

**ПОСОБИЕ ПО ПРОВЕДЕНИЮ
ГЕНДЕРНОГО АУДИТА ДЛЯ
ИСПОЛЬЗОВАНИЯ В НАЦИОНАЛЬНЫХ
ПЛАТФОРМАХ ФОРУМА
ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА
СТРАН ВОСТОЧНОГО ПАРТНЕРСТВА**



The project benefits from the support through the EaP CSF Re-granting Scheme. Within its Re-granting Scheme, the Eastern Partnership Civil Society Forum (EaP CSF) supports projects of the EaP CSF members with a regional dimension that contribute to achieving the mission and objectives of the Forum.

Введение 11

Преимущества применения гендерного
подхода для Национальных платформ ФГО ВП 17

Что такое ФГО ВП и каковы в этой структуре роль и место
Национальных платформ? 17

Зачем Национальным платформам

ФГО ВП гендерный аудит? 20

Какие выгоды от проведения гендерного аудита получают
Нацплатформы и организации гражданского общества? 24

ЧТО ТАКОЕ ГЕНДЕРНЫЙ АУДИТ 27

Чем не является гендерный аудит? 29

Принципы и этика проведения гендерного аудита 29

Чему уделить особое внимание
при проведении гендерного аудита? 32

Этапы и методы проведения гендерного аудита 38

Подход и теория изменений 38

Специфика проведения гендерного аудита
в сетевых организациях 40

Основные этапы аудита 42

Подготовка к аудиту 42

Формирование группы аудиторов 43

Начальная стадия аудита 46

Процесс аудита 51

Как проводить анализ документации? 53

Проведение индивидуальных собеседований и фокус-групп 61

Завершение аудита 66

Разработка Плана действий по гендерным вопросам 67

После аудита 72

Приложение. Дополнительные материалы 75

Пример письма-приглашения о проведении гендерного аудита 75

Примеры анкет для опроса руководства и сотрудников разного
уровня 79

Глоссарий 85

Список экспертных организаций/экспертов, которые могут помочь в
проведении гендерного аудита 88

Введение

Данный документ является продуктом сотрудничества между представительницами гендерных подгрупп Национальных платформ (НП) Форума гражданского общества (ФГО) Восточного партнерства (ВП) Армении, Беларуси, Грузии, Украины и является пособием по проведению гендерного аудита.

Основная **цель** данного пособия – предоставить Национальным платформам Форума гражданского общества стран Восточного партнерства инструмент, который поможет им лучше учитывать гендерные аспекты в своей деятельности (гендерный мейнстриминг).

Продвижение гендерного равенства является для Национальных Платформ ФГО ВП элементом общего ценностного фундамента в вопросах демократической трансформации и европейской интеграции

стран Восточного партнерства. Гендерная повестка, вопросы прав человека, демократии и гражданского участия неразрывно и непосредственно связаны.

При той фрагментарности гражданского общества и неустойчивости его активности, которые отличают все страны пост-советского пространства, гендерная повестка является потенциальным интегрирующим началом. Она может рассматриваться как основа для консолидации и развития взаимодействия организаций гражданского общества стран Восточного партнерства – как внутри стран, так и на международном уровне – в реализации совместных программ и проектов, адвокативных кампаний, для обмена успешными практиками. Чем больше участников Национальных Платформ ФГО ВП будет вовлечено в проекты по обеспечению гендерного равенства, тем вероятней сценарий устойчивого развития этих инициатив.

Тем не менее, исследование, проведенное нами в рамках проекта «Развитие единой стратегии политики гендерного равенства Форума гражданского общества Восточного партнерства»¹, показало, что гендерная тематика остается «на обочине» приоритетов по сравнению с защитой политических прав, защитой окружающей среды и другими темами. Среди участников Нацплатформ ФГО ВП нет однозначного понимания важности вопросов гендерного равенства, а также роли гендерной повестки как сквозной темы, обеспечивающей как общий ценностный фундамент, так и возможности для сотрудничества и развития.

1. Развитие единой стратегии гендерного равенства Национальных платформ ФГО ВП (Беларусь, Украина, Грузия). Результаты исследования. Авторы документа- Ирина Соломатина, Виктория Шмидт. Режим доступа:

В то же время, существуют и позитивные примеры комплексного понимания и продвижения гендерной повестки, и их можно обнаружить в деятельности Нацплатформ и организаций гражданского общества каждой из стран. В стратегическом плане БНП ФГО ВП на 2016-2018 гг. гендерное равенство наряду с другими элементами ценностного фундамента декларировано и зафиксировано в Стратегическом плане.

Права женщин и гендерное равенство входят в число основных прав человека, гарантируемых в многочисленных международных договорах, резолюциях, декларациях, платформах и программах действий в области прав человека. Основным международным договором по правам женщин является Конвенция Организации Объединенных Наций о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин и ее Факультативный протокол. При этом права женщин и недискриминация являются основополагающими компонентами и других норм ООН, в том числе Всеобщей декларации прав человека, Международного пакта о гражданских и политических правах, Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах и Декларации об искоренении насилия в отношении женщин. Другие политические рамки, определяющие обязательства государств в области гендерного равенства и прав женщин, включают Венскую декларацию и Программу, Пекинскую декларацию и Платформу действий, Программу действий Международной конференции по народонаселению и развитию, Резолюцию № 1325 Совета Безопасности ООН о женщинах, мире и безопасности и др.

Соглашение об ассоциированном членстве с ЕС предусматривает не только приверженность демократическим европейским ценностям, но и ответственность учитывать вопросы равенства между мужчинами и женщинами при разработке и внедрении законов, постановлений, административных положений, политики и мероприятий.

Несмотря на то, что гендерный мейнстриминг зафиксирован на уровне целей ФГО ВП, следует заметить, что существует некоторое сопротивление гендерному мейнстримингу как на уровне Национальных платформ, так и на уровне организаций, входящих в их состав. Гендерное равенство исключается из области приоритетов Национальных платформ и организаций, входящих в их состав («это не наша тема») и отдается на «откуп» женским и гендерным организациям. В результате происходит маргинализация этой темы и постепенное «испарение» ее из повестки дня. Гендерное равенство декларируется на уровне политики ФГО, но не реализуется на практике.

Предлагаемое пособие учитывает разный опыт авторов в проведении гендерных исследований/аудитов в секторе организаций гражданского общества стран Восточного партнерства и описывает принципы проведения гендерного аудита, выгоды от его проведения, этапы и методы, а также представляет примеры инструментов, которые могут быть использованы или адаптированы в ходе проведения аудита.

Пособие может быть полезно для всех заинтересованных в проведении гендерного аудита общественных организаций и инициатив, однако нацелено в первую очередь на Национальные платформы ФГО ВП и базируется на примере Национальных платформ Армении, Беларуси, Грузии и Украины. Платформы, в свою очередь являются неформальными сетевыми объединениями организаций гражданского общества. Поэтому данное пособие может использоваться как для гендерного аудита отдельных организаций, так и для формальных и неформальных объединений, сетей, коалиций, ассоциаций.

Преимущества применения гендерного подхода для Национальных платформ ФГО ВП

*Что такое ФГО ВП
и каковы в этой структуре
роль и место
Национальных платформ?*

Форум гражданского общества Восточного партнерства — многоуровневая региональная платформа организаций гражданского общества из стран-членов ЕС и шести восточно-европейских стран, поддерживающая инициативу Восточного партнерства (восточное измерение Европейской политики соседства). Инициатива ВП основана на приверженности принципам международного права и фундаментальным ценностям (в частности тем, которые закреплены в конвенциях Совета Европы), включая следующие: демократия и верховенство закона; уважение прав человека и основных свобод; свободная рыночная экономика с устойчивым развитием. Миссией

ФГО является продвижение и усиление участия гражданского общества в развитии инициативы ВП в направлении демократической трансформации и европейской интеграции стран ВП, включая перспективу членства в Евросоюзе.

ФГО осуществляет свою деятельность на основе структуры совместного управления, которая включает: национальные платформы, тематические рабочие группы, Руководящий Комитет, Секретариат. Деятельность структур ФГО, в том числе ежегодной Ассамблеи ФГО ВП, осуществляется на основании принятых документов ФГО ВП, в порядке, согласованном с Европейской комиссией и утвержденном полномочными структурами ФГО.

Национальные платформы функционируют во всех шести странах Восточного партнерства с 2011 года. Членство в Национальной платформе открыто для всех организаций гражданского общества. В рамках каждой национальной платформы организованы рабочие группы, которые отображают структуру рабочих групп Форума, с целью лучшего отслеживания и влияния на результаты деятельности каждой рабочей группы на национальном уровне. Национальные платформы проводят регулярные собрания и ежегодные конференции, на которых анализируют роль платформы и ее деятельности, а также планируют дальнейшую работу².

Национальные платформы являются ценными инструментами, способствующими достижению целей Восточного партнерства в каждой стране Восточного партнерства. Они были созданы для обеспечения активного участия гражданского общества каждой страны-партнера в процессе реформ.

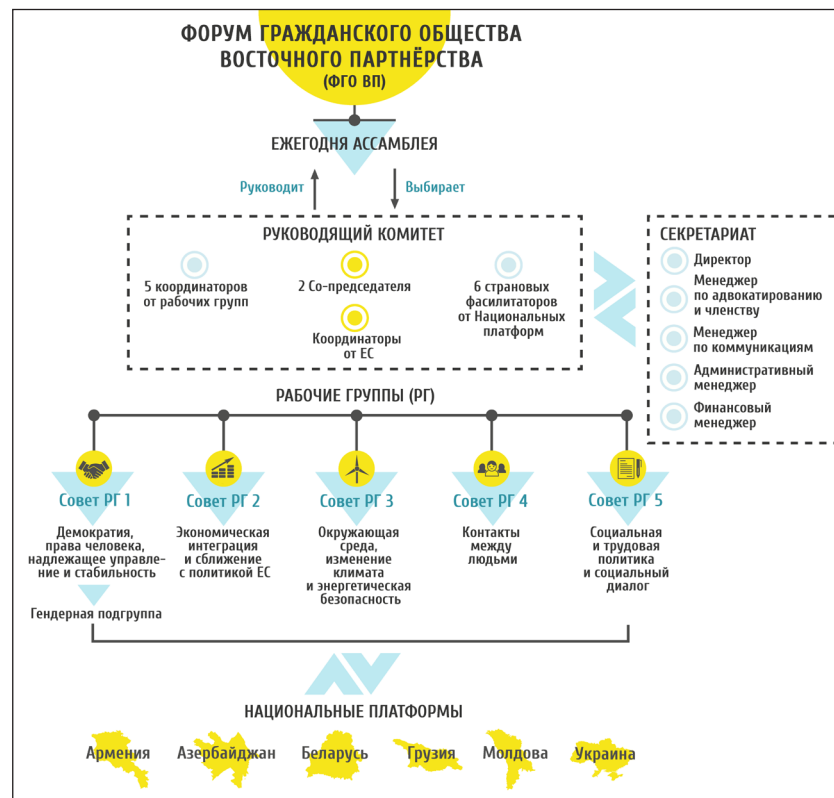


Рисунок 1. Структура ФГО ВП

2. <http://eap-csf.eu/index.php/national-platforms/?lang=ru>

Зачем Национальным платформам ФГО ВП гендерный аудит?

Гендерное равенство является одним из ключевых запланированных результатов политики ФГО ВП (его Национальных платформ и рабочих групп), который относится к сквозным результатам (cross-cutting deliverables)³. Этот результат отражен в политике ФГО ВП как «гендерное равенство и не-дискриминация», и включает в себя гендерный мейнстриминг, улучшение гендерной статистики и доступности данных, развитие женского предпринимательства и создание рабочих мест для женщин.

Гендерный мейнстриминг подразумевает внедрение гендерной перспективы во все политики и практики всех действующих субъектов, для того, чтобы обеспечить полноценное демократическое участие и отсутствие дискриминации. Это делает гендерные аспекты обязательными для рассмотрения и учета при планировании, реализации, мониторинге и оценке деятельности по достижению всех других целей и задач Национальных платформ рабочих групп ФГО ВП и организаций, входящих в их состав.

Основными препятствиями для реализации целей политики ФГО в области гендерного равенства является не только отсутствие политической воли (нежелание признать гендерное неравенство как реальную и актуальную проблему), но также и отсутствие данных, позволяющих подтвердить или опровергнуть наличие проблем в этой сфере в каждом конкретном проекте или организации. Люди,

3. EaP CSF Policy Brief. Joint Staff Working Document EaP – Focusing on key priorities and deliverables – Assessment and recommendations by the civil society (May, 2017)

сомневающиеся в актуальности вопросов гендерного равенства и необходимости гендерного мейнстриминга, формируют свое мнение, во многом исходя из существующих в обществе гендерных стереотипов и собственного опыта. Методы оценки, как организационного потенциала, так и программ и проектов, в случае, если специально не применяются инструменты гендерного анализа, приводят к тому, что становится невозможно распознать, как оцениваемые проблемы воспринимаются глазами мужчин и женщин.

Недостаток необходимых компетенций для внедрения гендерного подхода в деятельность Национальных платформ является еще одним немаловажным фактором, который тормозит гендерный мейнстриминг в ФГО ВП. В упоминавшемся выше документе EaP CSF Policy Brief. Joint Staff Working Document EaP – Focusing on key priorities and deliverables – Assessment and recommendations by the civil society (May 2017) делается вывод о том, что поставленные цели в области гендерного равенства в обозначенные временные рамки могут быть недостижимы.

Гендерный аудит является инструментом, который помогает преодолеть эти основные препятствия – он предоставляет данные о реальном положении вещей в отношении гендерного равенства и показывает необходимость внедрения гендерной перспективы в деятельность всех субъектов ФГО ВП. Предлагаемая в данном пособии методология проведения гендерного аудита позволяет также согласовать позиции всех заинтересованных сторон и получить необходимые для внедрения гендерного подхода компетенции.

Продвижение гендерного равенства для Национальных Платформ ФГО ВП является элементом общего ценностного фундамента в вопросах демократической трансформации и европейской интеграции. Принятие ценностей гендерного равенства и приоритета гендерной

повестки приводит в соответствие декларируемые цели Национальных платформ и их реальные действия. Такая конгруэнтность («слово не расходится с делом») улучшает качество взаимопонимания между Национальными платформами и европейскими структурами, между организациями гражданского общества и их целевыми группами, позволяет осуществлять последовательные шаги в направлении демократии и устойчивого развития. Организации гражданского общества, входящие в состав Национальных платформ, начинают лучше понимать европейские ценности и стандарты, а также суть предлагаемых реформ в направлении европейской интеграции и демократической трансформации стран Восточного партнерства.

Поскольку вопросы гендерного равенства, прав человека, демократии и гражданского участия неразрывно и непосредственно связаны, гендерная повестка является потенциальным интегрирующим началом для организаций гражданского общества стран Восточного партнерства. Она может рассматриваться как основа для консолидации и развития взаимодействия организаций гражданского общества стран Восточного партнерства (в том числе и на международном уровне) в реализации совместных программ и проектов, кампаний по адвокации, для обмена успешными практиками. Чем больше участников Национальных Платформ ФГО ВП будет вовлечено в проекты по обеспечению гендерного равенства, тем вероятней сценарий устойчивого развития этих инициатив. Получив опыт сотрудничества в одной сквозной теме (cross-cutting issue), организации с большей легкостью будут консолидироваться и откликаться на инициативы кампаний по адвокации, инициированных правозащитными, экологическими организациями, или организациями, которые работают в интересах людей с инвалидностью, которым в настоящее время в постсоветском пространстве тоже не так легко получить поддержку в силу фрагментации и слабой солидарности организаций гражданского общества.

Резюмируя этот раздел, можно сказать, что преимущества применения гендерного подхода для Нацплатформ ФГО ВП заключаются в следующем:

- обучение принципам демократии и их интеграция в деятельность;
- приведение политики и практик Нацплатформ и организаций, входящих в их состав, в соответствие с принципами демократии и их приближение к европейским стандартам;
- создание условий для подлинного равноправия и инклюзии женщин позволяет Нацплатформам и организациям воспользоваться инициативой, опытом и навыками женщин, которые ранее могли оказаться недооцененными и невостребованными;
- улучшение организационной культуры внутри Нацплатформ и организаций, входящих в их состав;
- устранение разрыва на ценностном уровне между декларируемой европейской нормой гендерного равенства и проявляемой патриархальной нормой традиционного общества (слово больше не расходится с делом) и вследствие этого улучшение взаимопонимания с партнерами и целевыми группами.
- использование гендерной повестки как объединяющего и интегрирующего начала для развития сотрудничества и совместных проектов.
- развитие солидарности и навыков консолидации среди организаций гражданского общества по сквозным (важным для всех) темам.

Какие выгоды от проведения гендерного аудита получают Нацплатформы и организации гражданского общества?

Гендерный аудит позволяет не только улучшить качество политик, стратегий и мероприятий на уровне Национальных платформ с точки зрения гендерного равенства, но и предоставляет ряд преимуществ организациям, участвующим в аудите:

- Участие в аудите способствует лучшему пониманию современных вызовов и тенденций, способствует более эффективной деятельности Национальных платформ для достижения целей европейской интеграции и демократической трансформации своих стран.
- Участие в аудите позволяет лучше увидеть взаимосвязи между гендером и демократией, гендером и устойчивым развитием, гендером и экономической безопасностью и использовать понимание этих взаимосвязей для планирования и реализации более эффективных программ и проектов.
- Гендерный аудит фиксирует успешный опыт в достижении гендерного равенства и создает условия для обмена этим опытом.
- Гендерный аудит запускает процесс систематичной рефлексии и самоанализа в области как организационного потенциала, так и программной деятельности.

- Данные, собранные в процессе аудита организаций, позволяют обнаружить слабые места в структуре, процессах, организационной культуре. Те мероприятия, которые позволяют улучшить положение женщин и обеспечить отсутствие дискриминационных практик, приводят к улучшению положения всех членов организации (как женщин, так и мужчин). Организационная культура становится более человеческой и демократичной.

- Данные, собранные в процессе аудита, позволяют обнаружить слабые места в программной деятельности и усилить взаимосвязь организаций с целевыми группами и местным сообществом. «Гендерно слепые» проекты и программы часто являются такими в силу того, что организация не уделяет достаточного внимания коммуникации с целевыми группами в целом, не проводит оценку их потребностей и не владеет методами сбора и анализа данных с сегрегацией по полу респондентов. Сбор количественных данных и анализ экономической эффективности может также помочь увидеть издержки существующего положения неравенства и увидеть выгоды от внедрения гендерного подхода более ясно.

- Партисипативный подход, применяющийся в гендерном аудите, позволяет улучшить коммуникацию и взаимопонимание между заинтересованными сторонами, что способствует лучшему качеству проектной и программной деятельности.

- Проведение гендерного аудита предоставляет данные для установления базовой линии в отношении вопросов гендерного равенства при планировании проектной деятельности. Это позволяет планировать конкретные изменения и дает возможность измерять результаты этих изменений.

- Участие в аудите способствует повышению гендерных компетенций участников и предоставляет конкретные инструменты и методы работы с вопросами гендерного равенства. Разработка планов действий на основе результатов аудита позволяет еще более усилить эти компетенции и внедрить новые современные способы деятельности для повышения организационного потенциала и улучшения качества программной деятельности.
- Привлечение внешних экспертов для проведения гендерного аудита позволяет Национальным платформам и организациям гражданского общества получить конкретные рекомендации по внедрению гендерного подхода.

Что такое гендерный аудит

Гендерный аудит — это инструмент и процесс, основанный на принципах активного участия и привлечения заинтересованных сторон. Он содействует процессу самообучения организации методам эффективного применения на практике гендерного мейнстриминга, обеспечивает взгляд с разных точек зрения для анализа и предоставляет достоверные данные для планирования изменений..

Гендерный аудит является инструментом, который помогает преодолеть основные препятствия на пути гендерного равенства

– он предоставляет данные о реальном положении вещей и показывает необходимость внедрения гендерной перспективы в деятельность всех субъектов ФГО ВП. Предлагаемая в данном пособии методология проведения гендерного аудита позволяет также согласовать позиции всех заинтересованных сторон и получить необходимые для внедрения гендерного подхода компетенции.

Гендерный аудит относится к категории «качественных аудитов» в отличие от традиционных «финансовых аудитов».

Гендерный аудит:

- определяет, насколько эффективны действующие в организации правила внедрения гендерного мейнстриминга, а также система поддержки их исполнения; насколько они взаимно дополняют друг друга и соблюдаются ли на практике;
- отслеживает и оценивает относительный прогресс в продвижении гендерного равенства;
- устанавливает исходные принципы и критерии;
- выявляет «узкие места» и проблемы;
- рекомендует методы решения этих проблем и предлагает новые, более эффективные стратегии;
- фиксирует положительный опыт в деле достижения гендерного равенства.

Основываясь на принципах самостоятельной оценки и совместного участия, аудит принимает во внимание как объективные данные, так и представления сотрудников относительно того, как добиться гендерного равенства в их организации.

Чем не является гендерный аудит?

Гендерный аудит не является внешней оценкой деятельности Национальных платформ и организаций, инициированной с целью критики и внедрения новых процедур без их осмысления и принятия. Гендерный аудит направлен исключительно на совместный поиск возможностей для улучшения деятельности Национальных платформ, их политик, стратегий и приведение их в соответствии с целями и политикой Форума гражданского общества в области демократии, гендерного равенства и отсутствия дискриминации. Гендерный аудит может быть также использован как инструмент для анализа и улучшения организационного потенциала, организационной культуры, политик и практик, проектов и программ организаций гражданского общества, которые заинтересованы во внедрении гендерного подхода в свою деятельность.

Принципы и этика проведения гендерного аудита

Гендерный аудит определяет, насколько эффективны действующие политики и процедуры, а также насколько они поддерживаются на практике. Гендерный аудит оценивает прогресс в продвижении гендерного равенства, фиксирует положительный опыт и достижения, устанавливает исходные принципы, критерии и индикаторы, выявляет проблемы, рекомендует методы решения этих проблем.

Для того, чтобы гендерный аудит был эффективным и полезным для всех, необходимо придерживаться следующих принципов:

- **Добровольность участия.** Несмотря на то, что инициатором аудита может выступать гендерная подгруппа или группа экспертов, необходимо разъяснить все выгоды и риски проведения гендерного аудита заинтересованным сторонам и лицам, принимающим решения (руководящие органы Национальных платформ) и добиться их заинтересованного участия. Организации гражданского общества сами могут быть инициаторами гендерных аудитов, сформировав собственные группы проведения аудита, либо обратившись за помощью к экспертам гендерной подгруппы Национальной платформы.

- **Партисипативный подход.** К участию в аудите приглашаются представители всех заинтересованных сторон (руководящие органы, сотрудники секретариата/организации, волонтеры, целевые группы, партнеры). Применение этого подхода способствует осознанию причастности к проведению аудита, обучению принципам гендерного равенства, а также устойчивости внедрения гендерного подхода после завершения аудита.

- **Формирование реалистичных ожиданий.** Преимущества и выгоды от проведения гендерного аудита для организаций и сетей описаны выше и могут быть важным аргументом при привлечении заинтересованных сторон к процессу аудита. Однако на этапе подготовки аудита и приглашения к участию группа аудиторов рискует сформировать завышенные ожидания у заинтересованных сторон и участников процесса. Риск этот заключается в том, что организации часто рассматривают группу аудита как экспертов, которые смогут провести анализ, «поставить диагноз» и выдать в результате однозначные и четкие рекомендации по улучшению ситуации. Другими словами, участники аудита ожидают от экспертов «волшебную пилюлю», не осознавая и не принимая свою часть ответственности за планирование и внедрение изменений.

С точки зрения формирования реалистичных ожиданий и принятия организацией своей части ответственности за процесс и результаты аудита важность партисипативного подхода также сложно переоценить.

- **Баланс внешней оценки и самооценки.** При выборе или разработке методологии желательно удерживать баланс между методами, обеспечивающими сбор достоверных данных, и методами, обеспечивающими групповую рефлексию существующего положения/проблем/практик и обсуждение результатов аудита (самооценка). Для проведения гендерного аудита желательно привлечение внешних экспертов, которые помогут обеспечить сбор достоверных данных, их интерпретацию и выработку рекомендаций, подготовку отчета, а также фасилитацию при проведении групповых встреч для самооценки, обсуждения результатов и планирования изменений.

- **Соблюдение общепринятых этических норм для проведения исследований** (информирование на всех этапах проведения аудита, конфиденциальность, добросовестность и т.п.).

- **Обязательное обсуждение результатов и рекомендаций** с представителями заинтересованных сторон для валидации результатов и для сбора обратной связи.

- **Использование результатов гендерного аудита для планирования изменений** (разработка плана действий и индикаторов достижения результатов).

- **Организация обучения после завершения аудита.** Поскольку гендерный аудит может указывать на недостаток компетенций, необходимых для внедрения гендерного подхода, желательно организовать обучение для представителей

структур Нацплатформ и организаций гражданского общества, которые принимали участие в аудите.

Применение этих принципов и стремление аудиторов к максимальному вовлечению всех заинтересованных сторон обеспечивает эффективность аудита и устойчивость использования его результатов. Пренебрежение каким-либо из принципов несет в себе риски увеличения сопротивления проведению гендерного аудита и укреплению предубеждения против гендерного мейнстриминга в целом.

Чему уделить особое внимание при проведении гендерного аудита?

Основные этапы процесса гендерного аудита описаны в следующем разделе. Здесь же мы хотим обратить особое внимание на важность двух этапов, которые без понимания принципов проведения гендерного аудита могут быть восприняты как «вспомогательные». Это предварительный и заключительный этапы. Существует некоторый риск фокусирования группы аудита на непосредственно «исследовательской», инструментальной части – как и какие аспекты оценивать, какие инструменты выбрать для оценки, как сформировать выборку, как написать отчет. Между тем, создание условий для появления заинтересованности в гендерном мейнстриминге, добровольности участия в гендерном аудите и ответственности за планирование и реализацию изменений являются наиболее важными результатами аудита.

Важность подготовительного этапа сложно переоценить. Необходимо заручиться как политической волей руководства

организации, так и поддержкой сотрудников/членов организации или структуры Нацплатформы (это может быть Секретариат, Координационный комитет, рабочая группа и т.п.). В этом процессе может быть полезно рассмотреть вместе с организацией/структурой все выгоды и риски от проведения гендерного аудита, обсудить все возможные причины нежелания проводить аудит со стороны руководства и участвовать со стороны сотрудников или членов. После того, как согласие руководства на проведение гендерного аудита получено, необходимо обеспечить надлежащую коммуникацию со всеми заинтересованными сторонами (менеджеры, персонал, члены организации, волонтеры и т.п.), которые предполагается вовлечь в процесс аудита. Может быть необходимо обсудить/прояснить следующие аспекты:

- Объяснить почему организация/структура участвует в аудите; каковы этапы и график; в чем выгоды для организации и персонала.
- Прояснить ожидания от гендерного аудита; объяснить, как результаты будут распространяться и использоваться; как будет разрабатываться и имплементироваться план действий.
- Прояснить уровни вовлечения в процесс аудита для персонала/членов организации; какие методы оценки/самооценки будут использоваться, что ожидается от участников аудита.

Важность завершающего этапа – планирование изменений.

Внедрение гендерного подхода базируется на трех основных принципах:

Видение: политика гендерного равенства.

Действие: имплементация политики через план действий.

Верификация: гендерный аудит с целью оценки результатов.

В управлении внедрением гендерного подхода, как и в управлении внедрением любых других изменений, данные этапы рассматриваются как цикл проектного менеджмента.

Для того, чтобы гендерный аудит выполнял свою верифицирующую роль в цикле внедрения гендерного подхода, необходимо, чтобы организация имела гендерную политику и план действий (gender action plan). Однако, поскольку Национальные платформы и большинство организаций, входящих в их состав, не имеют ни гендерной политики, ни плана действий по внедрению гендерного равенства, гендерный аудит может стать первым шагом для лучшего понимания гендерного подхода, так же как и для осознания текущего положения вещей. Очень часто сотрудники и руководство организаций (соответственно, и представители руководящих органов Нацплатформ) не осознают, что у них вообще есть какие-то проблемы в области гендерного равенства. Аудит помогает посмотреть на себя и свою деятельность через «гендерную рамку» и увидеть реальное положение вещей с точки зрения гендерной перспективы. В таком случае гендерный аудит играет роль первоначального анализа для определения проблем и формулирования показателей базовой линии для того, чтобы оценка достижений была возможна после внедрения проекта

изменений. Исходя из нового понимания вопросов гендерного равенства, Нацплатформа/организация планирует изменения, и через некоторое время новый аудит позволяет оценить продвижение и запланировать новые действия в случае необходимости.

Поэтому **результаты аудита** не просто предоставляются в виде отчета с рекомендациями, но предварительно обсуждаются во время презентаций и рабочих встреч, с целью валидации результатов и сбора обратной связи. Сам отчет тоже может быть представлен участникам аудита во время презентации с приглашением к обсуждению результатов.

Кто и как использует отчет по результатам гендерного аудита?

- Итоговый отчет является достоянием структуры, для которой он проводился (Нацплатформа/рабочая группа/организация);
- Структура сама принимает решение о том, как будет использоваться отчет – как он будет распространяться для заинтересованных сторон, как и в каком объеме будут учитываться рекомендации при планировании дальнейших действий и т.п.
- Структура вправе сделать отчет публичным и доступным для более широкого распространения.

Вопрос стиля: позитивный – значит конструктивный

Вполне понятно, что отчеты, выдержанные в позитивном стиле, ценятся больше, чем негативные по своему характеру. Это не значит, что ради составления отчета, который будут ценить, следует поступиться возможностью получить честные и прямые отзывы, но говорит только о том, что ту же самую мысль можно подать с точки

зрения поиска возможных решений. Например, с одной стороны, в отчете можно перечислить проекты с примерами положительного опыта. С другой стороны, вместо подробного описания недостатков другого проекта в том, что касается продвижения гендерного равенства, гораздо полезнее будет указать «входные точки» для внедрения гендерного подхода, что в конечном счете может побудить участников аудита к позитивным действиям⁴.

Разработку **плана действий** по внедрению гендерного подхода лучше проводить во время рабочих встреч с привлечением внешнего фасилитатора. Это может быть кто-то из аудиторов, проводивший гендерный аудит.

После ознакомления с основными выводами и рекомендациями аудита, а также определения и уточнения направлений для возможных будущих действий, фасилитаторы помогают разработать гендерную политику и план действий. Гендерная политика декларирует ценности и намерения и включает в себя основные принципы, которых придерживается Нацплатформа/организация для обеспечения гендерного равенства и не дискриминации во всех своих основных аспектах деятельности (принятие решений, связи с общественностью, управление человеческими ресурсами и т.п.). План действий включает в себя такие разделы, как цели и задачи, индикаторы достижения целей, конкретные мероприятия, сроки и ответственные лица/структуры, необходимые ресурсы.

Фасилитатор следит за тем, чтобы была сформирована координационная группа или ответственное лицо для последующего

контроля за выполнением плана действий.

Необходимо помнить, что лучше определить 3-4 наиболее приоритетных сферы, в которых в течение года должны произойти улучшения, чем пытаться разработать план действий, нацеленный на выполнение всех рекомендаций отчета по результатам аудита, но не реалистичный, не обеспеченный ресурсами, или не пользующийся поддержкой членов Нацплатформ/организаций. Для успеха реализации плана изменений необходимо также приложить усилия к достижению согласия по поводу планируемых изменений, а также к мотивации к деятельности по реализации мероприятий плана среди участников/исполнителей. В план действий по внедрению гендерного равенства полезно включить обучающие мероприятия для развития необходимых компетенций, на недостаток которых указывают результаты аудита.

4. РУКОВОДСТВО ПО ПРОВЕДЕНИЮ ГЕНДЕРНОГО АУДИТА. МЕТОДОЛОГИЯ ГЕНДЕРНОГО АУДИТА МОТ, ОСНОВАННОГО НА ПРИНЦИПЕ АКТИВНОГО УЧАСТИЯ.

Этапы и методы проведения ГЕНДЕРНОГО АУДИТА

Подход и теория изменений

Еще в 1999 году Комиссией по улучшению положения женщин (Commission on the Advancement of Women (CAW) была разработана Рамочная Концепция гендерной интеграции (The CAW's Gender Integration Framework (GIF)). Данное пособие использует на этой теории изменений в направлениях гендерного равенства. Данная теория предполагает, что трансформация может произойти только тогда, когда четыре организационных измерения готовы к гендерной интеграции. Этими четырьмя элементами являются **политическая воля, технический потенциал, подотчетность и организационная культура**.



И их можно рассматривать в модели дерева (рис. 2).

Рисунок 2. Рамочная Концепция гендерной интеграции (The CAW's Gender Integration Framework (GIF)). Разработана Комиссией по улучшению положения женщин (Commission on the Advancement of Women (CAW) Copyright 1999⁵).

Политическая воля составляет корни дерева и имеет важное значение для возможностей изменений организации или структуры. Остальные три элемента составляют крону дерева. Они также в равной мере необходимы для успешной интеграции гендерных аспектов. Компоненты концепции гендерной интеграции изучаются и оцениваются на каждом этапе процесса гендерного аудита. Эти элементы очень важны в превращении гендерно-слепых организаций в гендерно-чувствительные.

5. InterAction Gender Audit Handbook

При проведении гендерного аудита данным пособием предлагается использовать **партисипативный подход**, важность применения которого была описана в предыдущем разделе. Суть подхода заключается в максимальном привлечении заинтересованных сторон к участию в аудите на всех этапах, включая планирование изменений по результатам аудита.

Специфика проведения гендерного аудита в сетевых организациях

При проведении гендерного аудита в сетевых организациях, каковыми являются Национальные платформы, необходимо также учитывать то, что сетевой способ организации деятельности имеет свои особенности. А именно, сеть состоит из базовых элементов, подразделений (в данном случае, из общественных организаций-членов) и лишена традиционно организованных иерархических связей между организациями-членами сети. Сеть – это структура, в которой отсутствует единый центр, а «поведение» сети является результатом кооперативных взаимодействий между организациями-членами сети.

Основными характеристиками **сети** являются:

- Преимущественно проектность функционирования - сеть ориентирована не столько на производство предметов, сколько на реализацию проектов;
- отсутствие ритмичности в работе – т.е. отсутствие общих закономерностей деятельности;
- отход от вертикальной интеграции и иерархизации между организациями-членами сети;

- деятельность сети измеряется событиями, процессами;
- глобальный характер связей и коммуникаций (неограниченность пространством) – взаимодействие между организациями-членами может происходить на уровне всего земного шара;
- создание в процессе функционирования сети символической, виртуальной реальности, которая не только отображает «живую» реальность, но и замещает ее. В то же время влияние этой виртуальной реальности есть абсолютно реальным;
- антиконфликтный потенциал сети – возможность организаций-членов сети взаимодействовать с «другими» элементами, а не только в пределах очерченного пространства.

Сферы гендерного аудита, которые могут подлежать этой процедуре:

- **Коммуникации, которые выстраивает сеть**

В целом - *коммуникационная стратегия*, использование гендерно-окрашенного (нейтрального) языка, институционально закрепленный контроль использования языка, графические материалы.

Внутренние коммуникации - директивы (и другие обязательные документы и способ их распространения), формальное (правила связи, например, в иерархии) и неформальное (например, повседневное общение и деятельность вне работы - сетевое взаимодействие, тимбилдинг, ...)

Внешняя коммуникация и сотрудничество - веб-сайт, участие в конференциях и других публичных мероприятиях (распространение хороших практик), рекрутинг, ...

- **Отношения, выстраиваемые сетью** - иерархические (процессы принятия решений), командные отношения (внутри команды, сети, ...)
- **Корпоративная социальная ответственность**
- **Сотрудничество с другими институтами, общественными организациями**
- **Практика волонтерства внутри сети**

Основные этапы аудита

Сам процесс гендерного аудита можно условно разделить на 5 основных этапов:

1. Подготовка к аудиту (перед аудитом) и формирование группы аудиторов
2. Начальная стадия аудита
3. Процесс аудита
4. Завершение аудита
5. После аудита

Подготовка к аудиту

Перед аудитом. Аудиторы направляются письма-приглашения в руководство Национальной Платформы (или в организации-члены Платформы) с предложением принять участие в аудите (пример

письма прилагается в приложении). Затем проводится встреча руководства Платформы с аудиторами. Главная задача этой встречи – установить атмосферу доверия, сотрудничества, честности и открытости. Представители руководства должны быть уверенными, что гендерный аудит – это инструмент эффективизации деятельности Платформы. Также они должны четко понимать, что их замечания и рекомендации будут учитываться на всех этапах проведения аудита. Обязательно нужно обговорить страхи и сомнения представителей руководства, связанные с проведением аудита, обговорить уровни конфиденциальности. Необходимо также договориться о возможности таких встреч при необходимости, а также в обязательных встречах в момент перехода до следующего этапа проведения аудита. Очень важно, чтобы руководство Платформы после встречи пришло к уверенности, что гендерный аудит не несет опасности для Платформы, результаты будут обнародованы в том объеме и исключительно с согласия руководства, а также уровень и качество коммуникаций с группой аудиторов будет всегда достаточным для взаимопонимания и решения возможных сложностей. Руководители Платформы представляют свои предложения и ожидания. Определяются сферы, в которых будут проводиться аудиты, назначается координатор аудита, а также формируется группа аудиторов для проведения аудита.

Формирование группы аудиторов

Группа аудиторов формируется из приглашенных специально подготовленных экспертов (1-3 человека), и представителей Платформы (1-3 человека), прошедших специальную подготовку и добровольно вызвавшимся принять в нем участие.

При этом необходимо учитывать следующие критерии:

- гендерный баланс участников группы;
- их знакомство с техническими аспектами работы Платформы, где будет проводиться аудит;
- их опыт проведения гендерных аудитов.

Каждая группа включает в себя руководителя — опытного специалиста по гендерным вопросам либо координатора по гендерным вопросам. При этом большинству членов группы не обязательно быть гендерными экспертами. Достаточно, если они будут интересоваться гендерными проблемами и пройдут соответствующую подготовку по организации аудита.

Для успешного проведения аудита членам группы аудиторов необходимо иметь навыки совместной работы и распределить между собой обязанности. При формировании группы аудиторов руководство Платформы должно:

- обеспечить, чтобы в состав группы вошли добровольцы, прошедшие интенсивную подготовку;
- оценить сильные стороны и предпочтения отдельных членов группы;
- согласовать кандидатуру руководителя группы аудиторов;
- консультировать аудиторов по вопросам формирования группы;
- обсудить и согласовать распределение обязанностей в группе;

- пригласить членов группы как можно скорее провести встречу для распределения обязанностей и налаживания работы.

Группа аудиторов перед аудитом должна встретиться и распределить обязанности, составить календарь проведения аудита. Аудиторам важно тщательно распределить между собой обязанности. На этом этапе ведущую роль играют члены группы с хорошими организаторскими навыками и опытом. Кроме того, членам группы следует продумать: кто отвечает за ведение записей во время дискуссий, кто ведет рабочие встречи, кто сводит воедино результаты коллективной работы, кто обобщает записи на флипчартах, и т.д. Всем аудиторам необходимо отслеживать реакции респондентов в ходе встреч и фокус-групп и встреч, а также оценивать общий настрой. Все эти функции можно передавать членам группы по очереди. В конце каждого дня, когда проводится аудит, аудиторы организуют встречу для разбора итогов. Члены группы аудиторов оценивают различные переменные, касающиеся Платформы (её размеры, число сотрудников, сильные стороны и т.д.) и на этой основе и по согласованию с руководством группа аудиторов планирует свою работу.

За две недели до начала аудита группа аудиторов приступает к анализу документации.

Промежуточные результаты этапа:

- Руководство Платформы дало согласие на проведение аудита и готово к содействию на всех этапах проведения аудита;
- достигнута атмосфера доверия, сотрудничества,

честности и открытости между Руководством и группой аудиторов аудита, согласованы действия и стратегии в сложных и конфликтных ситуациях;

- согласованы сферы и подразделения, в которых пройдет гендерный аудит, а также часовые рамки; назначены координаторы аудита (от Платформы), полностью сформирована группа аудиторов;
- у всех аудиторов, координаторов и руководства Платформы есть ясное понимание целей, процесса и ожидаемых результатов аудита;
- руководство Платформы обратилось к участникам, сотрудникам и экспертам Платформы с письмом-разъяснением о гендерном аудите и приглашением к участию и полному содействию проведению аудита;
- составлен четкий план-график проведения аудита.

Начальная стадия аудита

В начальной стадии аудита группа аудиторов встречается с руководством Платформы для опроса. Также группа аудиторов встречается с сотрудниками Секретариата (или участниками других структур Платформы, как например, представители рабочих групп) для опроса. Основная задача этого этапа – определить существующий уровень понимания и практики интеграции/игнорирования гендерного подхода в деятельность Платформы, и как руководство, сотрудники, члены Платформы воспринимают эти практики. Очень важно, чтобы опросники охватывали все четыре составные части Рамочной Концепции гендерной интеграции (GIF) – политическую волю, технический потенциал, подотчетность и организационную культуру. С

целью проанализировать практики принятия решений и менеджмент, а также другие организационные аспекты анализируются:

- процедуры принятия решений (степень гендерной чувствительности в организационных нормах, структурах, системах, процессах и отношениях власти);
- гендерный состав экспертных групп, набирающих дизайн решений;
- существование/качество формальной и неформальной гендерной политики;
- основные аспекты коммуникаций и рекламы (качество и степень гендерной чувствительности в коммуникациях организации);
- организационная культура (практика предупреждения и преодоления дискриминации, сексизма, влияния гендерных стереотипов и т.п.);
- человеческие ресурсы (гендерный баланс на всех уровнях; есть ли политика в отношении семьи и гендерный аспект при найме и продвижении персонала);
- финансовые ресурсы (предусмотрены ли бюджетом ресурсы для поддержки гендерной справедливости, как распределяются средства между мужчинами и женщинами, есть ли различия в вознаграждении женщин и мужчин).

Для анализа практик в организации деятельности и программ Платформ необходимы:

- планирование и дизайн (насколько процедуры гендерно-чувствительны);
- выполнение программ (учитываются ли гендерные факторы и если «да», то как);
- мониторинг и оценка (ведется ли гендерно-дезагрегированная статистика, как оценивается вклад мужчин и женщин и влияние программ на мужчин и женщин);
- технический опыт (имеются ли гендерные эксперты, владеют ли члены и работники Платформы знаниями гендерной теории);
- взаимодействие с партнерскими организациями (есть ли гендерные аспекты во взаимодействии).

Очень важно перед каждым заполнением анкеты обговорить вопрос конфиденциальности. Чем выше уверенность участников опроса в конфиденциальности, тем более правдивые ответы они дают.

Стратегии выборки

К опросу необходимо привлечь сотрудников, представляющих широкий диапазон Платформы, из всех уровней, групп, должностей и т. д. Желательно, чтобы все представители Платформы были опрошены. Если будут опрашиваться представители организаций-членов Платформы, то для Платформ до 100 членов необходимо опросить представителей более 50% организаций-членов, для средних и крупных Платформ (более 100) нужно выбрать репрезентативную выборку не менее 25-30. Необходимо обеспечить пропорциональное число респондентов из каждой группы или отдела, а также необходимо опросить пропорциональное количество женщин и мужчин.

Анализ данных

Рекомендуется провести три типа анализа данных, которые собраны из анкеты:

- однофакторный анализ (когда анализируются ответы на каждый вопрос и представляются количество и процентное соотношение каждого варианта ответа);
- композитный анализ (когда объединяются и обобщаются результаты по категориям – например, результаты гендерного аудита четырех организационных измерений гендерной интеграции);
- двумерный анализ (результаты анализируются по ответам мужчин и женщин, по возрасту, уровню положения в структуре управления и т.п.)

Результаты важно представить в удобной визуальной форме (например в таблице, где слева в столбце четыре организационных измерения, а справа – оценка различными категориями респондентов (руководство / средний уровень / представители разных групп Платформы, женщины/мужчины, молодежь/старшее поколение и т.п.)

Формирования анкет для опроса (примеры анкет даны в приложении)

Для получения полной картины нужно опросить максимальное количество респондентов из всех уровней принятия решений и реализации программ и проектов. Поэтому для опроса следует задействовать все доступные каналы – он-лайн-форма, рассылка анкет по электронной почте, личный опрос, телефонное анкетирование и т.п. Перед опросом нужно убедиться, что респонденты понимают

уровень конфиденциальности. Если планируемых респондентов менее 25 – можно провести краткий семинар о гендерном аудите, во время которого участники заполнят формы, а сбор анкет осуществляется таким образом, который лучше всего обеспечит анонимность.

Результаты анализа необходимо оформить в PowerPoint презентации и представить всем участникам анкетирования со всеобщим обсуждением. Полный анализ анкетирования необходимо включить в отчет о проведении гендерного аудита Платформы. Перед тем как проводить общую презентацию результатов, необходимо представить результаты руководству Платформы. Причиной этого является обеспечение того, чтобы высшее руководство не было удивлено никакими положительными или отрицательными результатами, которые будут получены. Важно сделать презентацию результатов перед переходом к следующему этапу гендерного аудита, чтобы сотрудники/участники понимали, как каждый следующий шаг ведет к созданию сильного плана действий Платформы. Это гораздо эффективнее, чем иметь план, разработанный внешним экспертом. План действий вытекает из обсуждения на основе участия сотрудников и участников Платформы.

Промежуточные результаты этапа:

- созданы анкеты, которая охватывают все четыре аспекта гендерной интеграции в Платформе;
- достаточное количество сотрудников и участников Платформы заполнили анкеты;
- данные опроса проанализированы и оформлены в отчет и в PowerPoint презентацию;

- результаты анализа обсуждены с руководством Платформы;
- результаты анализа представлены всем сотрудникам и участникам Платформы.

Процесс аудита

В процессе аудита проводится анализ документации и информационных продуктов Платформы и обсуждение результатов анализа.

Предлагаемые материалы для пакета документов гендерного аудита должны включать:

Административные документы

- списки сотрудников, включая технических специалистов, сотрудников программ и проектов, с указанием их специальности и основных обязанностей;
- списки консультантов с указанием их обязанностей (технического задания);
- отчеты о командировках сотрудников за последние два месяца перед аудитом;
- правила и процедуры, действующие в Платформе, включая кадровую политику и процедуры;
- документы по программе и бюджету;
- планы помещений.

Технические документы

- основные документы, исследования и публикации Платформы;
- рабочие планы Платформы;
- отчеты о крупных встречах, совещаниях, учебных мероприятиях с указанием списка участников;
- обучающие материалы, используемые в настоящее время;
- другие важные документы, отражающие работу Платформы.

Информационные документы

- справка о работе Платформы (если имеется);
- информационно-разъяснительные материалы, брошюры, плакаты, буклеты, видеоматериалы, компакт-диски;
- обложки публикаций с фотографиями, рисунками и т.д.;
- ссылки на Интернет-сайты Платформы и сайты, размещающие информацию о Платформе;
- ссылки на страницы и группы Платформы в социальных сетях;

информационные бюллетени (печатные и электронные).

Сотрудничество

- проектные документы, поддержанные донорами;

- описания проектов и формулировка докладов (отчетов);
- отчеты об оценке проектов (текущих или недавно завершенных).

Документы, касающиеся гендерной политики

- вся существующая гендерная документация

Как проводить анализ документации?

Члены группы аудиторов заполняют:

- таблицы анализа документации;
- аналитическую сводку по различным категориям документации;
- итоговую аналитическую сводку по документации Платформы;
- «костяк» отчета.

Как уже отмечалось, до начала работы группа аудиторов собирает материалы для пакета документов гендерного аудита.

Получив документы, члены группы должны, используя таблицы анализа документов, определить, насколько эти документы гендерно чувствительны:

Вид (раздел) документации	Название документа	Балл гендерной чувствительности	Примечания
		0 1 2 3 4 5	

Вид (раздел) документации может быть следующим:

- кадровая политика и человеческие ресурсы
- программы и бюджет
- командировки
- планы офисных помещений
- повестки дня совещаний
- консультационная деятельность

Удобно анализировать документы по одному виду (разделу). Например, «подбор кадров и человеческие ресурсы». Во второй колонке записываются названия всех анализируемых по этому разделу документов. Затем необходимо оценить приведенные в таблице документы с точки зрения гендерной чувствительности.

Для оценки используется следующая шкала:

1. документ совсем не соответствует обеспечению гендерного баланса (комплексный гендерный подход не прослеживается),
2. документ соответствует в незначительной мере (на 10–25%),
3. документ соответствует в средней мере (на 25–50%),

4. документ соответствует в достаточной мере (на 50–75%),
5. документ соответствует в довольно полной мере (на 75–95%)
6. документ соответствует в полной мере (на 95–100%) (во всем документе постоянно прослеживается комплексный гендерный подход)

Приблизительно гендерная чувствительность в документах может оцениваться по следующим критериям:

Кадровая политика и человеческие ресурсы: (по пятибальной шкале)

- Штатное расписание указывает на равномерное распределение должностей ответственных работников и технических специалистов между мужчинами и женщинами.
- Должности и посты, связанные с принятием решений (руководители подгрупп и выше), в Платформе занимают как мужчины, так и женщины.
- В штатном расписании или в отдельном перечне задач указаны эксперты или координаторы по гендерным вопросам и определена доля их рабочего времени, посвященная решению гендерных вопросов.
- Записи в документации показывают, что персонал посещает ознакомительные, учебные или развивающие курсы или семинары по гендерным вопросам.
- Документы по кадровому обеспечению и планированию

отражают ориентированность кадровой политики на позитивные действия в области продвижения гендерного равенства.

- Правила, установленные в организациях-членах Платформы, свидетельствуют о том, что принимаются меры по обеспечению гендерного равновесия среди персонала в дополнение (или по инициативе) к кадровой политике, проводимой Платформой.

- Повестки дня совещаний, проводимых в Платформе, показывают, что на регулярно проводимых совещаниях поднимаются, обсуждаются и учитываются гендерные вопросы.

- План офисных помещений свидетельствует о справедливом распределении офисного пространства между мужчинами и женщинами.

- В документах по программам и бюджетам четко указаны гендерные цели и индикаторы Платформы.

- В документах по программам и бюджетам четко указано, какие ресурсы выделяются на работу, связанную с продвижением гендерного равенства.

- В командировки (в т.ч. заграничные) направляются ответственные представители Платформы не зависимо от пола.

- В отчетах о командировках отражаются гендерные вопросы, затрагиваемые в связи с проводимой работой, вне зависимости от пола людей, с которыми приходится иметь дело в других организациях.

- Должностные обязанности привлеченных в Платформу консультантов предусматривают отчетность по вопросам гендерного равенства в контексте выполняемых ими задач и поручений.

- В проектах, реализуемых Платформой, участвуют в равной мере как мужчины, так и женщины.

- Привлеченные Платформой эксперты женского и мужского пола получают вознаграждение на справедливой основе, в соответствии с одними и теми же договорными критериями.

- При подборе и проверке экспертов и консультантов используется, среди прочих, такой критерий, как умение демонстрировать гендерную чувствительность

Оценивая *продукты* Платформы, необходимо ответить на следующие основные вопросы:

- Каким образом данный предмет или вопрос по-разному сказывается на мужчинах и женщинах?

- Почему он сказывается на них по-разному (если это так)?

- Что предпринимается в связи с этим?

Все продукты следует рассматривать под этим углом. Так называемые «гендерно нейтральные» или «гендерно слепые» материалы никогда не затрагивают гендерные проблемы и вопросы равноправия полов. Таким образом, большинство гендерно нейтральных и гендерно слепых материалов непосредственно способствует усилению традиционных гендерных ролей и стереотипов.

Изображения, фотографии и рисунки должны нести послания, продвигающие гендерное равенство, а не стереотипные роли женщин и мужчин, когда, например, мужчин показывают на руководящих ролях, а женщин — на вспомогательных.

Оценивая *изображения* необходимо помнить о:

- равенстве
- разнообразии
- чувствительности

Изображения должны отражать разнообразие гендерных ролей, показывая женщин и мужчин в одинаковом статусе. Следует избегать изображений, где присутствуют женщины и мужчины, причем мужчины показаны в активном и уверенном образе, а женщины — в пассивной роли. Подумайте, как сделать наоборот. Изображения должны следовать принципам гендерной чувствительности и этнического разнообразия.

Язык. Язык должен быть гендерно чувствительным, а не гендерно слепым и/или сексистским. Это означает, что язык должен учитывать женщин и мужчин, мальчиков и девочек.

Смысл и содержание текста. В тексте необходимо представлять взгляды как женщин, так и мужчин. Текст должен четко цитировать и/или суммировать их позицию и указывать, кому она принадлежит. Опрашивать следует мужчин и женщин в равном количестве.

Для обобщения необходимо заполнить форму «Аналитическая сводка по различным категориям документации» для каждой категории документов и «Итоговая аналитическая сводка по документации

Платформы», которая охватывает весь объем документации. Обе формы следует приложить к итоговому отчету.

Вид документации	Количество исследованных документов	Общий балл (суммируйте баллы по данному виду документации из всех аналогичных таблиц, заполненных в ходе анализа документов Платформы)	Средний балл (разделите общий балл на количество исследованных документов)
Подбор кадров и человеческие ресурсы			
Повестки дня совещаний, проводимых в Платформе			
Планы офисных помещений			
Программы и бюджет			
Командировки			
Консультационная деятельность			
Средняя оценка по всей административной документации в целом (определяется по сумме средних баллов всех шести видов документации)			

Пакет документов для гендерного аудита — один из основных источников информации в оценке программной деятельности Платформы.

Аналитическая сводка по категориям (на примере административной документации)

Такие же таблицы составляются по всем другим категориям. Обобщенные данные оформляются в таблице:

Итоговая аналитическая сводка по документации Платформы

Категория документации	Общее количество документов (впишите число исследованных документов данной категории, взятое из соответствующей аналитической сводки)	Общий балл (впишите общий балл по документации данной категории, взятый из соответствующей аналитической сводки)	Средний балл (впишите среднюю оценку по документации данной категории, взятую из соответствующей аналитической сводки)
Административная			
Технические и содержательные вопросы			
Информационно-разъяснительная			
Техническое сотрудничество			
Итоговая оценка по всей документации Платформы (суммируйте средние оценки по всем четырем категориям документации)			

Проведение индивидуальных собеседований и фокус-групп

Важно завершить анализ анкет, документации и информационных продуктов до начала индивидуальных собеседований и фокус-групп, так как этот анализ всегда указывает на области, на которые следует взглянуть более внимательно с гендерной точки зрения. Кроме того, анализ анкет и документации дает богатый материал для планирования собеседований и формулировки вопросов для них. Важно пригласить к участию в индивидуальных собеседованиях и фокус-группах всех сотрудников или членов/волонтеров исследуемой структуры Платформы, для того, чтобы голос каждого был услышан. Если это возможно, также важно пригласить на индивидуальные собеседования или фокус-группу представителей партнерских организаций Платформы.

Составляется график проведения индивидуальных собеседований и фокус-групп

Собеседования проводятся с представителями руководства и теми сотрудниками Платформы, которые по разным причинам, не смогут принять участие в фокус-группах. Схема проведения собеседования такая же, как и схема проведения фокус-групп. Время проведения собеседования -1 час.

Фокус-группы - это особый тип беседы с отобранными участниками (4-10), 1-2 лидера разговора и 1или больше наблюдателей. Цель этих бесед - выявить дополнительную информацию об итогах опроса и анализа документации и открыть для себя представление участников

о «справедливой организации». Беседа продолжается не более двух часов. Важно использовать методы, позволяющие услышать голоса всех участников. Необходимо охватить участников всех структурных единиц Платформы. Иногда полезно сделать отдельные женские и мужские фокус-группы. Как и в процессе опроса, важно обеспечить конфиденциальность участников фокус-групп и собеседований. Это можно обеспечить, убеждая участников, в том, что никто, кроме членов группы аудиторов, не узнает, кто были участниками фокус-групп и/или кто авторы тех или иных утверждений. Все утверждения будут использоваться только в обобщенном формате.

Обсуждения в фокус-группах и на собеседованиях - это возможность узнать, что люди считают самым важным.

Приблизительный план проведения фокус-группы:

- приветствие и введение;
- обсуждение конфиденциальности;
- представление обобщенных результатов опроса с использованием PowerPoint презентации;
- представление обобщенных результатов анализа документов;
- обсуждение четырех элементов гендерной интеграции в Платформе;
- каково видение участников относительно гендерно-чувствительной Платформы;
- обсуждение рекомендаций.

Перед проведением фокус-групп и собеседований нужно убедиться, что участники получили распечатанные результаты анализа документации (таблицы), свои анкеты, и обобщенный анализ анкет.

Вопросы для собеседований и обсуждения на фокус-группах могут быть следующими:

- Какой из вопросов опросника (анкеты) наиболее отобразил ваш опыт в Платформе?
- Какие вопросы вызвали затруднения в ответе?
- Какие результаты анализа анкет и документации стали для вас неожиданностью?
- Какие бы вы дали рекомендации для Платформы, чтобы, опираясь на сильные стороны Платформы, решить выявленные проблемы?
- Каково видение участников фокус-группы гендерного равенства в Платформе?

Во время фокус-групп необходимо делать записи, которые потом станут основой для отчета о проведении фокус-групп, что войдет в общий отчет о проведении аудита.

Некоторые рекомендации для лучшего документирования фокус-групп:

- запишите дату и время фокус-группы, место проведения, имя человека, кто проводит фокус-группу и имя того, кто делает записи, номер фокус-группы (если их проводится несколько);

- если это согласовано, можно использовать магнитофон для записи обсуждений;
- пишите только на одной стороне бумаги. Так легче организовать свои заметки позже;
- пишите кратко – важно понять и отобразить то, что обсуждается, а не пытаться точно записать то, что сказано.
- запишите детали или примеры, которые поддерживают обсуждаемые вопросы.
- в конце обсуждения, пометьте вопросы (или моменты), которые вы не поняли, и уточните их после окончания обсуждения.

Подготовка отчета о фокус-группах и собеседованиях

Отчет о фокус-группах и собеседованиях представляет собой краткий обзор соответствующих вопросов и рекомендаций, которые дали участники. В отчете необходимо отобразить новую информацию, которая отображает согласие или несогласие участников с результатами опроса и анализа. Кроме того, в доклад включаются рекомендации персонала и их идеи для деятельности Платформы по актуализации гендерной проблематики, включая их взгляды на то, как достичь полного учета гендерных аспектов в Платформе. Очень удобно, если в отчете рекомендации участников опроса и фокус-группы будут сгруппированы по основным 4 блокам организационных измерений гендерной интеграции (политическая воля, технический потенциал, подотчетность и организационная культура).

Промежуточные результаты этапа:

- проанализированы документы и информационные продукты Платформы;
- созданы таблицы, которые обобщают анализ документов и охватывают все четыре аспекта гендерной интеграции в Платформе;
- данные анализа документов оформлены в отчет и в PowerPoint презентацию;
- проведено достаточное количество индивидуальных собеседований и фокус-групп;
- процесс проведения собеседований и фокус-групп задокументирован;
- собрано достаточное количество рекомендаций для учета гендерных аспектов в Платформе по основным 4 блокам организационных измерений гендерной интеграции;
- оформлен промежуточный отчет о проведения собеседований и фокус-групп;
- результаты анализа готовы к обсуждению с руководством и сотрудниками Платформы для получения обратной связи.

В конце аудита в отчет отдельным разделом также должен войти План действий Платформы по гендерным вопросам (Gender Action Plan). План предназначен для непрерывного процесса, который способствует реальной гендерной интеграции в Платформе. Используя результаты опроса, анализа документов и продуктов, а также фокус-групп и индивидуальных собеседований группа аудиторов собирается на 1-2-дневную сессию по разработке Плана. К участию в разработке Плана необходимо пригласить также членов и других ключевых сотрудников Платформы, которые должны участвовать в подобном планировании (например, руководители групп и подгрупп). По возможности, они могут участвовать во всех или в только в начальных, либо на заключительных этапах обсуждения Плана действий по гендерным вопросам.

Первым шагом в создании Плана действий по гендерным вопросам является рассмотрение ключевых документов, которые были подготовлены на каждом этапе процесса гендерного аудита. Эти документы включают:

- презентация результатов опроса сотрудников;
- презентация результатов анализа документации и продуктов Платформы;
- отчет о собеседованиях и фокус-группах.

План должен включать рекомендации действий, сроки, ответственных лиц и необходимые ресурсы. Нужно выявить и указать конкретные шаги, которые приведут Платформу к более эффективной гендерной интеграции. Многие из необходимых действий станут очевидными, после просмотра наработанных материалов аудита.

Сессия планирования Плана действий по гендерным вопросам:

- введения (если необходимо) и/или упражнение-ледокол;
- обзор повестки дня (уточнение ожиданий и целей);
- обзор материалов: 1) презентация результатов анкетирования, 2) презентация результатов анализа документации и продуктов Платформы 3) отчет о собеседованиях и фокус-группах;
- работа в четырех малых группах, согласно концепции гендерной интеграции: политическая воля, технический потенциал, организационная культура и подотчетность (группы должны составлять от 3 до 7 человек);
 - ▲ каждая мини-группа идентифицирует 3-5 ключевых рекомендаций по одному из 4 блоков организационных измерений гендерной интеграции из документов, которые наработаны в процессе аудита. Также мини-группа предлагает временные рамки для каждой рекомендации (квартал 1, 2, 3 и т. д. или год 1, 2..),

ответственных лиц и необходимые ресурсы,

▲ каждая мини-группа представляет наработанные результаты. Результаты каждой мини-группы обсуждаются в большой группе (задаются вопросы, предлагаются корректировки, исправления, предложения, изменения и т.п.). Аналогичные рекомендации из большой группы объединяются. Возможно, придется провести еще одну сессию работы в малых группах для учета предложений от большой группы с последующим повторным обсуждением в большой группе.

- Необходимо хронологически упорядочить рекомендации (какие из них должны быть реализованы в первую очередь, какие – во вторую и т.д.);
- Необходимо согласовать ключевые рекомендации, сроки, ответственных и необходимые ресурсы.

План действий по гендерным вопросам оформляется отдельным документом и включается в промежуточный и окончательный отчет по гендерному аудиту. Этот план может стать основой для разработки Политики гендерного равенства Национальной Платформы.

Важным элементом аудита является подготовка промежуточного отчета, в котором излагаются основные выводы и положения. В то время как на составление всего отчета может уйти определенное время, в промежуточном отчете гендерного аудита в сжатом виде отмечаются лишь наиболее важные моменты. Основные выводы и положения используются для ознакомления с результатами аудита руководства Платформы и всех сотрудников Платформы во время встречи с ними для получения обратной связи. Для

сбалансированной оценки усилий по продвижению гендерного равенства, предпринимаемых Платформой, необходимо отметить основные примеры положительного опыта по внедрению комплексного гендерного подхода, а также основные области, нуждающиеся в улучшении. Принятию руководством и персоналом Платформы необходимых позитивных мер в будущем будет способствовать также краткий перечень рекомендаций.

Ознакомление руководства Платформы с результатами аудита и Планом действий по гендерным вопросам (Промежуточный отчет)

Выводы, сделанные в ходе гендерного аудита, иногда могут не соответствовать представлениям руководства о работе, проводимой для решения гендерных вопросов. Следует также помнить, что сотрудники не всегда проходят полноценное обучение по гендерной проблематике. Кроме того, они могут не разделять взгляды друг друга на основополагающие вопросы гендерного равенства. Следовательно, как для руководства, так и для персонала Платформы некоторые из сделанных аудиторами выводов могут стать «сюрпризом». В этом случае для того, чтобы они могли без труда согласиться с такими выводами, потребуется дополнительное объяснение.

Поэтому необходимо, чтобы группа аудиторов проделала следующее:

- ▲ попросила организовать совещание с руководством Платформы для его ознакомления с результатами аудита и Плана действий по гендерным вопросам до того, как будет проведена встреча с персоналом для получения обратной связи;
- ▲ предложила руководству прочитать Промежуточный

отчет перед вышеупомянутым совещанием с тем, чтобы они могли самостоятельно ознакомиться с общими результатами аудита и рекомендациями аудиторов;

- ▲ провела совещание с участием руководства Платформы и членов группы аудиторов, каждый из которой способен сыграть определенную роль в представлении выводов, в подтверждении положительных результатов уже проделанной работы и в формулировании рекомендаций по улучшению. Позитивный климат гарантирует, что Платформа воспримет и использует эти рекомендации.

После надлежащего ознакомления с результатами гендерного аудита руководство Платформы соглашается (или вносит свои предложения) с результатами аудита и Планом действий по гендерным вопросам и убеждено в необходимости передачи информации об этих результатах всей Платформе.

Встреча с сотрудниками Платформы для получения обратной связи

Цель встречи для получения обратной связи — представить руководству и всему персоналу Платформы основные выводы и рекомендации гендерного аудита. Эта встреча планируется на конец аудита и должна длиться примерно три часа (с коротким перерывом). Во встрече участвуют все члены группы аудиторов. В начале встречи аудиторы благодарят сотрудников Платформы и ее руководство за добровольное участие в аудите.

Чтобы заострить внимание аудитории на основных пунктах, выводы представляются с использованием презентаций PowerPoint. Примеры положительного опыта, воплощенные Платформой в

области внедрения комплексного гендерного подхода, и моменты, нуждающиеся в улучшении, должны упоминаться в выводах в равной степени. Для достижения оптимального эффекта следует избегать употребления таких слов, как «негативный» или «недостатки», и ограничиться тремя примерами положительного опыта и тремя моментами, нуждающимися в улучшении. К выбору последних следует подойти с особой тщательностью и осторожностью, учитывая то значение, которое они могут иметь для Платформы, а также способность Платформы осуществлять такие улучшения. Отмечая моменты, нуждающиеся в улучшении, аудиторы могут определить и проверить по реакции участников, какие практические изменения и каким образом могут быть осуществлены. В случае расхождения мнений с сотрудниками Платформы группе аудиторов следует открыто обсудить все спорные моменты и быть готовыми внести в отчет любые изменения, которые сочтут необходимыми сотрудники Платформы, и тем самым более четко отразить ситуацию в Платформе. Представитель группы аудиторов может также подытожить уроки, извлеченные из аудита. Не лишним будет также раздать участникам встречи промежуточный отчет, подготовленный для руководства Платформы в т.ч. и План действий по гендерным вопросам.

Промежуточные результаты этапа:

- ▲ разработан План действий по гендерным вопросам, который включает рекомендации действий, сроки, ответственных лиц и необходимые ресурсы;
- ▲ получена обратная связь от руководства Платформы и результаты анализа готовы к обсуждению со всеми сотрудниками Платформы;
- ▲ промежуточный отчет о проведении аудита и План

действий по гендерным вопросам подготовлен и представлен руководству и сотрудникам Платформы;

- ▲ внесены все необходимые изменения в промежуточный отчет и План действий Платформы по гендерным вопросам;
- ▲ руководство и сотрудники Платформы соглашаются с результатами аудита и понимают следующие шаги по практической реализации Плана действий по гендерным вопросам и конкретным изменениям на пути к лучшему гендерному интегрированию в каждом из 4 блоков организационных измерений.

После аудита

После аудита. Основным продукт аудита - отчет, который включает в себя рекомендации по улучшению работы и конкретные меры, направленные на последовательное выполнение организацией рекомендаций аудита. Группа аудиторов составляет отчет на основе результатов проведенных в Платформе мероприятий.

Отчет о гендерном аудите может иметь следующий формат:

- Титульная страница, на которой указывается, названия документа (Отчет о гендерном аудите), полное наименование Платформы, сроки проведения аудита, место(а) проведения аудита, а также перечень членов группы аудиторов с их контактными данными

- Страница содержания
- Основные выводы и рекомендации по основным четырем элементам гендерной интеграции, а также по механизму обеспечения реализации Плана действий Платформы по гендерным вопросам (в т.ч. ответственные лица, график мониторинга и отчетности, план отслеживания гендерных изменений в Платформе и т.п.)
- Перечень аббревиатур и сокращений
- Методология
- Полный отчет об опросе сотрудников
- Полный отчет об анализе документации и продуктов Платформы
- Полный отчет о собеседованиях и фокус-группах
- План действий Платформы по гендерным вопросам
- Приложения (презентации, образцы анкет, таблиц и других используемых инструментов)

И напоследок, еще *несколько рекомендаций* по проведению эффективного гендерного аудита:

- наиболее эффективно использовать время аудита. Организаторам следует приложить максимум усилий к тому, чтобы на период аудита вся группа присутствовала на рабочих местах;
- хорошо знать методы проведения гендерного аудита, особенно если организатор участвует в нем впервые. Важно,

чтобы организаторы выдвигали свою кандидатуру для проведения только тех упражнений, с которыми они лучше всего знакомы. Импровизация в ходе аудита подрывает не только его результаты, но и доверие к нему;

- обеспечить, чтобы отчет об аудите отражал ситуацию именно в данной Платформе. Группа аудиторов составляет отчет на основе результатов проведенных в Платформе мероприятий. В ходе встречи с сотрудниками Платформы аудиторы представляют основные выводы и рекомендации отчета и получают «обратную связь». В случае расхождения мнений с сотрудниками Платформы группе аудиторов следует открыто обсудить все спорные моменты и быть готовыми внести в отчет любые изменения, которые сочтут необходимыми сотрудники Платформы, и тем самым более четко отразить ситуацию в Платформе;

- не вести себя, как «гендерная полиция», и не создавать впечатления, что аудиторы пришли оценивать работу Платформы. Наоборот, следует дать понять, что роль аудиторов — помочь Платформе самостоятельно оценить свой потенциал в плане гендерного равенства и помочь сотрудникам сформулировать необходимые рекомендации;

- сделать так, чтобы аудиторы не выполняли «свою программу». Тем, кто был выдвинут в состав группы аудиторов, но при этом имеет какую-либо заинтересованность в работе Платформы, где проходит аудит, настоятельно рекомендуется взять самоотвод.

Приложение. Дополнительные материалы

*Пример письма-приглашения
о проведении гендерного аудита*

Письмо-приглашение

Уважаемая/Уважаемый.....

Мы предлагаем провести гендерный аудит Национальной платформы.

Наша организация использует гендерный аудит, основанный на активном участии, для продвижения гендерного равенства путем применения стратегии комплексного гендерного подхода («гендерного мейнстриминга»). Методика была разработана и

специально нацелена на то, чтобы Национальные платформы привели в соответствие свои практики учета гендерных аспектов с европейскими стандартами.

Цель гендерного аудита заключается в содействии самообучению организации - на уровне отдельного работника, подразделения и всей организации в целом, методам эффективного применения комплексного гендерного подхода в национальных платформах.

Гендерный аудит по сути является «социальным», он определяет, насколько эффективны действующие в Национальной Платформе или организации правила, направленные на продвижение гендерного равенства, а также система поддержки их исполнения, насколько они взаимно дополняют друг друга и соблюдаются ли на практике; отслеживает и оценивает относительный прогресс в продвижении гендерного равенства; устанавливает исходные принципы и критерии; выявляет проблемы; рекомендует методы решения этих проблем и предлагает новые, более эффективные стратегии; а также фиксирует положительный опыт в деле достижения гендерного равенства.

Гендерный аудит состоит из двух главных компонентов. *Первый компонент* — это всеобъемлющий анализ ключевых программных документов, основных публикаций, продуктов, процессов разработки программ и бюджетов, а также процессов мониторинга и оценки.

Второй компонент — это совместные встречи, которые проводятся в определенных структурных подразделениях. Они организуются группой специально подготовленных работников, состоящей как из мужчин, так и из женщин.

Во время встреч проводится обсуждение рекомендаций аудиторов и создание Плана действий Платформы по гендерным вопросам. При этом также обсуждаются проблемы и трудности, связанные

с применением стратегии комплексного гендерного подхода и реализацией Плана.

В течении недели после завершения аудита группа аудиторов составляет итоговый отчет, который затем обсуждается с представителями Национальной платформы.

Отчет об аудите является конфиденциальным и не разглашается без соответствующего согласия. При наличии же такого согласия старшему руководству может быть предоставлена на условиях анонимности подборка основных выводов и рекомендаций.

Наша организация приглашает Вас на встречу, продолжительностью 1-2 часа для обсуждения вопросов реализации гендерной политики и стратегии комплексного гендерного подхода и для выяснения степени Вашей заинтересованности в проведении гендерного аудита в Платформе.

Спасибо за сотрудничество.

С уважением

Примеры анкет для опроса руководства и сотрудников разного уровня

Выберете минимум пять наиболее подходящих для Платформы вопросов из каждого раздела:

Политическая воля:

1. Включается ли интеграция гендерного равенства в программы / проекты, реализуемые в Платформе?
2. Включены ли цели и задачи гендерного равенства в программы / проекты?
3. Проводится ли для каждой программы / проекта оценка потребностей, включая анализ гендерных ролей?
4. Существует ли в Платформе письменная гендерная политика, которая подтверждает приверженность гендерному равенству?
5. Существует ли в Платформе гендерная политика и план действий, который включает четкое распределение обязанностей и время для их мониторинга и оценки?
6. Учитывается ли гендерный аспект во время стратегического планирования организационной деятельности?
7. Существует ли понимание своей ответственности за гендерную политику каждым человеком в Платформе?
8. Берет ли на себя ответственность за разработку и реализацию гендерной политики руководство Платформы?

9. В последнее время в центральном офисе Платформы наблюдается увеличение представленности женщин на руководящих должностях?

10. В полуденное время в Платформу вошли организации, которые возглавляются женщинами, гендерно-ориентированные, феминистические организации?

11. Увеличилось ли в последнее время представительство женщин в совете Платформы?

12. Осуществляются ли активные стратегии по привлечению или продвижению женщин на руководящие должности в Платформе?

13. Предусматривала ли Платформа достаточные финансовые ресурсы для поддержки своей работы по гендерной интеграции?

14. Рассчитываются ли финансовые ресурсы на внедрение гендерной политики на всех уровнях?

15. Проводится ли систематическая подготовка персонала по вопросам гендерного равенства и гендерному анализу в платформе?

Организационная культура:

1. Способствует ли Платформа гендерно-чувствительному поведению, например, с точки зрения используемого языка, шуток и комментариев?

2. Внедряет ли Платформа гендерно-чувствительное поведение и процедуры для предотвращения домогательств?

3. Являются ли сотрудники Платформы приверженными осуществлению гендерной политики?
4. Принимаются ли всерьез гендерные вопросы и открыто ли обсуждаются мужчинами и женщинами в Платформе?
5. Распространены ли гендерные стереотипы (например, «все мужчины – гендерно-слепые» или «эти феминистки») между отдельными сотрудниками Платформы?
6. Существует ли разрыв между тем, как мужчины и женщины в Платформе рассматривают гендерные проблемы?
7. Относятся ли сотрудники Платформы с энтузиазмом к гендерной работе, которую они выполняют?
8. Считают ли сотрудники Платформы, что гендерное равенство вписывается в образ Платформы?
9. Женщины в Платформе считают, что организация дружелюбна к женщинам?
10. Мужчины в Платформе считают, что организация дружелюбна к женщинам?
11. Платформа имеет репутацию добросовестности и компетентности по гендерным вопросам среди лидеров в области гендерного развития.
12. Платформа может сделать гораздо больше, чем в настоящее время, для институционализации гендерного равенства.
13. Организационная культура Платформы повышает ценность работы мужчин, и, как правило, меньше ценит то, как работают женщины.

14. На заседаниях Платформы, как правило, преобладают мужчины?
15. Рабочие условия в Платформе улучшились для женщин в течение последних двух лет?
16. Несправедливо продвигать женщин / девочек больше, чем мужчин / мальчиков в программы / проекты Платформы?
17. Нечестно поощрять мужчин и мальчиков больше, чем женщин / девочек в рамках программ / проектов Платформы?
18. В Платформе мужчинам гораздо легче создавать личные и профессиональные сети чем женщинам?
19. Какие в Платформе три характеристики идеального работника?
20. Как вы думаете, что Платформа должна делать для учета гендерного равенства?
21. Просьба описать любые успехи или проблемы, с которыми вы столкнулись при интеграции гендерных вопросов в программирование или другие аспекты работы в Платформе.

Подотчетность:

1. Собираются ли данные, дезагрегированные по полу, для проектов и программ?
2. Ведется ли мониторинг и оценка гендерного воздействия проектов и программ?
3. Имеются ли в Платформе отраслевые показатели, которые включают гендерный аспект?

4. Данные, дезагрегированные по признаку пола, предоставляют полезную информацию для оценки программы / проекта и последующих программ / проектов?

5. Программы / проекты Платформы способствуют расширению прав и возможностей женщин / девочек и изменению неравных гендерных отношений?

6. Включена ли гендерная осведомленность во все должностные инструкции?

7. Включена ли гендерная осведомленность в критерии эффективности работы?

Технический потенциал:

1. Существует ли в Платформе лицо, подразделение или группа ответственная за гендерные вопросы?

2. Назначена ли ответственность персонала за гендерную интеграцию в разных отделах?

3. Существует ли и если «да», то использует ли Платформа лицо, подразделение или группу внутри Платформы, которая несет ответственность за гендерное программирование?

4. Имеют ли сотрудники необходимые знания, навыки и отношение к выполнению своей работы с учетом гендерной проблематики?

5. Обучается ли персонал проектов и программ гендерному планированию и анализу?

6. Группы по планированию программ, мониторингу, оценке и

консультациям в Платформе включают в себя членов, которые компетентны в учете гендерной проблематики?

7. Группы по планированию, мониторингу, оценке и консультированию в рамках программы / проекта в Платформе включают ли хотя бы одного человека со специфическими знаниями и навыками в гендерных вопросах?

Глоссарий

Гендер означает социально закрепленные роли, поведение, деятельность и характерные признаки, которые определенное общество считает надлежащими женщинам и мужчинам;

Гендерный мейнстриминг («Комплексный подход к проблеме равноправия женщин и мужчин», «Комплексный гендерный подход», “Gender mainstreaming”, «Гендерная приоритезация») – это признанная на глобальном уровне стратегия реализации политики гендерного равенства. Гендерный мейнстриминг был записан в Пекинской Платформе действий и официально утвержден на Четвертой Всемирной конференции по положению женщин (Пекин, 1995 г.). Эта стратегия заключается во внедрении проблематики равенства полов на все уровни общества через организацию системы ее учета при принятии политических решений. Согласно определению Европейской Комиссии, гендерный мейнстриминг - это

интеграция гендерной перспективы (проблем и опыта как женщин, так и мужчин) на каждой стадии (дизайн, реализация, мониторинг, оценка) политического процесса и программ\проектов во всех сферах с целью способствования равенству между мужчинами и женщинами и предотвращения возможного неравенства, к которому может приводить гендерная нечувствительность в реализации этих программ⁶.

Гендерный аудит — это инструмент и процесс, который базируется на принципах активного участия. Он способствует процессу самообучения организации методам эффективного применения на практике комплексного гендерного подхода.

Гендерный аудит:

- определяет насколько эффективны действующие в организации правила внедрения комплексного гендерного подхода, а также система поддержки их использования; насколько они взаимно дополняют друг друга и соблюдаются на практике;
- отслеживает и оценивает относительный прогресс в продвижении гендерного равенства;
- устанавливает исходные принципы и критерии;
- обнаруживает «узкие места» и проблемы;
- рекомендует методы решения этих проблем и предлагает новые, более эффективные стратегии;

- фиксирует положительный опыт в достижении гендерного равенства.

Организационная культура - нормы, обычаи, убеждения и кодексы поведения в организации, которые поддерживают или подрывают гендерное равенство - как люди относятся к гендерному равенству, что считается приемлемыми идеями в коммуникациях, как люди считают возможным (допустимым) вести себя, какое поведение вознаграждается (поощряется?) и т.п.

Подотчетность (механизмы, с помощью которых организация определяет степень вовлечения в обеспечения гендерного равенства на разных уровнях (как во внутреннем документообороте, так и во внешних коммуникациях с донорами, партнерами, членами и т.п.). Очень важна интеграция гендерного равенства во все программы и организационные структуры.

Политическая воля — это отношение лидеров к возможным изменениям, те способы, которые используются ими в своем положении власти для общения и демонстрации своей поддержки; энтузиазм и приверженность работе по обеспечению гендерного равенства в организации.

Технический потенциал - уровень экспертности, способностей, квалификаций и навыков лиц персонала и волонтеров выполнять практические аспекты гендерной интеграции для повышения качества программ и уровня институционализации гендерной проблематики.

6. Tools for gender equality. Режим доступа:

*Список экспертных
организаций/экспертов,
которые могут помочь в проведении
гендерного аудита*

Армения:

Название организации	Эксперты	Электронный адрес	телефон
Женский ресурсный центр	Гоар Шахназарян, Анна Оганесян, Анаит Симонян	contact@womenofarmenia.org Веб-сайт: www.womenofarmenia.org	+374 94565626
Женский Форум	Лилит Аветисян	womensforum.avet@gmail.com	+374 91501472
“Эутюн” центр юридической и психологической поддержки”	Лилит Адибемян	eutyunngo@mail.ru	+374 10542415

Беларусь:

Название организации	Эксперты	Электронный адрес	телефон
Международное общественное объединение «Гендерные перспективы»	Ирина Альховка	Электронный адрес ialkhovka@yahoo.com	+375 296801808
ОО «Экодом»	Анора Лангар	anoralangar@gmail.com	+375 291867683
Независимая экспертиза	Наталья Рябова	ecodomik@gmail.com	+375 295576411

Украина:

Название организации	Эксперты	Электронный адрес	телефон
Общественная организация «Центр “Женские перспективы”»	Марта Чумало	marta_chumalo@women.lviv.ua Веб-сайт: http://women.lviv.ua/?lang=en	+ 38 05037140 55
Общественная организация «Бюро гендерных стратегий и бюджетирования»	Татьяна Иванина	genderdesk.ua@gmail.com ФБ-страничка: https://www.facebook.com/genderdesk.ua	+ 38 0503053517
Всеукраинская сеть центров гендерного образования высших учебных заведений	Нина Свитайло, Юлия Савельева	ndssumdu@gmail.com uliana75@ukr.net Веб-сайт: http://gendercenter.sumdu.edu.ua/	+ 38 0664182060 + 38 0502881038

Грузия:

Название организации	Эксперты	Электронный адрес	телефон
Женский Политический Ресурс Центр	Лия Надарая	L_nadaraia@yahoo.com	(+995)599512514
Женский Политический Ресурс Центр	Кетеван Курцхалия	K_kurtskhaliya@wprc.org.ge	(+995)599 901240
Независимый профсоюз Педагогов и ученых Грузии	Мари Алугишвили		(+995)599 949 694
Свободный выбор	Манана Бицадзе Микеладзе	FreeChoice@yahoo.com	(+995)551 92 11 20
Женская ассоциация ВПЛ «Согласие»	Юля Харашвили	julia.kharashvili@yahoo.com	(+995)599570798
Грузинская ассоциация женщин и бизнеса	Нино Елизбарашвили	elizinino@gmail.com	(+995)577 419557
Правозащитный центр	Тамар Авалиани	avaliani888@gmail.com	(+99532) 2 45 45 33
Статья 42 Конституции	Мариам читишвили	chitishvilimarika@gmail.com	(+995)599 899 627
Общество содействия гармоническому развитию человека	Нана Назарова	tsovinar.nazarova@gmail.com tsovinar@phds.ge	577 46 17 54

Ассоциация «Имеди» для ВПЛ «Женщины за мир»	Кристине Киланава	kristina.kilanava@gmail.com	(+995)599 91 93 22
Центр мониторинга СМИ Грузии	Ия Мамаладзе	ia@gurianews.com	(+995)599 37 53 73
Центр развития гражданского общества и демократии	Инга Хуцишвили	ingakhutsishvili@gmail.com i.khutsishvili@csddc.ge	2 98 80 24
Новое поколение демократической Грузии	Наталия Хохиашвили	natakhokhiashvili@gmail.com ngfg.2009@yahoo.com	577652960
Центр развития гражданского общества и прав человека	Хатуна Чапразия	officeccdhr@gmail.com khatu.ch@gmail.com	574 09 63 82
Международный центр демократических инициатив	Мери Капанадзе	meri.kapanadze@icdi.ge	599 65 10 17
Женский информационный центр	Елена Русецкии	maya@ginsc.net office@ginsc.net	599 56 17 33
Общество Красного Креста Грузии	Мариам Ромелашвили	legal@redcross.ge	(+995)577 23 00 25
Кавказская группа развития	Чарита Джаши	charita@access.sanet.ge	(+995)577 41 90 32

