

Интеграция гендерно-чувствительного подхода в работу в сфере развития: краткое пособие

Содержание

Предисловие

- 1. Процесс подготовки и реализации проекта: возможности интеграции гендерно-чувствительного подхода**
 - Гендерный подход на этапе дизайна проекта
 - Гендерный подход на стадии реализации проекта
 - Гендерный подход на стадии мониторинга и оценки проекта. Гендерно-чувствительные индикаторы

- 2. Гендерно-чувствительный подход в организации работы персонала**
 - Гендерный подход в процедуре найма на работу
 - Гендерные потребности и организационная культура
 - Развитие навыков интеграции гендерного подхода у сотрудников

- 3. Гендерно-корректная коммуникация**

Пол

Данное понятие описывает биологические различия между мужчинами и женщинами как, например, способность женщин рожать.

Гендер

Социально конструируемые различия между мужчинами и женщинами.

Интеграция гендерного подхода

Представленность как женского, так и мужского опыта в процессе создания, реализации, мониторинга и оценки любых программ и проектов, таким образом, чтобы потребности и мужчин, и женщин были учтены и не воспроизводилось социальное неравенство. Этот подход смещает фокус внимания с женщин как целевой группы на гендерное равенство как цель.

Предисловие

Данное пособие разработано для проектных сотрудников и сотрудников офиса ПРООН в Республике Беларусь, а также для сотрудников других агентств ООН. Принцип содействия гендерному равенству, декларируемый как один из приоритетов работы ООН, должен найти свое отражение непосредственно в деятельности агентств ООН в Беларуси. В пособии представлены необходимые знания и конкретные механизмы внедрения гендерного подхода в работу в области развития.

1. Процесс подготовки и реализации проекта: возможности интеграции гендерно-чувствительного подхода

Гендерный подход на этапе дизайна проекта

Очень важно определить гендерные компоненты с первых шагов разработки проекта. Поскольку каждый проект ПРООН ставит своей целью способствовать решению определенной проблемы и развитию страны, региона, города, сообщества, необходимо начать с *гендерного анализа текущей ситуации*.

Для того, чтобы определить, какая информация важна для гендерного анализа, следует ответить на вопрос: Что нам необходимо знать, чтобы быть уверенными в том, что проект учитывает потребности как мужчин, так и женщин, и его реализация улучшит положение как мужчин, так и женщин?

Пример 1	
Проблема	
Описание	Описание с учетом гендерного фактора
Безработица в моноиндустриальных городах	<ul style="list-style-type: none">• Количество мужчин/женщин, занятых на градообразующем предприятии;• Группы риска в случае реструктуризации предприятия;• Гендерная сегрегация городского рынка труда;• Уровень мужской и женской безработицы;• Продолжительность периода безработицы для мужчин и женщин

Такого рода анализ позволяет

- обнаруживать различия в положении разных социальных групп с самого начала работы над проектом;
- определять гендерные цели;
- планировать мероприятия, направленные на коррекцию этих различий.

На этапе гендерного анализа текущей ситуации необходима *гендерная статистика*. Гендерная статистика – это статистические данные, дезагрегированные (детализированные), прежде всего, по полу, но также по возрасту, социальному положению, профессиональной принадлежности и т.д. Дезагрегированные статистические данные по Беларуси можно найти в следующих источниках:

Гендерная статистическая база данных (www.gender.by)

Женщины и мужчины в Республике Беларусь: Статистический сборник. – Минск: ПроPILEI, 2003

Однако конечная цель гендерного анализа – исследовать, почему существует это различие и как оно может быть скорректировано. Таким образом, гендерный анализ вскрывает особенности организации социальной структуры общества, проявляющиеся, например, в нормах, регулирующих поведение и опыт мужчин и женщин.

Пример 2

Обращаясь к проблеме безработицы, следует принять во внимание, что молодые женщины являются одной из уязвимых групп на рынке труда Беларуси по причинам:

- Они только завершили свое обучение и еще не имеют необходимого профессионального опыта, что необходимо для успешной конкуренции на рынке труда;
- В Беларуси ожидается, что девушке между 18-25 годами следует выйти замуж и родить ребенка. В целом, семья видится как приоритет для женщины;
- В настоящее время трудовое законодательство устанавливает 3 года оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком с правом возвращения на прежнее место работы. Более того, в случае болезни ребенка родитель имеет право взять оплачиваемый отпуск по уходу за больным. Поскольку в большинстве случаев именно женщины пользуются этими правами, работодатель воспринимает молодую женщину как «ненадежного» работника и в меньшей степени желает нанимать их на работу.

Гендерный анализ позволяет определить **гендерно-чувствительные цели и мероприятия**. Так, в отношении проблем безработицы обоснованно и продуктивно использовать не общую категорию «жители города» в проектом документе, а сделать акцент на различиях внутри этой группы. Например, возможно обозначить наиболее уязвимые социальные группы так, как это представлено в примере 2.

Мероприятия, разработанные на основании гендерного анализа, в большей степени отвечают потребностям мужчин и женщин, поскольку непосредственно гендерный аспект проблемы обозначен и принят во внимание уже на этапе создания проекта. Другими словами, планирование воздействий с учетом гендерных различий и диспропорций гарантирует, что проект не воспроизводит и не укрепляет гендерную асимметрию.

Обсуждение проекта с представителями целевых групп может быть рекомендовано как гендерно-чувствительная процедура дизайна проекта. Таким образом возможно получить более глубокое понимание потребностей целевой группы, а также восприятие и отношение ее представителей к решаемой проблеме. В тоже время для достижения сбалансированности мнений в обсуждении проекта должны участвовать в равной степени представители целевой группы разного пола, возраста, места жительства и т.д. Подобная процедура дизайна проекта особенно важна, если повседневная жизнь или опыт целевой группы в значительной степени отличны от опыта и жизни людей, участвующих в создании проекта (например, жертвы торговли людьми, заключенные, проститутки, бедные и т.д.). Такие группы зачастую не имеют возможности говорить за себя сами. Кроме того, особенно в случае нехватки статистических данных, сотрудники проекта получают исключительно ценную информацию.

Для дополнительной информации:

The UNHCR Tool for Participatory Assessment in Operations (Belarus, 2005)

Гендерный эксперт, профессионал, имеющий специальное образование и соответствующий опыт в гендерных исследованиях, может оказать значительную поддержку в интеграции гендерного подхода. Вы можете сотрудничать с гендерным экспертом при проведении гендерного анализа, для получения консультации по

черновому варианту проекта или для организации тренинга для сотрудников проекта, его партнеров или целевой группы. Вы найдете базу гендерных экспертов на www.gender.by.

Таким образом, на стадии создания проекта интеграция гендерного подхода представляет собой следующий процесс:



*Контрольные вопросы по интеграции гендерного подхода на этапе дизайна проекта **

1. Были ли гендерные аспекты, относящиеся к теме проекта, проанализированы и включены в проектный документ?
2. Осведомлены ли сотрудники проекта о гендерных компонентах решаемой в рамках проекта проблемы?
3. Принимали ли участие в создании проекта женские/ мужские НПО или специалисты в области гендерных исследований?
4. Включены ли в список должностных требований персонала знания и опыт в интеграции гендерного подхода?
5. В равной ли мере при создании проекта проводились консультации с женщинами и мужчинами?
6. Использовались ли при дизайне проекта статистические данные, дезагрегированные по полу, возрасту, социальному положению?

* Составлен Е. Ивановой

Гендерный подход на стадии реализации проекта

Гендерный баланс среди сотрудников проекта. Участие в проекте ООН можно рассматривать как важный ресурс для любого профессионала, поскольку оно связано с получением опыта работы в международной организации, предоставляет возможности для сотрудничества с высококвалифицированными специалистами, а также сопровождается хорошим вознаграждением. Поэтому и мужчины, и женщины должны иметь равный доступ к этому ресурсу. Более того, кадровые решения, принятые в рамках проекта, не должны поддерживать профессиональную сегрегацию по гендерному признаку, которая является причиной неравного положения мужчин и женщин, т.е. необходимо инициировать, поощрять приход мужчин и женщин в нехарактерные для них ранее сферы занятости.

Пример 3

Энергетика является традиционной сферой занятости мужчин. Поэтому типичным является то, что на должностях эксперта по энергетике или технического помощника работают преимущественно мужчины. Однако, имея в виду цель достижения гендерного равенства, следует отдавать предпочтение женщинам, претендующим на эти должности. Это есть так называемая «позитивная дискриминация».

Другой важный момент, связанный с кадровым аспектом проекта, - иерархия. Следует обратить внимание на два взаимосвязанных факта:

- Найм преимущественно представителей мужского пола на должность проектного директора и женского пола на должность административного помощника поддерживает традиционную гендерную систему и существующее гендерное неравенство;
- Прием на работу некоторого количества сотрудниц женского пола в качестве проектных директоров не изменяет ключевым образом гендерное неравенство, если должности административных помощников по-прежнему остаются заняты представителями женского пола.

В целом, кадровая политика проекта должна основываться на статистике, таким образом чтобы корректировать существующие тенденции недостаточного представительства мужчин или женщин в определенных сферах.

Осведомленность сотрудников проекта о сущности гендерного подхода при работе над проектом является важным фактором продуктивности гендерной политики ПРООН. Очевидно, что если сотрудники проекта не имеют представления о гендерной проблематике, они и не будут учитывать этот аспект в своей работе. Поэтому соответствующая образовательная подготовка должна быть непосредственно прописана в проектном документе, и ее необходимое финансовое обеспечение должно быть предусмотрено. Например, в проектном документе и его бюджете может быть обозначено участие в проводимых в это время гендерных тренингах.

На стадии формулировки проекта мероприятия были разработаны на основе гендерного анализа имеющейся информации и консультаций с гендерным экспертом и/или целевой группой. Следующим шагом является **гендерно корректная реализация** этих мероприятий. Прежде всего, это означает достижение гендерного баланса среди участников проектных мероприятий.

Пример 4

Недостаточно отметить в проектном документе, что «различия в образе жизни мужчин и женщин приняты как одно из условий осуществления проекта, и в отношении участия в проекте важным принципом будет принцип гендерного равенства» (проект «Поддержка социально-значимых инициатив и межсекторного партнерства»). Эта фраза должна быть поддержана соответствующим механизмом в рамках реализации проекта. Поскольку в данном проекте предполагается создание рабочих групп для решения местных проблем, и местные жители имеют разные возможности для участия в проекте, связанные с их семейным положением, возрастом, личными обязательствами и особенностями, проект должен предусмотреть различные модели участия в работе инициативных групп: например, дистанционное участие для лиц с ограниченными возможностями или тех, кто занят уходом за ребенком.

*Контрольные вопросы по интеграции гендерного подхода на этапе реализации проекта**

1. Осведомлены ли сотрудники проекта о сущности гендерного подхода в их работе?
2. Все ли возможное было сделано для того, чтобы достичь гендерного баланса среди сотрудников проекта?
3. Был ли достигнут гендерный баланс среди участников мероприятий проекта?
4. Рассматривались ли гендерные аспекты проекта на встречах Консультационного Совета?
5. Включены ли опыт и знания в гендерной проблематике в должностные требования персонала?
6. Существует ли заметная диспропорция в участии мужчин и женщин в проекте на уровне принятия решений?
7. Кто занимает властные/ подчиненные позиции?

* Составлен Е. Ивановой

Гендерный подход на стадии мониторинга и оценки проекта. Гендерно-чувствительные индикаторы

Этот раздел посвящен гендерно-чувствительным индикаторам. Поскольку именно индикаторы необходимы для того, чтобы отслеживать результаты инициатив и мероприятий, они являются ключевым инструментом для мониторинга и оценки работы в области развития.

Гендерно-чувствительные индикаторы указывают, в какой степени удалось реализовать гендерные задачи проекта, и насколько полученные результаты соответствуют принципу гендерного равенства.

Для отслеживания гендерно-нагруженных результатов проекта следует разработать два типа индикаторов: **количественные индикаторы**, которые дают информацию о количестве мужчин/женщин, участвующих в проекте, и **качественные индикаторы**, говорящие о характере и эффектах их участия. Качественные индикаторы касаются особенностей восприятия и опыта участников, сотрудников, целевых групп проекта, в то время как количественные анализируют частоту встречаемости той или иной характеристики, явления, мнения.

Пример5. Индикаторы повышения роли и статуса женщин в обществе

Количественные индикаторы	Качественные индикаторы
Количество мужчин/женщин в парламенте	Репрезентация мужчин/женщин-политиков в СМИ
Сколько раз гендерные вопросы обсуждались на заседаниях парламента	Существуют ли какие-либо сложности в продвижении гендерно-нагруженных законов (например, закон о домашнем насилии)?
Количество выступивших мужчин/женщин	Считают ли мужчины/женщины, что они могут влиять на процесс принятия решений?

Необходимо подчеркнуть, что каждый индикатор должен предполагать сбор данных как относительно мужчин, так и относительно женщин. Это значит, что, например, такой индикатор как количество новых бизнес-инициатив не является гендерно-чувствительным, количество же возглавляемых мужчинами/женщинами бизнес-инициатив может быть предложено как такой индикатор.

Сбор информации по качественным индикаторам обычно требует специальных методов. В зависимости от индикатора, это может быть *интервью, фокус-группа или исследование отдельного случая*.

Качественные гендерно-чувствительные индикаторы исключительно важны для гендерного мониторинга проекта, поскольку гендерное неравенство не столь очевидно в Беларуси. Если статистические данные не обнаруживают гендерные различия, они, как правило, вскрываются на уровне убеждений и норм, повседневной деятельности.

Пример 6

Согласно статистике, не существует гендерных различий в уровне бедности (29,8% женщин – 31,3% мужчин в 2002г.). Эти данные основываются на исследовании домашних хозяйств. Однако если качественные индикаторы, такие как индивидуальный опыт бедности, бюджет времени, возможности удовлетворения социальных и культурных потребностей будут приняты во внимание, гендерные различия будут очевидны.

- Высокий семейный доход не означает, что каждый взрослый член семьи может контролировать этот ресурс, что так же важно, как и доступ к ресурсу.
- Женщины, как правило, имеют двойной рабочий день (работа вне дома и домашние обязанности). Поэтому их условия жизни (например, возможность участвовать в общественной жизни, дополнительное образование) отличны от мужских.
- Мужчины и женщины могут использовать различные стратегии борьбы с бедностью. Например, как отметила директор проекта ПРООН «Содействие в подготовке основных направлений национальной стратегии предотвращения бедности в Республике Беларусь», если более типичным для мужчин является алкогольная зависимость как реакция на бедность, то женщины ищут дополнительный источник заработка.

Таким образом, использование качественных индикаторов позволяет создать более сложную картину феномена бедности.

*Контрольные вопросы по интеграции гендерного подхода на стадии мониторинга проекта**

1. Какие индикаторы используются для того, чтобы отслеживать результаты проекта для мужчин и женщин?
2. Предполагается ли гендерная экспертиза при мониторинге и оценке результатов проекта?
3. Осведомлены ли внешние или внутренние эксперты о гендерных аспектах проекта?
4. Содержится ли в отчетах по проекту гендерный анализ полученных результатов?

* Составлен Е. Ивановой

Для более подробной информации:

1. UNDP Handbook on Monitoring & Evaluating for Results, UNDP
<http://stone.undp.org/undpweb/eo/evalnet/docstore3/yellowbook>
2. Guide to Gender-Sensitive Indicators, Canada: CIDA, 1997 http://www.acdi-cida.gc.ca/cida_ind.nsf/0/7b5da002feaec07c8525695d0074a824?OpenDocument
3. The why and how of gender-sensitive indicators: a project level handbook, Canada: CIDA, 1997
[http://www.acdi-cida.gc.ca/INET/IMAGES.NSF/vLUIImages/Policy/\\$file/WID-HAND-E.pdf](http://www.acdi-cida.gc.ca/INET/IMAGES.NSF/vLUIImages/Policy/$file/WID-HAND-E.pdf)
4. Gender Manual: A Practical Guide for Development Policy Makers and Practitioners/ Helen Derbyshire, UK: DFID, 2002 <http://www2.dfid.gov.uk/pubs/files/gendermanual.pdf>

2 Гендерно-чувствительный подход в организации работы персонала

Гендерный подход в процедуре найма на работу

Принцип равных возможностей, которым руководствуется ПРООН, включает в себя также и идею справедливого представительства мужчин и женщин среди сотрудников. Несмотря на то, что в ПРООН не установлены гендерные квоты, следует уделять внимание сбалансированности гендерного состава самого офиса. Эта идея может быть выражена в политике найма следующим образом: **когда кандидаты на рабочее место демонстрируют равные профессиональные качества, предпочтение следует отдать кандидату, пол которого недопредставлен в офисе.**

Поскольку одним из популярных способов распространения информации о вакансии среди потенциальных кандидатов является объявление, его гендерные аспекты следует рассмотреть. Существуют две позиции по поводу гендерно корректного **объявления о вакансии**.

1. Сообщение о вакансии не должно содержать никакой информации о поле кандидата. Такое нейтральное сообщение будет способствовать тому, что и мужчины, и женщины будут воспринимать себя возможными претендентами на это рабочее место.
2. Сообщение о вакансии должно стимулировать представителей того пола, который недопредставлен в организации, претендовать на это рабочее место, особенно для традиционно не-женских/мужских сфер занятости (например, технический ассистент, водитель для женщины, секретарь для мужчин). Это может быть выражено с помощью фразы: «Кандидатам женского (или мужского) пола отдается предпочтение» в конце объявления.

В любом случае информация о поле кандидата должна использоваться только для целей обеспечения равных возможностей, когда сотрудники кадровой службы ПРООН определяют кандидатов для интервью на основании статистики офиса и требований вакансии.

Наряду с профессиональными качествами в процессе **интервью** следует выяснять степень гендерной осведомленности кандидата.

Пример 7 Опросник по гендерной осведомленности

1. Охарактеризуйте, пожалуйста, уровень Вашей осведомленности в гендерной проблематике. Как часто Вы сталкивались с информацией по гендерной проблематике в Вашей деятельности?
2. Есть ли у вас опыт реализации гендерного подхода, могли бы Вы привести примеры такой деятельности?
3. Какие возможности для интеграции гендерного подхода в деятельность (позиция вакансии) Вы видите?

Также возможно предложить тестовые задания, позволяющие оценить гендерную чувствительность кандидата. Одно из таких заданий – разделение биологических и социальных факторов, объясняющих феномен.

4. Женщины рожают, мужчины нет (биологические факторы).
5. У мужчин (мальчиков) короткие волосы, у женщин (девочек) длинные (социальные факторы).
6. Девочки более послушны, чем мальчики (социальные факторы).

Еще одним заданием может быть выбор среди пословиц тех, которые являются сексистскими:

7. Волос длинный, ум короткий.
8. Учи дитя смолоду, а жену со дня свадьбы.

Поскольку разные должностные позиции требуют различного уровня гендерных знаний и навыков, ответственные за проведение интервью могут выбрать наиболее подходящие задания, среди приведенных в примере 7. Гендерная осведомленность более важна для менеджеров проектов, менеджеров по персоналу, сотрудников по связям с общественностью, чем для административных сотрудников.

Внутренний протокол ПРООН, касающийся интервью при найме на работу, регулирует процедуру в целом, при этом, не уделяя достаточного внимания гендерным аспектам, – упомянут только гендерный баланс среди сотрудников, проводящих интервью. Поэтому данный раздел пособия дополняет Протокол, и такие требования к процедуре интервью, как гендерный баланс среди кандидатов, приглашенных на интервью, проверка их

гендерной осведомленности, рекомендованы к включению в Протокол при его новом рассмотрении.

Краткая памятка по интеграции гендерного подхода в процедуру найма на работу

1. Способствовать восприятию вакантной должности как открытой для кандидатов с помощью корректно составленного объявления;
2. Анализировать данные о персонале организации с целью реализации принципа равных возможностей;
3. Гендерно сбалансированный список кандидатов, приглашенных на интервью;
4. Задавать одинаковые вопросы кандидатам обоих полов;
5. Использовать гендерную осведомленность как критерий отбора сотрудников, должности руководителей высокого ранга.

Гендерные потребности и организационная культура

Гендерные потребности:

поскольку социальные роли женщин и мужчин зачастую различны, их потребности также различаются. Главная цель приложения этого концепта к сфере деловой активности состоит в анализе того, насколько организация работы офиса ориентирована как на потребности женщин, так и на потребности мужчин.

Гармоничное сочетание деловой активности и семейных обязанностей является сложной проблемой как для женщин, так и для мужчин. Для того, чтобы помочь сотрудникам совместить их личную и профессиональную жизнь, организация работы в ПРООН предусматривает возможность отпуска родителю по уходу за ребенком, дополнительное время на кормление грудного ребенка и гибкий график начала и завершения работы (при 8-ми часовом рабочем дне). В то же время, согласно Глобальному Опросу Персонала ПРООН (2005г.), женщины в два раза чаще мужчин отмечали, что их рабочие

обязанности не позволяют им заботиться о семье и выполнять другие обязательства, так как это необходимо. Этот факт не только подтверждает, что женщины в большей степени несут двойную нагрузку (профессиональная и домашняя работа), но и указывают на недостаточность мер принятых в ПРООН для совмещения потребностей профессиональной и личной (семейной) жизни.

Следующие дополнительные механизмы могут быть предложены для того, чтобы учесть гендерные потребности.¹

- **Семейный отпуск:** дает работнику право отпуска не только для ухода за новорожденным, но также для заботы о заболевшем члене семьи или по другим семейным обстоятельствам;
- **Кратковременный отпуск:** работающие члены семьи зачастую нуждаются в краткосрочных периодах свободного от работы времени (день или два);
- **Использование телесвязи:** предоставляет сотруднику возможность работы дома.

Персонал ПРООН может испытывать сложности совмещения рабочих и личных обязанностей в связи с фиксированной длительностью рабочего дня. **Альтернативные формы организации рабочего времени** позволяют и мужчинам, и женщинам сбалансировать различные обязательства:

¹ Promoting Gender Equality - A Resource Kit for Trade Unions: International Labour Office, 2001
http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/eo/tu/tu_toc.htm

- **Сжатая рабочая неделя:** позволяет сотрудникам, нанятым на полную ставку, отрабатывать рабочее время менее, чем за 5 дней в неделю. Например, работая четыре 10-часовых рабочих дня, иметь дополнительный выходной или отрабатывать восемь 9-часовых рабочих дня и один 8-часовой день для одного дополнительного выходного в две недели;
- **Накопленный выходной:** сотрудник может использовать наработанные им ранее часы для получения свободного от работы времени, когда это ему/ей необходимо;
- **Добровольно уменьшаемое время работы:** позволяет сотруднику уменьшить количество отрабатываемых в неделю часов для того, чтобы иметь возможность дополнительного свободного времени.

Следует отметить, что в 3.6 раза больше женщин, чем мужчин (36% женщин и 10% мужчин) не удовлетворены тем, как распределена рабочая нагрузка в офисе. Только женщины (31%) не согласились с тем, что они обладают достаточной свободой действий (Глобальный Опрос Персонала ПРООН). Очевидно, что менеджерам по персоналу следует провести более глубокое исследование рабочего расписания сотрудников офиса и организовать совместные обсуждения причин неудовлетворенности и возможных способов изменения ситуации.

Другой важный факт заключается в том, что женщины в четыре раза чаще, чем мужчины отметили, что они не получают достаточного признания за хорошо выполненную работу. Это может быть проблемой, как оценки работы, так и иерархии, когда женщины, доминируя среди административных работников, воспринимаются как выполняющие менее важную, вторичную работу. В этом случае должна быть проанализирована **система поощрения**. Необходимо признать ценность работы, выполняемой на всех уровнях иерархии.

Восприятие ценности и сложности работы в зависимости от ответственности принимаемых решений и наличия подчиненных приводит к тому, что работа на низших уровнях иерархии остается невидимой. Секретари не имеют подчиненных, тем не менее, они имеют достаточно широкий круг не менее ценных для офиса обязанностей.

Повседневное взаимодействие: важные детали

- Очень важно не воспроизводить типичных представлений о том, что мужчины/женщины должны делать. Например, женщины должны подавать чай/ воду на встречах, или убирать комнату после встреч.
- В формальные и неформальные коммуникационные сети организации должны быть включены все.

Развитие навыков интеграции гендерного подхода у сотрудников

Нереалистично ожидать, что гендерно-чувствительный подход, обозначенный как один из приоритетов, будет эффективно реализовываться при отсутствии соответствующих обучающих программ для сотрудников. Непосредственно развитие навыков интеграции гендерного подхода должно основываться на ясном представлении о существующем уровне знаний персонала.

На следующие компоненты стратегии развития гендерной чувствительности персонала следует обратить внимание:

- **Гендерная политика и план действий:** прежде всего, развитие гендерной чувствительности персонала должно носить непрерывный характер, поскольку нанимаются новые сотрудники, в процессе работы над проектом обнаруживаются новые проблемы. Поэтому имеет смысл анализировать уровень гендерной

- осведомленности персонала и включать соответствующие мероприятия по его поддержке и развитию в годовой план ПРООН.
- **Внутренняя и внешняя сеть:** интеграция гендерного подхода требует совместных усилий как офиса ПРООН, так и его партнеров (правительственных и неправительственных организаций), которые должны быть осведомлены и согласны с гендерной политикой ПРООН. Механизмами создания такой сети могут быть:
 - Вовлечение партнеров ПРООН в участие в гендерных тренингах, встречах, дискуссиях. Гендерные тренинги для НПО и государственных служащих, проведенные в рамках проекта ПРООН «Интеграция гендерного подхода в работу в области развития» являются хорошим примером мероприятий, создающих компетентную среду для продвижения идей гендерной политики;
 - Поддержка Тематической группы агентств ООН позволит обмениваться опытом и удачными стратегиями реализации гендерного подхода в рамках ООН, будет способствовать продвижению гендерных инициатив в решении схожих социальных проблем, с которыми работают разные агентства ООН (например, профилактика ВИЧ/ СПИД, торговля людьми, защита границ и т.д.).
 - **Наличие пособий, руководств по интеграции гендерного подхода:** интеграция гендерного подхода должна быть поддержана соответствующими информационными ресурсами. Некоторая информация представлена на сайте www.gender.by, однако это также проблема поиска новых руководств и пособий и их адаптации к ситуации в Беларуси. Эта работа должна проводиться в рамках каждого проекта, если его сотрудники заинтересованы в реализации гендерного подхода.
 - **Координатор по гендерным вопросам:** очень важно сотрудничать с сотрудником офиса, ответственным за интеграцию гендерного подхода. **Координатор по гендерным вопросам** руководит процессом продвижения гендерной политики. В то же время эффективность его работы зависит от таких факторов, как:
 - Поддержка со стороны высшего руководства – именно высшее руководство определяет приоритетность тех или иных задач. Поскольку интеграция гендерного подхода зачастую вызывает сопротивление у персонала (гендер кажется фактором, требующим усилий и не относящимся к проблеме), поддержка со стороны руководства очень важна.
 - Дополнительные время и ресурсы, отводимые на исполнение обязанностей **координатора по гендерным вопросам** – достаточно сложно сочетать и качественно исполнять обязанности **координатора по гендерным вопросам** и другие профессиональные обязанности.
 - Авторитет и позиция **координатора по гендерным вопросам** в офисе – необходимо обратить внимание на этот фактор, поскольку возможности инициации изменений с низкого уровня иерархии в организации ограничены.

3. Гендерно-корректная коммуникация

Поскольку деятельность ПРООН становится видимой для общества в большей степени благодаря публикуемым материалам, не только мероприятия ПРООН и сама политика внутри самого офиса, но и печатные издания ПРООН должны быть гендерно-корректными. Следует обратить внимание на два аспекта издаваемой продукции: **язык и визуальные изображения**. Оба эти фактора воспроизводят и создают культурные образы мужчин и женщин.



Пример 9. Гендерный анализ проекта «Национальный отчет о человеческом развитии» (эксперт Минченя Елена)

Дизайн обложки опубликованного Отчета не является гендерно корректным. Мы можем видеть пятерых мужчин в деловых костюмах, решающих головоломку. Очевидно, что изображение мужчин символизируют человека, строящего мир (голубая планета как символ Земли). Мы видим, что мужчины успешны в решении своей задачи, которая, кроме того, представлена как интеллектуальная работа (деловые костюмы и галстуки как ее символ). Таким образом, визуальным оформлением обложка Отчета репрезентирует то, что мужчины вносят вклад в развитие и представляет «человеческое развитие» как «мужское развитие». Таким образом создается гендерная асимметрия.

Следует обратить внимание на такие требования к визуальным образам, как:

- Изображения как мужчин, так и женщин – недопустимо использовать изображения только одного пола для иллюстрации текста.
- Отказ от стереотипных изображений мужчин и женщин – имеются в виду такие случаи, когда женщины представлены исключительно как символ красоты или материнства, а мужчины включены в контекст принятия важных социальных решений.

Что касается языка, рекомендованы следующие гендерно корректные формы:

- Использование множественных форм местоимений, вместо «он» (в значении «человек»)
- Использование его/ее, он/она, когда необходимо подчеркнуть действия индивидуума
- Когда профессиональная деятельность обозначается понятием в мужском роде (более уважительная форма – ср. «профессор» - «профессорша»), пол человека о котором идет речь указывается с помощью формы глагола (например, “депутат отметила”)

Для более подробной информации

Н. Кулинка Гендерно-корректная коммуникация. Краткое пособие www.gender.by