



Совместная программа интегрированного местного развития

Внедрение гендерных подходов, усиление сообщества и усиление женщин в программах местного развития

JILDП Moldova

Проект пособия

Октябрь 2011

Вступление

Этот проект пособия разработан в рамках реализации Совместной программы интегрированного местного развития правительства Республики Молдова, ПРООН и ООН Женщины. Пособие представляет собой сборник основных инструментов, которые могут помочь в определении гендерных нужд на местном уровне, проведении гендерного анализа и усилении потенциала местного сообщества в целом. Проект пособия предназначен как для изучения гендерной тематики в целом, так и для приобретения и/или усиления тренерских навыков.

Проект пособия предназначен для использования в качестве пилотного материала с последующей доработкой с учетом конкретных нужд и пожеланий участниц и участников проекта.

Комментарии и рекомендации можно направить по адресу: wicc@empedu.org.ua

Авторская группа:

Олена Суслова
Лариса Магдюк
Марина Руденко

Содержание

Программа TOT «Внедрение гендерных подходов и расширение прав и возможностей женщин в программах местного развития для НПО Приднестровья	4
Определение понятия «гендер»	6
Сложности на пути реализации принципа равных прав и возможностей женщин и мужчин	9
Международные документы по гендерному равенству и правам женщин	10
Цели Развития Тысячелетия (ЦРТ)	14
Руководящие принципы Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин	16
Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, Факультативный протокол и его использование для продвижения прав женщин	20
Факультативный протокол к Конвенции по ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин	24
Методические рекомендации по практическому внедрению гендерных подходов	26
Гендерный анализ	38
Гендерное разделение труда	40
Дифференцированный доступ и контроль над ресурсами и доходами	41
Гендерное равенство и эффективность экономики	45
“ФОТОГРАФИЯ ДОМАШНЕГО ДНЯ”	47
ТРУД И РАБОТА	49
Всеобщая декларация прав человека	51
Примеры реализации равных прав и возможностей женщин и мужчин для усиления сообществ	53
СЛОВАРЬ	53
УПРАЖНЕНИЕ: Что нужно в идеальном селе/городе, дружественном для женщин и мужчин?	56
УПРАЖНЕНИЕ: Проблемы на пути в Мечтательск	57
УПРАЖНЕНИЕ: Внедрение гендерных подходов и/или усиление женщин	58
УПРАЖНЕНИЕ: Гендерное интегрирование на стадии планирования: обоснование, цели, целевые аудитории, задания, мероприятия и деятельность, индикаторы, рабочий план внедрения, мониторинг и оценка, риски, бюджет, партнеры	61
УПРАЖНЕНИЕ: Гендерное интегрирование на стадии планирования: обоснование, цели, целевые аудитории, задания, мероприятия и деятельность, индикаторы, рабочий план внедрения, мониторинг и оценка, риски, бюджет, партнеры	63
УПРАЖНЕНИЯ: «Фото домашнего дня» - гендерное разделение труда	64
«Два крыла» - гендерные потребности и интересы	64
«Доступ к ресурсам»	64
Ресурс	65
Земля (есть ли во владении)	65
УПРАЖНЕНИЕ:	68
Аудит безопасности – «Безопасно для женщин – безопасно для всех»	68
УПРАЖНЕНИЕ: Рабочие планы, индикаторы, мониторинг	73

Программа TOT «Внедрение гендерных подходов и расширение прав и возможностей женщин в программах местного развития для НПО Приднестровья

28 – 30 октября 2011 года

1 день – 28 октября	
9:00 – 9:10	Вступление
9:10 – 10:00	Принципы. Знакомство. Ожидания.
10:00 – 10:30	Что нужно в идеальном селе/городе, дружественном для женщин и мужчин?
10:30 – 10:45	Перерыв
10:45 – 11:15	Проблемы на пути в Мечтательск
11:15 – 12:00	Определение гендера и корни и причины формирования гендерного неравенства
12:00 – 13:00	Ключевые международные документы по вопросам гендерного равенства и стратегии их использования
13:00 – 14:00	Обед
14:00 – 15:00	Базовые принципы гендерного равенства в Конвенции ООН по ликвидации всех форм дискриминации
15:00 – 15:30	Гендерное интегрирование и/или усиление женщин
15:30 – 15:45	Перерыв
15:45 – 17:00	Гендерное интегрирование на стадии планирования: обоснование, цели, целевые аудитории, задания, мероприятия и деятельность, индикаторы, рабочий план внедрения, мониторинг и оценка, риски, бюджет, партнеры
17:00 – 17:20	Подведение итогов
2 день – 29 октября	
9:00 – 9:30	Принципы. Знакомство. Ожидания.
9:30 – 10:00	Обозрение 1 дня
10:00 – 10:40	«Фото домашнего дня» - гендерное разделение труда
10:40 – 10:55	Перерыв
10:55 – 11:30	«Два крыла» - гендерные потребности и интересы
11:30 – 12:10	Доступ к ресурсам
12:10 – 13:00	Жизнь свободная от насилия
13:00 – 14:00	Обед
14:00 – 15:20	Аудит безопасности – «Безопасно для женщин – безопасно для всех»
15:20 – 15:35	Перерыв
15:35 – 16:35	Позитивные действия – принципы, стратегии, планы
16:35 – 17:00	Подведение итогов
3 день – 30 октября	
9:00 – 9:30	Принципы. Знакомство. Ожидания.
9:30 – 10:00	Обозрение 2 дня
10:00 – 10:30	Гендерная стратегия развития Мечтательска
10:30 – 10:45	Перерыв
10:45 – 11:30	Гендерная стратегия развития Мечтательска (продолжение)
11:30 – 11:45	Перерыв

11:45 – 12:45	Рабочие планы, индикаторы, мониторинг
12:45 – 13:00	Подведение итогов
13:00 – 14:00	Обед
14:00 – 15:30	Вопросы и ответы, обсуждение последующих шагов
15:30 – 15:45	Перерыв
15:45 – 16:45	Особенности методологии и базовые подходы
16:45 – 17:45	Индивидуальные консультации

Определение понятия «гендер»

Понимание терминологии, особенно в такой сложной сфере как сфера гендерных ролей, отношений, структур является гарантией эффективного использования гендерного компонента в практической работе.

Версий определений гендера можно насчитать немало. Часто определения зависят от того, в какой отрасли человеческих знаний оно используется. Академические термины выглядят сложнее и не всегда воспринимаются в аудитории, мало знакомой с проблемой в целом. Вы можете использовать любое определение гендера, если оно корректное и имеет значение для практической реализации ваших идей, программ и гендерной политики в целом. Мы предлагаем системное определение гендера через так называемую схему «трех И», а также рассмотрение гендерных норм жесткости как источника современной гендерной системы.

Последовательность групповой работы может быть такой:

- ***Спросить группу, как ее члены понимают и объясняют остальным, что такое «гендер»;***
- ***Записать или запомнить определения, предоставленные группой.***
- ***Рассмотреть определения, которые являются неполными или ошибочными и попросить их прокомментировать.***

Вот некоторые из неполных и/или ошибочных определений «гендера»:

- ♣ равные права и возможности для мужчин и женщин;
- ♣ дискуссия в защиту прав женщин;
- ♣ чуждая нашему обществу концепция;
- ♣ выдумки западных феминисток;
- ♣ феминизм;
- ♣ игра, в которой мужчины проигрывают;
- ♣ игра, в которой женщины проигрывают;
- ♣ выдуманная искусственная концепция, которая не имеет практического смысла;
- ♣ общественная дискуссия в защиту прав женщин;
- ♣ дань моде.

Приведенные выше термины сводят понятие гендера только к «женским проблемам» или базируются на мифах, предрассудках и неполных или неверных знаниях.

Предлагаем определение гендера, которое базируется на использовании «трех И».

Социальные ресурсы, которые формируют понятие «гендер», перечислены Майклом Киммелем, автором книги «Гендерованное общество»¹. По его мнению, в системе гендерных характеристик личности одинаково важны и значимы следующие три составляющие:

- идентичность (identity) - социальное самоопределение личности;
- интеракции (interactions) - отношения и взаимодействие личности с окружающими;

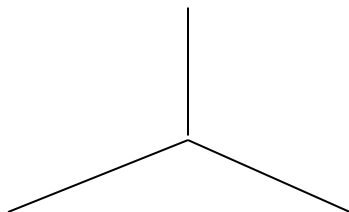
¹ Michael S. Kimmel, THE GENDERED SOCIETY, *State University of New York at Stony Brook*, NEW YORK OXFORD, OXFORD UNIVERSITY PRESS. - 2000

М.С. Киммел; Пер.: С. Альошкіна; Ун-т штату Нью-Йорк, Стоуні Брук, Міжнар. фонд "Відродж.". — К.: Сфера, 2003. — 478 с. — ISBN 966-7841-65-0. — укр.- стр.164

- институты (institutions) - государственные институты власти, политические, экономические, социальные и другие структуры общества.

Схему Майкла Киммеля можно назвать моделью «трех И» и изобразить ее в таком виде, в каком ее подали автора пособия «Уполномоченное образование»².

Идентичность (социальное самоопределение личности)



Институты

государственные и другие
институты власти
(Формальные и неформальные)

Интеракции

(взаимодействие с окружающими)

Понятие «идентичность» (социальная и личностная) состоит из набора качеств, ролей, статусов и других факторов, которые делают жизнь человека целостным и связанным со всем социокультурным миром. В случае гендерной идентичности каждая из составляющих имеет собственную гендерную окраску, которая изменяется в системе координат времени, пространства и т.п..

Взаимодействие/взаимоотношения с окружающими под влиянием гендера делятся на 3 вида: любовь, дружбу и насилие.

Таким образом, «гендер» - категория социальная и является системой ролей, статусов, отношений и ответственности, которые по-разному формируются обществом для женщин и мужчин, по-разному на них влияют, а также транслируются и контролируются с помощью различных социальных институтов (семьи, государства и общества)³.

Задание для работы в группах:

- Спросить, почему, когда и как, по мнению присутствующих, была сформирована такая система?

- Предложить ознакомиться с системой гендерных норм жесткости и ее требований к мужчинам.

² Уповноважувальна освіта: Посібник для тренерів / За ред. О.Суслової. – Київ, 2002. – 151 с.

³ Суслова О. Приклад гендерного аналізу державної політики / О.Суслова // Законотворчість: забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. – К.: Заповіт, 2006. - С. 41 – 61.

ЭМОЦИОНАЛЬНАЯ НОРМА

ФИЗИЧЕСКАЯ НОРМА

НОРМА КОМПЕТЕНТНОСТИ

АНТИ-Женственность
АНТИ-Мужественность

- *Спросить, какой процент мужчин в мире, по мнению присутствующих, на все 100% соответствует всем нормам? Есть ли такие мужчины вообще, учитывая то, что абсолютных норм нет, они всегда разные не только между различными культурами и в разное время, но и в пределах одного общества.*
- *Предложить применить эти нормы для женщин и еще раз ответить на предыдущий вопрос.*
- *Обсудить компенсаторную реакцию вследствие невозможности следования гендерным нормам жесткости, возникающим у людей, которые вопреки всему стараются придерживаться таких норм и заставляют это делать других.*
- *Подвести итоги.*

Сложности на пути реализации принципа равных прав и возможностей женщин и мужчин

Несмотря на все усилия, введение изменений, тем более, таких, как гендерные трансформации мира, редко проходит легко. Важно помнить и стараться избегать сложностей, или, по крайней мере, смягчать их последствия.

Обратимся отдельно к типичным проблемам, с которыми сталкиваемся не только мы, но и другие страны на пути к внедрению принципа равных прав и возможностей женщин и мужчин во всех сферах жизни общества.

- Недостаточное понимание концепции гендерного интегрирования и ее связи с политикой гендерного равенства.

Это касается также недоразумений относительно концепции гендера в целом, а также других связанных понятий. Распространена ситуация, когда пытаются противопоставить или заменить политику продвижения интересов и прав женщин политике гендерного интегрирования. Обычно вместо сочетания обоих подходов пытаются заменить одну политику другой.

- Узкая трактовка концепции равенства, сведение ее к анти-дискриминационным мерам и / или законодательному обеспечению равных прав и возможностей с пренебрежением процессов их практической реализации.

Учитывая, что до сих пор существует немало недоразумений и относительно самого понятия «гендер», и производных понятий с этим корнем, важно иметь общее понимание такого базового определения, как гендерное равенство. Это возможно сделать, опираясь на руководящие принципы Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин.

Международные документы по гендерному равенству и правам женщин

Деятельность в области гендерного равенства и расширения возможностей женщин базируется на международном законодательстве. Работая в данной сфере, следует обращаться к следующим основополагающим международным соглашениям и декларациям.

Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин является международным биллем о правах женщин. Конвенция была принята Генеральной Ассамблеей в декабре 1979 года, и ратифицирована, по состоянию на 2004 год, 179 странами. Состоящая из преамбулы и 30 статей, конвенция определяет, какие явления являются дискриминирующими по отношению к женщинам, а также определяет план национальных действий, направленных на достижение равенства. Данный документ часто называют Конвенцией женщин, так как он, в отличие от других деклараций, определяет обладающие законной силой принципы и стандарты реализации прав женщин.

Пекинская декларация и Пекинская платформа действий была принята в сентябре 1995 года представителями 189 стран на Всемирной конференции по положению женщин. Платформа отражает современную международную приверженность принципам равенства, развития и мира для женщин во всем мире. Она основана на обязательствах, принятых во время Десятилетия Женщин (1976-1985) и на сходных обязательствах, выделенных во время цикла конференций ООН, проводимых в 1990-х.

«Пекин +5» - специальная сессия Генеральной Ассамблеи под названием «Гендерное равенство, развитие и мир в XXI веке», состоявшаяся в июне 2000 года в штаб-квартире ООН в Нью-Йорке. Во время данной сессии, правительства стран подтвердили свою приверженность целям, определенным на Четвертой всемирной конференции по положению женщин в Пекине 1995 г., а также приняли план действий на 2000 год и позже.

Декларация тысячелетия ООН была единогласно принята на Саммите тысячелетия, первой сессии Генеральной Ассамблеи в данном столетии и самой значительной из когда-либо проводимых встреч лидеров государств. В декларации отражены ценности, принципы и восемь конкретных целей и связанных с ними задач, задающих план действий в XXI веке для всей мировой общественности. Цель 3 – «продвижение идеи гендерного равенства и расширения полномочий женщин».

Резолюция 1325 Совета Безопасности была единогласно принята 31 октября 2000 г. Резолюция (S/RES/1325) стала первой принятой Советом Безопасности резолюцией, напрямую затрагивающей вопрос влияния войны на положение женщин, а также вклада женщин в дело установления и поддержания мира.

Принятая в 1993 году Декларация об искоренении насилия в отношении женщин определяет содержание понятия «насилие против женщины» и призывает страны принять ряд мер по его устранению.

Рассмотрим более подробно некоторые положения перечисленных выше международных документов, которые могут использоваться на практике.

Пекинская декларация является скорее политическим, чем международно-правовым документом. В ней обозначаются проблемные области в реальном положении женщин (причем всех женщин планеты в целом) и обозначаются самые общие политические, социальные и экономические стратегии улучшения ситуации. Утверждая, что «равные права, возможности и доступ к ресурсам, равное распределение семейных обязанностей между мужчинами и женщинами и гармоничное партнерство между ними имеют ключевое значение для их благосостояния и благосостояния их семей, а также для укрепления демократии» (с.15), Декларация ставит ориентиры для старых и новых демократий.

Пекинская Платформа действий оценивает равноправие женщин и мужчин как один из аспектов прав человека и условие обеспечения социальной справедливости. Это предполагает необходимость закрепления принципа равенства прав и ответственности женщин и мужчин в семье, на работе и в более широком национальном и международном контексте. Иными словами, расширение возможностей женщины представляется как уравнивание их в правах и ответственности с мужчинами.

В тексте Платформы постепенно совершается переход от понятия «равноправие женщин с мужчинами» (что трактуется как «подтягивание» женщин до мужского статуса) к понятию гендерного равенства. Платформа открывает новые перспективы, а именно: институционные механизмы переключаются с борьбы за улучшение положения женщин на обеспечение гендерного равенства, то есть на действия в интересах как женщин, так и мужчин.

На Всемирной конференции по положению женщин была поддержана концепция комплексного подхода к проблеме женщин и мужчин (gender mainstreaming), широко используемая и сегодня, известная в системе ООН как ВГП – внедрение гендерных подходов. Этот подход действует одновременно с дальнейшим расширением прав и полномочий женщин (women's empowerment).

Платформа действий - это программа самого общего плана, нацеленная на констатацию возможно большего числа проблемных зон и улучшение положения женщин во всем мире, в любой стране. Признавая, что в некоторых случаях женщины сталкиваются с особыми препятствиями при защите своих прав, Платформа действий предлагает правительствам, международному сообществу и гражданскому обществу принять стратегические меры для улучшения ситуации в следующих проблемных областях:

- Женщины и нищета
- Неравенство в сфере образования и профессиональной подготовки
- Неравенство в области охраны здоровья и неравный доступ к соответствующим услугам
- Насилие в отношении женщин
- Последствия вооруженных и конфликтов для женщин

- Неравные права женщин на участие в деятельности экономических и политических структур, в самих производственных процессах и в доступе к ресурсам)
- Неравенство женщин в области разделения власти и принятия директивных решений на всех уровнях
- Несовершенство механизмов, призванных содействовать улучшению положения женщин, на всех уровнях
- Недостаточная защита прав женщин
- Создание стереотипных образов женщин во всех системах коммуникации и особенно в средствах массовой информации, неравенство в доступе женщин к ним и в их участии в деятельности этих систем
- Неравенство мужчин и женщин в деле управления природными ресурсами и охраны окружающей среды
- Сохраняющаяся дискриминация в отношении девочек и нарушение их прав

Пекинская платформа – документ стратегический и практический. Он дает возможность развивать деятельность по направлениям на перспективу. Даже сегодня, через 16 лет после ее принятия, положения Платформы не устарели и имеют практический смысл.

Выводы раздела «Женщины и нищета» актуальны и сегодня.

48. За прошедшее десятилетие численность женщин, живущих в условиях нищеты, непропорционально возросла по сравнению с мужчинами, особенно в развивающихся странах. Феминизация нищеты в последнее время стала также значительной проблемой в странах с переходной экономикой — как краткосрочное следствие процесса политических, экономических и социальных преобразований. Наряду с экономическими факторами этому способствуют и стойкие социальные стереотипы в отношении роли полов и ограниченный доступ женщин к властным структурам, образованию, профессиональной подготовке и производительным ресурсам, а также другие формирующиеся факторы, которые лишают семью уверенности в завтрашнем дне. Неспособность соответствующим образом учитывать гендерные аспекты во всяком экономическом анализе и планировании и преодолевать структурные причины нищеты также является одним из способствующих факторов.

49. Женщины вносят свой вклад в экономику и борьбу с нищетой через посредство как оплачиваемой, так и неоплачиваемой работы по дому, в местном коллективе и на рабочем месте. Расширение прав и возможностей женщин является чрезвычайно важным фактором в деле ликвидации нищеты.

Актуальными остаются и стратегии преодоления нищеты.

е) развитие по необходимости секторов сельского и рыбного хозяйства в целях достижения надлежащей продовольственной безопасности и самообеспеченности в масштабах домохозяйства и страны посредством выделения необходимых финансовых, технических и людских ресурсов;

f) разработка политики и программ в целях справедливого распределения продовольствия в рамках домохозяйства;

h) формирование экономической политики, оказывающей позитивное воздействие на занятость и доходы трудящихся-женщин в формальном и неформальном секторах, и принятие конкретных мер по ликвидации безработицы среди женщин, особенно длительной безработицы;

i) разработка и осуществление, в случае необходимости, конкретных экономических, социальных, сельскохозяйственных и смежных мероприятий для оказания поддержки домохозяйств, возглавляемых женщинами;

j) разработка и осуществление программ борьбы с нищетой, включая планы обеспечения занятости, которые расширяли бы доступ живущих в условиях нищеты женщин к продовольствию, в том числе посредством использования соответствующих механизмов ценообразования и распределения;

Пекинскую платформу и сегодня можно использовать в подготовке планов местного развития в качестве примера.

Цели Развития Тысячелетия (ЦРТ)

Цели Развития Тысячелетия (ЦРТ) были созданы на основе Декларации Тысячелетия, являющейся беспрецедентным глобальным соглашением между 189 странами-членами ООН, достигнутым в 2000 году. В Декларации страны вместе предприняли попытку продвинуть глобальное видение по улучшению положения человечества во всем мире в сферах преодоления бедности, мира и безопасности, охраны окружающей среды, прав человека и демократии. Абсолютная необходимость продвижения прав всех людей для того, чтобы достичь этого видения, подчеркнута Декларацией. В частности, продвижение прав женщин для установления гендерного равенства признано крайне необходимым для достижения прогресса. Декларация четко заявляет о необходимости борьбы со всеми формами насилия в отношении женщин и реализации Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин. Далее она признает значимость продвижения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин для эффективности действий по борьбе с бедностью, голодом и болезнями, а также для стимулирования устойчивого развития. В то же время Декларация Тысячелетия еще раз подтверждает центральную роль гендерного равенства с точки зрения Четвертой Всемирной Конференции ООН по положению женщин в Пекине (1995) и других основных всемирных конференций, таких как Конференция в Рио по окружающей среде и развитию (1992), Венская конференция по правам человека (1993), Каирская конференция по народонаселению и развитию (1994) и Стамбульская конференция по человеческим поселениям (1996). Эти всемирные конференции, организованные ООН в 1990-х годах, дали толчок международному сообществу для проведения Саммита Тысячелетия в 2000 году, с тем чтобы согласовать шаги по снижению бедности и устойчивому развитию. Декларация Тысячелетия возобновила обязательства всех стран-участниц, принятые ранее на этих конференциях.

Восемь ключевых обязательств, обозначенных в Декларации Тысячелетия, в результате составили **Цели Развития Тысячелетия**:

1. Ликвидация крайней нищеты и голода
2. Обеспечение всеобщего начального образования
3. Поощрение равенства мужчин и женщин и расширение прав и возможностей женщин
4. Снижение уровня детской смертности
5. Улучшение охраны материнства
6. Борьба с ВИЧ/СПИДом, малярией и другими заболеваниями
7. Обеспечение экологической устойчивости
8. Формирование глобального партнерства в целях развития

ЦРТ включают 16 глобальных задач и 48 глобальных индикаторов. Цели, задачи и индикаторы в совокупности предназначены для того, чтобы стимулировать незамедлительные и эффективные действия по достижению прогресса в развитии и снижении бедности, указанных в Декларации. Задачи и индикаторы были созданы для измерения уровня прогресса в достижении странами целей тысячелетия, и этот прогресс регулярно оценивается на уровне стран посредством национальных отчетов по ЦРТ.

Достижение ЦРТ стало высоким приоритетом для всех партнеров по развитию – национальных правительств, системы ООН и международных финансовых институтов. Тот факт, что необходимость решения проблемы гендерного неравенства была особо подчеркнута в Декларации Тысячелетия, и то, что в ЦРТ присутствуют как Цель по гендерному равенству, так и признание того, что гендерное равенство очень важно для достижения всех целей, позволяет предположить, что ЦРТ предоставляют ценную возможность решения задач по достижению гендерного равенства.

Остановимся подробнее на Цели 3 - Поощрение равенства мужчин и женщин и расширение прав и возможностей женщин.

Показатели Цель тысячелетия в области развития (ЦТР) 3 предназначены для отслеживания основных элементов участия женщин в социальной, экономической и политической жизни и руководства в процессе строительства общества на основе гендерной справедливости.

Задача 3.А. Ликвидировать, желательно к 2005 году, неравенство между полами в сфере начального и среднего образования, а не позднее чем к 2015 году – на всех уровнях образования

Достижение этой Цели, в частности, измеряется соотношением девочек и мальчиков в начальном и среднем образовании; частью женщин, занимающихся оплачиваемым трудом в несельскохозяйственном секторе и соотношением их зарплаты к зарплате мужчин; процентом женщин в национальных парламентах.

Руководящие принципы Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин

Структура Конвенции опирается на три основных принципа:

Принцип «существенного равенства»

Конвенция популяризирует модель «существенного равенства» (англ. substantive equality), состоящий из:

- Равенства возможностей
- Равенства в доступе к возможностям
- Равноценности результатов

Эта модель построена на концепции, утверждающей, что формальное равенство, о которой часто говорится в гендерно нейтральных программах действий, политике или законодательстве, не способна достаточно эффективно гарантировать женщинам и мужчинам равные права.

Во-первых, Конвенция подчеркивает важность «равенства возможностей» в контексте равного доступа женщин ко всем ресурсам страны. Это равенство должно быть гарантировано законодательством и политикой государства, а также поддерживаться соответствующими механизмами и институтами.

Во-вторых, даже если равную защиту и уважение прав женщин гарантированы на уровне политики и законодательства, государство обязано обеспечить отсутствие препятствий на пути к реализации женщинами своих прав. Таким образом, «равенство в доступе к возможностям» является еще одним важным элементом понятия «равенство».

В-третьих, Конвенция идет значительно дальше, подчеркивая, что меры, принятые государством для охраны прав мужчин и женщин, должны обеспечить «равноценность результатов». Индикатором того, насколько эффективно государство-участник выполняет нормы Конвенции, являются не просто действия власти, но действия, приводящие к реальному изменению положения женщин.

Основу структуры Конвенции составляет коррективный, или действительный подход к понятию равенства. Согласно Конвенции, равное перераспределение благ между мужчинами и женщинами с целью улучшения защиты прав женщин должно привести к трансформации неравных отношений между женщинами и мужчинами. В этой связи государство обязано создать такие условия для достижения женщинами равенства, при которых перестанут существовать все препятствия, основанные только на факте принадлежности к женскому полу. Следовательно, Конвенция признает, что для достижения «равноценности результатов» женщины и мужчины могут нуждаться в различном подходе. Более того, поскольку равенство должно быть гарантировано всем женщинам, неравное положение разных групп женщин в зависимости от их расовой, этнической, кастовой,

национальной, религиозной принадлежности и т.п. показывает существование еще одного аспекта равенства, учитываемого Конвенцией.

Принцип недискриминации

Конвенция содержит очень широкое понятие дискриминации, признавая, что существуют случаи неочевидной или опосредованной дискриминации. Например, могут быть дискриминационные ситуации, когда к женщинам, которые находятся в заведомо неравном положении, применяется нейтральный принцип равенства доступа к возможностям. В соответствии с духом Конвенции, меры по ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин должны обеспечить действительное равенство мужчин и женщин.

Статья 1 Конвенции:

«Для целей настоящей Конвенции понятие «дискриминация в отношении женщин» означает любое различие, исключение или ограничение по признаку пола, которое направлено на ослабление или сводит на нет признание, пользование или осуществление женщинами, независимо от их семейного положения, на основе равноправия мужчин и женщин, прав человека и основных свобод в политической, экономической, социальной, культурной, гражданской или любой другой области.»

- Если разложить на отдельные элементы определение дискриминации, предоставленное в статье 1 Конвенции, то можно выделить следующие понятия: *Любое различие* (например, правило, согласно которому женщины должны получить более высокие баллы, чем мужчины, при поступлении на технические специальности).
- *Любое исключение* (например, инструкция, запрещающая женщинам вступать в университеты на определенные специальности).
- *Любое ограничение* (например, политика, значительно ограничивающая количество мест для поступления для женщин по сравнению с мужчинами).
- *На законодательном уровне* (дискриминация de jure) *или на практике* (дискриминация de facto).
- *По признаку пола и на основе гендерных стереотипов*, часто совпадает с дискриминацией по признаку расовой, этнической, возрастной, религиозной, классовой принадлежности и др. ..
- *Понятие, которое направлено на ослабление или сводит на нет признание, использование или осуществление женщинами своих прав.* Указанные действия могут быть как умышленными, так и непреднамеренными. Важен сам факт существования дискриминации, а не наличие или отсутствие умысла в ее осуществлении. Однако необходимо доказать, что были препятствия при попытке осуществления права или отказ в его совершении, и показать, что именно следует изменить, чтобы женщины могли беспрепятственно пользоваться правами, гарантированными Конвенцией.

Из статьи 1 можно также сделать несколько важных выводов:

- Согласно Конвенции, все женщины должны быть защищены от дискриминации: нет различия между индивидуумом или группой лиц. Также женщины не могут быть дискриминированы по другим признакам (например, семейное положение, раса, каста, возраст, религия, национальность, состояние здоровья, экономический статус).
- Конвенция требует обеспечения прав человека на основе равенства между мужчинами и женщинами. Как было сказано выше, стандарты равенства, содержащиеся в Конвенции, составляют принцип существенного равенства.
- Конвенция нацелена на реализацию прав человека и основных свобод во всех сферах жизнедеятельности. Она не отделяет гражданских и политических прав женщин от их экономических, социальных и культурных прав.

Принцип обязательств государства

Ратифицировав Конвенцию, государство автоматически приняло на себя ряд юридических обязательств по ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин и обеспечения равенства мужчин и женщин на национальном уровне. Тем самым государство связано нормами и стандартами Конвенции и согласилось на контроль со стороны Комитета ООН по ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин. Таким образом, подотчетность государства на международном уровне способствует ее усилиям на национальном по эффективному внедрению женских человеческих прав, содержащихся в Конвенции, с помощью законодательных и политических мер.

Анализ статей 2-4 Конвенции позволяет вывести принципы ответственности:

a) Обязательства, касающиеся способов и результатов

При ратификации Конвенции государство принимает на себя обязательства, касающиеся способов и результатов. В пунктах a-g статьи 2 проиллюстрирована обязанность государства принимать определенные меры для обеспечения выполнения норм Конвенции. Однако государство может не ограничиваться принятием только мер, которые перечислены в статье 2 Конвенции, а пойти значительно дальше. Фактически государство должно проводить политику ликвидации дискриминации в отношении женщин всеми соответствующими способами и добиться равноправия мужчин и женщин. Власть обязана внимательно изучить каждую ситуацию нарушения прав, что часто встречается, и принять эффективные меры, приемлемые именно в данной ситуации. Цель - добиться результата, т.е. реализации женского равноправия на практике. В этом и есть обязательства по результатам.

Этот двойной долг является гарантией как самих прав, так и их реализации. Он гарантирует, что в результате действий государства женщинам будет предоставлено не простое равенство возможностей и ресурсов или одно только равенство доступа к возможностям, а равенство *de jure* и *de facto*.

b) Обязательства уважения, защиты и выполнения прав женщин

Статья 2 налагает на государства-участники обязанность обеспечить осуществление политики недискриминации путем включения принципа равноправия мужчин и женщин в свои национальные конституции или другое соответствующее законодательство.

- Обязанность уважения прав требует от государства воздерживаться от вмешательства в осуществление прав, гарантируемых Конвенцией (статья 2, пункт d)). Это означает, что государства-участники не должны совершать действий, нарушающих права женщин. Государство, а также любые государственные органы и учреждения, обязаны уважать права женщин и воздерживаться от совершения каких-либо дискриминационных актов или действий в отношении женщин. Государство должно отменить все положения своего законодательства, постановлений, обычаев и практик, что являются дискриминацией в отношении женщин (статья 2, пункты f) и g)), а государственные органы и учреждения - воздержаться от совершения каких-либо дискриминационных актов или действий.
- Обязанность по защите прав требует от государства предотвращать нарушения Конвенции со стороны третьих лиц. В этой связи власти отвечают за урегулирование деятельности негосударственных субъектов так, чтобы она соответствовала принципам Конвенции. Для достижения этой цели права женщин должны быть защищены с помощью эффективных антидискриминационных законов и практик (например, законы, направленные против дискриминации по признаку пола), а также с помощью санкций за дискриминационные действия и эффективные механизмы обжалования (статья 2, пункты b), c) e)).
- Обязанность по выполнению прав требует от государства обеспечить всестороннюю реализацию прав женщин. С этой целью власти должны всеми соответствующими способами проводить политику ликвидации дискриминации в отношении женщин, в том числе включить принцип равноправия мужчин и женщин в свое национальное законодательство и обеспечить практическое осуществление этого принципа (статья 2, пункт, a)). Они обязаны также принять активные меры для обеспечения всестороннего развития и прогресса женщин (статья 3) и установления фактического равенства между мужчинами и женщинами (статья 4, пункт 1). Таким образом, Конвенция обращает внимание на необходимость систематического изменения норм, которые являются предпосылками неравенства женщин, для того, чтобы избежать нарушения прав женщин в будущем.

Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, Факультативный протокол и его использование для продвижения прав женщин

Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин – основная информация:

Конвенция по ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин была принята Генеральной Ассамблеей ООН в 1979 году и вступила в силу в сентябре 1981 года, через тридцать дней после того, как ее ратифицировало двадцатое государство-участник. По состоянию на май 2009 года 186 государств из 192 государств-членов ООН подписали Конвенцию по ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, что делает ее одним из наиболее ратифицируемых договоров, касающихся прав человека. Конвенция была подготовлена и принята для лучшей защиты и продвижения прав женщин.

Конвенция является первым международным документом, в котором содержится определение понятия «дискриминации в отношении женщин».

Меры, которые необходимо принимать для ликвидации дискриминации

Государства-участники принимают на себя обязательства осуждать и проводить политику ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин. В статьях 2-5 говорится, что государства-участники должны принимать надлежащие меры во всех областях жизни (политической, социальной, экономической, культурной и пр.) для обеспечения продвижения женщин с тем, чтобы гарантировать им полное осуществление прав человека, а также основных свобод на основе гендерного равенства. Средства, которые должны быть использованы для достижения данных целей и ликвидации дискриминации в отношении женщин, включают следующие меры:

- принятие новых законов,
- учреждение национальных судов и других государственных учреждений для защиты женщин от дискриминации,
- усовершенствование или отмена существующих законов, обычаев и практик, представляющих собой дискриминацию в отношении женщин,
- введение санкций, там, где это необходимо, чтобы обеспечить женщинам эффективную защиту от дискриминации со стороны какого-либо лица, организации или предприятия,
- принятие временных специальных мер, которые не должны считаться дискриминационными, если направлены на ускорение «фактического равенства между мужчинами и женщинами». Данные специальные меры ни в коем случае не должны повлечь за собой «сохранение неравноправных или дифференцированных стандартов» и «должны быть отменены, когда будут достигнуты цели равенства возможностей и равноправного отношения».

Принимая Конвенцию, государства-участники также обязуются принимать все надлежащие меры, чтобы изменить социальные и культурные модели социального гендерного поведения

с целью искоренения предрассудков и всех видов прочих практик основанных «на идее неполноценности или превосходства одного из полов или стереотипности роли мужчин и женщин».

Конвенция по ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин позволяет государствам-участникам «вносить оговорки» во время ратификации или присоединения к Конвенции в том случае, если данная оговорка совместима с целями и задачами настоящего договора. Это означает, что государство-участник может заявить, что оно не принимает в качестве обязательной часть или части договора. Информация обо всех оговорках, внесенных государствами-участниками, доступна на [сайте Бюро Верховного Комиссара ООН по правам человека](#).

Вопросы, регулируемые Конвенцией

Конвенция охватывает «все формы дискриминации в отношении женщин» во всех сферах жизни, включая «политическую, экономическую, социальную, культурную, гражданскую и любую другую» (статья 1). Это означает, что Конвенция налагает на государства-участников обязательство принимать «все соответствующие меры» по ликвидации дискриминации в отношении женщин в каждой сфере ее жизни, включая дискриминацию в семье. Кроме того, Конвенция содержит статьи, относящиеся к определенным сферам жизни женщин. Данные статьи включают:

- Торговля женщинами и проституция (статья 6)
- Политическая и общественная жизнь (статья 7)
- Представление и участие (статья 8)
- Национальность (статья 9)
- Образование (статья 10)
- Трудоустройство (статья 11)
- Здоровье (статья 12)
- Экономические и социальные блага (статья 13)
- Женщины, проживающие в сельской местности (статья 14)
- Равенство перед законом (статья 15)
- Брак и семейная жизнь (статья 16)

Общие рекомендации

Комитет по ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин интерпретирует статьи Конвенции в официальных заявлениях, называемых Общими рекомендациями, которые формулируются для того, чтобы обеспечить более глубокое понимание прав и обязанностей, содержащихся в статьях Конвенции и приложении к ней, а для предоставления государствам-участникам руководства по обеспечению выполнения положений Конвенции. Общие рекомендации отражают развитие стандартов прав женщин и прогрессивную интерпретацию этих прав, осуществляемую Комитетом.

Более подробную информацию о том, как должны пониматься конкретные специфические права, гарантируемые Конвенцией, можно найти в следующих рекомендациях:

- Насилие в отношении женщин – общая рекомендация №19, 1992
- Равенство в браке и семейных отношениях – общая рекомендация №21, 1994
- Женщины в политической и общественной жизни – общая рекомендация №23, 1997
- Женщины и здоровье – общая рекомендация №24, 1999

Еще одна заслуживающая особого внимания рекомендация – общая рекомендация №25 – содержит важную информацию о «временных специальных мерах», которые государства-участники должны принимать для ускорения фактического равенства между мужчинами и женщинами.

На сегодняшний день издано 25 общих рекомендаций. Тексты общих рекомендации Комитета можно найти на сайте Организации Объединенных Наций:

<http://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/comments.htm>

Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин

Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин является органом ООН. Он был учрежден в 1982 году и наделен полномочиями осуществлять контроль за выполнением положений Конвенции государствами-участниками, а также обращать их внимание на проблемы женщин путем формулировки соответствующих рекомендаций.

Комитет состоит из 23 членов, которые являются независимыми экспертами по правам женщин, регулируемых нормами Конвенции. В Комитет члены избираются с учетом справедливого географического распределения и представительства «различных форм цивилизации, а также основных правовых систем».

Комитет проводит сессии три раза в год (начиная с 2010 года), где контролирует выполнение положений Конвенции государствами-участниками путем рассмотрения национальных докладов, представляемых государствами-участниками, и «теневых» докладов, представляемых неправительственными организациями. Комитет также выполняет другую работу, включающую подготовку общих рекомендаций и рассмотрение индивидуальных жалоб, поданных в соответствии с Факультативным протоколом к Конвенции. На сегодняшний день Комитет сформулировал 25 общих рекомендаций с целью предоставления государствам-участникам руководств по интерпретации норм Конвенции и информации о том, что должно содержаться в докладах.

Комитет играет важную роль в расширительной интерпретации норм Конвенции. С принятием Факультативного протокола к Конвенции Комитет получил право на рассмотрение индивидуальных жалоб, поданных женщинами или от их лица (процедура представления сообщений), а также право на инициацию расследования серьезных и систематических нарушений прав женщин (процедура проведения расследования).

Процесс представления докладов

Государство-участник Конвенции по ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин обязуется представлять национальные доклады Комитету, который контролирует выполнение положений Конвенции. В соответствии со статьей 18 Конвенции, государство обязано представлять следующие доклады:

- первоначальный доклад в течение одного года со дня вступления настоящей Конвенции в силу для соответствующего государства;
- периодические доклады каждые четыре года или по просьбе Комитета.

В докладах должны содержаться информация о законодательных, судебных, административных и других мерах, принятых государством-участником для выполнения положений Конвенции, а также информация о прогрессе, достигнутом в этой связи.

Доклады государств-участников, представленные до августа 2008 года, доступны на сайте Комитета:

<http://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/sessions.htm>

Роль неправительственных организаций: предоставление Комитету альтернативной информации

Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин приветствует теневые или альтернативные доклады неправительственных организаций, которые предоставляют дополнительную информацию о состоянии выполнения положений Конвенции в государстве, чей доклад рассматривается Комитетом.

Многие теневые доклады, представленные Комитету с июля 2004 года, можно найти на сайте организации IWRAW Asia Pacific:

http://www.iwraw-ap.org/resources/shadow_reports.htm

Более того, представители неправительственных организаций могут присутствовать при представлении доклада их государства и делать устные добавления, а также встречаться с членами Комитета, чтобы проинформировать их о наиболее серьезных проблемах, касающихся прав женщин в их стране.

Государства-участники

Полный список государств-участников Конвенции можно найти на сайте Бюро Верховного Комиссара ООН по правам человека.

Факультативный протокол к Конвенции по ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин

Основная информация

Факультативный протокол к Конвенции по ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин был принят Генеральной Ассамблеей ООН в октябре 1999 года и открыт для подписания в декабре 1999 года. Он вступил в силу в декабре 2000 года после того, как его ратифицировало десять государств. По состоянию на февраль 2008 года участниками Факультативного протокола к Конвенции является 96 государств (государства, которые присоединились к/ратифицировали Факультативный протокол).

Факультативный протокол представляет собой отдельный международный договор, который дополняет Конвенцию. Чтобы присоединиться к Факультативному протоколу, государство сначала должно стать участником Конвенции, а затем ратифицировать Факультативный протокол. Государство-участник не имеет права делать какие-либо оговорки к Протоколу. Однако он позволяет государству-участнику заявить о том, что оно не признает компетенцию Комитета для проведения одной из процедур, предоставляемых Факультативным протоколом – процедура проведения расследования.

Факультативный протокол не содержит новых прав, однако усиливает Конвенцию, путем учреждения двух процедур, к которым можно обратиться в случае нарушения прав женщин, гарантированных Конвенцией:

Процедура представления сообщений – процедура, позволяющая отдельным лицам или группам лиц, которые утверждают, что являются жертвами нарушения прав женщин, подавать жалобы в Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин, орган ООН, наблюдающий за выполнением положений Конвенции. Сообщения также могут подаваться представителями предполагаемых пострадавших, но только с согласия потерпевших или без него в случаях, если данные действия являются обоснованными.

Процедура представления сообщений позволяет подающей сообщение стороне требовать компенсации за нарушения прав женщин, гарантируемых Конвенцией.

Все государства-участники Факультативного протокола к Конвенции признают компетентность Комитета принимать и рассматривать сообщения, представленные в соответствии с данной процедурой.

Обязанности государств-участников в соответствии с положениями Факультативного протокола

Ратифицируя/присоединяясь к Факультативному протоколу к Конвенции по ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин все государства-участники принимают на себя обязательство признавать компетенцию Комитета получать и рассматривать сообщения о нарушении прав женщин, гарантируемых Конвенцией, которые подаются отдельными

лицами или группой лиц в соответствии с процедурой представления сообщений. Государства-участники также принимают на себя обязательство выполнять рекомендации Комитета для соответствующего государства-участника, а также мнения, сформулированные после рассмотрения сообщения в соответствии с данной процедурой.

Государства-участники и процедура проведения расследования

В отличие от Конвенции, Факультативный протокол не допускает оговорок ни к одной из своих статей. Однако во время подписания, ратификации Факультативного протокола или присоединения к нему государство-участник может заявить, что оно не признает компетенцию Комитета по проведению расследования нарушений прав женщин со стороны данного государства (статья 10 Факультативного протокола). Другими словами государства-участники имеют право отказаться от проведения процедуры расследования. В случае, если государство-участник не уклоняется от проведения процедуры расследования, Комитет может инициировать расследование, которое с согласия государства-участника может включать посещение его территории.

Методические рекомендации по практическому внедрению гендерных подходов

Внедрение гендерных подходов предполагает включение перспектив гендерного развития и гендерного анализа во все этапы разработки, осуществления и оценки проектов, стратегий и программ. Можно предложить разные пути достижения цели. Мы остановимся на описании 10 различных, но взаимосвязанных и взаимозависимых ступеней в процессе разработки проекта или концепции стратегического развития. Гендерное интегрирование является неотъемлемой частью всего цикла проектной деятельности или подготовки концепции программы.

10 ступеней гендерного подхода включают:

1. Гендерный подход к составу участников: кто разрабатывает и принимает решения на политическом уровне?
2. Целенаправленный гендерный программный подход: в чем суть вопроса?
3. На пути к гендерному равноправию: какова наша цель?
4. Отображение ситуации: какой информацией мы располагаем?
5. Уточнение вопроса: исследование и анализ.
6. Формулирование стратегии или мероприятий в рамках проекта с позиции гендерной перспективы.
7. Обоснование подхода: гендерные вопросы всегда имеют значение.
8. Мониторинг: постоянный контроль хода событий с позиции гендерной перспективы.
9. Оценка: чего удалось добиться?
10. Взаимодействие в интересах эффективного гендерного интегрирования.

1. Гендерный подход к составу участников: кто разрабатывает и принимает решения на политическом уровне?

Эта составляющая относится к контексту проекта и стратегии. Люди, принимающие участие в процессе, с учетом их системы ценностей и понимания гендерной проблематики, могут в значительной мере определять результаты разработанной стратегии или проекта.

В ходе реализации первого шага необходимо найти ответы на следующие три ключевых вопроса:

Кто является заинтересованными сторонами? Есть ли в их составе лица или группы с “гендерной чувствительностью”?

Гендерный подход означает, что к процессу разработки стратегии и проекта на всем его протяжении должны быть определены и подключены заинтересованные стороны с “гендерной чувствительностью”. Разнообразные участники обеспечивают более высокую степень отчетности и более широкий спектр возможностей и вариантов в процессе принятия стратегических решений. Помимо этого сравниваются преимущества позиций противостоящих сторон. Согласование этих множественных точек зрения в результате приведет к совершенствованию процесса принятия стратегических решений.

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

В том случае, если в составе заинтересованных сторон или основной рабочей группы по выработке стратегии существует гендерный дисбаланс, необходимо ввести в состав

группы дополнительных членов, которые представляли бы меньшинство, будь то мужчины или женщины. Это важно с точки зрения ответственности и доверия.

Куда можно обратиться за экспертным советом в области гендера?

Участники, располагающие знаниями в области гендерной проблематики, помогут вам определить отправные точки для начала осуществления гендерного интегрирования и дальнейшего продолжения этой работы в ходе всего цикла, будь то реализация проекта или разработка стратегии, – эти эксперты станут вашими очень важными союзниками.

ПЕРЕЧЕНЬ КОНТРОЛЬНЫХ ВОПРОСОВ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ГЕНДЕРНО СБАЛАНСИРОВАННОГО СОСТАВА УЧАСТНИКОВ

Принимают ли следующие лица или группы участие в процессе стратегического и/или проектного цикла?·

- Партнеры из организаций по развитию с мандатом продвижения гендерного равенства?·
- Мужчины и женщины - представители интересов частного сектора?
- Женские или гендерные неправительственные организации?·
- Неправительственные организации или организации граждан по месту жительства, представляющие интересы мужчин с позиции гендера?·

2. Целенаправленный гендерный программный подход: в чем суть вопроса?

В ходе осуществления следующего шага необходимо определить актуальные проблемы стратегического развития. Это можно осуществить, ответив на основополагающий вопрос:

В чем состоит предмет программы по разработке стратегии?

Этот вопрос необходимо рассмотреть с позиции гендерной перспективы для того, чтобы распознать, где, почему и как нужно применять конкретные инициативы, направленные на обеспечение гендерного подхода в программной деятельности.

Найти ответ поможет следующий вопрос:

Оказывает ли данная проблема разное воздействие на мужчин и женщин?

Скорее всего, ответом будет “да”. Это означает, что нужно конкретно определить, каким именно образом оказывается воздействие на мужчин и женщин. Детальнее этот вопрос рассматривается дальше. Гендерный анализ является основоположным элементом в определении гендерного измерения проблемы.

Хотя на этой стадии ещё не определяются специфические гендерные проблемы, требующие стратегических решений, вторая ступень подводит к пониманию того, что вопросы, кажущиеся на первый взгляд “гендерно-нейтральными”, имеют гендерное измерение и разное гендерное влияние.

3. На пути к гендерному равноправию: какова наша цель?

После определения “предмета” программы необходимо уточнить цели. Это можно сделать, найдя ответ на следующие вопросы:

Чего мы хотим достичь?

На предыдущем этапе определены гендерные измерения, присущие данному вопросу стратегического развития. В равной степени важно, чтобы эти гендерные измерения

были отражены в поставленной стратегической цели. К этому можно прийти двумя разными путями и определить посредством постановки двух вопросов:

Разделяется ли эта задача по признаку пола?

Целью стратегии или проекта является рассмотрение различий между мужчинами и женщинами и поиски путей изменения ситуации. Если у мужчин и женщин различные потребности, тогда в качестве цели должен быть поиск возможностей удовлетворить потребности женщин и потребности мужчин. Если мужчины или женщины проигрывают, оказавшись в данной ситуации, то в качестве цели программы или стратегии должна быть попытка найти пути изменения этой ситуации. Таким образом, эти цели могут подвергаться **коррекции**; они направлены на то, чтобы удовлетворить **практические потребности** как мужчин, так и женщин

Включает ли поставленная нами цель более широкие обязательства в достижении гендерного равенства?

Стратегические или программные цели должны рассматриваться с позиции гендерного равенства и в более широком смысле. Возможно, некоторые элементы институциональных структур или базовых принципов, которые определяют проблему в ее практическом измерении, фактически препятствуют равенству между мужчинами и женщинами. В подобном случае цель должна быть поставлена шире, чтобы рассмотреть и деятельность этих элементов в общем контексте гендерного равноправия.

Таким образом, цели могут **трансформироваться**; они должны нести в себе потенциальную возможность изменять структуры с тем, чтобы достижение гендерного равенства могло быть более успешным.

Эти широкие цели будут воплощены в конкретные цели и задачи и готовы к разработке конкретных мероприятий по программе по мере уточнения постановки вопроса (см. **Ступень 5**).

4. Отображение ситуации: какой информацией мы располагаем?

На этом этапе необходимо продумать, как уточнить вопросы и формы участия в разработке стратегии с учетом гендерного фактора.

Описание ситуации

Описание ситуации в контексте рассматриваемого направления – это та мера, которая позволит провести системный учет того, что известно и неизвестно, а также учесть ранее осуществленные, проводимые в настоящее время и планируемые меры по совершенствованию стратегии/программы. Для осуществления этих мер нет необходимости в дополнительных средствах.

Полезные источники информации:

- База данных исследований
- База данных о техническом содействии, осуществляемом при поддержке доноров
- База данных деятельности неправительственных организаций

Описание ситуации должно включать ответы на следующие вопросы:

1. **Отраслевые и стратегические вопросы:** основные стратегические вопросы (могут быть под-секторы и под-вопросы)

2. **Гендерные вопросы:** вопросы относительно потенциальных гендерных измерений под-вопросов (эти измерения могут быть определены в процессе ступени 2 внедрения гендерных подходов в ответах на вопрос: одинаково ли воздействие этого вопроса на мужчин и женщин?)

Если в процессе описания ситуации остаются без описания гендерных измерений некоторые стратегические и отраслевые вопросы и под-вопросы, это говорит о том, что нужно провести дополнительное исследование или доработать стратегию.

5. Уточнение вопроса: исследование и анализ.

“Описание ситуации” (**ступень 4**) выявит, где именно нужно принять меры для обеспечения внедрения гендерных подходов на перспективу: возможно возникнет необходимость внесения поправок в существующую стратегию и дополнения ее гендерными аспектами; может также возникнуть необходимость в разработке новой стратегии. Помимо этого ступень 4 внесет ясность в вопрос о том, какие пробелы существуют в существующей базе данных.

В ходе осуществления **ступени 5** необходимо осуществить исследование для заполнения выявленных пробелов. Это абсолютно необходимо для того, чтобы гарантировать **доверие, эффективность и оперативность** любого проекта или стратегии.

Этот этап работы предполагает:

- **Уточнение предмета исследования**
- **Определение необходимых вкладов**
- **Составление плана или поручение по проведению исследования**

УТОЧНЕНИЕ ПРЕДМЕТА ИССЛЕДОВАНИЯ

Предмет исследования должен быть конкретным и определенным для того, чтобы быть полезным при подготовке стратегии или разработке проекта. Решающим фактором является понимание тех **результатов**, которые требуются от исследования. Это необходимо для того, чтобы сформулировать конкретный **перечень заданий** для исследователей.

Каковы ожидаемые результаты исследования?

Ситуационный анализ: Если отсутствует информация по интересующему вопросу, возможно, потребуется провести ситуационный анализ. Однако нельзя забывать о том, что ситуационный анализ не даст конкретных вариантов стратегических решений или рекомендаций.

Варианты стратегий/рекомендации: В том случае, если основной задачей является подготовка конкретной стратегии, разработчики концепции и аналитики должны представить “краткую справку” по данной стратегии, в которой должны содержаться несколько вариантов решения, а также должны быть выявлены преимущества и недостатки каждого из предложений. При сравнении вариантов должны учитываться следующие моменты:

- **Эффективность** (анализ затрат и выгод)
- **Действенность** (масштабность, участие, устойчивость)

- Степень воздействия на **гендерные аспекты**: принимаются ли во внимание интересы мужчин и женщин в равной мере? Трансформируются ли рамки гендерных ролей и отношений?

ОПРЕДЕЛЕНИЕ НЕОБХОДИМЫХ ВКЛАДОВ

Исследование может проводиться двояким путем:

- **за счет внутренних возможностей**
- **с привлечением дополнительных возможностей** (эксперты гражданского общества, рабочие группы или коммерческие исследовательские организации)

Бюджет, технические возможности и профессиональная подготовка, а также объем предполагаемого исследования будут теми факторами, которые позволят определить, какой именно вариант решения следует выбрать. В любом случае, те, кому будет поручено проведение исследования, должны отвечать следующим требованиям:

- иметь значительные опыт работы по этому предмету в рамках данного секторального или стратегического вопроса;
- иметь знания гендерных вопросов;
- иметь конкретный технический опыт, необходимый в рамках исследования.

Соответствующий баланс этих трех составляющих является принципиально важным условием для разработки действительно жизнеспособных вариантов стратегических решений. Для того, чтобы обеспечить присутствие всех трех компонентов может понадобиться целая группа экспертов.

ЗАКАЗ НА ПРОВЕДЕНИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

Независимо от того, проводится ли исследование за счет внутренних возможностей или с привлечением внешних специалистов, необходимо сверяться со следующим перечнем вопросов при оценке любого предложения по проведению исследования:

ПЕРЕЧЕНЬ КОНТРОЛЬНЫХ ВОПРОСОВ ДЛЯ ОЦЕНКИ ПРЕДЛОЖЕНИЙ ПО ПРОВЕДЕНИЮ ИССЛЕДОВАНИЙ:

- **Участники**: Кто примет участие в сборе и анализе данных? Гарантированы ли гендерный баланс и гендерная перспектива (экспертиза)?
- **Вопросы**: Будет ли рассмотрено положение обоих полов? Будет ли осуществлено подразделение данных по признаку пола?
- **Методология**: Какая будет использована методология? Учитывает ли она в равной мере интересы и нужды мужчин и женщин? (например: соблюдение конфиденциальности, проявление деликатности и чуткости в ряде вопросов?)
- **Направления анализа**: Рассматривает ли исследование гендерную проблематику как важную составляющую, определяющую общественное развитие? Принимаются ли во внимание другие важные направления при проведении анализа (этнические, социально-экономические, географические, прочее)?
- **Теоретические рамки**: наличие информации о рамках гендерного анализа. Будет ли использовано это руководство при осуществлении анализа полученной информации?
- **Доверие**: Будут ли предприняты мероприятия, чтобы результаты исследования воспринимались всеми заинтересованными сторонами как такие, что вызывают доверие? Могут ли мужчины и женщины внести свой вклад в процесс получения результатов?

6. Формулирование стратегии или мероприятий в рамках проекта с позиции гендерной перспективы.

После того, как данные собраны и проанализированы, необходимо принять решение о том, какого рода мероприятия необходимо осуществить для достижения цели, сформулированной в **ступени 3**.

Выбор “правильного” пути для осуществления вмешательства в разработку стратегии или проекта не всегда прям и прост. В его процессе нужно учитывать соотношение и сбалансированность ряда важных моментов, в том числе:

ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ МОМЕНТЫ ПРИ РАЗРАБОТКЕ ВАРИАНТОВ СТРАТЕГИИ:

- **Оперативность** – анализ затрат и выгод
- **Эффективность** – в какой степени удастся добиться поставленной цели
- **Социальная справедливость**, включая **гендерное равноправие** – в какой мере найдет решение социально и исторически сложившееся неравенство между различными группами в обществе.

Воздействие каждого варианта на экономические, социальные, общинные факторы, а также на окружающую среду, равенство и другие обстоятельства, необходимо учитывать при общей оценке ситуации. Для того, чтобы гарантировать наличие гендерной перспективы, необходимо провести «оценку воздействия гендерного фактора» по каждому из предлагаемых вариантов стратегии. При этом нужно найти ответы на следующие ключевые вопросы:

ПЕРЕЧЕНЬ КОНТРОЛЬНЫХ ВОПРОСОВ ДЛЯ ОЦЕНКИ ВОЗДЕЙСТВИЯ ГЕНДЕРНОГО ФАКТОРА:

- Какого рода преимущества (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, преимуществ, доступности и практичности?

Результат изучения ответов на данные вопросы должен учитываться при взвешивании вариантов стратегических решений. В дополнение нужно принять во внимание следующее:

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

После взвешенного анализа этих факторов можно сформулировать мероприятия, которые предполагается осуществить. С этого можно начать разработку собственно стратегии или проектного документа.

ПЕРЕЧЕНЬ КОНТРОЛЬНЫХ ВОПРОСОВ ДЛЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ВНЕДРЕНИЯ ГЕНДЕРНЫХ ПОДХОДОВ ПРИ РАЗРАБОТКЕ ПРОЕКТНЫХ ИЛИ СТРАТЕГИЧЕСКИХ ДОКУМЕНТОВ:

- **Информация и обоснование:** Нашло ли отражение гендерное измерение в подготовительных материалах? Существуют ли убедительные доводы в пользу внедрения гендерного подхода или гендерного равноправия? (См. **Ступень 7**)
- **Цели:** Отражает ли цель предложенных мероприятий интересы как мужчин, так и женщин? Предполагается ли по мере осуществления цели внести определенные коррективы в практические потребности мужчин и женщин и исправить существующее неравенство? Ставится ли цель трансформации институтов (социальных или иных), способствующих укоренению гендерного неравенства? (См. **Ступень 3**)
- **Целевые получатели:** Существует ли баланс интересов в группе целевых получателей, за исключением мероприятий, специально нацеленных на либо мужчин, либо 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 действенность внедрения гендерного подхода (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. **Ступень 8**)
- **Исполнение:** Кто будет осуществлять запланированные мероприятия? Получили ли партнеры обучение по вопросам внедрения гендерных подходов, с тем, чтобы гендерная позиция была выдержана в течении всего хода осуществления мероприятий? Будут ли и мужчины и женщины принимать участие в осуществлении мероприятий ?
- **Мониторинг и оценка:** Включена ли гендерная перспектива в стратегию проведения оценки и мониторинга? Будет ли процесс мониторинга распространяться на содержательную часть и организационную сторону осуществляемых мероприятий? (См. **Ступень 8 и 9**)
- **Риски:** Рассматривался ли более масштабный гендерный контекст социальных ролей и отношений в обществе 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:** Были ли защищены с гендерных позиций финансовые вклады в мероприятия таким образом, чтобы и мужчины и женщины могли получать одинаковую выгоду от них? Нашли ли отражение в бюджете необходимость проведения обучения по повышению осведомленности в гендерной проблематике и 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, достигнутых результатах с точки зрения гендерной перспективы? (См. **Ступень 10**)

7. Обоснование подхода: гендерные вопросы всегда имеют значение.

Одним из ключевых аспектов внедрения гендерных подходов является выработка аргументов в пользу равноправия полов.

Аргументы в пользу подхода с учетом гендерных факторов и в поддержку равноправия полов 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

8. Мониторинг: постоянный контроль хода событий с позиции гендерной перспективы.

Мониторинг является неотъемлемой частью внедрения гендерных подходов. Существует три основных элемента мониторинга:

I. УРОВНИ МОНИТОРИНГА

II. ПЛАНИРОВАНИЕ МОНИТОРИНГА С УЧЕТОМ ГЕНДЕРНЫХ АСПЕКТОВ

III. ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ С УЧЕТОМ ГЕНДЕРНЫХ АСПЕКТОВ

I. УРОВНИ МОНИТОРИНГА

Мониторинг должен проводиться на двух уровнях:

- Мониторинг **прогресса** в направлении поставленных целей и задач
- Мониторинг **процесса** исполнения

Средствами мониторинга прогресса к решению поставленных задач является установка целей и определение показателей.

При проведении **мониторинга прогресса в направлении поставленных целей и задач**, показатели должны быть разработаны так, чтобы отслеживать выполнение выпуска продукции и результатов (мероприятий и воздействия).

При проведении **мониторинга процесса исполнения**, цели и показатели должны быть разработаны с тем, чтобы отслеживать, до какой степени сам процесс берет на учет гендерные аспекты.

Также важно отслеживать процесс реализации, т.к. это позволит:

- Определять возникающие препятствия, что облегчит анализ и интерпретацию результатов

- Улучшить схемы будущих инициатив
- Зафиксировать возникшие трудности, которые могут в дальнейшем преодолеваются в более широком институциональном контексте.

Вопросы для рассмотрения в процессе мониторинга:

- В равной ли степени женщины и мужчины принимают участие в процессе принятия решений?
- Одинаково ли отношение к мужчинам и женщинам как к лицам, принимающим решения, реализующим проект и участникам?
- Существуют ли постоянные стимулы к принятию во внимание гендерного аспекта (возможности улучшать свои гендерные знания и обсуждать гендерные вопросы в благоприятной для этого атмосфере)?

II. ПЛАНИРОВАНИЕ МОНИТОРИНГА С УЧЕТОМ ГЕНДЕРНЫХ АСПЕКТОВ

Планы по мониторингу прогресса и процесса реализации должны быть разработаны и включены в официальный документ (программу, план и т.д.). Эти планы должны указывать:

- Кто отвечает за мониторинг
- Как другие участники проекта 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)

III. ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ С УЧЕТОМ ГЕНДЕРНЫХ АСПЕКТОВ

Цели:

Цели делают наши задачи конкретными и, тем самым, увеличивают вероятность их решения. Конкретность целей также увеличивает возможность того, что конкретные ресурсы (человеческие, финансовые) будут использованы для достижения этих целей.

Эффективные цели это:

- Прогрессивные, но реалистичные
- С определенными сроками их достижения
- Поддающиеся измерению

Включение **гендерного перспектив** означает, что эффективные цели также учитывают гендерные проблемы: они рассматривают положение и потребности как мужчин, так и женщин.

Показатели:

Целям должны соответствовать показатели, позволяющие оценивать процесс продвижения к этим целям.

Эффективные показатели:

- сравнимы во времени – *показатели, которые замеряются только один раз, не позволяют судить о развитии событий*
- сравнимы с другими странами, регионами или аудиториями
- измеримы – *необходимо иметь возможность количественно и качественно оценить ваши результаты*

- точны – выбирайте такие показатели, чтобы внешние факторы, которые вы не планируете замерять, оказывали минимальное влияние на эти показатели.
- избирательны и репрезентативны – слишком большое количество показателей трудно оценивать

Включение гендерной перспективы означает, что, везде, где это возможно, соответствующие показатели должны быть даны с разбивкой по признаку пола. Это помогает определить гендерное воздействие вашей деятельности и мероприятий.

КАК ОПРЕДЕЛИТЬ ПОКАЗАТЕЛИ?

Показатели должны обеспечивать нас ответами на вопросы относительно продвижения в направлении поставленных целей и задач и процесса исполнения.

Определению правильных показателей может помочь:

❑ Правильно заданный вопрос - Что бы вы хотели узнать?

Например: Имеют ли мужчины и женщины равный доступ к социальным услугам?

❑ Определение информации нужной для ответа на вопрос – Что нужно измерить или сравнить?

Например, уровень удовлетворенности женщин существующими социальными услугами по сравнению с мужчинами.

❑ Определение источника данной информации

Например, обследование населения на предмет пользования социальными услугами, с разбивкой по признаку пола и сравнительным анализом ответов мужчин и женщин.

Количественные и качественные показатели и источники информации

Количественные показатели можно определить как средства измерения количества (общие цифры, проценты и т.д.).

Они полезны для средней оценки результатов или оценки степени достижения цели.

Обычные источники:

- ❑ Сбор сведений
- ❑ Обзоры о состоянии дел на рынке труда
- ❑ Данные административных органов
- ❑ Целевые социологические исследования

Качественные показатели можно определить как суждения людей о предмете. Они полезны для понимания процесса, однако, зачастую они не показывают, насколько типичными и распространенными являются высказанные мнения.

Обычные источники:

- ❑ Общественные слушанья
- ❑ Фокусные группы
- ❑ Обзоры и интервью
- ❑ Исследования
- ❑ Замечания участников и участниц
- ❑ Социологические и антропологические работы

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

9. Оценка: чего удалось добиться?

Процесс мониторинга достигает своей кульминации на ступени 9 при осуществлении оценки проделанной работы. Этот этап исключительно важен для закрепления удачного опыта и уроков, полученных на основе гендерного интегрирования программы, которые можно использовать для того, чтобы усовершенствовать методы работы в будущем. Оценка также связана с обеспечением **отчетности** за использованные ресурсы

Три уровня оценки предусматривают:

1. Оценку **вкладов** (Удалось ли достичь цели?)
2. Оценку **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 внедрения гендерной перспективы на всех уровнях проведения оценки нужно учитывать следующие ключевые вопросы:

Критерии оценки

- ☐ Кто определяет критерии оценки?
- ☐ Насколько приоритетными или важными считаются проблемы гендерного равноправия?

Участники проведения оценки

- ☐ Определяет ли перечень служебных обязанностей участников работы по оценке программы необходимость специальной подготовки в области гендера?
- ☐ Участвуют ли в процессе оценки проекта все заинтересованные стороны?
- ☐ Кто внесет вклад в сбор данных для оценки проекта?
- ☐ Будут ли приняты во внимание мнения мужчин и женщин?
- ☐ Кто отвечает за объединение 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, возможность официально высказать свои соображения или возражения по результатам проведения оценки проекта?

10. Взаимодействие в интересах эффективного гендерного интегрирования

Несмотря на то, что вопросы взаимодействия рассматриваются на последнем этапе, взаимодействие нужно начинать и осуществлять на всех этапах работы по подготовке проекта или программы. В каждом случае от того, каким образом вы взаимодействуете с участниками процесса (вовлекая их в работу или информируя о том, что происходит), будет зависеть успех программы или стратегии.

Использование гендерной перспективы при разработке стратегий взаимодействия должно содействовать выявлению различий в реакции мужчин и женщин на различного рода информацию.

Ниже приведены ключевые вопросы, на которые нужно найти ответы в ходе проведения гендерного анализа стратегии взаимодействия

- Читают ли мужчины и женщины разные издания?
- Мужчины и женщины смотрят и слушают разные программы электронных средств массовой информации?
- Потребление информации, предлагаемой средствами массовой информации, имеет 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 разная системы ценностей, которая заставляет их по-разному реагировать на определенную информацию?

ВОЗМОЖНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ ПО ЭФФЕКТИВНОМУ ИСПОЛЬЗОВАНИЮ СРЕДСТВ МАССОВОЙ ИНФОРМАЦИИ В ПРОЦЕССЕ ВНЕДРЕНИЯ ГЕНДЕРНЫХ ПОДХОДОВ :

❑ **Подготовка ежегодного доклада по гендеру:** Такой доклад может быть подготовлен собственными силами или с привлечением специалистов из научно-исследовательских и неправительственных организаций.

❑ **Использование электронных средств массовой информации:** Использование Интернет могут стать эффективной мерой по заполнению информационных пробелов.

❑ **Создание ресурсного центра по гендерной политике:** Создание центрального “дома просвещения”, где были бы собраны все доклады, бюллетени, книги и иного рода информация по вопросу внедрения гендерных подходов на практике, может стать более эффективной и действенной мерой и внести вклад в укрепление позиций идей гендерного равноправия.

Литература

Гендерная интеграция: Возможности и пределы социальных инноваций / Ред.-сост. О.Савинская, Е.Кочкина, Л.Федорова. – СПб: Алетейя, 2004. – ст..111 – 157
 Ниёманис, А., Практическое руководство по внедрению гендерных подходов. Руководство подготовлено по заказу Регионального Центра ПРООН для Европы и Содружества Независимых Государств. 2-е издание, 2005 г.
www.undp.sk/gender
 Нієманіс, А., Впровадження гендерних підходів, ПРООН, 2006 р.

Гендерный анализ

Анализ, основанный на гендерном подходе, - важная часть универсального социально-экономического анализа. Такой анализ учитывает социальные и экономические различия между женщинами и мужчинами на каждом этапе разработки проекта или программы с целью:

- Выявления потенциально различного воздействия программ и проектов на женщин и мужчин; и
- Обеспечения равнозначных результатов для женщин и мужчин, мальчиков и девочек, при проведении и планировании мер.

Анализ, основанный на гендерном подходе, определяет, как программы и проекты могут по-разному действовать на женщин и мужчин.

Гендерный анализ - это сбор качественной информации, понимание гендерных тенденций в экономике и обществе, использование этих знаний для открытия потенциальных проблем и поиска решений в вашей ежедневной работе.

Гендерный анализ не исключает других форм анализа. От вас не требуется заменять привычный аналитический процесс, однако необходимо, чтобы гендерные факторы стали его частью.

Гендерный анализ включает:

- Определение проблемных групп;
- Разграничение внутри группы по степени вовлеченности в проблему;
- Анализ и определение факторов управления проблемной ситуацией в разрезе опыта различных социальных групп;
- Определение наличия ресурсов и институциональных изменений и стратегий для решения проблемы.

Гендерно дифференцированная статистика является основной методикой внедрения гендерных подходов, поскольку статистика является фиксированным элементом большинства методик.

Индикаторы

Индикаторы используются для измерения и мониторинга достижения ожидаемых результатов и определения уровня «успеха» деятельности.

Гендерно-чувствительные индикаторы

- Определяют гендерные пробелы (gaps) и неравенства, на преодоление которых направлен проект, программа и т.д.
- Требуют сбора данных с разделением по полу, а также, по возрасту, по социально-экономическим и этническим группам и т.д.
- Предполагают социальные изменения в перспективе

- Включают партисипаторный подход (participatory approach) - активное участие женщин и мужчин в разработке и реализации программы, в обсуждении результатов и т.д..

Для того, чтобы иметь полную картину положения женщин и мужчин в той или иной общественной сфере, необходимо провести анализ. Для его осуществления важно уметь оперировать следующими концепциями (перечень неисчерпанный).

- Пол и гендер
- Гендерные отношения
- Изменения гендерной идентичности и гендерных отношений
- Гендерное разделение труда
- Гендерные роли и ответственность
- Производительный труд
- Репродуктивный труд
- Дифференцированный доступ и контроль над ресурсами и доходами
- Практические потребности и стратегические интересы (или: гендерные потребности и интересы)
- Жизнь свободная от насилия

Концепции гендерного анализа помогают определить в тексте программы, проекта, законопроекта или иного нормативно-правового акта то, на что именно следует обратить внимание.

Так, гендерное разделение труда показывает наличие или отсутствие стратификации и вертикальной и горизонтальной сегрегации. Доступ к ресурсам - справедливость или ее отсутствие для женщин и мужчин. Практические потребности и стратегические интересы дают возможность оценить комплексный или сегментарный подход к сфере регулирования общественных отношений.

Задание гендерного анализа в целом можно разделить на два:

1 задание - увидеть, в чем для мужчин и женщин существует разница и неравенство в гендерных ролях, ответственности, статусах, возможностях, отношениях и т.д. и воздействия на них различных общественных структур.

Всегда ли различие ведет к неравенству в программе, проекте?

Есть разница, которая ведет к неравенству.

Есть разница, которая не ведет к неравенству. Это касается мер, направленных на охрану беременности и рождения ребенка, то есть защиты физиологических, а не социальных особенностей. Перенос биологических различий женщины на всю ее социальную жизнь ведет к биологическому детерминизму в целом и протекционизму в частности.

2 задание - увидеть пути, которыми можно устранить или уменьшить неравенство или его отрицательное влияние.

Рассмотрим некоторые из концепций.

Пол и гендер, Гендерные отношения, Изменения гендерной идентичности и гендерных отношений рассматривались ранее в разделе описания понятия «гендер».

Гендерное разделение труда

Гендерное разделение труда формировалось длительное время и сегодня существует во всех обществах в тех или иных формах. Такое распределение происходит как по горизонтали, так и по вертикали.

Оно касается как распределения обязанностей в домашнем хозяйстве и быту, так и выполнения оплачиваемой и неоплачиваемой работы, приобретения разных специальностей, различного продвижения по ступеням карьеры и тому подобное.

Иногда экономисты оправдывают такое положение необходимостью специализации и выгодой для производства, но опыт показывает, что эта связь сегодня все меньше обуславливает эффективность труда, а чаще является следствием гендерной дискриминации и имеет негативный эффект в целом в производстве материальных и нематериальных благ.

Примером горизонтальной сегрегации является служба в армии, вертикальной - пирамида власти (косвенные ограничения).

Для лучшего понимания гендерного разделения труда важно также знать и применять такие категории гендерного анализа как три вида труда.

Три вида труда:

- Производительный труд - труд, направленный на производство товаров, услуг и т.п. как составляющая рынка труда.
- Репродуктивный труд - труд, направленный на восстановление производительных сил (часто называется также «домашним»)
- Труд на благо общества - общественная, политическая, благотворительная деятельность, осуществление традиционных ритуалов в общине

Любую сферу труда можно проанализировать на предмет того, кто его выполняют чаще, есть ли за него оплата, является ли эта оплата официальной?

Виды труда	Производительный	Репродуктивный	Благо общины
Кто занят			
Женщины			
Мужчины			

Преимущественное занятие тем или другим видом труда предусматривает разные **гендерные роли и ответственность**.

Дифференцированный доступ и контроль над ресурсами и доходами

Важно определять доступ к ресурсам и контроль над ними, когда мы проверяем, как такие ресурсы, как земля, труд, кредиты, доходы и т.д. распределяются между женщинами и мужчинами.

Доступ дает возможность лицу использовать ресурс, например, выращивать на земле овощи. Контроль позволяет лицу принимать решения об использовании ресурсов или распоряжаться ими, например, продавать землю.

Основным вопросом для нас в том, существует ли различие между доступом женщин и мужчин в следующих трех категориях ресурсов:

Экономические и производительные ресурсы - земля, кредиты, денежные доходы, трудоустройство.

Политические ресурсы - образование, политическое представительство, лидерство.

Время - время, затрачиваемое на выполнение определенной деятельности, является критическим ресурсом, который крайне требует денежного измерения.

Практические потребности и стратегические интересы (или: гендерные потребности и интересы)

Практические гендерные потребности

Практические гендерные потребности связаны с условиями жизни женщин и мужчин. Эти условия соответствуют их материальному статусу, ответственности, непосредственной сфере опыта. Практические гендерные потребности соответствуют также условиям повседневной жизни. Как правило, люди справляются с ними сами вследствие их (потребностей) критичности и срочности.

Женщины, если они выполняют свои традиционные роли, чаще могут определять их как необходимость доступных (и по расстоянию, и по цене, и по другим параметрам) учреждений здравоохранения, быта, образования и тому подобное. Общество, в котором женщины не имеют такого доступа или он затруднен, должно облегчить его. Это может быть относительно быстрый процесс, например, с помощью строительства медицинских пунктов, налаживание транспортного и других видов связи с существующими медицинскими учреждениями и т.д..

Мужчины в традиционном обществе также имеют свои роли, которые обычно связаны с добыванием средств для поддержания жизни семьи, ее охраной и защитой. Поэтому их практические гендерные потребности могут касаться наличия вблизи мест, где они могут эти средства заработать и / или доступа к ним. При этом традиционное общество рассматривает еще и, так называемые, «женские» и «мужские» места работы.

Практические потребности, как правило, могут быть изменены без изменения социальной позиции (статуса) населения, на какое это имеет влияние. Условия жизни людей могут улучшиться, но маловато будет сделано для улучшения их позиции и статуса в обществе. Проекты, имеющие целью удовлетворения практических потребностей и улучшения условий жизни в целом, сохраняют и усиливают традиционные отношения между женщинами и мужчинами.

Стратегические гендерные интересы

Стратегические гендерные интересы женщин и мужчин вытекают из их разного статуса и позиции в обществе. Позиция соответствует социальному и экономическому положению женщин относительно мужчин. Это оценивается, например, диспропорцией в заработной плате между женщинами и мужчинами, возможностях трудоустройства, участия в законодательных структурах, уязвимости от бедности и насилия и тому подобное. Позиция мужчин также имеет свои уязвимости, которые, на первый взгляд, таковыми могут и не восприниматься. Так, проблема баланса профессиональной и семейной жизни является очень важной для мужчин, потому что несмотря на наличие законодательной базы, которая, допустим, позволяет мужчине брать отпуск по уходу за ребенком, на практике это зачастую очень трудно сделать.

Стратегические интересы являются долговременными и касаются улучшения позиции людей. Это состоит из действий по повышению знаний и навыков людей, оказание им юридической помощи и настоящих равных возможностей между различными социальными группами. Доступ к активным демократическим процессам происходит в интересах бедных в целом. Гендерное равенство - это стратегический интерес мужчин и женщин. Усиление женщин для получения ими больших возможностей, увеличение доступа к ресурсам и равное участие с мужчинами в процессах принятия решений - это стратегический долговременный интерес большинства женщин и мужчин мира.

Гендерные практические потребности и стратегические интересы

Характеристики	Практические потребности	Стратегические интересы
КРАТКОСРОЧНЫЕ ИЛИ длительного действия	Имеет тенденцию к непосредственным и краткосрочным действиям	Имеет тенденцию к долгосрочности
ОТДЕЛЬНЫЕ ЖЕНЩИНЫ / МУЖЧИНЫ ИЛИ ВСЕ ЖЕНЩИНЫ И МУЖЧИНЫ	Требуется отдельным женщинам или мужчинам или отдельным группам	Общее почти для всех женщин и мужчин
Пассивность или АКТИВНАЯ ПОЗИЦИЯ	Привлекает женщин и мужчин как пользовательниц и пользователей, а не активных участниц и участников	Привлекает женщин и мужчин как действующих лиц или содействует, чтобы они стали такими агентами
УСЛОВИЯ повседневной	Касается условий	Касается незащищенной

жизни или позиции в обществе	повседневной жизни - продуктов питания, жилья, доходов, здравоохранения, социальных льгот, поиска возможности заработка для оплаты этих нужд и т.п..	позиции женщин в обществе, их подчиненности, отсутствия ресурсов и образования, уязвимости от бедности и насилия Касается также дисбаланса в жизни мужчин, вызванного их традиционными гендерными ролями
ИДЕНТИФИКАЦИЯ ЖЕНЩИНАМИ И МУЖЧИНАМИ	Легче определяется женщинами и мужчинами	Нелегко определяется женщинами и мужчинами
УДОВЛЕТВОРЕНИЕ конкретного ресурса или общественного ИЗМЕНЕНИЯМИ	Может быть удовлетворено конкретными материальными ресурсами: продуктами питания, услугами здравоохранения, обучением и тому подобное	Может быть удовлетворено гендерной чувствительностью и повышением сознания, повышением самоуважения женщин и уверенностью в себе, повышением гендерной чувствительности мужчин, образованием и обучением навыкам, политической мобилизацией и собственным усилением
Изменчивость ГЕНДЕРНЫХ ОТНОШЕНИЙ	Всего может осуществляться без изменения традиционных гендерных ролей и отношений	Может усилить женщин и трансформировать гендерные отношения

Удовлетворить практические потребности - открыть приют для жертв насилия, работать на стратегические интересы - проводить профилактическую работу с обидчиками.

Удовлетворить практические потребности - уроки домашней работы для девушек в школе, работать на стратегические интересы - проводить такие уроки для всех.

Примеры действий для удовлетворения гендерных практических потребностей:

- Тренинги для безработных женщин
- Отпуск отцу-одиночке по уходу за ребенком
- Позитивные действия в отношении женщин
- Стратегия подготовки для увеличения участия женщин в политике
- Программа микрофинансирования для женщин
- Программа микрофинансирования для военнослужащих, освобожденных в запас

Примеры действий для достижения гендерных стратегических интересов:

- Гендерная экспертиза учебников
- Распределение данных по полу во всех статистических данных
- Тренинг для персонала по повышению гендерной компетентности
- Гендерные бюджетные инициативы
- Отчет о бюджетных расходах на основе гендерного аспекта
- Создание министерства или департамента по гендерной политике
- Дружественная политика на рабочем месте для лиц с семейными обязанностями
- Вовлечение мужчин в образование
- Привлечение женщин в области высоких технологий

Жизнь свободная от насилия

Эта концепция не имеет такого четкого определения как предыдущие, но и здесь идет речь о дискриминации, которая не имеет тенденции к затуханию, а также об условиях, которые могут способствовать или препятствовать возникновению и развитию гендерного насилия.

Примером учета этой концепции является аудит безопасности территорий «Безопасно для женщин – безопасно для всех».

Эффективным инструментом для преодоления этой проблемы могут быть подходы гендерного бюджетирования

Гендерное бюджетирование

Гендерно-чувствительный бюджет или гендерный бюджет - это инструмент, позволяющий собирать и расходовать средства более эффективно. Его внедрение позволяет повысить эффективность бюджетных решений, благодаря учету гендерной составляющей при планировании как доходов, так и расходов бюджета.

Гендерный бюджет направлен на анализ любых видов государственных расходов или методов привлечения государственных средств, определяя последствия и воздействие выполнения бюджетных решений на женщин и мужчин.

Бюджетные инициативы на национальном уровне имеют решающий характер с точки зрения демократизации макроэкономической политики и анализа социального измерения национальных приоритетов. Они способствуют повышению прозрачности бюджетного процесса в целом.

Такой подход влияет как на бюджет в целом, так и на расходы отдельных министерств или их программы, финансирование новых проектов, отдельные формы доходов (налоги, сборы), изменения налоговой системы, принятия новых законодательных актов. Расходы и доходы, к которым применяется гендерный принцип, анализируются с учетом потребностей и приоритетов женщин и мужчин, более рационального использования людских ресурсов в зависимости от пола.

Так, при переходе Украины на национальные счета, вклад домашних хозяйств был учтен, а репродуктивный труд – нет.

Проблема выглядит заметной и простой для решения, но это не так.

Исследования показывают, что домашние работники и работницы тоже не освобождают от домашней работы полностью.

Но как общество пытается это компенсировать? - Долгое время пенсионный возраст женщин наступал раньше на 5 лет. Откуда это пошло? От Бисмарка и Германии. Там заметили, что после введения одинакового пенсионного возраста для женщин и мужчин, участились жалобы мужчин, которые выходили на пенсию и должны были сами себя обслуживать дома, пока женщины дорабатывали до своей пенсии. Средняя разница в возрасте у супругов составляла пять лет, поэтому и было принято решение о разнице в пенсионном возрасте. С изменением ситуации во многих странах мира сейчас пенсионный возраст одинаков и для женщин, и для мужчин. Однако в Бельгии, например, переход на новый пенсионный возраст проходил на протяжении длительного периода с постепенным добавлением по 1 году через несколько лет.

Гендерное равенство и эффективность экономики

Изучение производительности труда в сельском хозяйстве в разных странах мира показывает, что уменьшение гендерного неравенства могло бы способствовать значительному повышению сельскохозяйственного производства. Например, исследования показывают, что обеспечение женщин-фермеров в Кении средствами производства и их обучение на таком же уровне, что и мужчин, могут привести к увеличению объема продукции, производимой фермерами, более чем на 20 процентов.

Исследования экономического роста и образования показывают, что отсутствие инвестиций в образование женщин может привести к снижению валового национального продукта (ВНП). При всех прочих равных условиях, страны, в которых соотношение женщин и мужчин, охваченных начальным и средним образованием, составляет менее 0,75, уровень ВНП, по прогнозам, может оказаться приблизительно на 25 процентов ниже, чем в странах с меньшим гендерным неравенством в сфере образования.

Изучение феномена «азиатских тигров» показало, что значительная часть успеха в этих странах зависела от активного участия женщин в рынке труда.

Исследования гендерного неравенства на рынке труда показывают, что ликвидация гендерной дискриминации в отношении рода занятий и оплаты труда может привести как к повышению доходов женщин, так и к росту национального дохода. Например, по имеющимся оценкам, ликвидация гендерного неравенства на рынке труда в Латинской Америке привела бы не только к повышению заработной платы женщин приблизительно на 50 процентов, но и к увеличению объема национального производства на 5 процентов.

Гендерное неравенство также снижает производительность труда следующего поколения; по сообщению Всемирного банка, появляется все больше данных, свидетельствующих о том, что улучшение благосостояния женщин ведет к повышению производительности в будущем. Вероятность того, что дети будут посещать школу, повышается с ростом образовательного уровня их матерей, и дополнительный доход, получаемый матерями, более положительно влияет на улучшение питания семьи, здоровья и образования детей, по сравнению с дополнительным доходом отцов.

Исследования показывают, что гендерное неравенство препятствует увеличению предложения в ответ на меры структурной перестройки, уменьшая заинтересованность женщин в производстве товаров на продажу вследствие увеличения загруженности женщин.

Непомерная загруженность женщин серьезно ограничивает экономический рост и развитие; нельзя сказать, что женщины недозагружены, напротив, они сильно перегружены. Выгоды от уменьшения загруженности женщин могут оказаться значительными. Например, исследование, проведенное в Танзании, свидетельствует о том, что снижение таких ограничений в общине мелких производителей кофе и бананов приводит к росту денежного семейного дохода на 10 процентов, производительности труда — на 15 процентов, а производительности капитала — на 44 процента.

“ФОТОГРАФИЯ ДОМАШНЕГО ДНЯ”

ЦЕЛЬ:

- Определить, базируясь на личном опыте, реальное разделение домашнего труда.
- Познакомиться с разными типами семей и/или других образований, когда люди живут вместе и ведут общее хозяйство, в зависимости от разделения домашнего труда.

ОПИСАНИЕ УПРАЖНЕНИЯ: ⌚ 30-40 минут

- (В малых группах или индивидуально как домашнее задание) Составить “фотографию домашнего дня” за одной из приемлемых схем.

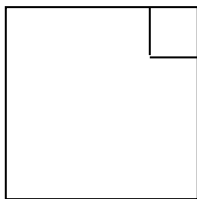
время дня / члены семьи	мама	Отец	дочь, 12 лет		бабушка
7:00 - 7:30					
.....					
23:00 - 23:30					

Время дня / люди, которые живут вместе (общежитие, общая нанимаемая квартира, и т.п.)	я (если складывается персональная “фотография”)	сосед или соседка А	сосед или соседка Б		сосед или соседка Н
7:00 - 7:30					
.....					
23:00 - 23:30					

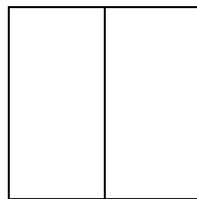
- Фотографию можно составить как из жизни конкретной семьи, так и заданной (в малых группах). Если семья или другая группа “задается”, то предложить разные типы семей (с разным количеством детей и без них, с бабушками и дедушками и без них, неполные семьи и т.п. – в зависимости от местных демографически типичных видов). Это может быть другое образование, в котором люди живут вместе – общежитие, общая нанимаемая квартира, и т.п.
- Сделать подсчеты, сколько приблизительно времени тратят каждый и каждая из членов семьи на разные виды домашней работы и отдых.
- Спросить,
 - Какие впечатления от полученных “фотографий”?
 - Что можно увидеть на этих фото?

- Как распределяется время на выполнение домашней работы между членами семьи или в других образованиях, если люди живут вместе и ведут общее хозяйство?
- Сделать выводы о разделении труда между членами семьи или другого социального образования, в котором люди делят между собою место проживания и домашнее хозяйство, по видам работы.
- Рассказать о трех разных типах гендерного разделения труда в структуре (семья, общежитие, нанимаемая квартира, офис, и т.п.) (см. схему).
- Спросить, какие риски и преимущества можно найти в каждом из типов структур?
- Обсудить в группе, что можно сделать, чтобы преодолеть существующий дисбаланс.

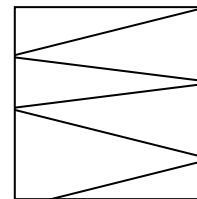
Тренерские заметки:



1



2



3

Схема
гендерного разделения труда в структуре
(семья, общежитие, нанимаемая квартира, офис, и т.п.)

Неравномерное разделение труда (с перегрузкой одних и недогруженностью других).

Патриархальное (традиционное) разделение труда (с четко определенными видами “женских” и “мужских” видов работы).

Партнерское разделение труда (с гибким разделением труда, которое учитывает, как отношение к этой работе в целом, так и реальную текущую возможность ее выполнения).

Семьи с неравномерным и традиционным распределением отличаются мало, то есть традиционное распределение также является, временами, неравномерным.

ТРУД И РАБОТА

ЦЕЛЬ

- Проанализировать объем домашней работы и ее распределение между членами семьи или другой общественной единицы, в которой люди живут вместе (общежитие, общий наем квартиры, другое).
- Попробовать оценить в конкретных деньгах стоимость домашней работы.
- Посмотреть на домашнюю работу как возможный источник заработка или сбережений.

ОПИСАНИЕ УПРАЖНЕНИЯ: ⌚ 30-40 минут

- Попросить группу, с помощью неструктурированного мозгового штурма, составить перечень того, чем мы занимаемся дома.
- Провести анализ этого списка, для чего – предложить подчеркнуть сплошной линией те виды деятельности, которые мы можем попросить (за деньги или бесплатно) сделать кого-то за нас (например, стирать, гладить, и т.п.); не подчеркивать те виды деятельности, которые, безусловно, делаем или хотели бы делать лишь мы (спать, отдыхать, и т.п.); прерывистой линией (пунктиром) те, которые являются предметом спора в группе.
- Спросить,
 - Кто в домашнем хозяйстве, наиболее часто, занимается деятельностью, которая подчеркнута сплошной линией?
 - Как, иногда, называют женщин, которые работают лишь дома?
 - Почему существуют такие названия (женщина не работает: сидит дома)?
 - Имеет ли ценность домашняя работа?
 - Если так, то в каких абсолютных единицах (за месяц, за год; в виде зарплаты, взноса в ВВП, и т.п.) ее можно оценить?
 - Если нет возможности оплатить домашнюю работу, есть ли смысл подсчитывать ее стоимость?
 - Если так, то почему?
 - Как женщины, которые работают лишь на дому, зная ценность домашней работы и учитывая ее стоимость на рынке, могут использовать это для благосостояния своей семьи?
 - Какие существуют пути изменения ситуации в сфере домашней работы и его распределения?
 - В каких сферах жизни важно учитывать существование домашней работы и каким образом?
 - Для чего мы делали это упражнение?

Тренерские заметки:

При объяснении разных схем разделения домашнего труда дать пояснение (ключевые слова), что ее можно:

- покупать
- продавать
- ценить
- распределять

В зависимости от группы, можно делать ударение на разных словах, например, для безработных – продавать, для семей – ценить, распределять).

По данным авторов последнего доклада ООН для развития в интересах женщин (ЮНИФЕМ) “Прогресс женщин мира за 2000 год”, часть женщин в сфере неоплачиваемой работы выросла во всех регионах мира в период середины 80-х по 90-е года, однако условия работы женщин в ряде стран Восточной Европы ухудшились.

“Прогресс 2000” указывает на большую пропорцию работы, которую выполняют женщины и которая часто незаметна для экономистов и экономисток, которые принимают решение. В частности, это неоплачиваемая работа по уходу за семьями и общиной, а также неофициальный сектор работы.⁴

Бюро Статистики Австралии сообщает, что неоплачиваемая работа (приготовление пищи, уборка и уход за детьми, добровольная и общественная работа) оценивалась в 1997 году в \$261 миллиард, что было эквивалентно почти половине австралийского ВВП. Эти цифры были получены путем применения коммерческих ставок почасовой оплаты к времени, потраченному на неоплачиваемую работу. 65% ее приходится на женщин. Стирка и глажение составляют 11% неоплачиваемой работы женщин и лишь 3% от неоплачиваемой работы мужчин. Мужчины тратят значительную часть своей неоплачиваемой работы на деятельность вне дома – уход за садом, домашними животными, ремонт дома, перевозки и закупки. В среднем в 1997 года каждый индивидуум выполнял неоплачиваемую работу на \$16900, но состоящие в браке тратили на неоплачиваемую работу намного больше времени, чем неженатые.

Замужняя женщина тратит на работу по дому 38 часов на неделю, не замужняя – лишь 22 часа.

Состоящий в браке мужчина тратит 19 часов на работу по дому, а одиночки – лишь 12.

Безработные тратят больше времени на неоплачиваемую работу.

“Австралийский архив”⁵

⁴ <http://www.undp.org/unifem>

⁵ <http://klendo.narod.ru/ARCHIVE/OCTOBER/AD1011.htm>

Всеобщая декларация прав человека

(Сокращенно)

Принята резолюцией 217 А (III) Генеральной Ассамблеи ООН от 10 декабря 1948 года. Всеобщая декларация прав человека является ключевым документом, к выполнению которого должны стремиться все народы и государства с тем, чтобы каждый человек и каждый орган общества, постоянно имея в виду настоящую Декларацию, стремились путем просвещения и образования содействовать уважению этих прав и свобод и обеспечению, путем национальных и международных прогрессивных мероприятий, всеобщего и эффективного признания и осуществления их как среди народов государств-членов ООН, так и среди народов территорий, находящихся под их юрисдикцией.

Статья 1

Право на равенство

Статья 2

Свобода от дискриминации

Статья 3

Право на жизнь, свободу и личную безопасность

Статья 4

Свобода от рабства

Статья 5

Свобода от пыток и несоответствующего поведения в заключении

Статья 6

Право на признание человека перед законом

Статья 7

Право на равное отношение со стороны закона

Статья 8

Право на рассмотрение компетентным судом

Статья 9

Свобода от произвольного ареста и изгнания

Статья 10

Право на справедливое публичное слушание

Статья 11

Право на презумпцию невиновности и доказательство вины

Статья 12

Свобода от вмешательства в частную жизнь, семью, дом и переписку

Статья 13

Право на свободное передвижение в стране и за ее пределами

Статья 14

Право на убежище от преследования в других странах

Статья 15

Право на национальность и свободу ее изменения

Статья 16

Право на брак и семью

Статья 17

Право на владение собственностью

Статья 18

Свобода вероисповедования и религии

Статья 19

Свобода слова и информации

Статья 20

Право на мирные собрания и объединения

Статья 21

Право на участие в управлении государством и свободные выборы

Статья 22

Право на социальную безопасность

Статья 23

Право на желаемую работу и создание профсоюзов

Статья 24

Право на отдых и досуг

Статья 25

Право на соответствующие стандарты жизни

Статья 26

Право на образование

Статья 27

Право на участие в культурной жизни общества

Статья 28

Право на социальное устройство, определенное этим документом

Статья 29

Общественная ответственность за свободное и полное развитие

Статья 30

Свобода от вмешательства государства или частных лиц в перечисленные права

СЛОВАРЬ

ВНЕДРЕНИЕ ПОДХОДОВ	ГЕНДЕРНЫХ	
ГЕНДЕР		организованная модель социальных отношений между женщинами и мужчинами, которая не только характеризует их межличностное общение и взаимодействие в семье, но и определяет их социальные отношения в основных институтах общества (а также такая, что определяется или конструируется ими). Система норм поведения, которая приписывает выполнение определенных половых ролей; соответственно возникает ряд представлений о том, что такое “мужское” и “женское” в определенном обществе. Социокультурная категория и коллективные представления, с помощью которых биологические отличия полов переводятся языком социальной и культурной дифференциации.
ГЕНДЕР И РАЗВИТИЕ (ГИР)		сосредотачивается на относительных ролях и ответственности женщин и мужчин. Хотя существует несколько подходов ГИР, базовым является вывод, что гендерно чуткий анализ ролей женщин и мужчин и их доступа к ресурсам и принятию решений нужен для улучшения политики и практики развития. В зависимости от цели и приоритетов разных организаций практическое внедрение подходов ГИР изменяется.
ГЕНДЕРНАЯ АССИМЕТРИЯ		неравенство в социальном положении полов, неравенство шансов мужчин и женщин в разных социальных сферах, обусловленное традиционными представлениями об их назначении.
ГЕНДЕРНАЯ ИНТЕГРИРОВАННОСТЬ ПРОЕКТОВ		женщины включаются на равных с мужчинами. Ситуации женщин и мужчин анализируются в сравнительной манере, но действия базируются на ошибочном предположении, что проблемы гендерного равенства могут включаться в подход “обычного бизнеса”. Такой подход часто лишь отображает гендерные предубеждения общества в целом.
ГЕНДЕРНО- ДИФФЕРЕНЦИРОВАННАЯ СТАТИСТИКА		является основной методикой гендерного интегрирования, поскольку статистика является фиксированным элементом большинства методик
ГЕНДЕРНОЕ ИНТЕГРИРОВАНИЕ		процесс внедрения гендерного компонента во все области жизнедеятельности общества, что разрешит обеспечить реализацию гендерной демократии, равенства и справедливости, а также устранить дискриминацию по половым признакам.
ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО		положение, когда женщины и мужчины пользуются одинаковым статусом. Гендерное равенство означает, что женщины и мужчины имеют равные условия для реализации прав человека в полной мере, а также потенциал для содействия национальному, политическому, экономическому, социальному и культурному развитию и получению выгоды от его результатов. Поэтому гендерное равенство означает равное оценивание обществом, как подобного, так и отличного, что есть между мужчинами и женщинами, а также тех ролей, которые они выполняют.
ГЕНДЕРНОЕ РАЗДЕЛЕНИЕ ТРУДА	РАЗДЕЛЕНИЕ	форма разделения труда согласно представлению о “мужской” и “женской” работе на базе гендерных отличий, которые, хотя и создаются, как считают, социально, являются следствием “естественных” качеств и способностей полов.
ГЕНДЕРНОЕ РАЗДЕЛЕНИЕ ТРУДА ВИДЫ ТРУДА		показывает наличие или отсутствие стратификации и вертикальной и горизонтальной сегрегации. Доступ к ресурсам - справедливость или ее отсутствие для женщин и мужчин. Практические потребности и стратегические интересы дают возможность оценить комплексный или сегментарный подход к сфере регулирования общественных отношений.

	Три вида труда: • Производительный труд - труд, направленный на производство товаров, услуг и т.п. как составляющая рынка труда. • Репродуктивный труд - труд, направленный на восстановление производительных сил (часто называется также «домашним») • Труд на благо общества - общественная, политическая, благотворительная деятельность, осуществление традиционных ритуалов в общине
ГЕНДЕРНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ (гендерный анализ)	анализ гендерной системы, как гендер существует, конструируется и воссоздается во всех социальных процессах, понимание значения соотношения полов в современном обществе и в истории патриархата и матриархата. Анализ разногласий, которые существуют между доминантными институализованными определениями женской природы и женской роли в обществе и субъективными переживаниями относительно функционирования этих институтов.
ГЕНДЕРНЫЙ АНАЛИЗ	это сбор качественной информации, понимание гендерных тенденций в обществе, использование этих знаний для открытия потенциальных проблем и поиска решений в ежедневной работе
ГЕНДЕРНЫЙ БАЛАНС	фактический или такой, что планируется, состояние дел, при котором уравнивается социальное, экономическое, политическое положение мужчин и женщин. Установление гендерного баланса опирается на совокупность ключевых показателей, среди которых наибольшее значение имеют равномерное распределение доходов, представительство на управленческих и политических должностях, уровень загрузки при ведении домашнего хозяйства и общественных дел, достигнутый уровень образования, уровень заболеваемости и продолжительность жизни.
ДИСКРИМИНАЦИЯ	для целей Конвенции понятие “дискриминация относительно женщин” означает любое различие, исключение или ограничение по признакам пола, которое направлено на ослабление или сведение на нет признания, использования или осуществления женщинами, независимо от их семейного положения и на основе равноправия мужчин и женщин, прав человека и основных свобод в политической, экономической, социальной, культурной, общественной или любой другой области. Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации относительно женщин принята 18 декабря 1979 года Генеральной Ассамблеей ООН.
ЖЕНЩИНЫ В РАЗВИТИИ	такой подход анализирует вклад и влияние женщин на экономическое развитие. Фиксирует распространение женского производства, создает парадигму поворота от подхода к женщинам лишь как к необходимым пользовательницам к реалистичному взгляду на них как на базу развития. Тем не менее, анализ имеет тенденцию игнорировать позицию женщин относительно мужчин и сосредотачивается на домашнем хозяйстве.
ИДЕНТИЧНОСТЬ	(социальная и личностная) состоит из набора качеств, ролей, статусов и других факторов, которые делают жизнь человека целостным и связанным со всем социокультурным миром. В случае гендерной идентичности каждая из составляющих имеет собственную гендерную окраску, которая изменяется в системе координат времени, пространства и т.п.
ИНТЕРАКЦИЯ (взаимодействие окружающими)	с динамике между участниками и участницами, включительно с моделями коммуникаций, отношениями и ролевыми предположениями.
МОЗГОВОЙ ШТУРМ	базовая и очень популярная техника для решения проблемы группой. Может использоваться для определения проблем, поиска причин их возникновения и предложения возможных решений. Техника отдает предпочтение количеству ответов, а не их качеству или ценности.

УПРАЖНЕНИЕ: Что нужно в идеальном селе/городе, дружественном для женщин и мужчин?

- гражданское участие
- образование и культура
- работа
- здравоохранение
- безопасность
- инфраструктуры
- муниципальные службы

УПРАЖНЕНИЕ: Проблемы на пути в Мечтательск

Критерии выбора проблемы

(Соответствует ли проблема таким критериям?)

1. Много людей считают эту проблему серьезной?
2. Имеет проблема подтверждения достоверными данными?
3. Насколько однозначно толкуется проблема в такой формулировке?
4. Насколько понятно ее формулировку?
5. Приведет ее решения до реального улучшения жизни людей?
6. Реально ее решить?
7. Можно найти поддержку в различных группах для решения этой проблемы?
8. Можно установить конкретные сроки для ее решения?
9. Или укрепит процесс решения этой проблемы отношения между неправительственными организациями?
10. Соответствует ли решение проблемы ценностям общества?

УПРАЖНЕНИЕ: Внедрение гендерных подходов и/или усиление женщин

Карточки «Гендерное интегрирование»

ГЕНДЕРНАЯ ЭКСПЕРТИЗА УЧЕБНИКОВ

СОЗДАНИЕ ГЕНДЕРНО-ЧУТКОГО УЧЕБНОГО ПЛАНА ДЛЯ ШКОЛЫ

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ДАННЫХ ПО ПОЛУ ВО ВСЕХ СТАТИСТИЧЕСКИХ ДАННЫХ

ТРЕНИНГ ДЛЯ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ МИНИСТРОВ ПО ГЕНДЕРНОЙ ПРОБЛЕМАТИКЕ

ТРЕНИНГ ДЛЯ ПЕРСОНАЛА ПО ПОВЫШЕНИЮ ГЕНДЕРНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ

ИССЛЕДОВАНИЯ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ВРЕМЕНИ И РАБОЧЕЙ СИЛЫ

ГЕНДЕРНЫЕ БЮДЖЕТНЫЕ ИНИЦИАТИВЫ

ОТЧЕТ О БЮДЖЕТНЫХ ЗАТРАТАХ С УЧЕТОМ ГЕНДЕРНОГО АСПЕКТА

СОЗДАНИЕ МИНИСТЕРСТВА ИЛИ ДЕПАРТАМЕНТА ГЕНДЕРНОЙ ПОЛИТИКИ

НАЦИОНАЛЬНЫЙ ПЛАН ДЕЙСТВИЙ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ГЕНДЕРНОЙ ПОЛИТИКИ

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ГЕНДЕРНУЮ ПОЛИТИКУ НА ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ МИНИСТРОВ И ГЛАВ АДМИНИСТРАЦИЙ

СОЗДАНИЕ МЕЖВЕДОМСТВЕННОЙ РАБОЧЕЙ ГРУППЫ ПО ВОПРОСАМ ГЕНДЕРА

ГЕНДЕРНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РОДИТЕЛЕЙ

ДРУЖЕЛЮБНАЯ ПОЛИТИКА НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ ДЛЯ ЛЮДЕЙ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

РЕГУЛИРОВАНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА С ПОМОЩЬЮ ГИБКОГО РАБОЧЕГО ДНЯ И ГИБКОГО РАБОЧЕГО МЕСТА

ГЕНДЕРНЫЙ АНАЛИЗ СЕМЕЙНЫХ БЮДЖЕТОВ

ГЕНДЕРНЫЙ АУДИТ ГЕНДЕРНЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ И ИНТЕРЕСОВ

ГЕНДЕРНАЯ ЭКСПЕРТИЗА

ИНСТИТУЦИОННЫЙ АНАЛИЗ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ ПО ВОПРОСАМ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГЕНДЕРНЫХ ИНИЦИАТИВ

ВВЕДЕНИЕ В КАЖДЫЙ РАЗДЕЛ ПРИ ИЗУЧЕНИИ ИСТОРИИ ТЕМЫ „ЖЕНЩИНЫ В ИСТОРИИ”

ТРЕНИНГИ ПО ЛИДЕРСТВУ ДЛЯ ЖЕНЩИН

ТРЕНИНГИ ДЛЯ ЖЕНЩИН ПО ОСНОВАМ МАЛОГО БИЗНЕСА

ТРЕНИНГИ ДЛЯ БЕЗРАБОТНЫХ ЖЕНЩИН

ТРЕНИНГ ПО РЕСОЦИАЛИЗАЦИИ ДЛЯ ЗАКЛЮЧЕННЫХ МУЖЧИН С ЦЕЛЬЮ ПОЛУЧЕНИЯ НАВЫКОВ ОТВЕТСТВЕННОГО ОТЦОВСТВА

ОТПУСК РОДИТЕЛЯМ ДЛЯ УХОДА ЗА РЕБЕНКОМ

ПОЗИТИВНЫЕ ДЕЙСТВИЯ ОТНОСИТЕЛЬНО ЖЕНЩИН

СТРАТЕГИЯ ПОДГОТОВКИ ДЛЯ УВЕЛИЧЕНИЯ УЧАСТИЯ ЖЕНЩИН В ПОЛИТИКЕ

ПРОГРАММА МИКРОФИНАНСИРОВАНИЯ ДЛЯ ЖЕНЩИН

ПРОГРАММА МИКРОФИНАНСИРОВАНИЯ ДЛЯ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ, УВОЛЕННЫХ В ЗАПАС

ПРИВЛЕЧЕНИЕ МУЖЧИН В ОБРАЗОВАНИЕ

ПРИВЛЕЧЕНИЕ ЖЕНЩИН В ОТРАСЛИ ВЫСОКИХ ТЕХНОЛОГИЙ

ПЕРЕПОДГОТОВКА ЖЕНЩИН И МУЖЧИН НА „НЕТРАДИЦИОННЫЕ” ВИДЫ ПРОФЕССИЙ

ПРОГРАММЫ ИЗМЕНЕНИЯ ПОВЕДЕНИЯ ДЛЯ НАСИЛЬНИКОВ

ПРОГРАММЫ ПРЕОДОЛЕНИЯ ВИКТИМНОГО ПОВЕДЕНИЯ ДЛЯ ЖЕНЩИН

КАМПАНИЯ „ПРИВЕДЕМ ДОЧЕК НА РАБОТУ” ПО ПРИВЛЕЧЕНИЮ ДЕВОЧЕК НА РЫНОК ТРУДА

КАМПАНИЯ „ЗАБОТЛИВЫЕ ПАПЫ” ПО ПРИВЛЕЧЕНИЮ МУЖЧИН ДЛЯ УХОДА ЗА ДЕТЬМИ

ЦЕЛЕНАПРАВЛЕННЫЕ ПРОВЕРКИ ЗДОРОВЬЯ ЖЕНЩИН И МУЖЧИН

ЦЕЛЕНАПРАВЛЕННОЕ РАСПРОСТРАНЕНИЕ МЕДИЦИНСКОЙ ИНФОРМАЦИИ ДЛЯ ЖЕНЩИН И МУЖЧИН

ОБУЧЕНИЕ МОЛОДЕЖИ ПРАКТИЧЕСКИМ НАВЫКАМ ПО РЕПРОДУКТИВНОМУ ЗДОРОВЬЮ

ПОВЫШЕНИЕ ИНФОРМИРОВАННОСТИ МУЖЧИН ПО ПРОБЛЕМАМ НАСИЛИЯ

ПОДДЕРЖКА ЖЕНСКИХ НГО В ПОДГОТОВКЕ АЛЬТЕРНАТИВНЫХ ОТЧЕТОВ ПО „ЖЕНСКОЙ КОНВЕНЦИИ”

ПРОДВИЖЕНИЕ ЖЕНЩИН КАК МИРОТВОРИЦ

ВКЛЮЧЕНИЕ ГЕНДЕРНОЙ ПЕРСПЕКТИВЫ В ПРОГРАММЫ ТОЛЕРАНТНОСТИ

УПРАЖНЕНИЕ: Гендерное интегрирование на стадии планирования: обоснование, цели, целевые аудитории, задания, мероприятия и деятельность, индикаторы, рабочий план внедрения, мониторинг и оценка, риски, бюджет, партнеры

Контрольный список по гендерному интегрированию

	Вопрос	Да	Нет	Комментарии (Как? Почему? Когда? и т.д.)
1	Был ли проведен гендерный анализ во время планирования или на стадии внедрения?			
	a) Разделены ли по полу данные, собираемые, используемые и анализируемые в проекте?			
	b) Проанализированы ли практические и стратегические потребности женщин, изменения доступа и контроля над ресурсами, в том числе власти, время и финансы?			
	c) Проанализированы ли практические и стратегические потребности мужчин, изменения доступа и контроля над ресурсами, в том числе власти, время и финансы?			
	d) Проанализированы ли гендерное разделение труда и изменения в нем (репродуктивные, продуктивные роли и работа на благо общины; оплачиваемая и неоплачиваемая)			
	e) Включена ли информация гендерного анализа в проект?			
2	Интегрируется ли гендер систематически и эффективно в проект и его документы: Если да, то куда конкретно?			
	a) Разработаны ли конкретные индикаторы охвата?			
	b) Разработаны ли конкретные индикаторы результатов?			
3	Является ли гендерно чувствительным общее внедрение проекта (коммуникации, отчеты, включение отдельных пунктов в бюджет и т.д.)?			
	a) Рассматривалась ли гендерная компетентность среди критериев отбора партнеров?			
	b) Имеет ли партнер, внедряющий проект, достаточный опыт в области гендерной проблематики?			
	c) Есть ли конкретный бюджет на гендерные мероприятия в проекте?			
	d) Включены ли гендерные эксперты у внедрение проекта?			
	e) Является ли отчетность гендерно чувствительной?			

	Вопрос	Да	Нет	Комментарии (Как? Почему? Когда? и т.д.)
4	Использует ли сама Организация методы для повышения гендерной чувствительности среди			

	партнеров и у себя?			
	а) Принимали ли участие менеджеры программы/проекта в гендерных тренингах?			
	б) Принимали ли участие в гендерных тренингах партнеры по проекту?			
	д) Проводит ли Организация мероприятия по повышению гендерной чувствительности?			
	е) Ведет ли Организация активный диалог с государственными структурами, участвующими в проекте, относительно гендерной проблематики?			
5	Замечали ли вы изменения в плане гендерной проблематики во время внедрения проекта (положительные или отрицательные)?			
6	Достижения			
7	Просчеты			
8	Полученные уроки			
9	Другие общие комментарии			

УПРАЖНЕНИЕ: Гендерное интегрирование на стадии планирования: обоснование, цели, целевые аудитории, задания, мероприятия и деятельность, индикаторы, рабочий план внедрения, мониторинг и оценка, риски, бюджет, партнеры

План действий по гендерному интегрированию - пример

ПЛАН ДЕЙСТВИЙ
(2007)
ПО ГЕНДЕРНОМУ ИНТЕГРИРОВАНИЮ
ПРОЕКТА ПО СОХРАНЕНИЮ И ОБНОВЛЕНИЮ ЛЕСОВ
(КАРПАТЫ)

- индивидуальные встречи для ознакомления партнеров с гендерным компонентом проекта
- участие в тренингах по гендерной проблематике, проводимых другими организациями
- подписание меморандума по сотрудничеству по гендерным вопросам с областным управлением по делам семьи и молодежи
- проведение гендерных тренингов для партнеров проекта (сельхозы)
- помощь лесотехническому колледжу во внедрении курса по гендеру
- пополнение библиотечных фондов
- написание статьи в областную газету об опыте гендерного интегрирования в проекте
- издание буклета с информацией про гендер, относящейся к специфике проекта
- мониторинг гендерного интегрирования с помощью опросов
- тренинг по гендеру для общин, где реализуется проект
- разработка и присуждение награды партнерам, успешно внедряющим гендерное интегрирование
- разработка контрольного списка по гендерному интегрированию для партнеров
- полевые поездки на места реализации проекта с целью мониторинга гендерного интегрирования
- мониторинг изменений нормативно-правовых актов и оценки их гендерного влияния

УПРАЖНЕНИЯ: «Фото домашнего дня» - гендерное разделение труда

«Два крыла» - гендерные потребности и интересы

«Доступ к ресурсам»

Опросник для социо-экономического гендерного исследовани
по проекту № 20-0427-09-1
«Внедрение гендерного равенства в деятельности ХПИ Украины»

МЕСТО:

ЧЛЕНЫ ХОЗЯЙСТВА:				
Имя, Фамилия				
Статус в семье				
ВОЗРАСТ				
ОБРАЗОВАНИЕ				

1. ЕЖЕДНЕВНАЯ ЗАНЯТОСТЬ МУЖЧИН И ЖЕНЩИН

Работа с респондентами и респондентами с использованием формы опроса деятельности на протяжении 24 часов. Это должен быть день недели интервью.

1.1 – заполняется по количеству членов семьи старше 12 лет, присутствующих на момент опроса

1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	
16	
17	
18	
19	
20	

21	
22	
23	
24	

2. **Дополнительные вопросы для СМ/ СР ролей на протяжении дня:**

Включены ли Вы в общественную деятельность? Если да, то:

- В чем она состоит?
- В чем ваша роль?
- Как часто и сколько времени это у вас забирает?

3. **Сезонность: Цикл производства**

Попросить перечислить отличия, связанные с сезонной цикличностью производства.

Попросить определить все шаги, затраты и результаты на протяжении цикла – кто готовит землю, семена, удобрения, кто что делает, кто продает на рынке.

4. **Вопросы о доступе и контроле над ресурсами хозяйства**

4.1 Заполняется одно на семью

Ресурс	Владеет
Земля (есть ли во владении)	
Кредит (брала ли семья, на что, на какой период, на кого оформили)	
Навыки (проходили ли обучение в ХПИ, кто)	
Сбережения (есть ли счет в банке)	
Оборудование, механизмы (машина, трактор, другое)	
Кто принимает решения	

ИСТОЧНИКИ ПРИБЫЛИ:

- животные, город

- профессиональная работа вне фермы
- сезонная работа
- пенсия
- бизнес
- другое

Стратегические и Практические потребности:

На что бы Вы истратили деньги для улучшения вашей жизни дома и в хозяйстве, если бы у Вас вдруг появились «лишние» деньги?

Что хорошо в селе	Что плохо в селе

Что дал Хайфер вашей семье (для каждого члена семьи старше 12 лет)?

1.1 – заполняется по количеству членов семьи старше 12 лет, присутствующих на момент опроса

1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
6.	
7.	
8.	
9.	
10.	
11.	
12.	
13.	
14.	
15.	
16.	
17.	
18.	
19.	
20.	
21.	

1	
2	
3	
4	
5	
6	

7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	
16	
17	
18	
19	
20	
21	
22	
23	
24	

УПРАЖНЕНИЕ:

Аудит безопасности – «Безопасно для женщин – безопасно для всех»

Безопасно для женщины - безопасно для всех

Аудит безопасности территорий

Вы решили делать аудит, потому что вы или ваши близкие не чувствуют себя в безопасности в отдельном месте и есть желание это изменить. Идея в том, чтобы собрать информацию, которая поможет выразить свои опасения и влиять на изменения. Аудит безопасности, в частности, сосредоточивается на предупреждении сексуальных домогательств и всех форм нападений увеличением безопасности для женщин в публичных и полупубличных местах, а именно:

- парки;
- остановки общественного транспорта;
- улицы;
- рабочие места;
- учебные заведения и территория, на которой они находятся;
- подземные парковочные площадки;
- общественные туалеты;
- центры отдыха;
- бары и другие места, где вы чувствуете себя в опасности.

Эта инструкция поможет вам:

- Определить проблемы;
- Организовать аудит безопасности;
- Влиять на изменения.

Вопросы и ответы

Почему речь идет о безопасности женщин?

Женщины гораздо чаще подвергаются риску нападений в нашем обществе - и дома, и вне его.

Как происходит аудит безопасности?

Аудит безопасности - это процесс, объединяющий лиц, которые вместе посещают определенную территорию для оценки уровня безопасности, определяют пути превращения территории на более безопасные и организуют необходимые изменения.

Какие шаги аудита можно определить?

1. организация аудита безопасности - выбор мест для аудита с привлечением других организаций и лиц;
2. ориентация перед проведением аудита - обучение для организаторов с презентацией идеи аудита безопасности;

3. физическое проведения аудита - группы лиц с использованием контрольного списка аудита безопасности посещают территорию для определения, где и почему они чувствуют себя некомфортно, а также другие аспекты факторов чувства безопасности;
4. рефлексии после проведения аудита - обсуждение после проведения аудита с фиксированием ситуации и определения рекомендаций, которые необходимо сделать для повышения чувства безопасности;
5. внедрение - распространение результатов аудита в общине вместе с теми, кто принимает решения и другими лицами, которые влияют на этот процесс. Можно использовать разные стратегии, в частности такие, как переговоры, лоббирование, создание коалиций и т.п..
6. Оценка и разработка последующих шагов - обзор целей за каждым этапом аудита; распространение полученного опыта, оценка эффективности действий после аудита, определение перспектив.

Сколько времени нужно на аудит?

Время для первого аудита следует рассчитать около 2 - 3 часов.

Какие возможные преимущества /выгоды для общества от проведения аудита безопасности?

- Повышение безопасности для всех, кто проживает на этой территории;
- Образовательный инструмент для повышения осведомленности о насилии против уязвимых групп;
- Информирование общественности и тех, кто принимают решения, об аспектах, влияющих на безопасность;
- Эффективный инструмент для мобилизации общественности;
- Инструмент для повышения контроля общественности за факторами безопасности;
- Участники и участницы знают больше о факторах опасности и безопасности на территории, где они живут.

Какого размера должна быть территория, где осуществляется аудит?

Это зависит от разных аспектов - один дом, улица, микрорайон. Начать лучше с малого. Вы можете:

- Сделать полный аудит типичной улицы;
- Аудит всего микрорайона с позиции одного или двух факторов - например, освещение и дорожные знаки;
- Аудит маршрута до и от остановки общественного транспорта, развлекательного центра и т.д..

Как организовать аудит территории учебного заведения или другой большой территории?

Каждая такая территория всегда в определенной степени уникальна, но важно подумать:

- Сколько команд вам надо?
- Есть ли у вас карты и другая необходимая информация?
- Является ли безопасным путь до и от места аудита?
- Как вы организуете добровольцев, обучение лидеров групп, заполнение контрольных списков, написание сводных отчетов и рекомендаций?
- Как вы будете представлять результаты аудита?

По каким темам должно состоять аудит?

- Насколько безопасно Вы чувствуете себя в своем доме, на своей улице, в ожидании общественного транспорта на остановке?
- Может быть вы ограничиваете себя в чем-то вследствие того, что не чувствуете себя безопасно?
- Может быть вы чувствовали себя когда-либо в опасности в упомянутых местах?
- Что может вам помочь чувствовать себя безопаснее?
- Каковы те места, где вы чувствовали себя в опасности?

Когда проводить аудит? В какое время?

Рекомендуем проводить аудит после наступления темноты. Однако, иногда можно найти место опасным рано утром или после обеда. Времена года также могут по-разному формировать чувство безопасности. Кусты и деревья с листьями могут делать места более изолированными.

Из кого должна состоять группа аудита?

Группа, проводящая аудит, состоит обычно из 3 - 7 человек. Возможные партнеры в группах проведения аудита:

- Друзья, знакомые, соседи;
- Представительницы женских групп;
- Представители / представительницы религиозных групп;
- Представители / представительницы групп лиц с особыми потребностями;
- Представители / представительницы милиции;
- Представители / представительницы молодежных групп;
- Представители / представительницы пенсионеров;
- Представители / представительницы кризисных центров;
- Представители / представительницы учебных заведений.

Проведение аудита. Критерии оценки аудита безопасности

Освещение

Есть ли места, в которых освещение слишком яркое или слишком тусклое?

Насколько хорошо приборы освещения покрывают территорию, на которую они рассчитаны?

Насколько четко освещены дорожные знаки и указатели?

Знаете ли вы, кому или куда следует звонить, если фонари или лампочки не горят, разбиты, или отсутствуют?

Могу ли я увидеть лицо человека на расстоянии 25 метров от меня?

Затеняется ли освещение деревьями и кустарниками?

Насколько хорошо освещены тротуары и пешеходная зона?

Поле видимости

Можете ли вы четко видеть то, что впереди вас?

Закрывается ли поле обзора острыми углами, стенами, кустами, рекламными щитами и другими препятствиями?

Что можно сделать, чтобы улучшить поле обзора?

Изоляция

Можете ли вы видеть и слышать людей вокруг и считаете ли вы, что они видят и слышат вас?

Считаете ли вы, что, в случае необходимости, вы сможете быстро вызвать службы помощи?

Есть ли здесь камеры слежения?

Есть ли поблизости место, где я могу рассчитывать на помощь, чувствительную к моим проблемам (кризисный центр, церковь, мечеть, синагога и т.д.)?

Патрулируется ли эта местность милицией, дружинниками или другими подобными службами?

Места возможных нападений

Есть ли здесь места, где кто-то может спрятаться?

Есть ли здесь отдельные места в доме и вне его, где ты чувствуешь себя некомфортно?

Эксплуатация территории

Есть ли вокруг мусор?

Есть ли следы вандализма?

Есть ли разбитые вещи вокруг?

Указатели

Достаточно ли большие и понятные буквы на указателях?

Есть ли указатели по размещению ближайших служб помощи?

Есть ли вокруг символы, изображающие важную информацию - такую, как телефоны вызова экстренных служб, лестницы и т.д.?

Легко ли понять указатели тем, кто не знает украинского или русского языка?

Смогут ли разглядеть их люди со слабым зрением?

Присутствует ли информация о часах работы, когда доступ в помещение открыт?

Животные

Есть ли в этой местности домашние животные?

Есть ли безнадзорные животные в этой местности?

Загрязняют ли животные местность?

Доступность

Есть ли доступ в помещение людям на колясках?

Легко ли доступны помещения для лиц со специальными потребностями движения?

На приемлемой ли высоте размещены почтовые ящики, доски сообщений и т.д.?

Лестничные клетки

Достаточен ли уровень освещения?

Как вы себя чувствуете, когда пользуетесь лестницей?

Комфортно ли вам пользоваться лестницей ночью?

Услышит ли кто-то, если вы будете просить помощи?

Лифты

Комфортное ли освещение в лифте?

Знаете ли вы, как позвать на помощь, когда вы в лифте?

Присутствуют ли в лифте символы, которые дают достаточную информацию?

Изображены ли символы так, чтобы их могли понять люди с проблемами зрения (шрифтом Брайля, выпуклые и т.д.)?

Предупреждения чрезвычайных ситуаций и вмешательства

Осведомлен ли персонал, как вести себя в различных ситуациях?

Знакомы ли вы с инструкциями, как вести себя в опасных ситуациях?

Адекватны ли меры безопасности в этой местности?

Парковки и гаражи

Эффективно ли отражает свет цвет стен на подземных парковках?

Различаются ли указатели цветами и символами?

Насколько близко находятся люди, если есть необходимость просить о помощи?

Главный вход, холл, комнаты ожидания

Легко ли сюда попасть людям снаружи?

Чувствуете ли вы угрозу от людей, которые ждут в холле ночью?

Общий вид

Если вы не знакомы с домом, легко ли вам найти путь до нужного вам места?

Легко ли зайти в дом?

Доступен ли дом для лиц с особыми потребностями?

Доступны ли указатели для лиц, пользующихся колясками, имеют проблемы зрения?

Предсказуемость передвижения

Насколько легко предсказать/предусмотреть маршрут передвижения женщины?

Можно ли сказать, что вижу то, что находится в конце пути, туннеля и т.п.?

Возможные места для укрытия

Существуют ли небольшие места, где можно спрятаться?

Есть ли места, которые должны быть закрытыми, ограждены или закрыты?

Пути исчезновения/отступления

Факторы, которые делают место более человечным

Выглядит ли место покинутым?

Есть ли здесь граффити на стенах?

Есть ли здесь расистские или сексистские лозунги, изображения, значки?

Есть ли здесь признаки вандализма?

Улучшают ли чувство безопасности другие материалы, текстура, цвет, отметки и символы?

Есть ли здесь ощущение безопасности?

Общий вид

Если бы мы были не знакомы с этим местом, легко было бы найти путь?

Достаточно ли место просторное?

Достаточно ли на пути скамеечек для отдыха?

Можно ли срезать углы на углу улицы?

Можно ли напрямую попасть с улицы в дом?

Если нет, есть ли внешние рампы?

Есть ли перила на лестнице и рампах?

Имеют ли стеклянные двери отметки, чтобы люди с проблемами зрения не попали в них нечаянно?

Имеют ли дверь электрические механизмы открывания?

Есть ли лестница, есть ли рядом рампа?

Есть ли соответствующие индикаторы, обозначающие лестницы или лифты для людей с проблемами зрения?

Свободно ли это место от препятствий?

Если нет, обозначены ли препятствия цветом или защитой, чтобы это помогло людям с проблемами зрения?

Существуют ли препятствия для передвижения, если у человека обувь на каблуках?

Общие впечатления от вида:

После завершения аудита на месте - есть ли у вас такое же общее впечатление о месте, которое вы имели до его начала?

Итоги обзора

Какие улучшения вы хотели бы видеть?

Имеете ли вы конкретные рекомендации?

По вашему мнению, кто должен ответить за эти изменения?

УПРАЖНЕНИЕ: Рабочие планы, индикаторы, мониторинг

Примеры гендерных индикаторов

Наименование индикатора	О чем может свидетельствовать индикатор	На какие вопросы он не может ответить/ какие сопутствующие проблемы могут возникнуть при его использовании
Наличие в стратегиях содержания, связанного с гендерным равенством		
Уровень затрат, направленных на повышение гендерного равенства		
Соотношение количества женщин и мужчин среди		
– Персонала проекта		
– Руководящего состава		
– Целевых групп (бенефициаров)		
– Состава рабочих групп		
– Принимающих участие в обучении		
% статистических данных, дифференцированных по гендерному принципу, если перечень данных большой		
Наличие политики относительно лиц с семейными обязанностями, чуткой и к женщинам, и мужчинам		
Наличие политики предупреждения сексуальных домогательств		
Наличие процедур, согласно которым жертва сексуальных домогательств могла бы обратиться к руководству за защитой		
Соотношение экономического продукта (денег, товаров, услуг и т.д.) для женщин и мужчин на основе оценок рыночной стоимости созданного в		

результате проекта продукции		
Соотношение зарплаты и гонораров женщин и мужчин		
При наличии возможности, % работников мужчин, воспользовавшихся возможностью взять отпуск в связи с рождением ребенка		
Существование гендерной программы (или компонента программы) в учебных курсах		
Отличия между женщинами и мужчинами в распространении заболеваний (на 100 тысяч населения)		
– Сердечно-сосудистых		
– Онкологических		
– ВИЛ		
– Депрессия		
– Алкоголизм		
– Другие		
Среднегодовые затраты на медицинские услуги для женщин и мужчин		
% мужчин и женщин, регулярно (каждый год) проходящих медицинское обследование		
Участие специалистов и специалистов по гендерным вопросам в разработке стратегий		
Соотношение количества женщин и мужчин среди пользователей Интернета		
Соотношение количества женщин и мужчин среди работников ИКТ сектора		