



# Внедрение гендерных подходов в секторальные политики, стратегии и программы

Руководство по обучению



ООН Женщины — структура Организации Объединенных Наций по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин. Активный защитник интересов женщин и девочек, ООН Женщины была создана с целью ускорения прогресса в деле соблюдения их прав по всему миру.

ООН Женщины оказывает содействие государствам-членам ООН в установлении международных стандартов для достижения гендерного равенства, осуществляет сотрудничество с правительствами и гражданским обществом при разработке законов, политики, программ и услуг, необходимых для реализации данных стандартов. ООН Женщины активно способствует равноправному участию женщин во всех сферах жизни, уделяя особое внимание пяти приоритетным направлениям: усилению лидирующей роли женщин и расширению их участия в жизни общества, искоренению насилия в отношении женщин, широкому привлечению женщин к решению вопросов обеспечения мира и безопасности, расширению возможностей женщин в сфере экономики, обеспечению центральной роли гендерного равенства в процессах планирования и бюджетирования. ООН Женщины также осуществляет координацию и продвижение вопросов гендерного равенства в системе ООН.



Агентство Социальных Технологий (АСТ) - общественное объединение, миссией которого является содействие общественному развитию Кыргызстана через обучение и поддержку социальной активности и самоорганизации граждан республики.

Все проекты и мероприятия, проводимые АСТ, направлены на работу с конкретной социальной группой (женщины, предприниматели, молодежь, работники местного самоуправления) с целью повышения ее социальной активности и формирования навыков самоорганизации.

В настоящее время приоритетной целевой группой АСТ являются женщины, способные стать социальными лидерами.

Формы и методы работы АСТ:

- исследования
- подготовка аналитических обзоров
- консультации, экспертиза
- семинары, тренинги
- круглые столы
- конференции
- акции
- конкурсы
- публикации

Данная публикация подготовлена Агентством Социальных Технологий и издана при финансовой поддержке ООН Женщины в рамках проекта “Укрепление экономической безопасности сельских женщин в Кыргызстане”. Руководство разработано для проведения обучения государственных служащих и повышения их потенциала для внедрения гендерных подходов в деятельность их министерств и ведомств.

Мнения и точка зрения, выраженные в данной публикации, принадлежат авторам и могут не совпадать с официальной позицией ООН Женщины.

© ООН Женщины, АСТ – 2011 г.

Авторско-редакционный коллектив: Гульнара Ибраева, Мира Карыбаева, Зульфия Кочорбаева

Дизайн публикации: Урмат Осмоев

Басмакана: «KIRLand», Кыргыз Республикасы, Бишкек ш., Аламедин-1 мкр., 75

тел.: +996 (312) 63 01 10, 63 18 40, факс: +996 (312) 63 39 56, e-mail: kirland@infotel.kg

## Гендердик ык-амалдарды тармактык саясаттарда, стратегияларда жана программаларда өздөштүрүү

Окутуу боюнча колдонмо

Колдонмону иштеп чыккандар:  
Гульнара Ибраева, Мира Карыбаева,  
Зульфия Кочорбаева

Бишкек 2011

## КИРИШҮҮ

Гендердик теңчиликти камсыз кылуу боюнча Кыргыз Республикасынын милдеттенмелери Кыргыз Республикасынын Конституциясында, мыйзамдарында жана Кыргызстан ратификациялаган бир катар эл аралык документтерде бекитилген.

Кыргыз Республикасынын “Эркектер менен аялдар үчүн тең укуктар жана тең мүмкүнчүлүктөрдүн мамлекеттик кепилдиктери жөнүндө” 2008-жылдын 4-августундагы Мыйзамына ылайык, гендердик ык-амалды мамлекеттик, чөлкөмдүк жана жергиликтүү өнүгүү программалары менен өнүктүрүү стратегияларына (6-берене) киргизүү, гендердик теңчиликти камсыз кылуу боюнча мамлекеттик саясаттын негизи болуп эсептелет. Мыйзамда белгиленгендей, гендер маселелерин караштырууда колдонулган ар тараптуу гендердик ык-амал – эркектер менен аялдардын ортосундагы теңсиздикти жоюу үчүн саясий, экономикалык, эмгек, социалдык жана башка чөйрөлөрдөгү мыйзам чыгаруу процессин, саясатты жана программаларды түзүүдө, жүзөгө ашырууда, мониторингдөөдө жана баалоодо алардын кызыкчылыктары менен тажрыйбаларын ажырагыс бөлүккө айландырган стратегия. Аталган мыйзамдын (3-берене) алты принцибинин бири – бардык ведомстволордун гендердик саясатты жүзөгө ашыруу жоопкерчилиги жана ал боюнча отчет берүү принциби.

2007-2010-жылдар аралыгында Кыргыз Республикасында гендердик теңчиликти орнотуу боюнча Улуттук иш-аракеттер планында мамлекеттик кызматкерлердин дараметин (потенциал) арттыруу аркылуу мамлекеттик саясатта, программаларда жана пландаштыруу процесстеринде гендердик ык-амалдарды өздөштүрүү жана эсебин алуу маселелери жана иш-чаралары камтылган.

Мамлекеттик кызматкерлерди окутуу жана алардын министрликтеринде жана ведомстволорунда гендердик ык-амалдарды өздөштүрүү дараметин (потенциал) арттыруу боюнча Колдонмо жогорудагы маселелерди жүзөгө ашырууда көмөк көрсөтүү максатында иштелип чыккан.

“Тармактык саясатта, стратегияларда жана программаларда гендердик ык-амалдарды өздөштүрүү” боюнча тренингдердин мерчимин (пилоттук министрликтердин жана ведомстволордун мисалында) өткөрүү боюнча ушул Колдонмо, БУУнун Аялдар түзүмүнүн “Кыргыз Республикасынын элеттик аялдарынын экономикалык коопсуздугун чыңдоо” деп аталган долбоорунун алкагындагы “Социалдык Технологиялар агенттиги” КБнин эксперттери тарабынан иштелип чыккан.

Долбоордо пилоттук министрликтер жана ведомстволор катары төмөндөгүлөр болгон:

- Мамлекеттик социалдык камсыздоо агенттиги (МСКА) – жалпы мамлекеттик социалдык саясатты иштеп чыгып, жүзөгө ашырууга, ошондой эле калктын аялуу катмарларына жана элеттик аялдарга колдоо көрсөтүүгө жооптуу;
- Эмгек, ишке орноштуруу жана миграция министрлиги (ЭИММ) – азыркы тапта гендердик ык-амалды эмгек, ишке орноштуруу жана миграция саясатында өздөштүрүү чоң мааниге ээ болгондуктан, 2009-жылдагы административдик реформадан кийин, аталган министрликке гендердик саясатты иштеп чыгуу жана жөнгө салуу боюнча улуттук институционалдык механизмдин ыйгарым укуктары өткөрүлүп берилген;

- Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнө караштуу Мамлекеттик каттоо кызматындагы Кадастр жана кыймылсыз мүлккө болгон укуктарды каттоо департаменти – кыймылсыз мүлктү каттоого жооптуу болгон ведомство;
- Улуттук статистика комитети (УСК) – бардык тармактар боюнча гендердик дезагрегатталган маалыматтарды топтоп, тутумдаштырып, **жарыялайт**.

Руководство по проведению тренингов состоит из 3-х модулей:

1. «Обеспечение равных прав и равных возможностей: основы теории, история вопроса, подходы, международные стандарты и национальные обязательства»;
2. «Внедрение гендерного измерения в планирование и реализацию отраслевой политики и деятельности пилотных министерств и ведомств»;
3. «Гендерно-чувствительное бюджетирование отраслевой политики и деятельности пилотных министерств и ведомств».

Тренинги могут быть адресованы различным целевым группам, в числе которых: работники государственных структур, особенно ответственных за разработку и реализацию политик, стратегий и программ в сфере социального и экономического развития; эксперты и лидеры неправительственных организаций, в том числе женских и гендерных.

Программы тренингов базируются на использовании различных интерактивных методов обучения (ролевые и деловые игры, дискуссии в малых группах, презентации, общие дискуссии и др.).

Руководство имеет следующую структуру: 1) план-программа с указанием фактического времени, очередности и продолжительности тематических сессий; 2) пошаговое описание упражнений каждой сессии с перечислением необходимых технических и раздаточных материалов, вопросов для дискуссии, возможных выводов и дополнительной информацией для тренеров; 3) список пронумерованных раздаточных материалов (например, Т-1\С-1\№1 означает «Тренинг 1, Сессия 1, раздаточный материал № 1»).

## План-Программа

### ТРЕНИНГ 1. «Обеспечение равных прав и равных возможностей: основы теории, история вопроса, подходы, международные стандарты и национальные обязательства»

09.00–10.00	<b>Вводный блок:</b> знакомство участников и тренеров, выявление ожиданий участников, ознакомление с программой тренинга, заполнение стартовых анкет.
10.00–11.00	<b>Сессия 1. Гендерные отношения: понятие и практика</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Пол и гендер</li><li>• Гендерные стереотипы</li><li>• Воспроизводство гендерных ролей</li><li>• Гендер как социальный конструкт пола</li></ul>
11.00–11.30	Перерыв
11.30–13.00	<b>Сессия 1. Гендерные отношения: понятие и практика (продолжение)</b>
13.00–14.00	Обед
14.00–15.30	<b>Сессия 2. «Международные механизмы обеспечения равных прав и возможностей женщин и мужчин»</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Изменение концепции равенства</li><li>• Международные обязательства КР по достижению гендерного равенства</li><li>• Конвенция ООН по ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин. Механизмы отчетности</li><li>• Специализированные законы, направленные на преодоление гендерной дискриминации</li><li>• Гендерное измерение в национальных программах развития: Стратегия Развития Страны и отраслевые программы</li></ul>
15.30–16.00	Перерыв
16.00–17.30	<b>Сессия 3. «Гендерный анализ: понятие и инструменты»</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Гендерные нужды и потребности</li><li>• Концепция, методы гендерного анализа</li><li>• Гендерный режим министерства /ведомства</li></ul>

### ТРЕНИНГ 2. «Внедрение гендерного измерения в планирование и реализацию отраслевой политики и деятельности пилотных министерств и ведомств»

10.00–11.00	<b>Сессия 1. Внедрение гендерных подходов в деятельность пилотных министерств и ведомств: оценка ситуации</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Упражнение «Радар»</li><li>• Презентации результатов и их обсуждение</li></ul>
11.00–11.30	Перерыв
11.30–13.00	<b>Сессия 2. Институциональное обеспечение для внедрения гендерных подходов в пилотных министерствах и ведомствах</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Работа в группах</li><li>• Презентации результатов и их обсуждение</li></ul>
13.00–14.00	Обед
14.00–15.30	<b>Сессия 3. Внедрение гендерных подходов в отраслевую политику пилотных министерств и ведомств</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Работа в группах</li><li>• Презентации результатов и их обсуждение</li></ul>
15.30–16.00	Перерыв
16.00–17.30	<b>Сессия 4. Планирование действий по дальнейшему продвижению интеграции гендерного измерения в деятельность пилотных министерств и ведомств</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Работа в группах</li><li>• Презентации результатов и их обсуждение</li></ul>

**ТРЕНИНГ 3. «Гендерно-чувствительное бюджетирование отраслевой политики и деятельности пилотных министерств и ведомств»**

<b>09.30–11.00</b>	<p><b>Сессия 1. Введение в гендерно-чувствительное бюджетирование отраслевых политик министерств и ведомств</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Понятие гендерного бюджета</li> <li>• Методы анализа бюджетов</li> <li>• История женских бюджетных инициатив</li> <li>• Опыт гендерных бюджетов в разных странах</li> </ul>
<b>11.00–11.30</b>	Перерыв
<b>11.30–13.00</b>	<p><b>Сессия 2. Гендерное равенство и эффективность внешней помощи</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Новая структура внешней помощи: изменение повестки</li> <li>• Гендерный анализ принципов Парижской декларации</li> <li>• Гендерное равенство в Аккрской программе действий</li> <li>• Механизмы и игроки на уровне политики</li> </ul>
<b>13.00–14.00</b>	Обед
<b>14.00–15.00</b>	<p><b>Сессия 3. Гендерный анализ бюджетной политики в Кыргызстане</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Цикл бюджетной политики</li> <li>• Гендерный анализ проекта Среднесрочного прогноза бюджета Кыргызской Республики на 2010-2012 гг.</li> </ul>
<b>15.00–15.30</b>	Перерыв
<b>16.00–17.30</b>	<p><b>Сессия 4. Практикум по гендерному анализу бюджетов пилотных министерств и ведомств</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Работа в группах</li> <li>• Презентации и общее обсуждение</li> </ul>

**ТРЕНИНГ 1.**

**«Обеспечение равных прав и равных возможностей: основы теории, история вопроса, подходы, международные стандарты и национальные обязательства»**

**Вводный блок (60 мин.)**

<b>Цель</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Создание доброжелательной атмосферы</li> <li>• Подготовка восприятия участников к обучению</li> </ul>
<b>Содержание</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Знакомство</li> <li>• Выявление ожиданий от семинара</li> <li>• Согласование правил совместной работы</li> <li>• Ознакомление с программой обучения</li> </ul>
<b>Раздаточные материалы</b>	Программа семинара
<b>Технические материалы</b>	Карточки разных цветов по числу участников
<b>Формат \ Метод</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• «История имени»\ «Щит»</li> <li>• «Дерево ожиданий»</li> <li>• Общая дискуссия (ОД)</li> </ul>
<b>Время</b>	<p>Приветствие – 5 мин.          Знакомство – 30 мин.          Ожидания – 10 мин.          Правила – 10 мин.          Презентация программы – 5 мин.  <b>Всего: 60 мин.</b></p>

## Пошаговое описание вводного блока

*Открытие (5 мин.)*

Приветственное слово организаторов.

*Знакомство (30 мин.)*

**Шаг 1.** Поприветствуйте участников и представьтесь.

**Шаг 2.** Попросите участников представиться, рассказав историю своих имен:

- кто дал имя
- что означает имя
- отношение к своему имени

Предоставьте 1-2 минуты для того, чтобы участники могли вспомнить свои истории, затем по 1-2 минуты на индивидуальные презентации. Каждый участник сам рассказывает свою историю имени.

Часто эти истории имени несут гендерный контекст (имена «мужественные» и «цветочные», традиция давать девочкам особые имена в случае затянувшегося ожидания рождения мальчика в семье и т.д.), к этому материалу можно возвращаться во время сессии 1.

Дополнительно каждый участник должен проинформировать группу о том, какое министерство или ведомство они представляют.

Обязательно после каждой презентации благодарите выступающих аплодисментами.

*Выявление ожиданий (10 мин.)*

**Шаг 3.** Проведите процедуру выявления ожиданий и совместно с участниками выработайте правила работы семинара.

Тренер раздает цветные фигурные карточки и просит участников написать на них ожидания от семинара. Все карточки вывешиваются на флипчарте с заранее нарисованным деревом с корнями. Все ожидания зачитываются тренером и вывешиваются в корнях дерева. С группой необходимо провести анализ всех ожиданий и вывесить их в корнях дерева. Те ожидания, которые явно не могут оправдаться (не относятся к теме, слишком широкие задачи) необходимо прокомментировать и объяснить, почему они не могут сбыться. Необходимо отметить, что к дереву ожиданий группа вернется в конце третьего дня для выяснения того, насколько сбылись записанные ожидания.

Примечание: в случае, если для оценки тренинга используются письменные вопросники в начале и в конце тренинга, процедуру выявления ожиданий можно не делать.

*Определение правил совместной работы (10 мин.)*

**Шаг 4.** С помощью мозгового штурма определите правила совместной работы, которые помогут сделать работу семинара более продуктивной. И предложите участникам сформировать группу контроля за их исполнением.

Обычно правила включают в себя:

- не опаздывать;
- быть активными;
- уважать мнение друг друга;
- регламент выступлений – 1-2 минуты;
- выключить/поставить на беззвучный режим сотовые телефоны;
- работать в соответствии с программой.

*Представление программы тренинга (5 мин.)*

**Шаг 5.** Опишите кратко программу семинара, обсудите ее цели и задачи, уделите внимание вопросу регламента и времени перерывов.

## «Копилка упражнений» к вводному блоку

В качестве варианта процедуры знакомства участников можно использовать нижеописанный метод.

*«Щит» (30-40 мин.)*

**Шаг 1.** Тренер раздает цветные листы бумаги и предлагает участникам нарисовать на них (схематически) следующее:

- Мой портрет / образ
- Моя гордость / мои достижения
- Мои интересы, увлечения
- Моя мечта

**Шаг 2.** Все рисунки вывешиваются на доске/стене, и затем участники представляют свои рисунки и рассказывают об их значении.

Обязательно после каждой презентации благодарите выступающих аплодисментами.

**Сессия 1. «Гендерные отношения: понятия и практика» (2 ч. 30 мин.)**

<b>Цель</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Создание общего понимания гендерных отношений как социально сконструированных</li> </ul>
<b>Содержание</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Отличие социального и биологического пола</li> <li>Изменение подходов к различиям</li> <li>Гендерные роли и их воспроизводство</li> <li>Тройная роль женщины</li> </ul>
<b>Ключевые послания</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Биологический и социальный пол различаются</li> <li>Гендерные роли задаются системой воспитания, образования, зависят от политического курса, культуры, обычаев и традиций</li> <li>СМИ воспроизводят гендерные стереотипы и формируют гендерные роли и отношения</li> <li>В силу репродуктивных обязанностей женщины несут тройную нагрузку и вследствие этого имеют ограниченные возможности</li> <li>Горизонтальная и вертикальная профессиональная сегрегация является проявлением скрытой дискриминации</li> </ul>
<b>Раздаточные материалы</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Т-1 \ С-1 \ № 1 «Замкнутый круг воспроизводства гендерных ролей»</li> <li>Т-1 \ С-1 \ № 2 «Гендер: типичные вопросы и предлагаемые ответы»</li> <li>Т-1 \ С-1 \ № 3 «Тройная роль женщины»</li> <li>Т-1 \ С-1 \ № 4 «Стеклянный потолок и стеклянные стены»</li> </ul>
<b>Технические материалы</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Мультимедиа проектор, компьютер \ видеомэгафон, телевизор, экран</li> <li>2 одинаковых комплекта газет, ножницы, клей</li> </ul>
<b>Формат \ Метод</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Просмотр и обсуждение мультфильма «Кот, который гуляет сам по себе» \ «Ранжирование утверждений» \ «Конкурс рисунков»</li> <li>Мини-лекция «Отличие пола и гендера»</li> <li>Power point презентация «Гендер как социальный конструкт пола»</li> <li>Дискуссия в малых группах (ДМГ) «Газеты»</li> <li>Просмотр и обсуждение мультфильмов «Неоплаченный домашний труд» и «Гендерное равенство»</li> </ul>
<b>Время</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Понятие гендера, гендерных ролей - 50 мин.</li> <li>Мини-лекция «Отличие социального и биологического пола» - 15 мин.</li> <li>Воспроизводство гендерных ролей - 50 мин.</li> <li>Горизонтальная и вертикальная гендерная сегрегация - 10 мин.</li> <li>Тройная роль женщины - 10 м.</li> <li>Презентация «Гендер как социальный конструкт пола» - 15 мин.</li> </ul> <p><b>Всего: 2 часа 30 мин.</b></p>

**Пошаговое описание сессии 1.**

**Понятие гендера, гендерных ролей (50 мин.)**

**Шаг 1.** Сессия начинается с просмотра мультипликационного фильма «Кот, который гуляет сам по себе», в котором представлена версия исторического процесса конструирования гендерных ролей и систем отношений. (15 мин.)

**Шаг 2.** После просмотра необходимо в общей дискуссии сформулировать и обсудить списки ролей и качеств главных героев фильма – женщины и мужчины. (15 мин.) Примерные списки:

Женщина	Мужчина
o Хозяйка, жена	o Добытчик, охотник
o Хранительница очага	o Физически развитый, сильный
o Изобретательница технологий	o Дикарь, грубый и нечувствительный
o Создает уют, уделяет внимание внешности	o Глупый
o Мать	o Отец
o Умная	o Хозяин
o Заботливая	o Изобретатель оружия
o Стратег и дипломат	o Выносливый
o Носитель культуры	o Плохой воспитатель
o Инициативная	o Диктатор
o Колдунья	o Эгоист
o Физически слабая	o Агрессивный
o Приручительница	o Некоммуникабельный
o Изобретательница мирных технологий, средств труда	o Не уделяет внимания внешнему виду, красоте

**Шаг 3.** Общее обсуждение (20 мин.)

Оцените полученный в итоге список в ходе совместной дискуссии с участниками. При этом обратите внимание участников на те качества героев мультипликационного фильма, которые остаются актуальными и характерны для современных мужчин и женщин.

Возможные выводы и комментарии:

- Неизменными ролями для женщин остается способность рожать, а для мужчин – быть отцами, остальные роли являются относительными и зависят от разных социальных факторов;
- Роли в фильме являются «традиционными» и сегодня большинство из них в обыденном сознании сохраняются в виде стереотипов об ожидаемых гендерных ролях;
- Сегодня реальные жизненные условия не всегда позволяют соответствовать стереотипным образам «настоящего мужчины» и «настоящей женщины»;

- В целом, мужчины продолжают доминировать во всех сферах, несмотря на то, что «природой» это не обусловлено;
- Гендерные различия социально обусловлены, изменчивы во времени и зависят не столько от биологических различий, сколько от системы воспитания и стереотипов.

*Мини-лекция «Отличие социального и биологического пола» (15 мин.)*

**Шаг 4.** На основании комментариев, высказанных в предыдущем обсуждении, расскажите о необходимости различать биологический пол (sex) и социальный пол (gender).

**Шаг 5.** Раздайте и детально обсудите материал Т-1\С-1\№1 «Замкнутый круг воспроизводства гендерных ролей».

*Воспроизводство гендерных ролей (50 мин.)*

**Шаг 6.** Разделите участников на 4 группы и дайте задание.

*Задание:*

В течение 15 минут необходимо:

1 группа – составить список игрушек для девочек и мальчиков, перечислить навыки, которые развиваются с помощью них;

2 группа – перечислить виды экономической деятельности, преимущественно выполняемых мужчинами и женщинами с использованием статистических данных, и объяснить причины такого разделения;

3 группа – из разных газет подготовить Женскую газету, отображающую образы женщин и особенности их жизни;

4 группа – из разных газет подготовить Мужскую газету, отображающую образы мужчин и особенности их жизни.

**Шаг 7.** Организуйте презентации и обсуждение наработок групп (30 мин.)

Возможные результаты группы 1:

- Только у мальчиков – игрушки в виде разных видов оружия (пистолеты, танки, сабли и пр.) и солдатика;
- Только у мальчиков – машинки и др. технические средства;
- Только у девочек – куклы, коляски, докторские наборы, посуда, бытовые приборы;
- Только у девочек – косметички, украшения;
- Мягкие игрушки у мальчиков – сильные звери (лев, медведь и т.д.), а у девочек – слабые звери (зайки, мышки, кошки и пр.);
- Спортивные игрушки: меньше вариантов у девочек и больше рассчитаны для индивидуальных игр, развития грациозности, ловкости (обруч, скакалка и т.д.);
- У мальчиков спектр игрушек больше и рассчитан для командных игр, например, футбольный мяч.

Возможные результаты группы 2:

- В числе видов деятельности, характерных для женщин преобладают профессии, связанные с осуществлением функций заботы и воспитания – учителя, врачи, социальные работники и т.д.;
- Мужчины сконцентрированы в строительстве, горнодобывающей промышленности, энергетике, транспорте и государственном управлении;
- По всем видам экономической деятельности уровень заработной платы женщин ниже, чем у мужчин, даже в тех отраслях, где они преобладают;
- Причинами такого положения являются стереотипы и ожидаемые стандарты поведения, различные для женщин и мужчин.

Возможные результаты групп 3 и 4:

- Материалы в газете о жизни женщин охватывают в основном освещение традиционных ролей женщин: мать, домохозяйка, рукодельница, занимается благотворительностью, манекенщица и т.д.;
- Материалов в газетах о женщинах значительно меньше, что отражает реальное распределение информационного пространства и требует пересмотра и изменения подходов;
- Большинство материалов о мужчинах в современных газетах освещают политическую, экономическую активность мужчин, тему армии и призыва, криминальную информацию;
- Практически нет материалов о семейной жизни мужчин, их роли воспитателей детей, нет материалов о здоровье мужчин;
- Образ мужественности в СМИ часто имеют ярко выраженные brutальные характеристики, пропагандируется насилие, формируется стандарт мужественности.

Возможные выводы:

- Ожидаемые социальные роли мужчин и женщин не задаются изначально, «от природы», а формируются в результате воздействия среды, изменчивы во времени и зависят от типа общества и культуры;
- Гендерные отношения в обществе имеют сконструированный характер, зависят от влияния гендерных стереотипов и традиционного распределения гендерных ролей на возможности женщин и мужчин в различных сферах жизни;
- Незаменимыми ролями для женщин остается способность рожать, а для мужчин – быть отцами, остальные роли являются относительными и зависят от разных социальных факторов;
- Признавая сконструированный характер гендера, нельзя нивелировать объективные различия между мужчинами и женщинами, связанные с разницей в репродуктивной функции;
- Необходимо отказаться от следования традиционным гендерным стереотипам.

*Горизонтальная и вертикальная гендерная сегрегация (10 мин.)*

**Шаг 8.** Раздайте и обсудите материал «Стеклянный потолок и стеклянные стены».

*Тройная роль женщины (10 мин.)*

**Шаг 9.** Просмотр и обсуждение мультфильмов «Неоплаченный домашний труд» и «Гендерное равенство».



**Шаг 10.** Раздайте и обсудите материалы Т-1\С-1\№ 2 «Гендер: типичные вопросы и предлагаемые ответы», Т-1\С-1\№ 3 «Тройная роль женщины», Т-1 \ С-1 \ № 4 «Стеклянный потолок и стеклянные стены».

*Презентация «Гендер как социальный конструкт пола» (15 мин.)*

**Шаг 11.** Представьте презентацию «Гендер как социальный конструкт пола», основные содержательные моменты которой отражены ниже:

- В науке подходы к различиям на протяжении истории менялись:
  - Примордиализм, доиндустриальный период - до конца II-й Мировой войны
  - Инструментализм, период модернизма, 1960-80-е годы
  - Конструктивизм, период постмодернизма, с конца 1980-х гг. по настоящее время
- Примордиализм:
  - Представления о различиях как об извечных, природных
    - Социобиология (Отто Вейнинггер, Пьер ван ден Берг)
    - Классический психоанализ (Зигмунд Фрейд, Карл Густав Юнг, Карен Хорни)
- Инструментализм:
  - Социальные различия есть инструмент, используемый элитой для достижения своих интересов
    - Влияние образовательной системы и воспитания (Эрнест Геллнер)
    - Структурно-функциональный анализ (Толкотт Парсонс)
    - Расизм и сексизм нужны для оправдания «меритократической» системы (Иммануэль Валлерстайн)
- Конструктивизм:
  - Существующие различия – результат конструирования на основе производства и воспроизводства идентичностей
    - Воображаемые сообщества (Бенедикт Андерсен)
    - Символизм (Энтони Смит, Джон Хатчинсон, Ювайл-Девис, Ирина Жеребкина)
    - Концепция «другого» (Хоми Бхабха, Эдвард Саид, Андреа Дворкин, Роза Брайдотти, Юлия Кристева, Гаятри Чакраварти Спивак)
- Пример трансформации психологических исследований (по Кэррол 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 Предварительных тестов академических способностей (PSAT) за 1960-1983 гг. 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 1970 г., 32% указывали на большую степень конформности женщин
  - Из 40 исследований, опубликованных после 1970 г., лишь в 8% работ были выявлены такие различия

- Иллюстрации агитационно-пропагандистских плакатов разных стран (СССР, Великобритания, Китай, Вьетнам, Кыргызстан и др.)
- Иллюстрации образов женщин и мужчин, используемых в печатных СМИ Кыргызстана
- Системное продвижение равенства возможно через:
  - Деконструирование и отказ от существующих традиционных сексистских подходов, закрепляющих неравенство
  - Несексистское воспитание и образование, отказ от гендерных стереотипов
  - Применение комплекса специальных мер, направленных на поддержку «догоняющего» пола и установление фактического равенства

#### «Копилка упражнений» к сессии 1.

*«Ранжирование утверждений» (30 мин.)*

**Шаг 1.** Повесьте карточки «Согласен / Согласна» и «Не согласен / Не согласна» на противоположных стенах комнаты. Участники должны иметь возможность свободно передвигаться по комнате.

Зачитывая по очереди высказывания, предложите участникам определить свою позицию по каждому из высказываний и занять место под карточкой, которая соответствует их мнению.

**Шаг 2.** Зачитайте утверждение 1: «Мужчинам от природы дается больше ума, чем женщинам»

Организуем обсуждение по вопросам. Задавать вопросы следует каждой группе в отдельности:

#### **?** Возможные вопросы для обсуждения:

- Почему Вы согласны / не согласны с данным утверждением?
- Готовы ли Вы поменять свое мнение (местонахождение) после того, как услышали аргументы противоположной стороны?

**Шаг 3.** Зачитайте утверждение 2: «Главное предназначение женщины – это семья»

Организуем обсуждение по тому же алгоритму.

**Шаг 4.** Утверждение 3: «Гендер – это иностранная мода, она скоро пройдет, и все будет по-прежнему»

Организуем обсуждение по тому же алгоритму.

**Шаг 5.** Общая дискуссия.

#### **?** Возможные вопросы для обсуждения:

- Легко ли Вам было делать выбор? Почему?
- Легко или трудно было отстаивать свои позиции? Почему?
- Были ли у выбравших другое мнение аргументы, с которыми Вы можете согласиться? Какие это были аргументы?

После обсуждения можно сделать переход к мини-лекции «Отличия социального и биологического пола».

**Сессия 2. «Международные механизмы и национальные обязательства по обеспечению равных прав и равных возможностей для женщин и мужчин» (1 ч. 30 мин.)**

<b>Цель</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Повысить осведомленность участников по вопросам международных механизмов и национальных обязательств Кыргызской Республики по обеспечению равных прав и равных возможностей для женщин и мужчин</li> </ul>
<b>Содержание</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Равенство прав – равенство возможностей – равные результаты</li> <li>Механизмы и политики ООН по достижению гендерного равенства</li> <li>Национальные обязательства по обеспечению равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин</li> </ul>
<b>Ключевые послания</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Концепция гендерного равенства формировалась на протяжении длительного времени и трансформировалась от борьбы за установление формального (юридического) равенства полов в борьбу за фактическое гендерное равенство</li> <li>В системе ООН установление гендерного равенства относится к одной из ключевых целей развития</li> <li>В результате критического переосмысления подхода «Женщины в развитии» был принят подход «Гендер и развитие», реализуемый через политики “Gender Mainstreaming” и “Women’s empowerment”</li> <li>Для обеспечения равных возможностей и достижения фактического гендерного равенства необходимо использовать временные специальные меры / позитивные действия</li> <li>Законодательство Кыргызской Республики отражает обязательства государства по обеспечению гендерного равенства</li> </ul>
<b>Раздаточные материалы</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>T-1 \ C-2 \ № 1 «Дорога к равенству. Проблемы дискриминации по признаку пола»</li> <li>T-1 \ C-2 \ № 2 «Конвенция ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин»</li> <li>T-1 \ C-2 \ № 3 «Факультативный протокол к Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин»</li> <li>T-1 \ C-2 \ № 4 «Закон КР «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин»</li> <li>T-1 \ C-2 \ № 5 «Временная шкала «Положение женщин и гендерная политика в Кыргызстане, 1900-2010 гг.»</li> <li>T-1 \ C-2 \ № 6 «Словарь гендерных и феминистских терминов»</li> </ul>
<b>Технические материалы</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Мультимедиа проектор, компьютер \ видеомаягнитофон, телевизор, экран</li> <li>Карточки с обозначением ролей</li> </ul>

<b>Формат \ Метод</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ролевая игра</li> <li>Power Point презентация, просмотр и обсуждение мультфильма «Равные права и возможности»</li> <li>Общая дискуссия</li> </ul>
<b>Время</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Равенство прав – равенство возможностей – равные результаты - 30 мин.</li> <li>Механизмы и политики ООН по достижению гендерного равенства и национальные обязательства Кыргызстана - 60 мин.</li> </ul> <p><b>Всего: 1 час 30 мин.</b></p>

**Пошаговое описание сессии 2.**

*Равенство прав – равенство возможностей – равные результаты (30 мин.)*

**Шаг 1.** Предложите слушателям принять участие в ролевой игре, попросите их встать в одну линию и раздайте роли:

- Мэр столицы
- Беременная женщина с 2-летним ребенком
- Грузчик
- Фотомодель
- Инвалид на коляске
- Молодая курдская девушка
- Руководительница женского НПО
- Лидер крупной политической партии
- 12-летний подросток, состоящий на учете в милиции
- Мать 8-х детей, домохозяйка
- Реализатор на рынке
- 14-летняя девочка, не посещающая школу
- Молодой перспективный спортсмен
- Лидер правозащитной организации, уйгур
- Милиционер патрульно-постовой службы
- Предприниматель, не знающий государственного языка
- 60-летняя цыганка
- 60-летний аксакал
- Сельская учительница

**Шаг 2.** Объясните правила игры.

*Правила:*

«Войдите в роль, представьте себя этим человеком, держите карточку с указанием роли перед собой, чтобы другие могли видеть, кто вы. Когда тренер зачитывает вопросы, те участники, которые в соответствии со своей ролью отвечают на тот или иной вопрос положительно, делают шаг вперед, те, кто не могут, остаются на месте».

**Шаг 3.** Зачитывайте вопросы по порядку, давая возможность участникам решить, делать тот или иной шаг или не делать. Максимальное число шагов – 9.

*Перечень действий:*

- 1) Вы можете без посторонней помощи съездить в другой населенный пункт?
- 2) Вы можете играть в футбол?
- 3) Вы можете позволить себе качественное медицинское лечение?
- 4) Вы можете быть награждены государственной наградой?
- 5) Вы можете довольно часто играть в казино?
- 6) Вы можете претендовать на высокие должности в государственной службе?
- 7) Вы можете поехать отдыхать за границу?
- 8) Вы можете участвовать в акциях протеста против действий правительства?
- 9) Вас могут пригласить выступить с публичной лекцией?

**Шаг 4.** Организуйте обсуждение процесса и результатов выполнения задания. Задавайте вопросы, начиная с тех участников, кто сделал большее количество шагов.

**?** Возможные вопросы для обсуждения:

- Как получилось, что вы оказались на этом месте? Как вы себя чувствуете?
- Какие шаги вы смогли сделать, а какие – нет? Почему?
- Почему получилось, что при одинаковых позициях на старте, все оказались на разных расстояниях? Справедливо ли это?
- Представители какого пола оказались в числе лидеров и аутсайдеров? Почему?
- Бывают ли такие случаи в реальной жизни, когда равные права не обеспечиваются равными возможностями и не приводят к равным результатам?
- Какие меры можно предпринять для обеспечения равных возможностей?

Возможные выводы:

- На основании различных характеристик, которыми обладают люди и которым в разных обществах приписываются разные оценки, может осуществляться дискриминация
- Чаще всего дискриминации подвергаются представители меньшинств и тех социальных групп, которые находятся в ущемленном положении и чаще всего исключены из процесса принятия решений (дети, инвалиды, пожилые, женщины и т.д.)
- Женщины вследствие выполнения ими репродуктивных ролей имеют ограниченные возможности в реализации своих прав и становятся жертвами скрытой дискриминации

**Шаг 5.** Раздайте и обсудите с группой материалы Т-1 \ С-2 \ № 1 «Дорога к равенству. Проблемы дискриминации по признаку пола».

*Механизмы и политики ООН по достижению гендерного равенства и национальные обязательства Кыргызстана (60 мин.)*

**Шаг 6.** Представьте и обсудите Power Point презентацию «Международные механизмы достижения гендерного равенства: история, подходы, политики. Обязательства Кыргызстана».

Основное содержание презентации:

- Формальным показателем юридического равноправия стало избирательное право, впервые распространенное на женщин право избирать в Новой Зеландии (1898 г.) и быть избранной - в Финляндии (1906 г.). Таким образом, в первой половине XX века в основном завершилась борьба за достижение юридического равноправия, со второй половины – борьба за фактическое равенство полов.
- Международная система прав человека развивалась по пути эволюции от понимания равных прав как идентичных прав («Все люди равны, это отражено в Конституции и этого достаточно») к концепции дополнительных прав («Женщины выполняют те же функции, что и мужчины, но имеют дополнительную репродуктивную роль. Значит, для них нужны дополнительные меры защиты»).
- Данный подход находит отражение в системе международной защиты прав человека. Например, только в системе ООН на сегодняшний день около 100 документов, направленных на достижение гендерного равенства.
- Ключевыми этапами становления международных норм по обеспечению гендерного равенства явились:
  - o 1975 - I Всемирная Конференция по положению женщин, Мехико
  - o 1976-1985 – ООН объявила Десятилетие женщин
  - o 1979-1981 – Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации
  - o 1980 – II Всемирная Конференция по положению женщин, Копенгаген
  - o 1985 – III Всемирная Конференция по положению женщин, Найроби
- На III Всемирной Конференции по положению женщин было уточнено понятие «равенства»: необходимо стремиться не только к равенству прав, но и равенству возможностей для женщин и мужчин. На IV Всемирной Конференции по положению женщин в Пекине была разработана Концепция «Паритетной демократии». Главное изменение – осознание необходимости перенести основное внимание на структурные основы неравенства. Так же был разработан т.н. «Комплексный подход к проблеме равенства полов»: обязательства по эффективному включению гендерного аспекта во все государственные институты, планирование и процесс принятия решений, отказ от сегрегирования гендерных вопросов в социальной сфере. Произошел переход от равенства прав к равенству возможностей и равенству результатов.
- Европейским союзом была уточнена концепция «Паритетной Демократии», предполагаемая представленность женщин и мужчин в структурах власти по формуле «50Х50», что означает:
  - o Равнозначный учет потребностей женщин и мужчин в процессе управления
  - o Равная представленность полов в органах принятия решений
  - o Равный доступ к ресурсам, к контролю за их распределением
  - o Равный доступ к благам в результате программ управления
- Одним из ключевых документов, призванных обеспечивать государствами участниками своих обязательств по достижению фактического равенства, является «Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин». Основными особенностями Конвенции являются требования:

- o Включить принцип равноправия женщин и мужчин в Конституции и добиваться его практической реализации
- o Использовать специальные санкции, запрещающие дискриминацию в отношении женщин
- o Изменить действующие законы, обычаи, практику, дискриминационные в отношении женщин
- o Обеспечить равное для мужчин и женщин право пользоваться всеми экономическими, социальными, культурными, гражданскими и политическими правами
- Ст. 4, п.1. Конвенции гласит: «Принятие государствами-участниками временных специальных мер, направленных на ускорение установления фактического равенства между мужчинами и женщинами, не считается, как это определяется настоящей Конвенцией, дискриминационным;...эти меры должны быть отменены, когда будут достигнуты цели равенства возможностей и равноправного отношения».
- Различия подходов «женщины в развитии» и «гендер в развитии»:
  - o Подход «Женщины в развитии»:
    - Женщины рассматриваются как получатели защиты и помощи. Политика не ставит задачи изменения отношений и может приводить не к гендерному равенству, а к усилению мужского доминирования;
    - Принцип «просто добавь женщину».
  - o Подход «Гендер в развитии»:
    - Достижение гендерного равенства как одна из важнейших целей развития;
    - Основа подхода – анализ отношений власти в обществе, отношений между женщинами и мужчинами. Гендерные отношения рассматриваются не как заданные, а как социально конструируемые и изменяемые.
- Подход «Гендер в развитии» реализуется через 2 взаимодополняющих политики:
  - o «gender mainstreaming»
    - Достижение гендерного равенства становится ключевым элементом во всех программах и стратегиях развития;
    - Внедрение аспектов, связанных с равенством между женщинами и мужчинами во все сферы и на все уровни политической деятельности;
    - Основывается на изучении нужд и практик женщин и мужчин, которые различны.
  - o «women's empowerment»
    - Достижение гендерного равенства как ключевой цели развития не может быть реализовано без расширения доступа женщин к властным ресурсам на различных уровнях;
    - Доступ к власти и участие в принятии решений являются необходимыми условиями превращения женщин из бенефициариев в равноправных агентов социально-экономического развития.
- С момента обретения суверенитета Кыргызская Республика ратифицировала свыше 30 международных конвенций и протоколов, в том числе «О политических правах женщин», «О гражданстве замужней женщины», «О согласии на вступление в брак, брачном возрасте и регистрации брака», «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин»

- В ходе конституционной реформы в 2010 году впервые проект основного закона страны был подвергнут гендерной экспертизе и в тексте Конституции появились нововведения, касающиеся вопросов гендерного равенства:
  - o В Конституции определен приоритет международного права по правам человека, статья 6 п. 3:
    - п. 3. Вступившие в установленном законом порядке в силу международные договоры, участницей которых является Кыргызская Республика, а также общепризнанные принципы и нормы международного права являются составной частью правовой системы КР;
    - Нормы международных договоров по правам человека имеют прямое действие и приоритет над нормами других международных договоров.
  - o Преамбула Конституции провозглашает верховенство права и обеспечение социальной справедливости.
  - o В соответствии со ст. 1 Конституции, определяющей Кыргызскую Республику в том числе как социальное государство, в ст.2 п.5 определяется: «Государство создает условия для представительства различных социальных групп, определенных законом, в государственных органах и органах местного самоуправления, в том числе на уровне принятия решений»
  - o Принцип недискриминации раскрыт в статье в ряде статей Конституции:
    - Ст. 16 п. 2: «Кыргызская Республика уважает и обеспечивает всем лицам, находящимся в пределах ее территории и под ее юрисдикцией, права и свободы человека. Никто не может подвергаться дискриминации по признаку пола, расы, языка, инвалидности, этнической принадлежности, вероисповедания, возраста, политических или иных убеждений, образования, происхождения, имущественного или иного положения, а также других обстоятельств».
    - Статья 31 п. 4: «Запрещается пропаганда национальной, этнической, расовой, религиозной ненависти, гендерного и иного социального превосходства, призывающая к дискриминации, вражде или насилию»
  - o Защита семьи и брака определена в ряде статей Конституции КР:
    - Ст. 36 п. 1. Семья, отцовство, материнство, детство – предмет заботы всего общества и преимущественной охраны законом
    - Ст. 36 п. 3. Ответственность за обеспечение условий жизни, необходимых для развития ребенка, несут каждый из родителей
    - Ст. 36 п. 5. Лица, достигшие брачного возраста, имеют право вступать в брак и создавать семью. Ни один брак не может быть заключен без добровольного и обоюдного согласия лиц, вступающих в брак. Брак регистрируется государством.
    - Ст. 37. В Кыргызской Республике народные обычаи и традиции, не ущемляющие права и свободы человека, поддерживаются государством.
  - o Введение норм, регулирующих брачно-семейные отношения, обусловлено наличием ряда проблем в этой сфере:
    - В Кыргызстане 12,2% девушек выходят замуж до совершеннолетия. Вступление в брак до 18 лет в сельской местности происходит в 1,5 раза чаще, чем в городе.
    - С 2005 г. отмечается устойчивый рост рождаемости детей у женщин в возрасте 15-17 лет: с 4,5 детей на 1000 женщин этого возраста – в 2005 г. до 4,7 детей – в 2008 г.

- В селах брак сопровождается похищением в 80% случаев, из которых в 57% случаев похищение совершилось без согласия женщины.
- о Принцип равных возможностей закреплен в Конституции в:
  - Ст. 16 п.4. В Кыргызской Республике мужчины и женщины имеют равные права и свободы, равные возможности для их реализации.
  - Ст. 16 п.2, 3 абзац. Не являются дискриминацией специальные меры, установленные законом и направленные на обеспечение равных возможностей для различных социальных групп в соответствии с международными обязательствами
  - Статья 52 п. 4. Граждане имеют равные права, равные возможности при поступлении на государственную и муниципальную службу, продвижении в должности в порядке, предусмотренном законом
  - Статья 112 п. 1. Депутаты местных кенешей избираются гражданами, проживающими на территории соответствующей административно-территориальной единицы, с соблюдением равных возможностей в порядке, установленном законом.
- В 2003 году приняты законы «Об основах государственных гарантий обеспечения гендерного равенства» и «О социально-правовой защите от насилия в семье».
- Указ Президента КР № 136 (20 марта 2006 г.): «Считать целесообразным обеспечение не менее 30-процентного представительства женщин КР в государственных органах и органах местного самоуправления, в том числе на уровне принятия решений. Руководителям государственных органов и органов местного самоуправления при объявлении конкурса на замещение вакантной должности на государственной и муниципальной службе обеспечить равные условия и равные возможности участия в них лиц разного пола»
- Указ Президента КР от 5. 02. 2007 г. № 24 «Об утверждении Положения о порядке проведения гендерной экспертизы проектов нормативных правовых актов и подготовки соответствующих заключений», Указ Президента КР от 20. 08. 2007 г. «О Национальном плане действий по достижению гендерного равенства на 2007-2010 гг.»
- Национальные программы и стратегии:
  - о 1996-2000 гг. Национальная программа «Аялзат»;
  - о 2000-2006 гг. Национальный план действий по гендерному равенству - I
  - о 2007-2010 гг. Национальный план действий по гендерному равенству - II
  - о 2007-2010 гг. Стратегия развития страны, компонент «Реформа государственного управления»;
  - о 2009-2011 гг. Стратегия развития страны - 2

**Шаг 7.**

Раздайте и обсудите с группой следующие материалы: Т-1\С-2\№2 «Конвенция ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин», Т-1\С-2\№3 «Факультативный протокол к Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин», Т-1\С-2\№4 «Закон Кыргызской Республики «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин», Т-1\С-2\№5 «Временная шкала «Положение женщин и гендерная политика в Кыргызстане, 1900-2010 гг.», Т-1\С-2\№ 6 «Словарь гендерных и феминистских терминов».

**Шаг 8.**

В конце организуйте просмотр и обсуждение мультфильма «Равные права и возможности».

**Сессия 3. «Гендерный анализ: понятие и инструменты» (1 ч. 30 мин.)**

<b>Цель</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Повысить осведомленность участников о концепции и методологии гендерного анализа</li> <li>• Дать навыки использования гендерного анализа в деятельности министерств</li> </ul>
<b>Содержание</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Гендерные нужды и потребности</li> <li>• Концепция, методы гендерного анализа и примеры использования гендерного анализа</li> <li>• Гендерный анализ проблем, решением которых занимаются министерства и ведомства</li> <li>• Гендерный анализ карикатур</li> </ul>
<b>Ключевые послания</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Гендерный анализ является одним из разновидностей социально-экономического анализа и позволяет лучше понять и объяснить социальные процессы</li> <li>• Гендерный анализ повышает эффективность и адресность государственных программ, законодательства и политики</li> <li>• Необходимо использовать гендерный анализ на этапе разработки политики, в ходе ее реализации и для оценки последствий для мужчин и женщин</li> <li>• В деятельности каждого из министерств/ведомств присутствует гендерное измерение</li> </ul>
<b>Раздаточные материалы</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Т-1\С-3\№1 «Концепция и методы гендерного анализа»</li> <li>• Т-1\С-3\№2 «Схема анализа гендерного режима»</li> <li>• Т-1\С-3\№3 «Гендерный анализ в вопросах и ответах»</li> <li>• Т-1\С-3\№4 «Руководство по использованию гендерно ориентированного языка»</li> </ul>
<b>Технические материалы</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Мультимедиа проектор, компьютер \ видеомаягнитофон, телевизор, экран</li> <li>• Карточки с обозначением ролей</li> </ul>
<b>Формат \ Метод</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ролевая игра</li> <li>• Power Point презентация</li> <li>• Дискуссия в малых группах</li> <li>• Общая дискуссия</li> </ul>
<b>Время</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Гендерные нужды и потребности (30 мин.)</li> <li>• Концепция, методы гендерного анализа (20 мин.)</li> <li>• Гендерный режим министерства /ведомства (50 мин.)</li> </ul> <p><b>Всего: 1 час 30 мин.</b></p>

### Пошаговое описание сессии 3.

Гендерные нужды и потребности (30 мин.)

**Шаг 1.** Механически разделите участников на три группы - «мужчины», «женщины» и «власти». Раздайте таблички-роли каждой из групп.

**Шаг 2.** Опишите ролевую ситуацию и дайте задание.

**Задание:**

Все группы в игре сегодня – именинники. Каждая группа готовит двум другим группам – именинникам подарки. Вы ничем не ограничены в выборе подарков, дарить можно всё, начиная от абстрактных качеств и уникальных чудес света до конкретных материальных предметов. По условиям игры все именинники имеют возможность принять или отклонить подарок по своему усмотрению. Однако рекомендуется дарить то, что, на ваш взгляд, этой игровой группе наиболее важно и полезно.

Ваша задача – в течение 10 минут определите подарки для двух других групп.

**Шаг 3.** После подготовки групп – «выбора» подарков, участники приступают к процедуре вручения. Результаты необходимо записывать на плакате по форме:

	Женщины	Мужчины	Власти
Женщины	X		
Мужчины		X	
Власти			X

**Примечание:** По горизонтали – кто и что подарил, по вертикали – кто получил.  
«+» - подарок принят, «-» - подарок не принят.

**Шаг 4.** Организуйте общее обсуждение процесса и результаты игры.

**?** Возможные вопросы для обсуждения:

- Есть ли различия в подарках, сделанных мужчинами и подарках женщин?
- В чем различия и сходства подарков? Для чего эти подарки нужны? Как они могут быть использованы?
- Как можно объяснить эти различия?
- Насколько типичны сделанные подарки? Есть ли подарки, которые представляются именно как мужские или женские?

Возможные выводы:

- обмен подарками продемонстрировал наличие гендерных стереотипов и позволил через их обсуждение осознать их укорененность
- все подарки – символические, они, прежде всего, символизируют знаки внимания
- подарки женщин конкретные, качественные
- подарки мужчин женщинам символизируют абстрактные вещи, они не «затратные»
- подарки от женщин требовали большого труда и затрат

- подарки для мужчин и властей были похожими, что демонстрирует устойчивое представление о том, что «власть – дело мужское»
- подарки были неравнозначны и гендерно маркированы
- подарки сделаны типичные, поскольку мы исходили из своих обычных представлений
- подарки для женщин были преимущественно связаны с семейной ролью женщины
- подарки для мужчин, напротив, имеют стратегическое значение и придают дополнительный статус

Концепция, методы гендерного анализа (20 мин.)

**Шаг 5.** Представьте и обсудите Power Point презентацию «Концепция и методы гендерного анализа», основные содержательные моменты которой включают следующее:

- Гендерный анализ - это процесс оценки различного воздействия, оказываемого на женщин и мужчин, существующими или предлагаемыми программами, законодательством, государственным политическим курсом - во всех сферах жизни общества и государства.
- Гендерный анализ:
  - o Сбор качественной информации и понимание гендерных тенденций в экономике и обществе, использование этих знаний для выявления проблем (существующих и потенциальных) и поиска решений;
  - o Одновременно это - инструмент для понимания социальных процессов. Он позволяет увидеть и сравнить: каким образом и почему политические, экономические, социальные и иные факторы влияют определенным образом на женщин и мужчин?
- Суть гендерного анализа:
  - o В полном раскрытии любых последствий для обоих полов, а не в том, чтобы способствовать продвижению или ослаблению позиций одной из сторон;
  - o В целом, анализ, основанный на гендерном подходе - важная часть универсального социально-экономического анализа;
  - o Социально-экономические данные, обработанные в свете учета гендерных различий, свидетельствуют, например, о том, что в среднем мужчины располагают более высокими доходами по сравнению с женщинами, и что женщины оказываются в невыгодном положении в результате осуществления своих социальных ролей и неадекватной оценки этих ролей в обществе;
  - o Однако в случаях, когда мужчины оказываются в невыгодном социально-экономическом положении (например, более ранняя мужская смертность) - гендерный анализ высветит также и подобные факты.
- Гендерный анализ включает («Стратегии и пути практического применения комплексного гендерного подхода», МОТ):
  - o сбор данных с разбивкой по полу
  - o выявление разделения труда, а также степени доступа к ресурсам и благам и контроля над ними
  - o понимание практических потребностей, ограничений и возможностей мужчин и женщин
  - o выявление более всеобъемлющих ограничений и возможностей, связанных со стратегическими интересами мужчин и женщин

- o развитие потенциала и возможностей организаций по продвижению гендерного равенства
- Практические и стратегические гендерные нужды (по Каролин Мозер):
  - o Практические нужды связаны с условиями жизни женщин и мужчин и их настоящей нагрузкой. Удовлетворение практических нужд нацелено на улучшение условий труда и условий проживания:
    - Например, потребности в обеспечении чистой водой,
    - оборудованием для приготовления пищи,
    - кредитами или семенами и т.д.
  - o Стратегические нужды связаны с изменением положения женщин. Нацелено на долгосрочные изменения и в конечном итоге, к удовлетворению практических нужд:
    - доступ к принятию решений,
    - устранение институциональной дискриминации в сферах труда, владения землей и образования,
    - разделения ответственности за воспитание детей между мужчинами и женщинами,
    - равную заработную плату,
    - защиту от домашнего насилия и различных форм сексуальной эксплуатации.
  - o Удовлетворение стратегических гендерных нужд требует долгосрочного планирования и изменения отношения к новым для женщин/мужчин видам деятельности;
  - o В случаях существенного дисбаланса необходимо принятие гендерно специфических мер, направленных на устранение гендерного неравенства;
  - o Внимание должно уделяться как практическим, так и стратегическим гендерным потребностям.
- Гендерный анализ организации (по Роберту Коннелу) включает анализ трех сфер: труда, власти и катексиса (эмоциональная сфера).
- Гендерный анализ сферы труда:
  - o Наличие разделения на мужской и женский труд и различия в их оценках/вознаграждении;
  - o Связь этих различий с получаемыми выгодами на рабочем месте;
  - o Способ функционирования различий, исключаящий (чаще для женщин) возможность овладеть капиталом, или возможность карьеры, которая привела бы к овладению/контролю над капиталом значительного размера;
  - o Устойчивость/подвижность разделения труда и разницы в доходах, приводящих к закреплению практики «тройной роли» женщин.
- Гендерный анализ сферы власти:
  - o Определение властной иерархии и выявление «правил» распределения власти;
  - o Планирование и контроль государственных структур;
  - o Механизмы доступа к ресурсам, в том числе информационным, и принятию решений;
  - o Системы контроля и исполнения наказаний («двойные стандарты»).
- Гендерный анализ сферы катексиса:
  - o Наличие предубеждений по признаку пола и их влияние на взаимоотношения в коллективе;

- o Наличие значимых практик, поддерживающих солидарность по признаку пола;
- o Неформальные отношения между представителями разных полов;
- o Сексуальные домогательства и превышение полномочий.

**Шаг 6.** Раздайте и обсудите с группой материалы Т-1\С-3\№1 «Концепция и методы гендерного анализа», Т-1\С-3\№2 «Схема анализа гендерного режима», Т-1\С-3\№3 «Гендерный анализ в вопросах и ответах», Т-1\С-3\№4 «Руководство по использованию гендерно ориентированного языка».

*Гендерный режим министерства /ведомства (40 мин.)*

**Шаг 7.** Разделите участников на 3 группы и дайте задание.

*Задание:*

В течение 20 минут проанализируйте гендерный режим вашего ведомства:

- 1 группа – в сфере труда
- 2 группа – в сфере власти
- 3 группа – в сфере катексиса (эмоциональных, неформальных отношений)

И зафиксируйте результаты на флипчартах.

**Шаг 8.** Организуйте презентации и обсуждение наработок групп.

**? Возможные вопросы для обсуждения:**

- Было ли трудно сделать анализ гендерного режима вашего ведомства?
- Какие новые аспекты вы обнаружили?
- Достаточно ли данных для полноценного гендерного анализа? По каким показателям недостаточно информации?
- В какой из сфер (труд, власть и катексис) наблюдается наибольший дисбаланс? С чем это связано?
- Было ли полезным выполнение данного задания? Что именно было полезным?
- Считаете ли вы целесообразным проводить анализ гендерного режима вашей организации в дальнейшем?

## ТРЕНИНГ 2.

### «Внедрение гендерного измерения в планирование и реализацию отраслевой политики и деятельности пилотных министерств и ведомств»

#### Сессия 1. «Внедрение гендерных подходов в деятельность пилотных министерств и ведомств: оценка ситуации» (1 час)

<b>Цель</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Оказать содействие в оценке потенциала для внедрения гендерного подхода в деятельность министерств и ведомств</li> </ul>
<b>Содержание</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Гендерная оценка институционального обеспечения для внедрения гендерных подходов</li> <li>Гендерная оценка человеческого потенциала</li> <li>Гендерная оценка кадровой политики</li> <li>Гендерная оценка бюджетной политики</li> </ul>
<b>Ключевые послания</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Внедрение гендерных подходов будет эффективным, если оно будет институционально обеспечено, при наличии человеческого потенциала и при выделении необходимых средств и ресурсов</li> </ul>
<b>Раздаточные материалы</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>T-2\C-1\№1 «Схема «Радар»</li> <li>T-2\C-1\№2 Критерии оценки к «Радару»</li> </ul>
<b>Формат \ Метод</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Метод «Радар»</li> <li>ДМГ</li> <li>Общая дискуссия</li> </ul>
<b>Время</b>	<p>Объяснение метода «Радар» и задания для групп – 10 мин.  ДМГ – 20 мин.  Презентации групп, общая дискуссия – 30 мин.  <b>Всего: 60 минут</b></p>

#### Пошаговое описание сессии 1.

*Оценка потенциала министерства, ведомства (60 мин.)*

**Шаг 1.** Опишите инструмент анализа «Радар», представьте критерии для оценки потенциала министерства для интеграции гендерного измерения в его деятельность (10 мин.):

А. Отраслевая статистика гендерно дезагрегирована

Б. Нормативно-правовые документы о деятельности министерства/ведомства и его подразделениях (положения) являются гендерно направленными

В. Руководящий состав министерства/ведомства является гендерно-сбалансированным (не более 70% лиц одного пола на руководящих должностях, начиная с зав.сектора/отдела и выше)

Г. Наличие нормативно закреплённых, компетентных ответственных по гендерным вопросам во всех ключевых подразделениях министерства/ведомства

Д. Наличие гендерно-ориентированных программных бюджетных линий (финансирование программ) министерства/ведомства

**Шаг 2.** Предложите участникам объединиться в группы по своим министерствам/ведомствам и в течение 20 минут оценить по данным критериям положение в своих организациях. Раздайте материалы T-2\C-1\№1 «Схема «Радар», T-2\C-1\№2 Критерии оценки к «Радару».

**Шаг 3.** Работа групп. Необходимо консультировать по возникающим у участников вопросам.

**Шаг 4.** Организуйте презентации и обсуждение участников полученных «радаров» (30 мин.).

#### Сессия 2. «Институциональное обеспечение для внедрения гендерного подхода в деятельность министерств и ведомств» (1 час 30 мин.)

<b>Цель</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Оказать содействие в оценке потенциала для внедрения гендерного подхода в деятельность министерств и ведомств</li> </ul>
<b>Содержание</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Институциональное обеспечение включает в себя: <ul style="list-style-type: none"> <li>Закрепление в нормативных документах соответствующих функций и обязательств по реализации гендерной политики</li> <li>Обеспеченность квалифицированным человеческим потенциалом во всех ключевых подразделениях министерства \ ведомства</li> </ul> </li> </ul>
<b>Ключевые послания</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Необходимо приведение в соответствие нормативной базы и укрепление человеческого потенциала министерства \ ведомства</li> </ul>
<b>Раздаточные материалы</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>T-2\C-2\№1 «Задание по анализу институционального обеспечения внедрения гендерных подходов в министерствах и ведомствах»</li> </ul>
<b>Формат \ Метод</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ДМГ</li> <li>Общая дискуссия</li> </ul>
<b>Время</b>	<p>ДМГ – 60 мин.  Презентации групп, общая дискуссия – 30 мин.  <b>Всего: 1 час 30 минут</b></p>



## Пошаговое описание сессии 2.

*Дискуссия в малых группах (60 мин.)*

**Шаг 1.** Предложите участникам, объединившись в группы по своим министерствам/ведомствам, в течение 60 минут провести анализ институционального обеспечения внедрения гендерных подходов в своих министерствах и ведомствах по следующему алгоритму:

1. Анализ нормативных положений (положение о самом министерстве / ведомстве и подразделений центрального аппарата) на предмет наличия в них гендерных обязательств:
  - Что уже есть
  - Где (в каком конкретно разделе) и как (конкретные формулировки) можно внедрить дополнительно?
2. Человеческий потенциал:
  - Какие, сколько и в какой должности в ведомстве есть ответственные по гендерным вопросам
  - Какими нормативными документами за ними закреплены гендерные вопросы?
  - Какие еще действия нужно сделать для укрепления и расширения человеческого потенциала в ведомстве?

Раздайте группам материал Т-2\С-2\№1 «Задание по анализу институционального обеспечения внедрения гендерных подходов в министерствах и ведомствах».

**Шаг 2.** Во время работы групп необходимо консультировать участников по возникающим вопросам.

**Шаг 3.** Организуйте презентации и обсуждение полученных результатов групп (30 мин.).

Ниже приведены в качестве примера презентации пилотных министерств и ведомств.

*Государственное агентство социального обеспечения  
при Правительстве Кыргызской Республики (ГАСО)*

### *1. Анализ нормативных положений на предмет наличия в них гендерных обязательств:*

- Будучи Министерством труда и социального развития, в функциях были заложены:
- о участие в разработке системы индикаторов, отражающих результаты проведения гендерной политики в социальной сфере;
  - о проведение гендерной экспертизы проектов нормативных правовых актов в социальной сфере.

В положениях Управлений центрального аппарата были предусмотрены соответствующие функции. В связи с реформой структуры госуправления вопросы гендерной политики были переданы созданному Министерству труда, занятости и миграции КР, а в положении вновь созданного ГАСО гендерные обязательства не обозначены.

В положение ГАСО необходимо внести дополнения и предусмотреть:

- о Реализацию гендерной политики в сфере социального обеспечения.
- о Соответственно в целях выполнения данной нормы необходимо заложить в положения ключевых управлений соответствующие функции.

К примеру:

- Обеспечить проведение АРВ, правовой, антикоррупционной, гендерной и экологической экспертизы разрабатываемых НПА;
- Участие в разработке НПА по социальному обеспечению.

### *2. Человеческий потенциал:*

Ответственные по гендерным вопросам в ГАСО:

- о И.о. Статс-секретаря – осуществляет общее руководство за реализацию гендерной политики в ГАСО;
- о Управление анализа и методологии социального обеспечения – 2 главных специалиста, 1 ведущий специалист;
- о Управление правовой и кадровой деятельности – главный специалист;
- о Управление планирования и финансирования – ведущий специалист.

ОГВ утверждены следующими НПА:

- о Приказ от 3 июля 2009 года №77 «Об утверждении плана мероприятий по реализации Заключительных рекомендаций комитета ООН по ликвидации дискриминации в отношении женщин к третьему периодическому докладу КР по выполнению Конвенции ООН по ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин» и «О внесении изменений и дополнений в приказ №116 от 14 сентября 2007 года «Об утверждении плана МТСП КР по достижению гендерного равенства на 2007-2010 годы»;
- о План основных мероприятий ГАСО на 2010 год, утвержденного приказом ГАСО (подготовка материалов к заседанию Национального совета).

Для укрепления и расширения человеческого потенциала в ГАСО нужно еще сделать следующее:

- о Обновить состав ответственных по гендерным вопросам (включением ответственного специалиста сектора кадров и утверждением приказом);
- о Внести поправки в действующие положения ГАСО и управлений центрального аппарата в части функционального закрепления.

*Национальный статистический комитет Кыргызской Республики (НСК)*

В своей деятельности НСК руководствуется

- Конституцией Кыргызской Республики
- Законом Кыргызской Республики «О государственной статистике»
- Нормативно-правовыми актами Кыргызской Республики
- Положением Национального статистического комитета Кыргызской Республики, утвержденное Указом Президента Кыргызской Республики от 11 июля 2007 года №335

Основные задачи из положения НСК:

- о Сбор, обработка, анализ и распространение статистической информации о массовых экономических, социальных, демографических, экологических явлениях и процессах, происходящих в Кыргызской Республике и ее регионах;
- о Обеспечение достоверности, целостности, полноты и своевременности официальной статистической информации.

Для приведения Положения о НСК в соответствие с Законом КР «О государственных гарантиях обеспечения равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин», в котором используется термин «гендерная статистика», а также в статье 8 определено: «Руководство сбором информации о гендерных статистических данных в Кыргызской Республике осуществляет Национальный статистический комитет», необходимо внести соответствующие дополнения в Положение о НСК.

1. Анализ нормативных положений на предмет наличия в них гендерных обязательств:

Деятельность МТЗиМ КР как уполномоченного государственного органа в сфере гендерной политики регулируется следующими НПА:

- Закон КР «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин»:
    - o В ст. 26 определена компетенция Уполномоченного государственного органа в области гендерной политики, т.е. заложена необходимость создания и функционирования данного органа в составе Правительства
  - УП КР от 26 октября 2009 г. № 425 отнес вопросы гендера к МТЗиМ
  - Положение о Министерстве труда, занятости и миграции КР (ПП КР от 17.10.09 № 709):
    - o Раздел «Общие положения» п.1: «Министерство труда, занятости и миграции Кыргызской Республики является государственным органом исполнительной власти, который проводит государственную политику в сфере труда, занятости и миграции, включая вопросы профессионально-технического образования, детей и гендера».
    - o В числе основных задач определена задача «Обеспечивать гендерное равенство в соответствии с законодательством КР» (п. 5.9).
    - o Помимо общих функций в Положении МТЗиМ выделены специальные функции по гендерным вопросам:
      - выработка предложений для определения приоритетов и формулирования задач национальной гендерной политики с участием государственных органов, ОМСУ и общественных организаций;
      - взаимодействие с заинтересованными министерствами, административными ведомствами, местными государственными администрациями и ОМСУ в решении вопросов гендера;
      - содействие деятельности государственных органов, органов МСУ по реализации государственной политики в сфере гендера;
      - содействие трудоустройству уязвимых слоев населения, в том числе женщин;
      - анализ ситуации в гендерной сфере и мониторинг реализации мероприятий Национального плана действий по достижению гендерного равенства;
      - совершенствование механизмов выполнения нормативных правовых актов, предусматривающих гендерный баланс кадров, а также внедрение гендерных вопросов, как в практические действия, так и в управленческую работу.
- Однако в положениях подразделений гендерные аспекты определены недостаточно или не определены вообще. В этой связи необходимо внести в них дополнения и изменения.
- o Дополнения в Положение об Отделе координации по делам молодежи, защиты детей и гендерным вопросам:
    - Раздел 2 «Цели и задачи отдела» дополнить пунктами:
      - 2.4. Подготовка и внесение на рассмотрение руководству Министерства предложений по организации взаимодействия с заинтересованными министерствами, административными ведомствами, МГА, ОМСУ и др. организациями и общ. объединениями в реализации гендерной политики.
      - 2.5. Подготовка предложений по внедрению гендерных подходов в национальную политику и государственные программы.
      - 2.6. Разработка рекомендаций и методическая поддержка других подразделений Министерства по учету вопросов равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин, защиты детей в сфере труда, занятости и миграционных процессов.

- Раздел 3 «Функции отдела» дополнить:
  - 3.2. Осуществляет мониторинг и направляет отчеты о реализации принятых нормативных правовых документов, государственных программ, в том числе на основе гендерных индикаторов.
  - 3.3. Проводит гендерный анализ проектов НПА в сфере труда, занятости и миграции, дает рекомендации по учету обязательств по защите детей, гендерного равенства.
  - 3.4. Разрабатывает методические рекомендации по внедрению гендерного подхода и обеспечению равных прав и равных возможностей для лиц разного пола в сферах труда, занятости, миграции, защите детей и иных сферах социально-экономической политики.
  - 3.5. Представляет информацию руководству Министерства о положении дел в области гендерного равенства для ежегодного отчета Правительства КР.
  - 3.6. Разрабатывает предложения по информационной и просветительской деятельности по вопросам гендерного развития.
- Раздел 4 «Права отдела» дополнить:
  - 4.2. Осуществляет мониторинг и направляет отчеты о реализации принятых нормативных правовых документов, государственных программ, в том числе на основе гендерных индикаторов.
  - 4.3. Проводит гендерную экспертизу проектов нормативных правовых актов, программ в сфере труда, занятости, миграции и защиты детей.
- o Дополнения в Положение об Управлении административно-кадрового обеспечения
  - Раздел 3 «Функции управления» дополнить:
    - проведение конкурсов на замещение вакантных должностей государственной службы с соблюдением равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин;
    - проведение учебы и семинаров по повышению квалификации сотрудников Министерства с учетом принципа соблюдения гендерного баланса;
    - разработка базы данных по личному составу, отчетности по кадрам, учет военнообязанных, формирование резерва кадров на руководящие должности, анализ движения кадров в Министерстве на основе гендерно разделенных данных.
- o Дополнения в Положение об Управлении труда и занятости населения
  - Раздел 2 «Основные задачи» дополнить:
    - 2.1. Содействие повышению занятости населения с учетом интересов на национальном рынке труда и обеспечение равных возможностей для женщин и мужчин на рынке труда;
  - Раздел 3 «Основные функции» дополнить:
    - 3.1. Анализирует и прогнозирует социальные процессы в области труда и занятости, в том числе гендерную сегрегацию рынка труда, их воздействие на рынок труда;
    - 3.2. Разрабатывает предложения по основным направлениям и приоритетам государственной политики в сфере труда и занятости с учетом гендерных факторов;
    - 3.3. Принимает участие в проведении исследований по вопросам труда и занятости, на основе гендерного анализа сферы труда и занятости;
    - 3.4. Принимает участие в осуществлении государственного заказа на проведение научных исследований и разработок в сфере труда и занятости, в том числе по вопросам обеспечения равных возможностей для мужчин и женщин;

- 3.5. Оказывает методическую и консультационную помощь по вопросам занятости, оплаты труда и соблюдения законодательства о государственных гарантиях по оплате труда, трудовым отношениям и обеспечению равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин.

## 2. Человеческий потенциал:

Ответственные по гендерным вопросам в МТЗиМ:

- о Заместитель министра труда, занятости и миграции КР по социальным вопросам;
- о Начальник отдела координации по делам защиты детей и гендерным вопросам;
- о Главный специалист отдела;
- о Ведущий специалист отдела.

*Департамент кадастра и регистрации прав на недвижимое имущество при Государственной регистрационной службе при Правительстве КР (ГРС)*

### 1. Анализ нормативных положений на предмет наличия в них гендерных обязательств:

В Положении о ГРС и в положениях подразделений не предусмотрены вопросы гендерной политики.

Необходимо внести дополнения:

- о Положение о Государственной регистрационной службе КР:
  - п. 5 «повышение потенциала и квалификации работников Департамента» дополнить словами «с сохранением гендерного баланса»;
  - Проведение гендерной экспертизы нормативно-правовых актов, регулирующих вопросы прав на единицы недвижимого имущества;
  - Ведение учетной и статистической работы на основе гендерно дезагрегированных данных.
- о В Положения управлений и отдела центрального аппарата необходимо внести дополнения в функциональные обязанности ответственного специалиста, введение системы административного поощрения по обеспечению гендерного баланса.

## 2. Человеческий потенциал:

- о Согласно приказу Госрегистратора КР от 16.01. 2007 года № 8 создана рабочая группа по гендерному развитию в составе 9 специалистов, из них 2 специалиста – руководители местных регистрационных органов Чуйской области. Данным приказом Рабочая группа может привлекать соответствующих специалистов системы Госрегистратора для реализации поставленных задач.
- о Разработан и утвержден приказом Госрегистратора от 1.10.2007 года №141 План мероприятий, проводимых в системе Госрегистратора для достижения гендерного равенства в КР. Проводится мониторинг по оценке представительства мужчин и женщин на должностях всех уровней в подведомственных подразделениях.

## Сессия 3. «Внедрение гендерного подхода в отраслевую политику министерств и ведомств» (1 час 30 мин.)

<b>Цель</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Оказать содействие в оценке внедрения гендерного подхода в отраслевую политику министерств и ведомств</li> </ul>
<b>Содержание</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Изучение текущей ситуации и основных приоритетов</li> <li>• Выявление гендерных аспектов приоритетных направлений деятельности министерств и ведомств</li> <li>• Определение возможностей по дальнейшему учету гендерных аспектов в отраслевой политике</li> </ul>
<b>Ключевые послания</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Любое направление отраслевой политики министерства, ведомства имеет гендерные аспекты</li> <li>• Для эффективного учета гендерных аспектов в отраслевой политике необходимо обеспечить сбор и анализ гендерно разделенной отраслевой статистики на постоянной основе</li> </ul>
<b>Раздаточные материалы</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Т-2\С-3\№1 «Задание по анализу внедрения гендерных подходов в отраслевую политику министерств и ведомств»</li> </ul>
<b>Формат \ Метод</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ДМГ</li> <li>• Общая дискуссия</li> </ul>
<b>Время</b>	<p>ДМГ – 60 мин. Презентации групп, общая дискуссия – 30 мин. <b>Всего: 1 час 30 минут</b></p>

### Пошаговое описание сессии 3.

*Дискуссия в малых группах (60 мин.)*

**Шаг 1.** Предложите участникам, объединившись в группы по своим министерствам/ведомствам, в течение 60 минут провести анализ внедрения гендерных подходов в отраслевую политику своих министерств и ведомств.

*Задание для групп:*

- Текущая ситуация и основные приоритеты в настоящий момент в вашем ведомстве
- Какие в этих приоритетах есть гендерные аспекты
- Как эти гендерные аспекты можно учесть через:
  - сбор статистических данных с разбивкой по полу
  - организационные действия
  - другие действия

Раздайте группам материал Т-2\С-3\№1 «Задание по анализу внедрения гендерных подходов в отраслевую политику министерств и ведомств»

**Шаг 2.** Во время работы групп необходимо консультировать участников по возникающим вопросам.

Презентации и общее обсуждение результатов групп (30 мин.)

**Шаг 3.** Организуйте презентации и обсуждение полученных результатов групп.

Ниже приведены в качестве примера презентации пилотных министерств и ведомств.

*Государственное агентство социального обеспечения  
при Правительстве Кыргызской Республики (ГАСО)*

*Основные приоритеты в настоящий момент в ГАСО:*

- Эффективное социальное обеспечение социально-уязвимых слоев населения;
- Назначение и выплата государственных пособий (ЕПМС, ЕСП);
- Социальное обеспечение работающих граждан;
- Предоставление социальных гарантий и денежных компенсаций;
- В связи с произошедшими событиями в республике в апреле, мае и июне 2010 г. на ГАСО возложена новая задача по социальному обеспечению пострадавших граждан и семей погибших.
  - o Единовременное денежное пособие семьям погибших;
  - o Временная социальная стипендия детям граждан, пропавших в событиях;
  - o Дополнительное ежемесячное социальное пособие семьям погибших, гражданам пострадавшим и получившим инвалидность, родителям погибших в случае, если погибший являлся единственным ребенком;
  - o Установление причины инвалидности пострадавших.
- Предоставление своевременных и качественных социальных услуг людям с ограниченными возможностями здоровья (ЛОВЗ) и пожилым гражданам:
  - o проведение освидетельствования и переосвидетельствования ЛОВЗ;
  - o обеспечение протезно-ортопедическими изделиями, колясками и др.;
  - o предоставление реабилитационных услуг ЛОВЗ;
  - o социальные услуги на дому (бытовые) одиноко проживающим пожилым гражданам и ЛОВЗ;
  - o стационарные социальные и медицинские услуги в домах-интернатах.

*Какие в этих приоритетах есть гендерные аспекты:*

- Численность получателей государственных пособий с разбивкой по полу (ежегодно в НСК);
- Численность освидетельствованных и переосвидетельствованных ЛОВЗ с разбивкой по полу и возрастам (ежегодно в НСК);
- Численность подопечных домов-интернатов с разбивкой по полу (ежегодно НСК).

*Что еще надо сделать?*

- Детализировать численность освидетельствованных и переосвидетельствованных ЛОВЗ с разбивкой по заболеваниям;
- Численность получателей пособий по беременности и родам с разбивкой по возрасту и роду деятельности;
- Численность получателей пособий на погребение с разбивкой по полу, возрасту;
- Численность ЛОВЗ, получивших реабилитационные услуги с разбивкой по полу, возрасту и видам услуг и т.д.

*Департамент кадастра и регистрации прав на недвижимое имущество при Государственной регистрационной службе при Правительстве КР (ГРС)*

В настоящее время в нормативно-правовых актах, регулирующих вопросы регистрации прав на недвижимое имущество не отражена гендерная политика.

- Необходимо внесение изменений и дополнений в нормативно-правовые акты в соответствующих вопросах гендерной политики:
  - o Закон «О Государственной регистрации прав на недвижимое имущество и сделок с ним».
  - o Правила о регистрации прав на недвижимое имущество и сделок с ним
- Внесение дополнений в программу автоматизированной системы регистрации, в части включения ИНН (определение пола)

*Министерство труда, занятости и миграции Кыргызской Республики (МТЗиМ)*

*Основные приоритеты в настоящий момент в МТЗиМ:*

- В 4 квартале 2010 г. предполагается внесение изменений в Положение о МТЗМ КР, учитывающих новый статус министерства. После утверждения состава нового правительства после октябрьских выборов предполагается пересмотр Положения и будут усилены нормы, касающиеся ответственности министерства по гендерным вопросам. В настоящий момент наибольшую сложность с внедрением гендерного подхода из всех аспектов, которыми занимается министерство, составляет миграция. Прежде всего, из-за отсутствия какой-либо статистики как по внешней, так и по внутренней миграции.
- В настоящее время большинство подразделений МТЗиМ имеют на руках проекты положений структурных подразделений с предложениями гендерных экспертов. Однако задержка политической реформы приводит к отставанию по графику утверждения положений.

*Что еще надо сделать?*

- Еще одним инструментом по внедрению гендерного подхода во все отраслевые стратегии в МТЗиМ сотрудники считают разработку и утверждение Плана действий министерства, который бы включал в себя мероприятия по внедрению гендерного подхода. В случае, если они будут заложены с предусмотренным финансированием, можно будет говорить о наличии прецедента гендерного бюджетирования.

**Сессия 4. «Планирование действий по дальнейшему продвижению интеграции гендерного измерения в деятельность министерств и ведомств» (1 час 30 мин.)**

<b>Цель</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Разработка плана действий по дальнейшему внедрению гендерного измерения в деятельность пилотных министерств и ведомств</li></ul>
<b>Содержание</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Определение необходимых шагов, ресурсов, исполнителей и необходимой помощи по институциональному обеспечению внедрения гендерного подхода в деятельность министерств и ведомств</li><li>• Определение необходимых шагов, ресурсов, исполнителей и необходимой помощи по внедрению гендерного измерения в отраслевые политики министерств и ведомств</li></ul>

<b>Ключевые послания</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Планирование конкретных шагов и действий – необходимый элемент успешного внедрения гендерных подходов</li> </ul>
<b>Раздаточные материалы</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>T-2\C-4\№1 «Задание по разработке плана действий»</li> </ul>
<b>Формат \ Метод</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ДМГ</li> <li>Презентации групп</li> <li>Общая дискуссия</li> </ul>
<b>Время</b>	ДМГ – 60 мин. Презентации групп, общая дискуссия – 30 мин. <b>Всего: 1 час 30 минут</b>

#### Пошаговое описание сессии 4.

##### Разработка плана действий (1 час)

**Шаг 1.** Разделите участников на группы по министерствам и ведомствам и дайте задание.

<b>Задание:</b>
В течение 1 часа обсудите возможные дальнейшие действия по улучшению положения с интеграцией гендерного подхода в деятельность министерства и оформите их в виде таблицы:

№	Задача / результат	Действия	Сроки	Исполнители	Необходимая поддержка
<i>Компонент. Институциональное обеспечение</i>					
<i>Компонент. Внедрение ГП в отраслевую политику</i>					

Раздайте группам материал T-2\C-4\№1 «Задание по разработке плана действий».

**Шаг 2.** Во время работы групп необходимо консультировать участников по возникающим вопросам.

##### Презентации и общее обсуждение результатов работы групп (1 час)

**Шаг 3.** Организуйте презентации и обсуждение полученных результатов групп (30 мин.)

Ниже приведены в качестве примера презентации пилотных министерств и ведомств.

#### План действий по внедрению гендерных подходов в деятельность ГАСО

№	Задача / результат	Действия	Сроки	Исполнители	Необходимая поддержка
<i>Компонент. Внедрение ГП в отраслевую политику</i>					
1	Совершенствование действующей статистической отчетности с учетом гендерных подходов	Автоматизация стат.данных по численности освидетельствованных и переосвидетельствованных ЛОВЗ.	Поэтапно 1 этап, подготовка – IV кв. 2010 г.; 2 этап, создание базы данных – I-III кв. 2011 г.; 3 этап, внедрение автоматизированной базы данных – 2012 г.	ГАСО, министерства и ведомства, НСК	Доноры
		Улучшение существующих данных по получателям пособий по беременности и родам с разбивкой по возрасту и роду деятельности	IV кв. 2010 г.	Управление анализа и методологии социального обеспечения, Департамент социальной защиты и гуманитарной помощи, территориальные управления социальной защиты	
		Разработать единую (табличную) форму по численности ЛОВЗ, получивших реабилитационные услуги с разбивкой по полу, возрасту и видам услуг и т.д., в том числе по детям	IV кв. 2010 г.	Управление анализа и методологии социального обеспечения, Центр реабилитации ЛОВЗ при ГАСО	
<i>Компонент. Институциональное обеспечение</i>					
1	Реализация нового НПД в сфере социального обеспечения	1. Разработать внутриведомственный план по реализации нового НПД 2. Обновить состав ответственных по гендерным вопросам	Декабрь 2010 г.	ГАСО	

2	Совершенствование ведомственных актов в соответствии со структурой Правительства КР	Внести поправки в действующие положения ГАСО и управлений ЦА, в том числе функционального закрепления ответственных по гендерным вопросам	Декабрь 2010 г.	ГАСО	ЮНИФЕМ, Эксперты АСТ
3	Повышение потенциала рабочей группы, в том числе сотрудников ГАСО, ответственных по гендерным вопросам	Провести обучение по проведению гендерной экспертизы проектов НПА и гендерного бюджетирования	Ноябрь 2010 г.	Рабочая группа и сотрудники ГАСО (Управление планирования и финансирования, Управление правовой и кадровой деятельности, Управление анализа и методологии социального обеспечения)	ЮНИФЕМ, Эксперты АСТ

*План действий по внедрению гендерных подходов в деятельность ГРС*

№	Задача / результат	Действия	Сроки	Исполнители	Необходимая поддержка
<i>Компонент. Институциональное обеспечение</i>					
1	Внедрение гендерной политики в нормативные документы	Внесение изменений в Положения управлений и отдела центрального аппарата	31.12.2010 г.	Исабеков Н.Д. Парпиев А.М. Химамов С.М. Кебеков А.Д. Ажиев Т.К. Сооронова Н.Р. Абдыраева Д.А.	
2	Обеспечение гендерного баланса в системе ГРС	Введение системы административного поощрения по обеспечению гендерного баланса	31.12.2010 г.	Исабеков Н.Д. Парпиев А.М. Химамов С.М. Кебеков А.Д. Ажиев Т.К. Абдыраева Д.А.	
3	Укрепление потенциала ОГВ в ГРС	Создание нового состава рабочей группы по развитию гендерной политики по всей системе Госрегистра	31.12.2010 г.	Исабеков Н.Д. Парпиев А.М. Абдыраева Д.А. Токтомушева Б.Д. Кенесариева Б.Т.	

		Проведение обучения местных регистрационных органов основам гендерной политики (изготовление буклетов, стендов)	31.12.2010 г.	Сооронова Н.Р. Представитель ОРП Давлетбаева Г.М. Тургуналы уулу Тилек	ЮНИФЕМ, АСТ
<i>Компонент. Внедрение ГП в отраслевую политику</i>					
1	Политическая поддержка внедрению ГП в ГРС	Переговоры представителей ЮНИФЕМ с руководством Департамента кадастра и ГРС	До 01.11.2010 г.	Исабеков Н.Д.	ЮНИФЕМ, АСТ
2	Укрепление гендерной политики в НПА	Экспертиза и подготовка проектов НПА для развития гендерной политики	До 31.12.2010 г.	Исабеков Н.Д. Парпиев А.М. Химамов С.М. Кебеков А.Д. Ажиев Т.К. Сооронова Н.Р. Абдыраева Д.А.	ЮНИФЕМ, АСТ

*План действий по внедрению гендерных подходов в деятельность НСК*

№	Задача / результат	Действия	Сроки	Исполнители	Необходимая поддержка
<i>Компонент. Институциональное обеспечение</i>					
1	Повышение гендерной чувствительности сотрудников системы Нацстаткома КР	Обучающие семинары	Октябрь 2010 г.	Специалисты НСК	Тематические материалы, буклеты, брошюры, публикации - ЮНИФЕМ
2	Изучение существующих форм ведомственной статистической отчетности на предмет содержания в них гендерно разделенных показателей	Обзор отчетности	Постоянно	Отраслевые отделы НСК	Экспертная поддержка НПО
<i>Компонент. Внедрение ГП в отраслевую политику</i>					
1	Оценка публикации «Женщины и мужчины в КР»	Экспертная оценка	4 квартал текущего года	Приглашенные эксперты	Финансовая поддержка экспертов

2	Использование административных данных министерств и ведомств по полу, возрасту	Получение статистических данных от министерств и ведомств	По мере предоставления данных от министерств и ведомств в НСК	Министерства и ведомства	Межведомственное соглашение
---	--	---	---	--------------------------	-----------------------------

План действий по внедрению гендерных подходов в деятельность МТЗМ

№	Задача / результат	Действия	Сроки	Исполнители	Необходимая поддержка
<i>Компонент. Институциональное обеспечение</i>					
1	Внесение изменений в положение МТЗМ КР	Разработка Положения МТЗМ КР	4 кв. 2010 г.	МТЗМ КР	МО, НПО
2	Утверждение проекта положения министерства	Утверждено	4 кв. 2010 г.	МТЗМ КР	МО, НПО
<i>Компонент. Внедрение ГП в отраслевую политику</i>					
1	Разработка проекта положений структурных подразделений	Разработка положений структурных подразделений	4 кв. 2010 г.	МТЗМ КР	МО, НПО
		Утвердить приказом ответственных лиц в отделах по гендерным вопросам	4 кв. 2010 г.	МТЗМ КР	
		План действий министерства	4 кв.	МТЗМ КР	
		Совершенствование механизма реализации гендерной политики	Постоянно	МТЗМ КР	

### ТРЕНИНГ 3.

#### «Гендерно чувствительное бюджетирование отраслевой политики и деятельности пилотных министерств и ведомств»

Сессия 1. «Введение в гендерно чувствительное бюджетирование отраслевых политик министерств и ведомств» (1 час 30 мин.)

<b>Цель</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Формирование представления о преимуществах и существующем опыте проведения гендерного анализа бюджетов</li> </ul>
<b>Содержание</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ключевые понятия для анализа и мониторинга бюджетов с гендерной точки зрения</li> <li>Гендерно чувствительное бюджетирование</li> </ul>
<b>Ключевые послания</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Гендерный анализ государственных бюджетов позволяет определить, сколько средств затрачивается для обеспечения гендерного равенства</li> <li>Существующее многообразие инструментов гендерно-чувствительного анализа бюджетов обусловлено необходимостью адаптации методологии к специфике каждой страны и задач анализа</li> </ul>
<b>Раздаточные материалы</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Т-3\С-1\№ 1 «Ключевые понятия для анализа и мониторинга бюджетов с гендерной точки зрения»</li> </ul>
<b>Технические материалы</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Мультимедиа проектор, компьютер, экран</li> <li>Доска, флипчарты, маркеры, скотч</li> </ul>
<b>Формат \ Метод</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Презентация «Измерение затрат на гендерное равенство»</li> <li>Общее обсуждение</li> <li>Чтение и обсуждение раздаточного материала</li> </ul>
<b>Время</b>	Презентация – 1 час 10 мин. Чтение и обсуждение раздаточного материала – 20 мин. <b>Всего: 1 час 30 минут</b>

#### Пошаговое описание сессии 1.

Презентация «Измерение затрат на гендерное равенство» (1 час 10 мин.)

**Шаг 1.** Представьте и обсудите презентацию «Измерение затрат на гендерное равенство».

Основные содержательные моменты презентации:

- СРС и новые принципы бюджетирования
  - Структура среднесрочного бюджета: планирование бюджета на 3-5 лет («скользящий»), вместо одного года
  - Чаще всего основная мотивация (МВФ и др.) – обеспечить бюджетный контроль и контроль над дефицитом бюджета

- *Новые способы бюджетирования*
  - Бюджеты программной деятельности: акцент делается на «том, какие услуги были обеспечены», а не на том, «сколько тратит государство»
  - Бюджеты, ориентированные на результаты: акцент делается на том, что «достигнуто», а не на том, «сколько было потрачено» или «какие услуги были оказаны»
  - Программные бюджеты: в основе принцип «что делает государство», а не «кто расходует средства» и «какие виды расходов» (напр., заработная плата и т.д.)
- *Что такое гендерные бюджеты (ГБ)?*
  - ГБ дают анализ государственного бюджета с точки зрения его воздействия на женщин и мужчин, девочек и мальчиков
  - В идеале, ГБ рассматривают не просто воздействие на тот или иной пол, но и возрастные, географические, этнические и классовые подгруппы (богатые/бедные) и т.д.
  - ГБ = анализ политики:
    - о Фактические действия, а не слова на бумаге
    - о Позволяет проверить, помогают ли выделенные средства реализовать то, что написано на бумаге
    - о Позволяет проверить, правильно ли осваиваются выделенные средства
    - о Позволяет проверить, кто именно получает выделенные средства
    - о Позволяет проверить, помогают ли бюджетные средства видоизменить «плохие» гендерные модели в обществе
- *Чем ГБ не являются?*
  - ГБ - НЕ отдельные бюджеты для женщин, мужчин, девочек или мальчиков
  - ГБ - НЕ предназначены для того, чтобы обеспечить выделение X% на гендерные вопросы/женщин
  - ГБ - НЕ являются источником средств для женщин-советников для осуществления контроля
  - ГБ - НЕ являются гарантией того, что по каждой статье расходов 50% выделяется мужчинам и 50% женщинам
  - ГБ - НЕ (только) касаются «потребностей женщин»
- *Актуальность гендерного анализа бюджетов:*
  - Бюджет является важнейшим инструментом политики, осуществляемой правительством, при отсутствии финансовых средств правительство не в состоянии добиться успешного проведения своей политики в жизнь.
  - Бюджетная политика является одним из важнейших экономических инструментов, обеспечивающих воспроизводство гендерных отношений. Поэтому так важно изучать бюджетные процессы территорий сквозь гендерные очки, или формирование «гендерного бюджета».
- *Что такое гендерно чувствительный бюджет?*
  - Гендерно чувствительный бюджет призван обеспечить сбалансированный учет интересов и потребностей представителей (членов) различных социальных групп и слоев общества. В частности, при составлении такого бюджета учитываются интересы и потребности мужчин и женщин, девочек и мальчиков.
  - Гендерные бюджеты – не особые бюджеты – отдельно для женщин или\ и мужчин. Наоборот, они выступают средством включения гендерных аспектов в политику и бюджеты ведомств.

- *Понятие гендерного бюджета:*
  - Гендерный бюджет - это социальная технология, способствующая внедрению в политику дифференцированного учета интересов по гендерному признаку.
  - Гендерный анализ бюджета имеет целью изучение долей вклада и объемов получаемых ресурсов каждого из полов.
  - Гендерный бюджет предполагает оптимизацию бюджетов, более рациональное, целевое использование средств.
  - Поле применения данной технологии – государственный и местные бюджеты.
- *Стратегические цели гендерного бюджета:*
  - продвижение и выполнение стандартов, основных принципов и прав на рабочем месте, расширение возможностей женщин и мужчин для получения достойной занятости и доходов
  - повышение охвата и эффективности социальной защиты для всех
  - укрепление социального диалога и трипартизма между трехсторонними партнерами – правительством, работодателями и профсоюзами
- *Задача гендерного анализа бюджета:*
  - Определить:
    - о какие группы населения выигрывают или проигрывают от проведения данной экономической политики
    - о в какой мере бюджеты отражают дискриминационный характер по отношению к женщинам, детям, престарелым, бедным и т.д.
    - о как можно добиться, чтобы экономическая политика отвечала интересам и нуждам уязвимых социальных групп
- *Экономика и гендерное неравенство:*
  - Традиционно экономика приравнивается к деятельности, основанной на денежном обмене, работе, определяемой как оплачиваемая. Эта практика отражает национальные системы подсчета, в которых типично, что только официально оплачиваемая занятость и обмен товаров за деньги регистрируется в качестве НВП.
  - Однако формальная экономическая деятельность имеет параллельную – неоплачиваемую работу. Эта экономика включает заботу о детях и все больше – о престарелых людях, выполнение рутинной домашней работы и добровольный труд в интересах местного сообщества.
  - Гендерные бюджеты могут оперировать обеими экономиками и могут обнаружить и исправлять гендерное неравенство в рамках оплачиваемой и неоплачиваемой работы.
- *Экономика «заботы»*
  - Товарная экономика частного сектора: рыночно ориентированные товары и услуги; мотивация – получение прибыли.
  - Экономика общественных услуг: социальная и материальная инфраструктура – как рыночно ориентированная, так и нерыночная.
  - Экономика «заботы»: товары и услуги, производимые для потребления в семье или местном сообществе – неоплачиваемые.
- Традиционно-бюджетный подход, который работает с макроэкономической моделью, выявляя, как можно «интегрировать экономический механизм в процесс реализации социальной политики в целях повышения ее эффективности в защите прав женщин и мужчин».
- В рамках данного подхода характерно различение трех (четырех) категорий бюджетных расходов по гендерному признаку:



1. Адресные, гендерно обоснованные расходы министерств и ведомств;
  2. Расходы на обеспечение равноправия в сфере занятости и труда государственных служащих;
  3. Не связанные напрямую с решением гендерной проблемы общие расходы бюджета, оцениваемые с точки зрения их воздействия на женщин и мужчин, девочек и мальчиков;
  4. Расходы на содержание институционального механизма по продвижению гендерного равенства
- *Этапы гендерного бюджетирования*
    - Определить текущую ситуацию для женщин и мужчин, мальчиков и девочек (по категориям, относящимся к сфере)
    - Выяснить, в какой степени проводимая политика является гендерно чувствительной – насколько учитывается текущая ситуация
    - Определить, насколько адекватен объем средств, выделенных бюджетом на осуществление гендерно чувствительной политики
    - Выяснить, насколько осуществленные расходы соответствуют запланированным
    - Проанализировать связь между проводимой политикой и произведенными расходами (насколько мы продвинулись в плане развития гендерного равенства по сравнению с запланированным уровнем)
  - *Активистский или программно-ориентированный подход*
    - Позволяет работать над гендерным анализом не только экспертам – экономистам, политикам, но и широким слоям общественности.
    - Данный тип анализа не фокусируется на «разложении» по полу доходной и расходной частей всего бюджета, чтобы показать асимметрию финансирования нужд и интересов разных социальных групп мужчин и женщин.
    - Анализ вычленяет в виде кейсов и изучает отдельные факты типичных для бюджета расходов, а также расходов, фокусированно направленных на ликвидацию гендерного неравенства. Например, женские программы в области образования и здравоохранения, трудоустройства и предпринимательства.
  - *Инструмент 1. Оценка степени учета гендерных аспектов в проводимой политике*
    - Это один из наиболее распространенных инструментов
    - Полезно использовать на первых этапах инициативы по ГБ:
      - изучение принципов работы бюджетов
      - наработка материалов для обучения и кампаний по повышению уровня информированности населения
    - Включает качественный и количественный анализ
    - Часто используется группами гражданского общества
    - Может проводиться правительством, например, для анализа выполнения положений СИДО, или для проектов гендерных бюджетов
    - Включает 5 этапов
      - Ситуационный анализ сектора
      - Анализ политики/программы внутри сектора
      - Анализ бюджетных ассигнований / расходов
      - Анализ уровня оказания услуг
      - Анализ результативности / воздействия / изменений в отношении сложившейся ситуации
  - *Этап «Ситуационный анализ сектора»*
    - Вызовы и сложности:
      - Доступ к данным: неполные данные и отсутствие разбивки по полу
      - Мало людей, владеющих знаниями по бюджетным, отраслевым и гендерным вопросам
      - Отсутствие практики изучения потребностей получателей и использованием качественных и количественных методов
  - *Этап «Гендерный анализ расходов»*
    - Позволяет сделать оценку распределения бюджетных средств между женщинами и мужчинами через:
      - измерение стоимости единицы предоставляемой услуги
      - умножение стоимости единицы предоставляемой услуги на число таких единиц услуг, предоставляемых бенефициарам-мужчинам и бенефициарам-женщинам
    - Например:
      - сколько учащихся женского и мужского пола охватываются расходами на образование на различных ступенях образовательного процесса
      - Сколько учащихся женского и мужского пола из разных групп по уровню доходов охватываются расходами на образование
    - Вызовы и сложности:
      - Анализ очень сложно/невозможно выполнить, если услуга не оказывается физическим лицам, т.к. ее невозможно проанализировать с разбивкой по гендерному признаку
      - Сильно зависит от наличия данных, например, обследования домохозяйств с правильно сформулированными вопросами и затратами на единицу продукции
      - Требуется навыков анализа крупных массивов данных
  - *Этап «Анализ уровня оказания услуг»*
    - Изучается опыт пользователей/бенефициаров услуг:
      - Может использоваться правительством или организациями гражданского общества
      - Может проводиться в различных масштабах, например:
        - в масштабах определенной больницы
        - в масштабах определенной услуги
        - в масштабах сектора
        - в масштабах территории по услугам
    - Можно использовать различные методы:
      - Опросы общественного мнения, изучение отношения, групповые дискуссии, интервью
    - Гендерно ответственная оценка со стороны получателей помощи:
      - Изучается мнение как женщин-бенефициаров, так и мужчин-бенефициаров
      - Изучаются вопросы, связанные с гендером
    - Вызовы и сложности:
      - Сложно изучить мнения более слабых групп
        - Проблемы с грамотностью
        - Проблемы, связанные со страхом наказания
      - Компромисс между качеством и количеством
        - Краткие анкеты с вопросами, допускающими один ответ, для большого числа опрашиваемых лиц
        - ИЛИ развернутое общение с несколькими опрашиваемыми лицами
    - Сложно охватить более одной услуги за один раз

- *Инструмент 2. Анализ воздействия бюджета на использование времени*
  - Показывает взаимосвязь между бюджетными ассигнованиями и тем, как женщины и мужчины, являющиеся членами одного домохозяйства, тратят свое время, например:
    - o электричество и сбор топливных материалов при его отсутствии
    - o обеспечение водопроводом и обеспечение водой при его отсутствии
    - o услуги по уходу за детьми и отказ от работы, чтобы обеспечить уход за детьми при отсутствии таких услуг и, следовательно, отсутствие дохода
    - o общественный транспорт и время, которое тратится на поездки при отсутствии таких услуг
  - Можно сопоставить условно начисленную стоимость неоплачиваемой работы по уходу с бюджетными суммами:
    - o напр., стоимость работы по обеспечению ухода внутри домохозяйства и затраты на персонал больниц и детских дошкольных учреждений
  - Может проводиться правительством или организациями гражданского общества
  - Вызовы и сложности:
    - o Обследования по использованию времени нужны для точного и достоверного анализа
    - o Крупномасштабные обследования по использованию времени являются ресурсоемкими
    - o Обычно НПО сложно самостоятельно провести обширное обследование по использованию времени
    - o Для анализа использования времени требуются специальные навыки
- *Инструмент 3. Гендерно ответственный отчет об исполнении бюджета*
  - Инструмент подотчетности правительства
  - Отчет следует делать на регулярной основе, например, ежегодно
  - Отчет делает правительство, но использовать его могут и парламент и организации гражданского общества
  - Отчет может быть представлен в виде таблицы индикаторов или общих выводов
  - Проще всего отчет подготовить в том случае, если используется формат бюджета программной деятельности
  - Для его подготовки могут использоваться и другие инструменты
  - Вызовы и сложности:
    - o Необходима полноправная госструктура, которая будет инструктировать все другие ведомства и обеспечивать выполнением ими этой работы
    - o Чиновники могут иметь недостаточные навыки для проведения гендерного анализа
    - o Отчет может превратиться в своего рода сплошь «позитивное» рекламное объявление
    - o Необходимо, чтобы парламент и организации гражданского общества обязательно читали этот документ и давали свои комментарии, иначе чиновники потеряют интерес или будут давать ложную информацию
    - o Компромисс между тем, чтобы включать этот отчет в стандартные документы (где он может затеряться) и представлять его в виде отдельного документа (при этом его могут проигнорировать основные лица, которые знакомятся с бюджетным пакетом)

- *Инструмент 4. Три категории Ронды Шарп*
  - Разработана для использования в южной Австралии в 1980-е годы
  - Используется в качестве основы для ежегодных гендерных отчетов об исполнении бюджетов госструктурами
  - Используется для отчета о результатах освоения бюджета, а не для формулирования бюджета
  - Общий бюджет делится на 3 категории, которые вместе составляют 100% бюджета:
    - o Адресные «женские» расходы: ассигнование средств на программы, которые нацелены исключительно на женщин и девочек, например, программы по охране здоровья женщин
    - o Равные возможности в госсекторе: ассигнования для уже работающих или потенциальных сотрудников госструктур, которые будут способствовать равной представленности в процессах принятия решений, равноправной оплате за труд и условиям работы
    - o Общие расходы бюджета, не связанные напрямую с решением гендерной проблемы: все другие ассигнования, анализируемые на предмет гендерного воздействия
  - Вызовы и сложности:
    - o Какое слово использовать: «женские» или «гендерные»?
    - o Тенденция уделять основное внимание первой категории потому что это легче всего
    - o Первая категория важна как позитивные действия/позитивная дискриминация, НО есть опасность сосредоточить все усилия на «мелочах», может дать искаженную картинку, например, расхода на школы для девочек в Пакистане
    - o Некоторые интерпретируют вторую категорию, как % долю на зарплату и пособия для женщин:
  - Важный вопрос потому, что значительный % бюджетов идет на зарплаты бюджетников
  - Может быть важна в странах с жесткими гендерными ролями (напр., женщины-учителя и женщины-врачи)
  - Опасность концентрации внимания на относительно привилегированной группе госслужащих по сравнению с бедными группами
- *История женских бюджетных инициатив:*
  - o Концепция «паритетной демократии», выработанная на IV Всемирной Конференции по положению женщин, Пекин (1995) основана на осознании необходимости перенести основное внимание в деятельности всех политических субъектов на структурные основы неравенства.
  - o «Комплексный подход к проблеме равенства полов»: обязательства по эффективному включению гендерного аспекта во все государственные институты, планирование и процесс принятия решений ("Gender mainstreaming").
  - o Тема гендерного бюджета выделена в Пекинской декларации ООН: «Правительства должны приложить все усилия для системного изучения того, каким образом государственный сектор затрат приносит пользу для женщин и корректировать бюджеты для обеспечения равного доступа к ним».
  - o Инициативы организаций ГО в Австралии, Великобритании, Ирландии, в США, Канаде, России по внедрению общественного вмешательства в процессы формирования экономической политики, в частности в бюджетные процессы.

- o Женские активисты и гендерные эксперты предложили анализ бюджетов сквозь гендерную призму – для изучения эффективности использования имеющихся ресурсов и возможности привлечения новых ресурсов.
- o В Кыргызстане гендерный анализ бюджета инициируют женские НПО при поддержке международных организаций (ЮНИФЕМ, Центр ОБСЕ в Бишкеке, Финский Фонд Сотрудничества и др.) в последние 5 лет.
- o Важным стимулом для развития женских бюджетных инициатив стали проекты по организации публичных бюджетных слушаний и прозрачности местных бюджетов, поддержанных Фондом Сорос-Кыргызстан, Урбан институтом (ЮСАИД), DFID.
- **Успехи и достижения ГБ**
  - Мексика:
    - o Увеличение объема средств на охрану репродуктивного здоровья, борьбу с материнской смертностью и на программы для женщин, занятых в сельском хозяйстве
  - Великобритания:
    - o Пересмотр налогового зачета за ребенка, который теперь выплачивается основному лицу, обеспечивающему уход (обычно это женщина), а не основному кормильцу (обычно это мужчина)
  - Изменения в документах, процедурах и официальных заявлениях, которые имели место в других странах:
    - o заявления министров финансов о важности гендерных вопросов, например в Индии;
    - o бюджетные документы (например, бюджетные циркуляры), в которых говорится/даются инструкции по гендерным вопросам, например Бангладеш, Пакистан
- **Бюджетный циркуляр в Уганде**
  - «Правительство берет на себя обязательство по комплексному внедрению гендерной проблематики и вопросов равноправия в процессы планирования и бюджетирования. Это включает в себя фактический учет потребностей особых групп, таких как женщины, сироты, престарелые, молодежь и инвалиды, и включение соответствующих мероприятий в существующие программы в качестве неотъемлемой части бюджетного процесса. «Руководство» было включено в «Техническое задание для отраслевых рабочих групп (ОРГ)». Поэтому просим вас определить эти потребности и обеспечить, чтобы связанные с ними затраты были учтены в ориентировочных бюджетных оценках на следующий 2005/06 финансовый год и на среднесрочную перспективу»
  - В «Руководстве по бюджетам гендера и равенства» для отраслевых рабочих групп говорится о необходимости реализации соответствующих мер по выполнению этого обязательства.
- **Бюджетный циркуляр в Танзании**
  - В «Бюджетных руководствах» Министерства финансов Танзании, выпущенных на 2006/07 гг., содержится одностраничный «Раздел по гендеру»
  - В «Разделе по гендеру»:
    - o поясняется, что политика и стратегия в отношении женщин и гендерного развития обеспечивает общую рамочную основу для комплексного внедрения гендерной проблематики
    - o описываются как достижения, так и барьеры в отношении выполнения целей политики

- o в конце перечисляются пять стратегических обязательств и четыре приоритетных направления для ассигнования ресурсов, которыми министерствам следует руководствоваться при формировании бюджетов

- **Бюджетный циркуляр в Пакистане**
  - Провинция Пенджаб:
    - o 2006/07: сведения с разбивкой по полу в отношении расходов на госслужащих
    - o 2007/08: гендерные вопросы в миссии, видении и задачах, гендерные индикаторы
  - Федеральный уровень:
    - o Задачи, связанные с гендерными вопросами в «Стратегических задачах министерств»
    - o Деагрегирование «Ключевых индикаторов результатов»
    - o Деагрегирование «Требований в отношении ассигнований»
    - o Гендерная составляющая в «Среднесрочном проекте бюджета»: миссия, основная задача и индикаторы фактических результатов

**Шаг 2.** Раздайте и обсудите материал Т-3\С-1\№1 «Ключевые понятия для анализа и мониторинга бюджетов с гендерной точки зрения» (20 мин.).

## Сессия 2. «Гендерное равенство и эффективность внешней помощи»

<b>Цель</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Развитие общего понимания взаимообусловленности гендерного равенства и внешней помощи, а также информирование о положении дел на глобальном и национальном уровнях</li> </ul>
<b>Содержание</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Новая структура внешней помощи: изменение повестки</li> <li>• Гендерный анализ принципов Парижской декларации</li> <li>• Гендерное равенство в Аккрской программе действий</li> <li>• Механизмы и игроки на уровне политики</li> </ul>
<b>Ключевые послания</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Гендерное равенство – основная задача глобального развития</li> <li>• Гендерное неравенство ведет к более высоким уровням бедности и подрывает общую эффективность развития</li> <li>• Гендерное равенство как часть демократического и устойчивого развития признается в основных глобальных документах, принятых за последние два десятилетия</li> <li>• Внешняя помощь будет эффективной с точки зрения гендерного равенства, если она:           <ul style="list-style-type: none"> <li>– охватывает бедных женщин и мужчин и устойчиво преобразует их жизни</li> <li>– равно вносит вклад как в женщин, так и мужчин, равно получают пользу от инвестиций в развитие</li> <li>– сокращает бедность, привносит гендерное равенство, расширение возможностей женщин и мужчин</li> </ul> </li> </ul>
<b>Раздаточные материалы</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Т-3\С-2\№1 «Эффективность внешней помощи, новая структура внешней помощи и гендерное равенство»</li> </ul>

<b>Технические материалы</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Мультимедиа проектор, компьютер, экран</li> <li>• Карточки с наименованием ролей</li> <li>• Доска, флипчарты, маркеры, скотч</li> </ul>
<b>Формат \ Метод</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ролевая игра</li> <li>• Общее обсуждение</li> <li>• Презентация «Эффективность внешней помощи, новая структура внешней помощи и гендерное равенство»</li> <li>• Чтение и изучение раздаточных материалов</li> </ul>
<b>Время</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ролевая игра «Донорский совет» - 60 мин.</li> <li>• Презентация «Эффективность внешней помощи, новая структура внешней помощи и гендерное равенство» - 30 мин.</li> </ul> <p><b>Всего: 1 час 30 минут</b></p>

## Пошаговое описание сессии 2.

*Ролевая игра «Донорский совет» (60 мин.)*

**Шаг 1.** Механически разделите участников на три группы - «Доноры», «Страна-1» и «Страна-2» (например, Кыргызстан и Молдова). Раздайте таблички-роли каждой из групп.

Затем распределите роли в каждой из групп:

«Доноры»: Всемирный банк, Азиатский банк развития/Европейский банк развития, агентства ООН, ЮНИФЕМ;

«Страна-1/2»: правительство, отдельно Министерство экономического развития и Министерство финансов, бизнес-организации, различные НПО – правозащитное, социальное, женское/гендерное.

**Шаг 2.** Опишите ролевую ситуацию и дайте задание.

### *Задание:*

Несколько глобальных донорских организаций создали Донорский совет и объединили часть своих денежных фондов в сумме 300 млн. долларов и готовы выделить их на грантовой основе той стране, которая сможет представить лучшую программу решения одной из актуальных проблем развития.

Задача стран – в течение 20 минут подготовить предложение для донорского совета.

Задача членов Донорского совета – в течение 20 минут разработать критерии, по которым будут оцениваться предложения двух стран и выбираться лучшее из них.

**Шаг 4.** Работа в группах.

**Шаг 5.** Организуйте презентации от групп «Страна-1» и «Страна-2», предоставьте возможность членам Донорского совета задать уточняющие вопросы презентаторам.

**Шаг 6.** Совещание Донорского совета и объявление результатов конкурса предложений стран.

**Шаг 7.** Организуйте общее обсуждение процесса и результатов ролевой игры.

### **? Возможные вопросы для обсуждения:**

- Как шел процесс подготовки предложения в группах?
- Как были определены приоритетные проблемы?
- Каким образом взаимодействовали игроки внутри одной страны?
- Насколько НПО, в частности женские/гендерные, влияли на процесс обсуждения в группе?
- Легко или трудно было разработать предложение от своей страны? Почему?
- С чем были связаны трудности?
- Насколько были включены гендерные вопросы в проекты развития?
- Какие трудности возникли при определении критериев оценки в группе «Донорский совет» и почему?
- Согласны ли вы с решением Донорского совета?
- Было ли полезным выполнение данного задания? Что именно было полезным?

### Возможные выводы и комментарии:

- Национальные игроки мало взаимодействуют на этапе разработки новых стратегий и программ получения внешней помощи, что вызвано, с одной стороны, закрытостью государственных структур, а с другой стороны, низким потенциалом неправительственных организаций, привыкших видеть только определенный аспект (например, семейное насилие, безработица и т.п.);
- Критерии оценки проектов развития у доноров и правительств часто не совпадают: доноры заинтересованы в устойчивых позитивных изменениях, в то время как правительства стремятся «залатать дыры»;
- Вопросы гендерного равенства чаще всего не учитываются и могут быть потеряны при оказании внешней помощи, что актуализирует участие общественных организаций в этих процессах.

*Презентация «Эффективность внешней помощи, новая структура внешней помощи и гендерное равенство» (30 мин.)*

**Шаг 8.** Представьте и обсудите презентацию «Эффективность внешней помощи, новая структура внешней помощи и гендерное равенство».<sup>1</sup>

Основные содержательные моменты презентации:

- *Гендерное равенство – основная задача глобального развития:*
  - Процессы развития оказывают различное воздействие на женщин и мужчин, мальчиков и девочек;
  - Гендерное неравенство ведет к более высоким уровням бедности и подрывает общую эффективность развития;
  - Гендерное равенство как часть демократического и устойчивого развития признается в основных глобальных документах, принятых за последние два десятилетия.

<sup>1</sup> Составлено на основе учебных модулей, разработанных Международным учебным центром Международной организации труда в 2009 году ([www.gendermatters.eu](http://www.gendermatters.eu)).

- *Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, 1979:*
  - Отражает всесторонний подход к обеспечению гендерного равенства с соблюдением прав человека и основой на равенство результатов, а не просто равенство возможностей;
  - Равенство через обеспечение доступа женщинам доступа и равных возможностей во всех сферах публичной, а также частной жизни;
  - Государства несут обязательства по обеспечению гендерного равенства.
- *Пекинская платформа действий, 1995:*
  - Концептуальный документ анализирует проблемы и возможности в 12 важных сферах;
  - Определяет стандарты действий для их реализации правительствами, международными агентствами, гражданским обществом и частным сектором;
  - ППД является первым глобальным обязательством по внедрению гендерных подходов.
- *Цели развития тысячелетия, 2000:*
  - Декларация тысячелетия предусматривает Цели развития тысячелетия и направлена на стимулирование действий по сокращению бедности;
  - Гендерное равенство как цель и условие достижения других целей устойчивого развития (Цель 3 «Продвижение гендерного равенства и расширение прав и возможностей женщин»).
- *Резолюция Совета Безопасности 1325, Женщины, безопасность и мир, 2000:*
  - Признание гендерного измерения сложных чрезвычайных ситуаций и природных бедствий, а также роли женщин в предупреждении, разрешении вооруженных конфликтов и миростроительстве;
  - Внимание на ликвидацию гендерного насилия как условия устойчивого развития.
- *Программа МОТ «Достойная работа», 2007:*
  - Достойная работа – это возможность заниматься продуктивным трудом и получать справедливый доход;
  - Поддержка усилий, направленных на устранение дискриминации и продвижение возможностей и условий достойной работы;
  - Рабочая группа сегмента наивысшего уровня Экономического и социального совета ООН, Совет ЕС и рабочая группа по ЦРТ одобрили данную программу в 2007 г., как часть любой жизнеспособной стратегии сокращения бедности и устойчивого развития.
- *Разрыв между обязательствами и ресурсами:*
  - Финансирование на гендерное равенство продолжает быть минимальным;
  - Разработка экономической политики и эффективность внешней помощи склонны фокусироваться на фискальной и денежно-кредитной политике и государственных инвестициях;
  - Основным механизмом донорской помощи развивающимся странам в области развития были отдельные проекты международных агентств развития;
  - В результате – отсутствие у стран-получателей чувства принадлежности к процессу развития;
  - В конце 1980-1990-х годов данный подход стал критически оцениваться.

- *Парижская декларация об эффективности внешней помощи, 2005:*
  - Парижская декларация – в центре новой структуры финансирования развития;
  - Присоединилось 25 стран-доноров, 80 стран-получателей и 25 многосторонних учреждений;
  - Фокус на выделении средств посредством секторальных подходов и поддержки национального бюджета, а не на отдельных проектах;
  - Для стран-получателей – большие и предсказуемые потоки внешней помощи и реальное чувство причастности к процессу развития;
  - Для доноров – более эффективное оказание помощи и создание системы подотчетности по отслеживанию внешней помощи и ее результатов.
- *Принципы Парижской декларации:*
  - Принадлежность: опора на национальные стратегии развития – заинтересованное участие правительств, выраженное в наличии СРС с четкими приоритетами, связанные со структурой расходов и отраженные в годовых бюджетах;
  - Согласованность: оказание помощи донорами в соответствии со стратегиями и процедурами страны;
  - Гармонизация: лучшая координация предоставляемой помощи;
  - Управление, ориентированное на результат: ресурсы и процесс принятия решений связаны с результатами;
  - Взаимная подотчетность: совместные оценки прогресса в повышении эффективности внешней помощи.
- *Внешняя помощь будет эффективной с точки зрения гендерного равенства, если она:*
  - охватывает бедных женщин и мужчин и устойчиво преобразует их жизни;
  - равно вносит вклад как в женщин, так и мужчин, равно получают пользу от инвестиций в развитие;
  - сокращает бедность, привносит гендерное равенство, расширение возможностей женщин и мужчин.
- *Аккрская программа действий (АПД), 2008:*
  - Признание важности результатов развития, а не только процесса оказания помощи;
  - Признание центрального характера гендерного равенства и прав человека при оценке результатов в области развития;
  - Необходимость пересмотра толкования и применения принципов Парижской декларации;
  - Например, принцип «принадлежность» был переформулирован и теперь включает в себя более широкий круг заинтересованных лиц, таких как парламенты, местные органы власти и организации гражданского общества.
- *Аккрская программа действий гласит:*
  - Гендерное равенство, права человека и экологическая устойчивость стоят во главе угла в достижении постоянного воздействия на жизнь и потенциал бедных женщин, мужчин и детей. Важно, чтобы вся наша политика и программа решали данные вопросы более системно и согласованно;
  - Развивающиеся страны и доноры обеспечат разработку и реализацию их политик и программ в области развития в соответствии с их согласованными международными обязательствами по вопросу гендерного равенства, прав человека, нетрудоспособности и экологической устойчивости;

- Развивающиеся страны повысят качество разработки, реализации и оценки проектов путем улучшения информационных систем, включая, в зависимости от ситуации, дезагрегацию данных по полу, регионам и социально-экономическому положению.
- *Ключевые моменты для достижения гендерного равенства, предусмотренные в АПД:*
  - Национальные планы действий могут (1) включать в себя содействие согласованным на национальном уровне обязательствам по обеспечению гендерного равенства; (2) оказывать воздействие на бюджетные отчисления и выделение ресурсов для включения в них приоритетов гендерного равенства и (3) укрепить и расширить процессы участия с тем, чтобы включить подходы, основанные на соблюдении прав человека;
  - Результаты и системы мониторинга, касающиеся воздействия Парижской декларации, могут сосредоточиться на инициативах по мониторингу, как со стороны правительства, так и со стороны гражданского общества;
  - Включение прав и гендерное равенство в индикаторы эффективности внешней помощи позволит усилить принципы согласованности и управления, ориентированного на результаты.
- *Гендерный анализ принципов ПД: Принадлежность:*
  - Чувство национальной принадлежности предоставляет возможность продвигать повестку гендерного равенства с участием всех заинтересованных лиц;
  - Основной вопрос заключается в том, как учесть мнения женщин и мужчин в национальных планах и процессах развития;
  - Необходимы инвестиции в аналитический потенциал представителей национального развития, в т.ч. НПО в сфере гендерного равенства, гендерного анализа;
  - Стимулирование включения гендерного равенства как важной части в повестку развития;
  - Наличие гендерно-разделенных индикаторов, оценивающих участие граждан, гражданского общества в процессе принятия решений по национальным планам, политикам, программам и бюджетам.
- *Эфиопия: пример проявления принадлежности:*
  - Результаты Оценки страны за 2004 год (ВБ): обозначение важной роли женщин и соотношение между гендерным равенством и экономическим ростом;
  - Широкая социальная мобилизация при подготовке Национальной Стратегии развития (НСР) на 2006-2011 гг.: более 200 представителей ГО, парламентариев и частного сектора;
  - Активное участие гендерных активистов привело к приоритизации гендерного равенства в НСР и интеграции НПО в качестве ее ключевой части;
  - Увеличились бюджетные отчисления: образование – на 32%, здравоохранение – на 84%, водоснабжение – на 94%, с\х и продовольственная безопасность – на 36%.
- *Гендерный анализ принципов ПД: Согласованность:*
  - Приоритеты гендерного равенства недостаточно внедрены в национальные планы развития и бюджеты и есть риск, что принцип согласования будет способствовать «гендерному испарению»;

- Возможность в том, чтобы гендерное равенство внедрялось как часть основной секторальной стратегии. Например, применение широко-секторального подхода в Коста-Рике привело к осознанному решению предоставить женщинам право собственности на землю;
- Внедрение инструментов гендерно-чувствительного бюджетирования улучшит критерии общего исполнения программ развития.
- *Гендерный анализ принципов ПД: Гармонизация:*
  - Риск: если гармонизация доноров вовлекает заинтересованных лиц с разным уровнем обязательств по достижению гендерного равенства, цель гендерного равенства может отойти на второй план в интересах достижения консенсуса;
  - Возможность: те доноры, которые показывают сильную приверженность гендерному равенству, систематически включая гендерную перспективу в программы и стратегии страны с необходимыми финансовыми отчислениями на выполнение таких обязательств, вносят вклад в ориентирование других заинтересованных лиц предпринять гендерно чувствительные действия;
  - Например, в Афганистане 5 доноров и 2 организации ООН выделили 3 млн. \$ созданному в 2007 г. Специальному фонду по искоренению насилия в отношении женщин и девочек. Фонд создал механизм партнерства между правительством, ГО и донорами, содействует гармонизации действий доноров с инициативами правительства.
- *Гендерный анализ принципов ПД: Управление, ориентированное на результаты:*
  - Данный принцип фокусируется на целях и результатах, ведущих к сокращению бедности и повышенному росту и потенциалу, включая цели, присущие повестке гендерного равенства;
  - Возможность расширить управление, ориентированное на результаты, и включить в него принципы уважения прав человека и гендерного равенства;
  - Существующие механизмы, такие как цели и индикаторы ЦРТ, а также отчеты по КЛДЖ и Пекинской платформе действий, представляют собой потенциальные каналы для внедрения гендерно-разделенного анализа и данных.
- *Гендерный анализ принципов ПД: Взаимная подотчетность:*
  - Цель заключается во взаимной подотчетности доноров и партнеров за результаты развития, включая прогресс в достижении согласованных на международном уровне прав человека, экономических и социальных прав;
  - Системный и детальный анализ финансирования программ, направленных на расширение прав и возможностей женщин, является основным видом поддержки внедрения гендерно-чувствительных систем подотчетности в повестку повышения эффективности внешней помощи;
  - Например, в Камбодже в рамках Консультативного комитета правительства и доноров была создана Техническая рабочая группа по гендерному равенству. Группы по внедрению гендерных подходов, членами которых являлись высокопоставленные лица, были также созданы во всех государственных учреждениях. Техническая рабочая группа определяет приоритеты, индикаторы и цели (связанные с совместными показателями мониторинга правительства и доноров). Консультативный комитет разрабатывает планы действий, осуществляет надзор за реализацией и проводит мониторинг внедрения гендерных подходов на секторальном уровне.

- *Принцип ПД в Кыргызстане: Опора на национальные стратегии развития:*
  - Гендерное равенство было включено в национальные приоритеты развития:
    - о Стратегия Развития Страны на 2007-2010 гг.
    - о Национальный план по достижению гендерного равенства на 2007-2010 гг.
- *Гендер в СРС–2 на 2009-2011 гг. приоритеты Стратегии:*
  - СРС-2 тесно увязан с международными соглашениями и инициативами, в том числе с ЦРТ, Стратегией Помощи Стране (СПС) и др.
  - Видение и цели развития включают «защита гражданских прав и достижение гендерной справедливости».
  - Отмечено, что «реформы системы государственного управления будут направлены на создание компактной системы исполнительной власти, достижение гендерного паритета в управлении».
  - Раздел 5.7. «Политика достижения гендерного равенства» в гл. «Среда развития»
    - о Достижения в политическом представительстве: 26,6% женщин в ЖК
    - о Проблемы: женщины - 41,9% от числа гос. служащих, но на высших адм. должностях - 17,3%; женщины в местных гос. администрациях - 7%; в органах МСУ - 19,1%; среди губернаторов областей нет ни одной женщины
    - о Интеграция гендерно чувствительных мер в секторальные политики и программы с использованием гендерно дезагрегированных индикаторов при мониторинге и оценке СРС
    - о Пересмотр НПД по ГР, гармонизация мер и индикаторов мониторинга с секторальными стратегиями развития
    - о Приоритет: расширение экономических возможностей женщин и сокращение вертикальной и горизонтальной гендерной сегрегации на рынке труда
    - о Принцип ПД в Кыргызстане: Гармонизация
- *Механизм координации и поддержки в области гендерного равенства в Кыргызстане существовал с 2000 г.:*
  - Координационная группа доноров по гендеру 2000–2004 гг.
  - Гендерная тематическая группа ООН с 2004 г. по н.в.
  - На основе Стратегии развития страны на 2007-2010 гг.
  - Создание Донорского Совета
  - Разработка «Совместной Стратегии Помощи Стране»
- *Принцип ПД в Кыргызстане: Управление, ориентированное на результат*
  - Сборники гендерно разделенной статистики
  - Индикаторы выполнения СРС, из 100 – 36 гендерно дезагрегированы, создана рабочая группа по гендерному мониторингу СРС
  - Гос. программа развития стат. информационной системы КР с мерами по гендерной статистике на 2007-2009 гг.
  - Международные системы: Обзор показателей в области демографии и здоровья (Demographic health survey) ЮСАИД; Кластерное обследование по многим показателям (Multiple Indicators Cluster Survey). ЮНИСЕФ; Измерение уровня жизни (Living Standards Measurement Study) ВБ
  - Разработана система гармонизированных индикаторов (ЦРТ, CEDAW, ППД и НПД), но не используется
  - Проводятся ежегодные обзоры прогресса в исполнении Парижской Декларации (правительство и ВБ), которые до сих пор не включали гендерные вопросы

- *Принцип ПД в Кыргызстане: Взаимная подотчетность*
  - Должна осуществляться совместная оценка правительством, донорами и гражданским обществом прогресса в повышении эффективности внешней помощи
  - Однако в КР механизмы совместной оценки прогресса в повышении эффективности внешней помощи заложены, но не учитывают вопросы гендерного равенства и прав человека

**Шаг 9.** Раздайте и обсудите материал Т-3\С-2\№1 «Эффективность внешней помощи, новая структура внешней помощи и гендерное равенство».

### Сессия 3. «Гендерный анализ бюджетной политики в Кыргызстане»

<b>Цель</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Проанализировать политику и практику бюджетирования в Кыргызстане с точки зрения учета гендерных вопросов</li> </ul>
<b>Содержание</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Бюджетный цикл и место в нем среднесрочного проекта бюджета Кыргызской Республики</li> <li>• Результаты гендерной экспертизы проекта Среднесрочного прогноза бюджета Кыргызской Республики на 2010-2012 гг.</li> </ul>
<b>Ключевые послания</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Бюджетная политика в Кыргызстане остается преимущественно гендерно слепой</li> <li>• Документ требует тщательной доработки и гармонизации между разными отраслевыми подходами с точки зрения методологии и методики стратегического планирования и прогнозирования</li> </ul>
<b>Раздаточные материалы</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Т-3\С-3\№ 1 «Заключение гендерной экспертизы проекта Среднесрочного прогноза бюджета Кыргызской Республики на 2010-2012 гг.»</li> </ul>
<b>Формат \ Метод</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Презентация</li> <li>• Общая дискуссия</li> </ul>
<b>Время</b>	Презентация и обсуждение – 60 мин. <b>Всего: 1 час</b>

#### Пошаговое описание сессии 3.

*Обсуждение результатов гендерной экспертизы проекта Среднесрочного прогноза бюджета Кыргызской Республики на 2010-2012 гг. (60 мин.)*

- Шаг 1.** Представьте и обсудите Power Point презентацию «Заключение о результатах гендерной экспертизы проекта Среднесрочного прогноза бюджета на 2010-2012 гг.», основные содержательные моменты которой включают следующее:
- Проект Среднесрочного прогноза бюджета КР на 2010-2012 гг. (СПБ) был предоставлен для проведения гендерной экспертизы Министерством финансов КР. Проект СПБ КР является одним из важнейших элементов законодательства в области бюджетной политики страны и обеспечивает методологическую базу для разработки всех уровней бюджетов.

- Гендерная экспертиза бюджетов и включение гендерного измерения в бюджеты стран и территорий практикуется на сегодня в более чем 50 странах мира.
- Пекинская платформа действий в целом ряде статей подчеркнула важность внедрения гендерного анализа в экономические программы и политики: «Обращаясь к экономическому потенциалу и независимости женщин, правительства и другие действующие лица должны содействовать проведению активной и ощутимой политики определения гендерной перспективы в любой программе таким образом, чтобы до принятия решения был проведен анализ воздействия на женщин и мужчин соответственно» (п.164), а также правительства должны способствовать более открытому и прозрачному процессу разработки бюджета (п.165). «Это потребует интеграции гендерной перспективы в процесс принятия бюджетных решений, определяемых политикой или программами» (п.345). «Правительства должны приложить все усилия для системного изучения того, каким образом государственный сектор затрат приносит пользу для женщин и корректировать бюджеты для обеспечения равного доступа к государственному сектору затрат» (п.346).
- *Гендерные аспекты СПБ*
  - Гендерная экспертиза бюджетных инициатив должна исходить из признания, что «гендерно нейтральный» подход в экономических политиках, и особенно в бюджетах, как минимум обеспечивает воспроизводство структур неравенства, в силу разницы в социальных и экономических позициях женщин и мужчин.
  - Гендерная экспертиза проекта бюджета, также как и стратегического бюджетного прогноза, в конечном итоге должна быть направлена на достижение результатов, а именно, реального улучшения положения различных групп граждан – мужчин и женщин - в силу учета их специфических нужд и потребностей на уровне стратегий расходов или доходов. Именно руководствуясь данным подходом и был сделан анализ данного документа.
- *Наличие предпосылок к учету в бюджетном проекте гендерных интересов и потребностей мужчин и женщин*
  - Доходная политика бюджетов построена на оценке рисков и вызовов, особенно для сфер, определенных как ключевые в формировании ВВП страны: сельское хозяйство, промышленность, строительство, услуги. Оценка рисков и анализ текущей ситуации в этих сферах не содержит гендерно дезагрегированных данных и даже не предполагает возможности гендерно ориентированного планирования доходной части бюджета.
- *Проработанность бюджетного прогноза*
  - В целом оценка и прогнозы экономического развития страны носят пессимистичный характер и в силу неготовности ряда нормативных документов (например, на момент составления среднесрочного прогноза бюджета не был утвержден прогноз социально-экономического развития страны на 2010-2012 годы.
  - МЭРТ КР не представило стратегии развития налоговой политики на среднесрочный период, прогнозные показатели не детализированы, а лишь представлены как рационально необходимые для обеспечения ключевых функций государства.
  - Не была озвучена воля на повышение тарифов на электроэнергию и пакета господдержки по компенсации.

- *Доходная политика*
  - Ситуационный анализ отметил успешный рост в бюджетообразующем налогообложении, объясняя этот факт эффективной реформой системы налогообложения.
  - В то же время можно констатировать рискованный характер доходной части: фискальные структуры практикуют переплаты по налогам от юридических лиц в счет будущего. Так, в частности, только в 2006 году по республике был зафиксирован объем переплат около 2 млрд. сом, в том числе по НДС – 1,6 млрд. сомов.
  - Анализ текущей ситуации, к сожалению, не предполагал учета административного рода рисков. В частности, не указаны причины разового поступления от ОсОО «Алькантра - Трейдинг» в сумме 643 млн. сом, а также увеличения поступлений от нефтегазовой промышленности, пищевой отрасли, отрасли сельского и водного хозяйства и алкогольной продукции, что вполне может обернуться из достижений одного временного периода в потери будущего.
  - Четкое артикулирование в тексте документа основных плательщиков налога в лице предприятий алкогольной отрасли, строительства, банковских и финансовых услуг, связи, и демонстрация долей вклада этих бизнес предприятий нивелирует вклад женских отраслей экономики, прежде всего торговли, ресторанного и гостиничного бизнеса. Вклад этих сфер экономической деятельности вовсе невидим.
  - Отмечая как позитивный фактор увеличение поступлений по земельному налогу, авторы проекта СПБ не уделили внимание вопросу об учете вклада в данную статью доходов всех членов крестьянских фермерских домохозяйств.
  - Согласно данным ВБ и Национального статистического комитета, среди КФХ довольно распространена практика регистрации мужчин – фермеров в качестве индивидуальных предпринимателей, работающих на патентной основе, в то время как их жены и дети, активно работающие в данном хозяйстве, имеют статус безработных, иждивенцев. Отсутствие внимания государства в этом вопросе имеет критические последствия: женщины не смогут заработать пенсии, а мужчины, вследствие более короткой продолжительности жизни, не успевают получить «заслуженных» пенсий. Государство вынуждено будет выплачивать женщинам пособия.
- *Расходная политика - приоритеты*
  - Обеспечение энергетической и продовольственной безопасности.
  - Недопущение отрицательного экономического роста.
  - Укрепление банковской системы и устойчивость государственного бюджета.
  - Социальная защита беднейших слоев населения.
  - Специалисты по гендерной экспертизе бюджетов обычно выделяют три направления гендерных ориентиров бюджетов и бюджетных прогнозов:
    - о Направление 1: Адресные, гендерно обоснованные расходы министерств и ведомств
    - о Направление 2: Расходы на обеспечение равноправия в сфере занятости и труда государственных служащих
    - о Направление 3: Не связанные напрямую с решением гендерной проблемы общие расходы бюджета, которые должны быть оценены с точки зрения их воздействия на женщин и мужчин, девочек и мальчиков



- *Адресные, гендерно обоснованные расходы министерств и ведомств*
  - Компенсации к государственным пособиям, в том числе финансирование пособий по беременности и родам из республиканского бюджета с изменением расчетной суммы
  - По данным, приведенным в документе, можно сравнить количественные индикаторы: средний размер пособия по беременности и родам составляет 14,3% от СМЗ трудоспособного населения, а средний размер пособия на погребение составляет 25,4% от СМЗ трудоспособного населения.
  - Критерии начисления пособий – разные!
- *Расходы на обеспечение равноправия в сфере занятости и труда гос. служащих*
  - Впервые за многие годы в этом направлении СПБ КР предусматривает задачу реформирования политики заработной платы в бюджетной сфере
  - Задача может стать позитивным продвижением в политике равенства в оплате труда. Однако, каковы этапы такой реформы, как будет осуществляться догоняющее повышение зарплаты в ряде бюджетных сфер, прежде всего в образовании и здравоохранении, как предотвратить вымывание из сфер управления данными сферами женщин после повышения уровня доходов – эти и другие вопросы оказались вне рассмотрения, но в бюджетных инициативах должны обязательно получить конкретное государственное решение.
- *Не связанные напрямую с решением гендерной проблемы расходы бюджета*
  - Здесь сосредоточено большинство планируемых сфер деятельности:
    - о Инвестиции в сельское хозяйство и транспорт
    - о Образовательные проекты – для сельских школьников, для ЛОВЗ, развитие профобразования и навыков
    - о Инвестиции в здравоохранение – развитие экстренной медицины, антитуберкулезная программа
    - о Программы по преодолению / смягчению бедности
    - о Реформирование и развитие социальных услуг
    - о Обеспечение защиты прав граждан в области труда
  - Большинство направлений бюджетной деятельности в данном разделе могут быть рассмотрены как целевые гендерные задачи
  - Например, антитуберкулезная программа должна быть сфокусирована на улучшении ситуации в карцерных учреждениях, преимущественно в мужской среде, выпуск учебников в целях развития сельского среднего образования должен обязательно включать гендерную экспертизу, развитие профессионального образования и навыков могут и должны быть гендерно чувствительными как в выборе профессий для мужчин и женщин, так и в формировании справедливого, с гендерной точки зрения, спроса, регулирования цен на тот или иной вид деятельности и пр.
- *Расходная политика*
  - С точки зрения представленной информации, представленный проект СПБ классифицируется преимущественно по следующим основаниям:
    - о Экономическое (расходы, предусмотренные прогнозом, подразделяются на две основные категории – текущие и капитальные расходы),
    - Административное, Функциональное и Программное измерения
- *Расходная политика: пример возможного гендерного изучения поставленных целей*

- Создание национальной системы экстренной медицины. В стране сложилась сложная ситуация с экстренной медициной – как в обычной повседневной жизни, так и в кризисных чрезвычайных ситуациях люди нуждаются в эффективной системе экстренной медицинской помощи. Очевидно, что развитие данного направления – требование времени, и было бы странно не поддержать такие бюджетные инициативы.
- В структуре сферы здравоохранения существуют уже давно пункты и службы скорой помощи, но при этом бюджетные стратегии предполагают создание именно Национальной системы экстренной медицины, что, видимо, предполагает создание административных структур управления в области экстренной медицины. Возможно, речь идет именно о системе, обслуживающей потерпевших в чрезвычайных ситуациях. Бюджетные инициативы должны быть основаны на четком просчете предполагаемой эффективности инвестирования, плотности нагрузки и пр. в данной сфере. Возможно, в разделе здравоохранения должны быть приведены более детальные описания проектных инициатив.
- Адресные группы получателей. 1) если под национальной системой экстренной помощи подразумевается не только мед.служба помощи в чрезвычайных ситуациях, но (что более логично) совмещение такой службы с традиционной системой скорой помощи.
- Согласно статистике, «экстренная» смертность более характерна для мужчин, чем для женщин. В списке наиболее распространенных смертных причин мужчин доминируют сердечно-сосудистые заболевания, смертность от воздействия внешних причин (разного рода, включая алкогольные и наркотические отравления, смертельные травмы в дорожно-транспортных происшествиях, убийства и другие формы рискованного поведения, часто практикуемые мужчинами, в соответствии с канонами традиционной мужественности).
- В силу крайней ограниченности ресурсов выбор в пользу экстренной медицины должен быть серьезно обоснован статистическими, экономическими выкладками.
- Аргументативная база должна дать ответ на вопрос: почему именно система экстренной медицины должна быть приоритетно поддержана.
- В стране растет количество больных онкологическими заболеваниями (только умерших от раковых заболеваний в 2007 году более 3000 человек), очень сложная ситуация сложилась в области болезней органов дыхания (согласно статданным в 2007 году смертность по причине таких заболеваний достигла 9,4% среди смертных причин, что составило более 3500 человек), нуждается в технологической поддержке сердечно-сосудистая хирургия (смертность по причине сердечно-сосудистых болезней составляет 48,3% всех смертей, в 2007 году по этой причине погибло более 18 000 человек), поистине драматического уровня достигла заболеваемость бруцеллезом (в ряде животноводческих районов на каждые 100 тысяч населения фиксируется от 135 до 180 больных, при том, что обращение к врачам происходит обычно уже когда болезнь давно запущена), разнообразные кишечные инвазии у детей и другие инфекционные заболевания.
- Ключевой вопрос в связи с данным проектом, можно сформулировать следующим образом: является ли приоритизация в сторону экстренной медицины стратегическим выбором государственной медицины между превентивным подходом (что характерно для развитых стран) или подходом по разрешению вызовов и проблем со здоровьем граждан? И какова цена вопроса при планируемой эффективности экстренной медицины?

- **Административный принцип бюджетирования**
  - В разделе «Образование», как основные стратегии, выделены следующие цели:
    - о сохранение и развитие сети учреждений образования;
    - о совершенствование механизма финансирования образования (минимальные стандарты и нормативное подушевое финансирование);
    - о совершенствование системы предоставления услуг образования (методики преподавания, учебные планы и программы);
    - о совершенствование преподавания и обучения (уровень грамотности);
    - о издание и закупка учебников для общеобразовательных школ;
    - о улучшение материально-технической базы образовательных учреждений;
    - о организация питания учащихся 1-4 классов общеобразовательных школ;
    - о строительство школ;
    - о капитальный и текущий ремонт общеобразовательных школ.
  - Основными отраслевыми программами определены:
    - о Программа 1: Дошкольное образование.
    - о Программа 2: Среднее образование.
    - о Программа 3: Услуги в сфере внешкольного образования.
    - о Программа 4: Трудовое, техническое и профессиональное обучение.
    - о Программа 5: Высшее образование.
    - о Программа 6: Развитие услуг в сфере методологии и поддержки образования.
    - о Программа 7: Управление и администрирование.
  - И соответственно планируются бюджеты расходов.
  - Несмотря на то, что министерство курирует не только вопросы образования, но и науки, ни на уровне определения отраслевой программы, ни на уровне описания стратегии бюджетных расходов наука вовсе не фигурирует. За таким «вынесением за скобки» бюджетного прогноза может стоять установка на определенный тип государства, который не делает ставки на развитие науки и технологий.

- **Выводы**
  1. В проект документа в целом не интегрирован гендерный подход, он носит «гендерно слепой» характер, что уже на уровне планирования существенно снизит эффективность и адекватность мер экономической бюджетной политики.
  2. Проект документа требует тщательной доработки и гармонизации между разными отраслевыми подходами с точки зрения методологии и методики стратегического планирования и прогнозирования.
  3. Доработка проекта СПБ должна быть направлена на то, чтобы данный документ реально определил основы государственной бюджетной политики в соответствии с утвержденными Стратегиями развития страны и других ключевых документах. В этой связи важно не только внедрять гендерный подход, но и юридическую экспертизу на предмет соответствия правилам законодательной техники и другим действующим законам.

- **Проект 2010: бюджет развития 13,5 млрд.**

Образование	608277,44	4,5%
Медицина	338734,6	2,5%
Материнство и детство	119634,32	0,9%
Улучшение госуправления	1012381,48	7,5%
Агрокомплекс	825083,88	6,1%
Дорожный фонд	6165345,44	45,5%
Электроэнергия	746860	5,5%
Экология	48019	0,4
Гендер	18899,52	0,1
Капрасходы	250000	1,8%

- **Примеры реального финансирования гендерной политики: кейс с домашним насилием**
  - о Правительство США выделяет огромные средства на исследования домашнего насилия и разработку новых подходов к борьбе с ним. Например, для борьбы с насилием между интимными партнерами (intimate partner violence, IPV) с 1994 по 2000 гг. правительство США выделило 435,75 млн. долларов, а для борьбы с насилием в отношении престарелых членов семьи — 1,5 млрд. долларов США в 2000 г.
  - о Конкретные программы в этой области проводят девять министерств США, среди которых министерства здравоохранения, образования, юстиции, обороны и др.

**Шаг 2.** Раздайте участникам материал Т-3\С-1\№ 1 «Заключение гендерной экспертизы проекта Среднесрочного прогноза бюджета Кыргызской Республики на 2010-2012 гг.»

**Сессия 4. «Практикум по гендерному анализу бюджетов пилотных министерств и ведомств» (1 час 30 мин.)**

<b>Цель</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Закрепление навыков гендерного анализа бюджетов</li> <li>• Определение возможностей для внедрения методов гендерного бюджетирования в бюджетной политике и практике министерств и ведомств</li> </ul>
<b>Содержание</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Алгоритм анализа бюджетов пилотных министерств и ведомств</li> <li>• Трудности при проведении гендерного анализа ведомственных бюджетов</li> <li>• Возможности для внедрения методов гендерного анализа в бюджетной политике министерств и ведомств</li> </ul>
<b>Ключевые послания</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Гендерное измерение бюджетов министерств – возможность повысить эффективность отраслевых политик и определить результативные стратегии обеспечения равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин в различных секторах</li> </ul>

<b>Раздаточные материалы</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Т-4\С-4\№1 «Алгоритм анализа бюджетов министерств и ведомств»</li> </ul>
<b>Формат \ Метод</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ДМГ</li> <li>Презентации групп</li> <li>Общая дискуссия</li> </ul>
<b>Время</b>	ДМГ – 60 мин. Презентации групп, общая дискуссия – 30 мин. <b>Всего: 1 час 30 минут</b>

#### Пошаговое описание сессии 4.

*Анализ бюджетов пилотных министерств и ведомств (1 час)*

**Шаг 1.** Разделите участников на группы по министерствам и ведомствам и дайте задание.

*Задание:*

В течение 1 часа сделайте анализ бюджетов ваших министерств и ведомств по предложенному алгоритму (см. раздаточный материал) и определите возможности для внедрения методологии гендерного анализа в процесс бюджетирования отраслевой политики министерств и ведомств

*Алгоритм анализа бюджетов министерств и ведомств:*

- 1) Определить текущую ситуацию для женщин и мужчин, мальчиков и девочек (по категориям, относящимся к сфере)
- 2) Выяснить, в какой степени проводимая политика является гендерно чувствительной – насколько учитывается текущая ситуация
- 3) Определить, насколько адекватен объем средств, выделенных бюджетом на осуществление гендерно чувствительной политики
- 4) Выяснить, насколько осуществленные расходы соответствуют запланированным
- 5) Проанализировать связь между проводимой политикой и произведенными расходами (насколько мы продвинулись в плане развития гендерного равенства по сравнению с запланированным уровнем):
  - о Гендерный анализ услуг:
    - измерение стоимости единицы предоставляемой услуги;
    - умножение стоимости единицы предоставляемой услуги на число таких единиц услуг, предоставляемых бенефициарам-мужчинам и бенефициарам-женщинам.
  - о Распределение бюджета на 3 категории (по Р.Шарп):
    - Адресные «женские» расходы: ассигнование средств на программы, которые нацелены исключительно на женщин и девочек, например, программы по охране здоровья женщин
    - Равные возможности в госсекторе: ассигнования для уже работающих или потенциальных сотрудников госструктур, которые будут способствовать равной представленности в процессах принятия решений, равноправной оплате за труд и условиям работы

- Общие расходы бюджета, не связанные напрямую с решением гендерной проблемы: все другие ассигнования, анализируемые на предмет гендерного воздействия

Раздайте группам материал Т-3\С-4\№1 «Алгоритм анализа бюджетов министерств и ведомств».

**Шаг 2.** Во время работы групп необходимо консультировать участников по возникающим вопросам.

*Презентации и общее обсуждение результатов работы групп (30 мин.)*

**Шаг 3.** Организуйте презентации и обсуждение полученных результатов групп (30 мин.)

#### РАЗДАТОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

##### К ТРЕНИНГУ 1.

**«Обеспечение равных прав и равных возможностей: основы теории, история вопроса, подходы, международные стандарты и национальные обязательства»**

- Т-1\С-1\№1 «Замкнутый круг воспроизводства гендерных ролей»
- Т-1\С-1\№2 «Гендер: типичные вопросы и предлагаемые ответы»
- Т-1\С-1\№3 «Тройная роль женщины»
- Т-1\С-1\№4 «Стеклянный потолок и стеклянные стены»

- Т-1\С-2\№1 «Дорога к равенству. Проблемы дискриминации по признаку пола»
- Т-1\С-2\№2 «Конвенция ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин»
- Т-1\С-2\№3 «Факультативный протокол к Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин»
- Т-1\С-2\№4 «Закон КР «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин»
- Т-1\С-2\№5 «Временная шкала «Положение женщин и гендерная политика в Кыргызстане, 1900-2010 гг.»
- Т-1\С-2\№6 «Словарь гендерных и феминистских терминов»

- Т-1\С-3\№1 «Концепция и методы гендерного анализа»
- Т-1\С-3\№2 «Схема анализа гендерного режима»
- Т-1\С-3\№3 «Гендерный анализ в вопросах и ответах»
- Т-1\С-3\№4 «Руководство по использованию гендерно ориентированного языка»

## РАЗДАТОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

### К ТРЕНИНГУ 2.

**«Внедрение гендерного измерения в планирование и реализацию отраслевой политики и деятельности пилотных министерств и ведомств»**

T-2\C-1\№1 «Схема «Радар»

T-2\C-1\№2 Критерии оценки к «Радару»

T-2\C-2\№1 «Задание по анализу институционального обеспечения внедрения гендерных подходов в министерствах и ведомствах»

T-2\C-3\№1 «Задание по анализу внедрения гендерных подходов в отраслевую политику министерств и ведомств»

T-2\C-4\№1 «Задание по разработке плана действий»

УДК 396  
ББК 66.74  
В 60

В 60 Внедрение гендерных подходов в секторальные политики, стратегии и программы: Руководство по обучению. – Б.: 2011. – 72 с.

## РАЗДАТОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

### К ТРЕНИНГУ 3.

**«Гендерно чувствительное бюджетирование отраслевой политики и деятельности пилотных министерств и ведомств»**

T-3\C-1\№ 1 «Ключевые понятия для анализа и мониторинга бюджетов с гендерной точки зрения»

T-3\C-2\№1 «Эффективность внешней помощи, новая структура внешней помощи и гендерное равенство»

T-3\C-3\№ 1 «Заключение гендерной экспертизы проекта Среднесрочного прогноза бюджета Кыргызской Республики на 2010-2012 гг.»

T-4\C-4\№1 «Алгоритм анализа бюджетов министерств и ведомств»

ISBN 978-9967-26-554-7

В 0803010200-11

ISBN 978-9967-26-554-7

УДК 396  
ББК 66.74

Субрегиональный офис ООН Женщины  
для стран Восточной Европы и Центральной Азии  
050000, Казахстан,  
г. Алматы, ул. Толе би, 67, здание ООН  
[www.unwomen-eeca.org](http://www.unwomen-eeca.org)

Агентство Социальных Технологий  
700001, Кыргызская Республика,  
г. Бишкек, ул. Манаса 101\1, ком. 301  
Тел.: +996 (312) 69 40 62, 69 40 63  
e-mail: [kas-kg@elcat.kg](mailto:kas-kg@elcat.kg)

