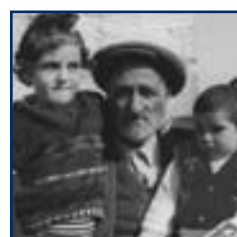
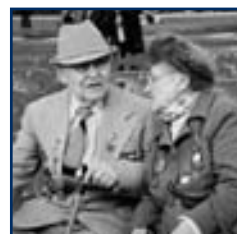


ПРАКТИЧЕСКОЕ РУКОВОДСТВО ПО ВНЕДРЕНИЮ ГЕНДЕРНОГО ПОДХОДА



Методология
Обзор по секторам
Сборник примеров из практики

Взгляды, изложенные в данной публикации, не обязательно представляют точку зрения государств – членов Исполнительных комитетов ПРООН или иных институтов системы Организации Объединенных Наций. Данная публикация является независимым продуктом подготовленным группой консультантов, советников и авторов под руководством Рабочей группы ПРООН.

Данная публикация не обладает авторскими правами, и может воспроизводиться полностью или частично без предварительного согласия Программы развития ООН. При воспроизведении ссылка на источник обязательна.

3-е издание, 2007 г.

2-е издание, 2005 г.

1-е издание опубликовано в 2002 году.

Данное руководство имеется на русском и английском языках, а также доступно на странице в Интернет: www.undp.org/europeandcis

Руководство было подготовлено по заказу Регионального центра ПРООН для Европы и Содружества Независимых Государств (СНГ). По всем вопросам обращайтесь в Региональный центр ПРООН для Европы и СНГ в Братиславе:

Grosslingova 35,
811 09 Bratislava,
Slovak Republic
Tel: (421-2) 59337-111
Fax: (421-2) 599337-450

ISBN: 978-92-9504-268-1

Графический дизайн и обложка: Глен Брукер
Верстка и печать: Renesans
CD издание: Happy Web

Практическое руководство по внедрению гендерного подхода

Ответственный редактор: Надя Долата

Под редакцией: Астриды Ниеманис

Рабочая группа: Доно Абдуразакова, Шеннон Брукер, Аннели Густавсон, Мамура Насирова, Джафар Джаван, Луиз Сперл, Жанна Пилвинг, Рустам Пулатов

Авторы глав:

Марина Благоевич, Ванесса Фарр, ЛиНа Хсю, Армине Ишканян, Лариса Капица, Невена Кулич, Луиз Найлин, Ольга Петрухова, Элизабет Виллагомес, Тереза Вебер, Лара Якоб

Координатор русского издания:

Мамура Насирова

Перевод на русский язык:

Надежда Коблова

Редакторы русского издания:

Зоя Хоткина, Евгения Иванова, Ирина Тоцицкая

Консультанты:

Джонатан Брукс, Иллария Карневали, Джорди Кольвиль, Макр Коллинз, Янка Гечкова, Риет Гронен, Катрин Кинзельбах, Джон Маколей, Ник Маддок, Владимир Михалев, Сюзанн Мильхер, Марк Мозур, Марина Ольшанская, Хольгер Остеррайдер, Кати Шрофф, Луиз Сперл, Роберт Томпсон, Джина Волынски.

Обзор группы экспертов:

Клелия Балта, Элизабет Клеменс, Анастасия Дивинская, Тони Хадгинс, Чарита Джаши, Зоя Хоткина, Ричард Маршалл, Кальяни Менон-Сен, Рухи Меткальф, Кох Мийао, Джефф Прюитт, Камал Раджал, Бхарати Силивал, Армин Сирко, Рамашвами Сударшан, Джослин Талбот, Алина Остлинг, Джулиен Пелло.

Примеры из практики:

ЮНИФЕМ СНГ; ЮНИФЕМ Юго-Восточная Европа; Руба аль Хассан, Клелия Балта, Сандра Барейр, Берна Байязит, Валентина Будруг-Лунгу, Натия Черкезишвили, Весна Сайпрус, Джорди Кольвиль, Анастасия Дивинская, Шанти Файя, Павлина Филипова, Самра Филиппович Хаджиабдик, Анника Фленсбург, Нуна Харутюнян, Евгения Иванова, Сюзанна Жезерска, Галина Калинаева, Споменка Крунич, Елена Кудрявцева, Энтела Лако, Дина Логин, Флора Макула, Варьяра Мбугуа, Мадхави Малалгода Арьябанду, Алина Остлинг, Джульен Пелло, Тара-Лиза Персо, Ширли Ранделл, Фаррух Шоймардонов, Рута Сваринскайте, Армин Сирко, Есим Орук, Жасмин Уйар, Сесили Вальдевиэзо, Анна Викович.

Предисловие

На стыке тысячелетий концепция внедрения гендерного подхода была сравнительно новой для стран Центральной и Восточной Европы и Содружества Независимых Государств (СНГ). Активисты, политические деятели и законодатели, заинтересованные в обеспечении более высокого уровня равноправия между женщинами и мужчинами, добились значительного прогресса в деле включения вопроса о правах женщин в законодательство. Однако, внедрение гендерной перспективы во все сферы деятельности и политические процессы значительно отставало. Это и послужило основным стимулом для подготовки первого издания **Практического руководства по внедрению гендерного подхода**.

После того, как Руководство прошло первую апробацию у практикующих специалистов в 2001 году, последовал колоссальный отклик. Руководство получило признание как уникальное сочетание практических советов и теоретических обоснований, которые стали своего рода рычагом при решении проблем внедрения гендерного подхода в повседневной жизни. Оно было переведено полностью или частично на многие языки стран региона, включая албанский, латышский, русский, украинский, туркменский, узбекский, словацкий и румынский, и этот перечень можно продолжить.

С момента выхода в свет первого издания *Практического руководства по внедрению гендерного подхода*, странам Центральной и Восточной Европы и СНГ удалось добиться значительных успехов в области гендерного равенства. Этот процесс сопровождался формированием новых условий и появлением новых проблем. Изменяющиеся обстоятельства требовали от стратегий по продвижению гендерного равенства гибкости, инновационности и последовательности. Поэтому задачи внедрения гендерного подхода остаются актуальными как никогда!

Стало очевидным, насколько велики потенциальные возможности Руководства. Его можно рассматривать с новых позиций совершенствования помощи тем, кто практически им пользуется. Помимо этого сохраняется высокий уровень востребованности Руководства как эффективного инструмента в деле внедрения гендерного подхода со стороны представительств ПРООН в странах региона и наших партнеров в правительственных структурах. В связи с этим, летом 2005 года в Братиславе состоялось совещание группы экспертов. На основании отзывов пользователей и рекомендаций экспертов был проведен тщательный пересмотр Руководства. Это совещание положило начало двухлетнему процессу ревизии и переработки материала, который стал возможен благодаря финансовой поддержке Бюро по политике развития и Гендерного целевого фонда. С большим удовольствием - и с еще большей преданностью делу совершенствования жизни женщин и мужчин, девочек и мальчиков – мы выносим на ваш суд *третье издание* Практического руководства по внедрению гендерного подхода.

Настоящее Руководство было расширено за счет *включения большего количества разнообразных инструментов и методик*, поскольку не все разделы прежних изданий могли соответствовать различным ситуациям. Руководство разделено на две основные части: первая из них представляет собой подборку методических материалов. Во вторую часть вошел **Обзор гендерных проблем по секторам**, с которым вы можете познакомиться на компактном диске (CD).

С целью отражения в Руководстве региональной специфики и более полезной практической информации, более 25 **примеров из практики внедрения гендерного подхода** и гендерных инициатив во всех странах региона были подобраны и включены в текст публикации. В Руководство также включено пересмотренное и расширенное **Введение**, которое четко определяет место гендерного мейнстриминга в контексте возможностей для гендерного равенства в странах Европы и СНГ. Раздел **Десять шагов по внедрению гендерного подхода в про-**

цесс принятия решений претерпел значительные изменения и был расширен за счет включения практических примеров по региону. Для пользователей менее знакомых с основными концепциями и теориями, лежащими в основе политики гендерного равенства был добавлен новый раздел **Гендерное равенство: основные принципы**, который можно использовать в качестве «букваря». Раздел **Гендерный анализ: руководство** больше не является приложением, он был в значительной мере переработан, дополнен новыми практическими примерами и превратился в самостоятельный раздел публикации. В **Обзор по секторам** вошли новые разделы по ВИЧ/СПИДу, Развитию частного сектора, Энергии и окружающей среде. Также значительно переработаны разделы Труд, Бедность, Макроэкономика и торговая политика. Обзор по вооруженным силам и обороне был преобразован в раздел по Предотвращению кризисных ситуаций. Все обзоры обновлены и отредактированы специалистами в данной области, в них внесены существенные дополнения и изменения.

И, наконец, сбор примеров из практики в регионе оказался значительно более сложным делом, чем предполагалось вначале. Хотя мы и нашли много полезных примеров гендерных инициатив, но в то же время выяснили, насколько редки проекты, в которых реализуется принцип внедрения гендерного подхода, и как много еще предстоит сделать для того, чтобы гендерно-чувствительный подход заработал во всех проектах и программах. Масштабы повышения качества работы в области гендера огромны как на региональном, так и на глобальном уровнях.

Как Вы могли отметить, познакомившись с помещённым на предыдущей странице перечнем благодарностей, в работе над этим всеобъемлющим сборником приняло участие большое количество преданных делу специалистов и сотрудников, которые готовили материалы, проводили обсуждения в экспертных группах и редактировали тексты. Мы очень признательны тем, кто поделился своими размышлениями и навыками в комментариях и рекомендациях, высказанных по нашему запросу, чтобы сделать Руководство ценным сборником знаний, каким оно является сейчас. Без них это было бы просто невозможно!



Олав Киорвен
Помощник Администратора ПРООН,
Директор Бюро по разработке политики



Кори Удовички
Помощник Администратора ПРООН
Директор Регионального бюро ПРООН
по Европе и СНГ

Содержание

Введение: внедрение гендерного подхода в Центральной и Восточной Европе и СНГ	9
---	---

Часть I

Десять шагов внедрения гендерного подхода в процесс принятия стратегических решений	25
---	----

Введение	27
ШАГ 1 Гендерный подход к составу участников: кто разрабатывает и принимает решения?	29
ШАГ 2 Учет гендерного подхода при разработке плана действий: в чем суть вопроса?	32
ШАГ 3 На пути к гендерному равенству: какова наша цель?	34
ШАГ 4 Отображение ситуации: Какой информацией мы располагаем?	36
ШАГ 5 Уточнение проблемы: исследование и анализ	44
ШАГ 6 Принятие решений о дальнейшей деятельности: разработка конкретных мероприятий и бюджета	46
ШАГ 7 Аргументируя ваш подход: пол имеет значение!	50
ШАГ 8 Мониторинг: постоянное гендерно-чувствительное наблюдение за ходом событий	56
ШАГ 9 Оценка: чего нам удалось добиться?	61
ШАГ 10 Гендерный подход к коммуникации	64
Библиография	67

Гендерное равенство: основные принципы

Введение	71
Что такое гендерное равенство?	71
Означает ли гендерное равенство “одинаковость”?	76
Является ли вопрос о гендерном равенстве исключительно женским вопросом?	79
Разве мы уже не достигли гендерного равенства? Разве сегодня нет более важных вопросов?	81
Что является причиной гендерного неравенства?	84
Какова цена гендерного неравенства?	88
Означает ли отсутствие прямой дискриминации против женщин что равенство уже достигнуто?	90
Что можно сказать о позитивной дискриминации?	92

Как можно достичь гендерного равенства?	93
Заключение	95

Гендерный анализ: руководство

Что такое гендерный анализ?	100
Планирование гендерного анализа.....	107
Анализ результатов для мужчин и женщин.....	119
Заключение и выводы	135

Глоссарий основных терминов и понятий по гендерному подходу	139
--	-----

Приложение: Сборник примеров из практики	151
--	-----

Часть II: Обзор по секторам

Введение	1
Бедность.....	3
Труд.....	27
Макроэкономика и торговая политика	63
Развитие частного сектора	93
Образование	117
Здоровье	139
Энергия и окружающая среда	167
Управление и участие	207
Правосудие и права человека	233
Научно-исследовательская деятельность и современные информационные и коммуникационные технологии (ИКТ)	247
Предупреждение чрезвычайных ситуаций и ликвидация их последствий	261
ВИЧ и СПИД	281

Введение: Внедрение гендерного подхода в Центральной и Восточной Европе и СНГ

Для чего нужно Руководство по внедрению гендерного подхода?

Какое отношение имеет гендерный подход к той работе, которой я занимаюсь? Имеет ли он значение для работы в данном регионе? Почему мне следует заниматься этими вопросами? И, даже если я осознаю важность этого подхода, как я смогу реализовать его на практике? Что именно мне следует делать? Эти вопросы обычно встают перед профессионалами, которые принимают участие в разработке государственной политики в области развития. Ответы именно на эти вопросы и содержит настоящее Руководство.

Введение к данному Руководству содержит информацию и рекомендации по четырем ключевым областям:

1. О Руководстве: Каковы его цели? Кому оно предназначено? Как следует им пользоваться?
2. Что такое гендерно-чувствительный подход?
3. Внедрение гендерного подхода в Европе и СНГ: проблемы региона.
4. Прогресс внедрения гендерного подхода.

1. О Руководстве

Целями данного Руководства являются:

- создание целостной картины о том, что такое гендерно-чувствительный подход и
- предоставление подробных указаний относительно методики реализации гендерного подхода на практике.

В настоящем Руководстве эти цели реализуются посредством рекомендаций, рассмотрения практических примеров, частных случаев, предложений, а также предоставления соответствующей информации, которая имеет непосредственное отношение к региону.

Кому предназначено данное Руководство?

Данное Руководство прежде всего предназначено для профессионалов, работающих в области разработки политики развития и не являющихся специалистами в области гендерных исследований, которые, тем не менее, несут ответственность за практическое включение гендерного подхода в свою каждодневную работу. Эти специалисты могут работать в ПРООН или иных специализированных учреждениях ООН над конкретными стратегиями или проектами развития, а также в государственных правительственных учреждениях или других структурах, связанных с разработкой политического курса. Настоящее Руководство задумано

как путеводитель в их работе. Поскольку большинство пользователей не являются гендерными экспертами, язык публикации, примеры и материал Руководства ориентированы соответствующим образом.

В то же время данное Руководство представит интерес и будет полезным для более широкого круга пользователей, связанных с процессом внедрения гендерного подхода:

- Неправительственные организации (НПО) и инициативные группы могут применять это Руководство для мониторинга и поддержки действий правительства и международных организаций;
- Студенты получают представление о том, как происходит внедрение гендерного подхода на практике;
- Руководители и сотрудники проектов смогут лучше понять, каким образом гендерный подход повлияет на их рабочие планы, и своевременно включить гендерные принципы в систему оценки качества работы, обеспечив при этом соответствующие источники финансирования;
- Специалисты и консультанты в области гендерных проблем сочтут настоящее Руководство полезным справочником для их собственной работы и как пособие для обучения других.

Несмотря на то, что в Руководстве приводится информация и рассматриваются практические примеры, представляющие интерес для всех пользователей, работающих в областях международного развития, оно в первую очередь ориентировано на практикующих специалистов из стран Центральной и Восточной Европы и Содружества Независимых Государств (далее - Европа и СНГ).

Как пользоваться Руководством?

Настоящее Руководство состоит из двух основных частей:

- **Часть I – Методология гендерного-чувствительного подхода**

В Части I настоящего Руководства содержатся практические рекомендации по методике внедрения гендерного подхода в любой сфере или секторе. В Часть I вошли следующие разделы:

- 10 ступеней внедрения гендерного подхода в процесс принятия решений
- Гендерный анализ
- Основные принципы гендерного равенства
- Глоссарий терминов и приложения, в которых рассматриваются примеры из практики

10 ступеней внедрения гендерного подхода в процесс принятия решений: данный раздел, разделенный на 10 ступеней, описывает процесс включения гендерного подхода, и в целом совпадает с «жизненным циклом» любой стратегии или проекта. Для каждой из ступеней используются разнообразные инструменты, контрольные таблицы/ опросные листы и примеры. Раздел содержит разбор одного практического примера, который проходит все 10 ступеней. Это сделано для того, чтобы читатели могли получить более ясное представление о том, как процесс внедрения гендерного подхода может выглядеть на практике.

Несмотря на то, что указанные 10 ступеней представлены как своего рода цикл, рекомендуется начинать с той ступени, которая более всего соответствует решению поставленной задачи. В идеале лучше всего начинать работу по включению гендерного подхода с момента утверж-

дения концепции стратегии или проекта, однако, можно внести значительный вклад в успех проекта подключившись и на более позднем этапе. В Части I представлены разнообразные «точки входа» в проект.

Гендерный анализ: В этом разделе подробно рассматривается наиболее значимый аспект процесса внедрения гендерного подхода — гендерный анализ. Руководство предоставляет подробное описание гендерного анализа, и содержит практическое руководство по планированию и осуществлению мероприятий по гендерному анализу. Здесь же приводится конкретная информация о таком типе гендерного анализа, как анализ результатов для мужчин и женщин (GIA – gender impact analysis), а также об инструментах для скрининга и оценки, которые должны помочь при проведении гендерного анализа принятых программных или проектных решений. Раздел содержит разнообразные практические примеры, в конце даны выводы и заключение.

Раздел *Гендерный анализ* является основным дополнением к Части I и Части II, его следует использовать вместе с ними как более детальное руководство в этой важной части процесса включения гендерного подхода.

Основные принципы гендерного равенства: Работа по внедрению гендерного подхода начинается с признания гендерного равенства в качестве ключевого и неотъемлемого аспекта устойчивого человеческого развития и достижения прав человека. Для того, чтобы успешно реализовать принципы гендерного подхода, нужна твердая уверенность в необходимости гендерного равенства.

Авторы настоящего Руководства признают, что гендерное равенство представляет собой сложную комплексную концепцию, и что понимание воздействия гендерного неравенства является не менее сложным. Данное Руководство было специально разработано и составлено таким образом, чтобы глубоко исследовать и детально разъяснить эти сложности практикующим профессионалам, которые не обязательно являются специалистами в области гендерных исследований. Приведенные в публикации примеры показывают проявления гендерного неравенства в разных аспектах нашей жизни. Эти примеры также служат напоминанием и справочным материалом для тех, кто уже имеет некоторый опыт работы по решению гендерных проблем.

Глоссарий и Приложения с практическими примерами: Глоссарий содержит справочный материал по терминам, часто используемым в теории и практике гендерного подхода. В приложении содержится сборник практических примеров, которыми можно воспользоваться в качестве справочного материала и практической иллюстрации к внедрению гендерного подхода на практике.

- **Часть II – Секторальное внедрение гендерного подхода (на компактном диске CD)**

Часть II, с которой можно познакомиться на компактном диске, прилагаемом к Руководству, содержит Обзор проблем по секторам или направлениям программной деятельности. В этих разделах дается перечисление проблем, стоящих на пути достижения гендерного равенства в той или иной области, приведены основные аргументы в пользу использования гендерного подхода в каждой конкретной области, а также предложены возможные индикаторы прогресса и возможные мероприятия для решения той или иной проблемы.

Поэтапный подход, изложенный в Части I настоящего Руководства, может использоваться как основное направление для работы с более конкретными вопросами, нашедшими отражение в секторальных обзорах Части II.

Информация, содержащаяся в секторальных обзорах, не претендует на абсолютную полноту, поскольку конкретные ситуации в разных странах, регионах и периодах, без сомнения, будут различаться. Не смотря на это, данный обзор может стать хорошей отправной точкой.

Часть II начинается с подробного введения, содержащего рекомендации по использованию секторальных гендерных обзоров.

2. Что такое гендерный подход?

Гендерный подход – это единая всеобъемлющая стратегия, направленная на достижение более высокого уровня гендерного равенства, которого можно добиться только путем включения гендерной перспективы в работу ведущих организаций и во все направления и секторы программной деятельности (например, в торговлю, здравоохранение, образование, охрану окружающей среды, транспорт и др.).

По определению Организации Объединенных Наций, сформулированному в 1997 году, гендерный подход определен как:

“ процесс оценки возникающих для женщин и мужчин последствий любых планируемых мер, включая законодательство, политику или программы, во всех областях и на всех уровнях. Речь идет о стратегии, благодаря которой проблемы, встающие перед женщинами и мужчинами, и накопленный ими опыт должны стать одним из неотъемлемых измерений в процессе разработки, осуществления, контроля и оценки политики и программ во всех сферах политической, экономической и общественной жизни с тем, чтобы и мужчины и женщины в равной степени пользовались плодами таких усилий и для неравенства не оставалось места.”¹

ПРООН обладает двойным мандатом для работы, направленной на достижение гендерного равенства: это внедрение гендерного подхода и улучшение положения женщин. Меры по улучшению положения женщин могут безусловно рассматриваться как конкретные мероприятия в рамках гендерного подхода. Так как потенциал гендерного подхода еще только укрепляется, очень важно уделять данным мерам особое и целенаправленное внимание.

Внедрение гендерного подхода - это не только вопрос социальной справедливости, это необходимое условие для обеспечения справедливого и устойчивого развития человека. Долгосрочными последствиями внедрения гендерного подхода станет достижение более устойчивого человеческого развития для всех.

Очевидно, что стратегии по внедрению гендерного подхода не отрицают необходимости принятия специальных программ и проектов по обеспечению гендерного равенства. Уровень необходимых мер (от базовой “гендерной чувствительности” до всеобъемлющих, целевых программ для женщин и мужчин) будет зависеть от конкретных потребностей и приоритетов, выявленных в процессе проведения гендерно-чувствительной оценки ситуации (то есть проведения гендерного анализа).

¹The Report of the Economic and Social Council for 1997. United Nations, 1997.

Создание гендерно-чувствительной организационной культуры и гендерно-комфортной среды

Будучи всеобъемлющей стратегией, гендерный подход должен затрагивать и вопросы среды (корпоративной, деловой и др.), в которой проходит программная и проектная деятельность. Это значит, что внедрение гендерных аспектов в процесс формирования программ должно сопровождаться обеспечением гендерно-чувствительной рабочей среды, которая предоставляет равные возможности и отношение к мужчинам и женщинам. Помимо этого следует обеспечить достаточный уровень технических возможностей и человеческих ресурсов для внедрения гендерного подхода.

Почему “гендерный подход” является новинкой?

Гендерный подход делает видимыми гендерное измерение проблем во всех секторах деятельности. Гендерное равенство не рассматривается более как “отдельный вопрос”, но становится частью любой стратегии и программы. Более того, гендерный подход не рассматривает женщин изолированно от мужчин – представители обоих полов рассматриваются как участники и пользователи результатов процесса развития. В отличие от “гендерно-нейтрального” подхода к развитию, гендерный подход не предполагает, что политический курс и мероприятия окажут одинаковое воздействие на мужчин и женщин, мальчиков и девочек.

Гендерный подход отличается от подхода “женщины и развитие” (WID), берущего своей отправной точкой тщательный и скрупулезный анализ ситуации в области развития, а не изначальное признание роли и проблем женщин. Опыт показал, что гендерные проблемы различаются в разных странах, регионах и в конкретных обстоятельствах; более того, часто у мужчин и женщин, мальчиков и девочек существуют различные потребности и приоритеты, а предлагаемые программами и проектами возможности и результаты их использования неодинаково воздействуют на эти группы людей. Использование гендерного подхода должно выявить эти различия. **Гендерный подход располагает следующими ясно выраженными преимуществами** по сравнению с “гендерно-нейтральным” подходом и подходом «женщины и развитие» (WID):

- При гендерном подходе имеющиеся в наличии ресурсы используются для обеспечения наибольших преимуществ для всех – мужчин и женщин, мальчиков и девочек.
- Гендерный подход позволяет выявить и использовать возможности для повышения уровня гендерного равенства в проектах и стратегиях, которые в ином случае просто не рассматривали бы гендерные аспекты проблемы.
- Внедрение гендерного подхода позволяет включить конкретные инициативы, затрагивающие интересы женщин, в такие важные области как право, выборы и участие в процессе принятия решений, содействуя преодолению скрытых предрассудков, приводящих к возникновению несправедливых ситуаций для мужчин и женщин на всех этапах формирования политического курса.
- С практических позиций гендерный подход позволяет тем, кто принимает и реализовывает политические решения, не только сконцентрироваться на результатах гендерного неравенства, но и определить и устранить вызывающие его причины.

3. Внедрение гендерного подхода в странах Европы, Средней Азии и СНГ: региональные задачи

Почему внедрение гендерного подхода актуально для стран Европы и СНГ?

Несмотря на то, что переходный период в странах Европы и СНГ с одной стороны открыл возможности и преимущества для некоторых категорий граждан, с другой стороны в этот же период возросла бедность, безработица, произошло социальное расслоение общества.² Хотя и мужчины, и женщины переживали трудности переходного периода, однако, именно женщины понесли наибольшие социальные, политические и экономические потери, по сравнению с мужчинами. Важно не смешивать понятия гендерные проблемы и женщины, но не менее важно помнить, что, невзирая на достигнутые успехи на пути к совершенствованию гендерного равенства, женщины по-прежнему остаются самыми бедными и обездоленными среди населения как в странах Европы и СНГ, так и в других государствах мира. Среди многих категорий, определяющих индивида, включая возраст, национальность, религиозную принадлежность, образование, социальный класс, состояние здоровья или сексуальную ориентацию – гендерная принадлежность остается одним из решающих факторов восприятия личности в обществе, ее предполагаемой социальной роли, а также ее доступа к ресурсам, возможностям и праву воздействовать на процесс принятия решений.

По прошествии пятнадцати лет с момента падения социализма как государственной системы, в странах Европы и СНГ сформировалось огромное многообразие форм государственного устройства. Ряд государств, таких как Чешская Республика, Эстония, Венгрия, Латвия, Литва, Польша и Словакия стали членами Европейского Союза и располагают сравнительно развитой экономикой и стабильной демократической системой; ситуация на Балканах и далее на восток в странах СНГ совсем другая. Тот факт, что ПРООН причислил двенадцать из пятнадцати бывших советских республик и ряд государств Центральной и Восточной Европы к категории стран со «средним уровнем развития человеческого потенциала»³ означает, что все они, наряду с другими развивающимися странами, сталкиваются с более менее аналогичными проблемами.

Хотя в этих странах и отсутствуют значительные различия в уровне грамотности и образования мужчин и женщин, тем не менее, женщины в постсоциалистических государствах сталкиваются с проявлениями гендерного неравенства, обусловленного, с одной стороны, результатами политики переходного периода, а с другой стороны, возрождением определенных консервативных взглядов и скрытых предрассудков, которые ставят женщину в невыгодное положение. По этой причине важно, чтобы политики и государственные чиновники использовали гендерный подход при разработке и реализации стратегий развития в этом регионе с целью более эффективного решения проблем гендерного неравенства как формы социальной изоляции.

Быстрые социально-экономические перемены и задачи

Ряд социально-экономических и политических стратегий, получивших поддержку в переходный период, не сумели ликвидировать неблагоприятные условия жизни женщин, например

² Социальная изоляция (или социальная отверженность) относится к тем препятствиям и институциональным системам, которые ограничивают или отвергают доступ отдельных представителей слоев общества, семей и других групп к ресурсам на основании пола, возраста, этнической принадлежности и т.д.

³ UNDP (2005).

“двойную нагрузку”, которая предполагает, что женщина должна одновременно зарабатывать на жизнь и заботиться о детях и других членах семьи; недостаток доступа к рычагам власти; неравенство в оплате труда и неравные возможности при получении работы. Напротив, некоторые стратегии либерализации и приватизации, в том числе демонтаж системы социального обеспечения, ликвидация социальных дотаций на уход за ребёнком, образование и здравоохранение, по сути, обострили социальное неравенство. Например, в начале 1990х годов женщины гораздо в большем количестве, чем мужчины были вынуждены уйти с рынка труда или перейти на менее оплачиваемые позиции в государственном секторе или сфере услуг.⁴ Потеря субсидий означала, что доступность ухода за детьми значительно сократилась, а доступ к услугам здравоохранения и образованию стал значительно более сложным.

В дополнение к негативным последствиям этих стратегий, возродились консервативные взгляды в разных постсоциалистических странах, которые привели к переопределению гендерных ролей и отношений. Например, насилие в отношении женщин – проблема, которая существует во всех странах мира, значительно обострилась в связи с растущей бедностью, социальной неустроенностью и лишением прав и возможностей во многих странах Центральной и Восточной Европы и СНГ. В связи с отсутствием работы, способной обеспечить существование, и доступного жилья, женщины, становясь жертвами насилия, часто не могут разорвать оскорбительные для них отношения. Ряд программ по предоставлению убежища, организации горячих телефонных линий помогли некоторым женщинам в регионе, но такие подходы нацелены только на решение так называемых “женских проблем”, оставляя без внимания более значительные системные и институциональные проблемы.⁵

Консервативное мировоззрение не только ограничивает возможности женщин, оно ограничивает их доступ к ресурсам. Например, в Таджикистане многие женщины, несмотря на то, что они располагают формальным правом на владение землей, были исключены из процесса распределения земельных наделов, поскольку чиновники не принимали заявлений от домохозяйств, возглавляемых женщиной. Это стало особенно значимой проблемой в силу массовой трудовой миграции мужчин, последовавшей за провозглашением независимости, в результате чего фермерством в Таджикистане стали преимущественно заниматься женщины.⁶

Повышение уровня бедности в постсоциалистический период ведет к значительному росту временной и постоянной миграции. Многие женщины в Албании, Армении, Азербайджане, Грузии, Кыргызстане и Таджикистане оставляют мужа, которые уезжают на долгие месяцы, а иногда и годы на работу за границу. От этого страдают не только возглавляемые женщинами домохозяйства, как рассматривалось в приведенном выше примере из Таджикистана: часто мужчины-мигранты создают новые семьи и навсегда оставляют прежние, что делает женщин еще более уязвимыми перед лицом бедности и социального неравенства.

В дополнение к легальной миграции за последние годы вырос объем торговли людьми, в частности женщинами и детьми с целью их сексуальной эксплуатации, а также мужчинами и женщинами, завербованными в качестве трудовых мигрантов из бывших социалистических стран для работы в государствах Западной Европы, в регионе Персидского залива, а иногда даже в Соединенных Штатах Америки. Торговля женщинами представляет собой сравнительно новое явление в постсоциалистических странах. Отчасти его можно объяснить продолжающимися экономическими трудностями и растущей бедностью в «странах-отправителях», а также ужесточением миграционного контроля в «странах-получателях», что приводит к снижению легальной миграции и поискам нелегальных путей. В то время, как мужчины чаще всего становятся жертвами посредников, запрашивающих непомерные цены за нелегальную транспорти-

⁴ UNIFEM (2006).

⁵ Ishkanian (2003).

⁶ Babajanian (2007).

ровку или предоставление работы, самому большому риску подвергаются всё таки женщины и дети, которых продают в целях сексуальной эксплуатации и которые сталкиваются с сексуальным, физическим и психологическим насилием в дополнение к экономической эксплуатации.

Политические перемены и формы участия в жизни общества

Несмотря на то, что женщины играли очень активную роль в движении гражданского общества в конце 1980х годов, сразу же после распада социалистических государств они были исключены из высшего эшелона власти и не вошли в состав новых правительств. Ликвидация во многом пагубной системы квот во многих постсоциалистических странах привела к значительному сокращению количества женщин в парламентах и в составе правительства. В Армении, например, ликвидация системы квотирования привела к значительному сокращению политического представительства женщин: в 1985 году, 121 из 219 членов парламента были женщины, а после выборов 1991 года в Национальную Ассамблею количество женщин-парламентариев сократилось до 8 человек.⁷ Низкий процент представительства женщин в Парламенте (приблизительно 3% от общей численности) сохранился и на последующих парламентских выборах в 1995, 1999, и 2003 годах.⁸ Ликвидация системы квотирования может лишь отчасти объяснить сокращение представительства женщин. Прочие факторы, в том числе и двойная нагрузка, изменение социальных ролей мужчин и женщин, и общее убеждение о том, что политика – это “мужская работа” по сути коррумпированная и грязная, способствовали низкому представительству женщин в государственных структурах и низкому уровню членства в политических партиях.⁹

Недостаточное представительство женщин и их малая доля в политической власти является всемирной проблемой и затрагивает не только постсоциалистические страны. Но в данном регионе поражает беспрецедентный рост участия женщин в работе организаций гражданского общества, несмотря на наблюдаемое явное сокращение представительства женщин в официальных правительственных и государственных структурах (на государственном и местном уровне) и в политических партиях. Организации гражданского общества дают женщинам возможность участвовать в общественной деятельности; но такая мера активности имеет ограничения в плане воздействия на разработку и проведение в жизнь разного рода политических мер и законодательства.

Здравоохранение и социальная защита

Быстрые социальные и экономические перемены создали трудности и стали причиной беспокойства для многих в регионе, что привело к росту количества проблем со здоровьем – в том числе депрессивных состояний и сердечно-сосудистых заболеваний. Хотя традиционные факторы риска, такие как неправильное питание, курение, злоупотребление алкоголем и прочие болезни сыграли свою роль, исследования указывают на наличие других факторов, включая бедность, потерю социального статуса и отверженность.¹⁰ Наиболее пострадали от этого молодые и среднего возраста мужчины. За последние годы продолжительность жизни мужчин стремительно сократилась, растет разница между продолжительностью жизни мужчин и женщин во многих странах региона. Ситуация выглядит наиболее острой в России, где женщины живут в среднем на тринадцать лет дольше мужчин, тогда как в мире эта разница составляет четыре – пять лет. Даже в некоторых странах, недавно ставших членами ЕС, таких как Эстония и Литва, уровень

⁷ ABA/CEELI 2002 (2002).

⁸ Democracy Today (2002).

⁹ Kuehnast and Nechemias (2004).

¹⁰ Stone (2000).

больных, страдающих депрессией и сердечно-сосудистыми заболеваниями, очень высок, а разница в продолжительности жизни все еще велика по сравнению с другими государствами ЕС.

В дополнение к этим болезням, вызываемым стрессом, государства, ранее являвшиеся республиками Советского Союза переживают самое быстрое в мире распространение ВИЧ/СПИД. Рост этого заболевания связан с повышением уровня внутривенного употребления наркотиков (около 400 процентов с 1989 года), а также с увеличением числа молодых мужчин и женщин, вовлеченных в оказание коммерческих сексуальных услуг. Украина, Россия, Молдова и Беларусь переживают невиданный рост заболеваемости, по некоторым данным число инфицированных в России составляет 1 миллион.¹¹ В результате трудовой миграции заболевание распространяется дальше на восток в государства Средней Азии и Кавказа.

Такое развитие событий отражается и на мужчинах, и на женщинах. В то время как мужчины становятся очевидными жертвами стресса и нуждаются в помощи, женщины также испытывают на себе последствия этого состояния и связанных с ним последствий, таких как возросшее количество оставленных семей и домашнее насилие. Злоупотребление мужчинами алкоголем в сочетании с неравным разделением домашнего труда между мужчинами и женщинами (даже в тех домохозяйствах, где мужчина становится безработным) качественно усугубляет бедность женщин, поскольку на них все чаще ложится двойное бремя заботы о членах семьи и зарабатывание средств к существованию вне домашнего хозяйства. Способность свести концы с концами в домашнем хозяйстве подрывается пристрастием мужчин к спиртным напиткам, поскольку расходы на спиртное становятся приоритетными по отношению к семейным нуждам.¹²

Если не вести соответствующую работу с проблемами ВИЧ/СПИД и расхождением в продолжительности жизни, это может иметь серьезные последствия в будущем. Например, постсоциалистическая пенсионная реформа в странах от Латвии до Кыргызстана, которая делает ранний выход на пенсию невыгодным и не учитывает неофициальный стаж работы, наряду с разрывом в продолжительности жизни значительно повышает риск обнищания многих женщин в пожилом возрасте.

Международное, региональное и национальное право: что сделано?

Для того чтобы и далее включать гендерный подход в процесс планирования в области развития, важно рассматривать законодательные акты и программы на международном, региональном (например, ЕС) и национальном уровнях. Начиная с 1991 года, появились разнообразные международные соглашения и программы, направленные на обеспечение гендерного равенства и более чувствительного отношения к гендерным аспектам развития. Хотя все государства региона подписали Конвенцию ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (CEDAW), процесс тормозит недостаточно активное воплощение в жизнь положений этого документа. Аналогичная ситуация складывается с Целями развития тысячелетия (ЦРТ) ООН, которые также нашли поддержку у всех государств региона. Третья цель ЦРТ непосредственно формулирует необходимость продвижения принципов гендерного равенства и улучшения положения женщин; все восемь целей также имеют гендерное измерение или предполагают оказание воздействия на гендерные роли и отношения.

На региональном уровне вступление в состав ЕС стало важным фактором перемен. Принимая во внимание значимость политики гендерного равенства в ЕС, страны-кандидаты должны были до подписания соглашений о вступлении обеспечить соответствие критериям, согласованным в Копенгагене в 1993 году, требующим проведения политических реформ, трансформации эконо-

¹¹ McAdams (2005).

¹² Tarkowska (2002).

мики, а также изменений в области законодательства и социальной политики. Страны, претендовавшие на вступление в ЕС, должны были привести в соответствие свое законодательство и институциональную структуру для ускорения процесса перехода к рыночной экономике, упрочения норм прав человека, совершенствования демократии, стратегий работы в гражданской и политической сферах. Хотя внедрение гендерного подхода является частью политики ЕС, рыночные реформы и неолиберальная политика (включая сокращение расходов на социальную сферу) означают, что, несмотря на достигнутый прогресс, нужно сделать ещё многое.

На национальном уровне существует большое разнообразие законов, направленных на обеспечение гендерного равенства в странах региона. Проблема часто заключается не в отсутствии закона, а в его соблюдении и применении на практике, а также в возрождении консервативных взглядов, которые ограничивают доступ женщин к возможностям и ресурсам (например, к земле). Часто государственные чиновники относятся терпимо или не замечают таких взглядов и вытекающие из них действия. Это способствует укоренению скрытых предрассудков, что, в свою очередь, подрывает усилия по достижению гендерного равенства.

Если обратиться к национальным программам развития, большинство мероприятий по сокращению бедности в настоящее время представлено в Стратегиях сокращения бедности, инициированные Всемирным банком и Международным валютным фондом в 1999 году в качестве нового инструмента для борьбы с бедностью; стратегии осуществляются в более чем семидесяти странах, в том числе в одиннадцати странах региона: Албании, Армении, Азербайджане, Боснии и Герцеговине, Грузии, Кыргызстане, БЮР Македонии, Молдове, Сербии, Черногории, Таджикистане и Узбекистане. Несмотря на то, что в большинстве этих стран женщины располагают более ограниченными, чем мужчины экономическими возможностями и меньшим доступом к ресурсам, анализ бедности в большинстве Стратегий не содержит гендерного измерения и не показывает, что мужчины и женщины переживают бедность по-разному. В некоторых Стратегиях второго поколения гендерная проблематика учтена в большей степени, о чем говорится в разделе Бедность настоящего Руководства. Однако, многое еще необходимо сделать для того, чтобы полностью внедрить гендерный подход в цели Стратегии сокращения бедности и процесс их реализации. В частности, следует подходить к формированию макроэкономической политики и структуры национального бюджета с учетом гендерных аспектов.

Если посмотреть на усилия гражданского общества, то станет ясно, что женщины по-прежнему остаются весьма активной частью общественных и неправительственных организаций. Организации гражданского общества занимаются вопросами, имеющими отношение к гендерному равенству и правам женщин, такими как репродуктивное здоровье, сексуальные домогательства, права и полномочия женщин и их работа в качестве руководителей, торговля женщинами. Однако, несмотря на эти усилия, женщины не смогли повлиять на политические решения в той степени, в какой они хотели бы это сделать, принимая во внимание уровень их участия. Без включения в работу политических партий, представительства в правительстве, активного участия в работе частного сектора или доступа к финансовым ресурсам женщины не могут решать структурные, политические и экономические базовые проблемы или бороться за преодоление губительных для гендерного равенства скрытых предрассудков, которые способствуют укоренению консервативных взглядов, отношений и моделей поведения в обществе.

Что еще нужно сделать?

Как указывалось выше, следует обеспечить более эффективное исполнение существующего законодательства по обеспечению гендерного равенства. Этого можно добиться посредством давления со стороны гражданского общества изнутри и международного сообщества извне,

вынуждая правительства повышать уровень соблюдения и исполнения законодательства о гендерном равенстве. Например, уделяя особое внимание деятельности в рамках стратегий преодоления бедности в ряде стран Европы и СНГ, важно обеспечить внедрение гендерного подхода в структуру, реализацию и мониторинг этих стратегий.

Один из примеров участия гражданского общества в процессе реализации Стратегии сокращения бедности в Сербии приводится в разделе Бедность. Гендерный анализ бюджета описан в разделе Макроэкономика и торговля, гендерный мониторинг и показатели для оценки могут также помочь в этом процессе. Помимо стратегий по сокращению бедности, политикам и практикующим специалистам очень важно включать гендерные подходы во все программы развития, способствуя не только дальнейшему продвижению по пути к гендерному равенству, но также помогая в работе по сокращению бедности и обеспечению экономического роста.

Еще одним компонентом обеспечения гендерного равенства является доступ женщин к занятости, которая способна обеспечить достойную жизнь. Повышение доступа к системе ухода за детьми, более широкие возможности использования гибкого рабочего графика, прозрачная методика оценки результатов работы, более равные условия оплаты труда наряду с более эффективной реализацией положений законодательства о равных возможностях трудоустройства необходимы для того, чтобы обеспечить поддержку гендерного равенства в экономике.¹³ Все эти вопросы рассматриваются в разделе Труд.

Признавая большое значение той роли, которую играют женщины в гражданском обществе, важно расширять участие женщин в политических партиях и их представительство в правительстве, о чем говорится в разделе под названием Управление и участие. Однако, не стоит рассматривать квотирование как панацею от всех бед; напротив, система квотирования должна сочетаться с широким применением гендерного анализа, обучением женщин исполнению руководящей роли, предоставлением больших прав и полномочий, а также образованием и поддержкой молодых женщин для решения проблемы дисбаланса и неравенства в политике и государственных структурах.

Необходимо поднять на более высокий уровень сотрудничество на международном, региональном и местном уровне по таким вопросам как миграция и торговля людьми. При всей важности борьбы с данными явлениями с помощью информационно-просветительских кампаний, психологическое консультирование, обучение навыкам и осуществление программ, направленных на формирование умения получать доходы также необходимы для оказания помощи возвратившимся из-за границы или после военной службы в процессе их реинтеграции и реабилитации. В то же время не следует забывать о причинах, которые порождают торговлю людьми. Внедрение гендерного подхода в работу по сокращению бедности, развитию на местном уровне, права человека и правосудие, то есть во все те сферы жизни, которые рассматриваются в настоящем Руководстве, имеет огромную значимость для построения основ развития возможностей людей и снижения уровня из незащищенности. Учитывая, что вследствие внутрирегиональной миграции, внутривенного использования наркотиков, широкого распространения сексуальных коммерческих услуг, вызванных увеличением бедности, на территории региона получили широкое распространение заболевания, передаваемые половым путем, такие как ВИЧ/СПИД, Один из разделов Руководства посвящен рассмотрению межотраслевого подхода к проблеме ВИЧ/СПИДа. В конце концов, как указано в разделе Здравоохранение, о чем бы ни говорилось, будь то доступ к услугам здравоохранения, или более совершенному медицинскому просвещению, профилактике и лечению, гендерный подход остается приоритетным, поскольку мужчины и женщины болеют по-разному, и им требуется разное лечение.

¹³ UNIFEM (2006).

Заключение

В начале данного Введения было поставлено несколько вопросов: Как внедрение гендерного подхода связано с той работой, которой я занимаюсь? Имеют ли оно отношение к данному региону? Почему мне следует заниматься этими вопросами? И, даже если я осознаю важность этих подходов, *как* я смогу их реализовать на практике? Что именно мне следует делать?

Теперь должно быть ясно, что гендерный подход имеет непосредственное отношение к любой практической работе в области развития и государственной политики: политика и проекты не бывают гендерно-нейтральными. Никто не может позволить себе игнорировать гендерный подход, если конечной целью программ и проектов является улучшение жизни и среды для людей. Нельзя добиться по-настоящему успешных результатов без внимательного рассмотрения того, каким образом та или иная стратегия или проект отразятся на мужчинах и женщинах, мальчиках и девочках. Без учета гендерной специфики невозможно должным образом распределить ресурсы. И, самое важное, экономические лишения, слабое здоровье, воздействие неблагоприятных условий окружающей среды и прочие проблемы будут накапливаться и просуществуют дольше, чем следовало бы. Внедрение гендерного подхода является ключевым инструментом для решения этих проблем *сегодня*, поскольку он дает возможность понять, *на кого* оказывается воздействие и *как*. Более того, в отличие от прежних подходов, направленных на решение проблем гендерного неравенства в политике развития, гендерно-чувствительный подход:

- Позволяет политикам и практикующим специалистам не только концентрировать внимание на результатах гендерного неравенства, но также способствует выявлению и решению проблем, связанных с процессами и обстоятельствами, порождающими гендерное неравенство.
- Этот подход выявляет и использует возможности для повышения гендерного равенства в проектах и стратегиях, которые при иных условиях не рассматривали бы гендерные аспекты проблемы вообще.
- Гендерный подход обеспечивает постоянное внимание к вопросам гендерного равенства в ходе исполнения проекта или всего цикла реализации стратегии, гарантируя, таким образом, формирование, мониторинг и оценку взаимно поддерживающих друг друга систем. Это означает, что внимание к гендерной проблематике не останется только символическим упоминанием в проектном документе и сможет принести взамен реальные и устойчивые выгоды для мужчин и женщин.

Несмотря на достигнутые успехи, гендерное равенство по-прежнему остается одним из вопросов, которые волнуют общественность в странах Европы и СНГ. Быстрые перемены и непредвиденные последствия открытия границ и свободного перемещения товаров, людей и информации означают, что ещё не время расслабляться. Включение гендерного подхода должно стать основным инструментом для решения этих проблем.

Что касается практического применения, настоящее Руководство было задумано как «многоцелевое издание», в котором практикующие специалисты смогут получить консультации и рекомендации по вопросам теории и практики внедрения гендерного подхода. Практические примеры и их разбор на конкретном региональном материале не только описывают и иллюстрируют проблемы, но и предлагают пути их решения. Авторы надеются, что эти конкретные примеры создадут основу для непрерывного диалога и обмена опытом между специалистами в регионе.

Авторы понимают, что при внедрении гендерного подхода не может быть «единого рецепта» для всех. Нет такой рекомендации, которая могла бы быть использована одинаково во всех си-

туациях. Принимая во внимание существующие различия между странами Европы и СНГ, важно учитывать социальные и культурные особенности при разработке стратегий и программ, направленных на решение гендерных проблем. Более того, препятствия на пути внедрения гендерного подхода также различны в разных странах, поэтому следует продолжить разработку творческих подходов к этому процессу. Опираясь на примеры из разных стран региона, данное Руководство предоставит пользователям конкретные идеи и послужит источником вдохновения при решении конкретных проблем, с которыми они сталкиваются.


Это Руководство является полезным инструментом и для индивидуальной работы отдельных лиц, однако, конечный успех *требует*, чтобы гендерный подход стал неотъемлемой частью более широкой государственной политики и стратегии развития. Отдельные практикующие специалисты могут способствовать успеху гендерного подхода, но они не смогут идти дальше без поддержки политиков, донорских организаций и других ключевых фигур. Поэтому, для получения реальных результатов, которые заслуживают и мужчины, и женщины, очень важно опираться на следующую повестку дня:

- Следует обеспечить выполнение Целей развития тысячелетия ООН в области гендерного равенства, а также сформулировать и обеспечить выполнение конкретных региональных и национальных целей.
- Ответственное отношение к вопросам гендерного равенства должно не только найти четкое отражение в национальных планах развития всех стран, но и получить конкретную политическую поддержку, которую следует сформировать и поддерживать. Соответственно, необходимо обеспечить нужные для достижения этих целей ресурсы.
- Ответственность за внедрение гендерного подхода не может быть возложена на рядовых граждан; руководители и политики должны знать о преимуществах реального воплощения гендерно-чувствительного подхода, именно с них следует требовать отчета за осуществление этих стратегий на практике.
- Национальные и международные партнеры в области развития должны проследить за тем, чтобы внедрение гендерного подхода не оставалось только в рамках исключительно «гендерных» проектов, а стало неотъемлемым аспектом всех форм содействия развитию.
- Следует обеспечить соответствующее обучение методике внедрения гендерного подхода на постоянной основе посредством обучения всех руководителей и специалистов, участвующих в осуществлении программ развития и в разработке государственной политики. Настоящее Руководство является превосходной основой для подобного рода программ обучения.

Понятие “гендерного подхода” не является всего лишь прихотливым и красочным термином в специфическом профессиональном жаргоне развития. Это конкретный путь осуществления подлинных перемен к лучшему в жизни мужчин и женщин, мальчиков и девочек, живущих во всех странах региона. Права, средства к существованию, благополучие и сами жизни людей поставлены на карту. Собственно, вопрос можно перефразировать по-другому: Как можно *не* сделать внедрение гендерного подхода реальностью?

Библиография

- American Bar Association Central European and Eurasian Law Initiative (ABA/CEELI) (2002) *CEDAW Assessment Tool Report: Armenia*. Washington, DC: ABACEELI. [Правовая инициатива Американской ассоциации адвокатов и фонда Евразия. Отчет об исполнении Конвенции ООН по ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин в Армении]
- Armine (2003) "Is the Personal Political? The Development of Armenia's NGO Sector During the Post-Soviet Period" [Развитие сектора НПО в Армении а пост-советский период.], University of California, Berkeley, Institute of Slavic, East European and Eurasian Studies http://repositories.cdlib.org/iseees/bps/2003_03-ishk/
- Babken (forthcoming 2007) "The Social Exclusion Framework and the Poverty Reduction Strategy in Tajikistan". [Схема социальной изоляции и Стратегия сокращения бедности в Таджикистане.]. In a special issue of *Central Asian Survey* on 'Social Policy and Development in Central Asia and the Caucasus' guest edited by Armine Ishkanian.
- Democracy Today (2002) "Kanants tem khdtakanutyanyan polor tzeveri veratzman masin' mitchasgayin conventsiayi irakanatsman arnchutyamp Hayastani Hanrapetutyanyan Krarvarutyanyan Yekrort parberakan hasvedvurtyanyan sdeverayin hasvedvutyun" (Shadow Report to the Second Periodic Report of the Government of the Republic of Armenia on the Implementation of the Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women. [Альтернативный доклад ко Второму периодическому отчету правительства Республики Армения об исполнении Конвенции ООН по ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин.]) Yerevan: El Guna Publishing House.
- Kuehnast and Nechemias eds. (2004) "Post-Soviet Women Encountering Transition: Nation-Building, Economic Survival and Civic Activism". [Первая встреча женщин постсоветских стран с переходной экономикой: национальное строительство, экономическое выживание и гражданская активность.] Washington DC: Woodrow Wilson Press and Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- McAdams (2005) "Needle Sharing, Unprotected Sex Fuel HIV/AIDS in Former Soviet Union". [Много-разовое использование игл. Небезопасный секс подогревает распространение ВИЧ/СПИДа на территории бывшего Советского Союза] *Voice of America News* <http://www.voanews.com/english/archive/2005-08/2005-08-30-voa77.cfm>
- Stone (2000) "Stress: The Invisible Hand in Eastern Europe's Death Rates", [Стресс: Невидимая рука, управляющая показателями смертности в Восточной Европе] *Science* 9 June 2000: Vol. 288. no. 5472, pp. 1732 – 1733
- Tarkowska (2002) "Intra household Gender Inequality: Hidden Dimensions of Poverty among Polish women", [Гендерное неравенство в домашнем хозяйстве: скрытые проявления бедности среди польских женщин] *Communist and post communist studies* 35 (4)
- UNDP (2005) Annual Report [Ежегодный доклад] <http://www.undp.org/annualreports/2005/english/>
- UNIFEM (2006) "The Story behind the Numbers: Women and Employment in Central and Eastern Europe and the Western Commonwealth of Independent States". [Что стоит за цифрами: Женщины и занятость в Центральной и Восточной Европе и Содружестве Независимых государств] <http://www.unifem.org/attachments/produ>



**Десять шагов
внедрения гендерного
подхода в процесс
принятия
стратегических
решений**

Содержание

Введение	27
ШАГ 1 Гендерный подход к составу участников: кто разрабатывает и принимает решения?	29
ШАГ 2 Учетывание гендерного подхода при разработке плана действий: в чем суть вопроса?	32
ШАГ 3 На пути к гендерному равенству: какова наша цель?	34
ШАГ 4 Отображение ситуации: Какой информацией мы располагаем?	36
ШАГ 5 Уточнение проблемы: исследование и анализ.....	44
ШАГ 6 Принятие решений о дальнейшей деятельности: разработка конкретных мероприятий и бюджета	46
ШАГ 7 Аргументируя ваш подход: пол имеет значение!	50
ШАГ 8 Мониторинг: постоянное гендерно-чувствительное наблюдение за ходом событий	56
ШАГ 9 Оценка: чего нам удалось добиться?	61
ШАГ 10 Гендерный подход к коммуникации	64
Библиография	67

Введение

Гендерный подход - это включение гендерной перспективы и гендерного анализа во все этапы разработки, осуществления и оценки проектов, стратегий и программ.

В данной части Руководства предложены практические меры и советы по трансформации этой теоретической концепции в конкретные мероприятия по реализации гендерного подхода. Для достижения этой цели в Части I рассматриваются 10 различных, но взаимосвязанных и взаимозависимых шагов процесса разработки проекта или управления программой. Гендерный подход невозможно рассматривать как изолированный процесс: он является неотъемлемой частью всего цикла проектной и программной деятельности.

Часть I можно рассматривать как своего рода перечень контрольных вопросов, который поможет вам понять, какие из мероприятий вы уже выполнили, а также определить меры по расширению масштабов включения гендерного подхода.

10 шагов гендерно-чувствительного подхода включают:

1. Гендерный подход к составу участников: кто принимает решения на политическом уровне?
2. Учет гендерного подхода при разработке плана действий: в чем суть вопроса?
3. На пути к гендерному равенству: какова наша цель?
4. Отображение ситуации: какой информацией мы располагаем?
5. Уточнение проблемы: исследование и анализ
6. Принятие решения о направлении деятельности: разработка конкретных мероприятий и бюджета
7. Аргументируя ваш подход: пол имеет значение!
8. Мониторинг: постоянный (гендерно-чувствительный) контроль за ходом событий
9. Оценка: чего мы добились?
10. Гендерный подход к коммуникации

Действительно ли внедрение гендерного подхода является настолько сложным?

Вы не должны пасовать перед сложностью включения гендерного подхода в программную деятельность. Несмотря на то, что проведение глубокого гендерного анализа требует наличия сложной экспертизы, эту задачу при необходимости можно поручить специалистам.

В целом, включение гендерного подхода на практике означает работу с перечнем контрольных вопросов, сверяясь с которым можно проверить, не упущены ли какие-либо важные аспекты. Задача заключается в умении правильно поставить вопрос для эффективного использования имеющихся ресурсов. Внедрение гендерно-чувствительного подхода является наиболее эффективным и действенным способом достижения равенства между мужчинами и женщинами и других стратегических целей.

Сноска: за дополнительной информацией обратитесь к разделу Гендерный анализ

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР. Усиление местной власти

Для иллюстрации внедрения гендерного подхода в соответствии с 10 шагами цикла разработки политики, далее будет представлен практический пример, рассматривающий повышение эффективности процесса принятия решений на уровне местного самоуправления.

Данный пример основан на реальном опыте, полученном в Центральной и Восточной Европе, странах Балканского региона и Средней Азии, но не является описанием конкретной ситуации в какой-либо из этих стран. Статистические данные и факты, использованные в этом случае, основываются на цифрах, типичных для этого региона, но не отражают действительное положение в какой-либо из этих стран или группе стран.

Вводная информация:

Приведённый ниже и анализируемый в ходе всей данной главы пример происходит в некоей гипотетической стране, которая называется «Еврозианская Республика». В ней происходит процесс децентрализации, и недавно страна была поделена на 82 муниципалитета, в каждом из которых есть своя местная администрация. 82 самоуправления входят в 4 крупных административных региона: Северный регион, Южный регион, Восточный регион и Западный регион.

Сегодня, когда административно-территориальная реформа закончена, и больше полномочий передано на местный уровень, очень важно, чтобы местные администрации могли эффективно управлять своими программами и бюджетами. Поэтому был начат проект по повышению эффективности местных администраций. Данный проект объединяет усилия Министерства внутренних дел, Союза местных самоуправлений и двух международных партнеров. Союз местных самоуправлений – это организация, финансируемая Министерством внутренних дел, но имеющая свою собственную структуру для принятия решений. Данная организация представляет интересы местных самоуправлений на государственном уровне и обеспечивает обмен информацией между местными администрациями и национальным правительством, а также среди местных самоуправлений.

Рассматриваемый пример очень полезен, так как в нем приведены не только содержание проектов или стратегий, но и сам процесс принятия решений на местном уровне.

ШАГ 1

Гендерный подход к составу участников: кто разрабатывает и принимает решения?

Шаг 1 касается лиц, разрабатывающих и принимающих решения - тех, которые могут в значительной мере определять результаты разработанной стратегии или проекта.

В ходе реализации первой ступени вам необходимо найти ответы на следующие четыре ключевых вопроса:

1. Кто является заинтересованными сторонами? Есть ли в их составе лица или группы, имеющие выраженные интересы (или компетенцию) в вопросах гендерного равенства?

Гендерный подход означает, что в процессе разработки стратегии или проекта на всем протяжении должны быть определены и вовлечены все заинтересованные и/или компетентные стороны, решающие проблемы гендерного неравенства. Широкий круг участников обеспечивает более высокую степень подотчетности и превносит больше возможностей и вариантов в процессе принятия стратегических решений. Это также позволяет использовать систему "сдержек и противовесов" по отношению к конкурирующим точкам зрения. Согласование этих разнообразных взглядов приведет к совершенствованию процесса принятия стратегических решений.

2. Существует ли гендерный баланс во всех организациях и ведомствах, участвующих в работе?

В том случае, если в составе вовлеченных организаций или основной рабочей группы по выработке стратегии существует гендерный дисбаланс (например, менее 30% мужчин или женщин), примите меры и введите в состав группы дополнительных членов, которые представляли бы меньшинство, будь то мужчины или женщины. Если необходимо, разработайте квоты по количеству участников/ниц. Гендерно-сбалансированное представительство участников/ниц является знаком демократического процесса принятия решений, во время которого учитываются все точки зрения.

3. Куда можно обратиться за гендерной экспертизой?

Участники/цы, имеющие знания в области гендерных исследований, помогут вам определить отправные точки для внедрения гендерного подхода и проведения всех этапов данной работы, будь то реализация проекта или разработка стратегии, – эти эксперты станут вашими важными союзниками. Специалистов подробного рода можно найти среди коллег - специалистов, академиков, консультантов, членов неправительственных организаций и гражданских объединений, или партнеров, работающих в области развития. Вовлечение этих специалистов представляет собой внедрение гендерного подхода на базовом уровне.

4. Какие знания и навыки могут предложить заинтересованные стороны?

Собирая вместе заинтересованные стороны, имеющие выраженный интерес и/или компетенцию в решении гендерных проблем, необходимо подумать, какой вклад они могут внести в процесс принятия решений или разработку проекта. Например, министры и другие выбранные политики могут помочь в формировании политической воли, представители научной среды могут обеспечить вас необходимой исследовательской информацией, неправительственные организации и гражданские объединения помогут наладить прямую связь с мужчинами и женщинами, проживающими в данном районе, а также определить и выразить их практические потребности и желания.

ИНСТРУМЕНТ: Матрица гендерно-сбалансированного состава участников\ниц

Данная матрица содержит перечень контрольных вопросов, предлагаемых участникам/цам, и помогает определить, какой вклад может внести каждый/ая из них в процесс внедрения гендерного подхода.

Группа участников/иц	Р, КС	М/Ж	З	Д, ГА	ПВ	Ф, ПП
Сотрудники/цы министерств и ведомств, отвечающие за решение гендерных проблем	•			•		•
Партнеры из организаций по развитию, имеющие мандат на продвижение гендерного равенства	•		•	•	•	•
Государственные служащие или независимые экономисты со знанием гендерной проблематики	•			•		
Мужчины и женщины - представители интересов частного сектора		•	•	•	•	•
Женские организации, неправительственные организации, гражданские объединения	•	•	•	•		•
НПО или гражданские объединения, представляющие интересы мужчин как социальной группы	•	•	•	•		•
Соответствующие секторальные или специальные организации, заинтересованные в гендерной проблематике, или имеющие опыт в решении гендерных проблем	•	•	•	•		•
Отдельные лица или группы, занимающиеся защитой прав человека	•	•	•	•		
Группы или стратегические аналитики, располагающие знаниями и опытом в гендерной проблематике	•			•		
Представители научных кругов – сотрудники/ницы подразделений, занимающихся проблемами гендерного равенства	•			•		
Политические деятели/льницы, поддерживающие решение гендерных вопросов			•		•	•
Специалисты в области статистики и исследований, имеющие опыт по сбору гендерных данных				•		

Список сокращений: Р, КС - Процесс принятия решений или разработка конкретной стратегии/ политики; М/Ж – Связь с действительными практическими потребностями и жизненным опытом мужчин и женщин целевой группы, на которую направлена стратегия; З – Защита и обеспечение поддержки широких слоев населения; Д, ГА – Ввод данных и проведение гендерного анализа; ПВ – Оказание поддержки в усилении политической воли; Ф, ПП – Оказание помощи в обеспечении финансовой и другой реальной поддержки.

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР. Кто принимает решения?

На раннем этапе становления местных администраций Еврозианской Республики была создана специальная экспертная группа по разработке проекта. В нее вошли 2 представителя Министерства внутренних дел, 3 представителя Союза местных самоуправлений и 2 представителя международных партнеров.

С самого начала в группе был соблюден гендерный баланс (4 мужчины и 3 женщины), однако, ни один из специалистов не обладал глубокими знаниями, о том, как можно внедрить гендерный аспект в работу местного правительства. Тогда в группу были приглашены представитель Коалиции негосударственных организаций, занимающихся вопросами гендерного равенства, и представитель научных кругов – социолог, специалист в области гендерных ис-

следований и проблем сельских регионов. Кроме того, один из международных партнеров пригласил в качестве наблюдателя сотрудника, отвечающего за обеспечение гендерного равенства в его организации. Эти люди смогли помочь экспертной группе во всех гендерных аспектах, начиная от понимания гендерных сторон проблемы и заканчивая определением ключевых партнеров, которые могут усилить перспективы гендерного развития во время осуществления проекта.

Более того, экспертная группа на самом раннем этапе разработки проекта выявила следующие ключевые моменты:

- Из 82-ух муниципалитетов только в 9-ти главой администрации являлись женщины, и только в 17-ти женщины были заместителями главы администрации.
- Во всех местных самоуправлениях в социальной сфере, а также сферах образования и здравоохранения работали в основном женщины.
- Коалиция негосударственных организаций, занимающихся вопросами гендерного равенства, поддерживала партнерские организации в 45-ти муниципалитетах.

Экспертная группа решила принять во внимание полученную информацию и использовать ее при разработке проекта.

ШАГ 2

Учитывание гендерного подхода при разработке плана действий: в чем суть вопроса?

В ходе осуществления **шага 2** вы должны в первую очередь определить актуальные проблемы стратегического развития, стоящие перед вами. Это можно сделать, ответив на основополагающий вопрос:

На решение какой проблемы направлен ваш проект или инициатива по разработке политики в той или иной сфере?

Например, сутью вашей инициативы может быть увеличение поставок питьевой воды в сельскохозяйственные регионы. Этот вопрос необходимо рассмотреть с позиции гендерного подхода, чтобы распознать, где, почему и как нужно применять конкретные инициативы, направленные на обеспечение гендерного равенства. Однако, на начальной стадии вы сможете только приблизительно оценить, насколько важен будет гендерный аспект применительно к решению проблемы (последующий анализ будет проводиться позже). Выяснить, в чем заключается “гендерный аспект”, поможет следующий вопрос:

Оказывает ли данная проблема разное воздействие на мужчин и женщин?

Опыт показывает, что в большинстве случаев проблема действительно оказывает разное воздействие на мужчин и женщин, и наша задача определить, каким именно образом (см. **шаги 4 и 5**). Гендерный анализ является очень важным элементом в определении гендерного измерения проблемы (см. раздел **Гендерный анализ**). Примеры, которые рассматриваются в **Обзоре по секторам, Часть II**, могут помочь в определении “гендерных аспектов” различных проблем в области развития.

Шаг 2 - вы начинаете данный процесс с определения вероятных или потенциальных «гендерных аспектов». В примере, приведенном выше, на данном этапе вы, возможно, выявите, что доставка питьевой воды значительно повлияет на распределение времени различных членов семьи в течение дня, т.к. в основном женщины приносят домой воду. Таким образом, очень высока вероятность того, что доставка питьевой воды окажет разное воздействие на мужчин и женщин.

Хотя на данном этапе трудно определить специфические гендерные проблемы, решение которых требует принятия конкретных мер; но во время осуществления **второго шага** вы начнете оценивать с позиции гендерного равенства даже те вопросы, которые изначально кажутся “гендерно-нейтральными”.

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР. Суть проблемы

Благодаря вкладу, сделанному гендерными экспертами, группа специалистов в местном органе управления определила следующие моменты проекта (т.е. усиление эффективности местной администрации), могущие по-разному повлиять на мужчин и женщин:

- **Незначительный процент участия женщин в управлении муниципалитетом и низкий уровень принятия во внимание их жизненного опыта:** большинство глав адми-

нистраций и заместителей глав администраций (т.е. основных людей, которые принимают решения) в Евразийской Республике являлись мужчинами. Поэтому при принятии основных стратегических решений скорее всего не будет учитываться женская точка зрения и потребности. Более того, усиление административных возможностей глав администраций и заместителей глав администраций вряд ли может положительно сказаться на женщинах.

- **Низкий уровень осведомленности политиков и других заинтересованных лиц о воздействии социальной политики на гендерное равенство:** насколько было известно экспертной группе, для чиновников местных самоуправлений не проводились тренинги по вопросам гендерного равенства. Согласно небольшому исследованию, проведенному одной из НПО (см. **шаг 4**), чиновники не знали, насколько важным является гендерный аспект при оказании коммунальных услуг. Они также практически не имели представления о том, что проблемы бедности, доступа к образованию, медицинским услугам, энергоносителям, а также проблемы окружающей среды могут по-разному воздействовать на мужчин и женщин в их муниципалитетах.
- **Недостаток систем и механизмов, гарантирующих равное распределение ресурсов между мужчинами и женщинами:** по мнению экспертной группы, ресурсы, выделяемые местными самоуправлениями, должны были распределяться среди всего населения и, прежде всего, среди тех, кто больше в них нуждается. В то же время, проведенное исследование показало, что определенные группы мужчин и женщин больше других страдают от бедности и других трудностей. Необходимо было разработать меры, гарантирующие решение проблем именно этих мужчин и женщин.

Экспертная группа решила при планировании дальнейшей деятельности принять по внимание эти потенциально-гендерные аспекты, чтобы мужчины и женщины в равной степени ощутили их положительное воздействие, ведь именно на них прямо или косвенно направлены муниципальные проекты (т.е. местные мужчины и женщины, которым муниципальные службы оказывают услуги).

ШАГ 3

На пути к гендерному равенству: какова наша цель?

Определив таким образом круг «субъектов», на которых будет направлена дальнейшая деятельность и проекты в той или иной области, следует поставить себе ясную цель. В этом может помочь ответ на следующий вопрос:

Чего мы хотим достигнуть?

В ходе осуществления второго шага вы определили гендерные аспекты, присущие данному вопросу стратегического развития. Теперь не менее важно отразить эти аспекты в поставленной стратегической цели. Для этого необходимо выявить корректирующие цели (т.е. цели, направленные на корректировку «гендерной слепоты» стратегий и проектов), относящиеся к решению проблемы, и трансформационные цели (т.е. цели, относящиеся к принятию более широких обязательств по достижению гендерного равенства посредством стратегической политики или проекта). Необходимо помнить, что некоторые цели могут быть одновременно и корректирующими, и трансформационными.

Корректирующие цели:

- **Будут ли удовлетворены практические потребности как мужчин, так и женщин в результате достижения этой цели?**

Во многих проектах и стратегических политиках цели - «гендерно-нечувствительны», т.е. при их постановке не принималось во внимание, что мужчины и женщины зачастую имеют разные практические потребности. Таким образом, корректирующие цели специально направлены на то, чтобы решались проблемы как мужчин, так и женщин. Если мужчины или женщины проигрывают в результате определённых инициатив, то целью проекта/ стратегии должно быть определение пути изменения этой ситуации.

Например, если количество женщин, инфицированных ВИЧ, растёт быстрее количества мужчин с тем же заболеванием, любой проект или политика в области борьбы с ВИЧ, в котором не уделяется внимание решению проблем женщин отдельно от проблем мужчин, не будут эффективным.

Таким образом, цели являются «корректирующими», поскольку они корректируют гендерную слепоту, привлекая особое внимание к нуждам и потребностям как мужчин, так и женщин.

Трансформационные цели:

- **Включает ли поставленная нами цель более широкие обязательства по достижению гендерного равенства?**

Стратегические или проектные цели должны рассматриваться с позиции более широкого понимания гендерного равенства. Возможно, некоторые элементы институциональных структур или базовых принципов, которые определяют проблему по существу, фактически препятствуют равенству между мужчинами и женщинами. Если, например, меры по профилактике ВИЧ не в должной мере решают проблемы женщин, может оказаться, что существующие культурные нормы или институциональные структуры фактически не позволяют женщинам принимать участие в данных профилактических мероприятиях. В таком случае цель должна быть рас-

ширена с учётом препятствующих факторов. Другими словами, целью должно стать не только непосредственное внимание к проблемам женщин, но и изменение окружающей обстановки, в которой мужчины и женщины могут заботиться о своем сексуальном здоровье.

Таким образом, трансформационные цели несут в себе потенциальную возможность изменять структуры и институты (социальные, политические, экономические, культурные и прочие) для того, чтобы быстрее достигнуть гендерного равенства.

В конечном итоге, эти широкие цели будут воплощены в конкретные задачи (см. **Шаг 6**), после того, как будет уточнена постановка вопроса (см. **Шаг 5** и раздел Гендерный анализ) и готовы к разработке конкретные мероприятия.

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР. Какова наша цель?

Прежде чем рассматривать гендерные аспекты проекта, экспертная группа сформулировала общую цель инициативы по разработке стратегии:

- Улучшить управление местных самоуправлений для обеспечения целевого и эффективного процесса принятия решений, касающихся потребностей и проблем местных жителей.

Для того чтобы обеспечить включение в общую цель гендерных аспектов, экспертная группа переформулировала её следующим образом:

- Улучшить управление местных самоуправлений для обеспечения целевого и эффективного процесса принятия решений, касающихся потребностей и проблем мужчин и женщин, мальчиков и девочек, проживающих в данном муниципалитете.

Имея ввиду гендерные проблемы, выявленные в ходе осуществления **второго шага**, экспертная группа определила нижеследующие цели, как обязательные для включения в любую инициативу, разрабатываемую местной администрацией.

Корректирующие цели:

- Углубить знания лиц, принимающих стратегические решения в муниципалитетах, о том, насколько по-разному социально-экономические проблемы влияют на мужчин и женщин, мальчиков и девочек, проживающих на территории самоуправления.
- Разработать и осуществить регулярные меры по определению воздействия, оказываемого той или иной политикой распределения ресурсов на мужчин и женщин данной местности.
- Обеспечить равное участие мужчин и женщин во всех аспектах планирования, реализации и мониторинга проекта.

Трансформационные цели:

- Увеличить количество женщин, занимающих высшие руководящие посты в местной администрации.

По мнению экспертной группы, все эти цели были трансформационными, так как они затрагивали структурные и институциональные аспекты системы государственной политики. Другими словами, осуществление корректирующих целей будет также иметь далеко идущие последствия, касающиеся системной природы структур власти.

Более того, экспертная группа отметила, что трансформационная цель увеличения количества женщин, занимающих высшие руководящие посты в местной администрации вполне вероятно не будет включена в данную инициативу, хотя её косвенное влияние на проект могло быть значительным.

ШАГ 4

Отображение ситуации: Какой информацией мы располагаем?

Во время осуществления **шага 2** вы определили, в чем состоит суть стратегии, и определили её гендерные аспекты. При выполнении **шага 3** вы определили общие цели ваших стратегических и программных мероприятий и удостоверились, что они учитывают гендерный фактор, а также рассмотрели другие - специфические с точки зрения обеспечения гендерного равенства - программные или проектные цели.

Во время осуществления **шага 4** "Отображение ситуации" вы должны начать думать об уточнении формы вашего участия в разработке стратегии. Для достижения этих целей важно иметь следующий перечень информации, непосредственно касающейся гендерных аспектов проекта или вопросов проводимой политики:

- Что вы знаете о разном воздействии данной инициативы/ проекта/ политики на мужчин и женщин?
- Чего вы не знаете?
- Какие проекты или инициативы, касающиеся данной проблемы, были проведены в прошлом?
- Какие проекты осуществляются в настоящий момент?
- Какие еще планируются мероприятия, связанные с данной проблемой?

Ответы на приведенные выше вопросы позволят вам сконцентрироваться на оставшихся "пробелах", путем проведения необходимых исследований и планирования дополнительных мероприятий. Они также позволят вам избежать ненужного дублирования действий.

При поиске ответов на вопросы вам предлагаются следующие инструменты:

- 1) Описание ситуации
- 2) Обзор политического курса с точки зрения гендерного равенства
- 3) Обзор законодательства с точки зрения гендерного равенства

ИНСТРУМЕНТ: Описание ситуации

Описание ситуации в контексте того сектора или стратегического направления, которые вы рассматриваете, позволит вам составить более полный обзор имеющейся на данный момент и доступной вам информации, а также учесть осуществленные ранее, проводимые в настоящее время и планируемые меры по совершенствованию стратегии/ проекта. Для осуществления этих мер нет необходимости в дополнительных средствах.

Временные затраты: Для заполнения приведенной ниже таблицы потребуется минимальное количество времени. Однако, поскольку вам, возможно, придется ждать результатов участия ваших коллег или партнеров, все мероприятие может занять одну - две недели.

Полезные источники информации:

- База данных по законодательству
- База данных по документам правительства
- База данных об исследованиях, проводимых по заказу государства
- База данных о технической помощи, оказанной донорами

- База данных о деятельности неправительственных организаций

Методология: на основании информации, которой вы располагаете, или доступ к которой имеете благодаря вашим коллегам и заинтересованным сторонам, заполните ряд за рядом приведенную ниже таблицу:

Ряд первый (отраслевые и стратегические вопросы): определите основные интересующие вас стратегические вопросы (здесь могут быть и подсекторы и подвопросы). Используйте нужное вам количество колонок.

Ряд второй (гендерные вопросы): Задавайте вопросы относительно потенциальных гендерных аспектов в под-вопросах (эти аспекты могут быть определены на ступени 2 - Включение гендерного подхода - при ответе на вопрос: Одинаково ли воздействие этого вопроса на мужчин и женщин?)

Сноска: за дополнительной информацией обратитесь к разделу Гендерный анализ. В частности подразделу «Отвечаем на гендерные вопросы»

Дополнительные ряды: заполните только те ряды, ответы на которые вы знаете в соответствии с категориями, указанными в колонке левого ряда (информация, выделенная курсивом, поможет вам в заполнении таблицы). Если вы не можете ответить ни на один из указанных вопросов, отметьте для себя этот факт отдельно.

Использование достигнутых результатов: После того, как вы по возможности более полно заполнили все разделы таблицы, оставшиеся незаполненными места укажут вам на то, где именно нужно провести дополнительное исследование или доработать стратегию. Своевременное обновление вашей таблицы может служить в качестве **мониторинга** достигнутых успехов в процессе интеграции гендерного подхода.

Описание ситуации ¹			
Отраслевые и стратегические вопросы →	Вопрос 1	Вопрос 2	Вопрос 3, и т.д..
«Гендерные» вопросы →	Какие вопросы вам следует поставить для того, чтобы помочь определить «гендерные аспекты» данной проблемы? Что бы вы хотели узнать, с точки зрения гендерного равенства?	Каковы гендерные аспекты вопроса 2? И т.д.	Каковы гендерные аспекты вопроса 3? И т.д.
Что вы знаете? ↓			
Показатели (количественные и качественные)	Существуют ли какие-либо показатели, характеризующие гендерные аспекты, которые регулярно отслеживаются? Каковы они? Кто ведет учет?		
Существующие материалы исследований	Располагаете ли вы или ваши коллеги какими-либо материалами исследований, посвященных гендерной проблематике?		
Правительственные программы	Существуют ли какие-либо правительственные программы, направленные на решение вопроса 1? Рассматривается ли в них подробно гендерные аспекты?		
Политика правительства/ законодательство	В каких стратегических документах и законодательных актах рассматривается вопрос 1? Принимается ли в них во внимание гендерная специфика?		
Проекты неправительственных организаций	Знакомы ли вы с какими-либо проектами неправительственных организаций, рассматривающими данный вопрос? Содержат ли они гендерную компоненту?		
Деятельность доноров	Какая деятельность доноров направлена на решение вопроса 1? Рассматриваются ли гендерные проблемы?		

Примечание: Данный механизм («Описание ситуации») не является аналитическим руководством. Он не предлагает возможных стратегических решений, а скорее поможет понять имеющиеся в наличии «инструменты»: стратегии, программы или данные, с которыми вам придется работать для того, чтобы обеспечить гендерный подход.

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР. Описание ситуации для усиления местной администрации

Определив гендерные аспекты проекта, экспертная группа должна была собрать информацию, систематически отображающую текущую ситуацию в вопросах гендерного равенства и усиления местной администрации.

На следующей странице дана таблица, содержащая информацию, собранную экспертной группой. Эта информация была использована для формирования общего понимания тех приоритетных областей, на которые будущий проект окажет наибольшее влияние. Кроме того, таблица отражает текущую деятельность НПО и других групп в регионе.

Примечание: в некоторых колонках дана суммированная информация. Это сделано в целях подготовки данной краткой иллюстрации. Заполняя таблицу, пожалуйста, не экономьте место и вписывайте все известные вам данные.

¹ Адаптировано : Шахрбану Таджбахш, Презентация в ПРООН- Латвия, апрель 2000.

Административные возможности местных правительств Евразийской Республики			
Отраслевые и стратегические вопросы →	Участие в управлении муниципалитетом на высшем уровне местной власти	Знания о различном воздействии основных аспектов социальной политики (бедность, здравоохранение, образование, энергия и окружающая среда) на уровне местных сообществ	Эффективные системы и механизмы государственной стратегии
«Гендерные» вопросы →	В равном ли количестве в управлении участвуют мужчины и женщины? Если нет, что этому препятствует?	Каким образом основные аспекты социальной политики по-разному воздействуют на мужчин и женщин на уровне местных сообществ? Насколько местная администрация осведомлена об этом?	Включены ли отдельные понятия «мужчины» и «женщины» в вопросы, которые систематически решаются местными самоуправлениями?
«Гендерные» вопросы ↓			
Показатели (количественные и качественные)	<p>11% глав администраций - женщины 21% заместителей глав администраций - женщины</p> <p>Нет информации о причине неравного участия в управлении мужчин и женщин.</p>	<p>Выбор основных показателей: Женщины больше уязвимы к рискам, связанным с бедностью. По сравнению с женщинами средняя продолжительность жизни мужчин чрезвычайно короткая. Увеличение количества девочек, не посещающих школу, в Восточном и Южном регионах. Данных по энергии и окружающей среде нет.</p> <p>Согласно отчету НПО (см. ниже), только 15% местных политиков считают гендерное равенство важным.</p>	<p>Отсутствуют данные о том, насколько эффективно система государственной политики может удовлетворять практические потребности мужчин и женщин.</p> <p>Согласно исследованию, проведенному группой по борьбе с коррупцией, 67% респондентов не верят, что выбранные политики эффективно используют ресурсы для удовлетворения самых насущных потребностей общества (исследование не затрагивало гендерный аспект).</p>

Административные возможности местных правительств Еврозианской Республики			
Существующие материалы исследований	Смотри Национальный доклад о положении женщин (ограниченное количество данных).	Смотрите Национальный доклад о человеческом развитии и Национальный доклад о положении женщин (хотя данных по местным самоуправлениям там практически нет). Смотрите Оценку бедности (сравнение положения в четырех административных регионах) НПО «Женщины против бедности» провело в 10 местных самоуправлениях исследование среди выбранных политиков об их отношении к вопросу гендерного равенства.	Смотрите Доклад об оценке нужд для проведения процесса децентрализации, подготовленный консультантом (отмечены области, требующие усиления административных возможностей местных органов самоуправления; в докладе не затронут гендерный аспект). Доклад группы по борьбе с коррупцией об общественном восприятии эффективности и действенности распределения ресурсов правительством (в докладе не затронут гендерный аспект). В пяти муниципалитетах были проведены исследования административных возможностей и информированности (гендерный аспект не был затронут).
Правительственные программы	В настоящее время программ нет.	Различные муниципальные программы, касающиеся вопросов здравоохранения и экономики, целевыми группами которых являются мужчины или женщины.	В настоящее время программ нет.
Политика правительства/законодательство	Конституция и различные международные нормативные документы (например, Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин) обязуют и гарантируют обеспечение равных прав мужчин и женщин.	Национальный план развития и Национальная стратегия по борьбе с бедностью включают в себя мероприятия по оказанию помощи определенным уязвимым группам, однако, гендерная специфика в них практически не затронута. В новом проекте политического курса «Образование для всех» отмечено, что необходимо добиваться, чтобы девочки тоже получали образование.	Закон о гласности предопределяет систему сдержек и противовесов, целью которой является, надлежащее использование государственных ресурсов. Он также применим к местным самоуправлениям.

Административные возможности местных правительств Евразийской Республики			
Проекты неправительственных организаций	НПО «Права женщин – права человека» осуществляет проекты во всех четырех регионах. Данные проекты нацелены на привлечение женщин к участию в местной политике.	Выявлено 38 осуществляемых НПО проектов, в рамках которых оказывается помощь уязвимым мужчинам или женщинам на местном уровне. В основном эти проекты касаются здравоохранения, оказания социальных услуг и улучшения экономического положения. Большинство проектов осуществляются в Западном и Северном регионе. Выявлено семь НПО, занимающихся вопросами гендерного равенства, которые проводят семинары для представителей местной власти.	Выявлено семь НПО, занимающихся вопросами гендерного равенства, которые проводят семинары для представителей местной власти.
Деятельность доноров	Проекты по увеличению количества женщин, участвующих в политике на национальном уровне. На местном уровне проектов нет.	Выявлено девять двусторонних инициатив (совместно с НПО) по оказанию помощи уязвимым женщинам в различных местных самоуправлениях.	Недавно донор выделил средства на проект по повышению гендерной информированности в процессе составления бюджета на национальном уровне. Деньги были выделены нескольким министерствам. На местном уровне проектов, финансируемых донорами, нет.

ИНСТРУМЕНТ: Исследование политики с точки зрения гендерного равенства

Более глубокий (гендерный) анализ политики поможет вам оценить, насколько гендерные проблемы нашли свое отражение в государственной стратегии развития и программах (возможно привлечение специалиста в области гендера для осуществления этой работы).

Этот процесс состоит из изучения следующих составляющих стратегии:

Гендерное равенство как приоритет национальной политики:

- Имеются ли обязательства правительства и выражение политической воли, способствующие упрочению гендерного равенства на национальном (региональном или местном) уровне?

В этой связи большое значение имеет документ правительства (например, Национальный, Региональный или Местный план по гендерному равенству), в котором гендерное равенство обозначено как важный приоритет. Наличие подобного документа дает основания для разработки секторальных стратегий с учетом гендерной перспективы (то есть предусматривает гендерный подход).

Следовательно, анализ политического курса должен начинаться с выяснения существования таких гендерных стратегий.

Затем, следует выяснить, насколько четко этот основополагающий документ предписывает, *как и кем* будет проводиться внедрение гендерного подхода, так как от этого зависит четкое разграничение отчетности и ответственности. Любая заслуживающая доверия политика также должна иметь конкретные цели, задачи и показатели (индикаторы) успеха.

Отраслевые стратегии и интеграция гендерного подхода

- Имеют ли министерства и ведомства отраслевые стратегии по внедрению гендерного подхода?

И в данном случае поручение правительства по включению гендерного подхода должно быть оформлено как документ стратегического характера (План действий конкретного министерства или отрасли по гендерному равенству). В этих документах должно быть конкретно указано, *как и кто* должен осуществлять и обеспечивать включение принципов гендерного равенства, и, кроме того, должны содержаться конкретные задачи, цели и показатели успеха.

Гендерно-чувствительный подход к отраслевым стратегиям и программам

- Отражают ли стратегии развития каждой отрасли или отдельные направления данной стратегии гендерную специфику?

Необходимо подготовить обзор всех существующих на данный момент стратегий и программ в конкретной отрасли или направлении политики для более детального выявления степени внедрения гендерного подхода в перспективу развития. В ходе подготовки и проведения этого обзора необходимо найти ответы на следующие вопросы:

- Была ли гендерная экспертиза частью процесса сбора информации и консультаций при разработке программы или стратегической политики?
- Учитывает ли программа/ политика конкретную гендерную специфику в определении проблемы?
- Принимают ли стратегические действия и решения во внимание потенциально различное воздействие на мужчин и женщин? Определены ли соответствующим образом целевые группы?

Гендерный анализ политики должен указывать на пробелы, для заполнения которых может понадобиться разработка новых политических курсов (например, политика преодоления насилия в отношении женщин или проблем дискриминации на рабочем месте).

ИНСТРУМЕНТ: Исследование законодательства с точки зрения гендерного равенства

Таким же образом может быть проведена гендерная экспертиза действующего законодательства. Эта работа должна проводиться специалистом, обладающим профессиональной подготовкой в области права и гендерных исследований.

Гендерная экспертиза законодательства должна дать ответы на следующие вопросы:

- Существует ли адекватное законодательство, запрещающее дискриминацию по признаку пола (Конституционное право или анти-дискриминационный закон)?
- Можно ли найти примеры очевидной дискриминации в отношении мужчин или женщин в каком-либо законодательном акте?
- Существуют ли свидетельства того, что проведение законодательства в жизнь может привести к косвенной дискриминации в отношении мужчин или женщин?
- Проводились ли при разработке законодательства консультации со специалистами по гендерным вопросам?

Что делать, если у меня нет полной информации для выполнения данных заданий?

Может случиться, что заполнение таблицы инструмента 1 вызовет определенные затруднения, поскольку у вас нет доступа к необходимой информации. Точно также отсутствие систематизированных баз данных и налаженного обмена информацией между различными ведомствами может препятствовать проведению анализа стратегии или законодательства (инструменты 2 и 3).

Необходимо воспринимать сложившуюся ситуацию как возможность узнать/ создать что-то новое. В данной ситуации вы можете задуматься над следующими вопросами: Какие системы обмена информацией необходимы для ответа на заданные вопросы? Как такие системы будут функционировать, и что для этого нужно сделать? Другими словами, «неудача» при заполнении таблицы может обернуться стимулом для рассмотрения важного аспекта внедрения гендерных подходов – создания механизмов сбора информации и обмена ею, которые помогут разработать мероприятия, связанные с гендерными вопросами.

В контексте вашего текущего проекта или стратегии, отсутствие систематизированной информации не означает, что вы «застряли». Это лишь означает, что вам необходимо «подгонять» обзоры Руководства под вашу конкретную ситуацию по мере того, как поступает новая информация. Это абсолютно нормальная составляющая процесса разработки стратегии или проекта.

Сноска: за дополнительной информацией обратитесь к разделу Правосудие и права человека

Сноска: за дополнительной информацией обратитесь также к разделу «Законодательство, построенное с учетом гендерных принципов, Руководство по продвижению и защите гендерного равенства посредством закона» в разделе «Публикации» на сайте Регионального центра ПРООН для Европы и стран СНГ (<http://europeandcis.undp.org>)

ШАГ 5

Уточнение проблемы: исследование и анализ

“Описание ситуации” (**шаг 4**) выявил, где именно нужно принять меры для внедрения гендерного подхода: возможно, надо будет внести поправки в существующую стратегию; а может возникнуть необходимость в разработке новой стратегии. Помимо этого, **шаг 4** помог выявить пробелы, существующие в вашей базе данных.

В ходе реализации **шага 5** вам необходимо будет провести или заказать исследование для заполнения выявленных пробелов, необходимое для гарантии доверия, эффективности и ответственности любого проекта или стратегии, над которыми вы работаете. Необходимо провести гендерный анализ: общее исследование по одному из направлений политики, включающему гендерные аспекты, или отдельное исследование одного из многочисленных гендерных измерений, связанных с областью, в которой данная политика реализуется.

Этот этап работы предполагает:

- Уточнение вопросов для исследования
- Разработку и проведение исследования ИЛИ
- Разработку заказа на проведение исследования и поручение его проведения внешним специалистам
- Оценку и написание выводов исследования

Гендерный анализ – это ключевая часть внедрения гендерного подхода. О различных уровнях анализа, методиках и способах проведения такого анализа вы узнаете из раздела «Гендерный анализ», который является частью данного Руководства.

Сноска: за дополнительной информацией обратитесь к разделу Научно-исследовательская деятельность и современные информационные и коммуникационные технологии: Часть II

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР. Результаты “Описания ситуации”

Проведя описание ситуации (**шаг 4**) и получив результаты, экспертная группа выявила, что для планирования дальнейших действий необходимы:

1. Исследования подготовительного этапа (т.е. до завершения написания проекта):

- **Положение мужчин и женщин в местных сообществах:** Для создания единого отчета, содержащего данные по разному положению мужчин и женщин в области местной социальной политики, был приглашен консультант, который собрал и проанализировал всю существующую информацию в данной сфере.

Дополнительно в задачи консультанта входила разработка набора стандартных показателей, которые могли бы использоваться во всех муниципалитетах для описания различий между положением мужчин и женщин применительно к проблемам здравоохранения, устойчивого дохода, бедности, энергии и окружающей среды. Кроме того, были разработаны показатели, которые могли бы использоваться для сравнения положения мальчиков и девочек.

- **Исследование отношения политиков к гендерному равноправию и их знаний по этому вопросу:** Экспертная группа обратилась к НПО «Женщины против бедности», проводившей исследования отношения политиков к гендерному равенству в 10 муниципалитетах (**шаг 4**), с просьбой провести такое исследование еще в 30 местных самоуправлениях. Был пересмотрен список вопросов, которые задавались политикам в первоначальном исследовании. Были добавлены вопросы, помогающие выявить действительный уровень знаний политиков о ключевых аспектах, по-разному воздействующих на мужчин и женщин, проживающих в данном муниципальном образовании.

(Результаты, полученные в ходе исследования, были использованы для оценки изменений в отношении к гендерному равноправию и знанию о нем, произошедших благодаря проекту – см. **шаг 9: Оценка**).

2. Исследование как часть реализации проекта:

- **Обзор процесса управления на местном уровне:** Экспертная группа решила, что необходимо разработать систему и провести обзор процесса принятия решений на местном уровне, для того чтобы выяснить:
 - Как определяются приоритеты;
 - Как распределяются бюджетные средства (кто за это отвечает и в соответствии с какими критериями и приоритетами);
 - Какие возможности существуют для проведения консультаций с местным населением и отдельными заинтересованными группами;
 - Какие средства были использованы для оценки эффективности стратегии и распределения ресурсов;

Но так как исследование включало в себя не только вопросы гендерного равенства, а фактически касалось основных целей проекта, экспертная группа решила провести его в качестве Стадии I самого проекта. В исследование, проводимое во время осуществления этой Стадии, были включены следующие вопросы и аспекты, непосредственно касающиеся гендерного подхода:

- Существуют ли способы и процессы, дающие возможность оценить практические потребности женщин и девочек отдельно от практических потребностей мужчин и мальчиков?
- Существует ли порядок, в соответствии с которым при определении приоритетов политики или бюджета приглашаются/ консультируются местные специалисты по гендерным вопросам, женские группы и/или защитники равенства между мужчинами и женщинами?
- Существуют ли методы, позволяющие руководителям оценить затраты, принимая отдельно во внимание их различное воздействие на женщин/девочек и мужчин/мальчиков?

3. Исследование, которое не будет проводиться в рамках проекта:

- **Барьеры, препятствующие участию женщин в политике:** Описывая ситуацию (см. **шаг 4**), было выявлено, что нет достаточной информации о причинах, по которым женщины практически не занимают высшие руководящие посты в местных администрациях. Тогда экспертная группа решила, что данная проблема выходит за общие рамки проекта. Однако, экспертная группа отметила и обсудила, что необходимо провести дополнительные исследования и предпринять дополнительные действия для того, чтобы данный аспект был включен в другие проекты и инициативы.

Сноска: за дополнительной информацией обратитесь к разделу Гендерный анализ, Часть I

ШАГ 6

Принятие решения о направлении деятельности: разработка конкретных мероприятий и бюджета

К данному моменту вы, скорее всего, уже рассматриваете общие идеи относительно мероприятий, которые помогут вам добиться целей, намеченных во время осуществления **шага 3**. Теперь вам надо будет выбрать наиболее подходящее направление действий.

О чем надо подумать при выборе вариантов стратегий:

Очень редко сразу удастся выбрать «корректирующие» мероприятия для стратегии или проектно-го вмешательства. Для такого выбора необходимо тщательно рассмотреть следующие аспекты:

- **Эффективность** – Каким образом сбалансировать достижение запланированных результатов с ограниченными ресурсами?
- **Действенность** – Какую часть проблем, и в какой степени можно будет решить посредством осуществления конкретных мероприятий?
- **Гендерное равенство** – Как и в какой мере может быть решена проблема социально и исторически сложившегося неравенства между различными группами в обществе?
- **Другие сквозные цели** – Как и до какой степени я смогу включить проблему прав человека, приоритеты в вопросах окружающей среды и исправить другие виды социального неравенства (в отношении меньшинств, городских и сельских групп населения, групп людей, живущих в чрезвычайной нищете, и т.д.)?

После взвешенного анализа этих факторов вы будете готовы к тому, чтобы сформулировать мероприятия, которые вы предполагаете осуществить. С этого собственно можно начать разработку стратегии или проектного документа.

Обратите внимание, что процесс определения и уточнения окончательного варианта мероприятий зачастую требует движения взад и вперед между 5-ым и 6-ым шагами, т.е. между исследованием/оценкой ситуации и принятием окончательного решения о роде мероприятий. Более того, внешние факторы могут не только ограничить количество ваших вариантов, но и помочь выявить дополнительные трудности, с которыми надо будет иметь дело. К таким внешним факторам относятся, например, политические взгляды, бюджетные ограничения или другие условия, от которых зависит выделение средств донорами или международными финансовыми институтами. Многие из этих факторов вы не можете контролировать или каким-либо образом повлиять на них. Ваша задача – предложить наилучший и максимально гендерно-справедливый вариант стратегии или проекта. Даже если вы не можете контролировать внесение в него поправок, наложение ограничений или расширение области его действия, вы можете предложить в проектном варианте стратегию мероприятий, направленную на соблюдение гендерного равенства. Этот проектный документ можно затем использовать во время процесса защиты и одобрения стратегии.

Анализ результатов для мужчин и женщин

В идеале для каждого варианта деятельности следует проводить «Анализ результатов для мужчин и женщин». Для его проведения необходимо ответить на следующие основные вопросы²:

² Вопросы адаптированы из «Гендерный анализ: руководство по разработке концепций и политических решений», подготовленного организацией Статус женщин, Канада (1998)

- ✓ Какого рода выгоды (финансовые, человеческие) данный вариант стратегии даст как мужчинам, так и женщинам?
- ✓ Какого рода затраты (финансовые, человеческие) данный вариант стратегии потребует от мужчин и женщин?
- ✓ Как заинтересованные стороны, и мужчины, и женщины оценивают данный вариант с точки зрения затрат, выгод, доступности и практичности?

При тщательном рассмотрении вариантов стратегии или проекта следует принять во внимание результаты этого анализ. Дополнительно вы можете рассмотреть следующий вопрос:

Каковы могут быть последствия, если вариант стратегии, предусматривающий гендерный аспект, не будет принят?

Если вы не можете провести полномасштабный анализ результатов для мужчин и женщин по каждому варианту стратегии, необходимо, чтобы такой анализ, по крайней мере, был проведен для окончательно сформулированного набора мероприятий. Это поможет подготовиться к любой непредвиденной ситуации, когда стратегия или проект не только не смогут решить проблемы существующего гендерного неравенства, но и наоборот усугубят их ещё больше.

Сноска: за дополнительной информацией обратитесь к разделу Гендерный анализ: оценка гендерного воздействия

Когда процесс анализа и оценки завершен, вы сможете окончательно сформулировать план действий. За этим последует разработка проектного или стратегического документа и бюджета.

ИНСТРУМЕНТ: Перечень контрольных вопросов для обеспечения включения гендерного подхода при разработке проектных или стратегических документов

- ✓ **Информация и обоснование:** Нашли ли отражение гендерные аспекты в подготовительных материалах? Все ли данные в ситуационном анализе разбиты по признаку пола? Существуют ли убедительные доводы в пользу включения гендерного подхода или гендерного равенства? (См. **Шаг 7**)
- ✓ **Цели:** Отражает ли цель предложенных мероприятий интересы как мужчин, так и женщин? Предполагается ли, что по мере осуществления цели будет исправлен гендерный дисбаланс посредством удовлетворения практических потребностей мужчин и женщин? Ставится ли целью трансформация институтов (социальных или иных), способствующих укоренению гендерного неравенства? (См. **Шаг 3**)
- ✓ **Целевые получатели:** Существует ли баланс интересов в группе целевых получателей, за исключением мероприятий, специально направленных либо на мужчин, либо на женщин в качестве корректировочных мер по достижению гендерного равенства?
- ✓ **Ближайшие цели:** Отвечают ли цели мероприятий потребностям и мужчин, и женщин?
- ✓ **Мероприятия:** Будут ли принимать участие в запланированных мероприятиях и мужчины, и женщины? Нужно ли предусмотреть какие-либо дополнительные мероприятия для того, чтобы обеспечить учет гендерного аспекта (например, обучение по гендерной проблематике, дополнительные исследования и пр.)?

- ✓ **Показатели:** Разработаны ли показатели для оценки достигнутых успехов по мере достижения поставленной цели? Могут ли данные показатели измерить гендерный аспект каждой из поставленных задач? Разделены ли показатели по признаку пола? Сформулированы ли цели для обеспечения гендерного баланса в мероприятиях (например, квоты для участников мужчин и женщин)? (См. **Шаг 8**)
- ✓ **Исполнение:** Кто будет осуществлять запланированные мероприятия? Прошли ли партнеры обучение по вопросам, связанным с реализацией гендерного подхода, для внедрения идеи гендерного равенства на всех этапах осуществления мероприятий? Будут ли и мужчины и женщины принимать участие в осуществлении мероприятий?
- ✓ **Мониторинг и оценка:** Включен ли гендерный подход в стратегию проведения оценки и мониторинга? Будет ли процесс мониторинга распространяться на содержательную часть и организационную сторону осуществляемых мероприятий? (См. **Шаг 8 и 9**)
- ✓ **Риски:** Рассматривались ли гендерные роли и отношения внутри общества в широком смысле как потенциальный риск (например, стереотипы или структурные препятствия, которые могут встать на пути полноценного участия представителей того или иного пола)? Принимался ли в расчет возможный отрицательный эффект осуществляемых мероприятий (например, потенциальная возможность увеличения нагрузки на женщин или социальной изоляции для мужчин?)
- ✓ **Бюджет:** Оценивались ли финансовые вклады с точки зрения одинакового положительного воздействия на мужчин и женщин от планируемых мероприятий? Отражена ли в бюджете необходимость проведения обучения по повышению информированности в сфере гендерной проблематики, а также приглашения экспертов по гендерным вопросам на краткосрочной основе?
- ✓ **Приложения:** Включены ли в качестве приложений другие исследования (или выдержки из них), (особенно в качестве обоснования вашего интереса к гендерной проблеме)?
- ✓ **Стратегия взаимодействия:** Разработана ли вами стратегия взаимодействия с различными слоями общественности для информирования их о ходе выполнения мероприятий и достигнутых результатах с точки зрения гендерной перспективы? (См. **Шаг 10**)

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР. Стратегические мероприятия и бюджет

Во время осуществления шагов 5 и 6 экспертная группа получила очень много ценной информации, которая позволила ей пересмотреть предложенные мероприятия и принять решение о том, каком образом будут проиллюстрированы аргументы о гендерном равенстве. Были определены следующие ближайшие цели проекта (не всегда связанные с вопросами гендера):

- 1. Изменения в системе:** Определить возможности и осуществить стратегии по изменению процессов принятия решений, гарантируя эффективность и направленность стратегий, а также обязать руководителей отчитываться за свою деятельность.
- 2. Развитие потенциала:** Усилить потенциал местных руководителей посредством различных форм теоретического и практического обучения по следующим трем направлениям: ситуационный анализ, разработка бюджета и оценка воздействия стратегии.

Благодаря процессу внедрения гендерных подходов проект был дополнен следующим образом:

Ближайшие цели:

- В проектном документе были ясно сказано, что обеспечение гендерного равенства и уменьшение количества факторов неравенства между мужчинами и женщинами являются основными аспектами эффективной работы местных администраций.

Мероприятия и бюджет:

Поправки к мероприятиям, направленные на изменения в системе:

- Разработать и осуществить обязательные общественные консультации и консультации по гендерной оценке во время разработки всех основных муниципальных инициатив.
- Выбрать сотрудников, отвечающих за обеспечение гендерного равенства в местной администрации, и выделить средства на их обучение.
- Выделить средства на пересмотр систем сбора информации, включая статистическую информацию, с целью введения в них показателей, связанных с основными вопросами гендерного равенства.

Поправки к мероприятиям по совершенствованию административных возможностей:

- Обеспечить дополнительные средства для разработки модуля комплексного обучения по включению гендерного подхода в процесс принятия решений на местном уровне (обучение + руководство по включению гендерного подхода).
- Обеспечить дополнительные средства для включения в модуль, посвященный составлению бюджета, компонента по разработке гендерно-чувствительного бюджета.

Процессы общего осуществления проекта

- Выделение средств на оплату услуг специалиста в области гендерных исследований, который/ая будет участвовать в обзоре системы управления местного самоуправления
- Выделение средств на оплату персонала проекта и предоставления им возможности прохождения обучения по включению гендерного подхода.
- Ввести гендерного эксперта, имеющего право голоса, в Организационный комитет проекта.
- Одним из требований к персоналу проекта, записанным в должностные обязанности, должно быть их обязательное или желательное (в зависимости от должности) «знание вопросов, связанных с гендерными аспектами».
- Разработать документ, который гарантировал бы, что вся информация, собранная во время осуществления проекта, будет разделена по признаку пола.
- Разработать документ, который гарантировал бы, что для участников тренингов соотношение мужчин и женщин (или наоборот) составляет 30 к 70и, причем 30 - это абсолютный минимальный процент.

В качестве важных приложений к официальному проектному документу были также включены краткие содержания исследований по гендерной проблематике. Эти исследования проводились в рамках осуществления шага 5. Они были нужны для обоснования необходимости пристального рассмотрения вопросов гендерного равноправия.

Сноска: за дополнительной информацией обратитесь к разделу Макроэкономика и торговля Гендерного обзора, а также к публикации Гендерные бюджеты, размещенной на сайте Регионального центра ПРООН для Европы и стран СНГ (<http://europeandcis.undp.org>)

ШАГ 7

Аргументируя ваш подход: пол имеет значение!

Одним из ключевых аспектов внедрения гендерного подхода является выработка аргументов в пользу равенства полов, т.к. они помогут доказать необходимость ваших инициатив. Как показывает опыт, руководители обычно проявляют мало интереса к выделению ресурсов на мероприятия, направленные на обеспечение равенства полов. Поэтому возникает необходимость убедить их (в особенности это касается лиц, контролирующих бюджетные средства) в окупаемости данных вложений.

Руководителям необходимо предоставить аргументы, **конкретно и точно** показывающие необходимость «гендерных» мероприятий. Иными словами, вы должны наглядно продемонстрировать, решению каких проблем развития может помочь равенство полов и какие преимущества это принесет правительству, индивидуумам, мужчинам, женщинам, и народу в целом. Хорошо продуманные аргументы повысят ваши шансы на получение финансовой и политической поддержки.

Почему этим надо заниматься?

Аргументы в пользу гендерного подхода и в поддержку равенства полов во всех проектах и программах обычно сводятся к 6 следующим категориям:

- Справедливость и равенство
- Доверие и отчетность
- Эффективность и устойчивость («макро» измерение)
- Качество жизни («микро» измерение)
- Международные союзы
- Цепная реакция

Справедливость и равенство: Эти аргументы подчеркивают демократические принципы и основополагающие права человека, требующие равенства полов. Аргументы справедливости могут использоваться в поддержку равного представительства и участия обоих полов в различных контекстах и основываться на требованиях соблюдения прав человека.

Большинство государств уже подписало различные нормативные документы (например, Конвенцию о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин и документы всемирных конференций в Пекине, Копенгагене и Каире). Все эти документы рассматривают равенство полов как основополагающий принцип. Государства обязаны соблюдать эти обязательства также потому, что многие из упомянутых фундаментальных демократических принципов отражены в конституциях этих государств.

Опыт показывает, что аргументы справедливости сами по себе часто оказываются недостаточными для того, чтобы убедить правительства выделить соответствующие ресурсы. Тем не менее, эти аргументы полезны как ссылки на обязательства по обеспечению равенства полов и обещания, данные мировому сообществу. Они напоминают, что правительства являются час-

тью международного (или регионального) сообщества, провозгласившего гендерное равенство одной из ценностей, разделяемых всеми.

Доверие и отчётность: Аргументы в пользу доверия напоминают лицам, ответственным за принятие решений, что население любой страны состоит как из мужчин, так и из женщин. Поэтому любые данные, политика или рекомендации, которые должным образом не принимают во внимание оба пола, не будут вызывать доверия. Эти аргументы нужны для обоснования необходимости проведения оценки гендерного воздействия (исследований, в ходе которых изучается, как по-разному на мужчин и женщин воздействуют и будут воздействовать мероприятия и ситуационные факторы), а также для обеспечения в процессе принятия решений большую сбалансированность с точки зрения гендерного равенства.

Аргументы доверия, в частности, полезны для напоминания правительствам об их ответственности в деле обеспечения устойчивого человеческого развития. По существу правительства должны отчитываться перед населением и соблюдать интересы всех его членов - как мужчин, так и женщин. Неспособность заниматься вопросами социальной справедливости или равенства представляет собой не что иное, как неспособность правительств отчитываться перед собственным населением.

Более того, многие мероприятия, направленные на реализацию гендерного подхода, нацелены на обеспечение отчетности правительств за использование государственных средств и за выполнение своих политических обещаний. Интеграция гендерного подхода может предложить конкретные механизмы по обеспечению большей ответственности правительств.

Эффективность и устойчивость³: Равное включение как мужчин, так и женщин во все аспекты развития и жизни общества идет на пользу всей стране в целом. Народы не могут позволить себе игнорировать вклад, а также экономические и социальные возможности как мужчин, так и женщин во всех сферах жизни, не неся при этом потерь в средне- и долгосрочной перспективе. Это касается «макро» аспектов развития, т.е. благосостояния и процветания нации в целом.

Эти аргументы особо действенны, т.к. они касаются основополагающих тем, а именно, финансовых ресурсов. Они доказывают, что инвестиции в обеспечение равенства полов окупятся, принося в будущем пользу всей стране. При выработке ваших аргументов полезно опираться на глобальные исследования⁴. Этой же цели послужат соответствующие исследования, проведенные в рамках конкретной страны.

Аргументы устойчивости тесно взаимосвязаны с аргументами эффективности, так как включение гендерно-чувствительного подхода перекликается с «человеческим развитием», имеющим своей долгосрочной целью создание устойчивого общества; гендерный подход неотделим от устойчивого развития. Поскольку гендерный мейнстриминг требует целостного подхода к разработке стратегий и политических решений, где координация и сотрудничество (как вертикальное, так и горизонтальное) являются ключевыми факторами, мероприятия, интегрирующие гендерный подход, имеют большую вероятность устойчивости.

³ Данный аргумент необходимо применять с осторожностью, чтобы избежать излишнего акцента на женщинах как «недоиспользуемом ресурсе». Как отметила Дайан Елсон, проблема многих женщин состоит в том, что они, на самом деле, «используются чрезмерно» (процитировано в OECD: 1998). Внимание должно фокусироваться на признании и правильной оценке вклада обоих полов. Цель не в том, чтобы дополнительно загрузить женщин, а в том, чтобы постараться пересмотреть роли мужчин и женщин в обществе, что, в конечном итоге, приведет к повышению уровня развития и процветанию.

⁴ См., в частности, серию исследований Всемирного Банка по гендерным вопросам и вопросам развития

Качество жизни: Особое внимание к вопросам обеспечения равенства полов позволит улучшить условия жизни как мужчин, так и женщин. В демократическом обществе, основанном на принципах социальной справедливости, каждый индивид имеет право на наилучшее качество жизни. Инициатива по включению гендерного подхода также преследует эту цель.

От внимания к гендерным проблемам выигрывают не только женщины, аргументы качества жизни также обращают внимание на преимущества, получаемые мужчинами, семьями и сообществами. Они подчеркивают важность социальных взаимоотношений и взаимозависимость общественных ролей, утверждая, например, что если женщина получает какие-либо права, то люди, связанные с ней также выигрывают. И наоборот, неравенство или предвзятое отношение к одному из полов окажет негативное влияние на других членов общества. Например, депрессии у мужчин или недостаточные возможности по трудоустройству женщин оказывают негативное влияние на семьи, детей и супругов.

Эти аргументы касаются «микро-аспектов» гендерных перспектив развития, т.е. влияния процесса развития на индивидуума. Эти аргументы естественным образом связаны с аргументами по эффективности: если отдельные члены общества чувствуют себя счастливее и здоровее, они также будут иметь более высокую производительность, способствуя, тем самым, повышению эффективности общества и его процветанию.

Международные союзы: Эти аргументы рассматривают равенство полов как предпосылку для формальных союзов или партнерства с другими странами. В странах Центральной и Восточной Европы наиболее ярким примером является интеграция в рамках Европейского Союза. В качестве предварительного условия вступления в ЕС страны-кандидаты обязаны предпринять ряд мер, направленных на обеспечение равенства полов, в том числе внедрение гендерного подхода.

Хотя этот аргумент в настоящее время очень эффективен для побуждения правительства к действию, он, в конечном итоге, не будет оказывать должного эффекта без взаимосвязи с конкретными причинами внимания к проблеме обеспечения равенства полов (такими как эффективность и качество жизни). Без этого аргумент международных союзов может дать результаты противоположные ожидаемым.

Цепная реакция: Наконец, все вышеперечисленные аргументы выглядят весомее, если удастся показать их взаимосвязь. Равенство полов может повлечь за собой «цепную реакцию» преимуществ. «Цепная реакция» показывает насколько целесообразными являются инвестиции в обеспечение равенства между мужчинами и женщинами: они дадут не только краткосрочные локальные, но и средне- и долгосрочные выгоды, которые будут способствовать усилению нации в целом. (Соответственно, аргументы, касающиеся цепной реакции привлекают внимание к тому, что неравенство на уровне отдельных людей отрицательно сказывается на благосостоянии из семей и сообществ, в которых они живут).

В то же время, внедрение гендерного подхода должно происходить с учетом «цепной реакции», которая может иметь и отрицательное воздействие. Например, непродуманная программа по ликвидации дискриминации при приеме на работу может привести к обратной реакции и даже большей уязвимости женщин на работе. Эти риски указывают на огромную важность создания целостной стратегии по интеграции гендерного подхода, в которой различные инициативы дополняли бы друг друга. Таким образом, возможность негативной цепной реакции может использоваться как аргумент о том, что внедрение гендерного подхода должно иметь целостный и стратегический характер.

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР. Аргументируйте ваш вопрос.

В проекте по усилению местного самоуправления существует множество обоснований необходимости включения в него гендерного измерения. В частности:

Справедливость и равенство: Еврозианская Республика ратифицировала Конвенцию о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, а также подписала Пекинскую платформу действий. Несоблюдение равенства между мужчинами и женщинами в таких важных стратегических областях, как здравоохранение, бедность, образование и других, а также отказ от включения в данный проект мероприятий, направленных на борьбу с гендерным неравенством было бы нарушением принятых на себя перед мировым сообществом обязательств. Чрезвычайно важно напоминать нашим национальным правительствам и местным администрациям, что до тех пор, пока мужчины и женщины не будут иметь равные возможности и жить в равных условиях сохранение status quo равнозначно поддержке неравенства между полами. Правительства обязаны найти и использовать возможности, такие как данный проект, для того, чтобы бороться гендерным неравенством.

Доверие и отчётность: Исследование, проведенное ранее группой по борьбе с коррупцией, показало, что 67% респондентов не верят, что выборные политики эффективно используют ресурсы для удовлетворения самых насущных потребностей общества. Данный проект направлен не только на создание системы, которая заставила бы чиновников отвечать за распределение ресурсов, но и на включение гендерного аспекта, который значительно усилит эту систему. Более того, было зафиксировано множество фактов несоблюдения равенства между мужчинами и женщинами в таких областях, как здравоохранение, бедность и образование (см. **шаг 4**), и данный проект не вызывал бы доверия, если бы не был направлен на борьбу с этим неравенством.

Эффективность и устойчивость: Увеличение эффективности является основным обоснованием для включения гендерных компонентов в данный проект. Целью разработки проекта стала необходимость придания процессу принятия решений большей эффективности посредством повышения возможностей руководящих лиц на местах принимать действенные, целенаправленные и эффективные решения об использовании ресурсов. Поскольку стратегии, реализуемые на местном уровне, по-разному воздействуют на мужчин и женщин, целенаправленный и эффективный процесс принятия решений не возможен без учета этих различий.

Хотя некоторые противники проекта говорили, что мероприятия по достижению гендерного равенства потребуют больших затрат и, таким образом, снизят его эффективность, данное утверждение не было достаточным образом обосновано. Фактически включение в проект таких мероприятий и целей увеличивало бюджет только на 6%, и выделение этой суммы было довольно легко обосновать и обеспечить. Для сравнения – в рамках более маленького и не связанного с другими проектами проведение тренинга по гендерным вопросам потребовало бы увеличения бюджета приблизительно на 30%. Включение в данный крупный проект тренингов по гендерному подходу и разработке гендерно-чувствительных бюджетов позволило максимально эффективно использовать ограниченные ресурсы и повысить эффективность проекта, поскольку количество людей, обученных в рамках крупного проекта, значительно больше, чем было бы в небольшом проекте.

Качество жизни: Поскольку данный проект направлен на совершенствование административной системы (как институционального, так и человеческого фактора), аргументы качества жизни не совсем очевидны с точки зрения конечных результатов проекта. Однако, исследование, проведенное в Еврозианской Республике, ясно показало, что результаты реализации различных стратегий на местном уровне, *не* являются гендерно-нейтральными. Например, женщины больше подвержены риску бедности, в Восточном и Южном регионах снижает-

ся количество девочек, посещающих школу, средняя продолжительность жизни у мужчин чрезвычайно короткая. Следствием совершенствования административных возможностей местных администраций является проведение целевых мероприятий, направленных на решение перечисленных проблем, что, в свою очередь, как побочный эффект улучшит качество жизни людей, страдающих в настоящее время от этих или других трудностей и неразрешимых ситуаций.

Международные союзы: Как было отмечено в перечне аргументов доверия, данный проект несомненно усилит степень подотчетности местных администраций за использование государственных ресурсов. Гендерное измерение проекта, в частности, внимание к оценке гендерного воздействия и составлению гендерно-чувствительных бюджетов, повышает уровень отчетности, усиливая, тем самым механизм отчетности в целом. Это чрезвычайно привлекательный аргумент для двусторонних доноров, которые захотят частично профинансировать проект на местном уровне. Соответственно эти механизмы отчетности усилят позицию муниципалитетов при защите проектов перед крупными донорами, такими как органы ООН или Европейский Союз, которые при рассмотрении заявок обращают особое внимание на наличие в проекте компонента, связанного с внедрением гендерного подхода.

Как преодолеть сопротивление внедрению гендерного подхода?

Вы должны быть готовы к тому, что вам в вашей деятельности, направленной на реализацию гендерного подхода, придется столкнуться с сопротивлением. Причины подобного отношения различны и могут происходить от отсутствия или неправильной информации о гендерных вопросах, ограниченности ресурсов, или традиционных представлений о гендерных ролях. Поэтому очень важно иметь на вооружении потенциальные стратегии для борьбы с сопротивлением. Далее приведены некоторые рекомендации:

- В процессе утверждения политики или программы, обращайтесь к руководству с конкретными предложениями, желательно в письменной форме. В случае, если программное или бюджетное предложение уже разработано, полезно вначале представить программу, и когда получено общее одобрение, представить бюджет. Используйте конкретные данные и результаты исследований (предпочтительно проведенных в вашей стране или регионе) для поддержки ваших аргументов.
- Особенно тяжело отвечать на вопросы типа: «Зачем выносить гендерное равенство в число приоритетов во времена перемен и больших экономических трудностей?». Аргументация в данном случае должна основываться на напоминании руководящим лицам о том, что полный учет и интеграция гендерного подхода и принципов гендерного равенства усиливает эффективность (см. выше).
- Делайте акцент на том, что интеграция гендерного подхода касается не только женщин, но и мужчин и общества в целом. Это позволит мужчинам чувствовать себя частью процесса, и напомнит им о том, что они также несут ответственность за достижение гендерного равенства.
- Для достижения ваших задач вам следует активно использовать текущий политический момент. Время здесь является ключевым фактором, поэтому если общественное мнение уже подготовлено, его следует использовать в качестве «трамплина» для вашей просьбы или предложения.

- Напомните лицам, ответственным за принятие решений, о том, какие прямые выгоды принесет им ваша просьба/предложение с точки зрения улучшения их имиджа и повышения к ним доверия (т.е. с точки зрения увеличения их политического капитала). Таким же образом, важно быть скорее позитивными, чем идти на конфронтацию, и постараться понять и учесть ограничения и препятствия, имеющиеся у лиц, ответственных за принятие решений. Вы, в свою очередь, должны стремиться к достижению ситуации выигрышной для обеих сторон.
- Постарайтесь предложить ряд вариантов, позволяющих лицам, ответственным за принятие решений, сделать выбор самим. Способность к гибкости и компромиссам будут служить в вашу пользу. Можно использовать «пилотные» программы, как эффективный с точки зрения затрат способ демонстрации преимуществ с возможностью повторения методики их исполнения.
- Сексуальные домогательства и непрофессиональное отношение к людям, занимающимся продвижением гендерного равенства, особенно женщинам, могут стать серьезными барьерами, которые нелегко преодолеть убедительной аргументацией. Это - одна из причин, почему повышение осведомленности в гендерных вопросах и усилия по преодолению стереотипов и предвзятого отношения внутри организационных структур являются необходимыми элементами процесса реализации гендерного подхода.

ШАГ 8

Мониторинг: постоянный (гендерно-чувствительный) контроль за ходом событий

Мониторинг является неотъемлемой частью внедрения гендерного подхода. Существует три основных элемента мониторинга:

1. Уровни мониторинга
2. Планирование мониторинга с учетом гендерных аспектов
3. Задачи и показатели, учитывающие гендерные аспекты

Уровни мониторинга

- Мониторинг продвижения в направлении поставленных целей и задач
- Мониторинг процесса исполнения

Как для первого, так и для второго уровня необходимо разработать цели и показатели для измерения продвижения к целям.

При проведении мониторинга продвижения в направлении поставленных целей и задач, показатели должны быть разработаны так, чтобы отслеживать мероприятия и их воздействие.

При проведении мониторинга процесса исполнения, цели и показатели должны отслеживать, до какой степени сам процесс учитывает гендерные аспекты. Мониторинг процесса позволит вам:

- Определять препятствия и пробелы в процессе выполнения проекта и незамедлительно принимать соответствующие меры.
- Усовершенствовать ваши будущие инициативы.
- Зафиксировать возникшие трудности, которые могут в дальнейшем преодолеться в более широком институциональном контексте.

Вопросы, которые возможно придется рассматривать, в процессе мониторинга:

- В равной ли степени женщины и мужчины принимают участие в процессе принятия решений по проекту?
- Одинаково ли отношение к мужчинам и женщинам как к руководителям, исполнителям и участникам/цам?
- Существуют ли постоянные стимулы к принятию во внимание гендерного аспекта (возможность улучшать свои знания в области гендерной теории и обсуждать гендерные вопросы в благоприятной для этого атмосфере)?

Планирование мониторинга с учетом гендерных аспектов

Планы мониторинга прогресса и процесса реализации должны быть разработаны и включены в официальный документ по вашему проекту. Эти планы должны ясно определять следующее:

- Кто отвечает за мониторинг;
- Как другие заинтересованные лица (например, гендерные эксперты) будут участвовать в процессе мониторинга;
- Когда будет осуществляться мониторинг;
- Каким образом будут фиксироваться сделанные наблюдения;
- Какие существуют механизмы для оценки развития проекта (периодические обзоры или собрания).

Задачи и показатели, учитывающие гендерные аспекты

Задачи

Мы определяем задачи ориентируясь на наши цели. Задачи конкретизируют наши цели и, следовательно, повышают вероятность того, что эти цели будут достигнуты. Конкретные задачи также повышают вероятность более целесообразного использования конкретных ресурсов (человеческих и финансовых).

Задачи эффективны если они:

- Прогрессивны, но реалистичны
- Имеют определенные сроки их достижения
- Поддаются измерению

ПРИМЕЧАНИЕ: Внедрение гендерной перспективы означает, что эффективные задачи также учитывают гендерные аспекты проблемы: они рассматривают положение и потребности как мужчин, так и женщин.

Показатели

Прогресс в решении задач должен быть измерен и проиллюстрирован соответствующими показателями.

Показатели эффективны, если они:

- динамичны и сравнимы во времени – показатели, которые измеряются только один раз, не позволяют судить о развитии событий
- сравнимы с другими странами, регионами или целевыми аудиториями – необходимо иметь возможность количественно или качественно оценить ваши результаты
- точны – выбирайте такие показатели, чтобы внешние факторы, которые вы не планируете измерять, оказывали минимальное влияние на эти показатели.
- избирательны и репрезентативны – слишком большое количество показателей трудно отслеживать одновременно.

ПРИМЕЧАНИЕ: В программах и стратегиях, «включающих гендерный подход», все показатели по возможности должны разделяться по признаку пола. Это помогает определить, какое воздействие наши мероприятия оказали отдельно на мужчин и на женщин.

Некоторые виды показателей: Существует множество разных путей классификации показателей. Данная таблица поможет вам в выборе именно тех показателей, которые будут наиболее полезны в поиске ответов на сформулированные вами «мониторинговые» вопросы.

Вид показателя	Описание	Какую пользу приносят	Препятствия	Примеры
Показатели, основанные на результатах контрольных опросов	Указывают на наличие/ отсутствие чего-либо. В таких случаях «измерителем» служит просто вопрос, на который отвечают «да» или «нет».	Подходят для мониторинга процесса, выражения политической воли или обязательств. Простой и дешевый метод сбора информации.	Нехватка качественного аспекта. Иногда встает вопрос интерпретации.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Существует ли политика по включению гендерного подхода? ✓ Были ли проведены консультации со специалистом по гендерным вопросам при подготовке отчета?
Показатели, основанные на статистических данных	«Традиционные» показатели, измеряющие переменные с помощью имеющихся статистических данных	Информация готова и доступна.	Редко содержат качественную информацию. Часто нуждаются в дополнении двумя другими видами показателей.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Соотношение мужчин и женщин, инфицированных ВИЧ ✓ Соотношение безработных мужчин и женщин
Показатели, требующие специальных форм сбора информации	Требуют специальных форм сбора информации (социологические исследования, интервью в фокус-группах, и т.д.) Требуют специальной методологии, которую можно использовать несколько раз для сравнения данных во времени	Данные часто очень полезны, и специфичны. Хороший способ сбора качественной информации.	Часто требуют огромных затрат ресурсов (время, финансы, человеческие ресурсы)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ доля населения, убежденного в том, что именно женщины должны быть ответственными за воспитание детей ✓ доля объявлений в газетах, содержащих стереотипное отношение к тому или иному полу

Количественные и качественные показатели: Различные источники и методы использования количественных и качественных показателей поможет вам разработать нужные именно вам показатели и собрать необходимые данные.

Качественные показатели	Количественные показатели
Качественные показатели – это суждения людей о некоем предмете и его восприятие. Их полезно использовать для понимания процесса, но они зачастую не показывают, насколько типичны и распространены эти мнения.	Количественные показатели – это единицы качества (общие значения, процентное соотношение и т.д.). Их полезно использовать для того, чтобы показать среднестатистические результаты или степень достижения цели.
Общие источники:	Общие источники:
<ul style="list-style-type: none"> • общественные слушания • фокус-группы • интервью и исследования, направленные на выяснение отношения к вопросу • оценка степени участия • замечания участников • социологические или антропологические работы 	<ul style="list-style-type: none"> • переписи • обзоры о состоянии дел на рынке труда • данные из административных источников • целевые социологические обследования населения

Источник: на основе Progress of the World's Women, UNIFEM 2000, по материалам Canadian International Development Agency, 1996

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР. Мониторинг

Процесс мониторинга проекта, который проводился в Евразийской Республике, с точки зрения гендерного подхода был значительно облегчен тем, что гендерные аспекты уже рассматривались на стадии разработки проекта. Процесс мониторинга включал три основные составляющие:

I. Мониторинг целей и мероприятий проекта, направленных на решение проблемы гендерного неравенства: Опять же благодаря тому, что на стадии разработки проекта гендерной проблематике было уделено серьезное внимание, мониторинг достижения целей был достаточно прост. В основном отслеживалось выполнение задач, поставленных в проектом документе, в те сроки, которые были установлены в рабочем плане. Задачи были следующие:

Изменения в системе местной администрации:

- Разработать и внедрить систему, обеспечивающую проведение консультаций по гендерному воздействию на мужчин и женщин.
- В каждом местном самоуправлении, принимающим участие в проекте, выбрать/ назначить людей, отвечающих за внедрение гендерного подхода, а также провести их обучение
- Разработать ключевые гендерные показатели, связанные с социальной политикой муниципалитетов, а также систему их отслеживания.

Совершенствование административного ресурса:

- Разработать и ввести в действие обучающий модуль по интеграции гендерного подхода
- Включить в обучающий модуль по составлению бюджета элементы разработки бюджета с учетом гендерных факторов

Менеджер проекта должен регулярно предоставлять в организационный комитет проекта отчеты о степени выполнения данных задач (это было специально прописано в его должностных обязанностях).

II. Мониторинг внедрения гендерного подхода в процесс осуществления проекта: Поскольку в проектом документе были прописаны конечные количественные показатели, мониторинг осуществления проекта согласно принципам реализации гендерного подхода был также в основном достаточно прост. Задачи были следующими:

- Обеспечить равное участие в тренингах мужчин и женщин (не менее 30% мужчин или 30% женщин)
- Обеспечить обязательное или желательное знание вопросов, связанных с полом и гендерной системой общества, для всего персонала проекта (данное условие было прописано в должностных обязанностях каждого сотрудника/цы)
- Обеспечить, чтобы вся информация о населении, собранная во время осуществления проекта, была разделена по признаку пола

Менеджер проекта должен регулярно предоставлять в организационный комитет проекта отчеты о степени выполнения данных задач (это было специально прописано в его должностных обязанностях).

III. Должностное лицо, отвечающее за мониторинг включения гендерного подхода: Было замечено, что данные виды мониторинга позволят координационному комитету проек-

та выяснить только сам факт проведения тех или иных мероприятий, и не даёт возможности следить за качественными аспектами внедрения гендерного подхода в ходе осуществления проекта. В связи с этим был назначен человек, отвечающий именно за подобный мониторинг (фактически в данном случае им стал специалист по гендерным вопросам, который являлся членом организационного комитета). В его задачи входило проведение неофициальных интервью и /или организация таких интервью с участниками/цам проекта различного уровня. Данные интервью позволили определить, выполняется ли проект в соответствии с принципами гендерного равенства, принимаются ли в нем во внимание в равной степени точки зрения мужчин и женщин, и обеспечивает ли он равные возможности для мужчин и женщин.

Ежемесячно эксперт представлял отчет о ходе осуществления мониторинга в организационный комитет. Если в отчете отмечались какие-либо проблемы, связанные с недостаточным внедрением гендерного подхода в проект, организационный комитет разрабатывал необходимые стратегии, направленные на их разрешение. Например, преподаватели/ницы, ведущие тренинг по разработке гендерно-чувствительного бюджета, рассказали, что руководитель группы, отвечающий за весь модуль по обучению разработке бюджета, сократил время, отведенное на обучение разработке гендерно-чувствительных бюджетов с одного дня до трех часов. Они посчитали, что это указывает на недостаток заинтересованности в гендерных вопросах. Для того чтобы решить возникшую проблему члены организационного комитета проекта поговорили с руководителем группы, и время, выделяемое на обучение разработке гендерно-чувствительных бюджетов, было увеличено.

Человек, отвечающий за мониторинг внедрения гендерного подхода, также отвечал/а за подготовку рапорта по вопросам включения гендерного подхода, необходимого для заключительной оценки проекта. Кроме того, он/она был преподавателем и методистом в тренингах, проводимых для всего персонала проекта.

ШАГ 9

Оценка: чего нам удалось добиться?

Процесс мониторинга достигает своей кульминации во время выполнения шага 9 – на этом этапе проводится оценка проделанной работы. Этот этап исключительно важен для закрепления удачного опыта и уроков, полученных на основе вашей инициативы, которые можно использовать для усовершенствования метода работы в будущем. Оценка также связана с отчетностью за использованные ресурсы.

Три уровня оценки предусматривают:

1. Оценка **вкладов** (Удалось ли достичь цели?)
2. Оценка **результатов** (В какой мере удалось добиться поставленной цели в области развития?)
3. Оценка **хода работы** (Как, каким образом были проведены мероприятия и получены результаты?)

Для обеспечения целенаправленного включения гендерной перспективы на всех уровнях проведения оценки нужно учитывать следующие ключевые вопросы:

Критерии для оценки

- Кто определяет критерии для оценки?
- Насколько приоритетными или важными считаются проблемы гендерного равенства?

Участники/цы, проводящие оценку

- Входит ли в техническое задание к проекту требование о необходимости специальной подготовки в области гендерных исследований участников/иц, проводящих оценку проекта?
- Участвуют ли в процессе оценки проекта все заинтересованные стороны?
- Кто предоставляет данные для оценки проекта?
- Будут ли приняты во внимание мнения мужчин и женщин?
- Кто отвечает за сведение воедино всех полученных данных, определение обоснованности и приоритетности различных мнений и соображений?

Процесс оценки

- Будет ли применен метод совместной работы?
- Как и для кого будут распространяться результаты проведения оценки проекта?
- Будет ли предоставлена возможность всем заинтересованным сторонам, и мужчинам и женщинам, официально высказать свои соображения или возражения по результатам проведения оценки проекта?

Поддерживайте гендерную повестку дня

Часто после проведения важных мероприятий, в которых учитываются проблемы равенства полов, гендерные аспекты исчезают из стратегических программ. До тех пор, пока гендерные аспекты будут оставаться на обочине единого процесса разработки государственной политики, трансформация гендерных ролей и отношений, которая приводит к гендерному равенству и положительным результатам для развития нации в целом, будет оставаться вне пределов нашей досягаемости.

Для придания устойчивого характера усилиям по включению гендерного подхода, примите во внимание следующее:

- Каким образом намеченные вами мероприятия вписываются в **общую картину**, то есть в программы правительства и концепции национальных стратегий? Какие возможности предоставляют существующие программы действий для последующей деятельности по включению гендерного подхода, и какие дополнительные мероприятия предусматриваются в рамках указанных программ?
- Содержат ли разработанные вами **рекомендации** конкретные предложения по развитию ваших инициатив? Каким еще образом можно гарантировать последующее продолжение работы?
- Указывается ли в результатах проведенной вами оценки **воздействие** ваших инициатив на деятельность других министерств или заинтересованных сторон на более широкой основе? Каким образом вы будете обсуждать эти последствия? Можете ли вы предложить конкретные мероприятия для присоединения к государственным программам?
- Ведете ли вы учет, или документируете процесс и результаты осуществления вашей инициативы таким образом, чтобы сохранилась **институциональная память**?
- Каким образом и кому вы **направляете** информацию о результатах вашей инициативы? (см. **шаг 10**)

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР. Оценка проекта «Усиление местной власти»

Во время осуществления **шага 8** были разработаны перечни контрольных вопросов, которые были очень эффективно использованы для оценки достижения целей проекта, связанных с гендерными вопросами, а также целей по включению гендерного подхода. Однако, ответы на данные контрольные вопросы позволяли получить лишь количественные данные и совершенно не затрагивали проблему качественного воздействия проекта в отношении гендерного равенства.

Для получения более понятной картины *качественного воздействия* проекта, было проведено исследование, в котором сравнивались данные, полученные до начала проекта и после его окончания. Это исследование получило название «Исследование отношений и знаний – до и после».

Описание «Исследования отношений и знаний – до и после»: До начала проекта экспертная группа проекта обратилась к НПО «Женщины против бедности» с просьбой провести в 30 муниципалитетах опрос об отношении руководителей к вопросу гендерного равенства, а также их знаний о том, как ключевые моменты политики, проводимой на местном уровне, по-разному влияют на мужчин и женщин (**шаг 5**). В рамках данного исследования опрашиваемых распределили по трем различным группам: непосредственные получатели (напрямую принимали участие в мероприятиях по повышению потенциала работников муниципалитетов или изменению в системе местной администрации); косвенные получатели (муниципалитеты, включенные в проект, но сами непосредственно не принимающие участия в тренингах); не участвующие (муниципалитеты не включенные в проект). В конце проекта к тому же НПО снова обратились с просьбой о проведении опроса лиц, принимавших участие в первом опросе, по тому же кругу вопросов. Цель состояла в определении изменений в мнениях и

знаниях (если это вообще произошло) участников, а также, в определении разницы, которая наблюдалась в ответах участников, входивших в указанные выше три группы.

Были получены следующие результаты:

- Отношение к вопросу гендерного равенства изменилось в положительную сторону у всех респондентов, однако максимальный эффект наблюдался у тех, кто входил в группу непосредственных получателей проекта.
- Уровень знаний о том, каким образом аспекты социальной политики по-разному влияют на мужчин и женщин повысился в крайне незначительной степени у респондентов группы непосредственных получателей проекта. Знания респондентов двух других групп не изменились.

Таким образом, основным выводом, сделанным из полученных результатов, было:

- Несмотря на положительный эффект проекта в отношении роста информированности о гендерном равенстве и интеграции гендерного подхода в целом, участники/цы не получили необходимых знаний для принятия в дальнейшем ключевых решений, с учетом гендерных аспектов. Поскольку отношение к вопросу гендерного равенства изменилось в положительную сторону во всех группах, а не только в тех, которые в большей или меньшей степени принимали участие в проекте, можно предположить, что и общество в целом стало больше знать об этом вопросе. Это было достигнуто за счет использования средств массовой информации и других инициатив, связанных с борьбой за равенство между мужчинами и женщинами. Результат опроса был признан положительным.

Исходя из этого, **основными рекомендациями** для последующей работы были:

Провести тренинг для обучения лиц, принимающих решения на уровне муниципалитетов по направлениям, определенным во время оценки проекта как основные области для действия:

- стратегии исследования бедности (отдельно для мужчин и женщин)
- трудоустройство – возможности мужчин и женщин
- исследования использования времени: разница в использовании времени мужчинами и женщинами
- мужчины и женщины – местные потребности в энергии
- мужчины и женщины – управление отходами и водой
- улучшение здоровья мужчин и женщин
- мальчики и девочки – препятствия к получению образования
- снижение рискованного поведения мальчиков и девочек.

Для закрепления знаний было также рекомендовано подготовить информационную подборку материалов по каждому из этих предметов и сделать эти подборки доступными для всех сотрудников муниципальных администраций и других людей, принимающих решения.

ШАГ 10

Гендерный подход к коммуникации

Несмотря на то, что вопросы коммуникации рассматриваются на последнем этапе этого руководства по внедрению гендерного подхода, их нужно начинать и осуществлять на всех этапах работы по подготовке проекта или стратегии. Коммуникации со всеми заинтересованными сторонами – от представителей гражданского общества до высокопоставленных чиновников – должны осуществляться постоянно и на всех уровнях. От того, каким образом вы взаимодействуете с участниками/цами процесса (вовлекая их в работу или информируя о том, что происходит), будет зависеть успех программы или стратегии.

Очень важно отметить, что коммуникация – это не просто передача информации. Она включает в себя такие стратегические цели, как повышение информированности, защита, продвижение гласности и обмен положительным опытом. Хорошие коммуникационные стратегии и практики, принимающие во внимание различные потребности и ситуации мужчин и женщин (выступающих в качестве общественности, людей, предоставляющих услуги или тех, с кем осуществляется взаимодействие) являются чрезвычайно важным аспектом внедрения гендерного подхода.

Одним из препятствий на пути успешной реализации гендерного подхода является отсутствие информации на разных уровнях, в том числе:

- О ситуации с позиций гендерной перспективы
- О мандате правительства или организаций, направленных на обеспечение равенства полов
- О программах и стратегиях, направленных на обеспечение равенства полов
- О заинтересованных сторонах и усилиях других участников/иц процесса в содействии распространению гендерного равенства

Частью ваших обязанностей является разработка и осуществление эффективной стратегии взаимодействия для заполнения информационных пробелов в сознании широкой общественности, в том числе:

- Политиков и руководителей высокого ранга
- Участников/ниц процесса принятия государственных решений
- Различных групп гражданского общества (мужчин, женщин, активистов/к, научных работников/ниц, и др.)
- Доноров и партнеров по программам развития

К вопросу об «общественности с гендерно-чувствительным сознанием»

Использование гендерной перспективы при разработке стратегий коммуникации должно содействовать выявлению различий в реакции мужчин и женщин на информацию различного рода. Ниже приведены ключевые вопросы, на которые нужно найти ответы в ходе проведения гендерного анализа коммуникационной стратегии⁵:

⁵ Вопросы составлены на основании публикации «Гендерный анализ: руководство для выработки решений», подготовленной организацией Status of Women Canada (1998)

- Читают ли мужчины и женщины разные издания?
- Смотрят ли и слушают ли мужчины и женщины разные программы электронных средств массовой информации?
- Имеет ли потребление информации, предлагаемой средствами массовой информации, разный характер (по времени и частоте) у мужчин и женщин?
- Обладают ли мужчины и женщины различной степенью доверия (относительно авторитетных мнений, используемых доводов, и др.)?
- Существует ли у мужчин и женщин разные системы ценностей, которые заставляют их по-разному реагировать на определенную информацию?

Возможные мероприятия по эффективному использованию средств массовой информации в процессе включения гендерно-чувствительного подхода:

Подготовка ежегодного доклада о ситуации с гендерным равенством, положением мужчин и женщин: Подготовка подобного доклада правительством/администрацией может стать важным источником статистической информации и инструментом распространения информации среди широкой общественности. Такой доклад может быть подготовлен собственными силами, то есть существующими структурами, ответственными за работу в области обеспечения равенства, или с привлечением специалистов из научно-исследовательских и неправительственных организаций.

Использование электронных средств массовой информации: Использование Интернета и электронной почты (работа в сети посредством электронной почты или ресурсы веб-страниц и “виртуальная дискуссия”) могут стать эффективным и действенным способом заполнения информационных пробелов.

Создание ресурсного центра по гендерной политике: Создание центрального “дома просвещения”, где были бы собраны все доклады, бюллетени, книги и иного рода информация о включении гендерного подхода, может стать более эффективной и действенной мерой и внести вклад в укрепление идей гендерного равенства на уровне государственной политики.

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР. Гендерный подход к коммуникации

После завершения проекта «Усиление местной власти» были предприняты следующие коммуникационные инициативы, которые продолжаются и сейчас:

- Весь опыт по интеграции гендерного подхода, накопленный во время осуществления проекта, был собран менеджером проекта и описан в его комплексном отчете. Отчет доступен всем, кто принимал участие в проекте. Он также использовался в качестве примера на нескольких международных семинарах и конференциях по вопросам, связанным с местным управлением.
- Для всех чиновников, занимающихся гендерными вопросами в местном органе управления, был создан электронный реестр, который позволяет им обмениваться информацией, передовым опытом, а также общаться через интернет.
- Многие местные администрации обратились в свои ведомства с просьбой постоянно включать в ежегодные отчеты раздел, в котором описывался бы прогресс в достижении гендерного равенства.
- Администрация одного из муниципальных образований начала проект, в рамках которого самый лучший репортаж (радио, телевизионный или газетный/журнальный), посвящен-

ный вопросам неравенства между мужчинами и женщинами, будет награждаться специальным призом. Итоги конкурса будут подводиться один раз в год.

- Союз местных администраций создал небольшую библиотеку, в которую вошли национальные и международные отчеты, частные случаи и другие материалы по вопросам гендерного равенства на уровне муниципальных образований. Многие из этих отчетов доступны в электронном виде на сайте Союза. Таким образом, все заинтересованные лица могут ознакомиться с ними, и им не придется специально ехать в столицу.

Библиография

- Tadjbakhsh, S. (2000). Presentation to UNDP Latvia, [Презентация в ПРООН- Латвия]
- Status of Women Canada (1998). "Gender-Based Analysis: A Guide for Policy-Making", [Гендерный анализ: руководство по разработке концепций и политических решений]
- UNIFEM (2000). *Progress of the World's Women*, [Прогресс женщин мира] adapted from the Canadian International Development Agency, 1996.

Гендерное равенство: основные принципы

Содержание

Введение	71
Что такое гендерное равенство?.....	71
Означает ли гендерное равенство “одинаковость”?.....	76
Является ли вопрос о гендерном равенстве исключительно женским вопросом?	79
Разве мы уже не достигли гендерного равенства? Разве сегодня нет более важных вопросов?	81
Что является причиной гендерного неравенства?	84
Какова цена гендерного неравенства?	88
Означает ли отсутствие прямой дискриминации против женщин что равенство уже достигнуто?	90
Что можно сказать о позитивной дискриминации?	92
Как можно достичь гендерного равенства?	93
Заключение	95

Введение

Несмотря на то, что гендерное неравенство, к сожалению, остается общей чертой для всех наших сообществ, способы, которыми люди подвергаются дискриминации по признаку пола, - разнообразны. Это связано с тем, что причины возникновения неравенства не ограничиваются только признаком пола. На появление неравенства особенно влияет экономическое положение, расовая и этническая принадлежность, религиозные убеждения, возраст, ограниченность физических и психических возможностей, сексуальная ориентация. Ситуационные факторы, такие как бедность, ухудшение состояния окружающей среды, запустение сельских территорий также могут привести к серьезным лишениям и неравенству.

Это означает, что каждый по-своему испытывает на себе гендерное неравенство. Однако, при этом можно говорить и о наличии определенных общих черт и базовых принципов гендерного равенства. Очень важно обладать глубоким пониманием этих базовых и общих принципов, для того, чтобы работать с проблемой гендерного равенства.

Данный раздел посвящен объяснению базовых принципов гендерного равенства с целью построения общей основы необходимой для понимания до того, как двигаться вперед к рассмотрению более конкретных вопросов, таких как разработка стратегий работы, включение гендерных аспектов в различные сферы деятельности, проведение гендерного анализа.

Что такое гендерное равенство?

Существует много разных определений гендерного равенства. Одним из подходов к этой концепции является разделение ее на пять основных компонентов:

- права
- возможности
- ценность
- положение и результаты
- система

Права

Гендерное равенство означает, что и мужчины, и женщины должны обладать одинаковыми правами и быть равными перед лицом закона. (Это положение известно как равенство “de jure” – то есть формальное равенство). Эти права прописаны в международных конвенциях, таких как Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, национальных конституциях, в законодательстве и других нормативных документах. Наделение мужчин и женщин одинаковыми правами является краеугольным камнем построения общества в котором мужчины и женщины равны.

ВСТАВКА. Право на защиту против домашнего насилия

Законодательство в Европе и Центральной Азии сделало несколько значительных шагов на пути к обеспечению большего равенства между мужчинами и женщинами, однако, все еще существует несколько серьезных пробелов. Например, в Таджикистане в 2005 году домаш-

нее насилие по-прежнему не рассматривалось законом как преступление. В то же время, последние исследования указывают на то, что, по меньшей мере, две трети женщин в Таджикистане страдают от домашнего насилия. Таким образом, женщинам в Таджикистане отказано в праве быть свободными от насилия. Обеспечение равной защиты со стороны закона для мужчин и женщин является важнейшим первым шагом на пути к обеспечению равенства между мужчинами и женщинами.

Возможности

Несмотря на то, что предоставление равных прав может установить равенство “de jure” между мужчинами и женщинами, подлинное гендерное равенство требует чего-то большего, чем гарантии закона. Для того, чтобы обеспечить равенство между мужчинами и женщинами “de facto” (на практике), следует провести эти законы в жизнь. В действительности существует множество социальных, культурных, экономических и других барьеров, которые не дают как женщинам, так и мужчинам, на равных пользоваться своими правами.

В силу этого, говоря о гендерном равенстве, следует принимать во внимание равенство возможностей. Иными словами, ни женщины, ни мужчины не должны сталкиваться с препятствиями при получении образования, работы, участия в политической, общественной или семейной жизни только из-за своей принадлежности к тому или иному полу. Представители обоих полов должны иметь равные возможности в доступе к занятости, ресурсам, знаниям и информации, услугам, иметь возможность жить здоровой и счастливой жизнью. Мужчины и женщины должны располагать одинаковыми возможностями выбора собственной занятости и действий по улучшению своих бытовых условий, они должны располагать равными возможностями влияния на принятие решений, которые оказывают воздействие на жизнь человека, его/ее семьи и общества.

ВСТАВКА. Время = Возможности

Время является важным ресурсом, и, хотя и мужчины и женщины располагают 24 часами в сутки, исследования по затратам времени в странах региона продемонстрировали схожую модель: *у женщин меньше свободного времени, чем у мужчин*. В основном это является результатом неоплачиваемой работы по уходу, которая в основном ложится на плечи женщин, требует очень много времени, и во многих случаях связана с необходимостью для женщины зарабатывать деньги

Например, обследование затрат времени, проведенное в Эстонии в 2000 году показало, что в то время как женщины проводят несколько менее продолжительное время, чем мужчины, на оплачиваемой работе, суммарно их рабочее время значительно превышает продолжительность рабочего времени у мужчин, если неоплачиваемая работа также принимается в расчет.

Недостаток времени может служить существенным препятствием для доступа к различным возможностям – от участия в политике до начала бизнеса, от доступа к услугам здравоохранения до образовательных возможностей. Таким образом, сигналы о “нехватке времени” говорят о существовании неравенства возможностей.

Дополнительные примеры по статистике, разбитой по признаку пола ЕЭК можно найти на сайте: <http://www.unece.org/stats/gender/>

Даже в тех случаях, когда равные возможности формально гарантированы правовыми и политическими мерами, мужчины и женщины все-таки могут сталкиваться с препятствиями на пути к истинно равным возможностям. Практическая работа ведомств (от домашнего хозяйства до государственных учреждений), восприятие гендерных ролей и отношений между полами в соответствии со сложившимися стереотипами, а также традиции и культурные обычаи оказывают значительное воздействие на эти возможности.

ВСТАВКА. Знания = Возможности

Несмотря на то, что мужчины и женщины имеют одинаковое юридическое право участвовать в политической жизни на Южном Кавказе, это не означает, что они имеют одинаковые возможности для этого. Например, в Армении крайне незначительное количество женщин входит в состав местных органов власти, что привело к необходимости разработки проекта по специальному обучению женщин. Проект предоставил в распоряжение женщин информацию и другие необходимые навыки для того, чтобы работать в политических структурах. После реализации этой инициативы число женщин, которые прошли на вакансии в местные советы, увеличилось с 277 человек в 2002 году до 451 – в 2005 году, что свидетельствует о весьма значительном росте. Несмотря на то, что число женщин на выборных позициях остается еще очень низким, этот показатель практически удвоился в результате проведения обучения. Создание возможностей и повышение потенциала посредством предоставления дополнительной информации и знаний является ключевым шагом в деле обеспечения фактического равенства или равенства “de facto” между мужчинами и женщинами.

Ценность

В-третьих, гендерное равенство означает, что вклад мужчины и женщины в семью, общество и общину должен цениться одинаково, несмотря на то, что этот вклад может быть различным. Этот вклад состоит из работы мужчин и женщин (оплачиваемой и бесплатной) и не имеющих денежного выражения, нематериальных ресурсов, таких как время, забота, навыки и знания. Иногда можно добиться равной оценки ресурсов мужчин и женщин посредством закона и политических мер, однако, для этого также нужно изменить отношение и действия.

Недооцененный ‘женский труд’ имеет негативные последствия для женщин и мужчин

Большинство сообществ в явном виде не ценят работу, которую выполняют женщины (в основном) по дому. Это может в значительной мере оказывать воздействие на государственную политику. Например, если пенсии начисляются исходя из доходов, женщины находятся в проигрыше, поскольку они не получают дохода за ту работу, которую они выполняют.

Аналогично, если женщина ищет свое место на рынке труда после того как она много лет оставалась дома, воспитывая детей, навыки, обретенные ею по ведению домашнего хозяйства, обычно не ценятся работодателями, несмотря на то, что они бывают непосредственно связаны с предложениями работы на рынке труда. Например, управление финансами или составление смет, управление временем, навыки межличностного общения и выполнение нескольких задач одновременно. Считается, что у нее “нет опыта работы”, из-за этого в такой ситуации бывает очень трудно найти оплачиваемую работу. Положение осложняется еще и тем, что даже если у женщины в такой ситуации есть соответствующее образование или предыдущий опыт работы, продолжительное отсутствие на рынке труда приводит к тому, что прежний опыт и навыки не оцениваются или недооцениваются.

(Более того, следует заметить, что даже в том случае, если навыки женщины не соответствуют имеющейся работе, время, которое она посвятила своей семье должно рассматриваться как ее субсидия обществу, а не только как профессиональный навык).

Недооценка “женской работы” имеет негативные последствия и для мужчин. Мужчин пугает возможность выполнения “женской работы”, например, няни, воспитателя в детском саду или секретаря – будь то в домашних условиях или на профессиональном поприще – в силу сложившихся взглядов и представлений об этой работе. В результате, мужчины лишаются эмоционально и психологически благодарного опыта по уходу за своими детьми – этот стереотип ограничивает и те виды работ, которые они готовы выполнять. Во время экономического кризиса или в переходный период, который все еще переживают многие страны региона, эта негибкость в допустимых для мужчин и женщин ролях может в значительной мере ограничить экономические возможности и инновационные стратегии для решения проблемы занятости.

Повышение значимости “женской работы” прежде всего требует изменения отношения к ней.

Равная оценка значимости знаний мужчин и женщин имеет материальные последствия

Когда проводятся консультации с общинами/сообществами по месту жительства относительно изменений в системе отопления или энергоснабжения жилых помещений, женщин далеко не всегда привлекают к участию в такого рода обсуждениях. Однако, женщины располагают особым опытом и знаниями о том, как энергия расходуется в доме (в какое время суток и на какие цели, и чего это стоит для женщин, обязанных обеспечить поставку энергоресурсов), поэтому их мнение должно стать ключевым при рассмотрении новых вариантов обеспечения энергоснабжения.

Например, в рамках международного проекта по внедрению устойчивых систем энергоснабжения в сельской местности Каракалпакстана предполагалось обеспечить домохозяйства экологически чистой энергией для освещения, использования радио и телевидения. Однако, консультации с женщинами проведены не были. То, что этот вопрос не обсудили с женщинами, означает, что реальные потребности домохозяйств в электроэнергии не стали приоритетом для проекта. Например, предоставление дополнительных транспортных средств для перевозки дров в значительной мере сократили бы тяжелую и монотонную работу женщин, которые раньше несли ответственность за сбор топлива. Такой выбор имел бы особенно большое значение для самых бедных деревенских женщин, которые должны были носить дрова на спине, поскольку у них не было ни осла, ни возможности нанять транспорт для перевозки.

Этот пример показывает, насколько важно *ценить* знания женщин так же, как и знания мужчин.

Положение и результаты

Некоторые критики инициатив по гендерному равенству указывают на то, что борьба за равенство положения или результатов означает, что мы ограничиваем возможности выбора для мужчин и женщин. Их аргументы утверждают, что даже в том случае, если мужчины и женщины имеют одинаковые права и возможности, они могут не сделать одинаковый выбор, поэтому неверно было бы предполагать, что конечный результат для мужчин и женщин должен быть одинаковым.

Это критическое замечание затрагивает один важный вопрос: деятельность по обеспечению гендерного равенства должна быть направлена на расширение выбора для мужчин и женщин, а не на ограничение этого выбора тем или иным путем. Да, действительно, мужчины и женщины могут и делают разные выборы. Однако, критики не учитывают того контекста, который оказывает решающее воздействие на сделанный выбор.

В большинстве случаев мужчины и женщины не могут сделать одинаковый выбор в силу того, что их жизнь и работа проходят в контексте сложившейся социальной, экономической, культурной и правовой системы. Например, в сообществах, где к насилию против женщин относятся явно или неявно терпимо (что, к сожалению, часто случается в мире), женщины не могут по-настоящему сделать выбор. Их всегда удерживает угроза насилия.

В настоящее время свобода принятия решений существует лишь для ограниченного круга, и, безусловно, не является нормой жизни. Более того, поскольку отдельные лица имеют возможность делать выбор, это не решает проблему системного характера двойных стандартов для мужчин и женщин, ограничивающих возможности их выбора. Пока подлинный выбор не станет доступным для большинства населения, существующие различия в достижениях и положении между мужчинами и женщинами следует рассматривать как сигнал о неравенстве возможностей, прав или значимости.

Неравенство положений мужчин и женщин часто сигнализирует об опасности существования неравенства возможностей. Поэтому неравенство результатов и положений следует *всегда* исследовать более подробно для того, чтобы выявить, не существует ли скрытых препятствий, которые делают *подлинный* выбор невозможным для мужчин или для женщин.

Препятствия на пути достижения реального равенства носят комплексный и часто скрытый характер

Не смотря на то, что мужчины и женщины имеют равное право на получение работы в строительстве и строительной промышленности, число мужчин обычно превышает число женщин в этой профессии. В ряде случаев фактическая разница является следствием принятого женщинами решения не работать в этой профессиональной области. Но всегда ли это подлинный выбор? Какие препятствия существуют для женщин, которые предпочли бы получить эту часто хорошо оплачиваемую и стабильную профессию? Способствует ли система образования тому, чтобы женщины обучались на строительных специальностях? Какие отношения и стереотипы могут помешать женщинам трудоустроиться в этой профессии? Эта разница в положениях, по сути, указывает на существование неравенства возможностей.

В то же время, важно отметить, что достижение равенства положений не означает, что женщины и мужчины одинаковы, равно как и не ставится цель сделать их "одинаковыми". (См. далее более подробно по данной теме).

Система

Последним, но не менее важным компонентом гендерного равенства является система. Так как первые четыре компонента в большей степени относятся к социальному, экономическому, культурному, правовому и прочим аспектам жизни мужчин и женщин, может сложиться впечатление, что гендерное равенство – это что-то такое, что "дается" нам государством или обществом. Несмотря на то, что права, возможности и ценности могут быть дарованы различными учреждениями и политиками, необходимо подчеркнуть, что гендерное равенство представляет собой нечто, что мужчины и женщины могут требовать.

Коротко: "Гендерное равенство" не является одномерным явлением. Это скорее сложное созвездие, состоящее из равенства прав, возможностей, положения, равной значимости и соответствующей системы. Каждый из этих аспектов самым тесным образом связан со всеми остальными.

Означает ли гендерное равенство “одинаковость”?

Термин “гендерное равенство” несколько сбивает с толку, поскольку можно подумать, что речь идет о том, что мужчины и женщины должны быть “одинаковыми”. Конечно, мужчины и женщины не одинаковы, и никогда не будут таковыми, (поскольку нет двух абсолютно идентичных людей, даже среди однояйцовых близнецов!). Как разница в возрасте, культуре, религии, расе и опыте привносит разнообразие в наше общество, так и разница между мужчинами и женщинами является важнейшим вкладом в это разнообразие. Более того, как мужчины отличаются в некотором роде от женщин, так существует и огромное многообразие женщин, и многообразие мужчин.

Некоторые различия между мужчинами и женщинами являются биологическими различиями, такими как способность выносить ребенка, но в большинстве своем эти различия затрагивают социальное и культурное положение и значимость, которую мы приписываем тому или иному полу в нашем обществе. Некоторыми из этих различий мужчины и женщины могут пользоваться. Однако, многие из них *нежелательны* – ни с точки зрения отдельных личностей, ни с позиции перспективы человеческого развития. Нам следует анализировать причины и воздействие этих различий для того, чтобы определить, связаны ли они с неравенством в правах, возможностях или результате.

Равенство vs протекционистский подход: женщины, мужчины и детородная функция

В силу определенных биологических различий между мужчинами и женщинами иногда сложно определить, когда “особое отношение” является действенной мерой государственной политики, а когда оно только усугубляет неравенство. Например, поскольку женщина может забеременеть и выносить ребенка, государственная политика должна принимать это различие в расчет. Женщинам должны быть предоставлены гарантии соответствующих безопасных условий на период беременности, рождения ребенка и ухода за ним/ней, однако, не за счет ограничения их возможностей в полной мере участвовать в производственной и общественной жизни, если таков их выбор.

Несоответствующие меры

- **Женщинам законодательством запрещено работать в ряде профессий (например, в тяжелой промышленности).**
Часто это делается потому, что законодатели стремятся “защитить” беременных женщин или женщин, которые могут забеременеть. Такое отношение игнорирует женщин, которые не стремятся к материнству, и предлагает видеть в женщине только мать. Это отношение строится на том, что женщина всегда слабее мужчины и менее способна в определенном смысле, что на самом деле не так. Такие обобщения не предоставляют женщинам одинаковые с мужчинами возможности. Более того, подобного рода ограничения возможностей приводят к иным формам гендерного неравенства, поскольку такого рода работа часто очень хорошо оплачивается по сравнению с другой работой, требующей такого же уровня образования. Каждому/каждой должна быть предоставлена возможность получить работу в соответствии с имеющейся квалификацией.
- **Законодательство запрещает женщинам работать в определенных условиях (например, с химическими веществами или в условиях повышенного риска) или в определенное время суток (например, ночью).**

И в этом случае законодатели пытаются “защитить” будущих матерей от вредных воздействий. Это ограничивает возможности женщин и может вызвать рост экономического неравенства между мужчинами и женщинами. Более того, если работа представляет опасность для женщины, она, должно быть, представляет опасность для любого работника. Все виды работ должны быть безопасны для работающих – мужчин и женщин.

- **Отпуск по уходу за ребенком предоставляется только женщинам**

Иногда мы придерживаемся неправильной точки зрения относительно того, что в первые месяцы и годы жизни ребенка отец не играет особенно значительной роли. По этой причине мужчинам не предоставляется отпуск по уходу за ребенком, или желание получить такой отпуск наталкивается на активное противодействие работодателей и коллег. Это ограничивает возможности и ресурсы, доступные мужчинам для их участия в уходе за малолетними детьми и создает препятствия на пути достижения договоренностей относительно разделения труда между мужчинами и женщинами, которое имеет далеко идущие последствия для обеспечения равенства на рынке наемного труда.

Соответствующие меры

- **Политика в области занятости и образования должна гарантировать равные возможности для мужчин и женщин при выборе карьеры.**

Все виды занятости должны быть открыты для мужчин и для женщин. Представители обоих полов должны иметь равные возможности выбора той профессии, которую они выбрали, и получать равную поддержку через образование, профессиональное обучение, использование программ поддержки. Хотя и не обязательно, чтобы во всех профессиях было занято одинаковое количество мужчин и женщин, исследования показали, что ограничения по профессиям только для мужчин или только для женщин оказывают негативное воздействие на экономику в целом.

- **Опасные ситуации на рабочем месте надлежащим образом регулируются для обеспечения здоровья и безопасности всех работающих.**

Если работа представляет особую опасность для женщин, которые могут забеременеть, она может быть опасной и для всех остальных. Никто не должен без необходимости подвергаться воздействию вредных химических веществ или быть вынужден работать в условиях, которые могут нанести вред здоровью и безопасности. Более того, репродуктивные способности мужчин также могут подвергаться вредным производственным воздействиям.

- **Наличие мер, позволяющих беременным женщинам временно модифицировать требования своей профессии, если ее здоровье или здоровье ребенка подвергается риску.**

Поскольку беременность может стать для женского тела тяжелым стрессом, должно предоставляться право сократить уровень обычной для данной профессии физической нагрузки, такой, например, как многочасовое стояние на ногах или подъем тяжелых грузов. По рекомендации врача должен предоставляться оплачиваемый отпуск на период беременности. Такого рода положения не должны оказывать никакого негативного воздействия на рабочий статус женщины, ее льготы или трудовой стаж.

- **Как мужчины, так и женщины имеют право брать отпуск по уходу за детьми.**

Мужчинам следует предоставить возможность установить связь со своими маленькими детьми, парам должна предоставляться возможность выбора при решении вопроса о том, кто из родителей останется дома для осуществления основного ухода за ребенком. Соответствующие положения закона должны распространяться как на тех, кто занят на производстве неполный рабочий день, так и работающих в сфере самозанятости.

- **Работодатели согласовывают потребности и мужчин, и женщин, имеющих маленьких детей и обеспечивают баланс между их работой и семейной жизнью.**

Работодателям следует предоставлять молодым родителям возможность частичной занятости или работы на полставки, варианты занятости вне дома или другие гибкие меры, которые оставляют время для семьи. На работе следует предоставлять кормящим матерям пространство для ухода за детьми. Наличие детских яслей на предприятии в значительной мере облегчает стресс, который переживают молодые родители, возвращаясь на работу из отпуска по уходу за детьми, это повышает их производительность труда и сокращает текучесть кадров.

Коротко: Мужчины и женщины не одинаковы, и улучшение ситуации с гендерным равенством отнюдь не ставит своей целью сделать их идентичными существами. Разнообразие играет жизненно важную роль в нашем обществе, это относится и к различию между мужчинами и женщинами. В то же время, если каким-то различиям следует радоваться, неравенство прав, возможностей, значимости и результатов следует выявлять и искоренять.

Является ли вопрос о гендерном равенстве исключительно женским вопросом?

Очевидно, что гендерное равенство является женским вопросом, поскольку оно влияет на женщин, и женщины часто страдают от гендерного неравенства намного больше. Однако, гендерное равенство не является *исключительно* женским вопросом. Если в обсуждении и решении вопросов гендерного неравенства будут участвовать только женщины, то решения не будет найдено или реализовано. Это происходит по двум причинам: женщины представляют взгляд лишь части общества, и, кроме того, женщины не занимают позиций во властных структурах, что необходимо для реализации решения на практике. Мужчины и женщины должны быть в равной мере заинтересованными участниками в поиске решений и их реализации. Тогда они будут приняты формально и на практике.

ВСТАВКА. Баланс между работой и частной жизнью – это женский вопрос

Необходимость обеспечения баланса между работой и семейной жизнью является вопросом, связанным с понятием гендерного равенства. Поскольку во многих обществах женщины должны заботиться о детях, найти такого рода баланс для них чрезвычайно сложно – особенно тогда, а это именно так чаще всего и случается, когда подразумевается, что они должны вносить вклад в бюджет семьи. Именно поэтому гендерное равенство определенно является женским вопросом.

Более того, если ряд проблем и необходимость делать некоторый выбор является более актуальным для женщин (например, равная оплата за равный труд или домашнее насилие), мужчины тоже сталкиваются с определенными проблемами и противоречиями, которые требуют особого внимания (например, высокий уровень неестественной смертности из-за самоубийств, несчастных случаев на производстве, дорожно-транспортных происшествий).

ВСТАВКА. Баланс между работой и частной жизнью – это и мужской вопрос тоже!

Необходимость обеспечения баланса между работой и семьей является вопросом, в значительной мере относящимся и к мужчинам, которые в большинстве обществ должны зарабатывать средства на содержание своей семьи. По мере того, как все большее количество мужчин осознают преимущества участия в воспитании детей и семейной жизни, эта достижение этого баланса становится важным вопросом и для них.

Неравенство в образовании: неравенство для кого?

Страны Центральной и Восточной Европы часто приводятся в пример как страны с высоким уровнем гендерного равенства в образовании. На самом деле женщины в этом регионе более образованы, чем мужчины. Например, по последним данным в Латвии количество женщин в 1,7 раз превышает количество мужчин, обучающихся в университете. В этих случаях нам следует изучить, почему меньшее количество мужчин получают высшее образование, и какими могут быть последствия этого факта для мужчин и общества в целом.

Однако такое положение не является типичным для всего региона. Данные по Таджикистану представляют собой поразительный пример женского неравенства: процент девочек, посеща-

ющих среднюю школу, упал на 39%, в то время как в начале переходного периода количество девочек в школе превосходило количество мальчиков и составляло соотношение 104 к 100. В 1998 женщины составили только 26.6 процентов от общего числа студентов, поступивших в университеты и институты. Приведенные данные вызывают крайнюю озабоченность.

Разница между этими двумя странами показывает, что неравенство может затрагивать и мужчин, и женщин, и с этими различиями следует работать в обоих случаях. Важно отметить, что причины и последствия этой разницы в уровне образования тоже весьма различны. Например, если более высокий уровень образования мужчин в Таджикистане приводит к тому, что в этой стране мужчины располагают большими экономическими возможностями, чем женщины, то в странах, где количество женщин в университетах превышает количество мужчин, когда дело доходит до уровня доходов, мужчины все равно имеют преимущества. По сути, в Латвии, несмотря на высокий уровень образования, положение женщин на рынке труда в настоящее время ухудшается по сравнению с положением мужчин.

Гендерное неравенство оказывает непосредственное воздействие на мужчин и женщин; и, в свою очередь, это неравенство неблагоприятно сказывается на семье, сообществе и всей нации.

Коротко: Вопрос гендерного равенства относится и к мужчинам, и к женщинам. От неравенства прямо или косвенно страдают и те, и другие.

Разве мы уже не достигли гендерного равенства? Разве сегодня нет более важных вопросов?

Действительно, на протяжении последних десятилетий удалось многого добиться во имя гендерного равенства в мире. Сюда можно отнести достижения на официальном уровне (такие как поправки к национальным конституциям, запрещающие дискриминацию по признаку пола, принятие мер, в том числе законодательных, обеспечивающих равенство возможностей в разных странах мира) и реальные перемены в жизни мужчин и женщин (например, сегодня женщины в мире составляют значительно более высокий процент на рынке труда по сравнению с несколькими десятилетиями тому назад). Но, несмотря на эти успехи, гендерное неравенство остается общей проблемой для всех стран мира.

Ни одна страна мира не достигла равенства между мужчинами и женщинами во всех сферах жизни.

Более важен тот факт, что многие мировые достижения гендерного равенства *не* нашли отражения в реалиях жизни Центральной и Восточной Европы, Кавказа, Балкан и Центральной Азии. В контексте социальных, экономических и культурных потрясений, начавшихся с переходом к рыночной экономике и получивших продолжение в эпоху глобализации, во многих странах региона стали отмечаться вызывающие крайнюю озабоченность тенденции в отношении гендерного равенства.

ВСТАВКА. Повод для беспокойства

Несмотря на некоторые важные сдвиги в области гендерного равенства в Центральной и Восточной Европе, остается существенный повод для беспокойства:

- В ряде стран Центральной Европы были распущены или крайне ограничены в финансировании национальные государственные структуры, призванные содействовать продвижению гендерного равенства.
- Показатели образования девочек в Таджикистане снижаются до поразительно низкого уровня на всех ступенях образования.
- Либерализация торговли в Грузии привела к тому, что непропорционально высокий процент женщин теряет средства к существованию.
- Около 70 процентов жалоб в инспекцию по труду Молдовы подают женщины, которые жалуются на дискриминацию по признаку пола при приеме на работу.
- Только в 5 из 29 стран региона женщины в парламенте составляют более 20 процентов от общего числа депутатов. В 9 странах региона женщины составляют менее 10 процентов среди членов парламента. В некоторых странах в 1990х отмечался рост участия женщин в политической жизни, однако, сейчас этот процесс остановился или даже пошел на спад.
- Между 2003 и 2005 годами рост количества женщин, живущих с ВИЧ, составил в регионе около 30 процентов, в то время как общее количество вновь инфицированных ВИЧ мужчин, женщин и детей осталось неизменным.
- Уровень насилия в отношении женщин и торговли женщинами достигли невероятных показателей.

Нам следует опираться на достигнутые успехи, однако, не время успокаиваться по поводу гендерного равенства. Эти негативные тенденции могут иметь разрушительные последствия для всего общества.

Как было отмечено ранее, отдельные лица страдают от дискриминации и неравенства по многим другим причинам, помимо половой принадлежности. Сюда относится низкий экономический статус, расовая и этническая принадлежность, религиозные убеждения, возраст, физические или психические расстройства и сексуальная ориентация. Ситуационные факторы, такие как бедность, деградация окружающей среды, запустение сельских территорий также могут привести к серьезным лишениям и неравенству.

В то же время стоит отметить, что **гендерное неравенство часто становится дополнительным поводом для дискриминации внутри уязвимых групп населения**. Так, например, этническое меньшинство или малообеспеченные лица могут сталкиваться с трудностями в определенной ситуации, и женщины, принадлежащие к этой группе, оказываются в еще более неблагоприятном положении.

ВСТАВКА. Нигде в мире нет равенства между мужчинами и женщинами

Обычно Швеция представляется как страна с высоким уровнем гендерного равенства и, действительно, она многого добилась в этой области. Например, в выборных ассамблеях, основанных на системе прямых выборов, женщины и мужчины имеют приблизительно равное представительство. В 2004 году в парламенте Швеции было 55 процентов мужчин и 45 процентов женщин.

Однако, при более детальном рассмотрении выясняется, что это не совсем так, как кажется на первый взгляд. В марте 2004 года ежедневная шведская газета *Svenska Dagbladet* провела опрос о гендерном равенстве в Шведском парламенте - Риксдаге (*Riksdag*). В опросе приняли участие 155 из 158 членов риксдага, им был задан вопрос, как они ощущают гендерное равенство на рабочем месте. Результат был шокирующим: 6 из 10 женщин – парламентариев указали, что они стали объектом дискриминации по признаку пола во время своей работы в риксдаге. Женщины-парламентарии столкнулись с различными формами дискриминации от унижительных и шовинистических замечаний о своем внешнем виде со стороны своих коллег-мужчин, до невнимания к их мнению в ходе политических дебатов. Другие отмечали, что их изолировали от участия в обсуждении важных решений, поскольку эти обсуждения происходили между коллегами-мужчинами за пределами рабочего помещения.

Несмотря на значительные успехи, нам все еще предстоит пройти длинный путь для того, чтобы мужчины и женщины смогли обрести подлинное равенство – даже в тех странах мира, где больше всего равенства.

Некоторые женщины более “равны”, чем остальные

Каждая страна региона может похвастаться несколькими очень успешными женщинами, которые сумели с пользой для себя воспользоваться переменами в общественной и экономической жизни своих стран. В большинстве случаев это высококвалифицированные, амбициозные молодые женщины, которые занимают высокие посты в многонациональных компаниях, выполняют работу ‘белых воротничков’ в зарубежных странах и сумели обеспечить высокий уровень жизни в капиталистическом окружении переходного периода. В других случаях, женщины обрели очень сильные позиции на государственной службе. Следует, однако, помнить, что эти женщины составляют крайне незначительный процент от общего числа женщин, проживающих в регионе.

В то же время, другие категории женщин очевидно пострадали от последствий социальных и экономических перемен. Одним из таких примеров может служить цыганское этническое

меньшинство в ряде стран Восточной, Центральной и Юго-восточной Европы. Положение женщин этого этнического меньшинства не было в должной мере исследовано в регионе, несмотря на то, что их социальное положение часто бывает ужасающе тяжелым, а уровень бедности и безработицы значительно превышает показатели среди этнического большинства населения.

Коротко: Полного гендерного равенства не удалось достичь ни в одной стране мира. В ряде стран региона положение с гендерным равенством даже ухудшается. Более того, другие формы дискриминации и неравенства часто переплетаются с гендерным неравенством, что еще больше усугубляет ситуацию.

Что является причиной гендерного неравенства?

Выделить одну изолированную причину гендерного неравенства невозможно. Скорее гендерное неравенство можно сравнить со спиралью, где неравенство в одном месте порождает по инерции неравенство в других местах. Эти отдельные случаи неравенства накладываются один на другой, создавая запутанную паутину, которую трудно распутать. *Существующие формы неравенства, если их не ограничивать, приводят к дальнейшему развитию неравенства.* Именно поэтому борьба с гендерным неравенством – это настоящий вызов, требующий много-стороннего и целенаправленного подхода к его решению. Более того, поскольку неравенство существовало весьма длительный период, груз истории еще больше затрудняет перемены.

Очевидно, однако, что наши нормы, система ценностей и отношений играют ключевую роль в увековечивании гендерного неравенства. Существующие издавна культурные ценности влияют на нас и определяют наши поступки – иногда совершенно незаметно для нас. К сожалению, во многих случаях эти ценности основаны на представлении о том, что женщины – существа слабые и более низкого порядка, чем мужчины. Женщины менее эффективны при принятии решений, а у мужчин нет навыков для воспитания детей и их роль родителя не предполагает непосредственной вовлеченности в воспитание, и так далее. Практический опыт доказал ложность всех этих посылов. Тем не менее, мы часто некритически следуем традиции, которая коренится в этих посылах, поскольку “именно так было всегда” (даже если история показывает нам примеры того, что социальные роли и правила поведения мужчин и женщин с течением времени претерпели значительные изменения). В результате, иногда мы продолжаем поддерживать дискриминацию или стереотипы по отношению к тому или иному полу, даже если сами себя считаем порядочными и справедливыми людьми.

ВСТАВКА. Проверим наши предположения

Когда министр торговли прибыла на международное совещание со своим помощником, она была расстроена тем, что многие обращались к ее помощнику так, как будто именно он был министром, а она – его помощником! Почему мы строим наши предположения таким образом? Строятся ли они на истинных способностях мужчин и женщин? Или они основываются на стереотипах и исторически сложившихся социальных ролях? Какие преграды таятся в этих представлениях для мужчин и женщин, которые пытаются действовать вне традиционных рамок социальных ролей мужчин и женщин?

Нормы и ценности, связанные с теми ролями, которые должны выполнять мужчины и женщины, укоренились так глубоко, что нельзя рассчитывать на быстрые перемены. В то же время, далеко не все наши ценности носят негативный характер! Нам следует начать с принятия к сведению норм и понятий, лежащих в основе выполняемых нами гендерных ролей, а затем критически оценить их для того, чтобы определить, какие ценности побуждают к развитию положительного культурного разнообразия, а какие фактически являются препятствиями на пути достижения гендерного равенства.

Ценности и понятия, которые способствуют неравенству	Ценности и понятия, которые способствуют разнообразию
Женщины и мужчины различны от природы, и нам не следует вмешиваться в природу.	У женщин и мужчин есть различия, но большинство из них является результатом различного социального опыта.
Мужчины успешно выполняют “мужскую работу”, женщины хорошо справляются с “женской работой”.	Не все мужчины и женщины умеют хорошо делать все, однако каждая женщина и каждый мужчина должны иметь возможность открыть в себе таланты и стремления, развить и удовлетворить их.
Только женщины должны (или могут) ухаживать за маленькими детьми.	Дети младшего возраста должны получать преимущества от тесного общения и заботы, как со стороны женщины, так и мужчины.
Женщины не эффективны при принятии решений.	Поскольку у мужчин и женщин часто различный социальный опыт, они склонны принимать разные решения и использовать разные формы организации процесса принятия решений. Этот плюрализм мнений может обогатить работу любого законодательного/исполнительного органа.

Закон и государственная политика также должны поддерживать гендерное равенство. Эти официальные структуры являются зеркалом общественных ценностей; если гендерное неравенство является частью глубоко укоренившейся системы ценностей в обществе, они обязательно найдут отражение в законах и политике. Вместо того, чтобы защищать и способствовать продвижению справедливости и благосостояния для всех, такие системы на самом деле могут породить и усугубить неравенство между мужчинами и женщинами.

Например, до недавнего времени женщины в Таджикистане не имели равных прав с мужчинами на землевладение и землепользование. Изменения в закон о землепользовании были внесены в 2004 году. В настоящее время женщины могут получить Сертификат на пользование землей (ранее это право распространялось только на мужчин), и женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком *по закону* больше не подвергаются дискриминации в процессе распределения земли. Эти примеры свидетельствуют о необходимости критического отношения к существующим сегодня законам: то или иное положение не может быть правильным только потому, что так прописано в законе. Законы отражают наши ценности, нам необходимо обновлять законодательство с тем, чтобы оно отражало современное понимание гендерного равенства. Однако, важно помнить о разнице между формальным равенством (*de jure*) и фактическим равенством (*de facto*), о чем говорилось в начале этого раздела.

Аналогичным образом, институциональная система в сфере образования, политической культуры, культуры ведения бизнеса, общественной деятельности также отражает нормы и ценности общества, в котором она действует. И опять, вместо того, чтобы создавать такие структуры, в которых все члены общества могут на равных участвовать и получать от этого выгоды, эта система может, по сути, предоставлять очень разные возможности и преимущества для мужчин и женщин.

ВСТАВКА. Как сделать так, чтобы учет потребностей женщин стал общепринятой практикой

В недавнем проекте по обеспечению более свободного доступа к чистой воде, который осуществлялся в Казахстане, не были проведены консультации с женщинами по содержанию проекта, они не были привлечены к его исполнению. В результате, женщины не извлекли пользы из личных возможностей, которые могли бы сформироваться в случае их участия в

реализации проекта (формирование навыков, возможности занятости). Более того, если бы были проведены консультации с женщинами, возможно, были бы рассмотрены альтернативные стратегии, которые дали бы лучшие результаты. Тот факт, что доступ к воде окажет более сильное воздействие на женщин (в связи с заболеваемостью анемией среди женщин и ростом потребности в питании при беременности) только подчеркивает необходимость их участия в проекте.

Подобное исключение женщин из работы по проекту является только одним примером предубеждений в отношении того или иного пола в институциональной практике. Несмотря на то, что целью проекта было повышение уровня жизни “всех жителей деревни,” неспособность привлечь и проконсультироваться с женщинами привела к снижению общей эффективности проекта.

В конечном счете, нормы, ценности, отношения объединяются с законами, политикой и деятельностью для того, чтобы практически во всех сообществах **создать структуры, в которых власть распределяется по признаку пола.** Такие властные структуры обычно проникают в государственные и частные учреждения и семейную жизнь. Они наделены четырьмя основными характерными чертами:

- Разделение людей на две категории: на мужчин и женщин
- Более привилегированной оказывается мужская часть
- Мужская часть сообщества рассматривается как “норма”
- Распределение ресурсов осуществляется по признаку пола (деньги, время, навыки, прочее)

Еще раз важно отметить, что разница между мужчинами и женщинами сама по себе не представляет проблемы. Проблема возникает тогда, когда разделенное на две категории сообщество людей начинают оценивать с позиции иерархии, главенства одной над другой. При этом категорию мужчин рассматривают как представителей “человечества” или “населения” в целом.

ВСТАВКА. Какой из полов следует признать “нормой”?

Когда мы делаем обобщения о “народе,” “народонаселении,” и “людях,” кого мы включаем, и кого мы исключаем? Чаще всего мужчины рассматриваются в качестве “нормы” и “стандартных представителей” населения в целом, а то, как женщины могут отличаться или выходить за рамки этих обобщений, часто не принимается во внимание.

Например, при проведении испытаний новых медицинских препаратов только с участием мужчин, исследователи-медики не могут учесть преимущества и вред этих препаратов для женщин. Не следует рассматривать мужчину как “стандартного пациента,” поскольку мужчины и женщины физиологически значительно различаются. Это пример из производственной практики, который приводит к неравенству при получении выгод для мужчин и женщин (и по сути может представлять угрозу для жизни женщины).

Можно рассмотреть пример из области международных законов о правах человека. Несмотря на то, что международные конвенции о гражданских, политических, экономических и социальных правах были приняты в 1966 году, 13 лет спустя международное сообщество сочло необходимым принять Конвенцию о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин. Очевидно, что гарантии прав “населения в целом,” как указано в более ран-

них конвенциях, на практике не обеспечили полной гарантии прав женщин. Этот пример еще раз демонстрирует, как часто мужчина в обществе принимается в качестве “нормы”, а интересы женщин, если их вообще принимают в расчет, необходимо рассматривать в качестве исключения.

Нам следует двигаться в направлении включения всех людей (представителей обоих полов и всех классов, этнических групп и возрастов) при использовании таких обобщений, как “народ” и “население”. Однако, до того момента, пока это не станет общепризнанной практикой, нам следует и далее гарантировать учет всех ситуаций, с которыми человек может столкнуться с помощью таких специальных мер, как упомянутая выше Конвенция.

Дополнительные проблемы возникают тогда, когда ресурсы неравномерно распределяются между мужчинами и женщинами. Как мы видим, практически во всех сообществах, это приводит к разделению на рынке труда на “работу для мужчин” и “работу для женщин”, значительной разнице в среднем уровне заработной платы между мужчинами и женщинами, непринятию в расчет опыта и мнения женщин во многих областях, которые затрагивают интересы общества в целом, а также, помимо всего прочего, ведет к насилию в отношении женщин.

Важно отметить, что наличие структур, в которых власть распределяется на основе признака пола отражает существующие структурные различия в самом обществе – иными словами, они описывают общие тенденции, которые формируют отношение, социальные институты и практику в социальной, экономической и культурной сфере. Даже если мы будем противодействовать гендерному неравенству на индивидуальном уровне, эта давно сложившаяся структура власти скорее всего все равно будет влиять на наши отношения с другими мужчинами и женщинами на бессознательном уровне. Для того, чтобы изменить эту структуру, потребуется не только изменить отношение отдельных личностей, но так же работать над изменением системы и социальных институтов, формирующих наши общества.

Коротко: Нормы, система ценностей и отношения, законы и политика, установившаяся практика поддерживают друг друга таким образом, что это создает условия для существования устойчивого гендерного неравенства. Поскольку это взаимодействие приводит к формированию структур, в которых власть распределяется по признаку пола, гендерное неравенство продолжает процветать даже в том случае, если мы лично выступаем против этого.

Какова цена гендерного неравенства?

Гендерное неравенство невыгодно не только для тех, на кого непосредственно распространяется дискриминация. Оно воздействует на отдельные лица, семьи и развитие общества в целом. Более того, как сказано выше, неравенство порождает новое неравенство: а именно, гендерное неравенство обладает своеобразным эффектом домино, в силу которого неравенство и проблемы распространяются по всему обществу.

Гендерное неравенство может иметь разрушительные последствия для тех лиц, которые подвергаются его непосредственному воздействию. Как мужчины, так и женщины могут из-за него лишиться возможности зарабатывать себе на жизнь, пострадать от материальных или психологических последствий притеснений, дискриминации или изоляции. Гендерная дискриминация в своих самых жестких проявлениях может убить: домашнее насилие является общим тому примером. В разных странах наиболее частой причиной неестественной смерти для женщин является смерть от руки партнера. Дискриминация по признаку пола может стать и косвенной причиной гибели человека. Например, стресс, вызванный необходимостью выполнения соответствующих социальных ролей мужчинами и женщинами, может привести к шокирующему уровню самоубийств среди молодых мужчин во многих странах.

Цена, которую платят люди, очевидно, становится ценой, которую платит общество в целом. Однако, если наше общество на самом деле привержено идее прав человека и демократии, нарушение прав даже одного человека и несправедливое отношение к отдельному лицу должно вызывать озабоченность всего общества.

ВСТАВКА. Стереотипы бьют и по мужчинам

Иван, 47 лет, потерял работу бухгалтера, когда компания, в которой он работал, обанкротилась. Область, в которой он проживал, переживала в это время серьезный экономический упадок, те предприятия, которые не обанкротились, перемещались на другие территории. Однако, он заметил объявление о вакансии секретаря Районного Совета и направил заявление. Несмотря на то, что у Ивана была необходимая квалификация, ему было сказано, что он не подходит на данную должность. Работу получила 22-летняя женщина с очень небольшим практическим опытом. В силу распространенных норм и стереотипов руководитель Районного Совета решил, что мужчина выглядел бы в роли секретаря "неестественно," даже несмотря на то, что Иван был более квалифицированным работником.

Не менее важно и то, что гендерное неравенство ограничивает потенциальные и инновационные возможности развития, что является неблагоприятным обстоятельством для всей страны. Если мы останемся в традиционных рамках предписываемых мужчинам и женщинам ролей и ограничимся устаревшими представлениями о месте и значении мужчин и женщин в общественной жизни, мы сами себе закроем путь к возможным решениям тех проблем, с которыми может столкнуться наше общество. Мы не сумеем максимально использовать нашу творческую и созидательную энергию, что будет иметь экономические и социальные последствия для всего общества.

Выше уровень равенства = больше возможностей роста

Данные последних исследований в разных странах свидетельствуют о том, что гендерные предрасположения в области образования и занятости значительно влияют на экономический рост.

Более подробно о цене гендерного равенства в разных тематических областях можно узнать из материалов исследований, представленных на CD, который является приложением в данному Руководству.

Коротко: Гендерное равенство имеет социальные, психологические и экономические последствия для отдельных лиц, организаций и общества в целом. Непосредственная цена его более очевидна, но косвенная цена, которую платит семья и общество, также имеет далеко идущие последствия. Насколько больше возможностей и идей могло бы выработать общество, достигшее равенства, и сколько ресурсов, средств к существованию и жизней можно было бы спасти?

Означает ли отсутствие непосредственной дискриминации против женщин, что равенство уже достигнуто?

Некоторые из нас думают, что, если в законе и политике нет прямой дискриминации женщин или мужчин, значит, нам удалось сделать все необходимое для достижения гендерного равенства. Например, некоторые страны пересмотрели свои законы и выяснили, что ни в одном законе нет ограничения возможностей для женщин или мужчин. Значит, нет больше основания возвращаться к вопросу гендерного равенства.

Проблема такого подхода заключается в том, что он не учитывает всего множества форм, в которых политика или законы могут косвенно ограничивать возможности мужчин и женщин. Часто политика, направленная на поддержание существующего положения вещей (*status quo*) в гендерных отношениях, опосредованно содействует развитию гендерного неравенства. Программы и политические меры, направленные на изменение ситуации, должны рассматривать проблемы, связанные с социальными ролями мужчин и женщин и отношениями между полами, в более широком контексте.

ВСТАВКА. Скрытые препятствия на пути участия в экономической жизни

Программа кредитования малого бизнеса может не отказывать напрямую женщинам в предоставлении кредита. Однако что делать, если женщины слишком заняты домашними обязанностями, чтобы заниматься какими-то другими делами или не могут прийти в отделение банка за займом в его часы работы? Что, если получение займа требует привлечение личных финансовых средств, к которым женщины не имеют доступа? А что, если служащий банка придерживается личного мнения о том, что женщины не должны сами вести бизнес? Если женщины не могут получить кредит по этим или иным причинам, тогда подобная проблема может на самом деле только увеличить социально-экономическое неравенство между мужчинами и женщинами.

Аналогичным образом, даже если в конкретных законах и политических документах отсутствует прямая дискриминация в отношении мужчин или женщин, это не значит, что вопрос о необходимости принятия конкретных законов и политических решений, обеспечивающих достижение равенства возможностей для женщин и мужчин, снят с повестки. “Гендерно-нейтральная” политика часто игнорирует конкретные потребности и мужчин, и женщин.

Примеры законов и политических решений, которые способны активизировать процесс достижения гендерного равенства

- анти-дискриминационные законы
- стратегии и законы в области репродуктивного и сексуального здоровья
- политические меры и законы против домашнего насилия и торговли людьми
- политические меры и законы относительно реформы избирательной системы, направленные на обеспечение гендерного баланса на политической арене
- предоставление отпуска по уходу за ребенком мужчинам и женщинам
- гендерно-чувствительные подходы в области образования и школьной программы обучения
- гендерно-чувствительная политика в области налогообложения

Опять же, разница в положении мужчин и женщин должна привлекать внимание к тому, что политические меры и законы неадекватно реагируют на проблемы гендерного неравенства. Эти политические и законодательные меры должны быть усилены и дополнены другими стратегиями. Другими словами, до тех пор, пока существует разница между доходом мужчин и женщин, уровнем их образования, показателями состояния их здоровья и благосостояния, участия в процессе принятия решений на высшем уровне, следует признать, что полное гендерное равенство не было достигнуто. Общеизвестно, что ни одной стране мира не удалось добиться равных результатов для мужчин и женщин во всех перечисленных областях. Поэтому, проблема гендерного равенства по-прежнему должна оставаться на повестке дня.

Коротко: В нашем обществе подавляющее большинство проявлений гендерного неравенства носят скрытый или косвенный характер. Слишком часто политические меры и законодательство просто обеспечивают поддержание сложившегося положения - "status quo" в области отношений между полами. Достичь гендерного равенства можно лишь тогда, когда факты косвенной дискриминации мужчин или женщин будут полностью признаны, и будет вестись активная работа по их преодолению.

Что можно сказать о позитивной дискриминации?

Позитивная дискриминация – это меры, которые принимаются в отношении мужчин или женщин (или любой другой недопредставленной группы). Данной категории лиц предоставляется конкретная помощь для того, чтобы попытаться исправить проявление массового неравенства. В числе таких мер может быть квотирование мест для женщин в определенных учебных программах, законодательных и исполнительных органах или прочих организациях, предоставление женщинам преимуществ при найме на работу при прочих равных условиях (например, одинаковой квалификации).

Это может показаться непоследовательным с точки зрения принципа гендерного равенства, поскольку такие меры поддержки предполагают расширение возможностей для одной конкретной группы, но не для прочих. Следует помнить, что меры позитивной дискриминации используются не только для того, чтобы исправить неравное положение сегодня. Часто гендерный дисбаланс в учреждениях или в отдельных профессиях является результатом предубеждений, общепринятой практики, и существуют на протяжении многих поколений. Такого рода отношения могут корениться так глубоко, что они становятся практически невидимыми, и уничтожить их крайне сложно. Меры позитивной дискриминации могут помочь преодолеть эту порочную практику и избавиться от дискриминирующего отношения. Когда будет достигнут общий баланс, такие меры более не понадобятся.

ВСТАВКА. “ Подача заявлений от женщин (или мужчин) приветствуется ”

В ряде объявлений о найме на работу присутствует указание о том, что женщин-кандидаток настоятельно просят подавать заявления. Это свидетельствует о попытке обеспечить гендерный баланс там, где мужчины в настоящее время составляют большинство. Такого рода объявления помогают сломать стереотипы и дают понять потенциальным служащим, что женщин приглашают войти в традиционно мужскую сферу.

Несмотря на то, что это менее привычно, следует использовать аналогичные меры для того, чтобы привлекать мужчин в традиционно женские профессии и сферы деятельности.

Коротко: Позитивная дискриминация иногда необходима для того, чтобы исправить неравенство, которое глубоко укоренилось в системе. Это не ущемляет права группы, представляющей большинство, а, скорее, предоставляет всем группам равные шансы.

Как можно достичь гендерного равенства?

В силу того, что причины гендерного неравенства сложны и глубоки, не следует предполагать, что достижение полного равенства между мужчинами и женщинами может стать краткосрочной или среднесрочной целью. Это длительный процесс, о котором следует судить в соответствии с достигнутыми успехами. Для достижения результата следует работать по всем направлениям, которые так или иначе влияют на возникновение неравенства.

Построение заново системы норм, ценностей и отношения: Рост понимания важности гендерного равенства и информация о скрытых путях, по которым происходит нежелательное воздействие на каждого члена общества, постепенно приведут к изменению системы норм и ценностей. Даже если мы верим в права человека, справедливость и равенство, нам все равно следует бороться с косвенным воздействием, из-за которого неравенство укореняется в обществе навсегда, если только мы действительно хотим создать по-настоящему равную ситуацию для мужчин и женщин.

Пересмотр и дополнение законов и политических мер: Официальные гарантии являются существенной частью процесса создания среды, необходимой для расцвета равенства. Пусть законы и политические решения сами по себе не могут заставить людей или учреждения изменить их практику работы или отношение, они могут сформировать импульс для позитивных перемен (и правовые последствия для тех, кто не следует закону). Они также содержат в себе обращение к обществу по поводу ценностей, которые признаются таковыми правительством и обществом в целом. В этом смысле законы устанавливают стандарты и дают положительные примеры.

Изменяя социальные институты и практику: В силу того, что структуры, в которых власть распределяется на основе признака пола создают систему, формирующую наше поведение и выбор (иногда мы даже не осознаем этого), мы не можем полагаться на личные (пусть даже лучшие) намерения при изменении властных структур на благо мужчин и женщин. Нам необходимо изменить систему на институциональном уровне. В этот процесс входит все от практики найма на работу и программы обучения до процесса принятия решений на местах. Сюда входит отказ от практики использования мужчин как мерила “нормы” и официальное предоставление возможности нашей системе воспринимать опыт и мужчин, и женщин. Если мы изменим систему, нам будет проще освободиться от скрытых проявлений дискриминации и препятствий на пути борьбы с ними.

Преодоление гендерной сегрегации на рынке наемного труда: Одним из ключевых факторов в создании справедливого общества является отход от современной системы отношений и практики, которые разделяют работу на “женскую” и “мужскую”. Для такой значимой перемены потребуются все упомянутые выше изменения: нужно изменить отношение к тому, что могут делать мужчины и женщины, следует повысить общественную значимость так называемой женской работы, провести изменения в законодательстве и политических мерах, которые способствуют такого рода разделению, а вслед за этим нужно будет соответствующим образом изменить институциональную практику.

Результаты разрушения этой системы разделения труда будут иметь весьма далеко идущие последствия: и мужчины, и женщины получат определенные экономические, социальные и лич-

ные выгоды при наличии подлинного выбора той работы, которой они хотели бы заниматься, и возможностей по использованию своего времени. Только после того, как разделение труда на мужской и женский станет менее жестким, будет возможно увидеть существенный и устойчивый прогресс в достижении гендерного равенства.

Следует также добавить, что обеспечению гендерного равенства может способствовать **создание способов отслеживания и измерения эффективности** на пути достижения этих целей. Сами эти показатели и цели не улучшают возможности для мужчин и женщин, но они способствуют прогрессу. Благодаря им, мы видим, чего удалось добиться, а над чем еще нужно работать.

ВСТАВКА. Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации против женщин (1979)

Конвенция Организации Объединенных Наций является важным документом, в котором содержится руководство по укреплению равенства между мужчинами и женщинами. Конвенция определяет области, в которых правительства государств должны принимать меры. Важно то, что эти обязательства не ограничиваются достижением равенства между мужчинами и женщинами по закону - "de jure". По сути дела, присоединяясь к Конвенции, правительства соглашаются на следующие действия:

- ликвидация предрассудков в отношении мужчин и женщин
- ликвидация любых (как со стороны государства, так и индивидов) моделей поведения, основанных на идее неполноценности или превосходства одного их полов
- ликвидация практики, построенной на стереотипном понимании роли мужчин и женщин
- обеспечение признания роли мужчин и женщин в воспитании детей (*Конвенция, Статья 5*)

Короче, присоединяясь к Конвенции, наши правительства взяли на себя обязательство проникнуть в самое сердце структуры, в которой распределение власти основано на признаке пола и искоренить сами причины гендерного неравенства, которые рассматриваются нашим обществом как "норма".

Коротко: Совершенствование гендерного равенства требует многостороннего и многоцелевого подхода. Его невозможно достичь без изменений на институциональном и личном уровнях.

Выводы

Гендерное равенство – это комплексное явление. Результаты и последствия гендерного неравенства затрагивают все сферы нашей жизни, независимо от того, мужчины мы или женщины, дети или взрослые. Многие из нас так привыкли к этому явлению, что принимают его за норму. Именно поэтому для того, чтобы достичь истинного гендерного равенства потребуются не только изменения на законодательном и политическом уровне – хотя изменения в законодательстве играют очень важную роль. Понимание сложных и не всегда очевидных форм проявления гендерного неравенства и признание его масштабных последствий являются первыми шагами на пути к справедливому обществу.

Как много новых идей и возможностей сможет генерировать общество с более высоким уровнем равенства? Сколько ресурсов, средств к существованию и жизни удастся сберечь?



Гендерный анализ: руководство

Содержание

Введение	99
Что такое гендерный анализ?	100
Задачи и цели	100
Основные компоненты гендерного анализа	101
Основные гендерные теории	102
Формулируем «гендерные вопросы»	103
Делаем выводы	104
Заключение	106
Планирование гендерного анализа	107
Когда необходимо проводить гендерный анализ?	107
Какие вопросы необходимо сформулировать для исследования?	109
Кто отвечает за проведение гендерного анализа?	110
Методология гендерного анализа	111
Итоги: каких результатов хотим достичь?	114
Заказ на проведение исследования	115
Анализ результатов для мужчин и женщин	119
Когда проводить анализ результатов для мужчин и женщин?	119
Всегда ли необходимо проводить оценку релеванности анализа результатов для мужчин и женщин?	122
Этапы проведения анализа результатов для мужчин и женщин	126
Практические примеры анализа результатов для мужчин и женщин	134
Заключение и выводы	135

Введение

Наиболее важными факторами успешного внедрения гендерного подхода являются надежная информация и анализ. Информация и анализ могут иметь различные формы: иногда она доступна (если мы знаем, как правильно сформулировать вопросы), а иногда требуется проведение исследований на различном уровне. Вся совокупность информации и анализа называется гендерным анализом, и без его проведения невозможно внедрять гендерный подход.

Данная публикация поможет собрать необходимую информацию и использовать гендерный анализ как часть процесса интеграции гендерного подхода. Она состоит из четырех разделов:

I. Что такое гендерный анализ?

В этом разделе разъясняется, что такое гендерный анализ, формулируются его цели и задачи. Дается подробное объяснение необходимых составляющих гендерного анализа, а также обоснование значимости его проведения.

II. Планирование проведения гендерного анализа

Целью данного раздела является предоставление помощи в планировании гендерного анализа и исследовании. Если у вас нет необходимых навыков или ресурсов для самостоятельного проведения гендерного анализа, эту часть можно будет использовать как практическое руководство, которое гарантирует получение необходимых результатов, в случае если вы закажете проведение гендерного анализа другими организациями.

III. Анализ результатов для мужчин и женщин

Анализ результатов для мужчин и женщин (АРМЖ) – это одна из конкретных форм гендерного анализа. В данной части описывается методика АРМЖ, а также предлагается ряд практических примеров его проведения для того, чтобы вы увидели, как этот инструмент можно применять в различных обстоятельствах.

IV. Заключение и выводы

Как следует из заголовка, в этом разделе обозначены основные выводы, сделанные на основании информации, которая содержится в трех предыдущих разделах.

Вместе эти четыре раздела помогут вам эффективно использовать гендерный анализ как неотъемлемую часть мероприятий по интеграции гендерного подхода.

Что такое гендерный анализ?

Задачи и цели

Гендерный анализ – это отправная точка рассмотрения гендерных аспектов любого вопроса или мероприятия, направленного на интеграцию гендерного подхода.

В разных контекстах гендерный анализ определяется по-разному. Самое простое определение – гендерный анализ рассматривает информацию о существующей или потенциально возможной ситуации с точки зрения гендерной перспективы.

Таким образом, гендерный анализ уделяет особое внимание различиям в гендерных ролях, деятельности, потребностях и возможностях мужчин и женщин.

Задачей гендерного анализа является выявление обозначенных выше различий, которые зачастую не принимаются во внимание.

Гендерный анализ проводится на разных уровнях. Это может быть обзор, который вы проводите самостоятельно при планировании проекта, или же полномасштабное исследование, которое вы поручаете провести другой организации.

На каком бы уровне не проводился гендерный анализ, его **цель** всегда одна: *обеспечить количественную и качественную информацию, которая даст возможность принимать решения, выгодные как для мужчин, так и для женщин.*

Иногда, говоря о **гендерном анализе**, подразумевают следующее:

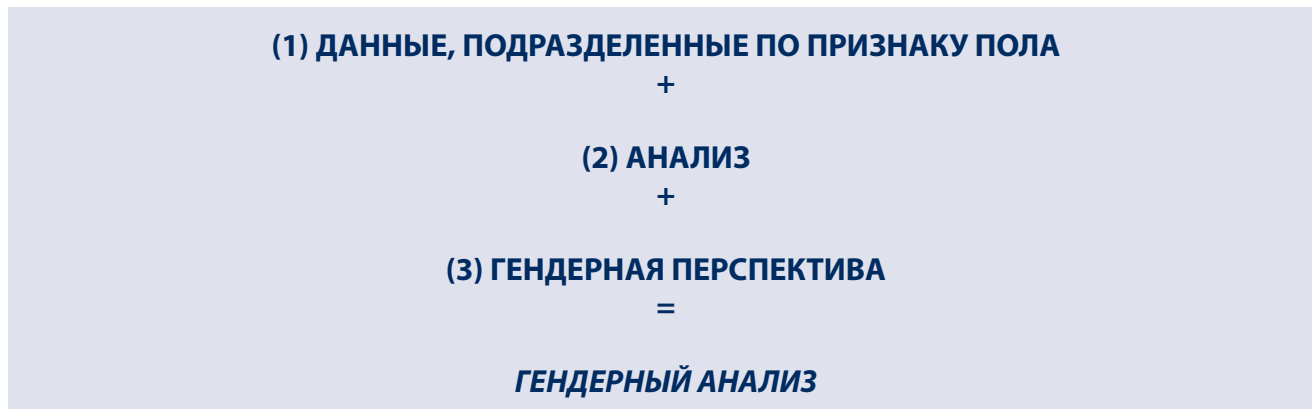
- **Гендерно-чувствительный анализ:** Данный термин предполагает, что существующие различия по признаку пола не всегда очевидны, и необходима особая *чувствительность* для того, чтобы их выявить и применить в законодательстве и практической деятельности.
- **Анализ, основанный на гендерных принципах:** Термин подчеркивает, что особое внимание уделяется гендерным различиям.
- **Анализ, построенный с учетом гендерных аспектов:** Термин напоминает о том, что традиционный анализ и традиционные методики не всегда дают возможность увидеть существующие гендерные различия. Для этого необходима особая гендерная перспектива рассмотрения проблемы.

Каждый из перечисленных выше терминов делает акцент на различных аспектах или задачах гендерного анализа, но они зачастую являются взаимозаменяемыми. Помните, что не так важно, как называется проводимый анализ, главное, чтобы в его основе лежал общий для всех трех видов анализа принцип.

ПРИМЕЧАНИЕ: Не важно, как мы называем данный анализ, главное, что в процессе его осуществления мы рассматриваем информацию с точки зрения гендерной перспективы для того, чтобы выявить сходства и различия между мужчинами и женщинами. В последствии результаты гендерного анализа используются для принятия решений в рамках планирования и осуществления стратегий и проектов. Таким образом, гендерный анализ обеспечивает информационную базу, которая необходима для успешной интеграции гендерного подхода.

Основные компоненты гендерного анализа

Любой вид гендерного анализа состоит из трех компонентов, которые более подробно описаны ниже:



1. Данные, подразделенные по признаку пола

Это относится к данным (статистическим, полученным в результате проведения интервью и другой основной информации), четко разделенным на те, которые применимы к мужчинам, и те, которые применимы к женщинам. В приведенном ниже примере, показаны различия между данными, детализированными по признаку пола и не подразделенными по данному признаку:

Данные, которые <i>не</i> подразделены по признаку пола	Данные, подразделенные по признаку пола
156 людей, проживающих в многоквартирном комплексе, присутствовали на встрече, посвященной вопросам новых систем управления отходами и водоснабжением в микрорайоне. Всего в комплексе проживает 750 взрослых жильцов.	156 людей, проживающих в многоквартирном комплексе, присутствовали на встрече, посвященной вопросам новых систем управления отходами и водоснабжением в микрорайоне. Из них 133 мужчины и 23 женщины. Всего в комплексе проживает 750 взрослых жильцов. Соотношение между жильцами-мужчинами и женщинами приблизительно 50 : 50.

2. Анализ

Анализ предполагает объяснение данных с помощью ответа на вопрос: «Что означает эта информация?». Например, ниже представлено объяснение данных, представленных в пункте 1:

Анализ
На встрече присутствовал приблизительно каждый пятый житель, что можно рассматривать как достаточно хороший уровень участия. Мужчин присутствовало примерно в шесть раз больше, чем женщин.

3. Гендерная перспектива

Хотя проведенный выше анализ указывает на различие между мужчинами и женщинами, в нем не рассматриваются причины и последствия данного различия. Применение **гендерной перспективы** означает, что объяснение данных осуществляется в соответствии с разработанными социоло-

гическими (или другими) теориями об отношениях между мужчинами и женщинами. Для формулирования стратегии и принятия решений чрезвычайно важно использовать эту перспективу. Ниже показана разница между двумя возможными объяснениями приведенных выше данных:

Анализ гендерных различий, в котором не рассматриваются существующие теории об отношениях между мужчинами и женщинами	Анализ, который включает в себя гендерную перспективу, опирающуюся на существующие теории об отношениях между мужчинами и женщинами
<p>Количество женщин, присутствовавших на встрече, было небольшим потому что:</p> <ul style="list-style-type: none"> Женщины не интересуются вопросами управления отходами и водой. Женщины не обладают знаниями об управлении отходами и водой. По сравнению с женщинами мужчины лучше принимают решения и являются лидерами по вопросам управления отходами и водой. <p>Низкий процент участия женщин в данной встрече не будет иметь негативных последствий, поскольку они в любом случае ощутят положительное воздействие принятых решений.</p>	<p>Поскольку в основном женщины отвечают за вопросы, связанные с управлением водой и отходами, низкий процент их участия во встрече объясняется другими факторами:</p> <ul style="list-style-type: none"> Могли ли женщины принять участие во встрече в то время, когда она проводилась? Знали ли женщины об этой встрече? Не исключаются ли женщины регулярно из процесса принятия решений на уровне местного сообщества? <p>Поскольку в основном женщины связаны с вопросами отходов и воды, низкий процент их участия, скорее всего, приведет к принятию недостаточно эффективных и экологически нерациональных решений.</p>

ПРИМЕЧАНИЕ: Чтобы обеспечить надежную информационную базу для интеграции гендерного подхода, гендерный анализ должен включать все три компонента (сведения, подразделенные по признаку пола, анализ и гендерную перспективу).

Основные гендерные теории

Как говорилось выше, третья составляющая любого типа гендерного анализа – это применение гендерной перспективы для объяснения данных. Это означает, что при проведении анализа должны использоваться современные теории о гендерных ролях, гендерных отношениях и равенстве полов. Другими словами, анализ должен проводиться на основе результатов известных социологических исследований о причинах неравенства между мужчинами и женщинами и способах его преодоления.

Поскольку существует множество различных теорий, которые могут помочь объяснить реальное и потенциальное неравенство между мужчинами и женщинами, ниже приводятся несколько основных теорий, используемых при проведении гендерного анализа:

- Наши общества сформированы **властной структурой**, которая разделяет население на мужчин и женщин и оценивает их вклады по-разному. Эта властная структура сложилась так давно и настолько распространена, что многие воспринимают ее как «нормальную» и «естественную», хотя это и не так.
- **Властная структура, основанная на отношениях между полами, системна** – что означает, что она формирует институты и структуры, в которых мы участвуем, даже если каждый из нас в отдельности поддерживает гендерное равенство.

- Поскольку гендер является **культурным и социальным конструктом**, гендерные роли и отношения между полами могут и меняются с течением времени.
- **Гендерная сегрегация труда** (т.е. тот факт, что большая часть как оплачиваемой, так и неоплачиваемой работы разделяется на «мужскую» и «женскую») является первоначальной причиной многих видов гендерного дисбаланса и неравенства в обществе. Поскольку мужчины и женщины зачастую работают в разных сферах, на их потребности, приоритеты, опыт и перспективы воздействуют жизненные реалии, которые, как правило, ограничивают выбор и возможности женщин.
- **Доступ к ресурсам** определяется тем, как эти ресурсы контролируются, а **контроль над ресурсами** практически во всех общественных системах распределен между мужчинами и женщинами неравномерно.
- **Ресурсы** включают в себя не только материальные ресурсы, но также и время, знания и информацию. Из-за того, что женщины выполняют множество ролей дома и в обществе, они испытывают недостаток свободного времени. Однако, по тем же причинам они обладают определенными знаниями и опытом, что не всегда ценится.
- Гендерное равенство **de jure** (гарантированное законом) не обязательно означает гендерное равенство **de facto** (реальное).
- **Культура, отношения и стереотипы** оказывают значительное влияние на доступ к ресурсам и контроль над ними и, таким образом, на наличие реального гендерного равенства.

В какой степени необходимо владеть основными гендерными теориями?

Все, кто занимается планированием стратегии/проекта, должны понимать эти основные гендерные теории. Общее понимание данных теорий позволит вам:

- Понимать, как и почему стратегии и проекты могут по-разному воздействовать на мужчин и женщин
- Сформулировать ключевые вопросы исследования о (потенциальном или реальном) воздействии, оказываемом на мужчин и женщин
- Грамотно оценить проектные предложения и результаты исследования

Рассмотренные основные теории служат отправной точкой для проведения гендерного анализа.

Формулируем «гендерные вопросы»

Постановка «гендерных вопросов» является одним из подходов к анализу данных и информации с точки зрения гендерной перспективы. Она предполагает обращение к основным гендерным теориям для того, чтобы сформулировать вопросы о различиях между мужчинами и женщинами, обнаруживаемых в полученных вами данных. Основные гендерные теории могут предложить вероятные объяснения таких различий. Формулируя вопросы на основании этой информации, вы сможете определить направление гендерного анализа. Следующей ступенью в гендерном анализе будет поиск ответов на эти вопросы, используя проверенную методологию исследования.

Традиционный анализ зачастую не замечает фактов гендерного неравенства и различные результаты для мужчин и женщин, поскольку эти явления не всегда очевидны на первый взгляд (или же мы настолько привыкли к ним, что не замечаем). Гендерный вопрос, таким образом,

должен взглянуть за пределы наших предположений и «стандартного» восприятия. Гендерные вопросы могут быть, например, следующими:

- Каково потенциальное гендерное неравенство, не видимое на первый взгляд?
- Каковы могут быть комплексные причины гендерного неравенства?
- Каковы могут быть комплексные последствия гендерного неравенства?

Другими словами, гендерные вопросы – это вопросы, которые опираются на основные гендерные теории для формулирования обоснованных гипотез о природе, причинах и последствиях гендерного неравенства. В зависимости от ситуации эти вопросы могут быть более конкретными. Ниже приведены два примера:

Существующая информация	Соответствующая гендерная теория	Конкретные «гендерные вопросы»
Пример 1: И мужчины, и женщины в равной степени имеют доступ к бесплатным интернет-ресурсам в сообществе, однако, этими услугами пользуются в основном мужчины.	Ресурсы включают в себя не только материальные ресурсы, но также время, знания и информацию. Из-за того, что женщины выполняют множество ролей дома и в сообществе, они испытывают недостаток свободного времени. Однако по тем же причинам у них есть определенные знания и опыт, что не всегда ценится. Культура, отношение и стереотипы в большой степени влияют на доступ к ресурсам и контролю над ними.	Что означает «доступ в равной степени»? Например: <ul style="list-style-type: none"> • Имеют ли мужчины и женщины одинаковые навыки работы в интернете и одинаковые возможности использовать эти навыки? • Доступны ли интернет-ресурсы в то время, которое удобно женщинам? • В равной ли степени информация об этих службах доступна мужчинам и женщинам? • Существуют ли культурные нормы и отношения, которые препятствуют женщинам пользоваться этими услугами?
Пример 2: 80% мужчин и женщин говорят о том, что они верят в гендерное равенство.	Властная структура, основанная на отношениях между полами, системна – это означает, что она формирует институты и системы, в которых мы участвуем, даже если каждый из нас по отдельности поддерживает гендерное равенство.	<ul style="list-style-type: none"> • Соответствует ли реальное поведение мужчин и женщин их убежденности в необходимости гендерного равенства? • Какие действия предпринимает каждый/каждая для того, чтобы противостоять укоренившемуся в системах и институтах гендерному неравенству?

ПРИМЕЧАНИЕ: В обоих примерах гендерные вопросы, сформулированные на основе соответствующих гендерных теорий, могут помочь заглянуть вглубь и выявить в полученной информации скрытые или не принятые во внимание аспекты гендерного неравенства. Эти вопросы укажут направление, в котором необходимо продолжать исследование и, таким образом, положат начало разработке стратегии.

Делаем выводы

В то время как эффективные гендерные вопросы помогают определить направление гендерного анализа, хорошо проведенный гендерный анализ должен находить ответы на заданные вопросы. Основная проблема гендерных исследований заключается в том, что в них зачастую

описывается ситуация и отмечаются различия между мужчинами и женщинами, но не рассматриваются первоначальные причины гендерного неравенства и дискриминации. Следует также задавать вопросы: «Почему существуют данные различия между мужчинами и женщинами? Что существенно в этих различиях?» Следующие два принципа могут служить руководством в формулировании корректных выводов по результатам проведенного гендерного анализа:

1. Принцип «Какие - Почему?»

Анализ должен выявлять, **какие** различия существуют между мужчинами и женщинами, но гораздо важнее ответить на вопрос, **почему** эти различия существуют. Хорошо проведенный гендерный анализ должен не только статистически описывать ситуацию, но и идти дальше.

ПРИМЕР. Если мы просто укажем, что только 38% экономически активного населения составляют женщины, это не даст нам ответа на вопрос, **почему** существует такое неравенство. Является ли оно следствием культурных запретов? прямой дискриминации на рынке труда? ограниченных возможностей из-за низкого уровня образования, бедности, плохого здоровья, домашних обязанностей? Для ответа на эти вопросы необходимо сопоставить данные различных исследований. Стратегии должны основываться на фактах, а не предположениях!

Если причины неизвестны, необходимо провести дополнительные исследования. И принимая во внимание основные гендерные теории, на основании ваших выводов можно разработать гипотезу. Например, вывод может быть: «Хотя причины неравенства между мужчинами и женщинами не были исследованы, низкий процент участия женщин, вероятно, проистекает из-за прямой дискриминации женщин на рынке труда, а также из-за сложившихся культурных норм, согласно которым женщина должна находиться дома. Необходимо провести дополнительное исследование для определения причин данного явления». Поступая таким образом, вы можете рассказать людям, ответственным за принятия решений, о «цепной реакции» гендерной дискриминации и неравенства.

2. Принцип «Что из этого следует?»

Описывая или обращая внимание на гендерное неравенство, следует проанализировать, какое воздействие оно оказывает на человеческое развитие. В противном случае лица, ответственные за принятие решений, могут сказать: «Да, различия существуют. Ну и что из этого следует?». К сожалению, некоторые люди, принимающие решения, (ошибочно) полагают, что такое неравенство лишь отражает «естественные» различия между мужчинами и женщинами и его воздействие не является негативным, а даже производит положительный эффект. Гендерный анализ должен подчеркнуть воздействие такого неравенства на человеческое развитие в целом, и тогда могут быть разработаны соответствующие стратегические мероприятия по борьбе с ним.

ПРИМЕР. Если в результате вашего исследования было выявлено, что женщины не принимали участия в обсуждении проекта об очистке воды в данном микрорайоне, каково будет воздействие этого факта не только на женщин, которые были исключены из обсуждения, но в целом на человеческое развитие? В данной ситуации необходимо говорить не только об ограничении прав женщин на участие в обсуждении, но о том, что их исключение отрицательно отразится на результатах проекта. Роль женщины в домохозяйстве и сообществе дает ей особое понимание, знания и навыки, связанные с использованием водных ресурсов и взаимодействием с окружающей средой. Таким образом, если не использовать все это, проект будет менее эффективным и устойчивым. Если гендерный анализ проведен хорошо, в его рамках будут выделены и, по возможности, оценены различия обоих вариантов проекта.

ПРИМЕЧАНИЕ: Описывая потребности мужчин и женщин, необходимо делать обоснованные выводы. Только в этом случае гендерный анализ максимально даст возможность и мужчинам, и женщинам – непосредственным получателям проекта или стратегий – в равной степени ощутить их положительное воздействие.

Заключение

- Гендерный анализ предоставляет необходимую информационную базу для интеграции гендерного подхода.
- Для того чтобы эффективно использовать гендерный анализ при интеграции гендерного подхода требуется подразделение данных или информации по признаку пола, а также проведение необходимого анализа этой информации с точки зрения гендерной перспективы.
- Анализ с точки зрения гендерной перспективы должен основываться на соответствующих теориях об отношениях между мужчинами и женщинами. Хорошо сформулированные гендерные вопросы укажут наиболее продуктивное направление для анализа.
- И, наконец, в результате анализа должны быть сделаны соответствующие выводы о причинах и следствиях любых проявлений гендерного неравенства, выявленных в ходе его проведения. Важно не только описать ситуацию, но и проанализировать ее последствия. Это является основным условием успешного проведения гендерного анализа.

ПРИМЕЧАНИЕ: Такое комплексное понимание гендерного анализа гарантирует достижение его цели – обеспечения информационной и аналитической базы для более эффективного, действенного и целенаправленного принятия решений и разработки стратегии.

Планирование гендерного анализа

Гендерный анализ заключается в рассмотрении различных видов информации и данных с точки зрения гендерной перспективы. Поскольку такой подход к информации является наиболее важным аспектом интеграции гендерной перспективы, чрезвычайно важно иметь возможность провести требуемый гендерный анализ и соответствующим образом применить его результаты при принятии решений и планировании стратегии.

Поскольку гендерный анализ может иметь различные формы, не менее важно определить, какой именно тип гендерного анализа вам потребуется в каждой конкретной ситуации. Если информация недоступна и у вас нет возможности провести анализ, вам следует предпринять необходимые шаги для изменения этой ситуации.

Для того чтобы вам помочь данный раздел содержит информацию по вопросам, которые в общих чертах описывают различные ступени планирования гендерного анализа:

- Когда необходимо проводить гендерный анализ?
- Какие вопросы необходимо сформулировать для исследования ?
- Кто должен проводить гендерный анализ?
- Какую методологию следует использовать для проведения гендерного анализа?
- Что мы хотим получить в результате проведения гендерного анализа? Каким образом мы можем получить эти результаты?
- Каким образом поручить проведение гендерного анализа сторонним организациям?
- Как интегрировать гендерный анализ в другие исследования?

Отвечая на данные вопросы, вы сможете обеспечить сбор необходимой информации, которая потребуется вам для эффективного рассмотрения гендерных аспектов вашей стратегии или проекта.

Когда необходимо проводить гендерный анализ

Различные виды гендерного анализа могут применяться на всех этапах работы по подготовке стратегии или проекта. В нашем случае всю работу по подготовке проекта или стратегии можно приблизительно разбить на три ступени (более подробное описание интеграции гендерного подхода в разработку проекта или стратегии дано в Части 1 данного Руководства, «10 ступеней интеграции гендерного подхода в процесс принятия решений»):

1.Разработка стратегии или проекта

На данном этапе гендерный анализ является, прежде всего, инструментом планирования. Он помогает посмотреть на существующую ситуацию и использовать информацию для принятия

решений, касающихся разработки мероприятий (т.е. каковы будут задачи, цели, целевая аудитория и планируемые действия).

Ниже приводятся несколько вопросов, которые следует задать на этом этапе в рамках проведения гендерного анализа:

- В каком положении в настоящий момент находятся мужчины и женщины в том секторе, где вы планируете проведение мероприятий?
- Не усугубит ли предлагаемый проект/стратегия существующее неравенство в положении мужчин и женщин?
- Направлен ли предлагаемый проект/стратегия на борьбу с существующим неравенством в положении мужчин и женщин?
- Изменит ли каким-либо образом предлагаемый проект или стратеги восприятие или стереотипы, касающиеся мужчин и женщин, а также их роли в обществе?
- Какие возможности следует использовать для усиления гендерной перспективы?

2. Мониторинг проекта или стратегии

Гендерный анализ может также применяться для мониторинга процесса осуществления проекта или стратегии с точки зрения гендерной перспективы. Ниже приведены несколько вопросов, которые следует задать во время реализации проекта или стратегии:

- В равной ли степени мужчины и женщины вовлечены в процесс реализации проекта или стратегии?
- Проводится ли мониторинг достижения конкретных целей, связанных с улучшением положения мужчин и женщин?
- Выявлены ли какие-либо новые вопросы, связанные с равенством мужчин и женщин, которые не были замечены на стадии разработки проекта/стратегии? Как можно их решить?

3. Оценка проекта/стратегии

Если во время планирования проекта/стратегии применялся гендерный анализ, на этапе оценки он позволит вам увидеть, в какой степени поставленные цели были достигнуты. Если же нет, проведение гендерного анализа только на стадии оценки все же имеет смысл. Его можно использовать в качестве инструмента для определения, насколько полно проект или политика учли потребности, как мужчин, так и женщин. Эта информация может быть использована при разработке последующих проектов или стратегий.

Ниже приведены вопросы, которые следует рассмотреть на данном этапе:

- Изменил ли проект/стратегия положение мужчин и женщин? Если да, то в какую сторону?
- Изменилось ли в какой-либо степени восприятие ролей мужчин и женщин в обществе (нормы, стереотипы, системы ценностей) в процессе осуществления проекта или стратегии?
- Если во время планирования проекта или стратегии были определены цели по устранению гендерного неравенства, в какой степени они реализованы?
- Были ли получены какие-либо неожиданные и незапланированные результаты, связанные с положением мужчин или женщин, во время осуществления проекта или стратегии?

ПРИМЕЧАНИЕ: Гендерный анализ (подразделение данных по признаку пола + анализ + гендерная перспектива), проводимый во время осуществления каждой из трех ступеней проекта, поможет вам ответить на перечисленные выше вопросы.

Какие исследовательские вопросы необходимо сформулировать

Следующим чрезвычайно важным этапом осуществления гендерного анализа является формулирование вопросов для исследования. Эти вопросы помогут определить, что вы хотите выяснить или доказать в результате проведения гендерного анализа. Они будут связаны с различными гендерными аспектами рассматриваемой проблемы.

Информация, содержащаяся в данном разделе, поможет вам сформулировать эти вопросы. Особенно обратите внимание на предыдущий раздел «Анализ с точки зрения гендерной перспективы: формулируем «гендерные вопросы»». Это поможет вам использовать основные гендерные теории в своем проекте или стратегии с тем, чтобы подготовить вопросы для исследования. Кроме того раздел «Когда необходимо проводить гендерный анализ» поможет определить какие вопросы вам следует задавать на различных этапах работы по подготовке проекта или стратегии.

ПРИМЕР. Вопросы для исследования при проведении гендерного анализа проблемы взаимодействия правоохранительных органов и местного населения

Местное правительство выделило средства на осуществление новой инициативы, направленной на усиление взаимодействия между правоохранительными органами и населением. В настоящее время люди не доверяют местным правоохранительным органам и считают, что их потребности не удовлетворяются. Целями инициативы являются: а) сделать так, чтобы представители правоохранительных органов с большей готовностью откликнулись на просьбы населения и б) улучшить образ представителя правоохранительных органов в глазах населения.

Ниже приводятся возможные вопросы для проведения гендерного анализа на всех этапах проекта:

Планирование

- Существует ли в правоохранительных органах официальная политика и стратегия по обеспечению гендерного равенства?
- Одинакова ли потребность в помощи правоохранительных органов у мужчин и женщин, проживающих в данном сообществе?
- Одинаково ли отношение мужчин и женщин к правоохранительным органам?
- Одинаково ли относятся представители правоохранительных органов к мужчинам и женщинам?
- Какие тренинги или иные мероприятия необходимы для того, чтобы сотрудники правоохранительных органов относились с большим вниманием к потребностям мужчин и женщин?

Осуществление проекта и его мониторинг

- Каковы количественные и качественные показатели участия мужчин и женщин в реализации всех аспектов проекта? (Обратите внимание на необходимость включения в целевую группу проекта как население, так и представителей правоохранительных органов. Следует предусмотреть участие мужчин и женщин в каждой из этих двух групп).

Оценка

- В какой степени мероприятия проекта отвечали потребностям мужчин и женщин – как среди населения, так и среди правоохранительных органов?
- Насколько изменилось восприятие правоохранительных органов женщинами? Мужчины?

ПРИМЕЧАНИЕ: Когда вопросы сформулированы, они помогут вам принять решения, касающиеся того, кто будет проводить исследование, какая методология будет выбрана, и какие результаты вы получите.

Кто отвечает за проведение гендерного анализа

В зависимости от ситуации проведение гендерного анализа может быть поручено разным людям или группам людей, а именно:

Проведение гендерного анализа, используя внутренние ресурсы:

- Вы сами как руководитель высшего звена, проектный менеджер или лицо, отвечающее за стратегию/проект
- Гендерный эксперт, работающий в одной с вами организации.

Проведение гендерного анализа, используя внешние ресурсы:

- Исследователь или специалист в области гендерных исследований.
- Стратегическая группа, коммерческая компания, специализирующаяся на проведении исследований, научный центр или другая независимая организация.

Кроме того, возможно объединить внешние и внутренние ресурсы или привлечь группу исследователей.

Ответы на следующие **вопросы** помогут вам решить, кому поручить проведение анализа:

- ✓ Есть ли у меня **доступ к информации необходимой** для проведения гендерного анализа, т.е. информации и данных, подразделенных по признаку пола?
- ✓ Достаточно ли хорошо я **понимаю основные гендерные теории**?
- ✓ Могу ли я применить эти гендерные теории к рассматриваемой стратегии или проекту – другими словами, **какие гендерные аспекты рассматриваемой проблемы могут быть важны (хотя не всегда видимы сразу)**?
- ✓ Есть ли у меня **время (или другие ресурсы)** для качественного проведения гендерного анализа?
- ✓ Будет ли гендерный анализ, сделанный мной, выглядеть **достоверным** в глазах всех заинтересованных лиц? (В некоторых случаях предпочтительна независимая оценка, особенно если вы работаете в правительстве или являетесь сотрудником донорской организации. Эти условия могут повлиять на объективность вашего анализа).

Самостоятельное проведение гендерного анализа как части ваших обязанностей в рамках проекта может показаться наиболее экономически выгодным вариантом, однако это не всегда желательно или возможно. Кто бы ни выполнял/а данную работу, он/она должен/а отвечать следующим требованиям:

- **Значительный опыт** в решении задач соответствующей отрасли (например, макроэкономика, окружающая среда, образование и т.д.)
- Знания в области гендерных исследований (то есть профессиональная и/или научная подготовка в области гендерной теории)

- Конкретные навыки и знания, связанные с особенностями исследования (т.е. разработка анкет, проведение интервью, экономическое моделирование, анализ выгоды затрат и т.д.)
- Авторитетность в глазах всех заинтересованных лиц.

ПРИМЕЧАНИЕ: Сбалансированность всех трех компонентов играет решающую роль для подготовки действительно полезных и жизнеспособных вариантов решения поставленной проблемы. Это означает, что вам необходимо привлечь команду исследователей, для того, чтобы провести всесторонний анализ с полным использованием имеющегося опыта и знаний.

Методология гендерного анализа

Для разных целей могут использоваться различные подходы к гендерному анализу. Это может быть краткая по времени и не дорогостоящая работа, а может быть и значительное исследование, требующее больших временных и прочих затрат. Будь то разработка проекта, программы или стратегии, вы должны определить, какого рода анализ вам необходим в данной конкретной ситуации. Другими словами, вам нужно принять решение о подходящей методологии. Оно будет зависеть от соотношения имеющихся в наличии ресурсов и потребности в глубоком исследовании.

Ниже приводятся примеры трех различных методологий проведения гендерного анализа и задач, которые можно решить с их помощью:

ЧТО?	КТО?	КАК?	ПОЧЕМУ?
А. Аналитическая работа	Разработчик проекта/ стратегии + определенные знания основ теории	Применение «гендерных вопросов» к уже существующим данным/ знаниям	Это наименее затратный уровень гендерного анализа. Если информация доступна, и вы хорошо понимаете, каким образом основные гендерные теории соотносятся с ситуацией, вы сами сможете качественно провести гендерный анализ.
Б. Работа с участием целевой группы	Представители различных заинтересованных сторон (мужчины и женщины); среди них должны быть специалисты в области гендерных исследований	Совместное рассмотрение «гендерных вопросов» и ответы на них, используя знания всех членов группы.	Это более сложный анализ, чем предыдущий, но такой же малобюджетный. Он дает возможность проведения более глубокого анализа и получения более детальных результатов. Привлекая все заинтересованные в проекте или стратегии стороны, можно выявить действительные потребности мужчин и женщин, даже если это «контрольная группа». Участие специалиста в области гендерных исследований поможет вам определить и применить необходимые гендерные теории и соответствующий тип анализа.
В. Проект по осуществлению всестороннего исследования или социологический опрос	Квалифицированный исследователь, обладающий знаниями по гендерной (и другой необходимой) проблематике.	(1) Анализ существующих статистических данных и другой информации; <i>или</i> (2) Сбор новых данных для того, чтобы обеспечить детальный анализ «гендерных вопросов», обозначенных в описании должностных обязанностей (TOR) .	Для осуществления такого проекта требуется больше времени и ресурсов, чем в вариантах А или Б. Также необходимы более глубокие знания и опыт. Однако в результате вы получите углубленный анализ, обеспечивающий всестороннее рассмотрение ситуации с точки зрения гендерной перспективы. Вместо догадок и гипотез о результатах для мужчин и женщин вы получите научно обоснованное углубленное исследование существующих проблем.

Практический пример: выбор методологии

Создание условий для отдыха и свободного времяпровождения для детей и подростков

Далее будут рассмотрены положительные и отрицательные стороны использования каждой из описанных выше аналитических методологий применительно к проекту городской администрации, направленному на постройку развлекательного комплекса для детей и подростков. Сначала будут сформулированы соответствующие вопросы для проведения гендерного анализа, а затем рассмотрено, какая методология была бы наиболее подходящей исходя из имеющейся в распоряжении информации и знаний человека, отвечающего за планирование проекта.

Обоснование: Создание условий для отдыха и свободного времяпровождения для детей и подростков в возрасте от 8 до 16 лет является приоритетным направлением работы городской администрации. На это решение повлияло два фактора:

1. повышение уровня заболеваемости среди подростков из-за недостатка физической активности, и
2. употребление подростками наркотиков и алкоголя. Администрация надеется решить данную проблему, предлагая им альтернативных способов времяпровождения.

Администрация решила выделить средства на постройку крытого парка развлечений, где все услуги будут предоставляться бесплатно. В этом парке будет хоккейная и баскетбольная площадки, бассейн, библиотека для детей с компьютерами и выходом в Интернет а также помещение, где дети смогут рисовать, лепить и овладевать различными ремеслами. Комплекс будет построен недалеко от города – приблизительно в 12 километрах от центра.

Сотрудница, возглавляющая данный проект, практически не имеет знаний по гендерной проблематике, однако в отделе работает координатор по гендерным вопросам, который помог сформулировать следующие предварительные «гендерные вопросы»:

Соответствуют ли развлечения, предлагаемые в развлекательном парке, потребностям мальчиков и девочек?

- Есть ли различия в том, как мальчики и девочки проводят свое свободное время? Выделит ли администрация одинаковые средства на занятия, которые предпочитают мальчики и девочки?
- Низкий уровень физической нагрузки – это проблема как мальчиков, так и девочек? Будут ли мальчикам и девочкам предоставлены равные возможности заниматься в спортивных и неспортивных секциях?
- Одинаково ли количество мальчиков и девочек, употребляющих наркотики и алкоголь? Предусматривает ли предлагаемый проект удовлетворение потребностей данной целевой группы?
- Какие трудности могут возникнуть у мальчиков и девочек в отношении возможностей посещения развлекательного комплекса (проблемы транспорта, времени работы, выполнение обязанностей по дому и в сообществе)?

Направлен ли проект на изменение стереотипов/норм и систем ценностей, связанных с социальными ролями мужчин и женщин?

- Каким образом будет поощряться участие девочек в занятиях, характерных в основном для мальчиков (например, хоккей, баскетбол, компьютеры)?
- Каким образом будет поощряться участие мальчиков в занятиях, типичных в основном для девочек (например, рисование, домоводство, чтение)?

Учитывая, что именно женщины в основном занимаются с детьми, как это повлияет на проект?

- Есть ли у матерей собственные машины для того, чтобы они могли привозить детей в этот комплекс, учитывая его удаленное расположение? Если нет, есть ли удобный для них общественный транспорт?
- Несмотря на то, что занятия бесплатны, кто будет оплачивать все, что необходимо для занятий, например, хоккеем?

Варианты методик проведения анализа

	Преимущества	Недостатки
<p>А. Аналитическая работа: Руководитель проекта использует существующую информацию о положении мальчиков и девочек и пытается ответить на вышеперечисленные вопросы.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Рентабельно. • Не требует больших временных затрат. 	<ul style="list-style-type: none"> • В настоящий момент существует недостаток данных, подразделенных по признаку пола, о том, как дети привыкли проводить свое свободное время. • У руководителя проекта недостаточно знаний в области гендерной проблематики. При проведении этого вида гендерного анализа, руководитель, определяя, какие занятия подходят для мальчиков, а какие для девочек, будет опираться на свою систему ценностей и стереотипы, а его/ее понимание гендерных теорий может оказаться недостаточным для комплексного рассмотрения вопроса. • Все выводы о возможных результатах будут, в лучшем случае, «обоснованными догадками» и, соответственно не могут считаться полностью надежными.
<p>Б. Фокус-группа: Будет сформирована выборка, в которую войдут мальчики, девочки и их родители. Они обсудят, каким образом проект удовлетворит их потребности.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • И мальчики, и девочки непосредственно участвуют как заинтересованные стороны. • Рентабельно. 	<ul style="list-style-type: none"> • Выборка может оказаться не репрезентативной по отношению к общей совокупности мальчиков и девочек (в нее, например, могут не войти дети, употребляющие наркотики и алкоголь). • Информация, полученная от мальчиков и девочек, может не отражать их собственные предубеждения в отношении того или иного пола.
<p>В. Углубленное исследование: Заключается договор с экспертом, который опросит большую выборку детей и их родителей с целью определить, соответствует ли проект потребностям мальчиков и девочек.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Для сбора данных используется репрезентативная выборка мальчиков и девочек. • Данные объективны и могут устранить влияние предубеждений руководителя проекта. • Создается хорошая база данных, которую можно использовать в других проектах. • Создается база данных, которую можно использовать на стадии оценки проекта. 	<ul style="list-style-type: none"> • Такое исследование затратно с точки зрения времени и денег.

Рассмотрев имеющиеся возможности, можно заключить, что фокус-группа (Б) или же углубленное исследование (В) являются наиболее подходящими методами в данном случае. Окончательное решение будет зависеть от того, какие ресурсы администрация сможет выделить на проведение гендерного анализа. (В случае если нет достаточных ресурсов на осуществление углубленного исследования (вариант В), проведение фокус-группы (вариант Б) будет разумной альтернативой.)

Хотя в некоторых случаях вполне достаточно аналитической работы, в данной ситуации этот метод применять не рекомендуется, прежде всего, потому, что отсутствует информация о детях – их потребностях, предпочтениях и отношении к гендерному равенству. Без такой информации получить действительно обоснованные результаты с помощью простой аналитической работы очень сложно.

Итоги: каких результатов хотим достичь

Гендерный анализ позволяет ответить на вопросы на разных уровнях. Важно точно знать, что вы хотите получить в результате анализа и в соответствии с этим планировать его проведение (это подразумевает под собой выбор подходящей методологии и подготовку описания должностных обязанностей (TOR), если вы поручаете проведение анализа сторонней организации).

Ниже даны возможные результаты:

Что может ГЕНДЕРНЫЙ АНАЛИЗ мне дать?		
Описание текущей ситуации	<p>Гендерный анализ всегда начинается с описания:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Он может <i>количественно</i> описывать существующую ситуацию, детализируя ее по признаку пола • Он может также <i>качественно</i> описывать деятельность мужчин и женщин, а также ресурсы, к которым они имеют доступ и которые контролируют. • Он может описывать контекст (макро ситуацию), в котором существуют мужчины и женщины. Что может включать в себя культурный, исторический, географический, правовой и политический контексты и то, как они взаимосвязаны с гендерным равенством (например, нормы и системы ценностей, традиции, политическое окружение и т.д.). 	<p>Пример: В Национальную структуру по правам человека (аппарат уполномоченного) часто приходят жалобы населения о нарушении прав человека. Из них 65% от мужчин и 35% от женщин.</p> <p>Только в 5% жалоб в качестве проблемы непосредственно называется гендерная дискриминация.</p> <p>В то же время сложившаяся в рамках культуры система отношений очень строго регламентирует, что допустимо для женщин, а что для мужчин. Например, обычно замужние женщины с детьми работают только дома. Мужчинам не полагается брать отпуск по уходу за ребенком.</p>

Что может ГЕНДЕРНЫЙ АНАЛИЗ мне дать?		
Анализ текущей ситуации	<p>Гендерный анализ должен всегда анализировать описанную ситуацию:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Каковы причины различий между мужчинами и женщинами? • Каковы последствия этих различий? • Какие связи существуют между ситуацией отдельного человека и макро-контекстом? 	<p>Пример: Женщины направляют меньше жалоб по нескольким причинам:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Согласно патриархальным традициям женщина не должна направлять жалобы. • Женщины меньше осведомлены о механизме принятия жалоб в аппарат уполномоченного по правам человека. • Аппарат уполномоченного расположен в столице и не имеет представительств в других городах, что ограничивает доступ населения. <p>Более того, женщины не знают о <i>косвенных</i> проявлениях дискриминации по признаку пола.</p>
Предложение вариантов	<p>Опираясь на результаты исследований, гендерный анализ может предложить меры (общие или конкретные) для изменения ситуации.</p>	<p>Пример: Следовательно, аппарат уполномоченного по правам человека должен:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Целенаправленно распространять информацию среди женщин; 2) Объяснять людям, что такое дискриминация по половому признаку и особенно, что такое косвенная дискриминация; 3) Обеспечивать возможность подачи жалоб всем членам общества (включая жителей сельских районов).
Оценка вариантов	<p>Гендерный анализ позволяет провести оценку предложенных вариантов с точки зрения их стоимости и полезности для достижения гендерного равенства.</p> <p>Он также может оценить, какие преимущества и какие риски связаны с теми предлагаемыми мерами, которые напрямую не направлены на борьбу с гендерным неравенством.</p>	<p>Пример: Поскольку аппарат уполномоченного по правам человека имеет значительные денежные средства на проведение мероприятий по обучению и повышению информированности, решения (1) и (2), предложенные выше, должны быть претворены в жизнь как можно скорее. Дополнительных ресурсов они не потребуют.</p> <p>Решение (3) следует рассматривать как более долгосрочную стратегию, поскольку для его осуществления потребуются дополнительные ресурсы. Следует провести более тщательный анализ полезности затрат. Однако необходимо отметить, что решение (3) принесет пользу не только с точки зрения гендерной перспективы, но и повысит уровень доступности услуг в целом.</p>

ПРИМЕЧАНИЕ: Зная заранее, какие результаты вам необходимы, вы сможете обеспечить проведение гендерного анализа надлежащим образом.

Заказ на проведение исследования

Процесс приглашения эксперта из сторонней организации для проведения гендерного анализа должен быть следующим:

- Подготовьте документ, в котором описаны должностные обязанности и требования (см. перечень контрольных вопросов ниже)

- Предложите исследователям подготовить свои предложения по проведению исследования
- Оцените предложения по проведению исследования (см. перечень контрольных вопросов ниже)
- Осуществляйте мониторинг проведения исследования и оценивайте его результаты

Несмотря на то, что за качество исследования *отвечает* исследователь, *отчитываться* за него придется руководителю проекта/стратегии. Вы должны четко сформулировать, что вы хотите и что вам нужно, а также быть готовым к обсуждению и выработке общего мнения с исследователем в случае непредвиденных трудностей, которые могут возникнуть в процессе работы.

Перечень контрольных вопросов для подготовки документа, в котором описаны должностные обязанности и требования к исследованию

Должностные обязанности и требования к исследованию должны содержать описание следующей информации:

- ✓ Описание задания
- ✓ Цели проведения исследования
- ✓ Конкретные вопросы, на которые следует найти ответы в ходе проведения исследования
- ✓ Требования к профессиональным качествам и квалификации исследователя
- ✓ Продолжительность работы по срокам
- ✓ Вознаграждение и возмещение затрат
- ✓ Методология
- ✓ Представление результатов
- ✓ Авторские права/ доступ к базе данных или анализу.

Перечень контрольных вопросов для оценки предложения по проведению исследования

Предложения по проведению исследования должны содержать следующую информацию, и вы, как лицо, поручающее исследование сторонней организации, должны прояснить с исследователем/ аналитиком все непонятные вам моменты:

1. Образование и профессиональный опыт исследователя/аналитика: Какое образование имеет исследователь? Имеет ли он/она опыт проведения подобных исследований? Можно ли познакомиться с отчетами о предыдущих исследованиях? Насколько глубоким является представление исследователя о методологии гендерного анализа и основных гендерных теориях? Насколько хорошо он/она знает основные гендерные теории?
2. Исследовательский вопрос: Что будет обнаружено в результате сбора данных? Что должен выявить анализ данных? Будет ли данные использоваться для подготовки вариантов конкретных мероприятий, и анализа этих вариантов?
3. Теоретические рамки: Каким образом основные гендерные теории определяют дизайн исследования? Каковы предположения исследователя об отношениях между полами и гендерном равенстве? Последний вопрос очень важен, поскольку предубеждения и предположения исследователя о различиях между мужчинами и женщинами, а также их ролях в обществе могут потенциально повлиять (и исказить) на результаты исследования.

4. Методология: Каким образом будет проводиться сбор и анализ данных? Вы можете задать следующие вопросы:
 - Какой метод планирует использовать исследователь – аналитическая работа, фокус-группа, углубленное исследование, какие-либо другие методы или сочетание перечисленных?
 - С каким типом данных будет работать исследователь: с качественными, количественными или двумя типами данных?
 - Как будет формироваться выборка для исследования?
 - Какие компьютерные или статистические программы будут использоваться для анализа данных?
 - Если будет проводиться интервью, кто будет их проводить? Каким образом они будут структурированы?
 - Если это опрос, будет ли вначале проведено пилотное обследование? Сможете ли вы предварительно ознакомиться с опросником?
5. Данные, которые необходимо собрать: Какого рода данные будут собраны в ходе исследования? Будут ли данные подразделены по признаку пола и другим важным факторам (например, по возрасту, по месту проживания (в городе/селе), по этнической принадлежности, прочее)? Будет ли у вас доступ (авторские права) к первичным данным?
6. Представление результатов: В какой форме будут представлены результаты исследования? Вы можете задать следующие вопросы:
 - Какого рода текстовой комментарий будет сопровождать таблицы с данными?
 - На какие разделы будет разбита таблица данных (по признаку пола, по возрасту, на городское/сельское население, по этнической принадлежности, прочее.)?
 - Если будут разрабатываться варианты стратегических решений, каким образом будет представлен сравнительный анализ выгод/затрат этих вариантов?
 - Если доклад по результатам исследования представляет собой очень объемный материал, будет ли подготовлен краткий обзор (стратегический обзор) или резюме, содержащий основные выводы и рекомендации?

ПРИМЕЧАНИЕ: Ответы на приведенные выше вопросы гарантируют получение вами именно тех результатов, которые необходимы для проектов и стратегий, направленных на удовлетворение действительных потребностей и мужчин, и женщин. Ключевым аспектом для получения хороших результатов является понимание, чего вы хотите и что вам нужно до того, как начато исследование.

Включение гендерного анализа во все стратегические исследования

И, наконец, гендерный анализ не должен быть «отдельно стоящим» мероприятием. Необходимо систематически разрабатывать способы интеграции (внедрения) гендерной перспективы во все стратегические исследования, которые заказывают правительство, НПО или международные организации. Это не только рентабельно, но и в значительной степени повышает качество исследований. В результате любые проекты или стратегии, разработанные на основе такого исследования, будут более эффективны.

Когда вы оцениваете любое предложение по проведению исследования, воспользуйтесь приведенным ниже перечнем контрольных вопросов. Он поможет вам быть уверенным в том, что в данное исследование будет включена гендерная перспектива.

- ✓ **Исследователи:** Кто примет участие в сборе и анализе данных? Будет ли обеспечен гендерный баланс и компетентность в вопросах гендера участие эксперта в гендерном подходе?
- ✓ **Предмет:** Будет ли рассмотрена ситуация с позиции обоих полов? Будут ли полученные данные подразделены по признаку пола?
- ✓ **Методология:** Какая методология будет использована? Достаточно ли она чувствительна к особым нуждам как мужчин, так и женщин? (например, конфиденциальность, чувствительность к определенным темам)? Сможет ли данная методология помочь выявить различия в положении или взглядах мужчин и женщин?
- ✓ **Теоретические рамки:** Включает ли исследование гендер как важную переменную для анализа социальных процессов? Приняты ли во внимание другие важные факторы (этническая принадлежность, социально-экономическое положение, географическое положение, прочее)? Какие допущения относительно гендерных ролей и отношений (гендерная сегрегация труда, репродуктивный труд, прочее) определяют анализ? Видно ли из проекта исследования, что исследователь хорошо владеет основными гендерными теориями?
- ✓ **Ожидаемые результаты:** Какие результаты планируется получить? Если в ходе исследования будут выявлены какие-либо факты гендерного неравенства, будет ли на них обращено особое внимание при подготовке рекомендаций?
- ✓ **Надежность:** Приняты ли какие-либо меры, гарантирующие достоверность настоящего исследования в глазах всех заинтересованных лиц – и женщин, и мужчин (например, консультации и возможность дать свои комментарии и внести вклад в проведение исследования.)
- ✓ **Представление результатов:** Будут ли подчеркиваться гендерные аспекты полученных результатов во всех отчетах, написанных в рамках проведенного исследования? (Даже если в ходе исследования не было выявлено никаких различий между мужчинами и женщинами, на это следует указать).

ПРИМЕЧАНИЕ: Еще раз повторим, уже при планировании исследования, вы должны четко понимать, что хотите получить на выходе. Только таким образом можно гарантировать получение результатов, которые вы в последствии сможете использовать. Включение гендерного анализа во все исследования является эффективным способом совершенствования информационной базы, которая вам понадобится для успешной интеграции гендерного подхода в свою работу.

Анализ результатов для мужчин и женщин

Введение

Анализ результатов для мужчин и женщин (АРМЖ) – это один из видов гендерного анализа, который используется для *оценки воздействия* государственной политики.

В основном при проведении анализа результатов для мужчин и женщин рассматривают, как различные мероприятия влияют на отдельного человека, а не на домохозяйство или сообщество. Задача АРМЖ состоит в том, чтобы выяснить, различаются ли возможности участия в государственной политике и получения выгод от нее для мужчин и женщин.

Основной целью анализа результатов для мужчин и женщин должно быть содействие положительным изменениям в достижении гендерного равенства. Другими словами, при проведении такого рода анализа воздействия стратегий политики и мероприятий на мужчин и женщин следует не просто выяснять, сохранила ли или сохранит ли рассматриваемая политика существующее положение мужчин и женщин, а определять, какими возможностями она располагает для его активного улучшения и содействия равенству между мужчинами и женщинами.

В данном разделе описывается методология и применение анализа результатов для мужчин и женщин, которые включают в себя следующие аспекты:

- Когда проводить анализ результатов для мужчин и женщин (ex-ante – оценка ожидаемых результатов и ex-post – оценка фактических результатов)
- Что измеряет анализ результатов для мужчин и женщин
- Предварительный обзор ситуации (тесты на релевантность) с целью выявить потребность в проведении анализа результатов для мужчин и женщин
- Этапы проведения анализа ожидаемых и фактических результатов для мужчин и женщин
- Четыре практических примера, основанных на реальном опыте проведения анализа результатов для мужчин и женщин. Эти частные случаи иллюстрируют различные способы, которыми можно проводить оценку, цели, которые при этом ставились, и полученные результаты.

ПРИМЕЧАНИЕ: Анализ результатов для мужчин и женщин является важным аналитическим инструментом прогнозирования и выявления направлений влияния проектов и стратегий на мужчин и женщин.

Когда следует проводить анализ результатов для мужчин и женщин

Анализ результатов для мужчин и женщин проводится:

- Анализ предполагаемых результатов для мужчин и женщин: для оценки потенциального воздействия изменений, которые предлагается внести в политику или закон, проводится на стадии разработки (т.е. до принятия)

- Анализ фактических результатов для мужчин и женщин: для оценки действительного воздействия существующей политики или закона. Эта оценка проводится либо во время осуществления политики/закона для мониторинга их воздействий на мужчин и женщин, либо после окончания их реализации для того, чтобы определить, как они повлияли на мужчин и женщин.

Что может выявить анализ предполагаемых и фактических результатов для мужчин и женщин?

Анализ предполагаемых результатов для мужчин и женщин: Окажет ли предлагаемая политика положительное воздействие на мужчин и женщин?

Пример 1: Проведение анализа результатов предлагаемых изменений в страховании трудоустройства для мужчин и женщин в государстве X выявило, что:

- Страховое пособие для семей с низким уровнем дохода и неполных семей (возглавляемых женщинами), вырастет в среднем на 11%
- Благодаря выплате “дополнения к доходу семьи”, пособие, выплачиваемое 350 000 семьям с низким уровнем дохода, возрастет в среднем на 30 долларов США в неделю, причем две трети его получателей будут женщины.
- Впервые 653 000 людей, вынужденные работать на нескольких работах, 321 000 (49%) из которых женщины, полностью подпадут под действие предлагаемой системы.

Соответственно, предлагаемая политика будет способствовать продвижению гендерного равенства (посредством улучшения экономического положения уязвимых групп женщин).

Пример 2: Проведение анализа результатов предлагаемых социальных налоговых льгот для мужчин и женщин в государстве Y дало противоречивые результаты: с одной стороны, благодаря льготам повысится семейный доход неполных семей, в большинстве из которых нет отца, с другой стороны, работающие женщины в полных семьях проигрывают от проведения в жизнь такой политики.

Соответственно, если политика будет осуществлена, часть женщин выиграет, а часть проиграет.

Анализ фактических результатов для мужчин и женщин: Ощущают ли мужчины и женщины положительное воздействие существующей политики?

Пример 1: Проведение анализа результатов новых программ занятости для мужчин и женщин в государстве Z выявило, что только 8% средств, выделяемых на эти программы, тратится на неполные семьи, из которых 95% составляют семьи, возглавляемые женщинами. 57% выделяемых средств тратится на трудоустройство молодежи, где лишь 27% - это женщины. Следовательно, хотя часть уязвимых женщин (одиноким матери) ощущают положительное воздействие программ, остальные (молодые безработные женщины) нет.

Таким образом, политика оказывает противоречивое воздействие на женщин.

Пример 2: Проведение анализа результатов для мужчин и женщин от осуществления небольшой грантовой программы, целевой группой которой являются негосударственные организации, выявило, что только 4% средств тратятся на НПО, которые позиционируют себя как «женские организации». Однако 64% грантовых средств получают НПО, возглавляемыми женщинами.

Следовательно, данная стратегия поддерживает участие женщин в секторе негосударственных организаций. Однако остается неясным, оказывается ли поддержка организациям, целью которых является борьба за равенство полов.

Что оценивается

Стратегии могут воздействовать на мужчин и женщин по-разному. Анализ результатов для мужчин и женщин должен быть нацелен на создание целостной картины всех видов последствий, к которым могут привести принимаемые в рамках стратегии меры. Эти результаты следует оценивать по четырем категориям: участие, ресурсы, нормы и ценности, а также права.

В таблице, приведенной ниже, эти четыре категории рассмотрены подробнее на примере анализа результатов инициативы по предоставлению услуг сельского экологического туризма для мужчин и женщин:

ОБЛАСТЬ ВОЗДЕЙСТВИЯ	ПРИМЕР: предлагаемая пилотная программа по развитию экологического туризма в бедном сельскохозяйственном районе
(1) Участие: Одинаково ли количество мужчин и женщин, например, в целевых группах, в числе участников тренингов, получателей субсидий и т.д.? Участвуют ли мужчины и женщины в одинаковом качестве в мероприятиях проекта?	При проведении анализа результатов для мужчин и женщин следует рассмотреть: Будет ли соблюден гендерный баланс среди участников программы? Будут ли мужчины и женщины в равной степени представлены на лидерских позициях?
(2) Ресурсы: Имеют ли мужчины и женщины равный доступ к ресурсам для того, чтобы ощутить положительное воздействие программы? (Помните, что в понятие ресурсы входит время, деньги, информация и т.д.) Даст ли программа или стратегия равные ресурсы мужчинам и женщинам?	При проведении анализа результатов для мужчин и женщин следует рассмотреть: Какие ресурсы требуются для того, чтобы мужчины и женщины ощутили положительное воздействие программы (например, определенные навыки? Соответствующие средства? Земля? Время для участия?). В равной ли степени мужчины и женщины обладают этими ресурсами? Одинаково ли выиграют мужчины и женщины от доходов, получаемых в результате осуществления программы? Не придется ли женщинам тратить больше своего времени, если они примут участие в программе?
(3) Нормы и ценности: Какое воздействие окажут гендерные стереотипы, культурные и социальные нормы и ценности на мужчин и женщин при осуществлении стратегии? Не помешают ли существующие стереотипы и ценности мужчинам и женщинам в максимальной степени ощутить положительное воздействие существующей или предлагаемой стратегии?	При проведении анализа результатов для мужчин и женщин следует рассмотреть: Не повлияют ли существующие понятия о «мужской» и «женской» работе на соотношение количества мужчин и женщин, которые принимают участие в программе? Поможет ли программа изменить какие-либо стереотипы, касающиеся гендерных ролей?
(4) Права: Имеют ли мужчины и женщины равные возможности ощутить положительное воздействие стратегии? Окажет ли стратегия прямо или косвенно воздействие на права мужчин и женщин?	При проведении анализа результатов для мужчин и женщин следует рассмотреть: Не существуют ли какие-либо препятствия юридического характера, которые могли бы помешать мужчинам или женщинам получить выгоды от программы (например, законы, касающиеся права собственности на землю)?

Принимая во внимание, что как прямые, так и косвенные результаты стратегий и проектов для мужчин и женщин разнообразны, и часто трудноопределимы, при проведении анализа следует отдельно рассматривать каждую категорию. Только таким образом можно получить целостную картину воздействия проекта или стратегии.

Всегда ли необходимо проводить оценку релевантности анализа результатов для мужчин и женщин?

Анализ результатов для мужчин и женщин очень важен, поскольку в результате его проведения мы получаем информацию, необходимую для обоснованного выбора стратегии. В виду того, что для осуществления анализа результатов для мужчин и женщин требуются значительные ресурсы, вам, вероятно, придется определить приоритетные направления. Таким образом, вы сможете выделить ресурсы для проведения анализа в той области, которая максимально повлияет на принятие решений. Не существует гендерно-нейтральных стратегий, однако разные стратегии могут оказывать большее или меньшее воздействие на положение мужчин и женщин.

Для того чтобы определить приоритеты, необходимо проанализировать стратегию с точки зрения ее релевантности. Другими словами, можно применить заранее разработанную систему, которая поможет вам оценить, насколько приоритетным является проведение анализа результатов для мужчин и женщин в каждой конкретной ситуации.

Ниже представлены три инструмента, предлагаемые в качестве «тестов на релевантность», которые предварительно оценивают ситуацию. Они помогут вам установить вероятность того, что стратегия окажет значительное воздействие на положение мужчин и/или женщин. В разных ситуациях будут полезны разные тесты. Используя таблицу, представленную ниже, вы сможете решить, какой из способов оценки релевантности наилучшим образом подходит в каждой конкретной ситуации.

Тип оценки	Кто проводит?	Данный тест лучше все подходит, если ...
1. Оценка по определенным критериям	Вы сами (как человек, отвечающий за осуществление стратегии или проекта)	<ul style="list-style-type: none"> • Вы хорошо знаете основные гендерные теории и способны применить их к данной ситуации • У вас есть доступ к данным, подразделенным по признаку пола, относящимся к той области, в которой будет осуществляться стратегия • Очевидно, что проект окажет воздействие на положение мужчин и/или женщин (т.е. нет необходимости консультироваться со специалистами)
2. Оценка релевантности специалистами	(1) Специалист в области гендерных исследований <i>или</i> (2) Группа экспертов, в которую входит специалист в области гендерных исследований	<ul style="list-style-type: none"> • Вы не уверены, каким образом к данной ситуации можно применить основные гендерные теории • Нет достаточного количества официальных данных, подразделенных по признаку пола, которые относятся к той области, в которой будет осуществляться стратегия • Вы не можете точно предположить, насколько значительным будет воздействие на положение мужчин и/или женщин
3. Смешанная оценка (основывается как на критериях, так и на консультациях со специалистами)	Вы сами (как человек, отвечающий за осуществление стратегии или проекта) совместно со специалистами	<ul style="list-style-type: none"> • Вы не можете точно решить, каким образом к данной ситуации применить основные гендерные теории • Официальные данные, подразделенные по признаку пола, которые относятся к той области, в которой будет осуществляться стратегия, есть, но их мало • Вы не можете точно предположить, насколько значительным будет воздействие на положение мужчин и/или женщин

ПРИМЕЧАНИЕ: Однако, говоря об этих тестах, следует отметить, что не существует четкого определения, когда должен проводиться анализ результатов для мужчин и женщин. Задача этих тестов выяснить вероятное воздействие, которое окажет стратегия на положение мужчин и/или женщин. В последствие вам необходимо будет рассмотреть полученную информацию в контексте всей стратегии. Если существует малейшая вероятность того, что проект или стратегия окажут воздействие на положение мужчин и/или женщин, оценку проводить следует.

Оценка по определенным критериям

В рамках проведения этого теста лица, принимающие решения, должны ответить на вопросник, состоящий из четырех разделов и касающийся конкретной стратегии или мероприятий. Ответы помогут определить, насколько важным является проведение анализа результатов для мужчин и женщин. Однако, как вы увидите, для того, чтобы ответить на эти вопросы вам потребуется значительное количество информации и знаний в области гендерных исследований.

Оценка по определенным критериям

Раздел 1. Базовая информация

- а) Какого рода воздействие планируется?
- б) Кто является непосредственным целевым получателем?
- в) Кто является косвенным целевым получателем?

Раздел 2. Непосредственные получатели

- а) Окажут ли запланированные мероприятия разное влияние на мужчин и женщин, в целевой группе непосредственных получателей, с точки зрения:
 - Участия (например, Повлияют ли они на способность мужчин или женщин, относящихся к непосредственным получателям, участвовать в поиске работы, в процессе принятия решений, в выполнении домашней работы?)
 - Ресурсы (например, Приведет ли осуществление мероприятий к тому, что мужчины или женщины, относящиеся к непосредственным получателям, будут иметь больше/меньше таких ресурсов, как деньги, время или навыки?)
 - Нормы и ценности, относящиеся к любому из полов (например, Приведет ли осуществление мероприятий к тому, что гендерные стереотипы непосредственных получателей изменятся или же наоборот?)
 - Права (например, Не будут ли нарушены права мужчин или женщин?)
- б) Принимают ли запланированные мероприятия каким-либо образом во внимание:
 - Проблемы репродуктивного здоровья, специфичные для мужчин и женщин (например, относящиеся к беременности)
 - Специфику физиологических и биологических состояний, которые наблюдаются у мужчин и женщин (например, рак яичников может быть только у женщин, а простаты - только у мужчин)

- Повышенная чувствительность или уязвимость мужчин и женщин (например, вопросы, связанные с насилием в отношении женщин)
- в) Каково соотношение мужчин и женщин, на которых будет оказано воздействие, связанное с перечисленными выше вопросами?
- г) В какой степени и насколько длительным будет воздействие на мужчин и женщин всего вышеперечисленного?

(Если информации по этим вопросам очень мало, отметьте это и сделайте предположение, указав, на основании чего вы его делаете. Если же информации нет совсем, также отметьте этот факт.)

Часть 3: Косвенные получатели

- б) Повлияют ли запланированные мероприятия по-разному на мужчин и женщин, входящих в целевую группу как косвенные получатели, с точки зрения:

- Участия (например, Повлияют ли они на способность мужчин или женщин, относящихся к косвенным получателям, участвовать в поиске работы, в процессе принятия решений, в выполнении домашней работы?)
- Ресурсы (например, Приведет ли осуществление мероприятий к тому, что мужчины или женщины, относящиеся к косвенным получателям, будут иметь больше/меньше таких ресурсов, как деньги, время или навыки?)
- Нормы и ценности, относящиеся к любому из полов (например, Приведет ли осуществление мероприятий к тому, что гендерные стереотипы косвенных получателей изменятся или же наоборот?)
- Права (например, Не будут ли нарушены права мужчин или женщин?)

- б) Принимают ли запланированные мероприятия каким-либо образом во внимание следующие аспекты, относящиеся к косвенным получателям:

- Проблемы репродуктивного здоровья, специфичные для мужчин и женщин (например, относящиеся к беременности)
- Специфику физиологических и биологических состояний, наблюдающихся у мужчин и женщин (например, такие заболевания, как рак яичников могут быть только у женщин, а рак простаты - только у мужчин)
- Повышенная чувствительность или уязвимость мужчин и женщин (например, вопросы, связанные с насилием в отношении женщин)

- в) Каково соотношение мужчин и женщин, на которых будет оказано воздействие, связанное с перечисленными выше вопросами?

- г) В какой степени и насколько длительным будет воздействие на мужчин и женщин всего вышеперечисленного?

(Если информации по этим вопросам очень мало, отметьте это и сделайте предположение, указав, на основании чего вы его делаете. Если же информации нет совсем, также отметьте этот факт.)

Раздел 4: Оценка

Когда вы ответили на все вышеизложенные вопросы, вы можете решить, необходимо ли проводить анализ результатов для мужчин и женщин для всех мероприятий или части из них. Если

да, то, для каких частей. Если анализ не нужен, обоснуйте, почему. Ваше решение будет основываться на том, насколько значительным будет потенциальное воздействие проекта на положение мужчин и женщин.

* Помните, что не существует четкого определения, когда должен или может проводиться анализ результатов для мужчин и женщин, а когда нет. Если предварительный обзор ситуации показывает, что будет оказано разное воздействие на мужчин и женщин, АРМЖ должен быть сделан. Даже если воздействие будет оказано только по одному из критериев (например, если в результате проведения мероприятий будут грубо нарушены основные права человека). АРМЖ следует провести, если существует малейшая вероятность того, что проект или стратегия окажут воздействие на положение мужчин и женщин.

Оценка релевантности специалистами

Поскольку для проведения оценки по определенным критериям требуется значительный объем информации и глубокие знания, вы можете выбрать оценку релевантности специалистами. Идея заключается в том, что вы поручаете специалисту (или специалистам) подготовить официальный документ, в котором он/она даст заключение о вероятности того, что запланированные вами мероприятия окажут воздействие на положение мужчин и/или женщин. Так как у специалистов в области гендерных исследований есть достаточные знания и опыт, они смогут дать качественную оценку, даже при условии того, что необходимой информации мало или же она вообще отсутствует.

Оценка релевантности специалистами

1. Попросите квалифицированного специалиста в области гендерных исследований подготовить официальный документ, в котором он/она даст заключение о вероятности того, что запланированные вами мероприятия окажут воздействие на положение мужчин и/или женщин; *или*
2. Обратитесь к нескольким квалифицированным специалистам в области гендерных исследований с просьбой подготовить официальный документ, в котором они дадут заключение о вероятности того, что запланированные вами мероприятия окажут воздействие на положение мужчин и/или женщин.

Опираясь на полученную информацию, вы можете решить, необходимо ли проводить анализ результатов для мужчин и женщин всего проекта или стратегии.

Смешанная оценка (основывается как на критериях, так и на консультациях со специалистами)

Проведите оценку по определенным критериям, а затем проконсультируйтесь с необходимыми специалистами, чтобы гарантировать, что вы ее сделали правильно. Опираясь на полученную информацию, вы можете решить, необходимо ли проводить анализ результатов для мужчин и женщин всего проекта или стратегии.

Если после проведения любого из типов оценки у вас возникает ощущение, что запланированные вами мероприятия по-разному повлияют на мужчин и женщин, вам следует провести полный анализ результатов для мужчин и женщин.

Замечание, касающееся оценки релевантности для определения необходимости проведения анализа фактических результатов для мужчин и женщин: Перечисленные выше типы оценки можно также использовать для определения необходимости проведения анализа фактических результатов для мужчин и женщин, полученных от уже осуществленной стратегии или проекта. В этом случае все перечисленные выше вопросы необходимо задавать с точки зрения того, какое воздействие *оказала* стратегия или проект на мужчин и женщин как непосредственных, так и косвенных получателей.

Этапы проведения анализа результатов для мужчин и женщин

Масштаб и глубина анализа результатов различаются в зависимости от ситуации. Для проведения комплексного анализа любой предложенной или уже частично или полностью осуществленной политики или закона (анализ предполагаемых результатов для мужчин и женщин и анализ фактических результатов для мужчин и женщин, соответственно) рекомендуется придерживаться следующей стратегии.

	АНАЛИЗ ПРЕДПОЛАГАЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ДЛЯ МУЖЧИН И ЖЕНЩИН	АНАЛИЗ ФАКТИЧЕСКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ ДЛЯ МУЖЧИН И ЖЕНЩИН
1.	Определите, в какой ситуации находились мужчины и женщины до того, как политика разработана, принимая во внимание критерии участия, ресурсов, норм и ценностей, а также прав. Это послужит основанием для измерения ожидаемых изменений или их отсутствия.	Определите, в какой ситуации находились мужчины и женщины до того, как политика была разработана, принимая во внимание критерии участия, ресурсов, норм и ценностей, а также прав. Это послужит основанием для измерения произошедших изменений или их отсутствия.
2.	Оцените тенденции развития ситуации для мужчин и женщин независимо от предложенных стратегий. Другими словами, если стратегии не будут осуществлены, как будет развиваться ситуация для мужчин и женщин в отдельности.	Оцените тенденции развития ситуации для мужчин и женщин независимо от предложенных стратегий. Другими словами, если стратегии не были бы осуществлены, как могла бы развиваться ситуация для мужчин и женщин в отдельности.
3.	Определите степень приоритетности предлагаемой стратегии с точки зрения продвижения ею гендерного равенства. Для этого оцените текущую ситуацию, и каким образом она влияет на жизни мужчин и женщин. Другими словами, насколько значительным будет воздействие данной стратегии на положение мужчин и женщин.	Определите степень приоритетности предложенной стратегии с точки зрения продвижения ею гендерного равенства. Другими словами, насколько значительным было ожидаемое воздействие данной стратегии на положение мужчин и женщин.
4.	Оцените потенциальное воздействие стратегии на мужчин и женщин, являющихся непосредственными ее получателями. Вам следует обратить внимание не только на показатели, которые легко поддаются измерению (например, количество трудоустроенных), но и те, которые измерить гораздо труднее (например, качество выполняемой работы, стабильность работы, перспективы карьерного роста). Определите затраты и выгоды краткосрочного и долгосрочного периодов.	Оцените реальное воздействие стратегии на мужчин и женщин, являющихся непосредственными ее получателями. Вам следует обратить внимание не только на показатели, которые легко поддаются измерению (например, количество трудоустроенных), но и те, которые измерить гораздо труднее (например, качество выполняемой работы, стабильность работы, перспективы карьерного роста). Определите существующие, а также долгосрочные (которые еще ожидаются в ходе осуществления стратегии) затраты и выгоды.

	АНАЛИЗ ПРЕДПОЛАГАЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ДЛЯ МУЖЧИН И ЖЕНЩИН	АНАЛИЗ ФАКТИЧЕСКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ ДЛЯ МУЖЧИН И ЖЕНЩИН
5.	Определите потенциальное воздействие стратегии на конкретные группы мужчин и женщин . Например, каково будет воздействие на людей, принадлежащих к этническому меньшинству, людей имеющих и не имеющих детей, на различные возрастные группы, на людей с разным уровнем образования, на работающих и безработных, на людей, живущих в разных регионах страны, на проживающих в городах и сельских районах и т.д.	Определите реальное воздействие стратегии на конкретные группы мужчин и женщин . Например, каково было воздействие на людей, принадлежащих к этническому меньшинству, людей, имеющих и не имеющих детей, на различные возрастные группы, на людей с разным уровнем образования, на работающих и безработных, на людей, живущих в разных регионах страны, на проживающих в городах и сельских районах и т.д.
6.	Оцените потенциальное косвенное воздействие предлагаемых стратегий на семьи и детей, пожилых и больных иждивенцев или других людей, на которых данная стратегия может повлиять косвенным образом.	Оцените реальное косвенное воздействие осуществленных стратегий на семьи и детей, пожилых и больных иждивенцев или других людей, на которых данная стратегия повлияла косвенным образом.
7.	Если в результате проведения анализа предполагаемых результатов для мужчин и женщин будет выявлено, что стратегия либо усугубит существующее гендерное неравенство, либо никаким образом не изменит его, вам необходимо определить способы для ее пересмотра или переформулирования с тем, чтобы в рамках данной стратегии был сделан еще один шаг к достижению гендерного равенства.	Если в результате проведения анализа фактических результатов для мужчин и женщин будет выявлено, что стратегия либо усугубила существующее гендерное неравенство, либо никаким образом не изменила его, вам необходимо подготовить предложения по дальнейшим коррекционным мероприятиям .

Анализа результатов для мужчин и женщин: примеры

Практический пример 1. Задаем «гендерные вопросы»: Анализ предполагаемых результатов изменения оплаты услуг, предоставляемых больницами для мужчин и женщин.

Данный практический пример иллюстрирует, как, проходя все семь этапов, можно провести анализ результатов для мужчин и женщин проекта. В рамках этого проекта планируется изменить оплату услуг, предоставляемых больницами, в связи с реструктуризацией сектора здравоохранения. В таблице приведены вопросы, необходимые для выяснения комплексного воздействия планируемого изменения на положение мужчин и женщин.

Предлагаемые изменения: Больницы планируют взимать небольшую плату за предоставление своих услуг. Согласно традиционному анализу, благодаря этим изменениям повысится качество предоставляемых услуг, и выиграют все, как мужчины, так и женщины. Но какие последствия с точки зрения гендерной перспективы могут за этим скрываться?

Вот ряд вопросов, которые необходимо задать, проводя анализ результатов для мужчин и женщин:

Этап 1: Определение базовой информации	<ul style="list-style-type: none"> • Кто в настоящее время чаще обращается в больницы – мужчины или женщины? • В равной ли степени мужчины и женщины имеют свободные средства на оплату медицинских услуг? • Кто (мужчины или женщины) отвечает за то, чтобы дети и пожилые члены семьи получали медицинскую помощь?
Этап 2: Оценка изменений, связанных с положением мужчин и женщин	<ul style="list-style-type: none"> • Существуют ли доказательства того, что мужчины и женщины станут значительно чаще или реже обращаться в больницы, если <i>не надо будет</i> платить за медицинские услуги? Если да, каким образом предлагаемая стратегия планирует решать эту проблему? (Например, если из-за сокращения количества участковых врачей людям придется чаще обращаться в больницы, кто будет обращаться чаще – мужчины или женщины?)
Этап 3: Определение приоритетов и значимости результатов для мужчин и женщин	<ul style="list-style-type: none"> • Предполагают ли гендерные теории, что введение оплаты за медицинские услуги окажет разное влияние на мужчин и женщин? <i>(Да: Из-за того, что мужчины и женщины выполняют в обществе разные роли, наличие/отсутствия доступа к государственным услугам и ресурсам, включая время и деньги, по-разному воздействует на них. Поскольку высока вероятность различных результатов для мужчин и женщин, проведение АРМЖ должно стать одним из основных приоритетов.)</i>
Ступень 4: оценка потенциального воздействия на мужчин и женщин	<ul style="list-style-type: none"> • Если у женщин меньше свободных средств, чем у мужчин, не ограничится ли их доступ к медицинским услугам? • Поскольку в основном женщины отвечают за то, чтобы дети и пожилые члены семьи получали медицинскую помощь, не ляжет ли на них бремя расходов, связанных с оплатой медицинских услуг для этих двух групп?
Ступень 5: Оценка потенциального воздействия на определенные группы	<ul style="list-style-type: none"> • Существуют группы женщин, которые практически совсем не имеют свободных средств. Какие это группы? • Есть ли такие группы мужчин, у которых свободные средства также ограничены? Каким образом введение оплаты повлияет на их возможность обращаться в больницу?
Ступень 6: Оценка косвенного воздействия	<ul style="list-style-type: none"> • Если будет введена оплата за услуги, предоставляемые больницами, люди начнут как можно раньше выписываться, и время, проводимое ими дома до тех пор, пока они окончательно не поправятся, увеличится. Высока вероятность того, что забота о больных ляжет на женщин. Как это повлияет на их экономические и социальные возможности? Другими словами, не ляжет ли на женщин ответственность за то, чтобы «поставить на ноги» больных, в то время как раньше эта работа финансировалась государством?
Ступень 7: Определение возможных изменений в стратегии	<ul style="list-style-type: none"> • Очевидно, что данное изменение, прежде всего, повлияет на женщин. Каким образом можно смягчить ожидаемый эффект? • Если данный проект будет одобрен и осуществлен, какие другие меры необходимы для того, чтобы решить создавшиеся проблемы (например, оказание дополнительной поддержки и выделение дополнительных ресурсов для обеспечения ухода за больными в домашних условиях, предоставление отпуска по уходу за больными родственниками и т.д.)?

ПРИМЕЧАНИЕ: Очевидно, что вероятность того, что предлагаемый проект по-разному повлияет на мужчин и женщин, высока. Для того чтобы вы смогли задать правильные вопросы в ходе осуществления анализа результатов для мужчин и женщин, вам необходимо понимание ролей, выполняемых мужчинами и женщинами в обществе, и влияния, которое оказывают или могут оказывать эти различные роли.

Практический пример 2: Анализ предполагаемых результатов проекта по улучшению системы правосудия для мужчин и женщин

В практическом примере описывается анализ результатов для мужчин и женщин, который был проведен во время разработки проекта по улучшению системы правосудия в Перу (2001 – 2002 годы). Проект осуществлялся Всемирным банком¹. Далее приводится обоснование необходимости проведения АРМЖ, показывается, что было выявлено в ходе его проведения, и насколько значительным было влияние АРМЖ на ход реализации проекта.

Обоснование: Когда Всемирный банк согласился выделить средства на проведение проекта по развитию системы правосудия в Перу, обоснование проекта содержало в себе следующие положения:

- Система правосудия в государстве развита слабо
- Низкий уровень доступа (неэффективные институты, дорогостоящие услуги, отсутствие связи между спросом и предложением)
- Ограниченное количество и неравномерность распределения служб (1 судья на 15 000 перуанцев, только 249 государственных адвокатов при населении в 26,1 млн. человек)
- Особенно страдают сельские районы
- Жители не обращаются за юридической помощью, потому что она дорогостояща, кроме того, юридические процедуры сложны и непонятны

Однако когда проект находился на стадии подготовки, Всемирный банк обратил внимание, что все эти трудности в большей степени влияют на женщин, чем на мужчин (поскольку многие женщины менее образованы, чем мужчины, менее информированы, в большей степени экономически зависимы и страдают от различных видов насилия). Следовательно, был проведен анализ результатов для мужчин и женщин.

Цель анализа результатов для мужчин и женщин:

- Более точно понять и определить особенности доступа к правосудию для мужчин и женщин.

Методика проведения анализа результатов для мужчин и женщин:

- Обзор соответствующей литературы
- Анализ правовой системы государства
- Анализ статистических данных (подразделенных по признаку пола) по обращениям в органы правосудия
- Проведение опроса среди тех, кто обращается в органы правосудия
- Сотрудничество с НПО в получение необходимой информации

Основные результаты анализа

- У женщин и мужчин разные потребности в системе правосудия. Обращение к данной системе определяется выполняемыми ими социальными ролями

¹ Всемирный банк (2005 год), «Упрочение позиций гендерного подхода: как оценка гендерного воздействия повлияла на разработку проекта», Prem Notes, №98, www1.worldbank.org/prem/PREMNotes/premnote98.pdf#search=%22engendering%20justice%22

- Мужчины чаще пользуются механизмами системы правосудия
- Мужчины чаще выступают в качестве сторон в делах, касающихся торговли, контрактов и кредитов
- Женщины чаще выступают как истцы в делах, касающихся защиты интересов детей, домашнего насилия, а также в бракоразводных процессах
- Мужчины гораздо чаще являются ответчиками по делам, связанным с совершением преступлений несовершеннолетними, а также в делах об опекунов
- Слаборазвитая система судов, имеющих компетенцию рассматривать дела, связанные с семейным правом, усугубляет гендерное неравенство в данном секторе
- Женщины, пытаясь решить через суд семейные проблемы, страдают от плохого обращения со стороны властей, незнания законов, невозможности получить юридическую консультацию, а также предвзятого отношения чиновников
- Законы, регулирующие вопросы опеки и защиты детей, имеют более негативные экономические и социальные последствия для женщин

Результаты, повлиявшие на проект

После проведения анализа результатов для мужчин и женщин в проект были внесены следующие изменения:

- Был добавлен компонент, направленный на решение вопросов доступа к системе правосудия
- В бюджет были заложены средства на обучение мировых судей и лидеров местных сообществ методикам разрешения семейных конфликтов и гендерных проблем
- Было решено усилить систему судов, имеющих компетенцию рассматривать дела, связанные с семейным правом
- Был приглашен специалист в области гендерных исследований для участия в различных мероприятиях

ПРИМЕЧАНИЕ: Данный практический пример показывает, насколько ощутимым может быть вклад анализа результатов для мужчин и женщин. Он помогает более целенаправленно использовать средства проекта, а также более эффективно и действенно удовлетворять потребности целевых групп.

Практический пример 3. Анализ фактического воздействия стратегии, направленной на защиту от радиации на мужчин и женщин

Данный практический пример кратко описывает разработку федеральным правительством процедуры применения анализа результатов для мужчин и женщин ко всем природоохраным стратегиям. Здесь приводится пример стратегии, направленной на защиту от радиации².

Обоснование нового нормативного документа о защите от радиации: В 2001 году были внесены поправки в нормативный документ о защите лиц, которые могут подвергнуться облучению на рабочем месте. В новом варианте распоряжения:

- а) были установлены новые ограничения по радиоактивному облучению плода и снижены разрешенные дозы облучения матки;

² Данный практический пример взят из отчета, подготовленного Д. Хайном и Р. Шульцем от имени Министерства по охране и защите окружающей среды и ядерной безопасности, Германия. В Руководстве представлен не в том виде, в котором он был в отчете. Некоторые детали были упрощены для того, чтобы сделать его более простым и понятным.

- б) были пересмотрены доступы в так называемые 'закрытые зоны';
- в) был отменен общий запрет беременным женщинам на работу в местах с повышенным уровнем радиации. Вместо этого введена концепция дифференцированной защиты;
- г) были включены положения об организации рабочего места, строгом контроле над уровнем радиации и повышением информированности, особенно беременных и кормящих женщин.

Поводом для этих изменений послужило желание лучше защитить взрослое население репродуктивного возраста и еще не рожденных младенцев от возможной угрозы репродуктивному здоровью вследствие повышенной радиации, но при этом не ограничивать права и участие работников на основании их пола или репродуктивных способностей.

Анализ результатов для мужчин и женщин: АРМЖ был проведен в качестве пилотного проекта для того, чтобы определить воздействие стратегий в области окружающей среды на положение мужчин и женщин. Таким образом, данное исследование стало сразу же и практическим примером, на который в дальнейшем можно было бы ссылаться при проведении анализа результатов каждой стратегии, связанной с окружающей средой для мужчин и женщин.

В результате была создана процедура проведения АРМЖ, состоящая из трех обязательных этапов:

- а) Предварительный анализ (оценка релевантности): на этом этапе необходимо определить, следует ли проводить анализ результатов для мужчин и женщин всей стратегии. Это ключевой момент, поскольку от качества выполнения данного этапа зависит, насколько эффективно будут использоваться ресурсы. Дальнейший анализ стратегии проводится лишь в том случае, если она потенциально окажет различное воздействие на мужчин и женщин.
- б) Основной анализ: на этом этапе проводится углубленный анализ выбранных стратегий и определяется, какое воздействие стратегия окажет на мужчин и женщин.
- в) Оценка и рекомендации: и, наконец, лица, отвечающие за мониторинг воздействия на положение мужчин и женщин, оценивают стратегию и дают официальное заключение. Важно отметить, что данная оценка позволяет провести сравнение значимости целей стратегий в области окружающей среды с целями стратегий по обеспечению гендерного равенства. Более того, критерии оценки позволяют выявить, поможет ли стратегия усилить гендерное равенство, что является обязательным условием для принятия стратегии. Разработка критериев, которые дают возможность проанализировать стратегию с этой точки зрения, была ключевым моментом при разработке норм проведения анализа результатов для мужчин и женщин.

После того, как были разработаны перечисленные выше процедуры, был проведен анализ результатов распоряжения о защите от радиации для мужчин и женщин.

- 1) Предварительный анализ (оценка релевантности): Поскольку стратегия непосредственно затрагивала вопросы репродуктивного здоровья, вероятность того, что она окажет различное воздействие на мужчин и женщин, была высока. Следовательно, было установлено, что проводить анализ результатов для мужчин и женщин необходимо.
- 2) Основной анализ: Ниже перечислены основные гендерные вопросы, которые планировалось рассмотреть в ходе проведения АРМЖ:
 - а) Стоит ли применять к мужчинам и женщинам различные правовые документы, регулирующие вопросы репродуктивного здоровья?

- б) Какое воздействие окажет новое распоряжение на мужчин, женщин и еще не рожденных детей?
- в) Какое влияние будет оказано на профессиональное положение мужчин и женщин, деятельность которых связана с риском облучения?
- г) Как подействует новое распоряжение на людей, отвечающих за охрану труда?

Самым главным вопросом, на который следовало найти ответ в ходе анализа результатов для мужчин и женщин, был следующий: Окажет ли новое распоряжение положительное воздействие на проблемы защиты от радиации и обеспечения гендерного равенства?

- 3) Оценка и рекомендации: в общем, проанализировав различные аспекты, специалисты пришли к выводу, что новое распоряжение способствует гендерному равенству.

Это достигается благодаря тому, что в новом распоряжении были пересмотрены положения, ограничивающие права женщин и возможности их трудоустройства, а также тому, что в него были включены положения, касающиеся дальнейшей защиты репродуктивного здоровья, как мужчин, так и женщин. В то же время решение задач по обеспечению гендерного равенства не шло в ущерб решению проблемы защиты от радиации (т.е. повышение уровня защиты от радиации), и фактически усиливало получаемый результат.

Однако специалисты предложили несколько изменений в стратегии. Например, повысить уровень информированности женщин и лиц, отвечающих за охрану труда.

ПРИМЕЧАНИЕ: Хотя может показаться, что действия по защите окружающей среды (и, в частности, защиты от радиации) «гендерно-нейтральны», данный практический пример демонстрирует, каким образом такие мероприятия фактически по-разному влияют на мужчин и женщин (в данном случае на их права и возможности трудоустройства). Анализ результатов для мужчин и женщин помогает не только усовершенствовать стратегию с точки зрения ее воздействия на положение мужчин и женщин, но, что и произошло в данном случае, показывает, как изменения, внесенные в стратегию, способствовали гендерному равенству.

Практический пример 4. Анализ предполагаемых результатов планирования государственного развития для мужчин и женщин

Анализ результатов для мужчин и женщин может (и должен) внедряться в общий процесс принятия решений как привычная и обязательная процедура. В данном практическом примере показано, как путем разработки нормативных рекомендаций по проведению АРМЖ он становится неотъемлемой частью плана государственного развития одной из стран³. План государственного развития – это комплексная политическая инициатива, затрагивающая несколько секторов. Его осуществление, на которое выделены значительные средства, будет продолжаться более 10 лет.

Как показывает данный пример, разработка и внедрение нормативных инструментов и рекомендаций, а также оказание поддержки лицам, отвечающим за подготовку проектов, упрощает проведение анализа результатов для мужчин и женщин.

Обоснование: Обеспечение равных возможностей для мужчин и женщин является принципом, включенным во все аспекты плана государственного развития (ПГР). Обязательный анализ результатов для мужчин и женщин при подготовке любого проекта, планируемого в рамках ПГР,

³ Данный практический пример подготовлен на основе ситуации в Ирландии, где правительство, разрабатывая план государственного развития, приняло рекомендации по проведению ОВГФ. Однако поскольку некоторые детали были упрощены для того, чтобы сделать этот случай более простым и понятным, его нельзя рассматривать как чисто ирландский опыт.

- основной способ проведения данного принципа в жизнь. Полученные результаты учитываются при выборе проектов и выделении средств на их осуществление.

Ниже показано, как, согласно *Рекомендациям по проведению анализа результатов для мужчин и женщин*, должны действовать разработчики проектов:

- а) Первичная информация: Во всех программах должно быть краткое описание текущей ситуации с точки зрения предоставления равных прав мужчинам и женщинам на уровне под-программы или проекта. По возможности следует также определить плановые показатели ожидаемого воздействия на положение мужчин и женщин. В описании должна быть либо количественная, либо качественная информация. Качественное описание следует делать в том случае, если данных, подразделенных по признаку пола, нет. Если содействие равным возможностям при осуществлении мероприятий Плана носит потенциально экономически выгодный характер, следует проводить сбор данных, подразделенных по признаку пола.
- б) Разработка проекта: Формы, которые необходимо заполнить при проведении АРМЖ (см. ниже), определяют основные этапы анализа результатов для мужчин и женщин на стадии разработки проекта. Эти формы позволят оценить степень содействия равным возможностям в рамках проекта, а также помогут внести в него соответствующие изменения до того, как он будет направлен на рассмотрение.
- в) Выбор проекта: В плане государственного развития сказано, что воздействие на положение мужчин и женщин является обязательным критерием при выборе проекта. Таблица, данная ниже, поможет в процессе отбора предлагаемых проектов и схем. Она должна обязательно прилагаться к каждому проекту.

Воздействие мероприятия на обеспечение равных возможностей			
	Положительное изменение текущей ситуации	Отрицательное изменение текущей ситуации	Текущая ситуация не меняется
Женщины			
Мужчины			

- г) Мониторинг: Во все комитеты, осуществляющие мониторинг, должны входить специалисты в области гендерных исследований – представители соответствующего структурного органа. Он/она заботится о том, чтобы вопрос гендерного равенства принимался во внимание при выработке стратегических решений. Более того, количество женщин, работающих в комитете, должно определяться на основании данных предыдущего мониторинга. Если соотношение мужчин и женщин в комитете не соответствует количественному соотношению мужчин и женщин в государстве в целом, необходимо изменить данную ситуацию.

Кроме того, при разработке планов мониторинга следует использовать первичную информацию и обозначенные в проекте цели по обеспечению гендерного равенства.

- д) Оценка: критерием для оценки должно быть воздействие, оказанное на предоставление равных возможностей.

ПРИМЕЧАНИЕ: Данный практический пример показывает, каким образом можно включить анализ результатов для мужчин и женщин в процессы разработки, мониторинга и оценки стратегии. Проведение АРМЖ как обязательного условия для финансирования проекта поможет обеспечить более качественную оценку воздействия проекта на положение мужчин и женщин.

**План государственного развития
Формы для анализа результатов для мужчин и женщин**

Программа _____

Мероприятие/проект _____

Ступень 1: Опишите существующее положение мужчин и женщин в области, которую затрагивает данное мероприятие.

На кого направлено данное мероприятие? (К получателям мероприятия относятся те, кто может пользоваться услугами или участники мероприятия)

Сколько из них женщин?..... Сколько из них мужчин

Укажите источники получения данных.....

Ступень 2: Какие факторы определяют разное влияние на мужчин и женщин в области, которую затрагивает данное мероприятие?

Перечислите эти факторы.

а

б

в

г

Ступень 3: Каким образом можно изменить факторы, определяющие разное влияние на мужчин и женщин

Как стратегия/меры могут решить проблемы, выявленные в Ступени 2?

а

б

в

г

Какие действия вы предлагаете по решению данных проблем (если применимо)

а

б

в

г

Заключение и выводы

Что такое гендерный анализ?

Гендерный анализ обеспечивает необходимую информационную базу для интеграции гендерного подхода. Он использует данные, подразделенные по признаку пола, и анализирует их с точки зрения гендерной перспективы. В основе гендерного анализа должны лежать соответствующие гендерные теории об отношениях между полами. При осуществлении гендерного анализа необходимо делать выводы о причинах и результатах любого проявления гендерного неравенства.

Существует множество методологий проведения гендерного анализа – начиная с ежедневной аналитической работы и заканчивая проектами по осуществлению углубленного исследования. Вы можете его провести сами, а можете пригласить специалиста в области гендерных исследований или же группу специалистов, имеющих необходимые знания и навыки.

Зачем нужен гендерный анализ?

В нашем обществе гендерное неравенство укоренилось настолько глубоко, что его проявление (а также причины и последствия) не всегда очевидны. К сожалению, мы настолько привыкли к фактам проявления этого неравенства, что не всегда способны критически исследовать их. Первая задача гендерного анализа – выявить различия между мужчинами и женщинами, затем исследовать причины и следствия этих различий для того, чтобы включить в стратегию мероприятия по борьбе с ними. Поскольку в рамках проведения гендерного анализа создается информационно-аналитическая база, мы можем достичь его основной цели – обеспечить более объективное, действенное и целенаправленное формулирование стратегии и принятие решений.

Когда необходимо проводить гендерный анализ?

Гендерный анализ должен стать частью всех процессов разработки стратегии или программы. Поскольку все государственные стратегии, так или иначе, затрагивают население, ни одна из них не может быть гендерно-нейтральной. Гендерный анализ необходим для определения, как и в какой степени проект и стратегия оказывают или будут оказывать различное воздействие на мужчин и женщин.


Следовательно, гендерный анализ является чрезвычайно важным инструментом для разработки, осуществления и оценки проекта или стратегии. Глубина и уровень гендерного анализа зависят от каждой конкретной ситуации и потребностей стратегии.

Что такое анализ результатов для мужчин и женщин?

Анализ результатов для мужчин и женщин (АРМЖ) – это конкретный вид гендерного анализа, который используется для того, чтобы предположить или выявить, как проект или стратегия

повлияют/повлияли на мужчин и женщин. АРМЖ показывает различия в возможностях принимать участие и пользоваться результатами данной государственной политики для мужчин и женщин. Этот анализ важен для определения тех возможностей, которыми располагает стратегия для активной борьбы с гендерным неравенством и содействия равенству между мужчинами и женщинами.

Единственный способ обеспечить достижение действенных и объективных результатов – использовать подходящий к данному проекту или стратегии гендерный анализ.



Глоссарий основных терминов и понятий по гендерному подходу

Глоссарий основных терминов и понятий по гендерному подходу

Во многих случаях глубокое понимание вопросов, связанных с внедрением гендерного подхода, затрудняется тем, что термины и понятия, используемые в контексте гендерного подхода, незнакомы политическим деятелям и общественности.

Кроме того, многие из этих терминов и понятий сложно перевести с английского языка на другие! Многие специалисты-практики сочли целесообразным адаптировать эти термины и использовать перевод, более соответствующий их родному языку. Дискуссии и обучающие семинары, направленные на разъяснение этих терминов политическим деятелям, научным работникам, журналистам и другим лицам доказали свою практическую целесообразность. Следует помнить, что важен не сам термин, а то понятие, которое за ним стоит. Дискуссии по поводу перевода термина на другой язык могут помочь в деле углубленного понимания тех идей, которые облечены в форму слова.

К основным терминам относятся:

Отчетность/ответственность (Accountability): способность организации или структуры нести ответственность за собственные действия. С позиции прав человека данное понятие относится к тому, насколько государство, отдельное лицо или организация способны нести ответственность, в правовом или ином смысле, за защиту, продвижение и исполнение прав человека и/или за нарушение этих прав.

В целом, только государства могут нести ответственность за защиту или нарушение международных соглашений в области прав человека. Однако за последние годы наметилась тенденция возлагать ответственность за защиту и/или нарушение прав человека на негосударственные структуры, особенно посредством неправовых механизмов¹.

Кампания по защите (Advocacy): действия в защиту или в поддержку, рекомендации образа или направления действий².

Позитивная дискриминация (компенсационная дискриминация, предоставление преимущественных прав) (Affirmative action): политика и мероприятия, направленные на то, чтобы в организации могли работать разные люди. Данная практика реализуется посредством инициатив кадровой политики, таких как квотирование при приеме на работу женщин, представителей разных рас, лиц с ограниченными возможностями³.

Пекинская Декларация/ Платформа действий 1995 (Beijing Declaration/ Platform for Action 1995): международная «женская повестка дня», направленная на обеспечение прав женщин и улучшение их положения. Пекинская Декларация стала выражением воли правительств 189 государств-участников добиваться улучшения положения женщин посредством ликвидации пре-

¹ Ассоциация прав женщин в развитии (AWID)

² AWID

³ AWID

пятствий на пути к образованию, здравоохранению и социальному обеспечению. Было признано, что усилия по содействию участию женщин в области принятия решений, а также экономической, политической, социальной и культурной сферах необходимо проводить одновременно с действиями, направленными на решение таких проблем как насилие в отношении женщин, бедность и контроль над репродуктивными способностями. Платформа действий наметила конкретные направления действий для правительств, международных организаций, национальных организаций и учреждений, необходимых для выполнения обязательств в рамках Пекинской Декларации⁴.

Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW)): международный договор, в котором перечислены права женщин. Чаще всего ее упоминают как «Женскую Конвенцию» или «CEDAW.» Конвенция была принята Генеральной Ассамблеей ООН в 1979 году и вступила в силу с 1981 года. К маю 2003 года, Конвенцию подписали 173 страны, хотя многие сделали широкие оговорки к ней.

Конвенция содержит гарантии равенства и свободы от дискриминации со стороны государства и представителей частного сектора во всех областях общественной и частной жизни. Она требует равенства в области гражданских и политических прав, а также экономических, общественных/социальных и культурных прав. Конвенция охватывает как прямую, так и косвенную дискриминацию.

В соответствии с Конвенцией, страны-участницы принимают на себя разнообразные обязательства в отношении ликвидации дискриминации в ряде областей. Некоторые положения Конвенции требуют незамедлительных шагов для обеспечения равенства, в то время как ряд других носят в большей степени программный характер, в соответствии с ними странам-участницам следует предпринять “все соответствующие меры” или “все необходимые меры” для искоренения конкретной формы дискриминации⁵.

Данные, разделенные по признаку пола (Disaggregation by Sex, Gender disaggregation): понятие относится к статистическим данным или иной информации, сбор и использование которых осуществляется с разделением (детализацией) по признаку пола для показа воздействия того или иного мероприятия или явления на мужчин и женщин в отдельности.

Достойная/приличная работа (Decent work): производственная деятельность которая обеспечивает защиту прав работающих, где гарантирован соответствующий доход и соответствующая социальная защита. Первоочередной задачей Международной организации труда (МОТ) является поддержка возможностей для женщин и мужчин получить достойную и продуктивную работу [как в официальном, так и в неофициальном секторе], при условии и соблюдении свободы, справедливости, безопасности и уважения достоинства человека⁶.

Дискриминация (Discrimination)::

Прямая дискриминация (Direct discrimination) имеет место в том случае, когда в одинаковых условиях к одному человеку относятся менее благоприятно, чем к другому, по причине принадлежности к тому или иному полу.

⁴ AWID

⁵ AWID

⁶ AWID

Косвенная дискриминация (Indirect discrimination) имеет место, когда нейтральное, на первый взгляд, положение, критерий или деятельность могут поставить человека в неблагоприятное положение на основании принадлежности к тому или иному полу, кроме случаев, когда общепринятая практика обоснована объективными законными целями, а средства достижения этих целей соответствуют необходимости⁷.

Усиление (усиление влияния, расширение возможностей) (Empower): меры, посредством которых кому-либо дается возможность улучшить свое положение, добиться больших полномочий и влияния. Данный термин также означает усилия людей по формированию таких отношений между собой и миром, которые будут способствовать изменению положения к лучшему. Это предполагает разработку новых идей, нового понимания и приобретение новых знаний. Образование должно стать активным процессом, способствующим усилению чьей-то позиции (улучшению положения, расширению возможностей и т.д.)⁸.

Придание гендерной чувствительности / включение гендерного компонента (Engendering): означает сделать видимым то, как по-разному события влияют на людей, в зависимости от их пола, а также как пол людей влияет на те или иные события. Придание гендерной чувствительности означает также признание того факта, что разделение труда по признаку пола и связанные с этим нормы, ценности и взгляды относительно нормативной женственности и мужественности, определяются распределением властных отношений между полами. Существующее распределение делает менее слышимым голоса женщин, уменьшает значимость их вклада в культурно-социальную жизнь общества, ограничивает их доступ к ресурсам и контроль над ними. Властные отношения между полами различаются в зависимости от исторического и религиозного контекста, на них оказывают воздействие и другие социальные отношения между классами, кастами, этническими группами или расами внутри конкретного общества.

Гендер и пол (Gender and Sex): обычно термин “пол” используется для обозначения биологического различия между особями мужского и женского пола. “Гендер” же относится к социально-культурным различиям между мужчинами и женщинами. Таким образом, гендер чаще всего описывает роли и приписываемые качества, которые не являются “природными” при биологически predetermined, а скорее диктуются нормами и традициями. Поскольку гендер не является биологической данностью, представления мужчин и женщин о том, что свойственно мужчинам и женщинам могут меняться (и действительно меняются) с течением времени и в различных культурах.

Гендерный анализ (Gender Analysis): также используется в словосочетаниях гендерно-чувствительный, основанный на гендерных принципах, построенные с учетом гендерных аспектов анализ, то есть анализ, который (а) выявляет различия между полами и (б) анализирует данные различия на основе существующих социологических (или иных) теорий о гендерных отношениях.

Гендерно-чувствительный анализ: Этот термин напоминает о том, что гендерные различия не всегда очевидны. Следует быть особенно чувствительными для того, чтобы их выявить и применить в законодательстве и практической деятельности.

Анализ, основанный на гендерных принципах: Этот термин подчеркивает тот факт, что мы конкретно исследуем гендерные различия.

⁷ Директива Евросоюза 2000/43/ЕС

Анализ, построенный с учетом гендерных аспектов: Этот термин напоминает о том, что, несмотря на существование гендерных различий, традиционные исследования и анализ не предоставляют информации об этих различиях. Для понимания проблемы необходима особая гендерная перспектива.

Каждый из этих терминов подчеркивает различные аспекты гендерного анализа, но часто они бывают взаимозаменяемы. Помните о том, что название не всегда является самым важным – нам следует обращать особое внимание на общий принцип построения всех этих концепций.

Гендерный баланс (гендерное равновесие) (Gender Balance): понятие ‘гендерный баланс’ определяет соотношение между мужчинами и женщинами в каждой отдельной ситуации. Говорить о том, что гендерный баланс достигнут можно только тогда, когда имеет место равное присутствие или участие мужчин и женщин в том или ином мероприятии. Иногда это состояние определяется понятием **гендерного паритета**.

Насилие по признаку пола (Gender-based violence): любой акт насилия, который приводит к причинению им физического, сексуального или психологического ущерба или причиняет страдание женщине. Сюда входит и угроза причинения подобных действий, применение силы или случайное лишение свободы, которые могут иметь место в общественной или частной жизни.

Гендерная слепота (Gender-blindness): игнорирование различий в социально обусловленных ролях, ответственности и возможностях мужчин и женщин. Гендерно слепая политика построена на информации, вытекающей из специфики деятельность только мужчин, и / или предполагает, что все, кто подпадает под воздействие этого курса, имеют одинаковые (мужские) потребности и интересы⁹.

Формирование гендерно-чувствительного бюджета (Gender budgeting): многообразие процессов и инструментов, используемых для оценки воздействия государственных бюджетов, в основном на общенациональном уровне, на различные группы мужчин и женщин, посредством осознания путей, по которым гендерные отношения формируют основу общества и экономики. Инициативы по формированию гендерно-чувствительных бюджетов или бюджетов с учетом интересов женщин, это не формирование отдельных бюджетов для женщин¹⁰. Это инициатива включает гендерный анализ бюджетов и политики, в рамках которой тот или иной бюджет сформирован. Обычно речь идет о формировании бюджетов, чувствительных к существующей гендерной структуре общества и отвечающих потребностям как мужчин, так и женщин.

Различия в положении мужчин и женщин (Gender Disparities): различия между мужчинами и женщинами в их положении, статусе, правах, ответственности и прочих ассоциируемых с тем или иным полом свойствах. Различия в положении, известные также как неравенство результатов, не всегда становятся следствием гендерной дискриминации (например, способность женщин в отличие от мужчин к деторождению). Однако в большинстве своем кажущиеся “естественными” проявления этих различий являются результатом прямой или косвенной дискриминации.

Разделение труда по признаку пола/Гендерное разделение труда (Gender/Sexual Division of Labour): сознательное поведение в данном обществе/общине, которое признает разде-

⁸ AWID

⁹ Kabeer (2003)

ление труда в системе производства, иными словами, деятельность, задачи и ответственность воспринимаются как мужские и женские и осуществляются соответственно только мужчинами или женщинами.

Гендерное равенство (Gender Equality): равенство имеет место в том случае, когда мужчины и женщины одинаково значимы в социальном плане, обладают равными правами и ответственностью, а также имеют равные шансы (равный доступ к ресурсам и возможностям) воспользоваться ими

Фактическое и юридическое гендерное равенство (De Facto and De Jure Gender Equality): *юридическое* равенство (иногда его называют формальным равенством или “равенством на бумаге”) означает равенство, закрепленное в законе. *Фактическим* равенством является равенство на практике.

Гендерная справедливость (Gender Equity): справедливое отношение к мужчинам и женщинам. Для обеспечения справедливости часто необходимы меры, компенсирующие исторические и социальные барьеры, которые не давали мужчинам и женщинам иначе действовать на общем игровом поле. Справедливость приводит к равенству¹¹.

Анализ влияния (политики, стратегий, мероприятий) на мужчин и женщин (Gender Impact Assessment): специфический тип гендерного анализа, который используется для проведения оценки существующей или предлагаемой политики в той или иной области. При помощи этого типа анализа выявляется существующее или возможное различное воздействие данного решения (политики, стратегии и т.д.) на мужчин и женщин. На основании результатов такого типа анализа можно нейтрализовать проявления дискриминации любого рода и способствовать продвижению принципов гендерного равенства.

Гендерно-нейтральный (Gender-neutral): гендерно-нейтральные стратегии не направлены конкретно на мужчин или женщин. Предполагается, что они в равной мере воздействуют на представителей обоих полов. Однако на практике они могут оказаться гендерно слепыми¹².

Гендерная перспектива или **гендерная призма (Gender Perspective or Gender Lens):** использование “гендерной перспективы” означает рассмотрение того или иного вопроса с точки зрения различных последствий для мужчин и женщин от принятия решения или намеченных мер. Этот же процесс называется рассмотрением вопроса через гендерную призму. В том смысле, что фильтр или призма конкретно высвечивают существующие или потенциально возможные различия между мужчинами и женщинами.

Гендерные отношения (Gender Relations): социальные отношения и распределение власти между мужчинами и женщинами в частной и общественной сферах.

Гендерные роли (Gender Roles): роли, которые отведены мужчинам и женщинам в соответствии с культурными нормами и традициями. Чаще всего гендерные роли основываются не на биологических и физических свойствах, а скорее на стереотипах и предположениях о том, что могут и

¹⁰ Kabeer (2003)

¹¹ Gender and Water Alliance (Гендер и водный союз)

¹² Kabeer (2003)

должны делать мужчины и женщины. Проблемы в вопросе о гендерных ролях возникают тогда, когда общество приписывает большую ценность роли одного из полов – обычно мужчинам.

Гендерные стереотипы (Gender Stereotypes): гендерные стереотипы возникают из представлений (чаще всего устаревших) о ролях, возможностях и отличительных чертах мужчин и женщин. В то время как в ряде случаев для этих представлений есть реальная почва, при применении их ко всем мужчинам и женщинам во всех ситуациях обоснованность этих стереотипов оказывается весьма проблематичной. Это приводит к формированию физических и психологических препятствий, которые не дают возможность мужчинам и женщинам сделать свободный выбор и в полной мере воспользоваться своими правами.

Стекло́нный потолок (The glass ceiling): препятствия, которые не позволяют женщинам занимать высокие позиции в организации, как частной, так и государственной. Таким образом, это понятие затрагивает политическую, государственную, правовую, социальную и экономическую сферы. Слово 'стеклянный' используется потому, что эти препятствия практически невидимы и обычно связаны с поддержанием сложившейся в организации структуры в противовес открытой и прозрачной системе возможностей карьерного роста для женщин и мужчин.

Репродуктивное здоровье (Reproductive Health): состояние полного физического, психического и социального благополучия, а не просто отсутствие болезни или немоци, во всем, что касается репродуктивной системы, ее функций и процессов. Таким образом, понятие «репродуктивное здоровье» предусматривает возможность каждого жить полноценной и безопасной сексуальной жизнью, обладать возможностью к продолжению рода и иметь право на свободу выбора в вопросах иметь ли детей, когда и сколько ¹³.

Репродуктивная работа/Работа по дому (Reproductive Labour) : понятие относящееся к работе в домашних условиях или другой работе по уходу (часто выполняемой женщинами), которая не оплачивается, и не предполагает получения вознаграждения за эту работу, она не включается как составляющая часть в совокупный валовый внутренний продукт. Сюда входит поддержание жизнедеятельности социальных и семейных структур, от которых зависит производительный труд. Это понятие также определяется словосочетанием репродуктивный труд или социальное воспроизводство.

Сексуальное домогательство (Sexual harassment): понятие определяющее нежелательный сексуальный интерес, покушающийся на личную неприкосновенность человека. Сюда входит требование сексуальных услуг, недружелюбные или унижительные высказывания или прикосновения. Это является формой дискриминации и злоупотреблением служебным положением¹⁴.

Социализация (Socialisation): означает, что люди учатся принимать и исполнять роли и функции, которые отводит им общество. Мужчины и женщины в ходе социализации с рождения приучаются исполнять различные социальные роли. Формирование различных ролей и ожиданий для мужчин и женщин является основной характерной чертой гендерной социализации в большинстве обществ ¹⁵.

¹³ AWID

¹⁴ AWID

¹⁵ AWID

Насилие в отношении женщин (Violence against women): любое жестокое деяние, которое приводит или может причинить физический, психический или сексуальный ущерб или страдание женщине, включая угрозу совершения подобного действия, применения силы или лишения свободы, которые могут иметь место в общественной или частной жизни.

Насилие в отношении женщин включает, но не исчерпывается следующим:

- Физическое, сексуальное и психологическое насилие в семье, включая побои, сексуальное домашнее насилие над детьми женского пола, насилие на почве приданого (выкупа), супружеское насилие, увечье женских половых органов и другие традиционно существующие формы жестоких действий в отношении женщин, жестокость вне семейной жизни и жестокость, связанная с эксплуатацией;
- Физическое, сексуальное и психологическое насилие, имеющее место в общине, включает изнасилование, сексуальное насилие, сексуальные домогательства и запугивание (на работе, в том числе в образовательных учреждениях и других местах), торговля людьми и принуждение к проституции;
- Физическое, сексуальное и психологическое насилие, совершаемое государством или при его попустительстве, где бы оно ни происходило¹⁶.

Усиление влияния женщин (расширение возможностей женщин)(Women's Empowerment): идущий снизу процесс трансформации властных отношений между мужчинами и женщинами посредством усилий отдельных лиц или групп, работающих над ростом осведомленности по поводу подчиненного положения женщины и формирующих потенциал для того, чтобы бороться с этим явлением¹⁷.

¹⁶ UN General Assembly Resolution (Резолюция Генеральной Ассамблеи ООН) 48/104 (1993)

¹⁷ AWID

Библиография:

AWID, Association for Women's Rights in Development

Ассоциация по правам женщин в развитии

<http://www.awid.org/ywl/glossary/>

Declaration on the Elimination of Violence Against Women, UN General Assembly

Резолюция Генеральной Ассамблеи ООН. Декларация о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин

Resolution 48/104 (20 December 1993).

INSTRAW

<http://www.un-instraw.org/en/index.php?option=content&task=view&id=37&Itemid=76>

Kabeer (2003) "Gender Mainstreaming in Poverty Eradication and the Millenium Development Goals: A Handbook for Policy-Makers and Other Stakeholders"

[Роль гендерного мейнстриминга в ликвидации бедности и реализации Целей развития ООН на тысячелетие: Руководство для политиков и других заинтересованных лиц]. Commonwealth Secretariat/IDRC/CIDA 2003 ISBN 1-55250-067-5


Gender Statistics Programmes in the Arab Countries [Программа по гендерной статистике в арабских странах]

<http://www.escwa.org.lb/gsp/glossary/z.html>

EC Council Directive 2000/43/EC implements the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin and Council Directive 200/78/EC establishes a general framework for equal treatment in employment and occupation. [Директивы Совета ЕС. ЕС реализует принцип равного отношения к личности независимо от расовой и этнической принадлежности. Директора Совета 200/78/ЕС определяет общие рамки для равного отношения в сфере найма и занятости].

Gender and Water Aliance [Гендер и водный Союз], <http://www.genderandwater.org>

UN General Assembly Resolution 48/104 (1993)



**Приложение:
Сборник примеров
из практики**

Содержание

Управление, участие и права человека	153
Повышение роли женщины в обществе посредством образования в Беларуси.....	153
Пропаганда гендерно-чувствительной политики в Турции	153
Содействие достижению гендерного равенства в Литве	154
Борьба с торговлей женщинами в Беларуси.....	154
Защита и продвижение гендерно-чувствительных стратегий и реформа законодательства в Албании	154
Обучение государственных чиновников России по гендерным проблемам	155
Выборы в органы местного самоуправления в Армении: тренинг по построению потенциала и развитию возможностей женщин	155
Процесс гармонизации законодательства в Республике Сербской (Босния и Герцеговина).....	156
Сокращение бедности и экономическое развитие	157
Как сократить растущую брешь между девочками и мальчиками в области образования в Таджикистане.....	157
Внедрение гендерных принципов в образование в Боснии и Герцеговине	158
Равные возможности и гендерная дискриминация на рынке труда в Молдове	158
Поддержка инициатив по развитию предпринимательства среди женщин в Турции	159
Программа ПРООН по микро-кредитованию таджикских женщин в сельскохозяйственных областях.....	160
Бюджеты с учетом гендерных аспектов в России	161
Таджикистан: Права женщин на землю	162
Внедрение гендерного подхода при разработке Национальной стратегии по сокращению бедности в Сербии	163
Согласование показателей в контексте Целей развития тысячелетия в Кыргызстане.....	163
Гендер и Цели развития тысячелетия на национальном уровне в Таджикистане	164
Гендер и Цели развития тысячелетия на национальном уровне в Албании	165
Мужчины против домашнего насилия в Армении	165
Предотвращение кризисных ситуаций и восстановление	167
Косовский защитный корпус (КЗК) – проведение в жизнь положений Резолюции ООН № 1325.....	167
Руководящая роль женщин в программах превентивного развития в Кыргызстане...	167
Потенциал женщин как партнеров в деле разоружения в Албании	168
ВИЧ и СПИД	169
Кампания против СПИД в Беларуси с участием звезд спорта и эстрады	169
Женское лидерство в содействии более активному вовлечению ЛЖВС	169
Этот пример представлен в разделе ВИЧ и СПИД	170
Энергия и окружающая среда	171
Чистая энергия для сельских общин в Республике Каракалпакстан.....	171

Управление, участие и права человека

Повышение роли женщины в обществе посредством образования в Беларуси

Этот пример представлен в разделе Управление и участие

При поддержке ПРООН и Japan's Women in Development Fund [Фонд "Развитие женщин" Японии] был осуществлен проект, который помог усилить вклад женщин в процесс законотворчества. Был организован ряд тренингов, в которых приняли участие 678 женщин. В рамках проекта была создана уникальная, ориентированная на включение гендерного подхода, магистерская программа по бизнес-администрированию в Институте бизнеса и менеджмента технологий Белорусского государственного университета. Данная программа позволила более, чем 30 женщинам получить диплом MBA (управление в сфере бизнеса).

Лозунгами проекта стали: "(Wo)man invented the wheel" [«Человек изобрела колесо»], "(Wo)man invented the alphabet" [«Человек придумала алфавит»], "(Wo)man kindled the fire" [«Человек добыла огонь»] и «Быть лидером никогда не поздно\не рано\всегда вовремя». Эти лозунги помогли людям по-новому взглянуть на проблему гендерного неравенства. Распространение результатов исследования по гендерным проблемам, разработка обучающих модулей для юристов и журналистов, создание статистического сборника Женщины и мужчины Республики Беларусь (2003 год) и другие схожие публикации положили начало новому разговору о гендерном равенстве и правах человека. Опыт, полученный в ходе осуществления проекта, был использован при подготовке проекта Национального плана по обеспечению гендерного равенства на 2006 – 2010 годы, а также концепции законотворческой деятельности по обеспечению равных прав и равных возможностей мужчин и женщин. За время осуществления проекта доля женщин в парламенте выросла до 30%. Две женщины, принимавшие участие в проекте получили места в нижней палате парламента.

Выражаем благодарность АLINE Остлинг, ПРООН, Беларусь

Пропаганда гендерно-чувствительной политики в Турции

ПРООН оказывает поддержку парламентариям в формировании понимания положений Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (CEDAW). Совместно с НПО для парламентариев было организовано два мероприятия по ознакомлению с принципами Конвенции по гендерному равенству в законодательстве Турции. Это привело к формированию "группы поддержки" Конвенции в Национальной Генеральной Ассамблее, которая взяла на себя обязательство по гармонизации национального законодательства, в том числе Уголовного Кодекса, с положениями Конвенции. ПРООН также предоставила поддержку разработчикам пакета местных административных законов в рамках проходящей в Турции административной реформы. Это способствовало созданию платформ, выражающих позиции женщин, и приданию этим платформам статуса юридических субъектов в местных органах управления.

Источник: Успешные примеры из практики работы ПРООН по внедрению гендерного подхода 2006 г.

Содействие достижению гендерного равенства в Литве

Этот пример представлен в разделе Управление и участие

Содействие обеспечению равных возможностей и гендерного равенства является одним из основных приоритетов Национального плана действий по защите прав человека Литвы. При поддержке ПРООН, институт Омбудсмена, созданная в 1999 году, стала чрезвычайно полезна в реагировании на существующие гендерные потребности. Она обеспечивает более частое использование гендерного анализа и усиливает роль женщин посредством кампаний по повышению информированности. В результате во время парламентских выборов, проходивших в октябре 2004 года, было достигнуто максимально в истории Литвы представительство женщин в парламенте: 29 женщин из 141 членов парламента (20,6%).

Выражаем благодарность Руте Сваринскайте, ПРООН, Литва

Борьба с торговлей женщинами в Беларуси

Этот пример представлен в разделе Правосудие и права человека

Совместный проект ПРООН и ЕС – Борьба с торговлей женщинами в Республике Беларусь – был осуществлен Министерством труда и социального развития Беларуси. В его рамках был принят комплексный пересмотр национального законодательства и предложены рекомендации, касающиеся внесения поправок в законы, связанные с торговлей женщинами. Кроме того, в ходе осуществления данного проекта была разработана электронная база данных белорусских и европейских организаций, которые оказывают помощь незаконно перемещенным женщинам, налажена работа горячей линии, по которой люди, едушие за границу работать могут бесплатно получить информацию (было получено более 7000 звонков) и организованы убежища для жертв торговли женщинами (25 женщин). Был также снят информационный документальный фильм об 11-летней белорусской девочке, которая стала жертвой траффика. Этот фильм был распространен в более чем в 30 странах. Одной из основных задач, которые решал данный проект, было преодоление стереотипа «она сама виновата», поскольку к жертвам торговли женщинами часто относятся как к преступницам. Проект внес свой вклад в изменение восприятия руководителями правоохранительных органов данного вопроса. Это было достигнуто путем проведения семинаров и встреч. Кроме того, эксперты ЕС поделились опытом со своими белорусскими коллегами.

Выражаем благодарность Алине Остлинг, ПРООН, Беларусь.

Защита и продвижение гендерно-чувствительных стратегий и реформа законодательства в Албании

Этот пример представлен в разделе Правосудие и права человека

Отчет о выполнении Национальной стратегии по искоренению бедности (PRSP), подготовленный Албанией, в первый раз включает в себя раздел, посвященный гендерному равенству и рекомендации по интеграции гендерных подходов. Проект ПРООН по созданию потенциала и развитию возможностей для интеграции гендерных подходов оказал поддержку национальным органам, занимающимся проблемами гендерного равенства и факультету гендерных

исследований университета Тираны. В рамках данного проекта было налажено двустороннее взаимодействие с европейскими университетами и проведено ознакомление с опытом, накопленным в области гендерных исследований. Кроме того, проект оказал поддержку проведению обучения сотрудников и аналитиков в ключевых министерствах, а также помог организовать комплексную кампанию по повышению информированности общества.

Выражаем благодарность Энтеле Лако, ПРООН, Албания

Обучение государственных чиновников России по гендерным проблемам

Этот пример представлен в разделе Управление и участие

ПРООН оказала поддержку проекту, который был направлен на разработку и включение тренингов по гендерным вопросам в программы профессионального обучения и планы обучения государственных чиновников и профессоров Российской академии государственной службы при президенте Российской Федерации и ее филиалов. Это было сделано в соответствии с международными инструментами и стандартами, Конституцией и Национальным планом действий по улучшению положения женщин в Российской Федерации и повышению их роли в обществе. Для распространения российского и международного опыта по содействию гендерному равенству были разработаны основные «гендерные модули и кластеры», с целью включения их в тренинги, а также учебники и методические руководства. Более чем в 25 регионах государственные чиновники приняли участие в тренингах, на которых их учили учить других. Эти тренинги проходили в филиалах Российской академии государственной службы.

Выражаем благодарность Галине Калинаевой, ПРООН, Россия

Выборы в органы местного самоуправления в Армении: тренинг по построению потенциала и развитию возможностей женщин

Этот пример представлен в разделе Управление и участие

Низкое представительство женщин в политической жизни стран Южного Кавказа, включая Армению, вызвало беспокойство, что навыки и потенциал женщин недостаточно используются для решения социальных и экономических проблем в регионе. Более того, как показывает опыт, женщинам, которые были выбраны в местное правительство, требуется продолжительная поддержка для того, чтобы усовершенствовать их лидерские навыки и навыки в сфере государственного управления. Только так они смогут эффективно выполнять возложенные на них обязанности.

Программа Представительства ПРООН в Армении «Гендерный подход и политика на Южном Кавказе» совместно с Женским Фондом ООН (ЮНИФЕМ) и Организацией по безопасности и сотрудничеству в Европе (ОБСЕ) провела обучение женщин, баллотировавшихся на выборах в местные органы самоуправления. Обучение было посвящено вопросам лидерства, подготовки к выборам, развития потенциала и возможностей. Тренинги были организованы в Ереване и десяти регионах Армении. В них приняли участие потенциальные женщины-кандидаты на выборы и

женщины-лидеры местных общин. Обучение проводилось за месяц до начала выборов в органы местного самоуправления в 2005 году для того, чтобы послужить стимулом к участию.

Программа двухдневного тренинга включала в себя следующие темы 1) лидерство и роль женщин в мобилизации сообщества 2) выборы в местные органы самоуправления. Она состояла из интерактивных дискуссий, рабочих групп и эффективного сочетания теоретических и практических компонентов.

Участникам рассказали о национальных и международных инструментах и механизмах по содействию и защите прав женщин.

Результаты:

Из всех женщин, принимавших участие в обучении, 21 выставили свою кандидатуру на выборах в органы местного самоуправления и 9 победили: 2 были выбраны главами местной администрации, а 7 – членами городского совета. Часть прошедших обучение приняли участие в избирательной кампании своих кандидатов или стали членами избирательных комитетов. В целом по сравнению с 2002 годом процент женщин, победивших на выборах в органы местного самоуправления в этот раз, вырос: главами местных администраций стало 2,08% по сравнению с 1,39% в 2002 году, а членами городских советов стали 293 женщины по сравнению со 156 в 2002 году. В целом был зарегистрирован рост количества женщин, баллотировавшихся на пост членов городских советов: 451 в 2005 году по сравнению с 277 в 2002 году.

Выражаем благодарность Нуне Харутюнян, ПРООН, Армения

Процесс гармонизации законодательства в Республике Српской (Босния и Герцеговина)

Этот пример представлен в разделе Правосудие и права человека

Центр гендерных исследований Республики Српской проводит мероприятия по согласованию законов, других постановлений и актов с законом о гендерном равенстве Боснии и Герцеговины. В качестве примера можно привести Закон о профессиональной реабилитации, квалификации и занятости лиц с ограниченными возможностями в Республике Српской, который был принят в соответствии с Законом о гендерном равенстве Боснии и Герцеговины. Согласованность с законом о гендерном равенстве особенно хорошо отражена в Статье 4, в которой говорится о дискриминации по признаку пола и сексуальной ориентации, а также в Статьях 38 и 55, где речь идет о равном представительстве в органах руководства и принятия решений.

Центр гендерных исследований участвует в процессе консультирования при подготовке проектов законов, других постановлений и актов. Органы правительства представляют в Центр черновики законопроектов или сами законопроекты для того, чтобы узнать точку зрения специалистов центра, насколько эти документы согласуются с законом о гендерном равенстве Боснии и Герцеговины. Центры гендерных исследований и агентство по гендерному равенству БиГ отвечают за мониторинг и последующие действия по осуществлению закона о гендерном равенстве Боснии и Герцеговины, а также за инициацию и подготовку законов, распоряжений и общих актов, которые ведут к достижению гендерного равенства и справедливости.

Выражаем благодарность Клелии Балта, Армину Сирко, ПРООН, Босния и Герцеговина; Самре Филипович Хадзиабдич, Агентство по гендерному равенству Боснии и Герцеговины; Споменке Крунич, Центр по гендерным вопросам Республики Српской; Ане Вукович, Центр по гендерным вопросам Боснии и Герцеговины.

Сокращение бедности и экономическое развитие

Как сократить растущую брешь между девочками и мальчиками в области образования в Таджикистане

Этот пример представлен в разделе Образование

Общие сведения: Как и во многих странах с переходной экономикой, на женщин Таджикистана легло тяжкое бремя и ответственность за перемены, это бремя усугубила гражданская война, крах структур, обеспечивавших социальную защиту, трудовая миграция. Недостаток экономической и подчас физической безопасности способствует ранним бракам и возобновлению многоженства. Очевидна утрата и откат от достижений в области образования, достигнутых за советский период.

Необходимы срочные меры для того, чтобы сократить возрастающий разрыв между образованностью мальчиков и девочек. Одной из причин низкого уровня образования женщин из отдаленных регионов страны, поступающих в высшие учебные заведения, является тот факт, что высшие учебные заведения не способны предоставить женщинам общежитие, где они могли бы жить и учиться. Часто родители опасаются за молодых девушек, поскольку не хватает жилья с необходимыми основными удобствами (водой, отоплением, канализацией и др.). Для того, чтобы изменить положение к лучшему, ПРООН в рамках программы “Women in Development” (WID) – “Женщины в развитии” — создала в Душанбе Учебный центр в 1998 году. Задачей этого центра стало обучение женщин вопросам психического и репродуктивного здоровья, прав человека, продвижение женщин на руководящие позиции в политике, экономике и органах местного самоуправления.

Сегодня Учебный центр предоставляет 150 стипендий для девушек из 38 отдаленных горных районов. Каждая из них получает денежную стипендию и место в реконструированном общежитии в Душанбе. Эти студентки обучаются в десяти высших учебных заведениях на разных факультетах: медицинском, сельскохозяйственном, иностранных языков и педагогическом. Выпускницы прошлых лет сегодня работают в местных правительственных органах своих родных областей, преподают русский и английский языки, ведут компьютерные курсы в местных школах. Некоторые из них инициировали создание местных неправительственных организаций и сообществ граждан по месту жительства.

Учебный центр представляет собой уникальный опыт по улучшению условий доступа женщин из отдаленных районов страны к высшему образованию. Каждый год все больше девушек обращается в Центр за помощью; дополнительные занятия по обучению русскому и английскому языкам, работе с компьютером, навыкам руководства облегчают процесс их адаптации к требованиям университетской программы и помогают расширить их горизонты.

Учебный центр был передан в распоряжение Министерства образования в сентябре 2003 года.

Выражаем благодарность Фарруху Шоймардонову, ПРООН Таджикистан

Внедрение гендерных принципов в образование в Боснии и Герцеговине

Этот пример представлен в разделе Образование

В Боснии и Герцеговине в рамках рассчитанного на три года проекта “ Внедрение гендерных принципов в образование и средства массовой информации” была сделана попытка изменить гендерные стереотипы и профессиональную сегрегацию на всех уровнях системы образования. В результате было проведено шесть семинаров для более 500 директоров и преподавателей из 208 начальных и 85 средних школ.

Очень важным итогом этого проекта стала публикация двух сборников: один из них посвящен вопросам гендерного равенства в различных дисциплинах, включая религиозное образование (ислам, православие и католицизм), другой содержит конкретные предложения для преподавателей по методике организации различного рода занятий, семинаров, классных мероприятий, работы с родителями по обсуждению гендерных стереотипов и предрассудков.

Опыт Боснии и Герцеговины по внедрению принципов гендерного равенства в образование является удачным примером комплексного и глубокого подхода. Он привлекает к работе все заинтересованные в процессе обучения стороны (детей, педагогов и родителей), и создает условия для осуществления перемен (через изменение программ обучения, подготовку преподавателей и предоставление материалов), а также благоприятный климат для активного вовлечения в реформирование родителей и детей.

Следует отметить, что непосредственно для Боснии и Герцеговины такой комплексный подход имеет два важных побочных эффекта, касающихся гендерного равенства в образовании. Этот проект объединяет профессионалов - представителей разных этнических групп, способствуя, таким образом, формированию более толерантного гражданского общества и более спокойного восприятия различий между людьми, в том числе и гендерных. Проект, помимо множества конкретных предложений для педагогов, также внедряет свежую, современную, ориентированную на учащихся методику преподавания, что является нововведением для системы образования в Боснии и Герцеговине. Затрагивая такие темы как здоровье, любовь, дружба, семейная жизнь, проект непосредственно увязывает учебный процесс с жизнью и способствует изменению патриархальных ценностей.

Источник: Zbornik gender pristupa u odgojno-obrazovnom procesu, Sarajevo: Ministarstvo za ljudska prava i izbeglice Bosne i Hercegovine, 2005[Сборник материалов по гендерному подходу к образовательному процессу, Сараево]

Равные возможности и гендерная дискриминация на рынке труда в Молдове

Этот пример представлен в разделе Труд

В соответствии с Конституцией Республики Молдова, все граждане государства имеют равные права вне зависимости от пола. В рамках проекта «Продвижение гендерного равенства через законодательство», поддержанного Женским фондом развития ООН (ЮНИФЕМ), был прове-

ден гендерный анализ существующего законодательства и подготовлен законопроект о предоставлении мужчинам и женщинам равных возможностей.

Тем не менее, косвенная гендерная дискриминация на рынке труда продолжает оставаться проблемой. Например, около 70% жалоб, полученных Департаментом инспекции труда за последние несколько лет, были от женщин, причем многие из них касались дискриминации при найме на работу. Это отражалось в вопросах, которые задавали женщинам во время проведения интервью: замужем ли, сколько детей и т.д. Более того, работодатели часто требовали предоставить медицинскую справку, подтверждающую, что соискательница не беременна.

Почему это происходит?

- Работодатели предвидят расходы, связанные с репродуктивными функциями женщин: наличие детей, о которых надо заботиться, вероятные дополнительные больничные по уходу за ребенком, отпуск по беременности и т.д.
- Недостатки в законодательстве: Очень трудно доказать факт гендерной дискриминации такого рода, поскольку эти действия не запрещены законом напрямую.

Действия по обеспечению гендерного равенства:

- Для выявления пробелов в существующих законах Республика Молдова провела гендерный анализ законодательства, основанный на положениях CEDAW.
- В феврале 2006 года парламент принял закон о равных возможностях для мужчин и женщин. В этот закон включена статья, которая специально оговаривает взаимоотношения между работником и работодателем.

Задачи:

Следующим важным шагом является разработка механизмов и инструментов для проведения данного закона в жизнь. Конечной целью политики правительства должна быть полная ликвидация гендерной дискриминации.

Выражаем благодарность Валентине Будруг-Лунгу, ЮНИФЕМ, проект "Законы для достижения гендерного равенства в Молдове".

Поддержка инициатив по развитию предпринимательства среди женщин в Турции

Проект ПРООН для восточной и юго-восточной Анатолии по развитию сельских территорий и туризма, как генераторов экономического развития, также направлен на укрепление потенциала для развития городских и сельских территорий региона. Проект уникален в том смысле, что он оказывает поддержку пилотным инициативам в деревнях и общинах по выявлению собственных приоритетов развития и планирования, а также помогает губернаторам провинций в определении местных приоритетов. Что касается формирования потенциала, обучение прошли 5000 человек, причем 30 процентов среди них были женщины.

К настоящему моменту, благодаря проекту было создано 1136 рабочих мест. Для выяснения вопроса о воздействии этого процесса на женщин ПРООН разработала и осуществила иници-

ативы в поддержку женского предпринимательства. Около 150 женщин прошли интенсивный курс обучения по гендерному равенству, управлению бизнесом и коммуникациям в рамках этих программ на юго-востоке Анатолии.

Источник: Успешные примеры из практики работы ПРООН по внедрению гендерного подхода 2006 г.

Программа ПРООН по микро-кредитованию таджикских женщин в сельскохозяйственных областях

Этот пример представлен в разделе Развитие частного сектора

В результате большого оттока мужской рабочей силы за пределы республики, многие семьи в сельскохозяйственных областях возглавляют женщины. Местные обычаи делают экономическое положение женщин уязвимым и непрочным. Это обостряется тем, что женщины зависят от денег, которые присылают мужчины, работающие за границей. Обучение женщин, тому, как получить и использовать кредиты на различную деятельность, например, скотоводство, выращивание пшеницы и картофеля, садоводство и огородничество, птицеводство, а также развитие предприятий малого и среднего бизнеса – повышает их независимость и способность содержать свои семьи.

Представительство ПРООН в Таджикистане через Программу развития сельских общин оказало поддержку более чем 90 ресурсным центрам при джамоатах (местных общинах). Эти центры помогают активизировать принятие решений на местах с участием местных жителей и улучшить развитие, гласность и отчетность местных общин. Был создан Возобновляемый фонд РЦД (ВФ), задача которого – помочь бедным сообществам, у которых не хватает капитала. РЦД также служат механизмом для устойчивого администрирования грантов, выделяемых на небольшие проекты, поскольку они могут выявить приоритетные проблемы сообщества, разработать планы действий и проектные предложения по фандрайзингу (мобилизации ресурсов), мониторингу и оценке. РЦД управляется советом выбранных представителей деревни. Более того, в РЦД есть гендерные комитеты и женские центры.

До 2005 года женщины-заемщики составляли 27 - 33% от всего количества заемщиков. В 2006 году представительство ПРООН в Таджикистане увеличит их долю до 50%.

Почему важно использовать гендерные перспективы в микрокредитовании?

Большую часть населения Таджикистана (значительно больше 51%) составляют женщины. Более того, 60–80% сельскохозяйственных работ выполняют женщины. Несмотря на это, кредиты чаще предоставляются мужчинам, чем женщинам. Следовательно, задача ПРООН заключается в увеличении количества женщин, которые получают кредиты.

Кроме того, возрастает трудовая миграция, и многие женщины одни заботятся о своих семьях.. В связи с этим встает проблема «домохозяйств, возглавляемых женщинами». По этой причине ПРООН решила, что необходимо серьезно поддержать женщин в сельскохозяйственных областях с тем, чтобы они получали кредиты ПРООН.

Суть проблемы. Почему мероприятия должны быть гендерно-ориентированы.

Во-первых, задача заключается в повышении статуса женщины в обществе. Например, хотя мужчины чаще получают кредиты, на практике именно женщины отвечают за деятельность,

на осуществление которой эти кредиты были взяты. Следовательно, ПРООН хочет, чтобы женщины тоже получали кредиты и, соответственно, тоже принимали участие в повышении дохода семьи. Во-вторых, это очень чувствительный вопрос и он затрагивает религию, культуру и традиции местного населения. Принимая это во внимание, задачей является не просто вмешательство и изменение поведения местного населения, а предоставление женщинам больших возможностей жить лучше и улучшить их статус в обществе.

Выражаем благодарность Фарруху Шоймардонову, ПРООН Таджикистан

Бюджеты с учетом гендерных аспектов в России

Этот пример представлен в разделе **Макроэкономика и торговая политика**

Данный проект нацелен на разработку методов подготовки бюджетов с учетом гендерных аспектов для повышения гендерной чувствительности правительственных решений, а также для усиления в России позиции женщин в структурах, ответственных за подготовку и принятие бюджета.

Данный проект осуществлялся в период проведения полномасштабных реформ, которые включали в себя фундаментальные изменения в децентрализации бюджетно-налоговых отношений, связанные с передачей полномочий в социальной сфере с федерального на региональный уровень. Реформы в социальной сфере в России выявили важную проблему: организация защиты прав человека для мужчин и женщин на всей территории Российской Федерации (РФ). Таким образом, было сделано предположение, что эффективным механизмом защиты прав человека, включая права женщин, на всей территории России станет наблюдение и контроль гражданского общества за потоками бюджетных средств в регионы и к различным группам населения.

В проекте принимали участие высококвалифицированные специалисты, занимающиеся бюджетом и вопросами гендера. Они разработали методику подготовки бюджетов с учетом гендерных аспектов в России. Проект также предусматривал серьезное взаимодействие большого количества партнеров: представителей исполнительной и законодательной власти, гражданского общества, средств массовой информации и экспертов.

Проект был начат в 2004 году. Были достигнуты следующие ключевые результаты:

Была разработана методика подготовки бюджетов с учетом гендерных аспектов на федеральном и региональном уровнях. При этом принимались во внимание изменения в Бюджетном кодексе, которые были сделаны в связи с децентрализацией.

В первый раз в России был одновременно проведен гендерный анализ федерального и регионального (Республика Коми) бюджета и ряда законов, которые влияют на принятие решений по бюджетной политике. К этим законам относятся: закон «О минимальном размере оплаты труда»; закон «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей»; и закон «О бюджете фонда обязательного медицинского страхования».

Дополнительно в правительство Российской Федерации было представлено на рассмотрение большое количество рекомендаций. Ряд поправок был одобрен на местном и региональном уровнях.

Эти рекомендации направлены на перераспределение в федеральном бюджете приблизительно 50 000 миллионов рублей (1,8 миллиарда долларов США) для того, чтобы покрыть расходы на основные гендерные мероприятия, включая, среди прочих, увеличение размера минимальной оплаты труда; повышение заработной платы в социальных отраслях (здравоохранение, образование, культура), где большинство работающих – женщины; увеличение размеров пособий на детей; и увеличение налоговых льгот для семей с детьми.

Выражаем благодарность ЮНИФЕМ СНГ

Таджикистан: Права женщин на землю

Этот пример представлен в разделе Развитие частного сектора

Следствием осуществляемого в Таджикистане проекта Женского Фонда ООН (ЮНИФЕМ) «Права женщин на землю» стало принятие Парламентом в феврале 2004 года четырех поправок к Земельному кодексу. В основном поправки касались права женщин на землю и доступа к земельным ресурсам. Были внесены следующие изменения:

Статья 71: После внесения поправок в Статье говорится, что каждая семья имеет право на приусадебный участок. Поправка упрощает порядок получения прав на собственность и управление ею. До внесения поправки каждое домохозяйство имело приусадебный участок, но на практике домохозяйство принадлежало нескольким семьям. Было практически невозможно проследить права на собственность и/или право владения и управления участком.

Статья 17, пункт А: После внесения поправок в Статье говорится, что все члены семьи, включая женщин, получают Сертификат на право пользования землей (СППЗ). В дополнение к Общему СППЗ, который выдается главе семьи, установленная часть принадлежащей семье земли, будет передана женщинам и девочкам, проживающим в каждой конкретной семье. До внесения поправки, если глава семьи получал СППЗ, ни женщинам, ни их детям не выдавались документы, подтверждающие их право на землю, принадлежащую семье.

Статьи 67-69 были исключены из Земельного кодекса. В этих Статьях говорилось, что земли, которые ранее находились в коллективном пользовании, должны распределяться между настоящими и полноправными членами колхозов. Женщины, которые в тот момент находились в отпуске по беременности и уходу за ребенком, а также которые не были членами какого-либо колхоза, были исключены из процесса распределения земельных участков.

Статья 66 была отредактирована и заменила Статьи 67-69. В ней говорится, что все граждане Республики имеют равные права на получение своей доли земли.

Выражаем благодарность: ЮНИФЕМ СНГ

Внедрение гендерного подхода при разработке Национальной стратегии по сокращению бедности в Сербии

Этот пример представлен в разделе Бедность

В рамках процесса совместной разработки Стратегии по сокращению бедности на 2003 год для Сербии, ПРООН многое узнала о вопросах гендерного равенства. А именно, ПРООН сформировала Консультативный комитет гражданского общества (ККГО), в который вошли девять неправительственных организаций (НПО), которые приняли участие в работе над проектом стратегии. В состав ККГО вошла одна НПО, специализирующаяся на вопросах прав женщин и гендерного равенства. В ходе двух раундов консультаций, через электронную почту, посредством участия в работе круглых столов и фокус-групп были собраны мнения приблизительно от 250 местных общественных добровольных организаций. Члены ККГО, отвечавшие за вопросы гендерного равенства, поддерживали регулярные контакты с сетью женских организаций. Несмотря на предложения ККГО и активную поддержку гендерного эксперта – члена правительственной группы экспертов, гендерные подходы не нашли отражения во всем документе. Вместо этого гендерная проблематика была выделена в отдельную главу о гендерном равенстве и женской бедности.

Однако, и правительственные эксперты, и представители организаций гражданского общества оценили процесс как взаимно полезный. Хотя добиться включения гендерных вопросов в документ, подготовленный ККГО удалось только частично, они полны решимости продолжить участие в мониторинге реализации стратегии, подготовленной ККГО, и обеспечить должное внимание к гендерной проблематике в соответствующих секторах. Представители четырех НПО сформировали рабочую группу, которая продолжит работу по окончании консультативного процесса.

Совещания и обсуждения, состоявшиеся до принятия согласованных комментариев по стратегии ККГО, обеспечили возможность обмена информацией и знаниями по вопросам гендерного равенства. По словам одного из членов ККГО, “Я не представлял наличия такого множества аспектов женской бедности в отличие от бедности мужской. Мне всегда казалось, что, если я хочу продемонстрировать свое уважение в гендерному равенству, я не должен подчеркивать разницу между полами.”

Таким образом, в дополнение к собственно процессу работы ККГО, сотрудничество открыло новые аспекты взаимного обмена знаниями. Тот факт, что гендерные подходы будут использованы в работе ряда НПО, и те НПО, которые непосредственно занимаются вопросами гендерного равенства и прав женщин получают больше информации по конкретным вопросам, связанным с другими уязвимыми группами населения стало одним из неожиданно положительных результатов сотрудничества.

Выражаем благодарность Весне Сипрус, ПРООН, Сербия

Согласование показателей в контексте Целей развития тысячелетия в Кыргызстане

Этот пример представлен в разделе Бедность

Путем согласования показателей нескольких рамочных документов о развитии, Кыргызстан продемонстрировал свою политическую волю в деле реализации обязательств по международным конвенциям в отношении прав женщин.

Наличие обязательств по выполнению ряда международных рамочных конвенций и соглашений, таких как Цели развития тысячелетия и Пекинская Платформа действий, предоставили стране возможность получить синергический эффект от обязательств по международным конвенциям и реализации собственной национальной среднесрочной стратегии. ЮНИФЕМ инициировал и поддержал процесс создания согласованной платформы и политики, направленной на сведение к минимуму дублирования в работе и в использовании ресурсов на разных этапах реализации, мониторинга и подготовки отчетности по гендерному равенству и правам женщин.

В рамках данной инициативы показатели развития гендерного равенства и прав женщин по Конвенции CEDAW, BPFA, и ряду национальных стратегий были согласованы между собой в соответствии с Целями развития тысячелетия. Этот единый набор показателей стал платформой для внедрения гендерных подходов в национальные планы и программы социального и экономического развития. Таким образом, показатели стали основой для внедрения гендерной составляющей в подготовку Второго национального отчета по реализации Целей развития тысячелетия, были использованы при подготовке статистического справочника по Целям развития тысячелетия, в котором данные приводятся с разделением по гендерному признаку; при подготовке гендерных оценок (гендерных брошюр) по ряду правительственных министерств и ведомств; и наконец, фактологического метриала "Гендер и Цели развития тысячелетия." По согласованию с Государственным комитетом по статистике было принято решение об использовании согласованных показателей при разработке ежегодных статистических справочников в контексте Целей развития тысячелетия.

Более того, на основе совместных усилий ЮНИФЕМ и ПРООН при поддержке правительства Республики Кыргызстан, ряд гендерных экспертов были включены в основной состав правительственной экспертной группы по подготовке второй Национальной стратегии по сокращению бедности (PRSP). Основной целью гендерных экспертов является составление гендерно-чувствительных матриц (таблиц) для разработки политики и планов мероприятий на среднесрочный период на основе использования согласованных показателей развития.

С некоторыми материалами, подготовленными на основе согласованных показателей, можно познакомиться на <http://db.un.org.kg>, этот электронный сайт также был разработан в рамках глобального проекта ПРООН "Gender and the MDGs." [Гендер и Цели развития тысячелетия]

Выражаем благодарность: ЮНИФЕМ СНГ

Гендер и Цели развития тысячелетия на национальном уровне в Таджикистане

В 2004-2005 годах правительство Таджикистана при поддержке ПРООН/Проекта ЦРТ (Цели развития тысячелетия) провело оценку потребностей для достижения ЦРТ. Над вопросами гендерного равенства работала специальная рабочая группа по секторам, которая провела анализ текущего положения и разработала ряд рекомендаций с расчетами финансовых затрат, необходимых для их реализации. Эта оценка потребностей стала основой для разработки Национальной стратегии развития на 2005-2015 годы и Второй стратегии по сокращению бедности на 2006-2010 годы, которая в настоящее время разрабатывается правительством.

Источник: Успешные примеры из практики работы ПРООН по внедрению гендерного подхода 2006 г.

Гендер и Цели развития тысячелетия на национальном уровне в Албании

В результате Поддержки, оказанной ПРООН в подготовке национального доклада о ходе выполнения ЦРТ (Цели развития тысячелетия), вопрос о внедрении гендерных подходов был определен как один из четырех принципов работы правительства по достижению ЦРТ. Каждый региональный отчет по ЦРТ и региональной стратегии развития подчеркивает тот факт, что гендерное неравенство является одним из основных препятствий в развитии страны и включает конкретные меры по повышению представительства женщин в законодательных и государственных органах, оказывает поддержку участию женщин в экономическом развитии и предусматривает меры по сокращению количества девочек, которые оставляют школу, особенно в сельских районах. Женские организации принимали активное участие в формировании местных целей и приоритетов развития.

Источник: Успешные примеры из практики работы ПРООН по внедрению гендерного подхода 2006 г.

Мужчины против домашнего насилия в Армении

Этот пример представлен в разделе Здоровье

Средства массовой информации являются одним из наиболее эффективных способов повышения уровня осведомленности общественности о домашнем насилии и проведения информационных кампаний в поддержку прав женщин. Принимая во внимание их решающую роль в обмене и распространении информации, программа ПРООН “Гендер и политика” включила компонент по работе со средствами массовой информации в проект “Мужчины против домашнего насилия”, который осуществляют две неправительственные организации на местах.

В рамках проекта по работе со средствами массовой информации было проведено целевое обучение журналистов и репортеров местных радио, телевидения и газет, ориентированное на обеспечение представителей прессы необходимыми навыками и знаниями для содействия развитию общественного диалога по вопросу домашнего насилия. В обучение вошли следующие вопросы: роль средств массовой информации в раскрытии проблемы домашнего насилия в обществе и соблюдение журналистской этики при проведении интервью и написании статей о жертвах насилия; по итогам обучения была подготовлена серия телевизионных ток-шоу по проблеме домашнего насилия.

Реализация проекта наглядно продемонстрировала, что журналисты, вошедшие в целевую группу, первоначально имели смутное представление о таком явлении, как домашнее насилие и различных формах насилия в семье, они в значительной мере недооценивали степень такого рода насилия в месте своего проживания.

По итогам обучения Армянская Ассоциация по связям с общественностью, одна из НПО осуществляющая проект, (при поддержке программы “Гендер и политика”) подготовила серию ток-шоу о домашнем насилии, показанную на местном телевидении. Основное внимание в ток-шоу было уделено роли государственной власти Армении, международных организаций, полиции Республики Армения, судебных и правоохранительных органов, а также социальных работников и местных НПО в профилактике, борьбе с насилием и отчетности по фактам до-

машнего насилия. В числе участников ток-шоу были представители Министерства труда и социального развития РА, руководители служб социальной защиты населения, полиции, НПО и эксперты, занимающиеся вопросами положения женщин.

Обсуждение превратилось в бурные телевизионные дебаты, выявившие несколько тенденций: растущий интерес к вопросам домашнего насилия среди государственных официальных лиц и представителей гражданского общества, формирующуюся потребность определения механизмов для исследования домашнего насилия и его профилактики; потребность в более активном сотрудничестве между государством и международными организациями в области профилактики и сокращения домашнего насилия.

Одним из наиболее существенных итогов дискуссий стало активное сотрудничество между полицией РА и проектом ПРООН “Гендер и политика”. В настоящее время в рамках проекта разрабатывается стратегия совершенствования информационных подразделений полиции РА в отношении сбора данных и их разбивки по признаку пола. Стратегия направлена на создание статистической базы данных по случаям домашнего насилия, что позволит сформировать представление о домашнем насилии в Армении. В свою очередь, это будет способствовать выявлению мер, необходимых для сокращения домашнего насилия, и окажет поддержку в работе полиции и социальных служб, которые должны решать такие вопросы в ежедневной практике.

Выражаем благодарность: Нуне Харутюнян, ПРООН, Армения.

Предотвращение кризисных ситуаций и восстановление

Косовский защитный корпус (КЗК) – проведение в жизнь положений Резолюции ООН № 1325

Интеграция гендерного подхода в КЗК: Увеличение количества женщин, которые работают в данной организации, и оказание им поддержки для достижения более высоких должностей.

Этот пример представлен в разделе Предотвращение кризисных ситуаций и восстановление

В своей повседневной работе Косовский защитный корпус (КЗК) – гражданская организация, которая оказывает услуги по ликвидации чрезвычайных ситуаций и восстановлению – часто сталкивается с гендерными проблемами, такими как домашнее насилие и торговля женщинами. Согласно Резолюции 1325, в обязанности Комиссии по гендерному равенству КЗК входит надзор за включением гендерного подхода в работу корпуса и обучение членов КЗК гендерной-чувствительности. Женский Фонд ООН (ЮНИФЕМ) оказывает поддержку Комиссии в институционализации и усилении ее работы, особенно обращая внимание на то, чтобы члены Комиссии и должностные лица высокого ранга проходили обучение по вопросам гендерного равенства и включения гендерного подхода, а также на обеспечение обучающими материалами.

В перспективе эта работа вследствие повышения статуса женщин, снижения уровня домашнего насилия, а также прекращения торговли женщинами приведет к изменению гендерной структуры и, таким образом, к созданию более демократичного общества.

Выражаем благодарность Флоре Макула, ЮНИФЕМ, Косово

Руководящая роль женщин в программах превентивного развития в Кыргызстане

Этот пример представлен в разделе Предотвращение кризисных ситуаций и восстановление

Программа превентивного развития ПРООН в Кыргызстане нацелена на борьбу с угрозой стабильности в Ферганской долине путем активизации участия местных сообществ. Программа направлена на снижение потенциала конфликта, который может быть спровоцирован напряженными пограничными отношениями с соседними странами, этнической политикой и борьбой за скудные ресурсы. Для этого разрабатываются и осуществляются схемы социального обеспечения и восстановления местной инфраструктуры на уровне общин. Женщины составляют значительную часть организаций гражданского общества на местах, с которыми сотрудничает ПРООН. Два из пятнадцати проектов, осуществленных в рамках данной программы, реализуются под руководством женщин.

Рабия Казыбекова (Rabia Kazybekova) отвечает за создание воскресной школы для национальных меньшинств в районе Кара-Су. Отвечая за социальный сектор, она добилась получения дополнительных средств от правительства для улучшения работы и оснащения воскресной школы мебелью на сумму 800 000 сомов (приблизительно 20 500 долларов США).

Хадича Джумабаева (Hadicha Jumabaeva) руководит созданием средней школы для детей, живущих в приграничных районах, а также на изолированных территориях Араванского района. В настоящий момент она отвечает за социальный сектор муниципального образования Тоомуюн. Она принимает участие в оказании так называемой адресной социальной помощи, которая направлена на выявление и оказание поддержки уязвимым группам.

Проекты также были успешными с точки зрения проведения обследования и осуществления кампаний по повышению информированности по гендерным аспектам предотвращения конфликтов, например, производство видеопродукции, организация семинаров, тренингов и обсуждений в фокус-группах.

Выражаем благодарность Анастасии Дивенской, ПРООН, Кыргызстан

Потенциал женщин как партнеров в деле разоружения в Албании

Проект ООН по контролю за стрелковым и легким оружием, который начался в 2002 году в Албании, разработал уникальный подход к добровольной сдаче оружия гражданским населением. Проект объединил процесс сдачи оружия с мерами поощрения развития общины при поддержке единой стратегии информирования общественности. В рамках этой стратегии ЮНИФЕМ и ПРООН осуществили единую стратегию развития потенциала женщин как партнеров в процессе разоружения. Сравнительный анализ положения дел на территориях, где осуществлялся проект, и где он не осуществлялся, показал, что там, где женщины становились получателями информации, поступавшей в рамках организованной информационной кампании, работа по сбору оружия была более эффективна. В частности, полиция отмечает поддержку, оказанную женщинами на тех территориях, где проект осуществлялся.

Некоторые результаты работы по повышению информированности:

- После обучения, женщины более открыто убеждали членов своих семей сдавать оружие. Женщины чувствовали себя уполномоченными в результате более активного участия в обсуждении этого вопроса, из которого исторически они были исключены. Мужчины осознали значимость поддержки женщин, побуждавших их сдать оружие.
- Укрепилось взаимодействие женщин с местными органами безопасности: отмечается рост доверия к полиции и укрепляется сознание того, что к полиции можно обратиться в случае возникновения различных проблем.
- Взгляды общественности на проблему разоружения обрели более целостный характер: при проведении опроса респонденты отмечали, что сдача оружия теперь рассматривается не только как мера по сокращению преступности, но и как серьезная мера воздействия на политическую, социальную и экономическую стабильность.

Подготовлено: Ванессой Фарр, специалистом по безопасности (см. подробнее раздел Предотвращение кризисных ситуаций и восстановление)

ВИЧ и СПИД

Кампания против СПИД в Беларуси с участием звезд спорта и эстрады

Этот пример представлен в разделе ВИЧ и СПИД

Два основных мероприятия, организованных ПРООН – Кампания против СПИДа с участием звезд спорта и эстрады – конкретно указали на женщин как на наиболее уязвимую группу населения перед лицом эпидемии и обратили особое внимание на вовлечение женщин и девушек в профилактику и лечение ВИЧ. Новая Национальная программа профилактики ВИЧ/СПИДа среди заключенных также примет во внимание гендерное измерение проблемы ВИЧ/СПИДа и предоставит равноценные услуги и мужчинам, и женщинам, пребывающим в местах заключения, в частности антиретровирусная терапия (АРВТ) и доступ к добровольному тестированию и лечению. Фотовыставка под названием “Door” [Дверь] была организована при поддержке ПРООН неправительственной организацией Движение позитивных. Эта история, основанная на фактах из жизни девушки, инфицированной СПИДом, была показана в трех городах Беларуси, а также в Вильнюсе, Москве, Риге и трех городах Украины – Киеве, Львове и Одессе. Ее посетило более 20000 человек, на которых история жизни ВИЧ-инфицированной девушки произвела очень большое впечатление.

Источник: Успешные примеры из практики работы ПРООН по внедрению гендерного подхода 2006 г.

Женское лидерство в содействии более активному вовлечению ЛЖВС

Стигматизация и дискриминация ЛЖВС (людей, живущих с ВИЧ/СПИДом) со стороны медицинских работников являются одной из основных трудностей для получения лечения и медицинского ухода в странах Балканского региона. Фонд «Партнерство в здравоохранении» (FPH) – региональная НПО, возглавляемая женщиной, - способствует оказанию более качественной медицинской помощи ЛЖВС посредством укрепления партнерства между специалистами по инфекционным болезням в больницах, клиниках, НПО, министерствах здравоохранения в пяти странах Балканского региона, в также миссии ООН в Косово. В октябре 2005 года FPH организовала первую региональную конференцию по вопросам ВИЧ и СПИДа. Конференция была проведена в Скопле, Македония. Право сделать основной доклад было предоставлено женщине, живущей с ВИЧ/СПИДом. Кроме того, как мужчины, так и женщины ЛЖВС из разных стран региона были приглашены для участия в конференции.

В результате данной инициативы люди, живущие с ВИЧ/СПИДом, начали создавать свою региональную сеть, целью которой является защита прав ЛЖВС на доступ к медицинскому обслуживанию. Одной из ЛЖВС была женщина-дантист, которая была инфицирована во время работы. В настоящее время она сотрудничает с министерством здравоохранения своей страны по вопросам разработки руководства по охране труда зубных врачей и про-

филактиве ВИЧ. FPH также привлекает ЛЖВС в качестве инструкторов/ш при проведении клинических тренингов для врачей первой помощи и медицинских сестер в Боснии и Герцеговине, Македонии, Черногории и Албании. На этих тренингах врачи и медсестры перечисленных стран впервые встретились с ЛЖВС и обсудили с ними вопросы резко отрицательного отношения и дискриминации, особые потребности мужчин и женщин в лечении, уходе и поддержке. Обратная связь с медицинскими работниками, прошедшими обучение, и пост-тренинговая оценка показали рост желания работать с ЛЖВС и более чуткое отношение к ним. Кроме того, усилия FPH привели к тому, что правительства стран данного региона стали проводить консультации с ЛЖВС при планировании программ и формулировании стратегий.

Программы по борьбе с ВИЧ, которые решают гендерные проблемы

Программы по борьбе с ВИЧ, которые решают гендерные проблемы

Программа обмена игл и шприцев в городе Ош, Кыргызстан: Представительство ПРООН в Кыргызстане оказывает поддержку национальной программе по профилактике ВИЧ, уходу за больными СПИДом и их поддержке. Эта программа является комплексной и затрагивает несколько секторов. В нее входит развитие правовой базы, защита прав и вовлечение в работу разных секторов, включая органы юстиции, обороны, силовые и другие структуры, органы социальной защиты, образования и здравоохранения. В этом контексте правовое окружение позволяет создать при районных больницах аутрич службу по обмену игл и шприцев. Работники данной службы – это юноши и девушки, которые в прошлом сами употребляли наркотики. Данная программа не только оказывает помощь мужчинам и женщинам, употребляющим наркотики, но и решает проблемы каждой конкретной группы. Например, когда в службу обращается мужчина, употребляющий наркотики, некоторые вопросы он не станет обсуждать с работающей там девушкой из-за существующих культурных традиций. В этом случае его направляют к мужчине, работающему в данной службе, и наоборот.

Проведение аутрич-программ (программ на местах) в тюрьмах Бишкека, Кыргызстан: Одна из НПО в Бишкеке осуществляет программу, направленную на обучение наркозависимых лиц оказывать помощь друг другу. При содействии руководства тюрем было дано разрешение на осуществление этой программы в местах лишения свободы. В программе принимали участие как мужчины-консультанты, так и женщины. Это позволило оказать помощь и мужчинам-заключенным, и женщинам. С ними были обсуждены вопросы употребления наркотиков и сексуального поведения, а также вопросы, связанные с влиянием пола на социально-экономическую жизнь общества.

Гендерно-сбалансированный подход программы ПРООН позволил охватить широкие слои наркозависимых лиц и заключенных, а также дал более эффективные результаты по преодолению последствий. После начала мероприятий, проводимых в рамках программы, количество новых людей, инфицированных ВИЧ, в Оше и тюрьмах, охваченных программой, стабилизировалось. Помимо этого увеличилось количество медицинских направлений на лечение наркозависимости, а также на терапевтическое лечение (в группах психотерапевтического лечения в неформальной обстановке) для освобожденных заключенных.

Подготовлено: ЛиНа Хсю, специалистом по ВИЧ и СПИД (см. подробнее раздел ВИЧ и СПИД)

Энергия и окружающая среда

Чистая энергия для сельских общин в Республике Каракалпакстан

Этот пример представлен в разделе Энергия и окружающая среда

Данный пилотный проект направлен на то, чтобы продемонстрировать потенциал использования возобновляемой энергетики для производства небольшого количества электрической энергии с целью поддержки устойчивого развития. В ноябре 2003 года в поселке Коструба, Республика Каракалпакстан, были установлены пятнадцать домашних солнечных систем (ДСС). Они должны были обеспечить дома светом, радио и телевидением. После того, как ДСС установили, 25 человек прошли обучение работе с ДСС и их обслуживанию.

Вполне вероятно, что электричество, произведенное данными ДСС, улучшит качество жизни женщин и детей, позволив им иметь дома более яркое освещение. Это снизит вредное воздействие на здоровье от горящих дров и дизельного топлива, а также риск возникновения пожара. Однако более яркое освещение позволит удлинить рабочий день, что может впоследствии сократить время отдыха женщин.

Те, кто планировал данный проект, не провели до начала его разработки анализ производства и потребления энергии с учетом гендерного фактора, несмотря на то, что важно проводить такой анализ в энергетической сфере. Разработчики проекта предполагали, что он окажет одинаковое положительное воздействие и на мужчин, и на женщин. По этой же причине перед началом разработки проекта не были проведены консультации с женщинами относительно их взглядов на возможные способы удовлетворения потребности в энергии.

Результаты:

- Женщины являются основными потребителями энергии в домах; женщины и дети больше времени проводят дома и будут основными потребителями ДСС.
- Женщины несут бремя ежедневной добычи топлива для того, чтобы приготовить пищу и обогреть дом. Даже ограниченное количество электричества, которое дает ДСС, серьезно изменит их ежедневный график работы;
- В настоящий момент только мужское население поселка Коструба знает о целях проекта; только мужчины участвовали в обсуждении проекта; и только мужчины были обучены работе с ДСС и их обслуживанию.

Патриархатная культура Кострубы затрудняет осуществление проекта. Если подобные проекты будут реализовываться, выбирая в качестве целевой аудитории, как мужчин, так и женщин, они смогут постепенно стимулировать повышение информированности о правах женщин, в целом, и предоставить большие возможности деревенским женщинам, в частности.

