої організації [4]. Для цього може знадобитися спеціальний тренінг із розвитку навичок у таких сферах, як ведення переговорів, посередництво, політичні процеси (в тому числі). Як стверджує Батлівала [12], «у проведенні програм із розвитку лідерських навичок мало сенсу, якщо вони не забезпечують жінок вміннями боротися з плутаниною, страхами, небезпекою, які є властивими для сфери феміністичної соціальної трансформації, яка все ж є надзвичайно захопливою».

Навчання з формування навичок дипломатичного спілкування для отримання доступу до політичних мереж

Отримання даних моніторингу чи іншої інформації, почутої від «потрібних» людей та у «потрібних» місцях, є дуже важливим для забезпечення того, щоби суб'єкти несли відповідальність за свої дії у сфері прав жінок. Однак в українському контексті, де в центрі уваги найчастіше є уряд чи інші політичні еліти, важливо, щоби жіночі рухи забезпечили своїх членів навичками доступу до політичних мереж. У своєму дослідженні організаційних процесів Перреве та Нельсон [16] зазначають, що навички дипломатичного спілкування часто мають форму неявних знань, здобутих шляхом набутого досвіду. Однак, оскільки жінки традиційно не мали доступу до таких ролей у суспільстві, їм не вистачає досвідчених наставників для передачі цих знань, тож вони знаходяться у невигідному становищі. З огляду на це, в напрямі розвитку дипломатичних навичок може знадобитися більш цілеспрямована підготовка.

Дипломатичні навички можна визначити як «здатність ефективно розуміти інших та використовувати отримані знання для впливу на інших з допомогою способів, що сприяють досягненню особистих цілей та/або цілей організації'»[17]. Отже, навчати цьому непростому вмінню дуже нелегко, оскільки воно є особистою рисою та залежить від здатності людини налагоджувати міжособистісні стосунки. І все ж, деякі результати досліджень ефективних дипломатичних навичок дають уявлення про сфери, на які може бути націлене навчання. Наприклад, виявляється, що особи, які мають дипломатичні навички, успішно інтерпретують явища соціального середовища та адаптуються до нього, розуміють його соціальні норми і, ймовірніше, критично калібрують свою поведінку та дії відповідно до цих соціальних норм [17,18]. Тож, навчання учасниць жіночих рухів соціальним нормам (тобто неписаним правилам та того, що можна очікувати від політичних діячів) дозволило б їм більш безперешкодно інтегруватися в або приєднатися до певного середовища.

Цікаво, що інграціація (прикрашання або самовихваляння), на відміну від самовпевненості, вважається однією з найпоширеніших і соціально прийнятних форм впливу на поведінку інших [18]. Шонесі та ін. [18] з'ясували, що жінки в організаціях найімовірніше отримували підвищення через більш високий рівень симпатії до них тоді, коли вони вміло застосовували свої дипломатичні навички та ефективно використовували інграціацію в якості тактики впливу. Автори висунули теорію, що інграціація є підходящою тактикою, оскільки вона відповідає суспільним очікуванням щодо норм жіночої поведінки [18].

Для подальшого розвитку навичок дипломатичного

спілкування Ферріс та ін. [19] рекомендують зосередити увагу на розвитку чотирьох навичок зазначених далі. По-перше, це соціальна проникливість: особи, які дуже чутливі до інших, добре знають себе та усвідомлюють поведінку інших людей у ситуаціях соціальної взаємодії. По-друге, це міжособистісний вплив: особи, які проявляють гнучкість та здатні адаптувати свою поведінку залежно від контексту ситуації для досягнення різного спектру цілей. По-третє, здатність до налагодження контактів: люди, які мають високу компетентність у налагодженні та використанні різноманітних мереж людей. По-четверте, очевидна щирість: особи, які видаються чесними, відкритими, відвертими та цілісними. Дослідження в цій галузі виявляють, що емоційний інтелект та навички ведення переговорів можуть пом'якшити ці чинники [19], тож навчання та розвиток у цих конкретних сферах може ще більше зміцнювати та посилювати навички дипломатичного спілкування таких людей, а отже, підвищувати ймовірність того, що вони можуть чинити вплив у політичних мережах.

Однак такі дипломатичні навички та тактики впливу не принесуть великої користі, якщо жінки не зможуть отримати доступ до таких мереж, і, на жаль, наразі немає чітких доказів того, як досягти цього найкращим чином. Проте, Мозер і Кларк [9] зробили висновок, що конфлікти та воєнний контекст часто надають простір та поштовх жінкам для кращого усвідомлення ґендерних проблем і можливість наполягати на активнішій участі в політичному житті. Таке підвищення рівня свідомості на низовому рівні може згодом створити для громадських організацій та жіночих рухів кращі можливості для впровадження ґендерних питань у політичному контексті. Численні наукові дослідження виявили, що вищий рівень ґендерної рівності призводить до частіших випадків вирішення конфліктів [20]. Наприклад, Нільссон [21] визначив, що включення жінок та груп громадянського суспільства до мирних переговорів означало, що шанси зазнати невдачі зменшувалися на 64%.

Однак, участь жінок у мирних процесах у всьому світі залишається низькою через їхній обмежений доступ до політичних мереж [22]. Є один виняток – приклад Філіппін, де кількість чоловіків і жінок була рівною в складі урядової групи, що вела переговори про мирний процес. О'Рейллі та ін. [22] зробили висновок, що таке залучення жінок було результатом їхньої активної участі в діяльності органів місцевої та регіональної влади, їхньої традиційної ролі посередників у кланових конфліктах, діяльності ефективних жінок-лідерів, які постійно наполягали на включенні жінок у мирний процес та офіційні громадські консультації, які підтримувалися шляхом масових акцій протидії будь-якому насильству та опору у складі опозиційних груп. Крім того, історично було визначено, що жінок більше залучали до політичних мереж за умови відкритої структури політичних можливостей, де політичні еліти потребували ресурсів, які жінки могли запропонувати (наприклад, їхні голоси, членство тощо).

Отже, для отримання доступу до політичних мереж представникам рухів жінок знадобиться підвищити самосвідомість широкої громадськості та продемонструвати, як вирішення їхніх проблем може принести користь політичним елітам, та як їхня участь може покращити успіх мирних процесів (як свідчать дослідження). Формулювання питань та ефективне використання соціальних мереж, як зазначається у наступному розділі, може допомогти у вирішенні цього питання шляхом поширення програми дій руху у такий спосіб, щоби це викликало зацікавленість широкої громадськості, та продемонструвало значущість такої програми для політичної еліти.

Навчання з формулювання меседжів і взаємодії зі ЗМІ для ефективної комунікації

Як зазначалося раніше, проведення моніторингу є важливим для притягнення установ до відповідальності. Однак моніторинг приносить мало користі, якщо його не можна використовувати в спосіб, який забезпечує чи вимагає від певних соціальних груп впровадження відповідної політики. Отже, спосіб, у який жіночі рухи формулюють та озвучують програму дій для широкої громадськості, може бути важливим компонентом успіху. Як пояснюють Ірвін та Халтерман [4], важливо забезпечити, щоб рухи жінок створили самоідентичність, яка резонує з цільовою аудиторією, та мотивує бажану поведінку. Центральним

у цьому завданні є концепція проблеми чи основне повідомлення та їх формулювання.

Формулювання проблеми – це спосіб структурування або передачі ключового питання в повідомленні (наприклад, використання певних слів, фраз чи зображень). Формулювання є потужним інструментом, оскільки воно може впливати на те, як люди інтерпретують та розуміють повідомлення, а отже, як вони на нього реагують. Наприклад, Теркільдсен та Шнелл [23] проаналізували інформацію в ЗМІ щодо рухів жінок на території США з 1950-х до 1990-х років, і виявили, що повідомлення, які транслюються через формулювання про економічні права людини, негативно впливають на суб'єктивне ставлення до питань ґендерної рівності, тоді як формулювання, яке охоплює політичні права людини, позитивно впливає на ставлення до питань ґендерної рівності. Ще більш актуальним є твердження Брауна та Мура [24], що підзвітність може сприйматися як процес, який дозволяє дотримуватися визначеної обіцянки в ситуаціях, коли така обіцянка може мати трансформаційні та суспільні наслідки. Отже, формулювання питань підзвітності в такий позитивний та соціально прийнятний спосіб може дати можливість жіночим рухам ефективніше викликати інтерес широкої громадськості.

Соціальні мережі значно спростили рух жінок за права впливати та контролювати формулювання питань або повідомлень, пов'язаних із їхньою програмою дій [25]. Отож, використання влади та охоплення соціальних мереж у поєднанні з ефективним формулюванням питань вважається перевіреним методом «мобілізації уваги та посилення підзвітності у сфері захисту прав жінок та оскарження дискримінації та стереотипів» [26]. Наприклад, група «Разом за «Так» ефективно заохочувала до скасування законів про заборону абортів в Республіці Ірландія, використовуючи стратегію згуртованої та послідовної комунікації та формулювання питань у спосіб, завдяки якому вдалося зробити повідомлення яскравим, турботливим, співчутливим та позитивним [27].

Отже, навчання членів жіночих рухів ефективному формулюванню меседжів і мобілізації соціальних мереж може бути важливим чинником для розвитку потенціалу, притягнення до відповідальності суб'єктів та демонстрації того, наскільки їхні питання мають значення для політичної еліти. Ключовим моментом на початку навчання є ознайомлення членів руху з тим, як формулювання повідомлень може впливати на сприйняття інформації громадою. Наприклад, Меаде [28] рекомендує взяти фразу чи слово (наприклад, «бюрократія»), а потім відкинути всі асоціації щодо цього поняття (наприклад, надмірно обмежувальні процеси) й обміркувати, яке значення передають вам такі асоціації (наприклад, менша кількість законів є більш ефективною). Таке розуміння вказує на те, як начебто прості слова або фрази (наприклад, права жінок) можуть тлумачитися, і як асоціації особи щодо такого тлумачення можуть негативно впливати на сприйняття слів. Для подолання цієї проблеми необхідно формулювати питання в ефективний спосіб: обмежувати використання негативної чи погрозливої лексики, уникати жаргону, демонструвати пристрасть, викликати цікавість та надихати на можливі зміни [28].

Що стосується ефективного використання соціальних мереж, Асоціація прогресивних комунікацій (APC) рекомендує використовувати можливості цифрових платформ як потужного інструмента адвокаційної діяльності (зокрема, для обміну досвідом та особистих історій) [25]. Крім того, дослідження OECP визначило, що навчання представниць жіночих рухів навичкам ефективного використання хештегів, моніторингу впливу, виявлення цільової аудиторії та розробки ефективних повідомлень (наприклад, чіткого формулювання проблеми) може посилити їхній вплив через використання соціальних мереж [26]. Зокрема, це дослідження OECP також стверджує, що посилення лідерства жінок у медійних організаціях доможе надалі підтримувати онлайн-кампанії у ЗМІ, що займаються адвокацією ґендерних питань. Отже, інвестування коштів у розвиток лідерських навичок, як зазначено в попередньому розділі, дає жінкам впевненість у тому, щоб взяти на себе обов'язків лідера в організації чи в межах широкої громадськості, від чого жіночий рух також опосередковано отримує користь[4,5].

Залучення більш широкої групи суспільства (наприклад, чоловіків чи нетрадиційних партнерів), співпраця з іншими рухами жінок та об'єднання кампаній у соціальних мережах із кампаніями в традиційних мережах також може додатково підвищити ефективність соціальних мереж у цьому контексті [26]. Важливо, що кампанії в соціальних мережах також розбудовують потенціал через роль, яку вони відіграють у формуванні колективної самоідентичності

її членів [29]. Часто це вважається наслідком того, як колективний обмін інформацією сприяє процесу формування колективних дій [30]. Іншими словами, спосіб, у який жінки в рамках руху передають власні історії, впливає на загальне повідомлення та ідею руху, формуючи колективну самосвідомість [29].

Кампанії в соціальних мережах можуть бути потужним інструментом для розширення потенціалу жіночих рухів, якщо вони розуміють, як правильне формулювання проблем впливає на широку громадськість [26,29]. Тож, навчання жінок навичкам формулювання повідомлень (наприклад, позитивного формулювання) та організації кампаній у соціальних мережах (наприклад, використання хештегів) є, безумовно, обов'язковим.

Висновок

Результати огляду літератури з питань ефективної практики жіночих груп та ОГС показують, що використання колективного та організованого підходу, який передбачає залучення всіх членів і членкинь організації, є головним у розширенні потенціалу жіночих груп та ОГС. Однак універсального підходу не існує, оскільки більшість жіночих груп та ОГС розробляють процес нарощування власного потенціалу з огляду на специфіку діяльності своєї організації та потреби громади, і адаптують програми навчання та розбудови потенціалу відповідно визначеного ними плану дій.

Отже, у цьому огляді літератури було розглянуто декілька заходів із розширення потенціалу, які, на наш погляд, найбільше відповідають потребам жіночих рухів в Україні в поточному політичному контексті. В першу чергу треба зазначити, що офіційні системи моніторингу є важливим складником процесу притягнення до відповідальності організацій, які представляють політичні системи. Важливим є те, що жіночі групи та ОГС в Україні використовують ці системи та мають можливість скористатися доказовими даними та інформацією, щоби зафіксувати факт порушення обіцянок. Однак, після цього вони повинні мати здатність діяти та ефективно використати наявну інформацію для забезпечення підзвітності уряду. Тож розвиток ефективного стилю лідерства, покращення дипломатичних навичок, вміння подавати інформацію правильно та використовувати можливості соціальних мереж для забезпечення доступності певної інформації може сприяти підтримці жіночих рухів у їхніх зусиллях, спрямованих на виконання представниками та представницями політичної системи своїх зобов'язань перед жінками.

Список використаних джерел

1. Gibbon, M., Labonte, R. & Laverack, G. Evaluating community capacity. Health Soc. Care Community 10, стор. 485–491 (2002).

2. Eger, C., Miller, G. & Scarles, C. Gender and capacity building: A multi-layered study of empowerment. World Dev. 106, стор. 207–219 (2018).

3. Arutyunova, A. & Clark, C. Watering the Leaves, Starving the Roots: The Status of Financing for Women's Rights and Organizing Gender Equality. 140 (Association for Women's Rights and Development, 2013).

4. Irvine, J. A. & Halterman, N. Funding Empowerment: U.S. Foundations and Global Gender Equality. Polit. Gend. 15, стор. 34–61 (2019).

5. Batliwala, S. Changing their World: Concepts and Practices of Women's Movements. стор. 1–98 (Association for Women's Rights and Development, 2012).

6. Cornwall, A. Women's Empowerment: What Works? J. Int. Dev. 28, стор. 342–359 (2016).

7. Connell, R. W. The Role of Men and Boys in Achieving Gender Equality, стор. 1–39 (OOH, 2003).

8. Barroso, C. New hopes for accountability for women, children, and adolescent health. The Lancet 388, стор. 1360–1361 (2016).

9. Moser, C., Clark, F. & International, H. Capacity Building Initiatives to Strengthen Women's Participation in the Peace Process in Colombia - Evaluation Report, стор. 42 (Шведське агентство з питань міжнародної співпраці та розвитку (SIDA), 2001).

10. Crater, F. Leadership Growth and Spirit. Fem. Q. II 4, стор. 60–66 (1976).

11. Batliwala, S. & Friedman, M. Achieving Transformative Feminist Leadership, стор. 132 (Creating Resources for Empowerment in Action, 2014).

12. Batliwala, S. Feminist Leadership for Social Transformation: Clearing the Conceptual Cloud, стор. 1–48 (Creating Resources for Empowerment in Action, 2010).

13. Gaventa, J. Reflections on the Uses of the 'Power Cube' Approach for Analyzing the Spaces, Places and Dynamics of Civil Society Participation and Engagement, стор. 46 (Mfp Breed Netwerk, 2005).

14. Moorosi, P. Constructing a leader's identity through a leadership development programme: An intersectional analysis. Educ. Manag. Adm. Leadersh. 42, стор. 792–807 (2014).

15. Richardson, A. & Loubier, C. Intersectionality and Leadership. Int. J. Leadersh. Stud. 3, стор. 142–161 (2008).

16. Perrewe, P. L. & Nelson, D. L. Gender and Career Success: The Facilitative Role of Political Skill. Organ. Dyn. 33, стор. 15 (2004).

17. Ferris, G. R. Political Skill at Work: Impact on Work Effectiveness. (Hachette UK, 2011).

18. Shaughnessy, B. A., Treadway, D. C., Breland, J. A., Williams, L. V. & Brouer, R. L. Influence and promotability: the importance of female political skill. J. Manag. Psychol. 26, стор. 584–603 (2011).

19. Ferris, G. et al. Development and Validation of the Political Skill Inventory. J. Manag. 31, стор. 126–152 (2005).

20. Bigio, J. & Vogelstein, R. How Women's Participation in Conflict Prevention and Resolution Advances U.S. Interests, стор. 1–47 (Рада з міжнародних відносин, 2016).

21. Nilsson, D. Anchoring the Peace: Civil Society Actors in Peace Accords and Durable Peace. Int. Interact. 38, стор. 243–266 (2012).

22. O'Reilly, M., Súilleabháin, A. Ó. & Paffenholz, T. Reimagining Peacemaking: Women's Roles in Peace Processes, стор. 42 (Міжнародний інститут миру, 2015).

23. Terkildsen, N. & Schnell, F. How Media Frames Move Public Opinion: An Analysis of the Women's Movement. Polit. Res. Q. 50, стор. 879–900 (1997).

24. Brown, L. D. & Moore, M. H. Accountability, strategy, and international nongovernmental organisations. Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly. Nonprofit Volunt. Sect. Q. 30, стор. 569–587 (2001).

25. Just Associates. ICTs for Feminist Movement Building: Activist Toolkit. (APC/JASS/Women'sNet, 2015).

26. Loiseau, E. & Nowacka, K. Can social media effectively include women's voices in decision-making processes? Стор. 5 (2015).

27. Harrington, J. Compassionate, credible, united: how 'Yes' won the Irish abortion referendum. (2018). Доступно за посиланням: https://www.prweek.com/article/1466096. (Станом на 29-те квітня 2019 р.)

28. Meade, D. Framing Nature Toolkit. (Public Interest Research Centre, 2018).

29. Khazraee, E. & Novak, A. N. Digitally Mediated Protest: Social Media Affordances for Collective Identity Construction. Soc. Media Soc. 4, 2056305118765740 (2018).

30. Benford, R. D. & Snow, D. A. Framing Processes and Social Movements: An Overview and Assessment. Annu. Rev. Sociol. 26, стор. 611–639 (2000).

ООН Жінки в Україні
вул. Еспланадна, 20, Київ
01023 Україна
http://ukraine.unwomen.org

www.facebook.com/unwomenukraine
www.twitter.com/unwomenukraine