

Комплексный гендерный подход в деятельности организации

10 февраля 2024, Кыргызстан

Управление, ориентированное на результат (Results Based Management)

- Ключевой ценностью и ориентиром, исходя из которого необходимо идентифицировать желаемые результаты, является учет человеческого измерения в любой деятельности



Комплексный гендерный подход: ключевые понятия

- Понятие *гендера* было введено для анализа социально-обусловленных различий между женщинами и мужчинами. В отличие от гендера понятие «пол» обозначает биологические различия между людьми. Только незначительные различия в ролях могут быть отнесены к биологическим различиям. Например, только женщины могут рожать детей.
- Гендер охватывает культурные, социальные и экономические характеристики, которые обуславливают различное поведение и роли, выполняемые мужчинами и женщинами в семье, на работе и в обществе. Гендер относится не просто к женщинам или мужчинам, а к отношениям между ними, к способу социального конструирования этих отношений, т.е. к тому, как общество «выстраивает» взаимодействие полов. Подобно концепциям о классах, расе, и этничности, понятие «гендер» является аналитическим инструментом для понимания социальных процессов.
- Гендерные различия изменчивы в пространстве и во времени: в разных культурах можно встретить разнообразные, зачастую противоположные установки и модели поведения женщин и мужчин. Исторический анализ также дает массу примеров кардинального изменения гендерных ролей.
- **Гендерные роли** – это определенные образцы, модели «женского» и «мужского» поведения, усвоенные в процессе социализации.

Комплексный гендерный подход: ключевые понятия

- В задачи гендерного подхода не входит нивелирование различий между мужчинами и женщинами, а, наоборот, требуется признание и учет существующих различий, в том числе репродуктивных, и создание равных экономических, социальных и политических возможностей для самореализации представителей обоих полов.
- Равенство полов не означает их уподобление друг другу или идентичность.
- **Гендерное равенство** – это равная оценка обществом схожести и различия между женщинами и мужчинами, различных социальных ролей, которые они играют.
- **Принцип равенства** включает в себя и право на различия, т.е. право, которое предполагает необходимость учета отличительных черт, характерных для женщин и мужчин, связанных с их принадлежностью к тому или иному социальному классу, их политическими взглядами, религией, этнической группой, расой или сексуальной ориентацией. Вместе с тем важно осознавать, что не все женщины и не все мужчины одинаковы, что различия между группами женщин могут быть гораздо больше, чем различия между женщинами и мужчинами.



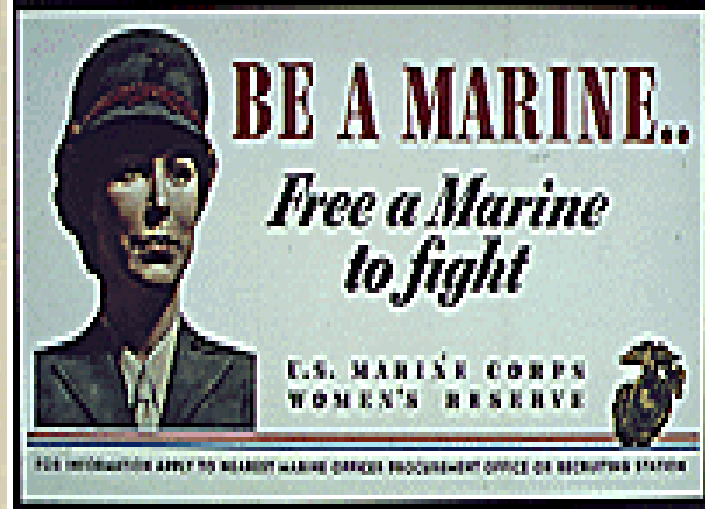
Enlist in a Proud Profession.

JOIN THE
**U.S.
CADET
NURSE
CORPS**

A LIFETIME
EDUCATION
FREE!
FOR WOMEN
SERVING IN THE
CORPS



FOR INFORMATION GO TO YOUR LOCAL RECRUITING OR WRITE
U. S. CADET NURSE CORPS, BOX 94, NEW YORK, N. Y.



The more **WOMEN** at work
the sooner we **WIN!**

www.sta.kg



В КАЗАНЬ ОН ТАТАРЫ,
В АМА-АТА-КАЗАН,
В ДОСТАВ-УРАНИИ
И ОСТРОВ
И ГОРЫ.



ОН С КОМПАСОМ ВАРШАВ
И С ТАБОРСКОМ В РИГА,
С АНГЕЛОМ ДОБРОВОДНОМ,
СО ЗМЕЕЙ В ОБЛАКАХ.



ОН АЛЧУК-КОМПАТЕНЬ
СТРЕМИТЕЛЬНЫМ СТРЕЛОМ,
ОН ФУТБОК И БОТАНИК
МЕЛАНХ И МАТРОС.



ОН ЧЕСТЕН И БЕССЕРДЫСЕН
НА СУДЕ И В ВОДЕ
БОВАРИЯ И АРХИ
НЕ СПОХИ ОН В БЕЛ.



ЕГО ДВОРЦЫ В СТОАИЦАХ,
ЕГО АРТЕК В КРЫМУ,
ВСЕ КРАЮЩИЕ МИРА
ПРИНАДЛЕЖАЮТ ЕМУ!



В ТРАНЖАР ДОЖДЕТ КАРЕКА,
СТАРЫК ДОЖДЕТ
В ВАГОН
И СТАРЫЕ
И КААКАЗ
ИСТОИТ
МЕСТО ОН.

ОН КРАСНЫМ ГАЛСТУК НОСИТ, РЕБЯТАМ ВСЕМ В ПРИМЕР
ОН-ДЕВОЧКА, ОН-МАЛЬЧИК,

ОН-ЮНЫЙ ПИОНЕР!



加速农业机械化步伐 工业战线



coll. SRL



coll. SRL



coll. SRL





Симона де Бовуар

(1908-1986)

*французская писательница,
автор книги «Второй пол»*

**«Женщиной не
рождаются, ею
становятся»**

Пример трансформации психологических исследований (по Кэрол Джэклин):

1910-20-е гг. – *«психология пола»* (psychology of sex)

1930-60-е гг. – *«психология половых различий»*
(sex differences)

конец 1970-х – *«различия, связанные с полом»*
(sex related differences)

с 1980-х – *«гендерные различия»*
(gender differences)

Георг Крайг.

«Психология развития»

- Анализ способностей при помощи «Предварительного теста академических способностей» (PSAT) за период с 1960 по 1983гг. показал резкое уменьшение различий в психологических характеристиках мальчиков и девочек
- Анализ результатов тестов на понимание пространственных отношений американскими школьниками старших классов показал, что за последние 20 лет пространственные способности девушек существенно изменились

Эрик Игли

«Исследования по конформности»

Среди 22 работ по этой теме, опубликованных до 1970г., 32% указывали на большую степень конформности женщин,

тогда как из 40 исследований, опубликованных после 1970 года, лишь в 8% работ были выявлены данные различия.

Этапы достижения равенства

- XIX- середина XX в. - борьба за достижение юридического равноправия полов
- Вторая половина XX-по н.в. – борьба за фактическое равенство полов

Достижение юридического равенства

- Французская революция: Олимпия де Гуж «Декларация прав женщины-гражданки», 1789г.
- Первое употребление термина «феминизм» - Элис Росси в 1795 г.
- Британский суфражизм: Эмили Девидсон, 1830г. В 1918г. женщины Британии получили избирательное право
- Первые феминисты/ки – борьба за признание женщины как самостоятельной личности, повышение ее социальной роли: равный доступ к образованию, право на имущество и детей в случае развода, на занятие государственных должностей

Первыми странами в мире, давшими женщинам:

- право **избирать**
была Новая Зеландия (1893г.)
- право **быть избранной**
была Финляндия (1906г.)

Герб Новой Зеландии





Нэнси Астор

в 1919г. стала первой
женщиной – депутатом
парламента
Великобритании

*«Что может быть хуже, чем мир, которым
управляют мужчины? Разве что мир,
которым управляют женщины»*

Универсальные права

Всеобщая Декларация Прав Человека: *«Все люди рождаются свободными и равными в своем достоинстве и правах»*

Поправка Элеоноры Рузвельт:

в ст.1 фраза «все люди братья» заменена на «*все люди равны*»

Продвижение гендерного равенства на международном уровне

1945 – 1962 Обеспечение правовых основ равенства

1963 – 1975 Продвижение социально-экономического развития

1976 – 1985 Десятилетие женщин ООН

1986 – 1995 Включение гендерных вопросов в политическую повестку

1996 – н.в. Пекинская Платформа действий, ЦРТ , ЦУР



1945 – 1962



1945 – 1962 Обеспечение правовых основ равенства

1946 - Комиссия по положению женщин

1948 - Принцип равной оплаты за равный труд

1949 - Конвенция о запрещении трафика людей, эксплуатации проституции третьими лицами

1952 - Конвенция о политических правах женщин

1954 - Резолюция по искоренению традиций, старинных законов и практик, унижающих человеческое достоинство женщин

1957 - Конвенция о гражданстве замужней женщины

1962 - Конвенция о согласии на вступление в брак, минимальном брачном возрасте и регистрации брака



1963 – 1975

Women's Year theme: equality, development and peace



INTERNATIONAL
WOMEN'S
YEAR TRIBUNAL

1963 – 1975 Политика «Женщины в развитии»

1970 – Программа Международных Действий для улучшения положения женщин, которая вкл.:

- охрану здоровья и материнства, включая доступ к информации о планировании семьи
- существенное увеличение количества женщин, участвующих в общественной и государственной жизни на всех уровнях

1975 – Год женщин

1975 – I Всемирная конференция ООН по положению женщин в Мехико



1976 – 1985



1985 – III Всемирная Конференция по положению женщин, Найроби

- Уточнение понятия «равенства»: не только **равенство прав**, но и **равенство возможностей**

«Нет специфических женских вопросов, все вопросы касаются женщин, женщины должны иметь доступ к обсуждению всех проблем и вопросов»

- конституционные и законодательные шаги
- равноправие в социальном участии
- равное политическое участие и принятие решений



Концепция дополнительных прав

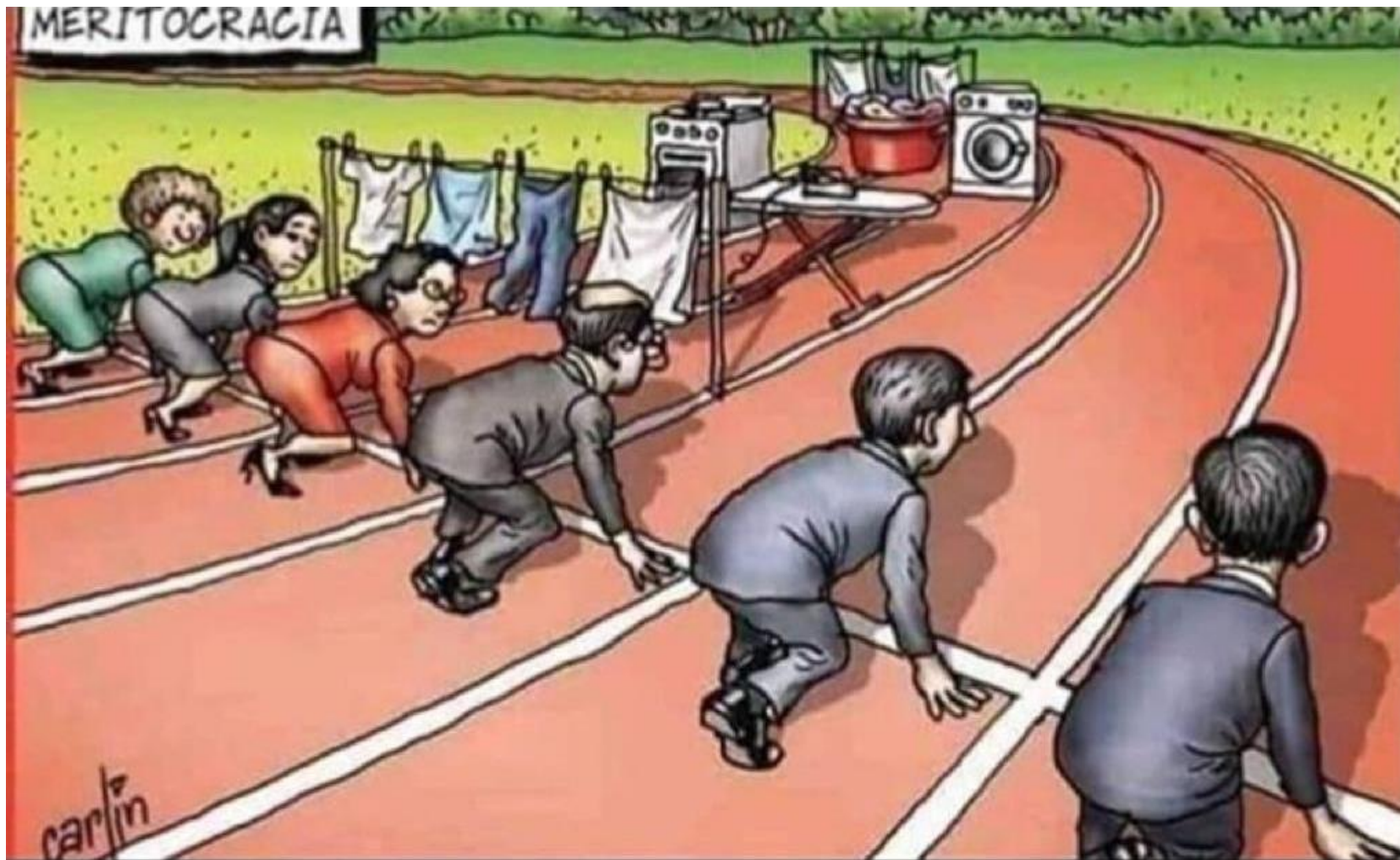
- Равные права как идентичные права

«Все люди равны, это отражено в Конституции и этого достаточно» -до 70-х гг.

- Концепция дополнительных прав

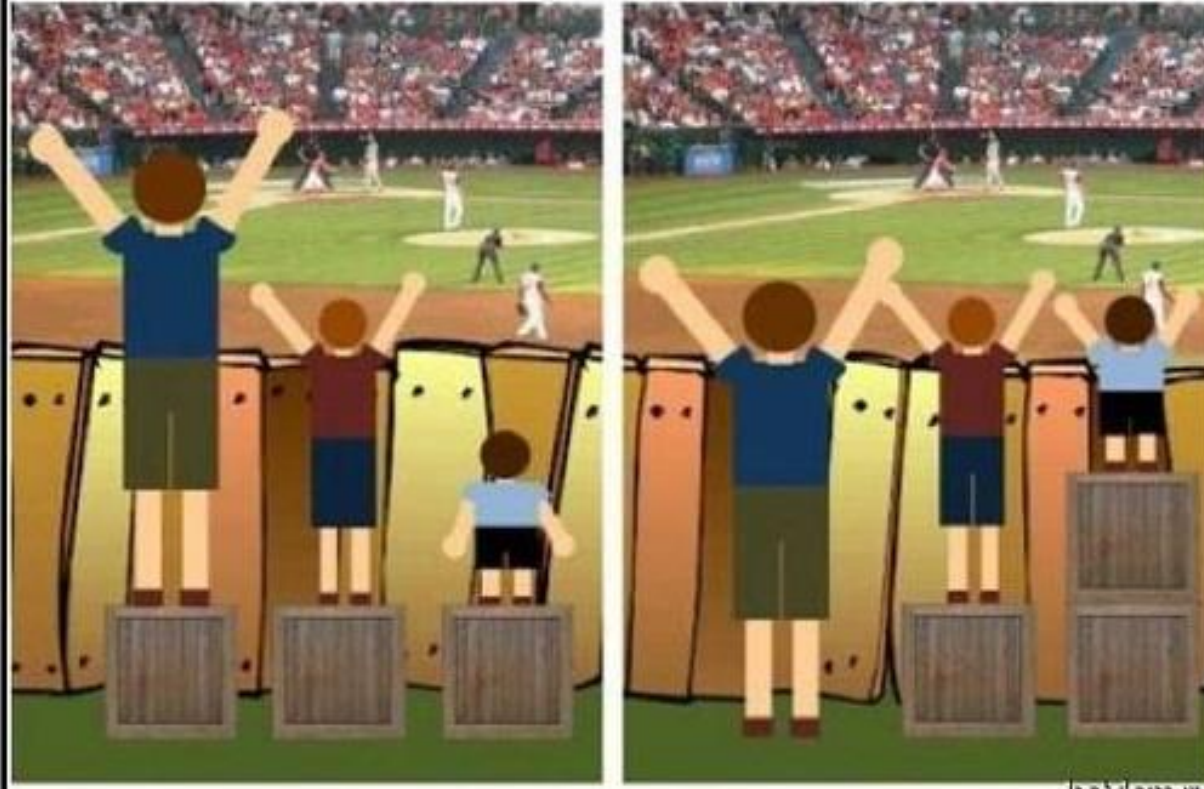
«Женщины выполняют те же функции, что и мужчины, но имеют дополнительную репродуктивную роль. Значит для них нужны дополнительные меры поддержки»

Равенство?

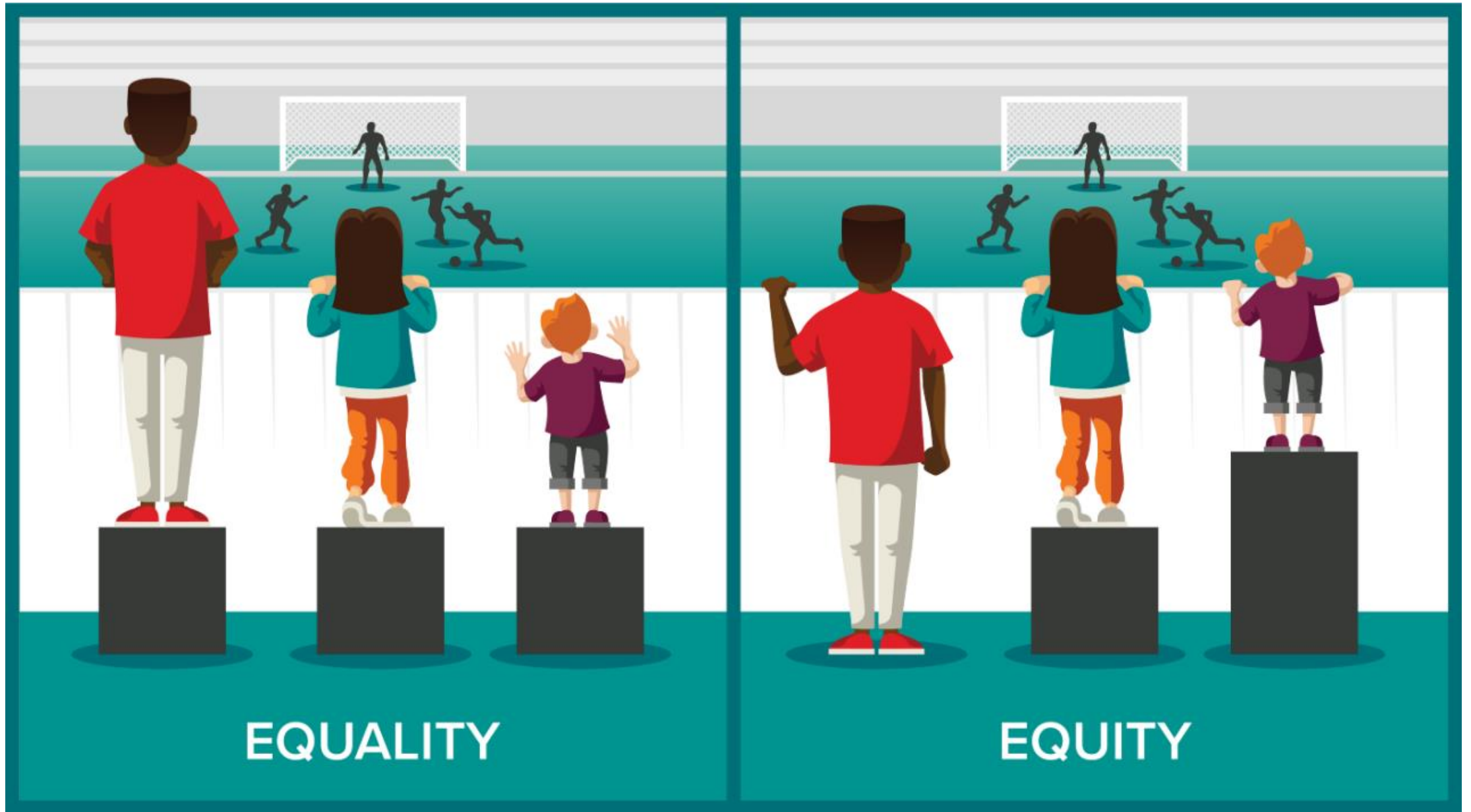


Равенство

Справедливость

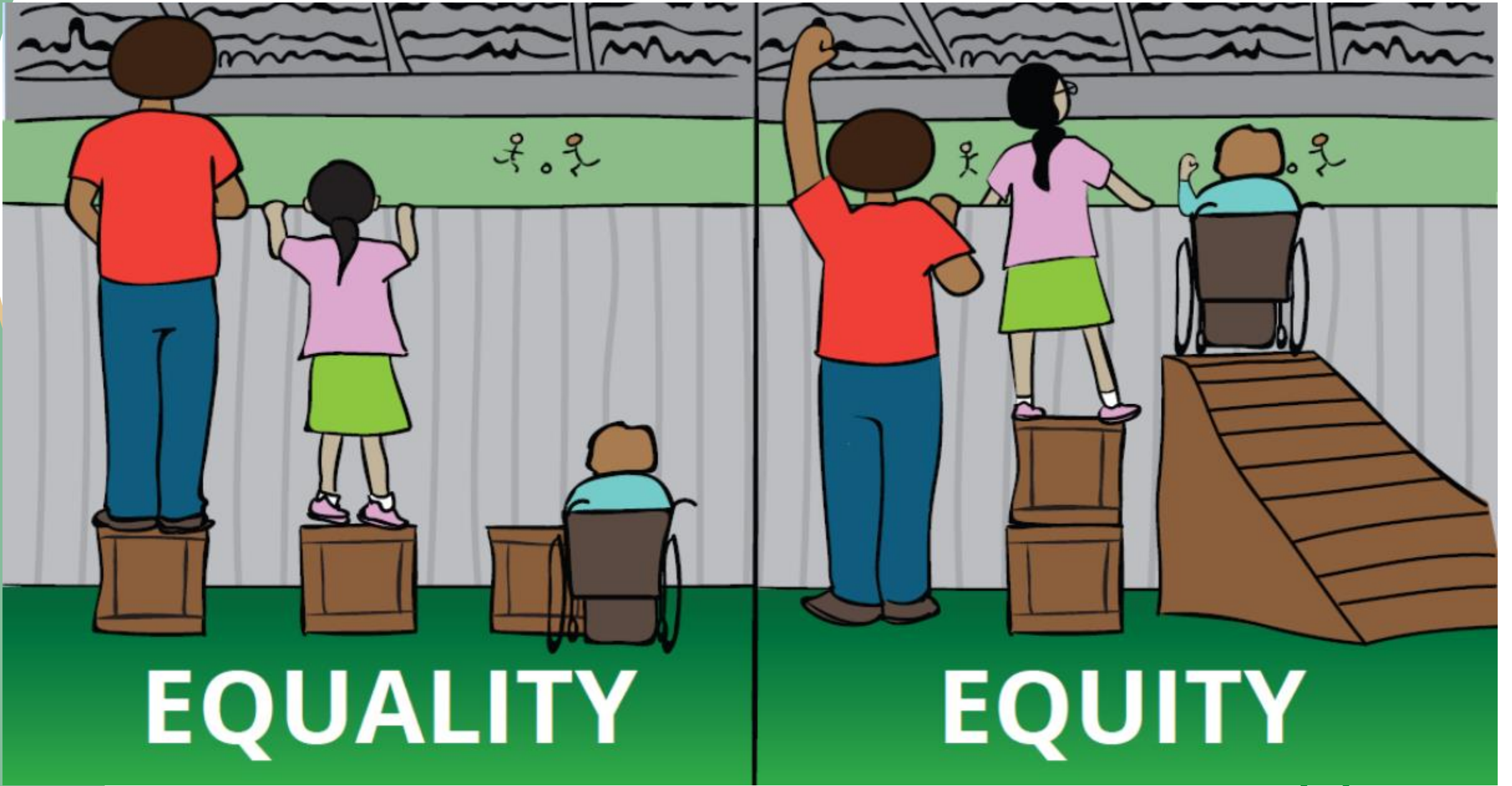


Это не одно и то же



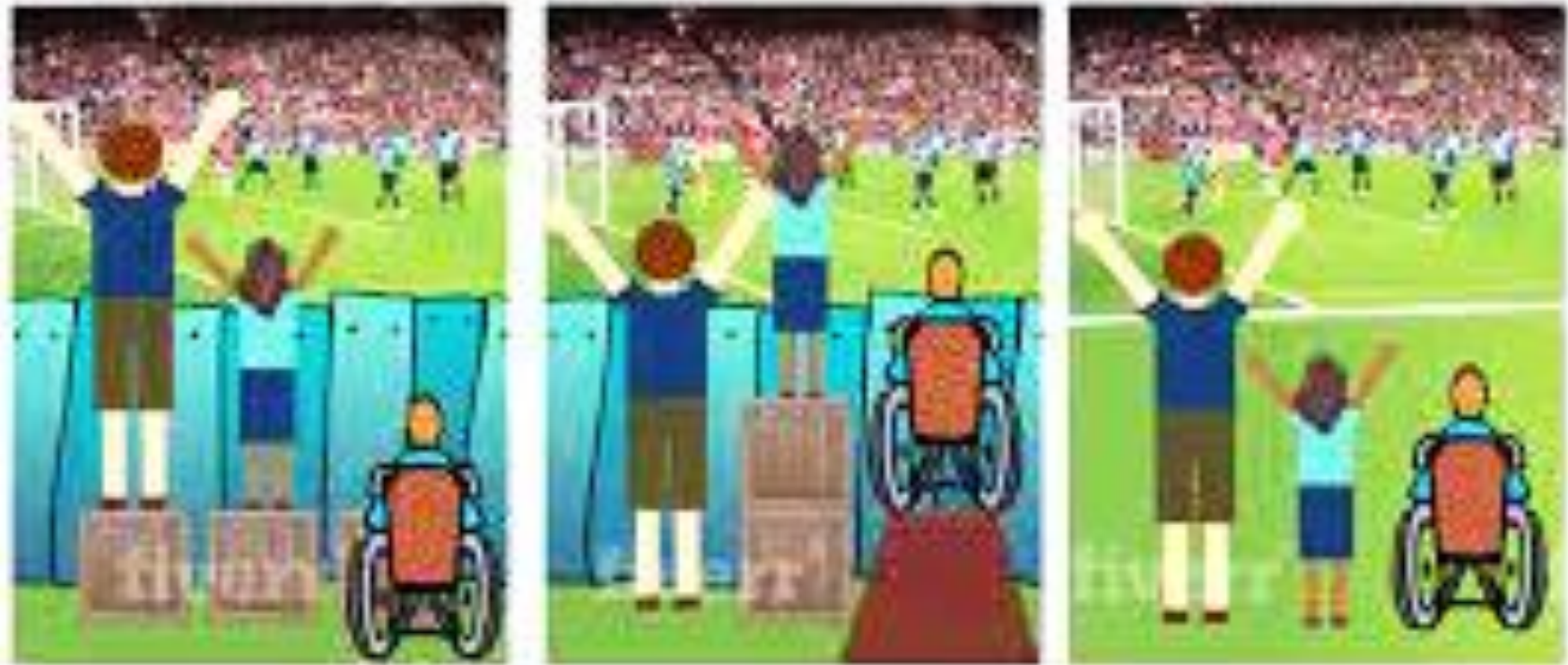
EQUALITY

EQUITY



EQUALITY

EQUITY

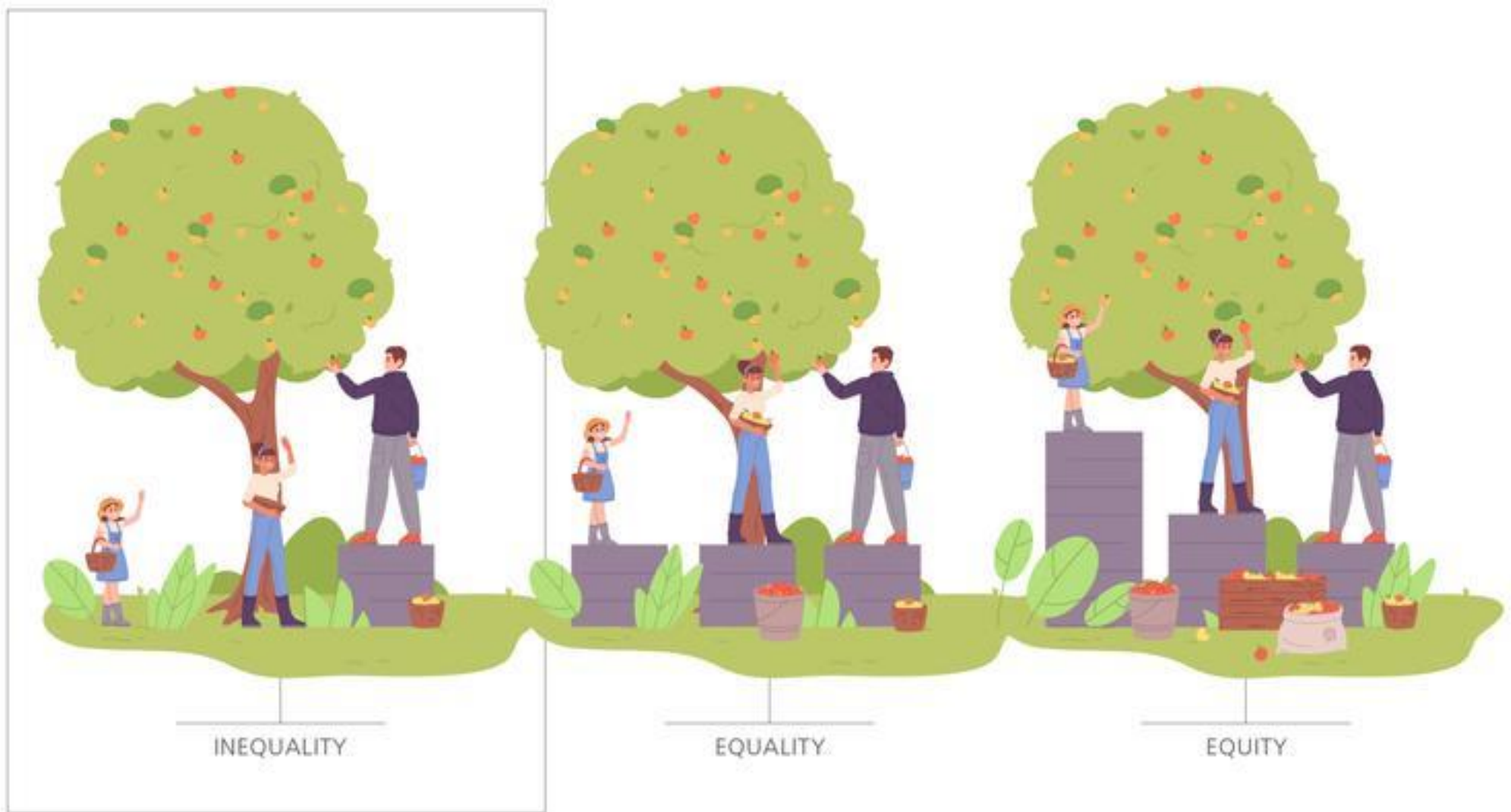


Equality



Equity





Равенство прав

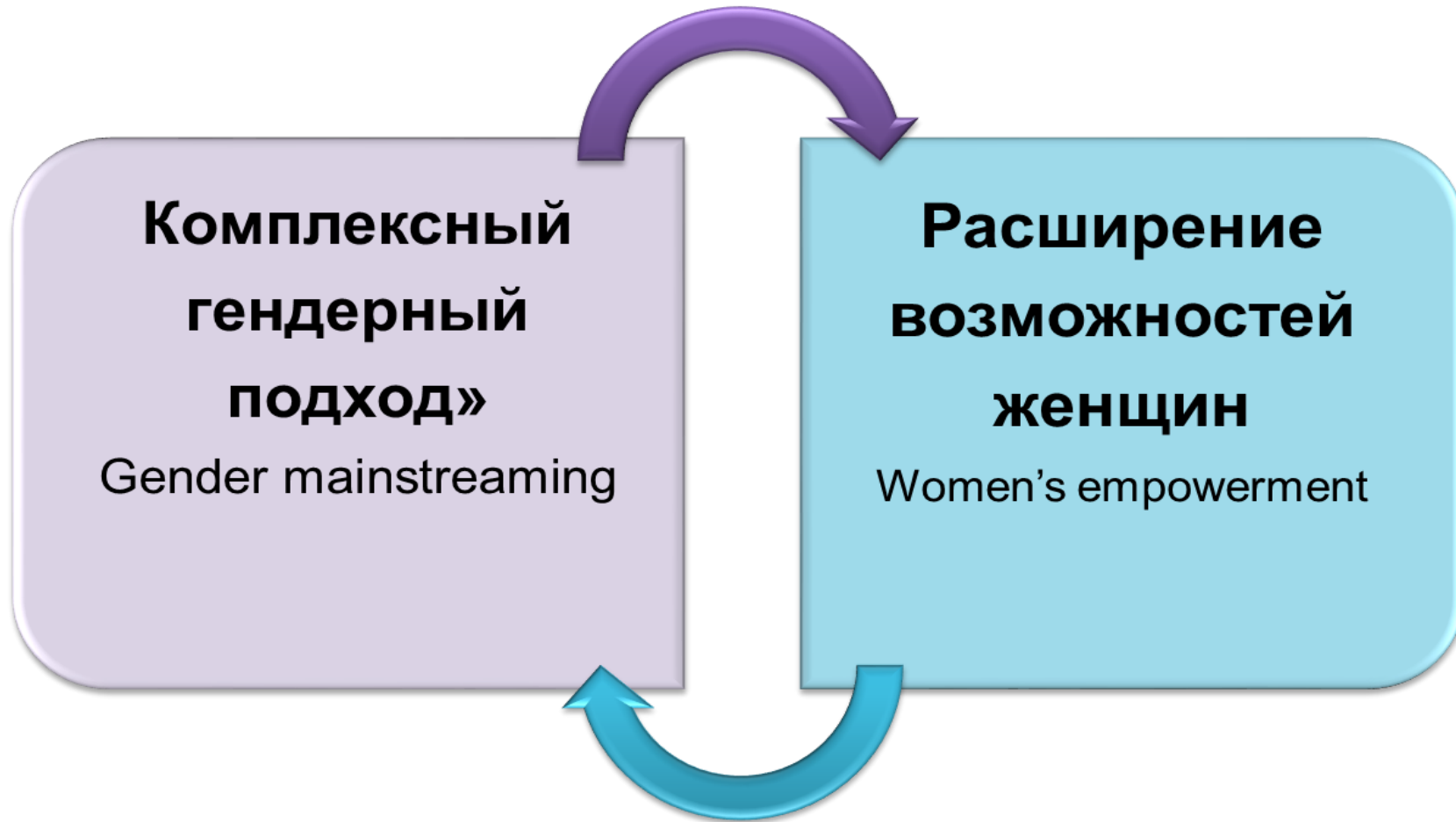


Равенство возможностей



Равенство результата

ПОДХОД
«Гендер и развитие»

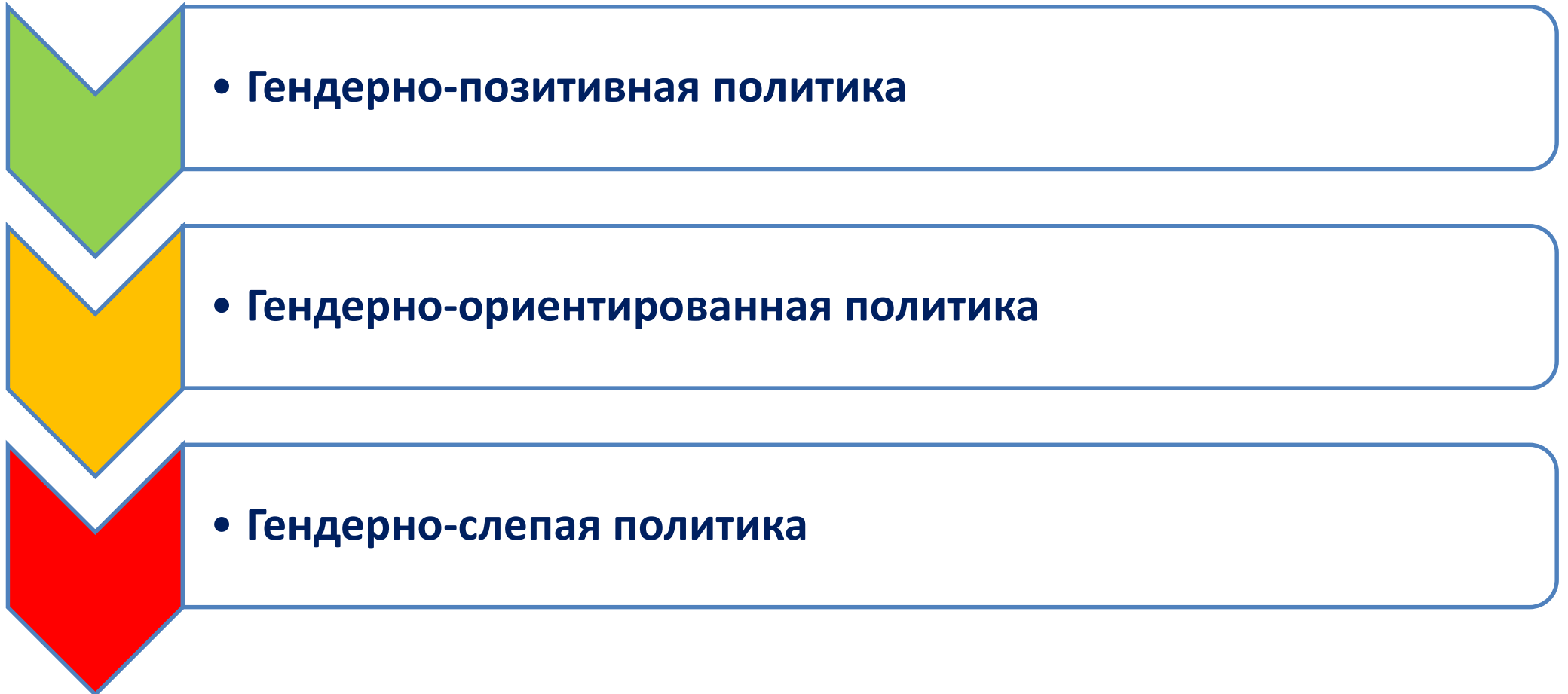


- *«В Кыргызской Республике мужчины и женщины имеют равные права и свободы, равные возможности для их реализации» (ст. 24 Конституции КР).*
- *Комплексный подход к гендерным вопросам* - стратегия, посредством которой интересы и опыт женщин и мужчин становятся неотъемлемым аспектом при составлении, выполнении, мониторинге и оценке законодательства, политики и программ во всех политических, экономических, трудовых, социальных и иных сферах с тем, чтобы устранить неравенство между мужчинами и женщинами. (ст. 2 Закона КР «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин» от 4.08.2008 № 184)

Определение КГП Экономического и Социального Совета ООН 17/7/97

- «**Комплексный гендерный подход** – это процесс оценки и анализа воздействия любого планируемого мероприятия на мужчин и женщин, включая законодательство, политики и программы, в любой сфере и на всех уровнях. Это стратегия, которая позволяет учитывать потребности и опыт мужчин и женщин, как неотъемлемые составляющие разработки, исполнения, мониторинга и оценки политик и программ в политической, экономической и социальной сферах для того, чтобы женщины и мужчины получали от них одинаковые преимущества и для того, чтобы не укоренялось неравенство».

Оценка уровня интеграции гендерного измерения в деятельность организации



Гендерно-позитивная политика

Комплексный \
системный учет
гендерного
измерения УР в
во всех
ключевых
частях
деятельности
организации

анализе ситуации включает гендерную статистику, определяет различное влияние проблем на женщин и мужчин


есть гендерно-ориентированные задачи и меры направленные на изменение гендерного неравенства

Наличие гендерных индикаторов реализации

в бюджете предусмотрены средства на реализацию гендерно-специфичных мер политики

Гендерно-ориентированная политика

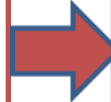
Частичный учет гендерных аспектов



Достижение гендерного равенства не рассматривается в качестве целевых задач и приоритетов, при этом по возможности осуществляется учет гендерных аспектов при реализации задач и мер в разных сферах, в которых женщины являются одной из групп получателей услуг. Учет преимущественно практических потребностей женщин и мужчин, смягчение последствий гендерного неравенства. Учитывает по возможности существующих различий, но не изменяет причины и факторы, ведущие к неравенству.

Гендерно-слепая политика

**Нет учета
гендерных
аспектов**

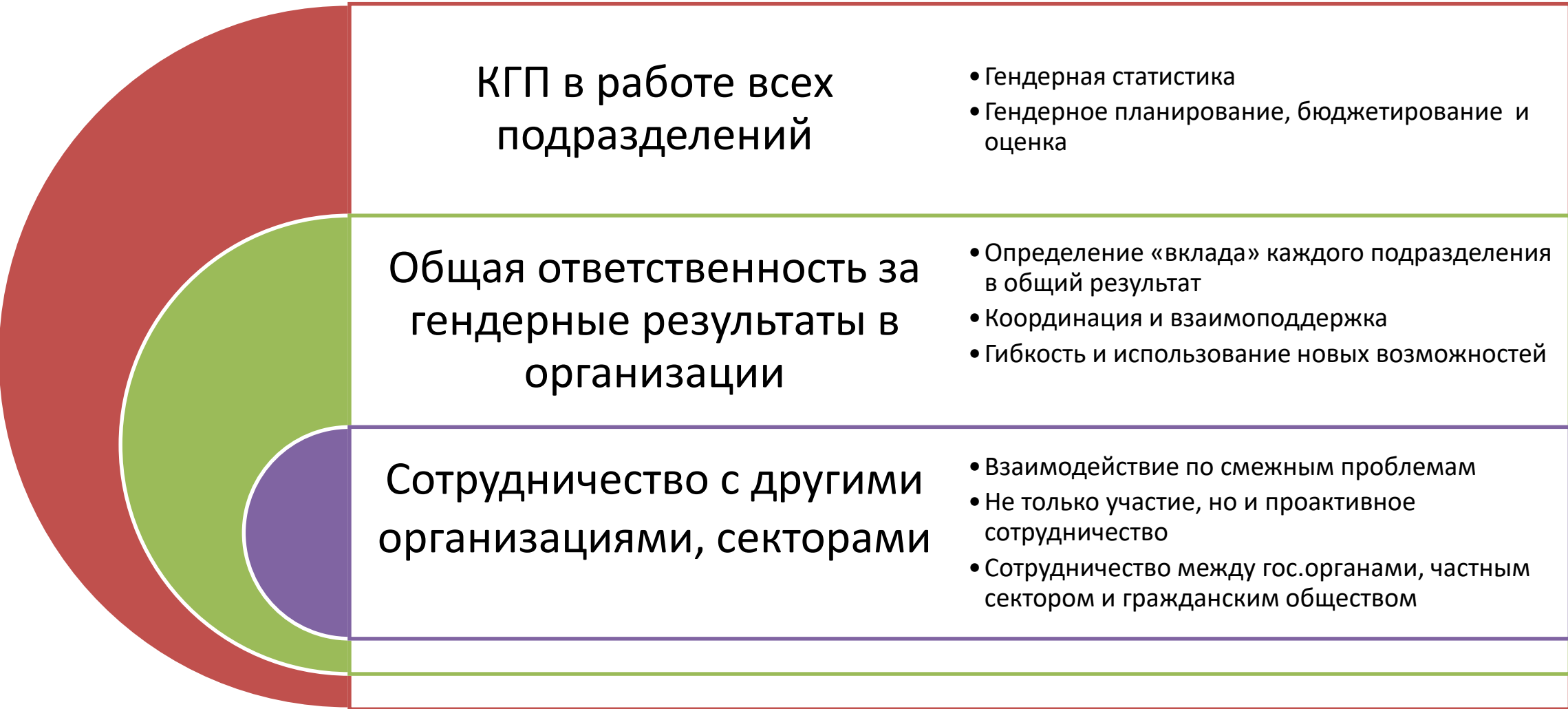


Гендерный анализ проблематики и воздействия планируемых мер не проводится.
Нет доказательств того, что данная стратегия не ухудшит гендерное неравенство или будет в равной степени влиять на улучшение положения лиц разного пола

Учет гендерных аспектов – на ВСЕХ шагах стратегического планирования!



Комплексный гендерный подход в деятельности организаций, государственных органов и ОМСУ



КГП в работе всех подразделений

- Гендерная статистика
- Гендерное планирование, бюджетирование и оценка

Общая ответственность за гендерные результаты в организации

- Определение «вклада» каждого подразделения в общий результат
- Координация и взаимоподдержка
- Гибкость и использование новых возможностей

Сотрудничество с другими организациями, секторами

- Взаимодействие по смежным проблемам
- Не только участие, но и проактивное сотрудничество
- Сотрудничество между гос.органами, частным сектором и гражданским обществом

Концепция «Достойный труд»

- была принята МОТ в 1999 году
- Согласно данной концепции Достойным может называться труд, который является свободным, справедливо оплачиваемым, безопасным, социально защищенным, не унижающим достоинство человека, открывающий равные стартовые возможности для всех, гарантирующий участие в принятии управленческих решений и саморазвитие личности.
- Достойный труд – это труд, позволяющий работнику заниматься любимым делом в условиях свободы, справедливости, безопасности и уважения человеческого достоинства.

- ✓ Необходимо обеспечивать не только формальное равноправие, но и добиваться реального равенства.
- ✓ Обеспечение безопасных, здоровых и достойных условий труда. Политика охраны труда для обеспечения защиты здоровья всех работников, с одновременным учетом специфических потребностей каждой категории работников, как мужчин, так и женщин.
- ✓ Недопущение домогательств и насилия.
- ✓ Равный доступ к ресурсам и управлению
- ✓ Обеспечение женщинам равного доступа к профессиональному обучению, использованию новых технологий, приобретению новых навыков, с целью устранения профессиональной сегрегации.

Проведите «ревизию» и утвердите внутренние политики

- Принципы равенства и недискриминации при найме сотрудников и продвижении по службе. Эти принципы должны также распространяться на работу с подрядчиками и консультантами.
- Заявление о нулевой толерантности к сексуальным домогательствам.
- Запрет на дискриминационную лексику, язык вражды, использование стереотипов, приуменьшающих достоинство отдельных групп в обществе.
- Правила поведения сотрудников в социальных сетях, особенно касательно высказываний на чувствительные и конфликтные темы.

Формируйте и поддерживайте полезное сотрудничество

- Зачастую локальные или национальные организации не могут позволить себе нанимать в штат специалистов по гендеру и инклюзии. Вместо этого создайте пул экспертов, которые могут проводить лекции для ваших сотрудников или же работать над совместными проектами, когда это нужно.
- Кроме того, стоит объединяться с другими организациями, которые продвигают ценности гендерного равенства и инклюзии. Сотрудничество выгодно обеим сторонам: вы получите доступ к экспертам, а эксперты – доступ к вашим целевым группам, с которыми вы работаете.

Обучайте команду и целевую аудиторию

- Участие сотрудников в тренингах по гендерному равенству и социальной инклюзии.
- Чтобы стратегически работать с компетенциями вашей команды, можно составить годовой план активностей. В нем вы можете установить минимальные ожидания: например, что каждый сотрудник пройдет как минимум один тренинг по теме и что вместе вы организует обмен опытом с партнерскими организациями. В этом плане вы можете собрать список онлайн-лекций и курсов, которые рекомендуется пройти сотрудникам в этом году.
- Кроме того, стоит позаботиться о том, чтобы ваша целевая аудитория понимала ваши принципы в этой сфере. Разместите информацию о работе с гендером и инклюзией на вашем сайте, поделитесь полезными текстами, исследованиями, ресурсами для медиа и издателей.

SOCIAL TECHNOLOGIES AGENCY

staact

АГЕНТСТВО СОЦИАЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ



Сообща мы можем многое!



www.sta.kg

Следите за нашими новостями в социальных сетях



E-mail: ngo.sta.kg@gmail.com