

6. Чернядєва В. П. Гендерні пріоритети на сучасному ринку праці (на прикладі м. Харків) / В. П. Чернядєва, К. Г. Михайльова // Гендерна політика очима української молоді. – 2016. – С. 250-258.

7. Шмидт В.Р. Массовая и элитарная культуры в зеркале гендерного подхода / В. Р. Шмидт // Социол. исслед. – 2000. – № 7. – С. 58 – 64

«GENDER FOCAL POINT» ЯК ДІЄВИЙ ІНСТРУМЕНТ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ МІСЬКИМИ ПРОЕКТАМИ І ПРОГРАМАМИ

Затонський К. Л.

Наук. керівн.: канд. техн. наук, доц. **Фесенко Т. Г.**

Луганський національний аграрний університет, м. Харків

На теперішній час гендермейнстрімінговий (gender mainstreaming) підхід до реалізації проектів і програм є обов'язковим компонентом усіх стратегій і програм [1]. Гендерна стратегія, актуалізована у Цілях сталого розвитку (Sustainable Development Goals), наголошує на «рівних правах, можливостях і справедливості, як для жінок, так і чоловіків» й, у свою чергу, спонукає проектне управління до імплементації відповідного підходу [2]. Гендерний компонент стає «помітний» не тільки у програмі гендерної рівності [3], а й в програмах міського розвитку [4–6], молодіжної політики [7–8], освіти [9–10], охорони здоров'я [11], розвитку агропромислового сектору [12].

Ефективна реалізація гендермейнстрімінгових технологій потребує певної «гендерної зрілості» [13] та відповідного «відклику» системи управління. Існування «організаційних прогалин» в системі проектного менеджменту викликає необхідність створення інтегрованих структур управління, зокрема офісу гендерно-орієнтованого управління проектами (Gender-Oriented Project Management Office, PMO_G) [14–15]. унікальність PMO_G у тому, що він може бути інтегрований у будь-яку структуру управління: від лінійно-функціональної до проектно-орієнтованої.

Серед кращих практик впровадження гендермейнстрімінгових підходів в систему управління проектами є досвід Відня [16]. Адміністрацією міста запроваджено «Gender Focal Point (GFP)» (як координаційного центру) для реалізації гендермейнстрімінгу у всі сфери управління, що в свою чергу забезпечило: рівний доступ до послуг публічного управління, відкритість процесів бюджетування, високий рівень корпоративної культури. Головною функцією GFP є «гендерна фільтрація» проектних рішень. Саме цей підрозділ перевіряє: чи враховані потреби різних гендерних груп; як результати впровадження будуть впливати на різні гендерні групи, в якій мірі і т.ін. Для прийняття обґрунтованих і збалансованих рішень GFP залучає експертів з гендермейнстрімінгу (гендерного бюджетування, гендерного аудиту, гендерного планування) відповідно до специфіки питання. Крім того, GFP надає фінансове підтвердження щодо справедливості розподілу бюджетних коштів на реалізацію проектних заходів.

Про пріоритетність інтеграції гендермейнстрімінгових підходів в системі управління Відня свідчить й офіційний сайт міста [17]. На головній сторінці розділу «Політика і адміністрація (Politics & Administration)» третє посилання (рис. 1) – гендерні аспекти (Gender Mainstreaming).

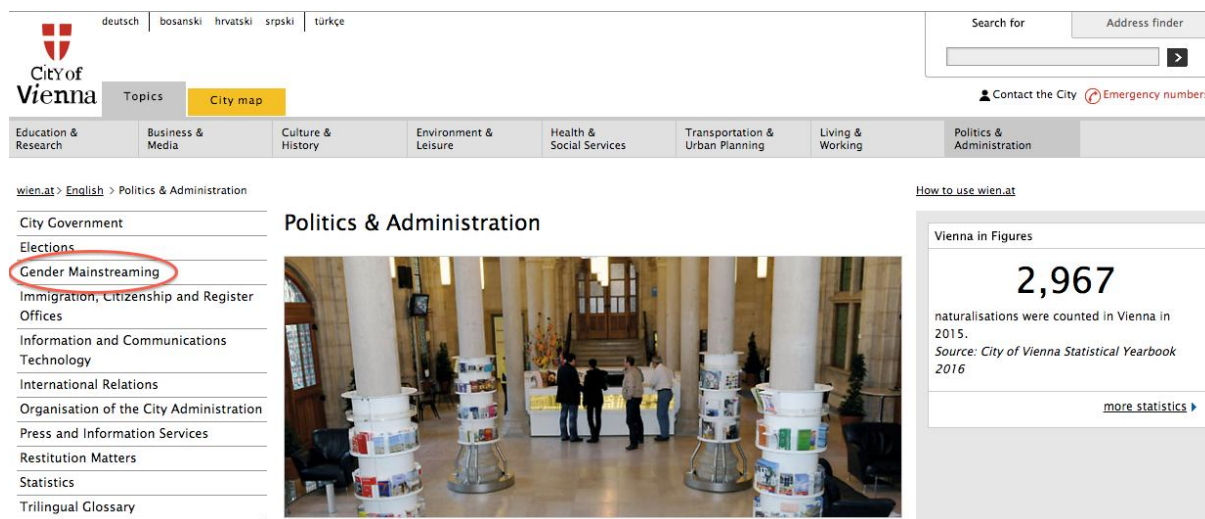


Рис. 1. Вікно «Політика і адміністрація (Politics & Administration)»
офіційного сайту м. Відень [17]

Гендермейнстрімінг підхід Відня базується на п'яти принципах.

1. *Застосування гендерно-чутливої мови* до усіх форм документів, телефонних довідників, текстів у внутрішній мережі та інтернет, рекламних повідомленнях та новинах. Також при підготовці візуальних матеріалів слід звертати увагу на гендерно-чутливий вибір зображень.

2. *Збір та аналіз даних щодо конкретних гендерних питань.* Передбачається гендерна сегрегація усіх даних (на скільки це можливо) з виокремленням соціальних аспектів (вік, етнічність, рівень доходу, рівень освіти). Гендерно-сенситивна статистика, аналітика є обов'язковою складовою визначення стану «як є».

3. *Рівний доступ та отримання послуг.* Усі муніципальні послуги оцінюються з урахуванням відмінності їх впливу на жінок і чоловіків. Фокусується увага на визначенні:

- хто є користувачем послуги (жінка, чоловік);
- відмінностей потреб жінки і чоловіка;
- ступеня врахування відмінностей обставин жінок і чоловіків при плануванні і проектуванні послуг;
- рівня доступу усіх цільових груп до однакових джерел інформації;
- яка гендерна група користувачів найбільше дискримінована у наданні послуги;
- інфраструктури доступності і безбар'єрності (інклюзивності) надання послуги.

4. *Жінки і чоловіки однаково беруть участь у прийнятті рішень* усіх рівнях. При формуванні робочих і проектних груп, складу комісій і консультаційних рад, а також при організації заходів (вибір спікерів, учасників заходу) керуються принципами гендерного балансу. Важливо, щоб робочі місця також були «вільними від гендерних бар'єрів» (наприклад, достатнє освітлення, архітектурно-просторова безбар'єрність, наявність дитячої кімнати і т. ін.).

5. *Інтеграція гендерно-сенситивних інструментів для розробки рішень.* Основними інструментами гендерно-орієнтованого управління прийнято «управління якістю» і «гендерне бюджетування». Акцентування уваги на відмінностях обставин жінок і чоловіків в проектних рішеннях,

забезпечується підвищення цінності результатів проєктів, ефективності використання людських і фінансових ресурсів.

Найкращим підтвердженням дієвості гендемейнстрімінгових підходів для муніципального управління є «успішні практики» створення гендерно-справедливих громадських просторів. Так, GFP разом з департаментом міського планування та будівництва муніципалітету Відня реалізовано низку проєктів інтеграції особливих потреб жінок у проєктування пішохідних частин вулиць (рис. 2).



а) «більше місця для руху»



б) додатковий простір для руху пішоходів



в) підвищення «видимості» на пішохідних переходах

Рис. 2. Проекти гендерно-справедливих публічних просторів м. Відень

Традиційні підходи міського планування не передбачають пріоритетності пішохідного руху і вважаються «гендерно сліпими». І як наслідок, для пішоходів, особливо для жінок, дітей, людей похилого віку створювались інфраструктурі бар'єри (високий бордюр, відсутність освітлення і розмітки на пішохідних переходах і т.ін.). Так, саме на GFP покладено місію «надихати» інші підрозділи муніципалітету для досягнення рівності для пішоходів шляхом ініціювання процедур прийняття рішень на партисипаційних засадах.

Стратегії сталого розвитку міста орієнтуються на реалізацію проектної діяльності з урахуванням відмінностей результатів для жінок і чоловіків. Структура органів місцевого самоврядування потребує «перезавантаження» у напрямку інтеграції «Gender Focal Point». GFP є важливою платформою для удосконалення системи моніторингу і аналізу гендерно-орієнтованого управління міськими проектами.

Література

1. Fesenko, T. G. Gender Mainstreaming as a Factor of Project Management Maturity. Management of development of complex systems / T. G. Fesenko // Управління розвитком складних систем. – 2015. – № 23. – С.5–10.
2. Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development. 70-th Session of the UN General Assembly, UN Sustainable Development Summit [Electronic resource]. – Access mode: http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E/.
3. Концепція Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kmu.gov.ua/control/uk/cardnpd?docid=249890469>
4. Фесенко Г. Gender Mainstreaming в культурном менеджменте современного города / Г. Фесенко, Т. Фесенко // На пути к гендерному

равенству: Конвенция ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин: матер. респуб. конф. / сост. : З.М. Кодар. – Астана, 2013. – С. 155–160.

5. Фесенко, Т.Г. Імплементація гендерних підходів у муніципальні програми розвитку житлово-комунального господарства / Т. Г. Фесенко, Д. М. Мінаєв, О. В. Беляцький, І. С. Усачев // Гендерна політика міст: історія та сучасність. Вип.4 : / Матер. III міжн. міжнар. наук.-практ. конф, Харків, 23 – 25 жовтня 2013 року): наук. зб. – Харків: ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2013. – С. 238–240.

6. Fesenko, T. G. Gender mainstreaming as a knowledge component of urban project management / T. G. Fesenko // Вісник Національного технічного університету «ХПІ». Зб. наук. праць. Серія : Стратегічне управління, управління портфелями, програмами та проектами. – Харків : НТУ «ХПІ». – 2017. – № 3 (1225). – С. 21–29. doi: 10.20998 / 2413-3000.2017.1225.4.

7. Фесенко Т. Г. Управління архітектурою проектних дій державної програми (на прикладі цільової програми «Молодь України») / Т. Г. Фесенко, Г. Г. Фесенко // Управління проектами та розвиток виробництва. – 2016. – № 1(57). – С. 96–106.

8. Фесенко Т. Г. Ціннісно-орієнтоване управління вартістю програми в контексті гендерного підходу / Т. Г. Фесенко // Управління проектами та розвиток виробництва. – 2016. – № 4(60). – С. 30–46.

9. Фесенко Г. Г. Гендерне бюджетування в освіті: аналіз українських ініціатив на регіональному рівні / Г. Г. Фесенко, Т. Г. Фесенко // Рівність, лідерство, спілкування, в європейських прагненнях української молоді : зб. матер. Всеукр. міжнар. наук.-практ. конф, (Тернопіль, 5–7 жовтня, 2016 р.) ; за заг. ред. проф. В. П. Кравця. – Тернопіль : ТНПУ ім. В. Гнатюка. – 2016. – С. 186–188.

10. Фесенко Т. Г. Гендерний індекс освіти як контекст інноваційних проектів в Україні / Т. Г. Фесенко, А. В. Шахов, Г. Г. Фесенко // Соціальні трансформації: сім'я, шлюб, молодь, транспорт та інноваційний менеджмент у країнах Нового Шовкового Шляху : тези доповідей II міжнар. наук.-практ. конф / відп. за випуск С.М. Гловацька. – Одеса : ОНМУ. – 2017. – С. 15–19.

11. Фесенко Г. Гендерне бюджетування охорони здоров'я в Україні: quo vadis? / Г. Фесенко, Т. Фесенко // Гендер. Екологія. Здоров'я : матер. V міжнар. наук.-практ. конф (Харків, 20-21квітня 2017 р.). – Харків : ХНМУ. – 2017. – С. 178–180.

12. Фесенко Т.Г. Гендерні аспекти архітектури програми розвитку аграрного сектору економіки України / Т.Г. Фесенко, Г.Г. Фесенко // Управління проектами: Стан та перспективи: матер. XII міжн. наук.-практ. конф. – Миколаїв : НУК, 2016. – С. 152–154.

13. Fesenko T. Developing gender maturity models to project and programme management / T. Fesenko, G. Fesenko // Eastern-European Journal of Interiorise Technologies. – 2017. – № 1/3(85). – P. 46–55. doi: 10.15587/1729-4061.2017.28031.

14. Фесенко Т. Г. Офіс гендерно-орієнтованого управління проектами: принципи моделювання / Т. Г. Фесенко // Управління розвитком складних систем. – 2017. – № 29. – С. 86–94.

15. Фесенко Т. Г. Гендерний офіс в інформаційно-комунікативній платформі органів місцевого самоврядування / Т. Г. Фесенко // Інформаційні технології та взаємодії : тези доп. III міжнар. наук.-практ. конф, 8-10 листопада 2016 р. – К. : ВПЦ «Київський університет». – 2016. – С. 111–112.

16. Bauer U. Vienna – asity of equality / U. Bauer // Гендерна політика міст: історія і сучасність». Вип. 4: наук. зб. III міжнар. наук.-практ. конф., Харків, 23-25 жовтня 2013 р. – Х.: ХНУМГ ім. О.М. Бекетова, 2013. – С. 11–13.

17. The official website of Vienna [Electronic resource]. – Access mode:<https://www.wien.gv.at/english>.