



USAID
ВІД АМЕРИКАНСЬКОГО НАРОДУ



**Global
Communities**
Ukraine



ПОРАДНИК

щодо проведення оцінки гендерного впливу проєктів стратегічних і програмних документів органів місцевого самоврядування

ПОРАДНИК
щодо проведення оцінки
гендерного впливу проєктів
стратегічних і програмних
документів органів місцевого
самоврядування

Київ 2021

Зміст

Вступ	4
ОЦІНКА ГЕНДЕРНОГО ВПЛИВУ	6
Що таке оцінка гендерного впливу?	6
Навіщо використовувати оцінку гендерного впливу?	7
До яких актів органів місцевого самоврядування потрібно застосовувати оцінку гендерного впливу?	9
Проведення оцінки гендерного впливу: коли, хто та як?	10
Коли потрібно проводити оцінку гендерного впливу?	10
Хто здійснює оцінку гендерного впливу?	12
Кроки проведення оцінки гендерного впливу	13
Крок 1. Визначення переліку осіб та/або їхніх груп, які зазнаватимуть впливу від реалізації або дії стратегічного/ програмного документа	14
Крок 2. Здійснення аналізу становища осіб та/або їхніх груп.	16
Крок 3. Формування прогнозів про позитивні, негативні впливи на становище, потреби та ключові інтереси осіб та/або їхніх груп, а також можливих ризиків	17
Крок 4. Консультації з особами та/або їхніми групами з метою з'ясування позитивних, негативних впливів на їхнє становище, потреби та ключові інтереси, а також можливих ризиків.	22
Крок 5. Узагальнення результатів оцінки гендерного впливу та ухвалення рішень.	26
Додаток 1. Для структурування результатів оцінки гендерного впливу проєкту стратегічного/програмного документа на становище, потреби та ключові інтереси жінок і чоловіків та/або їхніх груп рекомендуємо скористатися нижченаведеними шаблонами таблиць	28
Додаток 2. Способи та форми проведення консультацій з різними групами жінок і чоловіків	32

Вступ

В Україні наразі триває другий етап реформи місцевого самоврядування та децентралізації влади, основними завданнями якого є, зокрема створення належної ресурсної бази для здійснення повноважень місцевого самоврядування та формування ефективної системи служби в органах місцевого самоврядування.

Ефективне використання органами місцевого самоврядування ресурсного та фінансового потенціалу дозволяє повноцінно забезпечувати надання якісних і доступних послуг для різних груп мешканців та мешканок громади, а також підвищує їхній добробут. Одним із дієвих інструментів в означеному контексті є застосування органами місцевого самоврядування гендерного підходу в процесі розробки стратегічних і програмних документів.

Одним із важливих документів, який створив правове підґрунтя для врахування органами державної влади та органами місцевого самоврядування потреб й інтересів різних груп жінок і чоловіків під час розробки, моніторингу та оцінювання стратегічних і програмних документів, є Інструкція з інтеграції гендерного підходу під час розроблення нормативно-правових актів (наказ Міністерства соціальної політики України від 7 лютого 2020 р., № 86, зареєстрований в Міністерстві юстиції України 27 лютого 2020 р. за № 211/34494). Важливою частиною цієї Інструкції є зобов'язання здійснювати оцінку гендерного впливу з тим, щоб виявити його позитивні та/або негативні моменти і те, як потенційні ризики від реалізації стратегічного/програмного документа позначаються на становищі, можливостях, доступі до послуг та благ різних груп жінок і чоловіків.

Враховуючи, що органи місцевого самоврядування ухвалюють важливі стратегічні та програмні документи в соціально-економічній, медичній, освітній, культурній та інших сферах, здійснення оцінки гендерного впливу на етапі їхньої розробки допоможе, зокрема уникнути завдань та заходів, які негативно позначаються на становищі, можливостях, доступі до послуг різних груп жінок і чоловіків, які мешкають у громаді.

Цей poradnik розроблений для представників та представниць органів місцевого самоврядування, які відповідальні за розробку проєктів

стратегічних і програмних документів або залучаються до такої роботи. Він містить опис загальних положень і пропонує покрокові поради для здійснення оцінки гендерного впливу проєкту стратегічного/програмного документа.

У пораднику запропоновані шаблони, які стануть у нагоді представникам та представницям органів місцевого самоврядування під час проведення оцінки гендерного впливу (наведені у Додатку 1).

Під час підготовки порадника були використані матеріали Європейського інституту з питань гендерної рівності (ЄІГР)¹, а також Інструкція з інтеграції гендерного підходу під час розроблення нормативно-правових актів (наказ Міністерства соціальної політики України від 7 лютого 2020 р., № 86, зареєстрований у Міністерстві юстиції України 27 лютого 2020 р. за № 211/34494), Методичні рекомендації щодо оцінювання гендерного впливу галузевих реформ (наказ Міністерства соціальної політики України від 14 квітня 2020 р., № 257).

Порадник щодо проведення оцінки гендерного впливу проєктів стратегічних/програмних документів органів місцевого самоврядування розроблено в рамках програми “Децентралізація приносить кращі результати та ефективність (DOBRE)” за експертної підтримки консультанток Національного Демократичного Інституту Бабак М.М., Іваніни Т.Ю.. Програма DOBRE виконується консорціумом організацій на чолі із Глобал Ком’юнітіз (Global Communities) та фінансується Агентством США з міжнародного розвитку (USAID).

Цей порадник став можливим завдяки ширій підтримці американського народу, наданій через Агентство США з міжнародного розвитку (USAID). Зміст є відповідальністю Національного Демократичного Інституту та Глобал Ком’юнітіз (Global Communities), і не обов’язково відображає точку зору USAID чи Уряду Сполучених Штатів.

¹ Оцінка гендерного впливу: інструментарій для врахування гендерної проблематики. Європейський інститут з питань гендерної рівності (ЄІГР). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://eige.europa.eu/sites/default/files/mh0416171enn.pdf>

ОЦІНКА ГЕНДЕРНОГО ВПЛИВУ

Що таке оцінка гендерного впливу?

Оцінка гендерного впливу є інструментом для попереднього прогнозу, аналізу чи оцінки нормативно-правового акту, політики чи програми, що дає змогу визначити ймовірність того, що певне рішення матиме негативні наслідки стосовно рівності між жінками та чоловіками. Центральним запитанням оцінки гендерного впливу є наступне: чи нормативно-правовий акт, політика, програма зменшують, зберігають або посилюють гендерну нерівність між жінками та чоловіками?

Європейська комісія визначає оцінку гендерного впливу наступним чином²

Оцінка гендерного впливу – це процес порівняння та оцінки, відповідно до визначених гендерних критеріїв, поточної ситуації та тенденції з очікуваним розвитком, яка виникає в результаті впровадження запропонованої політики.

Оцінка гендерного впливу – це оцінка різних ефектів (позитивних, негативних чи нейтральних) від будь-якої політики чи діяльності з точки зору гендерної рівності.

Основна мета оцінки гендерного впливу полягає в тому, щоб визначити прямий або опосередкований вплив (позитивний, негативний, нейтральний) коротко- та довгострокових результатів/наслідків від дії нормативно-правового акту чи реалізації політики, програми на становище жінок і чоловіків та/або їхніх груп для своєчасного усунення диспропорцій та гендерної нерівності.

2 Визначення Європейської комісії. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-impact-assessment/what-gender-impact-assessment>

Крім запобігання негативних наслідків оцінка гендерного впливу також може бути використана як інструмент, який дозволить уникати розробки положень нормативно-правових актів, стратегічних і програмних документів, що призводять до дискримінаційних наслідків або посилюють нерівність між жінками та чоловіками.

Оцінка гендерного впливу передбачає порівняння поточного становища жінок і чоловіків та/або їхніх груп у сфері або галузі, що розглядається, та прогнозованого впливу на становище, можливості, доступ до послуг та благ жінок і чоловіків та/або їхніх груп після впровадження нормативно-правового акту, політики чи програми. Важливо, щоб здійснена оцінка гендерного впливу була структурованою, аналітичною та задокументованою.

Навіщо використовувати оцінку гендерного впливу?

Основний аргумент на користь застосування оцінки гендерного впливу полягає в тому, що групи людей, які проживають на відповідній території, не є однорідними, відповідно, їхнє становище, можливості та потреби можуть суттєво відрізнятись. За допомогою оцінки гендерного впливу можна не лише ґрунтовно проаналізувати відмінності у становищі жінок і чоловіків та/або їхніх груп (наприклад, у доступі до ухвалення рішень, до зайнятості, освіти, соціальних послуг, медичного забезпечення, адміністративних послуг тощо), але й цілісно проаналізувати потенційні наслідки для різних груп жінок і чоловіків, зокрема з числа вразливих. Це, в свою чергу, дозволяє вчасно визначити потенційно негативні наслідки та перешкоди для реалізації положень нормативно-правових актів, політик, програм, ідентифікувати ризики та розробити заходи щодо їхньої мінімізації.

Здійснення оцінки гендерного впливу приносить додаткову користь за цілим рядом наступних переваг.

- **Інструмент для досягнення справжньої рівності між жінками та чоловіками.** Україна ратифікувала низку міжнародних пактів та конвенцій, що стосуються добробуту її населення. Серед них Загальна декларація прав людини (ухвалена 10 грудня 1948 р.), Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права (прийнятий 16 грудня

1966 р.), Міжнародний пакт про громадянські та політичні права (прийнятий 16 грудня 1966 р.), Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (ухвалена 18 грудня 1979 р.). Ці міжнародні угоди ґрунтуються на позиціях гендерної рівності та недискримінації.

Водночас стаття 12 Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» передбачає, що органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування в межах своєї компетенції зобов'язані забезпечувати надання жінкам і чоловікам рівних прав і можливостей, запобігати та протидіяти насильству за ознакою статі. Чимало досліджень підтверджує, що забезпечення гендерної рівності сприяє зростанню добробуту людей в країні, робить її інвестиційно привабливою, а також позитивно позначається на можливості її сталого зростання та ефективного управління. Розуміння того, як гендерна нерівність проявляється у різних сферах життєдіяльності суспільства, на які групи жінок і чоловіків впливає загальнодержавна чи місцева політика, має ключове значення для ліквідації гендерної нерівності. Оцінка гендерного впливу є одним із інструментів для розробки політики, що сприяє досягненню гендерної рівності.

- **Людиноорієнтовані стратегічні та програмні документи.** Оцінка гендерного впливу сприяє вдосконаленню стратегічних та програмних документів, оскільки дозволяє отримати інформацію про можливі наслідки (як позитивні так і негативні) від їхньої реалізації на становище, можливості, на доступ до послуг та благ для різних груп жінок і чоловіків, зокрема вразливих.

Також вона дозволяє уникати розробки завдань і заходів у стратегічних і програмних документах, які негативно позначатимуться на становищі, можливостях, доступі до благ та послуг різних груп жінок і чоловіків, зокрема вразливих.

- **Краще управління.** Якісна оцінка гендерного впливу сприяє розробці стратегічних і програмних документів, які є актуальними та відображають реальні потреби та інтереси різних груп жінок і чоловіків, зокрема вразливих. Врахування гендерного підходу на етапі розробки стратегічних та програмних документів сприяє розв'язанню актуальніших питань для конкретної цільової групи жінок і чоловіків, дозволяє планувати належні заходи та виділяти відповідні бюджетні ресурси для досягнення окреслених цілей.

До яких актів органів місцевого самоврядування потрібно застосовувати оцінку гендерного впливу?

Оцінку гендерного впливу рекомендуємо застосовувати до наступних документів органів місцевого самоврядування (перелік не є вичерпним):

- Стратегій розвитку об'єднаної територіальної громади;
- Планів (програм) соціально-економічного розвитку об'єднаної територіальної громади;
- інших довгострокових, середньострокових та короткострокових стратегічних і програмних документів (наприклад, до програм у соціальній, економічній, освітній, медичній, культурній сферах або програм, метою яких є розв'язання проблем жінок і чоловіків та/або їхніх груп).

До документів організаційно-розпорядчого характеру та актів індивідуальної дії (наприклад, про призначення та звільнення з посади, про ліквідацію робочої групи тощо) оцінку гендерного впливу можна не застосовувати.

Проведення оцінки гендерного впливу: коли, хто та як?

Здійснюючи розробку стратегічного/програмного документа, орган місцевого самоврядування (розробник) зазвичай має на меті розв'язати в громаді проблему стосовно конкретних цільових груп, вплив на які слід оцінювати. Для кращого розуміння змісту завдань на кожному кроці оцінки гендерного впливу ми скористаємося прикладом змодельованої проблеми, пов'язаної з недостатнім рівнем кваліфікації кадрів у міській раді, яку планується розв'язати за допомогою розробки Програми розвитку та управління персоналом в уявній Доброславській міській раді.

Коли потрібно проводити оцінку гендерного впливу?

Як зазначалося вище, оцінка гендерного впливу є інструментом для попереднього прогнозування впливу (позитивного та/або негативного) від реалізації стратегічних і програмних документів на становище, можливості, доступ до благ та послуг жінок і чоловіків та/або їхніх груп. Отже, здійснювати оцінку гендерного впливу потрібно на етапі розробки проєктів стратегічних і програмних документів.

Окремо звертаємо увагу, що відповідно до пункту 4 Розділу III «Етапи» Інструкції з інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів³ оцінювання гендерного впливу здійснюється на етапі визначення оптимального варіанту розв'язання проблеми, для усунення якої розробляється нормативно-правовий акт або стратегічний документ.

Додатково радимо скористатися первинним тестом для визначення того, чи матиме проєкт стратегічного або програмного документа вплив на жінок і чоловіків та/або їхніх груп. Це допоможе зрозуміти доцільність проведення вами оцінки гендерного впливу.

3 Наказ Міністерства соціальної політики України «Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів» від 7 лютого 2020 р., № 86, зареєстрований в Міністерстві юстиції України 27 лютого 2020 р. за № 211/34494, <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0211-20#Text>

Первинний тест

№	Запитання	Відповідь		
1.	Проект стратегічного/програмного документа розробляється на виконання міжнародних зобов'язань України з прав людини, гендерної рівності.	Важко відповісти <input type="checkbox"/>	Ні <input type="checkbox"/>	Так <input type="checkbox"/>
2.	Цільовою групою (бенефіціарами) проекту стратегічного/програмного документа є жінки та чоловіки та/або їхні групи (зокрема вразливі).	Важко відповісти <input type="checkbox"/>	Ні <input type="checkbox"/>	Так <input type="checkbox"/>
3.	Проект стратегічного/програмного документа розробляється з метою поліпшення становища, задоволення потреб й інтересів жінок і чоловіків та/або їхніх груп (зокрема вразливих).	Важко відповісти <input type="checkbox"/>	Ні <input type="checkbox"/>	Так <input type="checkbox"/>
4.	Проект стратегічного/програмного документа спрямований на вирішення проблеми у відповідній сфері/галузі, яка негативно впливає на становище, можливість та інтереси жінок і чоловіків та/або їхніх груп.	Важко відповісти <input type="checkbox"/>	Ні <input type="checkbox"/>	Так <input type="checkbox"/>
5.	Проект стратегічного/програмного документа розробляється з метою створення інфраструктури, організації надання послуг різним групам жінок і чоловіків, зокрема вразливим.	Важко відповісти <input type="checkbox"/>	Ні <input type="checkbox"/>	Так <input type="checkbox"/>
6.	Проект стратегічного/програмного документа розробляється для поліпшення становища вразливих груп жінок і чоловіків та вирішення їхніх проблем, які були з'ясовані шляхом консультацій/опитувань/анкетувань.	Важко відповісти <input type="checkbox"/>	Ні <input type="checkbox"/>	Так <input type="checkbox"/>
7.	Аналітична частина проекту стратегічного/програмного документа містить соціально-демографічні дані або дані, що описують становище та найнагальніші потреби жінок і чоловіків та/або їхніх груп.	Важко відповісти <input type="checkbox"/>	Ні <input type="checkbox"/>	Так <input type="checkbox"/>

Якщо ви отримали дві або більше відповідей «Важко відповісти» або одну або більше відповідей «Так», доцільно проводити оцінку гендерного впливу проєкту стратегічного/програмного документа.

Хто здійснює оцінку гендерного впливу?

Оцінку гендерного впливу мають проводити працівники та працівниці структурних підрозділів органів місцевого самоврядування, відповідальні за розробку проєктів стратегічних і програмних документів.

До процесу оцінювання можуть залучатися працівники та працівниці відповідального підрозділу з питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, радник (радниця) з питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків (у разі його/її призначення), представники та представниці громадських організацій, які репрезентують різні групи жінок і чоловіків і на яких поширюватиметься дія проєкту стратегічного/програмного документа, міжнародні та національні експерти та експертки (зокрема ті, співпраця з якими здійснюється в межах реалізації проєктів міжнародної технічної допомоги), а також науковці й науковиці в установленому законодавством порядку.

Оглядовий приклад

Оцінку гендерного впливу проєкту Програми розвитку та управління персоналом у Доброславській міській раді мають здійснювати працівники та працівниці відділу по роботі з персоналом виконавчого комітету Доброславської міської ради (головний відповідальний розробник).

Відділ по роботі з персоналом може залучити до процесу проведення оцінки:

- радника (радницю) міського голови з питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків;
- представників і представниць юридичного та фінансового відділів, відділу з питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків виконавчого комітету Доброславської міської ради;
- представників і представниць навчальних закладів, які здійснюють підготовку кадрів за напрямом «Державне управління»;
- громадські організації, наприклад, ті, які працюють із молоддю;
- експертів і експерток із гендерних питань та ін.

Кроки проведення оцінки гендерного впливу

Оцінку гендерного впливу проєкту стратегічного/програмного документа на становище, потреби та ключові інтереси осіб та/або їхніх груп радимо здійснювати у такій послідовності:

Крок 1. Визначення переліку осіб та/або їхніх груп, які зазнаватимуть впливу від реалізації або дії стратегічного/програмного документа.

Крок 2. Здійснення аналізу становища осіб та/або їхніх груп.

Крок 3. Формування прогнозів про позитивні, негативні впливи на становище, потреби та ключові інтереси осіб та/або їхніх груп, а також можливих ризиків

Крок 4. Консультації з особами та/або їхніми групами з метою з'ясування позитивних, негативних впливів на їхнє становище, потреби та ключові інтереси, а також можливих ризиків.

Крок 5. Узагальнення результатів оцінки гендерного впливу та ухвалення рішень.

Крок 1. Визначення переліку осіб та/або їхніх груп, які зазнаватимуть впливу від реалізації або дії стратегічного/програмного документа.

ЗАВДАННЯ КРОКУ: визначити перелік осіб (їхніх груп), які зазнаватимуть впливу від реалізації або дії стратегічного/програмного документа, використовуючи дані, розподілені за статтю, віком, місцем проживання, інвалідністю та іншими релевантними ознаками.

Як уже зазначалося вище, готуючи проєкт стратегічного/програмного документа, орган місцевого самоврядування (розробник) зазвичай має на меті розв'язати в громаді проблему стосовно конкретних цільових груп, вплив на які слід оцінювати.

Хто може бути цільовою групою? Цільовою групою (бенефіціаром) стратегічного/програмного документа можуть бути жінки та чоловіки та/або їхні групи:⁴

- які потерпають через проблему, на розв'язання якої спрямовується стратегічний/програмний документ;
- потреби яких буде взято до уваги під час розробки проєкту стратегічного/програмного документа;
- які отримають користь від реалізації стратегічного/програмного документа;
- інтереси яких будуть пріоритезовані в цілях та завданнях стратегічного/програмного документа.

Там, де це можливо, визначення цільової групи (бенефіціара) доцільно здійснювати, беручи до уваги ознаку статі сукупно з іншими ознаками, наведеними в статті 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», які є релевантними до проблеми, на розв'язання якої спрямовується стратегічний чи програмний документ: раса, колір шкіри, політичні переконання, релігійні та інші переконання, вік, інвалідність, етнічне походження, соціальне походження, місце проживання, громадянство, сімейний та майновий стан, мова, інші ознаки.

**Програма розвитку та управління персоналом
у міській раді міста Доброслав (проект)**

Цільова група (бенефіціар)	Характеристика (кількість/або відсоток)
Жінки/чоловіки, які працюють у Доброславській міській раді.	<p>Загальна чисельність осіб, які працюють у Доброславській міській раді, складає 415 осіб, із них 280 (або 67,5%) жінок та 135 (або 32,5%) чоловіків.</p> <p>25% працівників мають від 5 до 10 років служби в органах місцевого самоврядування, ще 5% працівників – від 10 до 15 років, а 70% працівників – понад 15 років.</p> <p>Середній вік працівників у 2021 р. становив: для жінок – 35 років, для чоловіків – 37 років.</p>
Жінки/чоловіки, які прийняті на службу за строковим договором (контрактом).	Станом на 2021 р. у Доброславській міській раді працює 15 осіб за строковим договором (контрактом), серед них 10 жінок та 5 чоловіків.
Жінки/чоловіки, які перебувають у кадровому резерві для обіймання посад у Доброславській міській раді (за результатами конкурсу).	Станом на 2021 р. у кадровому резерві на обіймання посад у Доброславській міській раді перебувало 5 жінок та 7 чоловіків.
Здобувачі вищої освіти за освітнім ступенем магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування».	У 2021 р. кількість здобувачів вищої освіти за освітнім ступенем магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» з міста Доброслав становила 10 осіб, із них 7 чоловіків та 3 жінки.
Безробітні жінки/чоловіки працездатного віку.	Станом на 2021 р. статус безробітного мала 2 971 особа, серед них 1180 жінок та 1 791 чоловік.

Крок 2. Здійснення аналізу становища осіб та/або їхніх груп.

ЗАВДАННЯ КРОКУ: здійснити гендерний аналіз даних про становище жінок і чоловіків та/або їхніх груп, які підпадатимуть під дію стратегічного/програмного документа.

Формуванню прогнозів про негативні та/або позитивні впливи передують якісний збір та гендерний аналіз даних про становище жінок і чоловіків та/або їхніх груп, які зазнаватимуть впливу від реалізації стратегічного/програмного документа.

Під час збору даних доцільно визначити:

- загальні характеристики жінок і чоловіків – цільової групи стратегічного/програмного документа з огляду на їхній вік, місце проживання, сімейний та майновий стан або релевантні ознаки;
- відмінності у становищі жінок і чоловіків (наприклад, у доступі до ухвалення рішень, зайнятості, освіти, соціальних послуг, медичного забезпечення; у розмірі заробітної плати, пенсійних та соціальних виплат тощо). Якщо відмінності в становищі жінок і чоловіків існують, визначаються фактори, що їх спричиняють;
- чи передувала розробці стратегічного/програмного документа оцінка потреб і ключових інтересів жінок і чоловіків та/або їхніх груп, зокрема вразливих (якщо так, необхідно вказати, стосовно яких груп жінок і чоловіків проводилася оцінка та які її ключові результати).

Джерелами отримання інформації є:

- офіційна державна звітність (статистична, фінансова, адміністративна та інша з розподілом за статтю, віком, інвалідністю, етнічним і соціальним походженням, громадянством, сімейним і майновим станом, місцем проживання, іншими ознаками, доцільними для врахування при оцінці гендерного впливу стратегічного/програмного документа);

- дослідження/звіти науково-дослідних установ, міжнародних організацій, громадських об'єднань (у разі відсутності даних про становище окремої групи жінок/чоловіків);
- результати консультацій, опитувань, засідань фокус-груп тощо з жінками та чоловіками та/або їхніми групами, де здійснювалося визначення їхніх потреб, ключових інтересів, проблем, із якими вони стикаються.

Крок 3. Формування прогнозів про позитивні, негативні впливи на становище, потреби та ключові інтереси осіб та/або їхніх груп, а також можливих ризиків

ЗАВДАННЯ КРОКУ: визначити позитивні, негативні впливи на становище, потреби та ключові інтереси осіб та/або їхніх груп, а також ідентифікувати можливі ризики, до яких може призвести реалізація стратегічного/програмного документа.

Після здійснення гендерного аналізу даних про становище жінок і чоловіків та/або їхніх груп необхідно визначити негативні та/або позитивні впливи, а також можливі ризики, до яких може призвести реалізація стратегічного/програмного документа.

Отже, **позитивним** може вважатися вплив, який забезпечить поліпшення становища жінок і чоловіків та/або їхніх груп, а також допоможе їм реалізовувати ключові інтереси та задовольнити потреби (наприклад, надасть додаткові ресурси для відкриття власної справи або створить додаткові можливості для підвищення кваліфікації чи працевлаштування, спростить отримання публічних послуг тощо).

Натомість **негативним** може вважатися вплив, який призведе до погіршення становища жінок і чоловіків, особливо з числа вразливих груп, а також заважатиме або взагалі унеможливилюватиме реалізацію їхніх ключових інтересів і потреб (наприклад, призведе до тіньової зайнятості жінок і чоловіків, ускладнить доступ до освіти, охорони здоров'я, інформації, зменшить доступ до ресурсів, створить додаткові перешкоди для отримання публічних послуг тощо).

Оглядовий приклад

Цільова група (бенефіціар)	Перший варіант розв'язання проблеми полягає у застосуванні традиційної практики професійного розвитку працівників Доброславської міської ради шляхом проходження ними навчання за загальними та професійними програмами підвищення кваліфікації відповідно до затвердженого плану-графіку.	
	Потенційний позитивний вплив	Потенційний негативний вплив
Жінки/чоловіки, які працюють у Доброславській міській раді.	Працюючі жінки та чоловіки систематично проходять навчання за загальними та професійними програмами підвищення кваліфікації відповідно до затвердженого плану-графіку, що сприятиме підвищенню їхнього професійного розвитку.	Відсутній.
Жінки/чоловіки, які прийняті на службу за строковим договором (контрактом).	Жінки та чоловіки, котрі працюють за строковим договором (контрактом), проходять навчання за загальними та професійними програмами підвищення кваліфікації відповідно до затвердженого плану-графіку, що сприятиме зростанню їхнього професійного розвитку.	Відсутній
Жінки/чоловіки, які перебувають у кадровому резерві для обіймання посад у Доброславській міській раді (за результатами конкурсу).	Відсутній.	Зазначений варіант розв'язання проблеми не охоплює цільову групу жінок і чоловіків, які перебувають у кадровому резерві (за результатами конкурсу), а відтак не сприяє їхньому залученню до служби в органі місцевого самоврядування та професійному зростанню.
Здобувачі вищої освіти за освітнім ступенем магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування».	Відсутній.	Зазначений варіант розв'язання проблеми не охоплює цільову групу здобувачів вищої освіти, а відтак не створює умов для їхнього залучення до служби в органі місцевого самоврядування.
Безробітні жінки/чоловіки працездатного віку.	Відсутній.	Зазначений варіант розв'язання проблеми не охоплює цільову групу безробітних жінок і чоловіків, а відтак не створює умов для їхнього залучення до служби в органі місцевого самоврядування.

<p>Другий варіант розв'язання проблеми передбачає поєднання зусиль щодо професійного розвитку працівників Доброславської міської ради та впровадження практичних інструментів для залучення різних груп жінок і чоловіків, особливо з числа молоді, до служби в органі місцевого самоврядування та створення умов для їхнього професійного зростання.</p>	
<p>Потенційний позитивний вплив</p>	<p>Потенційний негативний вплив</p>
<p>Працюючі жінки та чоловіки систематично розвиватимуть професійні компетенції у сфері публічного управління, набуватимуть умінь і навичок, необхідних для професійного розвитку та ефективного виконання посадових обов'язків і здійснення професійної діяльності в органі місцевого самоврядування.</p>	<p>Посилюватиметься професійна конкуренція між працюючими жінками та чоловіками й іншими цільовими групами.</p>
<p>Жінки та чоловіки, котрі працюють за строковим договором (контрактом), розвиватимуть професійні компетенції у сфері публічного управління, набуватимуть умінь і навичок, необхідних для професійного розвитку та ефективного виконання посадових обов'язків.</p>	<p>Посилюватиметься професійна конкуренція між жінками та чоловіками, які працюють за строковим договором (контрактом), й іншими цільовими групами.</p>
<p>Відсутній.</p>	<p>Відсутній.</p>
<p>Здобувачі вищої освіти, які бажають пройти практику або стажування в органі місцевого самоврядування, отримають таку можливість. Це буде реалізовано, зокрема через проведення керівництвом Доброславської міської ради співбесід зі здобувачами вищої освіти з метою визначення кандидатур майбутніх практикантів/-ток, стажерів/-рок. А також шляхом укладення договорів із обраними ВНЗ для направлення здобувачів вищої освіти на проходження стажування або практики.</p>	<p>Відсутній.</p>
<p>Безробітні жінки та чоловіки, які мають відповідну кваліфікацію та освіту й бажають пройти стажування в органі місцевого самоврядування, отримають таку можливість. Це буде реалізовано, зокрема через співпрацю з міським центром зайнятості та отримання від нього інформації про безробітних жінок і чоловіків, які бажають пройти стажування та бути зарахованими до резерву майбутніх кадрів.</p>	<p>Зазначений варіант розв'язання проблеми не охоплюватиме всіх безробітних жінок і чоловіків, а лише тих, які перебувають на обліку в міському центрі зайнятості та мають відповідну кваліфікацію та освіту.</p>

Після визначення можливих позитивних і негативних впливів на становище, можливості, потреби та ключові інтереси жінок і чоловіків та/або їхніх груп, необхідно ідентифікувати можливі ризики.

Ризиками вважається неможливість передбачити появу під час реалізації стратегічного/програмного документа несприятливих умов, ситуацій, подій, які можуть негативно вплинути на становище, можливості, потреби та ключові інтереси жінок і чоловіків та/або їхніх груп.

Для кращої ідентифікації ризиків рекомендуємо використовувати наступні критерії (перелік не є вичерпним):

- юридичний ризик (наприклад, виникнення ризику може спричинити порушення жінками та чоловіками вимог законодавства тощо);
- фінансовий ризик (наприклад, виникнення ризику може призвести до значних фінансових втрат з боку жінок і чоловіків, які здійснюють підприємницьку діяльність тощо);
- соціально-економічний ризик (наприклад, виникнення ризику призведе до міграції з громади жінок і чоловіків працездатного віку, спричинить відсутність робочих місць, сприятиме тіньовій зайнятості тощо);
- операційно-технологічний ризик (наприклад, відсутність Інтернету, телефонного зв'язку у жінок і чоловіків, особливо в сільській місцевості, гірських населених пунктах тощо);
- репутаційний ризик (наприклад, негативний вплив на репутацію органу місцевого самоврядування, враховуючи міжнародні зобов'язання тощо).

Оглядовий приклад

Цільова група (бенефіціар)	Ризики:			
	юридичний	фінансовий	соціально-економічний	операційно-технологічний
Перший варіант розв'язання проблеми.	Неналежний контроль з боку керівництва Доброславської міської ради за системністю підвищення кваліфікації працівників.	Брак фінансових ресурсів для оплати поїздок працівників для підвищення кваліфікації до іншої місцевості.	Втрата кваліфікованих працівників через низький рівень посадових окладів.	Відсутність у працівників доступної інформації про платформи та інструменти для навчання онлайн; застаріла комп'ютерна техніка для проходження працівниками навчання онлайн.
Другий варіант розв'язання проблеми.	Неналежне виконання працівниками відповідального структурного підрозділу завдань і заходів Програми розвитку та управління персоналом у Доброславській міській раді; Відсутність укладених договорів із обраними ВНЗ для направлення здобувачів вищої освіти на проходження стажування або практики.	Відсутність фінансових ресурсів на реалізацію завдань і заходів Програми розвитку та управління персоналом у Доброславській міській раді; Відсутність фінансових ресурсів, особливо у безробітних жінок і чоловіків, для оплати проїзду до місця проходження стажування.	Слабка мотивація, особливо у здобувачів вищої освіти, проходити практику або стажування в органі місцевого самоврядування через низький рівень посадових окладів.	Неналежна комунікація з міським центром зайнятості щодо отримання інформації про безробітних жінок і чоловіків, які бажають пройти стажування та бути зарахованими до резерву майбутніх кадрів; Недостатня обізнаність різних груп жінок і чоловіків про службу в органі місцевого самоврядування та її переваги.

Крок 4. Консультації з особами та/або їхніми групами з метою з'ясування позитивних, негативних впливів на їхнє становище, потреби та ключові інтереси, а також можливих ризиків.

ЗАВДАННЯ КРОКУ: провести консультації з різними групами жінок і чоловіків з метою повної та об'єктивної ідентифікації позитивного та/або негативного впливу від реалізації стратегічного/програмного документа.

Досить часто повна та об'єктивна ідентифікація позитивного та/або негативного впливу від реалізації стратегічного/програмного документа на становище, можливості, потреби та ключові інтереси жінок і чоловіків та/або їхніх груп органом місцевого самоврядування (як розробником) може бути здійснена лише після проведення консультацій.

Якомога повніше залучення жінок і чоловіків (цільової групи стратегічного/програмного документа) до процесу консультацій дає органу місцевого самоврядування (як розробнику) можливість:

- краще зрозуміти поточне становище та можливості різних груп жінок і чоловіків, на яких впливатиме реалізація стратегічного/програмного документа, враховуючи їхній вік, місце проживання, інвалідність, сімейний та майновий стан або інші релевантні ознаки;
- виявити ставлення різних груп жінок і чоловіків до запропонованої органом місцевого самоврядування політики;
- зібрати інформацію, необхідну для повної та об'єктивної ідентифікації позитивного та/або негативного впливу від реалізації стратегічного або програмного документа на становище, можливості, потреби та ключові інтереси жінок і чоловіків та/або їхніх груп;
- отримати пропозиції щодо можливих компенсаторних заходів для тих груп жінок і чоловіків, чиє становище, можливості або ключові інтереси зазнаватимуть значного погіршення через реалізацію стратегічного або програмного документа.

До консультацій обов'язково мають бути залучені різні групи жінок і чоловіків, які є цільовою групою (бенефіціаром) стратегічного/

програмного документа, або громадські організації, які представляють інтереси різних груп жінок і чоловіків.

Загальна чисельність учасників консультацій залежатиме від обраного формату консультацій, кількості населення, яке проживає на відповідній території. Однак для того, щоб консультація вважалася легітимною, кількість учасників/-ниць має бути репрезентативною за статтю, віком, інвалідністю, етнічним і соціальним походженням, сімейним і майновим станом, іншими релевантними ознаками, що дасть можливість отримати якісну та достовірну інформацію про позитивний та/або негативний вплив від реалізації стратегічного/програмного документа.

Для проведення консультації доцільно розробити перелік запитань, відповіді на які дозволять органу місцевого самоврядування (як розробнику) виявити можливий позитивний та/або негативний вплив на становище, можливості, потреби та ключові інтереси різних груп жінок і чоловіків на будь-якому етапі від реалізації стратегічного/програмного документа.

Орієнтовний перелік запитань, які можуть бути використані як орієнтир під час фокус-групової дискусії, індивідуального інтерв'ю або розробки опитувальника (анкети):

- На які ключові інтереси, на вашу думку, позитивно/негативно вплине реалізація стратегічного/програмного документа?
- До яких неочікуваних впливів на ваше становище, можливості, ключові інтереси призводитиме реалізація стратегічного/програмного документа (позитивних/негативних)?
- У випадку, якщо реалізація стратегічного/програмного документа призводитиме до негативного впливу, яких дій або заходів, на вашу думку, має вжити орган місцевого самоврядування (як розробник) для його мінімізації або компенсації?
- До яких ризиків або обмежень може призвести реалізація стратегічного/програмного документа з огляду на ваше становище, можливості та потреби?
- Які перешкоди можуть у вас виникнути під час реалізації стратегічного/програмного документа?

Під час проведення інтерв'ю, фокус-груп чи опитування важливо використовувати недискримінаційну лексику. Водночас доцільно включити окремий блок запитань, які стосуються характеристик особи (статі, віку, місця проживання, інвалідності та інших, необхідних у кожному окремому випадку). Зібрані під час консультацій дані мають бути згруповані та проаналізовані таким чином, щоб виявити та врахувати різницю у відповідях залежно від вказаних ознак (статі, віку, місця проживання тощо).

Важливим є збереження конфіденційності зібраних даних, особливо для певних вразливих груп жінок і чоловіків (наприклад, жінки і чоловіки, які живуть з ВІЛ тощо). Успішні консультації часто поєднують офлайн-та онлайн-заходи для того, щоб охопити якомога більшу кількість жінок і чоловіків та/або їхніх груп, зокрема вразливих. Перед проведенням консультацій важливо пересвідчитися, чи насправді вони є доступними для різних груп жінок і чоловіків, зокрема вразливих, з огляду на такі критерії (перелік не є вичерпним):

- формат; наприклад, онлайн-консультації є гнучкішим форматом, оскільки можна організувати залучення учасників та учасниць у будь-який час та в будь-якому зручному місці. Однак слід пам'ятати, що рівень залучення вразливих груп жінок і чоловіків (наприклад, з інвалідністю, похилого віку, з числа національних меншин) переважно є нижчим саме під час онлайн-консультацій, оскільки вони можуть не мати доступу до Інтернету, не вміють користуватися онлайн-платформами або ж онлайн-платформи не адаптовані до їхніх особливих потреб;
- архітектурна доступність; наприклад, місця для проведення офлайн фокус-груп, індивідуальних інтерв'ю можуть бути недоступними для жінок і чоловіків з інвалідністю (або з тимчасовими функціональними порушеннями), самотніх матерів чи батьків з малолітніми дітьми, жінок і чоловіків літнього віку;
- мова; наприклад, незабезпечення (за можливості) сурдоперекладу під час онлайн фокус-груп унеможливає доступ до них для жінок і чоловіків із вадами слуху; використання складних термінів призведе до їхнього несприйняття всіма тими жінками та чоловіками, які не є експертами у відповідній сфері/галузі;

- терміни проведення; наприклад, терміни проведення опитування є надто стислими (від 5 до 10 днів), що не сприяє можливості для якомога більшої кількості жінок і чоловіків взяти в них участь і висловити свою думку.

Існує низка способів та форм проведення консультацій з різними групами жінок і чоловіків, наприклад, індивідуальні інтерв'ю, фокус-групи, опитування, групові обговорення, докладніше про які ви можете дізнатися у Додатку 2.

Зібрані дані та інформація під час консультацій мають бути проаналізовані таким чином, щоб виявити та врахувати під час подальшої розробки проекту стратегічного/програмного документа відмінність у відповідях різних цільових груп (бенефіціарів) залежно від статі, віку, місця проживання, інвалідності, сімейного та майнового стану або інших релевантних ознак.

Оглядовий приклад

Цільова група (бенефіціар)	Ціль консультацій	Способи та форми проведення консультацій
Жінки/чоловіки, котрі працюють у Доброславській міській раді.	Інформування цільових груп (бенефіціарів) про розробку проекту Програми з розвитку та управління персоналом у Доброславській міській раді, з'ясування думок щодо позитивного та/або негативного впливу на їхнє становище, можливості та ключові інтереси.	<ul style="list-style-type: none"> • Опитування; • групові обговорення (у форматі «світове кафе»); • індивідуальні інтерв'ю.
Жінки/чоловіки, котрі прийняті на службу за строковим договором (контрактом).		<ul style="list-style-type: none"> • Опитування; • групові обговорення (у форматі «світове кафе»); • індивідуальні інтерв'ю.
Жінки/чоловіки, котрі перебувають у кадровому резерві для обіймання посад у Доброславській міській раді (за результатами конкурсу).		<ul style="list-style-type: none"> • Індивідуальні інтерв'ю; • опитування.
Здобувачі вищої освіти за освітнім ступенем магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування».		<ul style="list-style-type: none"> • Опитування; • фокус-групи; • індивідуальні інтерв'ю.
Безробітні жінки/чоловіки працездатного віку.		<ul style="list-style-type: none"> • Опитування; • фокус-групи; • індивідуальні інтерв'ю.

Крок 5. Узагальнення результатів оцінки гендерного впливу та ухвалення рішень.

ЗАВДАННЯ КРОКУ: узагальнити результати оцінки гендерного впливу стратегічного/програмного документа та ухвалити відповідні управлінські рішення.

Зібрані в результаті оцінки гендерного впливу дані та інформацію рекомендуємо узагальнити, використовуючи нижченаведений шаблон:

За потреби узагальнені результати оцінки гендерного впливу ви можете обговорити та провалідувати з громадськими об'єднаннями, іноземними неурядовими організаціями, які працюють у сфері забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків та репрезентують різні групи жінок і чоловіків.

Проект стратегічного/програмного документа (назва)			
Цільова група (бенефіціар)	Потенційний позитивний вплив	Потенційний негативний вплив	Можливі рішення/заходи для мінімізації ризиків

Також на основі отриманих результатів оцінки гендерного впливу можуть бути розроблені пропозиції та ухвалені рішення щодо:

- відображення у положеннях стратегічного/програмного документа згадки про гендерну рівність (наприклад, у меті та очікуваних результатах);
- заходів, спрямованих на запобігання, зменшення чи усунення негативних впливів та ризиків від реалізації стратегічного/програмного документа з точки зору забезпечення потреб та інтересів різних цільових груп жінок і чоловіків;
- напрацювання та/або перегляд розроблених показників досягнення мети стратегічного/програмного документа щодо їхньої цілеспрямованості на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- удосконалення процесів збору та обробки дезагрегованих даних (адміністративна звітність та управлінський облік) для подальшого якісного моніторингу та оцінювання ефективності реалізації стратегічного/програмного документа для поліпшення життя різних цільових груп жінок і чоловіків;
- інших релевантних пропозицій у межах компетенції.

І наостанок зауважимо, що на практиці може виникнути ситуація, коли в результаті здійсненої оцінки ви з'ясуєте, що розроблений проєкт стратегічного/програмного документа або обрані вами варіанти розв'язання проблеми зовсім не призводитимуть до позитивного впливу, а скоріше до нейтрального або негативного впливів на становище, можливості та ключові інтереси цільових груп (бенефіціарів). У такому випадку рекомендується розглянути можливість ухвалення рішення про розробку нового варіанту розв'язання проблеми чи зміни завдань і заходів проєкту стратегічного/програмного документа.

Додаток 1. Для структурування результатів оцінки гендерного впливу проєкту стратегічного/програмного документа на становище, потреби та ключові інтереси жінок і чоловіків та/або їхніх груп рекомендуємо скористатися нижченаведеними шаблонами таблиць.

1. Шаблон для Кроку 1

«Визначення переліку осіб та/або їхніх груп, які зазнаватимуть впливу від реалізації або дії стратегічного/програмного документа».

Проєкт стратегічного/програмного документа (назва)	
Цільова група (бенефіціар)	Характеристика (кількість/або відсоток)

2. Шаблон для Кроку 3

«Формування прогнозів про позитивні, негативні впливи на становище, потреби та ключові інтереси, а також можливих ризиків».

Цільова група (бенефіціар)	Перший варіант		Другий варіант	
	Позитивний вплив	Негативний вплив	Позитивний вплив	Негативний вплив

Варіанти розв'язання проблеми	Ризики:			
	юридичний	фінансовий	соціально-економічний	операційно-технологічний

3. Шаблон для Кроку 4

«Консультації з особами та/або їхніми групами з метою з'ясування позитивних, негативних впливів на їхнє становище, потреби та ключові інтереси, а також можливих ризиків».

Цільова група (бенефіціар)	Ціль консультацій	Способи та форми проведення консультацій

4. Шаблон для Кроку 5

«Узагальнення результатів оцінки гендерного впливу та ухвалення рішень».

Проект стратегічного/програмного документа (назва)			
Цільова група (бенефіціар)	Потенційний позитивний вплив	Потенційний негативний вплив	Можливі рішення/заходи для мінімізації ризиків

Додаток 2. Способи та форми проведення консультацій з різними групами жінок і чоловіків.

Індивідуальні інтерв'ю

Особисті інтерв'ю створюють можливості для ґрунтовного обміну інформацією. Вони є найбільш цінними, оскільки до них залучаються різні групи жінок і чоловіків, зокрема вразливі, для з'ясування можливих позитивних та/або негативних наслідків або перешкод, із якими вони можуть стикнутися на етапі реалізації стратегічного/програмного документа. Порівняно з опитуваннями інтерв'ю дають можливість уточнити неоднозначні або неповні відповіді, що з'являються під час розмови.

Фокус-групи

Фокус-групове обговорення дозволяє отримати поглиблену інформацію про існування перешкод, а також думки різних груп жінок і чоловіків про очікування від реалізації стратегічного/програмного документа та уточнити аргументацію їхніх відповідей.

Опитування

Опитування полягає у представленні різним групам жінок і чоловіків низки питань та зборі й аналізі їхніх відповідей з використанням статистичних методів. Для проведення опитувань використовують анкети, які поєднують закриті запитання (в яких учасників та учасниць просять обрати конкретну відповідь з-поміж заздалегідь визначених) та відкриті запитання (на які учасники та учасниці відповідають своїми словами).

Групові обговорення (у форматі «світове кафе»)

Групові обговорення є корисним способом заохочення для різних груп жінок і чоловіків. Цей формат також можна використовувати, зокрема для з'ясування можливих позитивних та/або негативних наслідків або перешкод, з якими можуть стикнутися різні групи жінок і чоловіків на етапі реалізації стратегічного/програмного документа.

Для групових обговорень існує декілька оригінальних методів залучення. Найпопулярнішим є формат «світового кафе»: аудиторія ділиться на невеликі групи, кожна з них обговорює одне конкретне питання впродовж 15-20 хвилин, потім переходить до наступного столу, за яким дискутує з іншого питання. За кожним столом його модератор збирає та групує думки від кожної групи, а потім озвучує їх усім учасникам.⁵

5. Посібник для державних службовців «Публічні консультації: крок за кроком». Його розроблено організацією OpenNorth для Національного демократичного інституту (НДІ) в межах програми «Залучення громадян у процес прийняття рішень шляхом проведення публічних консультацій» за підтримки Фонду розвитку ефективного врядування Сполученого Королівства (GGF). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.ed-era.com/anticorr-materials/ndi-pdf.pdf>.

