

гендерные
перспективы



Гендерный подход в программной и проектной деятельности

Ирина Альховка,
МОО «Гендерные перспективы»
17 декабря 2013 г.

Зачем нужен гендер?

- Пол и гендер
- Общество – это мужчины и женщины, мальчики и девочки
- Почему женщины меньше зарабатывают?
- Почему мужчины живут меньше чем женщины?
- Каждое явление имеет гендерное измерение

Гендерный подход

- Представленность как женского, так и мужского опыта в процессе создания, реализации, мониторинга и оценки любых стратегий, политик, программ/проектов, документов и т.п.
- *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
- Сквозная тема (cross-cutting issue)

Гендерная политика

- Гендерная политика касается мужчин и женщин
- Гендерная политика – это политика (государства, компании, организации), направленная на обеспечение равных **прав, возможностей, (доступа к) ресурсов/ам, результатов** для мужчин и женщин
- ГП тесно связана с демографической, социально-экономической, миграционной политикой

Стратегия ЕС по обеспечению гендерного равенства на 2010-2015 г.г.

Пять приоритетных областей:

- Экономика и рынок труда
 - Равная оплата труда
 - Равенство на руководящих позициях
 - Предупреждение насилия, совершаемого по признаку пола
 - Продвижение гендерного равенства за границами ЕС
- Увеличение количества Ж на рынке труда и достижение уровня занятости для Ж и М в 75% (фокус – пожилые, мигранты, инвалиды, одинокие родители). MINT
 - Целенаправленные действия по увеличению количества Ж на руководящих позициях в экономике (квоты)
 - Продвижение женского предпринимательства и самозанятости (33% в ЕС и 25% в РБ)
 - Учреждение ежегодного европейского Дня равной оплаты труда (в ЕС Ж зарабатывают на 18% меньше чем М)
 - Предупреждение насилия в отношении женщин, в частности, практики женского обрезания в Европе и других странах



**Cut out
stereotypes
or you'll be
cutting
your
resources
in half.**

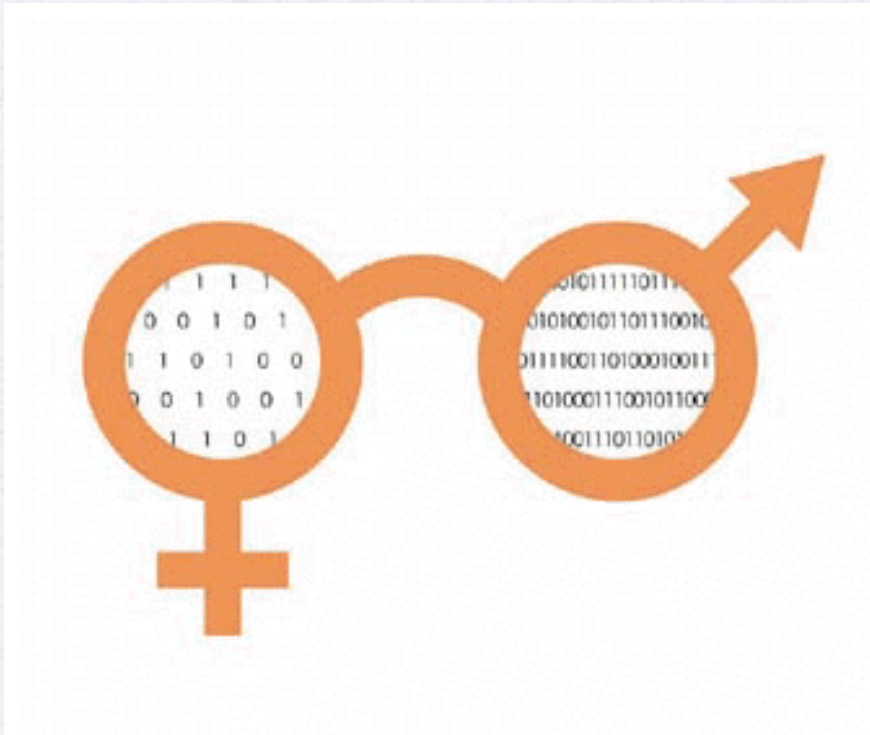
Политика гендерного равенства в Беларуси

- Начало формирования в 1995 году
- Международные обязательства
 - Женская Конвенция и Факультативный Протокол
 - Пекинская Платформа действий
 - Периодические отчеты по Конвенции (2010 г.)
- Национальная политика
 - Национальные планы действий по обеспечению гендерного равенства (четвертый – 2011-2015)
 - Проект Концепции обеспечения ГР
- Институциональная структура
 - Отдел народонаселения, гендерной и семейной политики Минтруда и соцзащиты РБ
 - Национальный Совет по ГП при Совете Министров РБ

Внедрение гендерного подхода начинается с гендерного анализа

- Основные компоненты гендерного анализа
- ГА ≠ количество участников М и Ж в проекте
- (1) данные с разбивкой по признаку пола +
- (2) анализ +
- (3) гендерная перспектива =
- (4) гендерный анализ

Использование гендерного анализа



- На этапе разработки проекта
- На этапе реализации проекта
- На этапе мониторинга и оценки проекта

ГА на этапе разработки проекта

- Сбор гендерной статистики – данных с разбивкой по полу (и другим категориям)
 - Количественные и качественные данные
- Гендерный анализ проблемы
 - Существует ли различие? Почему? Как оно может быть скорректировано средствами программы/проекта?
 - Как решаемая проблема затрагивает интересы М и Ж, мальчиков и девочек?
- Корректировка планов проекта с учетом гендерных особенностей М и Ж

ГА: занятость и рынок труда

- Мужская и женская безработица, последствия безработицы для М и Ж, продолжительность безработицы и модели поиска работы
- Мужские и женские профессии/отрасли
- Разница в оплате труда
- Участие в предпринимательской деятельности
- Совмещение профессиональных и семейных обязанностей (домашний труд)
- Трудовая миграция

Помощник руководителя

ОБЪЕДИНЕННАЯ ТРАКТОРНАЯ КОМПАНИЯ, в РБ

Уровень зарплаты

от 700 USD

Город

Минск

Требуемый опыт работы

1–3 года

Обязанности:

- поиск и обработка (анализ) необходимой информации на иностранном языке;
- предоставление отчетов о проделанной работе;
- перевод;
- выполнение поручений руководителя.

Требования:

- мужчина или женщина от 23 до 30 лет;
- отличное знание английского языка, знание технической терминологии (+);
- стрессоустойчивость;
- грамотная речь, дисциплинированность;
- умение работать с большим объемом информации;
- опрятный внешний вид, отсутствие влп;
- готовность немедленно приступить к работе;
- свободное владение ПК, знание пакета MS Word (Word, Excel), 1С;
- НЕ РАССМАТРИВАЮТСЯ РЕЗЮМЕ БЕЗ ФОТО, РЕЗЮМЕ СТУДЕНТОВ-ЗАОЧНИКОВ **И ЖЕНЩИН, ИМЕЮЩИХ ДЕТЕЙ.**

Условия:

- работа в современном офисе;
- испытательный срок - 2 месяца;
- перспективы роста.

Дата публикации вакансии

19 сентября 2013



Учеба

[Учение — свет!](#)

бесплатные учебные курсы

[Учеба работе не помеха](#)

Заочные и онлайн курсы



Старение населения в Беларуси: гендерный анализ

- Сравните данные:
 - 13,1% жителей Беларуси старше 65 лет (ПРООН – 7%), доля пожилых людей будет увеличиваться
- и
- 60-69 лет: на 1000 М в городах приходится 1430 Ж
- Женщины живут на 12 лет дольше, чем мужчины
- Ж составляют 85% среди людей старше 100 лет ($\Sigma 541$)
 - *Что означают эти данные в гендерной перспективе?*

Гендер и ВИЧ

- Категории бенефициаров: М и Ж, ЖСБ, МСМ, трансгендеры
- Факторы уязвимости мужчин и женщин
 - Особенности репродуктивной системы М и Ж
 - Модели сексуального поведения и использования контрацепции
- Доступ к услугам ВИЧ-сервиса
- Материнство и ВИЧ
- Последствия ВИЧ-инфекции для М и Ж

Гендер и здоровье

- Ценность мужского и женского здоровья
- Мужские и женские заболевания
 - Доступ к услугам (кол-во койко-мест)
 - укомплектованность медкадров (центры дружественные подросткам, посещение М и Д – 1:3)
 - гендерный состав медицинских кадров

Насилие по признаку пола

- Женщины – жертвы и агрессоры
- Мужчины – агрессоры и жертвы
- Дети – свидетели и жертвы
- Насилие в отношении пожилых людей
- Гендерные стереотипы в правоприменительной практике

Ресурсы и источники данных

- Статистика (перепись населения 2009 г., стат.сборники, базы данных) и СМИ
- Материалы международных организаций (МОТ, МОМ, ПРООН, ЮНФПА, ЮНЭЙДС, ВОЗ, ЮНИСЕФ, ЮНЕСКО, ЕС, СЕ)
- Специальные исследования (в т.ч. изучение личного опыта потенциальных бенефициаров проекта – М и Ж)
- Использование потенциала гендерных экспертов

ГП на этапе реализации проекта

- Гендерный состав и компетенции участников проекта, кто принимает решения
- Гендерный состав бенефициаров проекта
- Как мероприятия проекта учитывают гендерные различия/особенности бенефициаров?
- Реализация проекта – хорошая возможность улучшить осознание гендерного измерения проблемы

ГП на этапе мониторинга и оценки

- Какие индикаторы (количественные и качественные) используются для того, чтобы отслеживать результаты проекта для мужчин и женщин?
- Гендерный анализ результатов проекта: равны ли результаты проекта для мужчин и женщин?
- Использование гендерной экспертизы при мониторинге и оценке результатов проекта

Заключение ...

- Практически не бывает гендерно-нейтральный проектов, чаще они – гендерно-слепые
- Интеграция гендерного подхода – еще один способ продвижения демократических ценностей, защиты прав человека и повышения качества жизни

СПАСИБО!

ВОПРОСЫ?

ialkhovka@yahoo.com