

Практическое руководство
ПО ВНЕДРЕНИЮ
ГЕНДЕРНЫХ ПОДХОДОВ



Взгляды, изложенные в данной публикации, выражают мнение автора, и могут не совпадать с позицией стран – членов Исполнительного Комитета ПРООН, или других организаций и учреждений системы ООН.

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

Руководство было подготовлено по заказу Регионального Центра ПРООН для Европы и Содружества Независимых Государств.

2-е издание, 2005 г.
1-е издание опубликовано в 2002 году
Автор: Астрида Ниеманис

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

По всем вопросам обращайтесь в Региональный центр ПРООН для Европы и СНГ
Адрес:
Grösslingova 35, 811 09, Bratislava, Slovak Republic
Тел: (+421-2) 5933-7111
Факс: (+421-2) 5933-7450
Эл.почта: registry.sk@undp.org

Региональный Центр ПРООН для Европы и СНГ выражает благодарность Анастасии Тороповой и Назире Шадыхановой, сорудникам проектов, исполняемых в Республике Кыргызстан при поддержке ПРООН, за содействие, оказанное в подготовке к публикации 2-ого издания Руководства.

Дизайн обложки и верстка: Аль Салам, Кыргызстан
Отпечатано в г. Братислава, Словакия
ISBN: 92-95042-23-9

Мы с большим удовольствием предлагаем вашему вниманию второе издание *Практического руководства по внедрению гендерных подходов*.

Многое изменилось в странах Центральной и Восточной Европы и СНГ с момента публикации первого издания настоящего *Руководства* в 2002 году. Несколько стран присоединились к Европейскому Союзу, другие готовятся к вступлению в Союз в ближайшие несколько лет. Многие приняли и начали осуществлять политику гендерного мейнстриминга, то есть начали применять на практике гендерные принципы. Продолжается работа по совершенствованию законодательства с тем, чтобы найти меры по преодолению гендерного неравенства.

Несмотря на это, базовые показатели неравенства между мужчинами и женщинами в этих странах по большей части остались без изменений. В то время как практические примеры свидетельствуют о росте осведомленности в гендерных вопросах среди политиков и (правда, в меньшей степени) среди широкой общественности, эту осведомленность еще необходимо воплотить в конкретные меры по улучшению жизни женщин и мужчин. Постоянно возникают новые проблемы: значительный рост уровня заболеваемости ВИЧ в ряде регионов, стихийные бедствия в других, расширение пропасти между богатыми и бедными во многих странах, продолжающаяся незаконная транспортировка наркотиков и торговля людьми и другие угрозы безопасности человека. Хотя все эти факторы по-разному воздействуют на мужчин и женщин, основная тяжесть проблем ложится на женщину. Поэтому гендерные принципы и их практическое внедрение остаются как никогда актуальными.

Именно поэтому мы публикуем настоящее второе дополненное издание *Руководства* и надеемся, что оно поможет политикам и другим заинтересованным лицам в регионе в поиске решений этих и других вопросов с гендерных позиций.

Хотелось бы выразить признательность тем, кто участвовал в создании первого и второго издания *Руководства*: Шахбану Таджбахш, которая впервые много лет назад увидела необходимость создания подобного инструмента; Астриде Ниеманис, Мирославе Штрицовой, Зузанне Хлаваковой и Галине Калинаевой за написание, редактирование и подготовку к печати первого издания и Доно Абдуразаковой за ее неизменную преданность делу становления гендерного равенства в регионе. Я хотел бы также поблагодарить всех работающих сегодня и работавших ранее в Представительствах ПРООН на местах координаторов гендерных программ, а также многочисленных участников семинаров по продвижению гендерных принципов, чьи практические комментарии и предложения позволили внести дополнения и подготовить второе издание *Руководства*.

Бен Слай, Директор
Региональный Центр ПРООН
Братислава

ПРЕДИСЛОВИЕ КО ВТОРОМУ ИЗДАНИЮ

Пять лет тому назад гендерный мейнстриминг (внедрение гендерных подходов) стал сравнительно новой концепцией для стран Центральной и Восточной Европы и СНГ. Активисты, политические деятели и законодотворцы, которые не оставались равнодушными к необходимости обеспечить большую степень равенства между женщинами и мужчинами, добились определенных успехов в деле привлечения внимания к проблемам правового равенства женщин и включения этой тематики в политическую повестку дня, однако в вопросах практической интеграции гендерной перспективы во все сферы политической деятельности и принимаемые решения имело место значительное отставание. Это и стало основным стимулом для создания **Практического Руководства по внедрению гендерных подходов**.

После первой проверки этого руководства летом 2001 года с участием практиков, мы получили колоссальный отклик. В тот момент, несмотря на то, что координаторам гендерных программ ПРООН и их партнерам в правительстве было предоставлено право выступать с инициативами по внедрению гендерных принципов, у большинства практически не было опыта в этой работе. Данное Руководство было составлено таким образом, чтобы удовлетворить потребность в практических рекомендациях, соответствующих условиям Центральной и Восточной Европы и СНГ.

С момента выхода в свет первого издания настоящего Руководства, оно было переведено полностью или частично на многие национальные языки, в том числе на русский, украинский, латышский, узбекский и туркменский, в настоящее время планируется перевод на армянский язык. Руководство стало основным учебным пособием при проведении многочисленных тренингов и семинаров в регионе и стало основной краткого обязательного учебного курса в программе Академии Государственной службы при Президенте Российской Федерации. В число тех, кто использует Руководство, вошли сотрудники ПРООН, депутаты парламентов, государственные служащие, юристы, научные работники, студенты, сотрудники правительств на местах, активисты неправительственных организаций. Более того, посредством доступа через Интернет, данное Руководство стало моделью и примером для других агентств ООН и других регионов мира.

Для того, чтобы оставаться по-прежнему востребованным инструментом, и было подготовлено второе издание Руководства. Основа осталась прежней, но были внесены изменения и дополнения на основании отзывов, полученных от пользователей данного Руководства.

- Сформировался большой спрос на дополнительную информацию и инструментарий в области гендерного анализа. Поэтому мы в значительной мере пересмотрели и расширили приложение “Краткое руководство: Гендерный анализ” и включили в него дополнительные рабочие материалы и примеры гендерного анализа на практике.
- При использовании Руководства мы пришли к пониманию того, что одним из основных препятствий на пути понимания принципов гендерного подхода является отсутствие “общего языка” при обсуждении вопроса. При обсуждении гендерного мейнстриминга часто используются термины и концепции, неизвестные тем, кто не является экспертами в области гендера. Исходя из этих соображений мы подготовили и включили в конце Руководства **Глоссарий ключевых терминов и концепций**.
- Мы обновили информацию, содержащуюся в приведенных примерах.
- Незначительные изменения были внесены и в текст Руководства для того, чтобы сделать его более удобным для читателя.

Несмотря на эти изменения мы признаем, что данное Руководство по-прежнему остается только отправной точкой для тех, кто практически работает в области внедрения гендерных принципов. Мы будем ждать новых комментариев и отзывов наших читателей для того, чтобы продолжить работу по совершенствованию Руководства в соответствии с вашими потребностями.

Мы искренне надеемся на то, что данная публикация послужит руководством и источником вдохновения в вашей работе, направленной на то, чтобы подлинное равенство между мужчинами и женщинами стало реальностью!

Доно Абдуразакова
Региональный советник по гендерным программам РБЕС

Астрида Ниеманис
Автор и редактор

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	8
ЧАСТЬ I: ДЕСЯТЬ СТУПЕНЕЙ ВКЛЮЧЕНИЯ ГЕНДЕРНЫХ ПОДХОДОВ В ПРОЦЕСС ПОДГОТОВКИ И ПРИНЯТИЯ СТРАТЕГИЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ	11
ВВЕДЕНИЕ К ЧАСТИ I	13
СТУПЕНЬ 1: Гендерный подход к составу участников: кто разрабатывает и принимает решения на политическом уровне?	14
СТУПЕНЬ 2: Упрочение гендерных программных подходов: в чем суть вопроса?.....	15
СТУПЕНЬ 3: На пути к гендерному равенству: какова наша цель?	15
СТУПЕНЬ 4: Отображение ситуации: какой информацией мы располагаем?	16
СТУПЕНЬ 5: Уточнение вопроса: исследование и анализ	22
СТУПЕНЬ 6: Формулировка стратегии или мероприятий в рамках проекта с позиции гендерной перспективы.....	24
СТУПЕНЬ 7: Аргументируя ваш подход: гендерные вопросы имеют значение!.....	26
СТУПЕНЬ 8: Мониторинг: постоянный контроль за ходом событий с позиции гендерной перспективы.....	30
СТУПЕНЬ 9: Оценка: чего удалось добиться?.....	33
СТУПЕНЬ 10: Взаимодействие в интересах упрочения позиций гендерного подхода	35
ЧАСТЬ II: КРАТКОЕ ИЗЛОЖЕНИЕ ГЕНДЕРНЫХ ПРОБЛЕМ: ВНЕДРЕНИЕ ГЕНДЕРНЫХ ПОДХОДОВ В РАЗЛИЧНЫЕ СЕКТОРЫ.....	37
ВВЕДЕНИЕ К ЧАСТИ II	39
МАКРОЭКОНОМИКА И ТОРГОВАЯ ПОЛИТИКА	41
Задачи и обоснование макроэкономической политики	41
Репродуктивный труд.....	45
Бюджеты.....	48
Либерализация торговли	52
УПРАВЛЕНИЕ И УЧАСТИЕ	55
Управление и участие граждан в управлении обществом на национальном уровне.....	55
Местное управление: децентрализация, планирование на уровне местного сообщества и предоставление услуг	62
Управление и домохозяйство/семья	67
Участие и управление в частном секторе	70
ТРУД.....	73
I. Экономическая активность и использование времени: продуктивный и репродуктивный труд.....	73
II. Безработица, поиск работы и переподготовка	76
III. Профессиональная сегрегация	79
IV. Равные возможности и дискриминация	82
V. Трудовые условия и политика защиты семьи	84
ОБРАЗОВАНИЕ	88
I. Равенство в статистике по зачислению и окончанию	88
II. Структурное равенство в преподавательской профессии	91
III. Гендерные роли и стереотипы: школьные программы и подготовка учителей.....	93
Привлечение родителей в образование	96

ЗДОРОВЬЕ.....	98
Продолжительность жизни.....	98
Уровень заболеваемости и другие проблемы здоровья	100
Репродуктивное и сексуальное здоровье.....	102
Реформа сектора здравоохранения	106
Доступность здравоохранения.....	108
Гендерное насилие	110
БЕДНОСТЬ	114
Определение и осмысление бедности и гендерных вопросов	114
Исследование бедности	117
Меры по искоренению бедности.....	120
ПРАВОСУДИЕ И ПРАВА ЧЕЛОВЕКА.....	124
Национальное законодательство и юридические права.....	124
Судебная система	127
Международные обязательства по правам человека - мониторинг и отчетность	130
Механизмы защиты и обжалования	132
НАУКА, ИССЛЕДОВАНИЯ, ИНФОРМАЦИОННЫЕ И КОММУНИКАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ /ИКТ/	134
Гендер как научное понятие	134
Статистика	136
Информационные и коммуникационные технологии	137
Карьера в науке и технологии	140
СРЕДСТВА МАССОВОЙ ИНФОРМАЦИИ	142
Отражение гендерных ролей и стереотипов.....	142
Контроль СМИ, участие и доступ	146
ОКРУЖАЮЩАЯ СРЕДА И УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ.....	149
Устойчивая глобальная окружающая среда и подходы к развитию	149
Гендерные роли в защите окружающей среды	152
Гендерное воздействие на деградацию и восстановление окружающей среды	154
ОБОРОНА, КОНФЛИКТ И УСТАНОВЛЕНИЕ МИРА	157
Военные и оборонные институты	157
Гендерные роли в вооруженном конфликте и войне	159
Разрешение конфликтов, установление мира и пост-конфликтная ситуация	162
ГЛОССАРИЙ ОСНОВНЫХ ТЕРМИНОВ И КОНЦЕПЦИЙ В ОБЛАСТИ ГЕНДЕРНОГО МЕЙНСТРИМИНГА	165
БИБЛИОГРАФИЯ.....	168
ПРИЛОЖЕНИЕ. КРАТКОЕ РУКОВОДСТВО: ГЕНДЕРНЫЙ АНАЛИЗ.....	173

ЧТО ТАКОЕ ГЕНДЕРНЫЙ ПОДХОД?

По определению ООН понятие “гендерный подход” заключается в следующем:

“... процесс оценки любого планируемого мероприятия с точки зрения его воздействия на женщин и мужчин, в том числе законодательства, стратегий и программ во всех областях и на всех уровнях. Настоящая стратегия основывается на том, чтобы интересы и опыт женщин, равно как и мужчин, стали неотъемлемым критерием при разработке общей концепции, при осуществлении, мониторинге и оценке общих направлений деятельности и программ во всех политических, экономических и общественных сферах с тем, чтобы и женщины и мужчины могли получать равную выгоду, а неравенство никогда не укоренялось бы.”¹

Внедрение гендерных подходов является вопросом социальной справедливости, и необходимо для обеспечения равноправного и устойчивого человеческого развития путем применения наиболее результативных и эффективных мер.

Новизна концепции “внедрения гендерных подходов”

Гендерный подход способствует тому, что гендерное измерение становится очевидным во всех стратегически важных направлениях и секторах. Гендерное равенство более не рассматривается как “отдельный” вопрос, и становится предметом рассмотрения во всех программах и стратегических направлениях. Кроме того, подходы по включению гендерного измерения не изолируют женщин, а обращаются как к мужчинам, так и женщинам - обоим полам, как бенефициариям и полноправным участникам процесса развития.

Знаменательно, что подходы по включению гендерного измерения отличаются от подходов “женщины в развитии” тем, что отправной точкой является тщательный и строгий анализ ситуации, а не априорные предположения о ролях и проблемах женщин. Опыт показал, что гендерные проблемы различаются по странам, регионам и конкретным ситуациям. Вместе с тем, опыт также показал, что строгий анализ с учетом гендерных обстоятельств неизменно раскрывает нужды и приоритеты, различаемые по гендерному признаку, так же как и примеры гендерного неравенства в отношении возможностей и результатов. Подход по включению гендерного измерения ищет пути преодоления этих проблем.

С учетом вышеизложенного, должно быть ясно, что применение подходов по включению гендерного измерения не означает само по себе, что необходимость в специфических гендерных стратегиях, программах или проектах устарела. Уровень вмешательства (от повышения осведомленности в базовых гендерных вопросах до всесторонних целенаправленных гендерных программ) будет зависеть от специфических нужд и приоритетов, обнаруженных при проведении оценки ситуации с учетом гендерной позиции.

И наконец, внедрение гендерных подходов как всестороннее, всеобъемлющее стратегическое направление, должно также решать проблемы и окружающей среды, т.е. рабочей обстановки (корпоративной организации, учреждения, офиса) в которой политика и программы формируются и реализуются. Таким образом, стратегия по интегрированию гендерных вопросов в программы должна сопровождаться стратегией по обеспечению того, чтобы рабочая обстановка была чуткой по отношению к гендерным обстоятельствам и гарантировала равные возможности и обращение как с мужчинами, так и с женщинами. Для того, чтобы внедрение гендерных подходов было успешно реализовано, должны быть также обеспечены достаточный технический потенциал и человеческие ресурсы.

¹ Из доклада Экономического и Социального Совета за 1997 г., ООН, 1997.

ДЛЯ КОГО ПРЕДНАЗНАЧЕНО РУКОВОДСТВО?

Настоящее руководство разработано для ответственных сотрудников, которые не являются специалистами в области гендерной проблематики, но на которых в рамках их повседневной деятельности, возложена ответственность за обеспечение гендерного подхода на практике. Настоящее руководство призвано оказать помощь этой категории работников в их деятельности.

В то же время настоящее руководство представляет интерес и для других категорий лиц, заинтересованных в обеспечении гендерного подхода:

- сотрудники программного сектора ПРООН могут опираться на данное руководство для обеспечения гендерного подхода в рамках управления проектами и программами;
- неправительственные организации и группы активистов могут использовать руководство при осуществлении мониторинга и поддержки деятельности правительственных и международных организаций;
- студенты могут получить представление о том, как гендерный подход работает на практике;
- руководящие работники и сотрудники проектов могут обрести более четкое представление о том, каким образом гендерный подход отразится на рабочих планах вверенных им сотрудников, учесть гендерный подход при проведении оценки результатов профессиональной деятельности, и в то же время, предусмотреть соответствующее финансирование;
- координаторы гендерных программ и эксперты в области гендера могут найти настоящее руководство полезным в работе в силу его краткости и лаконичности, а также использовать его в качестве методического пособия при обучении.

КАК ИСПОЛЬЗОВАТЬ РУКОВОДСТВО?

Настоящее руководство состоит из двух частей:

Часть I – Гендерный подход: 10 ступеней обеспечения гендерного подхода в процессе принятия решений

Часть I представляет собой практическое руководство для обеспечения гендерного подхода при принятии решений в любой области или секторе. Сам процесс внедрения гендерного подхода разделен на 10 ступеней, каждая из которых описана при помощи соответствующего инструментария, опросных листов и мероприятий, которые могут быть использованы в практической работе.

Несмотря на то, что 10 ступеней представлены как единый цикл, вам необходимо определить, с какой конкретной ступени следует начать решение поставленной перед вами задачи.

Часть II – Краткое изложение гендерных проблем: внедрение гендерных подходов по секторам

Часть II состоит из серии “кратких изложений гендерных проблем”, составленных на основе специфики того или иного сектора или сферы деятельности, для которых разрабатывается программа. Эти примеры высвечивают основные “гендерные вопросы” в каждой отдельной отрасли, определяют причины, в силу которых необходим гендерный подход в данной отрасли, а также приводятся возможные показатели и отправные моменты для начала работы.

Поэтапный подход, приведенный в Части I руководства может, таким образом, использоваться как рамочная инструкция для работы над решением более конкретных вопросов, приведенных в примерах Части II.

Информация, содержащаяся в примерах, не может быть исчерпывающей, поскольку конкретные ситуации будут, несомненно, варьироваться в зависимости от специфики страны, и региона и могут меняться с течением времени. Тем не менее, данные примеры могут служить полезной отправной точкой.

Часть II начинается с более подробного рассмотрения использования примеров гендерного подхода.

**ГЕНДЕРНЫЙ ПОДХОД:
10 СТУПЕНЕЙ
ВКЛЮЧЕНИЯ ГЕНДЕРНОГО ИЗМЕРЕНИЯ
В ПРОЦЕСС ПОДГОТОВКИ И ПРИНЯТИЯ
СТРАТЕГИЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ**



ВВЕДЕНИЕ К ЧАСТИ I: 10 ступеней внедрения гендерных подходов в процесс подготовки и принятия стратегических решений

Гендерный подход по определению предполагает включение перспектив гендерного развития и гендерного анализа во все этапы разработки, осуществления и оценки проектов, стратегий и программ.

Часть I настоящего руководства предлагает практические меры и консультации по трансформации этой теоретической концепции в конкретные мероприятия по обеспечению гендерного подхода. Для достижения этой цели в **Части I** рассматриваются 10 различных, но взаимосвязанных и взаимозависимых ступеней в процессе разработки проекта или концепции стратегического развития. Гендерный подход невозможно рассматривать, как изолированный процесс, он является неотъемлемой частью всего цикла проектной деятельности или подготовки концепции.

Часть I можно рассматривать как своего рода опросный лист/ перечень контрольных вопросов, которая поможет вам в определении тех мероприятий, которые вы уже выполнили, а также в определении мер по расширению масштабов гендерного подхода.

10 ступеней гендерного подхода включают:

1. Гендерный подход к составу участников: кто разрабатывает и принимает решения на политическом уровне?
2. Упрочение гендерных программных подходов: 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. Формулировка стратегии или мероприятий в рамках проекта с позиции гендерной перспективы
7. Аргументируя ваш подход: гендерные вопросы имеют значение!
8. Мониторинг: постоянный контроль за ходом событий с позиции гендерной перспективы
9. Оценка: чего удалось добиться?
10. Взаимодействие в интересах упрочения позиций гендерного подхода.

ДЕЙСТВИТЕЛЬНО ЛИ ВНЕДРЕНИЕ ГЕНДЕРНОГО ПОДХОДА НАСТОЛЬКО СЛОЖНО?

Вы не должны теряться перед необходимостью решить задачу о внедрении гендерного подхода в программную деятельность. Тот факт, что осуществление глубокого анализа, основанного на гендерных показателях, требует специальных знаний и высокой квалификации, является справедливым, но, в случае необходимости, за этим можно обратиться к специалистам.

В большей степени практический процесс внедрения гендерных подходов можно определить как работу с опросным листом/перечнем контрольных вопросов, сверяясь с которым вы можете проверить, не упустили ли что-либо. Задача заключается в умении правильно поставить вопрос и определить, куда следует направить существующие ограниченные ресурсы. Внедрение гендерного подхода является необходимым компонентом в установлении гендерного равноправия наиболее эффективным и действенным способом.

СТУПЕНЬ 1

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

Ступень 1 относится к контексту проекта и стратегии. Лица, 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 первой ступени вам необходимо найти ответы на следующие три ключевых вопроса:

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

Гендерный подход означает, что к процессу разработки стратегии и проекта на всем его протяжении должны быть определены и подключены заинтересованные стороны с “гендерной позицией”. Разнообразные участники обеспечивают более высокую степень отчетности и более широкий спектр возможностей и вариантов в процессе принятия стратегических решений. Помимо этого возникает ряд “проверок и балансов”, то есть выяснения сравнительных преимуществ 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, примите меры и введите 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 подхода и дальнейшего продолжения этой работы в ходе всего цикла, будь то реализация проекта или разработка стратегии, – эти эксперты станут вашими очень важными союзниками. Специалистов подробного рода можно определить среди ответственных работников, участвующих в процессе разработки и принятия политических решений, в научной среде, среди консультантов, неправительственных организаций и объединений граждан по месту жительства, или партнеров из организаций развития. Способность привлечь этих специалистов является выражением гендерного подхода на основополагающем уровне.

ПЕРЕЧЕНЬ КОНТРОЛЬНЫХ ВОПРОСОВ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ГЕНДЕРНО СБАЛАНСИРОВАННОГО СОСТАВА УЧАСТНИКОВ

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

- Сотрудники министерств и ведомств, отвечающие за гендерные вопросы?
- Партнеры из организаций по развитию с мандатом продвижения гендерного равенства?
- Государственный служащий или независимый экономист со знанием гендерной проблематики?
- Мужчины и женщины, - представители интересов частного сектора?
- Зонтичная организация, объединяющая женские или гендерные неправительственные объединения?
- Неправительственные организации или организации граждан по месту жительства, представляющие интересы мужчин с позиции гендера?

- Представляющие конкретный сектор или “отдельные интересы” неправительственные организации или объединения граждан, располагающие знаниями в области гендера?·
- Группы в защиту прав человека?·
- Неправительственные организации или группы, лоббирующие присоединение к Европейскому Союзу?·
- Группы или стратегические аналитики, располагающие знаниями и опытом в гендерной проблематике?·
- Представители научных кругов и университетские исследователи – сотрудники подразделений, занимающихся проблемами гендера?

СТУПЕНЬ 2

Упрочение гендерных программных подходов: в чем суть вопроса?

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

- **В чем состоит предмет вашего проекта или инициативы по разработке стратегической политики?**

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, в чем заключается “гендерный аспект” 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 (см. **Ступени 4 и 5 Гендерного подхода**). Гендерный анализ является очень важным элементом в определении гендерного измерения проблемы (см. Приложение: **Гендерный анализ: краткое руководство**). Примеры, которые рассматриваются в Части II, могут помочь в определении “гендерных аспектов” различных проблем развития.

Таким образом, вторая ступень заключается в том, чтобы вы использовали “гендерный взгляд” на проблему. Хотя на этой стадии вы ещё не определяете специфические гендерные проблемы, требующие стратегических решений, вторая ступень подводит вас к признанию того, что вопросы, кажущиеся на первый взгляд “гендерно-нейтральными”, имеют гендерное измерение.

СТУПЕНЬ 3

На пути к гендерному равноправию: какова наша цель?

После того, как вы определили “предмет “ вашего проекта или стратегической инициативы, вы должны уточнить свои цели. Это можно сделать, найдя ответ на следующие вопросы:

- **Чего мы хотим достичь?**

На 2-ой ступени вы определили 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 проекта/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 проектные 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 возможности изменять структуры и институты (социальные, политические, экономические, культурные и прочие) с тем, чтобы достижение гендерного равенства могло быть более успешным.*

Эти широкие цели будут воплощены в конкретные цели и задачи (см. **Ступень 6**), по мере того, как вы уточнили постановку вопроса (см. **Ступень 5** и приложение: **Гендерный анализ: краткое руководство**) и готовы к разработке конкретных мероприятий по программе.

СТУПЕНЬ 4

Отображение ситуации:

какой информацией мы располагаем?

На **ступени 2** вы определили, что является предметом стратегии, и определили его гендерные измерения. На **ступени 3** вы определили общие цели ваших стратегических и программных мероприятий, и удостоверились, что они поставлены с учетом гендерного фактора.

На **ступени 4** “Отображение ситуации” вы должны продумать вопрос о том, как уточнить ваши вопросы и формы вашего участия в разработке стратегии. Для достижения этих целей важно иметь следующий **реестр**:

- **что вы знаете**
- **чего вы не знаете**
- **какого рода участие в разработке проекта/стратегии уже имело место**
- **что происходит в настоящий момент**
- **какие мероприятия, связанные с разработкой проекта/стратегии еще планируются**

Ответы на приведенные выше вопросы позволят вам заполнить оставшиеся “пробелы” путем проведения исследования и планирования дополнительных мероприятий, самостоятельно или привлекая специалистов, для того, чтобы не “изобретать колесо”. Отображение ситуации является также принципиально важным моментом для обеспечения **эффективности** процесса внедрения гендерного подхода.

При поиске ответов на вопросы в помощь вам предлагаются следующие меры и мероприятия:

- 1) **Описание ситуации**
- 2) **Обзор стратегии с позиции гендерной перспективы**
- 3) **Обзор законодательства с позиции гендерной перспективы**

МЕРОПРИЯТИЕ 1

Описание ситуации

Описание ситуации в контексте того сектора или стратегического направления, которые вы рассматриваете – это та мера, которая позволит вам провести системный учет того, что вы знаете, и чего не знаете, а также учесть ранее осуществленные, проводимые в настоящее время и планируемые меры по совершенствованию стратегии/проекта. Для осуществления этих мер нет необходимости в дополнительных средствах.

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

Полезные источники информации:

- База данных по законодательству
- База данных по документам правительства
- База данных об исследованиях, проводимых по заказу государства
- База данных о техническом содействии, осуществляемом при поддержке доноров
- База данных о деятельности неправительственных организаций

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

1. **Ряд первый (отраслевые и стратегические вопросы):** определите основные интересующие вас стратегические вопросы (здесь могут быть и под-секторы и под-вопросы). Используйте нужное вам количество колонок.
2. **Ряд второй (гендерные вопросы):** Задавайте 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?)
3. **Дополнительные ряды:** из них вы должны заполнить те, ответы на которые вы знаете в соответствии с категориями, указанными в колонке левого ряда (информация, выделенная курсивом, поможет вам в заполнении таблицы; это не войдет в конечный вариант вашей работы). Если вы не можете ответить ни на один из указанных вопросов, отметьте для себя этот факт отдельно.

Опираясь на итоги проведенной вами работы: После того, как вы по возможности более полно заполнили все разделы таблицы, оставшиеся незаполненными места укажут вам на то, где именно нужно провести дополнительное исследование или доработать стратегию. Своевременное обновление вашей таблицы может служить в качестве **инструмента для проведения мониторинга** достигнутых успехов в процессе внедрения гендерного подхода.

ОПИСАНИЕ СИТУАЦИИ ⁱⁱ			
1. Отраслевые и стратегические вопросы →	Вопрос 1	Вопрос 2	Вопрос 3
2. Гендерные вопросы →	Какие вопросы вам следует поставить с тем, чтобы помочь определить «гендерные измерения» данной проблемы? Что бы вы хотели узнать, с точки зрения гендерного равенства?	Каковы гендерные измерения вопроса 2? И т.д.	Каковы гендерные измерения вопроса 3? И т.д.
Что вы знаете? ↓			
3. Индикаторы (количественные и качественные)	Существуют ли какие-либо показатели, высвечивающие гендерные аспекты, которые регулярно отслеживаются? Каковы они? Кто ведет учет?		
4. Существующие материалы исследований	Располагаете ли вы или ваши коллеги какими-либо материалами исследований, освещающими гендерную проблематику?		
5. Правительственные программы	Существуют ли какие-либо правительственные программы, направленные на решение вопроса 1? Рассматривается ли в них подробно гендерное измерение?		
6. Политика правительства/ законодательство	Какие стратегические документы и законодательные акты рассматривают вопрос 1? Принимается ли в них во внимание гендерное измерение?		
7. Проекты неправительственных организаций	Знакомы ли вы с какими-либо проектами неправительственных организаций, рассматривающими данный вопрос? Содержат ли они гендерное измерение?		
8. Деятельность доноров	Какая деятельность доноров направлена на решение вопроса 1? Рассматриваются ли гендерные вопросы?		

Примечание: Данное «Описание ситуации» не является АНАЛИТИЧЕСКИМ рамочным руководством, так как не предлагая возможных стратегических решений или мероприятий, оно, скорее, поможет вам понять «орудия» в смысле имеющихся стратегий, программ или данных, с которыми вам придется работать для того, чтобы обеспечить гендерный подход.

ПРИМЕР СОСТАВЛЕНИЯ ОПИСАНИЯ СИТУАЦИИ:

На странице 19 приводится пример того, как вы могли бы использовать Мероприятие 1 для составления характеристики ситуации в секторе информации и коммуникационных технологий (ИКТ) в стране X.

По мере заполнения «карта» демонстрирует, в каком именно разделе нужно провести дополнительный гендерный анализ и расследование.

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

ТЕХНОЛОГИИ В ОБЛАСТИ КОММУНИКАЦИЙ И ИНФОРМАЦИИ В СТРАНЕ X			
1	2	3	4
Отраслевые и стратегические вопросы →	<i>Доступ к Интернет</i>	<i>Развитие электронной торговли для малых и средних предприятий</i>	<i>Занятость в области информационных технологий</i>
Гендерные вопросы →	<i>Имеют ли мужчины и женщины равный доступ к Интернет? Каковы последствия гендерного неравенства? Используют ли мужчины и женщины Интернет для одних и тех же целей?</i>	<i>Одинаково ли мужчины и женщины вовлечены в электронную коммерцию? Окажет ли электронная коммерция одинаковое воздействие на мужчин и женщин?</i>	<i>Имеют ли мужчины и женщины равный доступ к занятости в области электронных средств информации? Каковы препятствия? Каково воздействие гендерного неравенства?</i>
Что вы знаете? ↓			
Индикаторы (количественные и качественные)	<i>Показатели пользователей Интернет не разделены по признаку пола.</i>	<i>74% менеджеров малых и средних предприятий – мужчины. Не существует конкретных данных по менеджерам МСП в электронной коммерции</i>	<i>Обзор статистики по рынку труда: -73% рабочих мест в электронных технологиях принадлежат мужчинам -91% управляющих в электронных технологиях – мужчины -71% студентов, изучающих электронные технологии – мужчины</i>
Существующие материалы исследований	<i>Недавно подготовленная Министерством связи справка об электронных средствах связи не выявляет гендерного аспекта</i>	<i>Уже проведено исследование по гендерному аспекту для МСП в целом – необходимо привлечь эксперта для того, чтобы выводы конкретизировать по электронной коммерции</i>	<i>Никому не поручалось проведение исследования гендерного аспекта этого дисбаланса</i>
Правительственные программы	<i>Не существует программ в настоящее время</i>	<i>Малый пилотный проект осуществляется на примере района Р. Он направлен на увеличение числа женщин в секторе МСП. Программы развития электронной коммерции не существует</i>	<i>В настоящее время программ не существует</i>
Политика правительства/ законодательство	<i>Подготовлен проект концепции по обеспечению свободного доступа. Гендерные проблемы не затрагиваются. Перечислены следующие целевые группы: - школьники - безработные Необходима доработка и пересмотр стратегии</i>	<i>Разработана новая стратегия развития электронной коммерции. Гендерные аспекты не включены. Трудовой кодекс запрещает дискриминацию по признаку пола.</i>	<i>Трудовой кодекс запрещает дискриминацию по признаку пола. В программе “Образование для всех” в качестве цели указано, что мальчики и девочки будут зачисляться на равных основаниях для участия во всех программах (каково положение дел по специальностям инженер и электронные средства связи?)</i>

1	2	3	4
Проекты	<i>НПО Z, объединяющее сельских женщин, в настоящее время проводит обучение для женщин-пользователей компьютеров. - другие проекты?</i>	<i>- Центр поддержки предпринимательства, созданный НПО в районе R - Обучение по МСП для женщин, организованное НПО Q в 5 городах</i>	<i>НПО "Женщины в науке" - не знаю, чем они конкретно занимаются</i>
Деятельность доноров	<i>Донор Y в настоящее время финансирует свободный доступ в Интернет для библиотек. Гендерные проблемы не обозначены в данном проекте</i>	<i>Донор Z финансирует инкубаторы по развитию электронной коммерции в районе Z совместно с правительственной программой</i>	<i>Нет информации</i>

МЕРОПРИЯТИЕ 2

Обзор стратегии в гендерной перспективе

После того, как составлено описание ситуации, возникает потребность в проведении более глубокого анализа с позиции гендерных перспектив. Проведение обзора стратегии с позиции гендерной перспективы поможет вам оценить то, насколько гендерные проблемы нашли свое отражение в государственной стратегии развития и программах (возможно привлечение специалиста в области гендера для осуществления этой работы).

Этот процесс состоит из изучения следующих составляющих стратегии:

(а) Гендерное равенство как приоритет национальной политики:

Имеются ли обязательства правительства и выражение политической воли, способствующие упрочению гендерного равенства на государственном уровне?

В этой связи важное значение имеет документ правительства (например, Национальная или областная, местная программа гендерного равноправия, постановление правительства о мероприятиях и приоритетных направлениях), в котором ясно обозначено стремление правительства в достижении и обеспечении гендерного равноправия. Наличие подобного документа дает основания для разработки секторальных стратегий с учетом гендерной перспективы (то есть предусматривает гендерный подход).

Ревизия стратегии должна быть начата с выявления того, что содержится ли в обязательствах и обещаниях правительства озабоченность имеющимися проблемами в области гендерного равноправия.

Затем, вам следует выяснить, насколько четко этот основополагающий документ предписывает как и кем будет проводиться внедрение гендерных подходов, так как от этого зависит четкое разграничение отчетности и ответственности. Любая политика, требующая доверия, должна также обозначить конкретные цели, задачи и показатели (индикаторы) успеха.

(б) Отраслевые стратегии и внедрение гендерного подхода:

Имеют ли министерства и ведомства отраслевые стратегии по внедрению гендерных подходов?

И в данном случае поручение правительства по внедрению гендерного подхода должно быть оформлено как документ стратегического характера (План действий конкретного министерства или отрасли, постановления правительства по приоритетным направлениям и стратегии действий по гендерному равноправию). В этих документах должно быть конкретно указано *как и кто* должен осуществлять и обеспечивать внедрение принципов гендерного равноправия, и кроме того, должны содержаться конкретные задачи, цели и индикаторы успеха.

(в) Гендерный подход к отраслевым стратегиям и программам

Отражают ли стратегии развития каждой отрасли или направления гендерные перспективы?

Необходимо подготовить обзор всех существующих на данный момент стратегий и программ в конкретной отрасли или направлении для того, чтобы более детально выявить, в какой степени осуществляется внедрение гендерных подходов на перспективу развития. В ходе подготовки и проведения этого обзора необходимо поставить и найти ответы на следующие вопросы:

- Принимался ли во внимание гендерный фактор при сборе информации и проведении консультаций при разработке программы и стратегии?
- Учитываются ли в конкретной форме гендерные вопросы в определении самой проблемы?
- Предусматривают ли стратегические действия и решения потенциально различное воздействие на мужчин и женщин? Определены ли соответствующим образом целевые группы?

Гендерная ревизия стратегии должна также указывать на пробелы, для заполнения которых может понадобиться разработка новых стратегических решений (например, стратегия по преодолению насилия в отношении женщин или проблема дискриминации рабочей силы.)

МЕРОПРИЯТИЕ 3

Обзор законодательства в гендерной перспективе

Соответственно, может быть проведен обзор современного действующего законодательства с позиции гендерной перспективы. Эта работа должна проводиться специалистом, обладающим профессиональной подготовкой в области права и гендера.

Обзор законодательной базы в гендерной перспективе должен ставить перед собой и давать ответы на следующие вопросы:

- Существует ли базовое законодательство, запрещающее дискриминацию по признаку пола (Конституция или анти-дискриминационный закон)?
- Можно ли найти примеры ярко выраженной дискриминации в отношении мужчин или женщин в любом законодательном акте?
- Существуют ли свидетельства того, что осуществление законодательства может привести к косвенной дискриминации в отношении мужчин или женщин в других законодательных актах?
- Стала ли гендерная экспертиза частью процесса подготовки и сбора информации и проведения консультаций при разработке проекта законодательного акта?

См. также примеры гендерной политики в Кратком изложении: ПРАВОСУДИЕ И ПРАВА ЧЕЛОВЕКА: Законодательство.

СТУПЕНЬ 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 на перспективу; а может возникнуть необходимость в разработке новой стратегии. Помимо этого ступень 4 внесет ясность в вопрос о том, какие пробелы существуют в вашей базе данных.

В ходе осуществления **ступени 5** вам необходимо будет осуществить или поручить проведение исследования для заполнения выявленных пробелов. Это абсолютно необходимо для того, чтобы гарантировать **доверие, эффективность и оперативность** любого проекта или стратегии, над которыми вы работаете.

Этот этап работы предполагает:

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

1) 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 служебных обязанностей** для исследователей.

Каковы ожидаемые результаты исследования?

Ситуационный анализ: Если вы не располагаете никакой информацией по интересующему вопросу, возможно, потребуется провести ситуационный анализ. Однако нельзя забывать о том, что ситуационный анализ не даст вам конкретных вариантов стратегических решений или рекомендаций.

Варианты стратегий/рекомендации: В том случае, если вашей основной задачей является подготовка конкретной стратегии, разработчики концепции и аналитики должны представить вам “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?

2) ОПРЕДЕЛЕНИЕ НЕОБХОДИМЫХ ВКЛАДОВ:

Исследование может проводиться двояким путем:

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

Ваш бюджет, технические возможности и профессиональная подготовка, а также объем предполагаемого исследования будут теми факторами, которые позволят вам определить, какой именно вариант решения для вас подходит. В любом случае, те, кому будет поручено проведение исследования, должны отвечать следующим требованиям:

- **глубокие знания** отрасли и стратегии ее развития;
- **знания в области гендера** (то есть профессиональная / научная подготовка в теории гендерных проблем, в контексте государственной стратегии);
- конкретные **технические знания**, необходимые в контексте предмета исследования (т.е. экономическое моделирование, организация обзора данных на основе демографического анализа и др.)

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

3) ЗАКАЗ НА ПРОВЕДЕНИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

Независимо от того, проводится ли исследование за счет внутренних возможностей или с привлечением внешних специалистов, вам 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?ⁱⁱⁱ

См. также ПРИЛОЖЕНИЕ «КРАТКОЕ РУКОВОДСТВО: ГЕНДЕРНЫЙ АНАЛИЗ». Часть II – Наука исследования и информационные технологии.

СТУПЕНЬ 6

Формулировка стратегии или мероприятий в рамках проекта с позиции гендерной перспективы

После того, как вы собрали и проанализировали данные и информацию, вам необходимо будет 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 вам 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:¹

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:

ⁱⁱⁱ См. также Приложение 1: Гендерный анализ : Краткое руководство, см. также: Часть II - Наука, исследования и информационные технологии.

¹ Вопросы приводятся по “Гендерный анализ: руководство по разработке концепций и политических решений”, подготовленного организацией Статус женщин, Канада (1998)

- **Каковы могут быть последствия, если вариант стратегии, предусматривающего гендерный аспект, не будет принят?**

После взвешенного анализа этих факторов вы будете готовы к тому, чтобы сформулировать мероприятия, которые вы предполагаете 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. **Степень 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. **Степень 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. **Степень 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. **Степень 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**)

СТУПЕНЬ 7

Аргументируя ваш подход:

гендерные вопросы имеют значение !

Одним из ключевых аспектов внедрения гендерных подходов является выработка аргументов в пользу равноправия полов. Поскольку, как показывает опыт, лица ответственные за принятие решений иногда проявляют мало интереса к вкладыванию ресурсов в мероприятия, направленные на обеспечение равноправия полов, возникает необходимость убеждать их (в особенности это касается лиц, контролирующих бюджетные средства) в том, что их вложения будут окупаться.

Лицам, ответственным за принятие решений, необходимо представить аргументы, **конкретно и точно** подтверждающие необходимость гендерных мероприятий. Иными словами, вы должны продемонстрировать, решению каких проблем развития может помочь равноправие полов и какие преимущества это принесет правительствам, индивидуумам, как мужчинам так и женщинам, и народу в целом. Хорошо продуманные аргументы повысят ваши шансы на получение финансовой и моральной поддержки.

ПОЧЕМУ ЭТИМ НАДО ЗАНИМАТЬСЯ?

Аргументы в пользу подхода с учетом гендерных факторов и в поддержку равноправия полов во всех проектах и программах обычно сводятся к 6 следующим категориям:

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

Аргументы, касающиеся справедливости и равенства: Эти аргументы подчеркивают демократические принципы и основополагающие права человека, которые требуют равенства полов. Аргументы, касающиеся обеспечения справедливости, могут использоваться в поддержку равного представительства и участия обоих полов в контексте различных обстоятельств и могут основываться на требовании соблюдения прав человека.

Большинство государств является сторонами, подписавшими различные нормативных документы (например, Конвенцию о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин и документы всемирных конференций в Пекине, Копенгагене и Каире). Все эти документы рассматривают равноправие полов как основополагающий принцип. Государства обязаны соблюдать эти обязательства, в особенности принимая во внимание тот факт, что многие из упомянутых фундаментальных демократических принципов отражены в конституциях этих государств.

Хотя опыт показал, что аргументы в пользу соблюдения справедливости сами по себе, к сожалению, часто оказываются недостаточными для того, чтобы убедить правительства мобилизовать соответствующие ресурсы, эти аргументы, тем не менее, полезны как способ напоминания правительствам о том, что они являются частью международного (или регионального) сообщества, разделяющего общие ценности.

Аргументы, касающиеся доверия и ответственности: Аргументы в пользу доверия побуждают лиц, ответственных за принятие решений, «делать расчеты», т.к. население состоит наполовину из мужчины и наполовину из женщин и любые данные или любая политика, которая должным образом не принимает во внимание оба пола будет, в конечном итоге, ущербна и не будет вызывать доверия. Эти аргументы полезны в поддержку проведения оценок с точки зрения гендерной перспективы (т.е. исследований различного воздействия тех или иных ситуаций и действий на мужчин и женщин), или в защиту более сбалансированного с гендерной позиции процесса принятия решений.

Аргументы, касающиеся доверия, в частности, полезны для напоминания правительствам об их ответственности в деле обеспечения социальной справедливости и устойчивого человеческого развития. В демократических странах правительства должны быть подотчетны перед населением и должны соблюдать интересы всех его членов - как мужчин, так и женщин. Неспособность заниматься вопросами социальной справедливости или равенства представляет собой не что иное, как неспособность правительств отчитываться перед собственным населением. Более того, многие гендерные мероприятия являются не просто вещью в себе, а нацелены на обеспечение подотчетности правительств за использование государственных средств и за выполнение своих политических обещаний. Внедрение гендерных подходов может предложить конкретные механизмы по обеспечению большей ответственности правительств.

Аргументы, касающиеся эффективности и устойчивости²: Эти аргументы утверждают неоспоримый факт: равное включение как мужчин, так и женщин во все аспекты развития и жизни общества идет на пользу всей стране в целом. Народы не могут позволить себе игнорировать вклад, а также экономические и социальные возможности как мужчин, так и женщин во всех сферах жизни, не неся при этом потерь в среднесрочной и долгосрочной перспективе. Это аргумент, касающийся «макро» аспектов развития, т.е. благосостояния и процветания нации в целом.

Эти аргументы особо эффективны, т.к. они касаются основополагающих тем, а именно финансовых ресурсов. Они доказывают, что вложения в обеспечение равенства полов окупятся, принося в будущем пользу всей стране. Были сделаны глобальные исследования, которые могут помочь вам в выработке ваших аргументов³. Этой же цели могут служить соответствующие исследования, проведенные в рамках конкретной страны.

Аргументы по устойчивости тесно взаимосвязаны с аргументами по эффективности, поскольку внедрение гендерных подходов связано с «человеческим развитием», имеющим своей долгосрочной целью создание социально справедливого и устойчивого общества, а внедрение гендерных подходов также неотделимо от устойчивого развития. Более того, поскольку внедрение гендерных подходов требует целостного подхода к процессу разработки стратегий и политических решений, где координация и сотрудничество (как вертикально, так и горизонтально) являются ключевыми факторами, то мероприятия имеют большую вероятность устойчивости.

Аргументы, касающиеся качества жизни: Особое внимание к вопросам обеспечения равенства полов позволит улучшить условия жизни как мужчин так и женщин. В демократическом обществе,

² Необходимо, однако, данный аргумент применять с осторожностью, чтобы избежать излишнего ударения на то, что женщины являются «недоиспользуемым ресурсом». Как отметила Дайан Елсон, проблема многих женщин состоит в том, что они, на самом деле, «используются чрезмерно» (процитировано в OECD: 1998). Внимание должно фокусироваться на признании и правильной оценке вклада обоих полов. Цель не в том, чтобы дополнительно загрузить женщин, а в том, чтобы постараться пересмотреть роли мужчин и женщин в обществе, что, в конечном итоге приведет к повышению уровня развития и процветанию.

³ См., в частности, серию исследований Всемирного Банка по гендерным вопросам и вопросам развития.

основанном на принципах социальной справедливости, каждый индивид имеет право на наилучшее качество жизни. Инициатива внедрение гендерных подходов также преследует эту цель.

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

Более того, аргументы по качеству жизни полезны для введения гендерного аспекта в программы, нацеленные на преодоление социальных «патологий». Например, такие вопросы как самоубийства, алкоголизм, вредные привычки и хронические стрессы тесно связаны с изменяющимися гендерными ролями и отношениями в обществе и с неспособностью индивидов приспособиться к этим изменениям. Поэтому используемая здесь аргументация подчеркивает, как работа над гендерными аспектами может ограничить эти патологии и улучшить качество жизни членов общества.

Эти аргументы касаются «микро» аспектов гендерного развития, т.е. вопросов о том, как индивидуум может быть затронут в контексте развития. Однако, эти аргументы естественным образом связаны с аргументами по эффективности: если отдельные члены общества чувствуют себя счастливее и здоровее, они также будут более продуктивны, способствуя, тем самым, более эффективному и процветающему обществу.

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

Однако, хотя этот аргумент в настоящее время очень эффективен для того, чтобы призвать правительство действовать в данном направлении, он, в конечном итоге, не оказывает должного действия вне взаимосвязи с конкретными причинами внимания к проблеме обеспечения равенства полов (такими как эффективность и качество жизни). Без этих серьезных аргументов, аргументы по международным союзам могут дать результаты противоположные ожидаемым, т.к. правительства или парламенты могут сослаться на свой суверенитет в выработке приоритетов национальной политики.

Аргументы, касающиеся цепной реакции: Наконец, все вышеперечисленные аргументы выглядят сильнее, если удастся показать их взаимосвязь. Равенство полов может повлечь за собой «цепную реакцию» преимуществ, также как и последствия неравенства могут передаваться от индивидуумов к семьям и обществу. «Цепная реакция» демонстрирует насколько целесообразными являются вложения в обеспечение равноправия полов: они принесут не только краткосрочные локальные преимущества, но и среднесрочные и долгосрочные преимущества, которые будут способствовать усилению нации в целом.

В то же время, внедрение гендерных подходов должно происходить с учетом «цепной реакции», которая может иметь и отрицательное воздействие, если ее должным образом не предвидеть. Например, спущенное сверху поручение о создании на рабочих местах обстановки, способствующих сохранению семьи, может привести к обратной реакции и даже большей уязвимости женщин на работе. Точно также, продвижение женщин может привести к большей депрессии среди мужчин и усилению патологий в их поведении. Эти риски указывают на огромную важность создания целостной стратегии по внедрению гендерных подходов, в которой различные инициативы дополняли бы друг друга. Таким образом, аргумент о негативной цепной реакции может использоваться в поддержку идеи о том, что внедрение гендерных подходов должно являться **целостным и стратегическим** процессом.

КАК ПРОДВИНУТЬ ГЕНДЕРНЫЙ ПОДХОД?

И наконец, вы должны быть готовы к тому, что вам в вашей деятельности, направленной на внедрение гендерных подходов, придется столкнуться с сопротивлением. Причины подобного отношения могут быть различны, и могут происходить от отсутствия или неправильной информации о гендерных вопросах, ограниченности ресурсов, или традиционных представлений о гендерных ролях.

Поэтому представляется очень важным быть вооруженными потенциальными стратегиями для борьбы с сопротивлением. Некоторые рекомендации в этой связи могут включать следующее⁴:

- В процессе утверждения политики или программы, обращайтесь к руководству, принимающему решения, с конкретными предложениями, желательно в письменной форме. В случае если программное или бюджетное предложение уже разработано, может быть полезно вначале представить программу, и когда получено общее одобрение, представить бюджет. Используйте конкретные данные и результаты исследований (предпочтительно, имеющие отношение к вашей стране или региону) для поддержки ваших аргументов.
- Отвечать на вопросы типа: «Зачем выносить гендерное равенство в число приоритетов во времена перемен и больших экономических трудностей?» особенно тяжело. Центром аргументации в данном случае должно быть напоминание руководящим лицам о том, что полный учет и внедрение гендерных подходов и принципов гендерного равенства усиливает эффективность (см. выше).
- Делайте ударение на том, что внедрение гендерных подходов касается не только женщин, но и мужчин и общество в целом. Это позволит мужчинам чувствовать себя частью процесса, и напомнит им о том, что они также несут ответственность за достижение гендерного равенства.
- Для достижения ваших задач вам следует активно использовать текущий политический момент. Здесь важно время как ключевой фактор, и подготовка общественного мнения, что может быть использовано в качестве «трамплина» для вашей просьбы или предложения.
- Дайте знать лицам, ответственным за принятие решений, о том, какие прямые выгоды принесет им ваша просьба/предложение с точки зрения улучшения их имиджа и повышения к ним доверия (т. е. с точки зрения увеличения их политического капитала). Таким же образом, важно быть скорее позитивными, чем идти на конфронтацию, и постараться понять и учесть ограничения и препятствия, имеющиеся у лиц, ответственных за принятие решений. Вы, в свою очередь, должны стремиться к ситуации, где обе стороны оказываются в выигрыше.
- Постарайтесь предложить ряд вариантов, позволяющих лицам, ответственным за принятие решений, сделать самим выбор. Способность к гибкости и открытость к компромиссам будут служить в вашу пользу. В этом случае хороши «пилотные» программы, так как являются эффективным с точки зрения затрат средством демонстрации преимуществ; кроме того, методику их исполнения можно будет в дальнейшем повторять.
- Серьезными барьерами на пути работников по продвижению гендерного равенства могут быть сексуальные домогательства и непрофессиональное отношение, которые нелегко преодолеть убедительной аргументацией. Это одна из причин того, почему повышение осведомленности в гендерных вопросах и усилия по преодолению стереотипов и предвзятого отношения внутри организационных структур являются необходимыми элементами процесса внедрения гендерных подходов.

⁴ Данные рекомендации были разработаны на основании опыта участников трех суб-региональных семинаров по внедрению гендерных подходов, организованных UNDP RBEC в июне-августе 2001 года. Спасибо всем участникам за идеи и предложения!

СТУПЕНЬ 8

Мониторинг: постоянный контроль за ходом 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 **продвижения** в направлении поставленных целей и задач
- Мониторинг **процесса** исполнения

Средствами мониторинга продвижения к решению поставленных задач вашей инициативы является установка целей и определение показателей.

При проведении **мониторинга продвижения 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 вам анализ и интерпретацию результатов
- Улучшить схемы ваших 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 по проекту?
- 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 по вашему проекту. 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 устанавливаются таким образом, чтобы «держать приз в поле зрения», - 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 хотели должен 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

<p>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.</p> <p>Обычные источники:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Сбор сведений • Обзоры о состоянии дел на рынке труда • Данные административных органов • Целевые социологические исследования 	<p>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.</p> <p>Обычные источники:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Общественные слушания • Фокусные группы • Обзоры и интервью • Совместные исследования • Замечания участников • Социологические и антропологические работы
--	--

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

НЕКОТОРЫЕ ВИДЫ ПОКАЗАТЕЛЕЙ

Существует множество разных путей классификации показателей. Следующая таблица поможет вам в выборе именно тех показателей, которые будут наиболее полезны в поиске ответов на сформулированные вами “мониторинговые” вопросы.

ВИДЫ	ОПИСАНИЕ	ПРЕИМУЩЕСТВА	НЕДОСТАТКИ	ПРИМЕРЫ
Показатели, основанные на результатах контрольных проверок	указывают на наличие чего-либо. В таких случаях «измерителем» служит просто вопрос, на который отвечают «да» или «нет».	Хороши для мониторинга процесса, заявлений, несущих в себе политическую волю или обязательства. Простой и дешевый метод сбора информации	Нехватка качественного аспекта. Иногда встает вопрос интерпретации.	<ul style="list-style-type: none"> • Имеется ли в наличии политика внедрения гендерных подходов? • Были ли учтены консультации специалиста по гендеру в подготовке отчета?
Показатели, основанные на статистических данных	«Традиционные» показатели, измеряющие переменные с помощью имеющихся статистических данных	Информация готова и доступна к употреблению	Редко обеспечивают качественную перспективу. Часто нуждаются в дополнении двумя другими видами показателей.	<ul style="list-style-type: none"> • Соотношение мужчин и женщин-носителей инфекции ВИЧ • Соотношение безработицы мужчин и женщин
Показатели, требующие специальные формы сбора информации	Требуют специальные формы сбора информации (социологические обследования, интервью с фокусными группами, и т.д.) Требуют специальной методологии, способной к воспроизведению для сравнения данных с течением времени.	Данные часто очень полезны и специфичны. Хороший способ сбора качественной информации.	Часто требуют огромных ресурсных затрат (время, финансы, человеческие ресурсы)	<ul style="list-style-type: none"> • % населения, убежденного в том, что именно женщины должны быть ответственны за воспитание детей • % объявлений в газетах, демонстрирующих гендерные предрассудки

СТУПЕНЬ 9

Оценка: чего нам 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 вашей инициативы, которые можно использовать для того, чтобы усовершенствовать ваши 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. **Оценку 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 проекта 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 и 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?

ПОДДЕРЖИВАЙТЕ ГЕНДЕРНУЮ ПОВЕСТКУ ДНЯ!

Слишком часто случается так, что по окончании важных мероприятий, в которых учитываются проблемы равноправия полов, гендерные вопросы исчезают из стратегических программ. До тех пор, пока гендерные вопросы будут оставаться на обочине единого процесса разработки государственной политики, трансформация гендерных ролей и отношений, которая приводит к гендерному равноправию и положительным результатам для развития нации в целом, будет оставаться вне пределов нашей досягаемости.

Для того, чтобы придать устойчивый характер усилиям по внедрению гендерных подходов, примите во внимание следующее:

- Каким образом намеченные вами мероприятия вписываются в **общую картину**, то есть программы правительства и концепции национальных стратегий? Какие возможности предлагаются существующими политическими рамками для деятельности по поддержанию достигнутых результатов и какие дополнительные мероприятия предусматриваются в рамках указанных программ?
- Содержат ли разработанные вами **рекомендации** конкретные предложения по развитию ваших инициатив? Каким еще образом можно гарантировать последующее продолжение работы?
- Указывается ли в результатах проведенной вами оценки **воздействие** ваших инициатив на деятельность других министерств или заинтересованных сторон на более широкой основе?

Каким образом вы будете обсуждать эти последствия? Можете ли вы предложить конкретные мероприятия для присоединения к государственным программам?

- Ведете ли вы учет, или документируете процесс и результаты осуществления вашей инициативы таким образом, чтобы сохранилась **институциональная память**?
- В целом, каким образом и кому вы направляете информацию о результатах вашей инициативы? (см. ступень 10)

СТУПЕНЬ 10

Взаимодействие в интересах упрочения позиций

гендерного подхода

Несмотря на то, что вопросы взаимодействия рассматриваются на последнем этапе этого руководства по внедрению гендерных подходов, собственно взаимодействие нужно начинать и осуществлять на всех этапах работы по подготовке проекта или программы. Взаимодействие со всеми заинтересованными сторонами – представителями гражданского общества и высокими инстанциями – должно осуществляться постоянно и на всех уровнях. 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.

См. Часть II, Пример по СРЕДСТВАМ МАССОВОЙ ИНФОРМАЦИИ для более подробного анализа форм работы со средствами массовой информации для пропаганды гендерного равенства

Одним из **препятствий** на пути успешного внедрения гендерных подходов является **отсутствие информации** на разных уровнях, в том числе:

- **О ситуации с позиций гендерной перспективы**
- **О правительственных или организационных поручениях, направленных на обеспечение равенства полов**
- **О программах и стратегиях, направленных на обеспечение равенства полов**
- **О заинтересованных сторонах и усилиях других участников процесса в содействии распространению гендерного равноправия**

Частью ваших обязанностей является разработка и осуществление эффективной стратегии взаимодействия для того, **чтобы заполнить информационные пробелы** в сознании широкой общественности. В том числе:

- Политики и руководители высокого ранга
- Участники процесса принятия государственных решений
- Различные группы гражданского общества (мужчины, женщины, активисты, научные работники, и др.)
- Доноры и партнеры по программам развития

К ВОПРОСУ ОБ ОБЩЕСТВЕННОСТИ С “ГЕНДЕРНЫМ” СОЗНАНИЕМ

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.⁵

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

- Читают ли мужчины и женщины разные издания?
- 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:** Подготовка подобного доклада правительством может стать важным источником статистической информации и инструментом для развития процесса и распространения информации среди широкой общественности. Такой доклад может быть подготовлен собственными силами, то есть существующими структурами, ответственными за работу в области обеспечения равных прав, или с привлечением специалистов из научно-исследовательских и неправительственных организаций.
- **Использование электронных средств массовой информации:** Использование Интернет и электронной почты (работа в сети посредством электронной почты или ресурсы веб-страницы и “виртуальная дискуссия”) 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 на уровне государственной политики.