



**ПРООН В КЫРГЫЗСТАНЕ**

**СТРАТЕГИЯ ГЕНДЕРНОГО МЕЙНСТРИМИНГА**

**2008-2010 гг.**

**Бишкек, 2008 г.**

## **Заявление о миссии ПРООН в области гендерного равенства и расширения возможностей женщин**

На Саммите тысячелетия 2000 года было еще раз подтверждено, что гендерное равенство и расширение возможностей женщин являются сами по себе целями развития, кроме того, что еще раз была подчеркнута их важность как средства достижения всех остальных Целей Развития Тысячелетия (ЦРТ).

ПРООН стремится поддерживать наращивание потенциала своих национальных партнеров в целях принятия подходов, направленных на продвижение прав женщин и учет полного спектра их вклада в развитие – этот подход является фундаментом для достижения ЦРТ.

Руководствуясь точкой зрения, состоящей в том, что человеческое развитие лежит в основе всех политических процессов и процессов развития, ПРООН оказывает поддержку национальным партнерам в части ускорения прогресса в достижении ЦРТ. Эта поддержка оказывается в результате определения и учета аспектов гендерного равенства во всех четырех основных взаимосвязанных направлениях деятельности, а именно: сокращении бедности, демократическом управлении, предотвращении кризисов и восстановлении, а также экологии и устойчивом развитии.

Обладая значительным опытом в достижении гендерного равенства и институциональной структурой для его обеспечения, ПРООН будет оказывать постоянную поддержку улучшению положения в сфере национально значимых и устойчивых результатов гендерного равенства, а также устранения внутренних барьеров к продвижению женщин на высшие руководящие должности, в том числе женщин из развивающихся стран.

ПРООН обеспечит осуществление данной стратегии путем привлечения достаточных внутренних человеческих и финансовых ресурсов, а также, при необходимости, активной мобилизации дополнительных внешних средств. ПРООН будет продолжать и расширять свое партнерство с агентствами ООН, в том числе путем применения новаторских моделей, разработанных и опробованных Женским Фондом Развития ООН (ЮНИФЕМ).

*"В условиях дискриминации половины человечества наши цели реализовать невозможно"*

КОФИ АННАН,

Бывший Генеральный секретарь ООН  
DFID 2007 г. *План действий по гендерному равенству на 2007-2009 гг.*

## Содержание

<b>А. ВВЕДЕНИЕ .....</b>	<b>4</b>
1. Гендерный профиль Кыргызской Республики и национальная гендерная политика .....	4
2. ПРООН в Кыргызстане 2005-2010гг. и корпоративная политика ПРООН в области гендерного равенства на 2008-2011 гг.....	6
<b>В. СТРАТЕГИЯ ГЕНДЕРНОГО МЕЙНСТРИМИНГА ПРООН В КЫРГЫЗСТАНЕ 2008-2010.....</b>	<b>8</b>
3.1. Предлагаемые сферы деятельности программ в области гендерного равенства .....	11
3.2. Координация в целях обеспечения гендерного равенства .....	13
4.1. Развитие потенциала .....	14
4.2. Гендерный паритет в управлении человеческими ресурсами в ПРООН.....	15
4.3. Финансовые и человеческие ресурсы.....	16
5. Структура подотчетности, механизмы отчетности и отслеживания.....	16
<b>С. РОЛИ И ОБЯЗАННОСТИ В ОСУЩЕСТВЛЕНИИ СТРАТЕГИИ.....</b>	<b>16</b>
6.Рабочая группа по гендерным вопросам ПРООН в Кыргызстане.....	17
7. Сотрудники всех уровней странового офиса и ОРП.....	17
<b>ПРИЛОЖЕНИЯ.....</b>	<b>18</b>
Приложение I. Отчет о гендерном мейнстриминге ПРООН в Кыргызстане .....	18
ПРИЛОЖЕНИЕ А .....	37
ПРИЛОЖЕНИЕ В.....	38
ПРИЛОЖЕНИЕ С.....	40
ПРИЛОЖЕНИЕ D .....	42

## **А. ВВЕДЕНИЕ**

### **Предыстория**

1. В стратегии гендерного мейнстриминга ПРООН в Кыргызстане на 2008-2010 гг. дается конкретное описание вклада ПРООН в достижение долгосрочных результатов гендерного равенства в стране, определенных в целом для организаций в соответствии с глобальным Стратегическим планом, а также параллельно и в дополнение к Глобальной Стратегии гендерного равенства ПРООН на 2008-2011 гг.
2. Первые три года текущего цикла планирования деятельности ПРООН (2005–2010 гг.) характеризуются бурными переменами как в стране, так и в регионе. Эти перемены значительно и комплексно повлияли как на женщин, так и на мужчин. Однако, как отмечается в Стратегии гендерного мейнстриминга ПРООН в Кыргызстане на 2008–2010 гг., процессы развития и переходного периода в регионе происходили без полного участия женщин, что привело к ослаблению их позиций в политической и социально-экономической жизни. Для того чтобы представители обоих полов могли в полном объеме воспользоваться преимуществами переходного периода, необходимо придать указанным тенденциям соответствующее направление. К главнейшим выявленным проблемам относятся, во-первых, слабость внутреннего потенциала ПРООН для исполнения и мониторинга обязательств, связанных с гендером и, во-вторых, недостаточно развитый потенциал государства для обеспечения большего гендерного равенства в соответствии с международными обязательствами и национальным законодательством.
3. Принимая во внимание все эти сложности, Стратегия гендерного мейнстриминга ПРООН в Кыргызстане предусматривает осуществление ряда реалистичных адресных мероприятий в достижение результатов, которые приведут к устойчивому улучшению национального потенциала в части определения и продвижения вопросов гендерного равенства. Это, в конечном счете, приведет к улучшению положения женщин в стране в долгосрочной перспективе. Стратегия также предусматривает осуществление параллельного проекта по развитию и укреплению национального потенциала в целях оказания поддержки реализации страновых программ. В ней также заложены другие институциональные механизмы, которые необходимо создать для реального усиления потенциала странового офиса в области программирования гендерного равенства.

### ***1. Гендерный профиль Кыргызской Республики и национальная гендерная политика***

4. Одной из характерных черт переходного периода в Кыргызской Республике стало усиление гендерного неравенства. Несостоятельность утверждения, что так называемый «женский вопрос» в странах бывшего Советского Союза уже разрешен, стала очевидной по мере того, как ухудшалась социальная инфраструктура, закрывались детские сады и ясли, а также снижалось качество медицинских услуг в постсоветский период. В результате вся ответственность за воспитание детей и семейный уход пала на женщин. Репродуктивная нагрузка женщин значительно увеличилась, что стало одним из основных барьеров для равного участия женщин в социальной и общественной жизни.
5. Возрождение идеи кыргызской национальной самобытности с момента объявления независимости во многих случаях трансформировалось в возвращение к патриархальному укладу жизни, а кыргызские национальные традиции и обычаи часто имели дискриминационный характер по отношению к социальному статусу женщин. В результате усилилась репродуктивная нагрузка женщин, усложнилось их подчиненное положение в семье, возросло гендерное насилие, стал более ограниченным доступ и контроль женщин за экономическими ресурсами, в том числе землей, имуществом и капиталом. Женщины преимущественно представлены в низкооплачиваемых секторах экономики (социальной сфере) или в неформальном секторе. Работа в указанных секторах не дает им никакой возможности пользоваться системой социального обеспечения, а

уровень их заработной платы на одну треть ниже, чем уровень зарплаты мужчин. Женщины-главы домохозяйств составляют слишком большую долю от общего числа бедного населения. Уровень общей безработицы среди женщин выше, чем среди мужчин на 8%. Несмотря на экономический рост, уровень бедности продолжает оставаться высоким, составляя 39,9%, т.е. в бедности живет несколько более 2 миллионов человек. Материнская смертность составляет 55,5 на 100 000 детей, рожденных живыми.

6. Кыргызстан присоединился к Пекинской Платформе Действий, принятой на IV Международной Конференции женщин в Пекине в 1995 году и к Конвенции по ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (КЛДЖ) 1996 г. Наиболее важным фактором в области международных правовых взаимоотношений стало принятие в 2002 г. закона, в соответствии с которым Кыргызстан присоединился к Факультативному протоколу к КЛДЖ. Наряду с ранее подписанным Дополнительным протоколом к Международной Конвенции о гражданских и политических правах, предусматривающим принятие механизма индивидуальных жалоб, он обеспечивает женщинам Кыргызстана расширенный доступ к использованию международных правовых систем.

7. В целом законодательство Кыргызстана в части обеспечения равных прав для мужчин и женщин можно считать прогрессивным. Подтверждение этому можно найти в статье 13 Конституции КР, где указано, что все мужчины и женщины в Кыргызской Республике пользуются равными свободами, а также правами и возможностями для их реализации. Подобные же положения содержатся в законах Кыргызской Республики «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин» от 4 августа 2008 г., «О социально-правовой защите от насилия в семье» от 25 марта 2003 г., «О предотвращении и борьбе с незаконной торговлей людьми» от 17 марта 2005 г. В результате информационных кампаний и лоббирования, проведенных женским движением, в 2007 году в Кодекс о выборах были введены специальные меры положительного характера (30%-ная квота), что обеспечило самый высокий уровень представительства женщин не только в местном парламенте, но и в центрально-азиатском регионе и в стране с 1991 года (после проведения внеочередных парламентских выборов в декабре 2007 года в парламенте 23 депутата – женщины). Тем не менее, на практике имеются проблемы с применением положений законодательства и мониторингом его исполнения.

8. Стратегия Развития Страны (СРС) на 2007-2010 гг., утвержденная Президентом в 2007 году, учитывает аспекты гендерного мейнстриминга и включает матрицу действий со специальными гендерными индикаторами и целями. В разделе СРС, содержащем ситуационный анализ, отмечается «отход от равенства прав и ухудшение положения женщин», а также признается, что «на практике гендерные вопросы не решаются, а в социальных программах гендерные аспекты отражения не находят». В СРС также отмечается ряд положительных шагов в законодательстве, направленных на достижение гендерного равенства, при этом признается, что практическое осуществление таких шагов потребует дополнительных усилий, а «укрепление институтов и процедур защиты прав человека, запрет всех форм социальной дискриминации являются приоритетными областями для развития». Даже несмотря на это, проведенный недавно мониторинг исполнения СРС показал, что в процессе реализации стратегии гендерные аспекты не принимаются во внимание и игнорируются соответствующими агентствами.

9. Национальный План действий по обеспечению гендерного равенства на 2007-2010 годы был разработан после принятия СРС и стал ее неотъемлемой частью. В этом плане отмечаются следующие 7 направлений оказания поддержки:

- усовершенствование институционального механизма для достижения гендерного

равенства;

- обеспечение гендерного баланса на всех уровнях принятия решений;
- включение гендерного компонента в социально-экономические политики;
- расширение гендерных аспектов в области здоровья и здравоохранения;
- достижение гендерного равенства в образовании и культуре;
- сокращение гендерного насилия;
- проведение широкой информационной кампании по проблеме гендерного равенства.

10. Несмотря на то, что в целом политическая ситуация в стране благоприятна для продвижения гендерного равенства, все еще существуют серьезные проблемы. Отсутствует четкий институциональный механизм для принятия законодательства, касающегося осуществления национальной гендерной политики на национальном и местном уровнях; в секторе государственной службы отмечается высокая текучесть кадров, а среди доноров отсутствует координация деятельности по продвижению Правительством вопросов гендерного равенства. Процесс формулирования национальной политики все еще во многом опирается на международный опыт, поскольку в стране недостаточное количество собственных экспертов по гендерным вопросам.

11. Как отмечалось в последних отчетах, представленных КЛДЖ, а именно в конфиденциальном отчете страновой команды ООН и двух альтернативных отчетах гражданского общества, в стране отмечается растущая тенденция гендерного неравенства. Эти сведения не соответствуют данным официального отчета Правительства, который содержит информацию положительного свойства. Главнейшим фактором возникших противоречий является отсутствие политической воли, направленной на признание наличия проблемы и выражающей готовность предпринять решительные, последовательные и целенаправленные шаги и меры для ее решения.

## ***2. ПРООН в Кыргызстане 2005-2010гг. и корпоративная политика ПРООН в области гендерного равенства на 2008-2011 гг.***

12. Страновая программа на 2005-2010 гг. была разработана в целях оказания поддержки Правительству КР в достижении ЦРТ и осуществления Комплексных Основ Развития страны на 2001-2010 годы, а также для внесения вклада в осуществление Рамочных основ оказания помощи в области развития КР со стороны системы учреждений ООН (UNDAF). Результаты осуществления страновой программы соответствуют результатам UNDAF, они направлены на четыре приоритетных сферы развития: (1) сокращение бедности через устойчивое развитие; (2) содействие добросовестному управлению; (3) укрепление безопасности человека и (4) расширение регионального сотрудничества. На основании анализа гендерных аспектов управления на национальном и местном уровне, сокращения бедности и превентивного развития, предполагалось включить гендер во все программы таким образом, чтобы они в равной степени были выгодны как для мужчин, так и для женщин.

13. В соответствии с корпоративной политикой ПРООН страновой офис ПРООН стремится учитывать гендерные вопросы во всех проводимых им мероприятиях и политиках управления, системах и процедурах, а также таких корпоративных документах, как План действий для страновой программы, руководство по менеджменту и осуществлению страновых программ, включая другие исследования, проводимые при поддержке ПРООН.

14. После завершения в 2007 году проекта Тематического трастового фонда по гендеру в области Инициативы Гендерного Мейнстриминга была проведена независимая оценка всех мероприятий в области гендера и гендерного мейнстриминга не только в рамках

программ, но и самих мероприятий ПРООН (*Приложение I – Отчет о гендерном мейнстриминге ПРООН в Кыргызстане*). Главные выводы указанного отчета заключаются в том, что основными компонентами процесса достижения видимых гендерных результатов являются наличие сильной поддержки руководства, адекватное выделение ресурсов и повышенный внутренний потенциал. Настоящая стратегия гендерного мейнстриминга основывается на данных выводах и извлеченных уроках в целях эффективного осуществления корпоративной политики в области гендера и постоянного мониторинга достигнутого прогресса.

15. Вслед за принятием Глобальной Стратегии Гендерного Равенства ПРООН (GES) на 2008-2011 гг. (*Приложение II*) в качестве основы для улучшения гендерно-чувствительного программирования каждому страновому офису было поручено ввести два механизма управления и приступить к развитию потенциала сотрудников. Первым механизмом выступает Рабочая группа по гендеру, которая должна быть создана и возглавлена представителем старшего управленческого звена; второй механизм – План действий по гендеру для каждого офиса. Нынешняя пересмотренная стратегия на период 2008-2010 гг. отвечает этим двум задачам. Был разработан План действий по осуществлению Стратегии гендерного мейнстриминга в Кыргызстане и Глобальной Стратегии гендерного равенства ПРООН (*см.: Приложение III*) – в этом документе были учтены все выделенные корпоративные, операционные и институциональные приоритеты.

16. На основании Глобальной Стратегии Гендерного Равенства на 2008-2011 гг., которая в целом соответствует Стратегическому плану ПРООН на 2008-2011 гг. с **операционной точки зрения**, ПРООН выработала набор четких гендерно-чувствительных целей и индикаторов эффективности в области **координации** и основных **направлений деятельности**. Эти цели связаны с ЦРТ и направлены преимущественно на развитие национального потенциала, что и представляет собой основной вклад ПРООН в их достижение. Ответственность, возлагаемая на ПРООН в части координации, предоставляет возможность совместно с секторальными и другими партнерами выяснить и укрепить связанные с гендерными вопросами взаимные связи между четырьмя основными направлениями деятельности. Что касается работы по указанным четырем направлениям, ПРООН будет продолжать оказывать помощь национальным партнерам в создании следующих трех направлений формирования потенциала в сфере достижения гендерного равенства:

- более точный и значимый анализ макроэкономической политики и планирование во всех соответствующих секторах;
- решительные действия для обеспечения расширенного представительства женщин во всех ветвях управления на государственном и негосударственном уровне;
- обеспечение наличия максимального объема информации для лиц принимающих решения в области гендерных отношений, прав женщин и гендерного равенства.

17. В соответствии с корпоративной политикой ПРООН и на основании выводов, полученных в ходе осуществления Стратегии гендерного мейнстриминга ПРООН в Кыргызстане до 2007 г., в **институциональной части** ПРООН в Кыргызстане будет укреплять институциональные договоренности в целях обеспечения перечисленных выше широкомасштабных программных подходов. Это будет сделано за счет осуществления следующих мероприятий:

- обеспечения активного лидерства и продвижения со стороны высшего руководства при поддержке конструктивного и целенаправленного управления знаниями, практиками коммуникаций и адвокации;
- надежной системы подотчетности при поддержке соответствующих механизмов отслеживания и отчетности;

- усиленного развития человеческих ресурсов и управления ими;
- выделения достаточных основных и не основных административных и текущих средств;
- систематического комплексного подхода к мониторингу и оценке;
- создания гендерно-чувствительной обстановки в офисе.

## **В. СТРАТЕГИЯ ГЕНДЕРНОГО МЕЙНСТРИМИНГА ПРООН В КЫРГЫЗСТАНЕ 2008-2010**

### **3. Гендерный мейнстриминг программ ПРООН: текущие приоритеты**

18. Текущая Стратегия Гендерного Мейнстриминга определяет конкретные механизмы гендера как общего вопроса для всех программ ПРООН. В рамках данных механизмов в большей степени рассматриваются проблемы гендерных аспектов как неотъемлемой и неизбежной части любой программной деятельности, нежели как дополнительного или изолированного направления работы. В настоящее время у сотрудников странового офиса и программ ПРООН еще нет общего понимания того, что представляет собой гендерный мейнстриминг и в чем состоят его механизмы. Ввиду этого есть необходимость более четкого понимания этих вопросов за счет наращивания потенциала сотрудников и проведения дискуссий. В соответствии с процессами реформирования ООН и сдвигом в сторону полной интеграции, основанной на результатах менеджмента, нацеленный на результаты гендерный мейнстриминг является идеальным подходом, к которому следует стремиться страновому офису ПРООН.

19. **Гендерный мейнстриминг, нацеленный на результаты**, представляет собой процесс использования гендерного анализа в целях определения необходимых для всех действий и мероприятий приоритетных результатов гендерного равенства. Ресурсы, необходимые для достижения указанных результатов, должны интегрироваться в проект на этапе разработки. Четкие индикаторы результатов и базовая информация также определяются в начале процесса, а их мониторинг проводится в ходе исполнения проекта. Окончательная оценка производится по завершении мероприятия в целях определения фактически достигнутых результатов, ответственность за которые несет реализующая проект организация и ее сотрудники. Указанное направление деятельности включает разработку параметров общего подхода, требований к планированию и реализации программ, включая параллельный мониторинг и итоговую отчетность.

Общий подход:

- Каждая линейная программа несет ответственность за обеспечение интеграции соответствующей гендерной перспективы в процесс программирования, а также за выделение достаточных ресурсов из бюджета для достижения целей гендерного равенства, обозначенных в программе как приоритетные. Для обеспечения гендерного мейнстриминга в программах и проектах ПРООН в Кыргызстане будут использоваться контрольные таблицы для гендерного анализа проектных предложений (см.: Приложение IV) и включения принципов гендерного равенства в проекты (см.: Приложение V), разработанные международным экспертом и утвержденные региональным центром ПРООН в Братиславе.

Планирование программ:

- На *этапе планирования* гендерный мейнстриминг предусматривает определение проблемы, разработку форм мероприятий и их предполагаемую оценку до ее осуществления.
- Каждая линейная программа должна провести анализ основных гендерных вопросов в соответствующем секторе и в сроки по возможности максимально близкие к началу планирования программной деятельности.



- Результаты гендерного анализа должны быть учтены в планировании всех компонентов программы и способствовать формулированию общей цели гендерного равенства.
- Каждая программа производит пересмотр текущей планируемой деятельности, краткосрочных и долгосрочных результатов в целях определения степени необходимости их адаптации в области гендерного равенства. Также предполагается оценка результатов работы по усилению гендерного равенства, исходя из понимания того, насколько они содействуют достижению общих, намеченных программой целей.
- Для достижения целей гендерного равенства каждой программе может также потребоваться включить в свою деятельность некоторые конкретные гендерные мероприятия, сориентироваться в сроках получения конечных результатов (долгосрочные и краткосрочные). В таких случаях необходимо предусматривать создание условий, при которых имеет место быть равенство результатов, а не только возможностей.
- Планирование сбора базовых данных должно включать определение данных, дезагрегированных по половому признаку, которые следует собрать для измерения уровня реального воздействия реализуемой программы на процессы осуществления гендерного равенства, кроме того, необходимо разработать механизмы, обеспечивающие сбор таких данных.

#### Осуществление:

- При реализации программы необходима разработка стратегии и плана действий в целях обеспечения гендерного баланса.
- В рамках программ следует проводить постоянную и своевременную оценку гендерного воздействия и равенства результатов любых мероприятий программы для мужчин и женщин.
- Необходимо создание стратегического партнерства со всеми вовлеченными сторонами, в том числе работающими в области продвижения гендерного равенства организациями гражданского общества.

#### Мониторинг:

- Процессы мониторинга должны учитывать воздействие программы как на конкретные аспекты усиления гендерного равенства, которые были определены программой в качестве приоритетных, так и на непредусмотренные обстоятельства позитивного или негативного характера, оказывающие влияние на состояние гендерного равенства.
- В рамках совместного рабочего плана, выступающего в качестве инструмента мониторинга по гендерному мейнстримингу для всех программ ПРООН, следует обеспечить исполнение, координацию и мониторинг со стороны соответствующих сотрудников программы всех типов конкретной деятельности в области гендера, включая анализ необходимых индикаторов мониторинга и оценки.

#### Отчетность:

- Каждая программа должна предоставлять отчеты о ходе работы в сфере гендерного равенства в своей области, причем эти отчеты должны отражать конкретные результаты как по части деятельности в сфере гендера, так и с учетом того, каким образом общие направления деятельности способствуют достижению программой целей гендерного равенства.
- Отчеты по рабочим планам должны отражать любые моменты, связанные с

достижением программой целей гендерного равенства. В них должны содержаться объяснения, почему не были осуществлены те или иные планируемые цели, а также отражены успехи по усилению гендерного равенства в Кыргызстане, достигнутые в результате реализации программы. В отчете предусматривается также наличие специального раздела, отражающего прогресс в достижении гендерного равенства в целом, а не только под воздействием отдельных мероприятий.

Оценка:

- При оценке программы в первую очередь будет рассматриваться ее воздействие на конкретные аспекты усиления гендерного равенства, которые были определены ею самой как приоритетные, включая достижения в области гендерного равенства, которые в рамках программы не планировались. Указанные достижения должны быть осмыслены в качестве опыта, полученного для дальнейшего применения.
- В оценке должна также содержаться информация относительно возможного будущего пересмотра программы, например, в следующем году или при осуществлении следующего ее цикла.

20. Чтобы усилить понимание того обстоятельства, что каждая программа несет самостоятельную ответственность за собственные процессы гендерного мейнстриминга, страновой офис должен предпринимать постоянные целенаправленные шаги для систематизации ответственности на уровне программ при проведении гендерного анализа за наращивание потенциала сотрудников и осуществление гендерно-чувствительного планирования, за мониторинг и отчетность. До настоящего времени большая часть ответственности за техническую поддержку, связанную с гендером, возлагалась на координатора страновых программ. Однако в 2007 году пять линейных программ получили дополнительную поддержку своих усилий в области гендерного мейнстриминга через проект Инициативы гендерного мейнстриминга Гендерного тематического трастового фонда ПРООН. Был проведен гендерный анализ пяти основных программ, произведен пересмотр политики в области гендера и человеческих ресурсов и предпринят ряд ключевых мер по наращиванию их потенциала.

21. Согласно результатам указанного проекта были разработаны рекомендации по гендерному мейнстримингу как в сфере реализации конкретных программных мероприятий, так и на уровне руководства. Поскольку для исполнения указанных рекомендаций программам необходим постоянный доступ к экспертным знаниям в области гендера, начиная с 2008 года было принято решение о привлечении к постоянной работе специалиста ПРООН по гендерному мейнстримингу и предусмотрен дополнительный перечень средств, обеспечивающих эффективную бесперебойную экспертную работу в целом. Эти меры также способствуют повышению эффективности мероприятий, направленных на наращивание гендерного потенциала.

23. Для обеспечения гендерного мейнстриминга в рамках ключевых программах предлагается проведение следующих мероприятий:

- создание списка экспертов по гендеру, работающих по основным направлениям деятельности ПРООН;
- разработка формы утверждения гендерной интеграции ("gender integration sign off form"), которая будет свидетельствовать о том, отражают ли документы по дизайну программы/проекта уровень гендерной интеграции, соответствующий заявленным ПРООН и партнерами в Кыргызстане целям и обязательствам по гендеру, а также отражают ли они четкую ориентированность на результат. Форма гендерной интеграции будет подписываться координатором страновых программ по гендеру, который будет рассматривать дизайн каждой программы или проекта с точки зрения указанной перспективы и обеспечивать наличие во всех программах

согласованного подхода к гендерному равенству и процессу гендерного мейнстриминга;

- каждая программа будет вносить свой вклад в общий рабочий план по гендерному мейнстримингу путем разработки подробного собственного рабочего плана по осуществлению текущей стратегии гендерного мейнстриминга. В совместном рабочем плане должны найти отражение следующие аспекты:
  - описание общей цели программы в области гендерного равенства;
  - обзор планируемых мероприятий и ожидаемое время их осуществления;
  - ресурсы, необходимые для достижения обозначенных мероприятий и целей;
  - гендерно-чувствительные индикаторы для результатов программы, а также для конкретных гендерных мероприятий.

Образец совместного рабочего плана ПРООН по гендерному мейнстримингу можно найти в Приложении 3.

### ***3.1. Предлагаемые сферы деятельности программ в области гендерного равенства***

24. В целях осуществления основных политических обязательств в области гендерного равенства (Пекинская платформа действий, Цели Развития Тысячелетия и Конвенция по ликвидации всех форм дискриминации по отношению к женщинам), а также для поддержки осуществления Национального плана действий по гендеру, реализуемым программам следует обратить особое внимание на основные сферы деятельности, к которым относятся:

#### *Демократическое управление*

- оказание поддержки инициативам, направленным на обеспечение равного доступа мужчин и женщин к процессу принятия решений (например, обучение женщин вопросам управления), включая организацию семинаров и обучающих сессий по проблемам гендера для местного и центрального уровня управления, правоохранительных структур, СМИ и населения в целом;
- внедрение гендерного аспекта в исполнение существующего законодательства и вопросы правоприменения; создание необходимой законодательной основы для обеспечения равных возможностей, борьбы с насилием в семье и незаконной торговлей людьми;
- распределение бюджета с учетом гендерно-чувствительных индикаторов может стать стратегическим инструментом для продвижения ЦРТ, поскольку программы могут предусматривать развитие и популяризацию указанной концепции на центральном и местном уровне управления;
- оказание поддержки интеграции гендерных индикаторов в процессы мониторинга, а также оценка эффективности национальных и секторальных программ развития, включая международные обязательства страны, деятельность правительственных ведомств и местных органов власти;
- включение усиленной гендерной перспективы в реформу государственной службы для улучшения процессов разработки и оказания необходимых услуг.

#### *Управление рисками стихийных бедствий*

- оценка роли мужчин и женщин в управлении стихийными бедствиями, а также анализ обратного воздействия различных уровней стихийных бедствий на мужчин и женщин;
- признание и оценка специальных потребностей женщин в политике, планах и программах, связанных с сокращением стихийных бедствий и устранением их

последствий;

- содействие укреплению лидерства и участия женщин в планировании и выработке стратегий рисков стихийных бедствий.

#### *Предотвращение конфликтов*

- содействие участию женщин в предотвращении конфликтов и миротворческих усилиях;
- учет гендерных вопросов при анализе мира и развития;
- вовлечение женщин в процесс планирования «снизу-вверх» с параллельным участием женских НПО в социальном диалоге.

#### *Сокращение бедности*

- рассмотрение хронических вопросов феминизации бедности и дискриминации, продолжающих угрожать безопасности многих лиц;
- проведение исследований и обучение в области гендера и экономики, сбор данных для продвижения мониторинга в целях достижения гендерного равенства;
- укрепление национального и местного потенциалов в целях гендерного бюджетирования, а также интеграция гендерного анализа в законы о налогообложении и постановления по финансовым вопросам для обеспечения равенства последствий налоговой и фискальной политики в отношении мужчин и женщин;
- осуществление инициатив в целях сокращения дисбаланса между городскими и сельскими регионами с учетом придания последним больших экономических возможностей (развитие потенциала фермеров-женщин, предоставление услуг микрофинансирования сельским предпринимателям-женщинам), поскольку большинство бедных женщин проживает в сельской местности;
- оценка положительного воздействия инициатив по сокращению бедности на расширение возможностей женщин, живущих в условиях бедности, в части обеспечения их доступа к обучению и образованию, занятости, земельным ресурсам, доходам, кредитам, социальным навыкам и услугам;
- развитие политики и стратегий, направленных на поддержку и перераспределение неоплачиваемого труда по уходу, который преимущественно выполняется женщинами и влечет за собой усиление их бедности и необеспеченности;
- инициативы, направленные на мужчин и юношей, испытывающих затруднения в найме на работу и получении образования, учитывая факторы, ведущие к более низкой продолжительности их жизни;
- проведение исследований и обучения среди мужчин на всех уровнях для ознакомления с воздействием гендерных стереотипов на их жизнь и жизнь их семей;
- наращивание потенциала и пропагандистские инициативы для содействия позитивным изменениям негативных моделей поведения мужчин и женщин.

#### *Защита окружающей среды*

- интеграция гендерных аспектов в национальные и региональные программы действий в области управления природными ресурсами и смягчения воздействий засухи с акцентом на усиление роли женщин в указанных областях;
- оценка равенства возможностей мужчин и женщин в доступе к природным

ресурсам в Кыргызской Республике;

- проведение целенаправленного исследования в Государственном агентстве по защите окружающей среды и лесному хозяйству при Правительстве КР для выявления гендерных аспектов и выработки рекомендаций по внедрению гендерного подхода в деятельность указанного агентства;
- обеспечение равных преимуществ мужчин и женщин при проведении пилотных программ, разработанных для наращивания потенциала в выполнении положений ранее названных конвенций;
- информирование и пропаганда равных возможностей и равных результатов для мужчин и женщин в распределении водных ресурсов и мер по защите от наводнений и стихийных бедствий.

#### *Предотвращение ВИЧ / СПИД*

- поддержка развития мульти-секторальных стратегий для преодоления экономических и социальных последствий воздействия ВИЧ/СПИД на женщин, мужчин и молодежь на индивидуальном, социальном и национальном уровнях.

### **3.2. Координация в целях обеспечения гендерного равенства**

25. Роль ПРООН как финансирующего и руководящего агентства в системе Постоянного Представительства ООН налагает на эту организацию конкретные обязанности и предоставляет ей уникальную возможность работать с другими структурами ООН по выполнению мандата обеспечения гендерного равенства. Таким образом, ПРООН будет продолжать активно участвовать в работе страновой команды ООН, сотрудничающей со своими партнерами по поддержке гендерной перспективы в ходе реформы, проводимой ООН, а также по поддержке инициатив гендерной тематической группы.

26. Гендерная тематическая группа ООН была создана в целях содействия обмену информацией в процессах взаимодополняющего и совместного программирования, а также обеспечения соответствующего учета гендерных вопросов при Совместной Оценке Страны и UNDAF. Для эффективной работы тематической группе необходимо ежегодное финансирование деятельности в рамках рабочего плана и техническая поддержка проводимых мероприятий. Это в особенности важно для тех членов страновой команды, которые представлены в Кыргызстане незначительно и в силу этого не имеют внутреннего опыта в области гендера. Роль странового офиса ООН в работе гендерной тематической группы заключается в обеспечении соответствующего представительства агентства (регулярное присутствие в офисе координатора страновых гендерных программ и сотрудника, ответственного за решение отдельных гендерных вопросов), а также в активной деятельности по поддержке развития совместного программирования и разработке рабочего плана страновой команды, включая совместную выработку предложений по бюджету.

27. В целях консолидации достижений ПРООН в Кыргызстане, учитывая ее глобальный опыт по внедрению инициатив гендерного мейнстриминга, группа высшего руководства ПРООН в республике должна взять на себя ответственность по управлению страновым офисом в целях успешного осуществления описанных выше направлений деятельности в сфере гендерного мейнстриминга. Высшее руководство ПРООН в Кыргызстане также несет ответственность за выполнение страновым офисом намеченной стратегии в сочетании с постоянным развитием гендерного потенциала, управлением знаниями, планами коммуникаций и адвокации. Необходимо наличие в офисе эффективного механизма гендерного мейнстриминга (рабочей группы по гендеру), направленного не только на воплощение принципов гендерного равенства в деятельности каждого отдельного сотрудника, но и на активный мониторинг этой деятельности.

#### **4. Гендерный мейнстриминг странового офиса ПРООН в Кыргызстане: институциональные приоритеты**

##### **4.1. Развитие потенциала**

28. Ключевыми факторами успешного осуществления Стратегии гендерного мейнстриминга ПРООН в Кыргызстане на 2008-2010 гг. и Глобальной стратегии гендерного равенства являются активное лидерство и пропаганда этих вопросов со стороны высшего руководства. Хотя процесс гендерного мейнстриминга основывается на понимании всеми сотрудниками базовой концепции гендера и гендерных инструментов, самая лучшая стратегия не будет успешной без наличия гендерно-чувствительных и компетентных сотрудников, вовлеченных в ее осуществление. Необходимо разработать систематический подход к постоянному наращиванию потенциала сотрудников странового офиса для того, чтобы **все сотрудники ПРООН** обладали необходимым уровнем компетенции для учета вопросов гендерного равенства и гендерного мейнстриминга в своей ежедневной деятельности.

29. В целях повышения осведомленности в вопросах ознакомления с процессом гендерного мейнстриминга и развития гендерных мероприятий по каждому направлению программной деятельности необходимо регулярное проведение структурных гендерных тренингов для **сотрудников всех уровней, участвующих в реализации гендерных программ**. Ознакомление с существующими подходами и опытом в области расширения возможностей женщин может быть проведено путем взаимодействия с группами женщин и НПО. Каждая программа должна обеспечить наличие достаточных средств для наращивания потенциала сотрудников.

30. Процесс наращивания потенциала сотрудниками программ (как странового офиса, так и конкретных отделов реализации программ) должен происходить с учетом следующих аспектов гендерного мейнстриминга:

1. Обсуждение каждого сотрудника каждого подразделения, отвечающего за определенный аспект в реализации процесса гендерного мейнстриминга с точки зрения соответствия основным требованиям этого процесса.
2. Введение в основы техники гендерного анализа детального обсуждения взаимосвязи между реализуемой программой и усилением гендерного равенства, акцентируя внимание на том, в какой степени усиление гендерного равенства способствует достижению общих целей программы.
3. Формы и содержание обсуждения с основными партнерами вопросов усиления гендерного равенства.
4. Способы разработки гендерно-чувствительных индикаторов для мониторинга и составление отчетов о результатах в области гендерного равенства.
5. Требования к обеспечению наличия гендерно-чувствительной обстановки в офисе.

31. Исполнение Национальных программ требует наличия осведомленности о гендерных вопросах со стороны ключевых **национальных партнеров**. Достичь этого можно путем регулярного обучения и консультативного сотрудничества с институтами-партнерами при условии выделения необходимых средств. В 2008 году при Правительстве Кыргызской Республики будет начат параллельный проект по укреплению потенциала гендерного мейнстриминга, в рамках которого предполагается проведение функционального анализа структуры правительства с целью осуществления национальной гендерной политики и укрепления потенциала ключевых должностных лиц.

32. В соответствии с корпоративной стратегией ПРООН страновой офис в Кыргызстане в сфере человеческих ресурсов должен проводить гендерно-чувствительную политику.

Гендерные отношения в офисе являются отражением профессионализма и позитивной межличностной рабочей культуры. На принцип «работа-жизнь» обращается определенное внимание, хотя осуществить его на практике не так легко. Сотрудники осведомлены об отношении к случаям притеснений и домогательств, но до настоящего времени таковых отмечено не было и потому ничего о них не сообщалось. Тем не менее, по результатам проведенного среди сотрудников Глобального опроса выяснилось, что взгляды сотрудников-мужчин и сотрудников-женщин странового офиса ПРООН и ОРП по ряду важных вопросов очевидно расходятся. Ввиду этого возникает необходимость продолжения мероприятий по наращиванию потенциала сотрудников в целях более глубокого понимания корпоративной политики в области человеческих ресурсов и ее эффективного осуществления.

#### **4.2. Гендерный паритет в управлении человеческими ресурсами в ПРООН**

33. ПРООН будет продолжать стремиться достичь намеченных ООН целей по достижению гендерного баланса к 2010 году. К концу 2007 года гендерный баланс в офисе обеспечен исключительно за счет оперативной и административной части, где преобладают женщины. Как показал недавно проведенный опрос сотрудников, женщины испытывают большие затруднения в обеспечении равновесия между потребностями своей личной и общественной жизни, а также они более ограничены в части своего профессионального развития. Для решения этих вопросов необходимо ежегодно анализировать результаты Глобального опроса сотрудников, проводить дискуссии с коллегами и выработать план действий по устранению тех аспектов, которые могут повлечь за собой дискриминацию по отношению к женщинам, работающим в организации.

34. Как показали результаты проведенного в 2007 году гендерного анализа ПРООН, есть необходимость постоянного гендерного сканирования и мониторинга политики в области человеческих ресурсов во всех ОРП ПРООН. Для мониторинга гендерного равенства в сфере человеческих ресурсов рекомендуется использовать анкету (см.: Приложение VI), которую следует распространять и анализировать ежегодно, а результаты обсуждать с высшим руководством странового офиса. Итоги этой работы должны найти отражение в ежегодных отчетах каждой программы по гендерному мейнстримингу, а менеджеры должны предпринимать меры в целях разрешения любых проблемных вопросов, выявленных в результате анкетирования.

35. Таким образом, деятельность ПРООН будет направлена на изменение культуры организации. В краткосрочной и долгосрочной перспективах необходимо осуществить ряд положительных действий по различным направлениям, но лишь по мере того, как культура и отношения в организации будут изменяться в положительную сторону. Предполагается, что таких шагов потребуются все меньше и меньше. В дополнение к преодолению культурных барьеров и сопротивлению гендерному равенству ПРООН в Кыргызстане будет стремиться развивать следующие направления:

- гендерный паритет при приеме на работу (включая обязательное рассмотрение гендерно-чувствительных вопросов в ходе проведения собеседования), продлении срока службы, восстановлении на службе и рассмотрении вопросов признания заслуг (продвижение по служебной лестнице);
- гендерно-чувствительные технические задания, в которых четко отражены должностные требования к уровню квалификации, а также оговорены условия в отношении командировок и сверхурочной работы;
- соответствующие требованиям человеческие и финансовые ресурсы;
- формирование в страновом офисе специального подразделения по рассмотрению

жалоб на злоупотребления, домогательства и превышения полномочий в соответствии с корпоративной политикой и процедурами.

#### **4.3. Финансовые и человеческие ресурсы**

36. ПРООН обеспечивает выделение соответствующих ресурсов для проведения мероприятий в гендерной сфере. Необходимо, чтобы ресурсное обеспечение предполагало реализацию следующих моментов кадровой и информационной стратегий:

- назначение специалиста, ответственного за гендерные вопросы на уровне руководства странового офиса (не ниже должности заместителя постоянного представителя);
- назначение специалиста, ответственного за гендерные вопросы в области человеческих ресурсов в страновом офисе;
- необходимо предусмотреть, чтобы нагрузка специалиста по гендерным вопросам в страновом офисе давала ему возможность для проведения оценки проектных документов, годовых планов работы и отчетов проектов с точки зрения гендерной перспективы, а также позволяла выполнять другие служебные обязанности;
- выделение средств каждой программе уже с 2008 г. должно предусматривать возможность доступа к соответствующим экспертным ресурсам в целях эффективного решения гендерных вопросов в рамках программ (в том числе гендерного анализа, развития потенциала сотрудников, гендерного мониторинга).
- Соответствующее наращивание потенциала сотрудников странового офиса и менеджеров программ.

#### **5. Структура подотчетности, механизмы отчетности и отслеживания**

37. В соответствии с указаниями Исполнительного Комитета в рамках Стратегического плана на 2008-2011 гг. ПРООН должна интегрировать результаты отчетности о достижении гендерного равенства в общую систему предоставления отчетности. По мере выработки таких корпоративных систем отчетности страновой офис ПРООН должен им следовать в целях обеспечения выполнения соответствующих положений Стратегического плана на 2008-2011 гг., Глобальной Стратегии Гендерного Равенства и Стратегии Гендерного мейнстриминга ПРООН в Кыргызстане. Для этого разработаны следующие механизмы и инструменты:

- оценочный лист ПРООН, который будет расширен за счет включения в него соответствующего раздела по гендерному мейнстримингу;
- все системы оценки эффективности работы персонала ПРООН и Оценки результатов и компетентности (RCA), измененные для ежегодной отчетности в соответствии с принципами гендерного равенства и результатами гендерного мейнстриминга;
- расширенная система финансовой отчетности ATLAS, включая цели гендерного мейнстриминга и паритета, должны быть отражены в модуле управления проектом.

#### **С. РОЛИ И ОБЯЗАННОСТИ В ОСУЩЕСТВЛЕНИИ СТРАТЕГИИ**

38. В целях успешного осуществления текущей деятельности, описанной в разделе В, группа высшего руководства ПРООН в Кыргызстане обеспечивает осуществление Глобальной Стратегии гендерного равенства и Стратегии гендерного мейнстриминга ПРООН в Кыргызстане. Возглавляемая заместителем постоянного представителя рабочая группа по гендерным вопросам будет нести ответственность за выполнение ежегодных планов действий по данной стратегии.



## **6. Рабочая группа по гендерным вопросам ПРООН в Кыргызстане**

39. Рабочая группа по гендерным вопросам ПРООН включает в себя представителей высшего руководства (заместителя постоянного представителя или помощника постоянного представителя), представителя отдела по работе с персоналом в целях должного учета гендерных аспектов в кадровой политике, координатора страновых программ по гендеру и специалиста, ответственного за гендерные вопросы в страновом офисе ПРООН:

- *заместитель постоянного представителя* обеспечивает рассмотрение гендерных вопросов по всем политическим, программным, административным и финансовым аспектам в ходе принятия решений в офисе;
- *специалист по гендерным вопросам в страновом офисе* несет текущую ответственность за содействие деятельности офиса в области реализации принципов гендерного равенства и гендерного мейнстриминга, включая ответственность за соответствующее использование корпоративных систем и механизмов отчетности в области гендера;
- *координатор страновых программ по гендеру* осуществляет координацию развития последовательного и систематического подхода к гендерному мейнстримингу в программах и проводит оценку всех программных документов в части гендерных компонентов вплоть до направления запроса на финансирование;
- *специалист программы по гендерному мейнстримингу* работает со всеми программами ПРООН, предоставляя техническую и экспертную помощь в сфере гендерного мейнстриминга, оказывает поддержку ОРП в осуществлении мониторинга и составлении отчетности по мероприятиям в области гендерного мейнстриминга;
- *представитель отдела по работе с персоналом* несет ответственность за соответствие деятельности странового офиса требованиям гендерно-чувствительной политике в области человеческих ресурсов как в ПРООН в Кыргызстане, так и в отношении всех сотрудников, выполняющих в соответствии со своими должностными инструкциями гендерные мероприятия.

## **7. Сотрудники всех уровней странового офиса и ОРП**

40. Цель развития, направленная на обеспечение равенства мужчин и женщин, то есть на гендерное равенство, абсолютно неотделима от целей человеческого развития ПРООН, которые заключаются в улучшении условий жизни людей и открывающимися перед ними возможностями. Учитывая данное обстоятельство, все сотрудники программ несут ответственность за интеграцию гендера на всех этапах разработки и реализации программ, за которые они отвечают. Сотрудники также обязаны предусматривать выделение соответствующих средств из бюджетов программ, направленных на обеспечение гендерного баланса при проведении обучения, обучающих поездок и формировании делегаций, включая пропаганду гендерного равенства в ведении диалога со своими национальными и международными партнерами.

## ПРИЛОЖЕНИЯ

### *Приложение I. Отчет о гендерном мейнстриминге ПРООН в Кыргызстане*

Отчет о консультировании в области гендерного мейнстриминга ПРООН

#### **I. Оценка подходов и деятельности ПРООН в области гендерного мейнстриминга**

В январе 2007 года страновой офис ПРООН в Кыргызстане нанял международного консультанта в области гендерного мейнстриминга для работы с гендерной группой в целях оценки текущих подходов гендерного мейнстриминга. Миссия проводилась с 22 по 26 января и включала следующие мероприятия:

- проведение 16 консультативных встреч и круглых столов с сотрудниками ПРООН из линейных программ, а также с сотрудниками, занимающимися текущими и административными вопросами;
- проведение консультативной встречи с Гендерной тематической группой ООН;
- проведение специальной сессии для обучения тренеров из местных гендерных консультантов, принятых для работы с линейными программами в рамках гранта Тематического трастового фонда (см.: Приложение А – план работы миссии).

В ходе проведения миссии консультант работал в тесном сотрудничестве с координатором страновых гендерных программ ПРООН и специалистом, ответственным за гендерные вопросы в страновом офисе. Консультант оценил деятельность странового офиса ПРООН в Кыргызстане в области реализации подходов гендерного мейнстриминга как в части решения внутренних организационных вопросов, так и в вопросах программирования. В настоящем отчете кратко изложены выводы, сделанные по результатам оценок.

#### **II. Политическая ситуация**

Нормативной основой для программирования и осуществления страновым офисом ПРООН в Кыргызстане мероприятий в области гендерного мейнстриминга являются «Согласованные выводы по гендерному мейнстримингу – резолюция 1997/2». Указанная резолюция определила гендерный мейнстриминг как стратегию в системе ООН, отметив что *«в целях обеспечения эффективного достижения стратегических задач Пекинской платформы действий, принятой Четвертой Всемирной Конференцией по Вопросам Женщин, система ООН должна содействовать проведению активной и видимой политики мейнстриминга гендерной перспективы»*.

В указанном документе также дано следующее определение:

*«Мейнстриминг гендерной перспективы представляет собой процесс оценки воздействия на женщин и мужчин любых планируемых мероприятий, в том числе законодательства, политик и программ во всех областях и на всех уровнях. Это стратегия, направленная на учет опыта и проблем мужчин и женщин, являющегося неотъемлемым фактором внутренней оценки при разработке, осуществлении, мониторинге и оценке политик и программ во всех областях политики, экономики и общества. Это необходимо для того, чтобы обеспечить равенство преимуществ для мужчин, так и женщин. Конечной целью деятельности является достижение гендерного равенства» (вывод 1997/2)*

Во внутреннем меморандуме Администратора ПРООН от 16 августа 2001 г.,

направленном всем постоянным координаторам, еще раз было подтверждено, что гендерное равенство является одним из главных обязательств агентства.

В 2002 г., Бюро по политике развития направило политическую записку по гендерному равенству, в которой описывались:

- эффективные точки входа для гендерного равенства;
- взаимосвязь между гендером и шестью основными направлениями деятельности ПРООН;
- ресурсы, выделяемые на гендерный мейнстриминг;
- ответственность высшего руководства и всех сотрудников за эффективное обеспечение гендерного мейнстриминга.

В бизнес-плане ПРООН на 2000-2003 гг. отмечено, что гендер, вместо того, чтобы быть вопросом особого внимания, стал междисциплинарным аспектом всех направлений деятельности ПРООН. Это не означает, что сфера гендерного мейнстриминга в ПРООН уже не является приоритетной. Наоборот, каждому страновому офису ПРООН было поручено обеспечить интеграцию гендера в его программную деятельность. В Многолетней программе финансирования (МУФФ) (2004-2007 гг.) также была подчеркнута идея интеграции гендера в систему деятельности ПРООН и указано, что обеспечение гендерного равенства является «движущей силой для обеспечения эффективности развития, которая проходит красной нитью во всех направлениях деятельности». В указанном документе также отмечается, что «стремление обеспечить гендерный мейнстриминг не заменяет ...потребность в осуществлении адресных и конкретных гендерных инициатив и других позитивных действий, которые будут продолжаться» (§ 58).

В ответ на резолюцию Экономического и Социального Совета ООН 2004 г., в которой еще раз была подтверждена важность гендерного мейнстриминга, Исполнительный Комитет ПРООН обратился с просьбой к указанному агентству подготовить корпоративную гендерную стратегию и соответствующий план действий. В 2005 году Исполнительный Комитет принял проект плана, представленный гендерным отделом и потребовал от ПРООН «дальнейшего расширения деятельности в сфере гендерного мейнстриминга, в том числе расширение человеческих и финансовых ресурсов для поддержки плана действий, от Администратора также потребовалось «разработать» гендерный план действий в течение 2007 года».

Нормативная база указанной деятельности укрепляется также и за счет характера ЦРТ ООН, заключающихся в продвижении гендерного равенства и расширении возможностей женщин, а также за счет координирующей политики гендерного мейнстриминга, утвержденной в октябре 2006 г. Высшим Исполнительным Комитетом ООН для всей системы в целом.

### **III. Преимущества странового офиса ПРООН в Кыргызстане**

В целях учета вышеизложенных основ политики страновой офис ПРООН в Кыргызстане разработал Стратегию гендерного мейнстриминга на 2003-2004 гг. и в целях ее эффективного выполнения принял на работу координатора страновых программ по гендеру. В настоящее время идет процесс пересмотра и завершения Стратегии гендерного мейнстриминга на 2005-2010 гг.

Координатор пришел к выводу, что страновой офис ПРООН в Кыргызстане имеет следующие преимущества:

- высшее руководство странового офиса демонстрирует высокую приверженность гендерному мейнстримингу;
- осуществляемые в Кыргызстане программы имеют значительный доступ к

техническому потенциалу в области гендерного мейнстриминга через координатора гендерных программ;

- страновой офис, опираясь на поддержку Тематического трастового фонда ПРООН по гендеру, учитывает гендерный мейнстриминг как при разработке линейных программ, так и в своей текущей внутренней деятельности;
- сотрудники программ в целом открыты для новых идей и отличаются растущей осведомленностью о важности интеграции подходов гендерного равенства в свою работу;
- в ПРООН разработан ряд политик в области человеческих ресурсов, которые в значительной степени направлены на поддержку баланса работа/жизнь и защиту персонала от сексуальных домогательств;
- страновой офис наладил устойчивые рабочие взаимоотношения с ЮНИФЕМ и открыт для дальнейшего сотрудничества;
- некоторые линейные программы в Кыргызстане уже разработали новаторские подходы к гендерному равенству в сферах своей компетентности и ответственности;

Все эти факторы дают достаточно оснований полагать, что страновой офис ПРООН в Кыргызстане способен и далее укреплять свои позиции в вопросах гендерного мейнстриминга.

#### **IV. Вопросы гендерного мейнстриминга в страновом офисе Кыргызстана**

##### **A. Организационные вопросы гендерного мейнстриминга**

Страновой офис ПРООН в Кыргызстане полагает, что в рамках гендерного мейнстриминга необходимо учитывать и внутренние кадровые вопросы. Анализ ключевых организационных моментов, имеющих гендерные особенности, выявил следующие их основные проблемные стороны.

##### **A-1. Гендерная политика и политика баланса работа/жизнь**

На глобальном уровне ПРООН имеет выработанную политику в области человеческих ресурсов, которая является выдающейся с точки зрения гендерной перспективы и благоприятной как для сотрудников-мужчин, так и для сотрудников-женщин. Она предусматривает предоставление отпусков по беременности и родам для женщин, а также отпуска по уходу за ребенком – для женщин и мужчин. Кроме того, предусматривается широкий спектр гибких механизмов трудовых отношений, которые дают сотрудникам возможность обеспечить более стабильный баланс между работой и жизнью. Указанная политика находит значительную поддержку со стороны постоянного представителя ООН. Сотрудники странового офиса в курсе проводимых политик и четко осознают приносимые ими выгоды и налагаемые ими обязанности.

Наиболее значительная проблема, которая была выявлена в некоторых областях работы с человеческими ресурсами, заключается в том, что между политикой и практикой существует существенный разрыв. Некоторые сотрудники, например, не чувствовали поддержки со стороны своих руководителей, когда обращались с просьбой предоставить им отпуск по уходу за ребенком и, следовательно, принимали решение не пользоваться всем сроком отпуска, на который они имели право. Сотрудники также отмечали, что, на их взгляд, им затруднительно было бы воспользоваться гибким графиком работы ввиду значительной нагрузки и ожидаемых от них результатов. Как сообщила заместитель постоянного представителя, исходя из объема собственной загруженности в ходе исполнения должностных обязанностей, ей приходилось работать с напряженным

графиком в течение длительного времени, что на практике означало реальное увеличение ее рабочего дня. Следовательно, главная проблема, стоящая перед страновым офисом, состоит в том, чтобы найти эффективный и справедливый баланс между нагрузкой и соблюдением принципов политики баланса работа / жизнь.

### **Рекомендации**

- 1.1 Обсудить проблемы политики в области обеспечения баланса работа / жизнь на предстоящей встрече сотрудников для выявления уровня их требований и выработки возможных решений в целях обеспечения справедливого равновесия между необходимостью выполнения должностных обязанностей и достижением баланса работа / жизнь.
- 1.2 Высшее руководство должно еще раз подтвердить сотрудникам их право оговаривать с менеджерами ПРООН график обеспечения баланса работа / жизнь, а также подчеркнуть необходимость принимать во внимание требования к осуществлению указанного баланса при назначении вечерних встреч, командировок и проч.

## **А- 2. Подотчетность сотрудников в части гендерного мейнстриминга**

Ключевым моментом любого успешного процесса гендерного мейнстриминга является развитие ответственности сотрудников за любой аспект этого процесса. Ввиду этого важно, чтобы имеющиеся на настоящий момент должностные инструкции сотрудников не содержали положений, касающихся обязанностей соответствующих сотрудников по интеграции гендера и других междисциплинарных вопросов в их текущую деятельность. В должностных инструкциях также не указана конкретная сфера ответственности за вопросы гендерного мейнстриминга. По этой причине не имеется формального внутреннего механизма оценки деятельности в данной области.

Кроме того, важнейшим фактором является роль руководства в определении факта важности гендера как междисциплинарного вопроса, за который несет ответственность как каждый сотрудник странового офиса ПРООН, так и сотрудники всех программ. В настоящее время поддержка, оказываемая руководством по вопросу подотчетности сотрудников, не отличается последовательностью, так как ряд менеджеров относится к этой проблеме достаточно серьезно, а другие должного внимания на нее не обращают.

### **Рекомендации**

- 2.1 Проведение анализа должностных инструкций и разработка механизма ежегодной оценки качества работы с ее обязательным последующим обсуждением и оргвыводами для того, чтобы внести в должностные инструкции четко обозначенные положения об ответственности за гендерный мейнстриминг.
- 2.2 Организация брифинга или мини-тренинга для странового офиса ПРООН и руководителей программ по следующим вопросам:
  - порядок обсуждения с сотрудниками и партнерами вопросов усиления интеграции гендерного равенства не только в процессе разработки программ, но и в процессе ее реализации;
  - обсуждение результатов работы руководящих структур в части гендерного мейнстриминга;
  - обсуждение результатов и отчетности в области гендерного равенства, за которые несут ответственность подчиненные им сотрудники.

## **А-3. Гендерные различия в результатах глобального опроса сотрудников**

В ряде ответов, данных сотрудниками мужчинами и женщинами на некоторые вопросы,

заданные в ходе проведения опроса в 2005 г., наблюдались значительные отличия. Так, в частности, 47,4% сотрудников-женщин отметили, что они испытывали неудобства, связанные с ограниченностью доступа к информации о дискриминационных ситуациях и случаях сексуального домогательства. Сотрудников-мужчин, которые испытали такие же проблемы всего 5,9%. Сотрудники-женщины также постоянно отмечают, что уровень их успешных достижений в работе ниже, чем у мужчин. Вполне возможно, что это обстоятельство обусловлено субъективными факторами (заниженная самооценка) или различиями индивидуального восприятия личных достижений (завышенные требования к себе), нежели объективным отражением фактического положения дел. Озабоченность вызывает также тот факт, что намного меньше мужчин полагает, что ПРООН в равной степени относится справедливо как к мужчинам, так и к женщинам. Мужчины также считают, что по сравнению с женщинами они получают неравное вознаграждение за оказанные ими услуги исключительного характера. Эти результаты говорят о том, что существуют явные различия в восприятии мужчинами и женщинами условий работы, оценки отношения к ним со стороны коллег и руководства, а также карьерных ожиданий. Если причины и следствия этих различий не будут проанализированы с достаточной тщательностью, то они могут привести к ситуации, при которой нынешние в целом положительные отношения между мужчинами и женщинами в страновом офисе в будущем могут быть подорваны.

### **Рекомендации**

- 3.1 Для странового офиса было бы желательно провести гендерный анализ результатов Глобального опроса сотрудников, а потом использовать результаты этого анализа для создания отдельных конфиденциальных дискуссионных групп в целях обсуждения в благоприятной обстановке с сотрудниками-мужчинами и сотрудниками-женщинами всех ключевых вопросов.
- 3.2 На основании результатов гендерного анализа и дискуссий с сотрудниками персонала отдела по человеческим ресурсам странового офиса следует разработать план действий для устранения гендерных различий, требующих особого внимания.

### **А-4. Гендерные несоответствия в подборе персонала**

В страновом офисе Кыргызстана среди сотрудников программ отмечается достаточно приемлемая гендерная сбалансированность, однако представительство мужчин в административных и оперативных разделах недостаточно. Отчасти этот факт может быть объяснен тем, что указанные виды деятельности в страновом контексте рассматриваются как более свойственные женщинам. Однако, по мнению сотрудников отдела по человеческим ресурсам, страновой офис выиграл бы в том случае, если в данных областях деятельности наблюдалось бы большее разнообразие. То есть здесь возможно было бы при приеме на работу отдавать предпочтение мужчинам в целях обеспечения большего гендерного баланса. Отсюда сотрудникам отдела по человеческим ресурсам следует принимать во внимание существующее предложение рабочих ресурсов в указанных сферах деятельности в Кыргызстане, а также выработать руководство по набору сотрудников-мужчин для этих сфер деятельности, которое бы пропорционально соответствовало наличествующим ресурсам. Так, например, если только 25% выпускников по этим специальностям принадлежат к мужскому полу, вряд ли можно ожидать, что страновой офис сможет принять на работу на эти должности более 25% сотрудников-мужчин.

### **Рекомендации**

- 4.1. В будущем, при объявлении вакансий на административные и оперативные должности, должна быть включена фраза «подача заявок кандидатами-мужчинами приветствуется».

## **А-5. Гендерная группа странового офиса**

В настоящее время в страновом офисе работает специалист, ответственный за гендерные вопросы. Вопросами программ занимается координатор страновых программ по гендеру. В техническом задании для специалистов, ответственных за гендерные вопросы, указывается, что Штаб-квартира ПРООН желала бы, чтобы в каждом страновом офисе был ответственный за гендерные вопросы на уровне руководства. В настоящее время в страновом офисе Кыргызстана отсутствует сотрудник высшего звена, который бы исполнял эту функцию. Принимая во внимание необходимость повышения ответственности сотрудников за гендерный мейнстриминг, страновому офису следует значительно укрепить имеющуюся гендерную группу и подход к гендерному мейнстримингу путем назначения одного из менеджеров для исполнения указанной функции (см.: Приложение В – техническое задание для этой позиции).

До настоящего времени ответственный за гендерные вопросы преимущественно занимался проблемами гендерного мейнстриминга в области программ. Ввиду того, что в страновом офисе все более назревает необходимость уделять больше внимания гендерным вопросам, связанным с текущей деятельностью и проблемами персонала, страновой офис может рассмотреть возможность разделить функцию ответственного за гендерные вопросы на две должности. Один сотрудник будет заниматься вопросами программирования, а второй – вопросами человеческих ресурсов. Поскольку состоящая из трех человек гендерная группа в страновом офисе потребует большей координации, такое решение будет способствовать более равномерному распределению нагрузки и обеспечивать большую достижимость поставленных задач. Кроме того, будет предоставлена возможность назначать сотрудников, обладающих опытом, соответствующим для каждой области (т.е. специалиста по человеческим ресурсам и специалиста по управлению проектами). Для указанной расширенной гендерной группы в страновом офисе будет также полезным проводить регулярные встречи с целью обсуждения развития и осуществления стратегии гендерного мейнстриминга на уровне странового офиса. Для обеспечения согласованности подходов координатору программ по гендеру также стоило бы присутствовать на указанных встречах.

### **А-5.1 Ответственный за гендерные вопросы странового офиса**

Ввиду ротации персонала недавно сменился специалист, ответственный за гендерные вопросы. Как от предыдущего, так и от нынешнего сотрудника ожидалось, что он будет исполнять указанную функцию в дополнение к другим своим должностным обязанностям. Поэтому в настоящее время нынешний сотрудник, ответственный за гендерные вопросы, так же как и предыдущий работает в должности младшего сотрудника программ и одновременно менеджером по обучению странового офиса.

В целом в должностной инструкции для ответственного за гендерные вопросы указан обширный перечень обязанностей, выполнение которых требует значительных технических знаний по вопросам гендера, и их исполнение в полном объеме и практически в полном соответствии с должностными инструкциями может претендовать на предоставление отдельной самостоятельной штатной единицы (см.: приложение С). Однако ввиду того, что такой вариант практически неосуществим из-за действующего распределения сотрудников в страновом офисе, стало очевидным, что необходимо проводить дальнейшие дискуссии, направленные на определение конкретной роли, которую должен играть ответственный за гендерные вопросы в страновом офисе Кыргызстана.

До настоящего времени ответственному за гендерные вопросы не было дано четких указаний относительно определения его должностных обязанностей. Это связано с тем, что ответственному за гендерные вопросы после его назначения на должность

так и не были предоставлены для ознакомления служебные документы, содержащие соответствующие должностные инструкции. Следует также отметить, что, несмотря на значительный опыт в области управления проектами, ответственный за гендерные вопросы не имеет необходимых технических знаний в области гендера.

По результатам дискуссий о профессиональной значимости между специалистом, ответственным за гендерные вопросы, международным консультантом по гендерному мейнстримингу и координатором гендерных программ было принято решение, согласно которому именно специалист, ответственный за гендерные вопросы, обладает большей значимостью. Поэтому именно он должен играть ведущую роль в пересмотре существующих механизмов осуществления руководства программами, в частности, определении форматов ежегодной отчетности MYFF, UNDAF и т.п., в целях более эффективного выявления стратегических точек входа при достижении гендерных результатов, включая рекомендации относительно возможного пересмотра указанных процессов и форматов. Таким образом, реализация этой деятельности позволит в большей мере воспользоваться имеющимися конкретными знаниями и навыками, а также будет способствовать систематизации процесса гендерного мейнстриминга на уровне странового офиса. Кроме того, она будет способствовать повышению осведомленности об уровне ответственности каждого сотрудника за гендерный мейнстриминг как компонента его деятельности.

#### **A-5.2 Роль координатора страновых программ по гендеру**

Координатор страновых программ по гендеру обладает значительным техническим опытом работы, поэтому в его должностные обязанности входит предоставление технических рекомендаций в области гендера для всех линейных программ (см.: Приложение D). Это обстоятельство, тем не менее, часто приводит к тому, что координатору приходится в масштабе всех программ заниматься параллельным решением тех вопросов, которые не входят в круг его должностных обязанностей. В результате возникает некоторая разбросанность, что снижает эффективность и продуктивность работы в целом.

В то время, когда координатор страновых программ по гендеру должен прежде всего оказывать линейным программам техническую помощь (доступ к техническим рекомендациям в сфере гендерного равенства), он вынужден нести ответственность за все инициативы по гендерному мейнстримингу по всем программам. Это прямо противоречит основным оперативным принципам процесса гендерного мейнстриминга, в котором ответственность за интеграцию гендера возлагается на каждого сотрудника в отдельности. Таким образом сместились понятия: ответственность за гендерный мейнстриминг вместо того, чтобы распространяться на каждую программу, в полном объеме легла на координатора. То есть на практике произошло следующее – несколько линейных программ переуступили свою ответственность за осуществление гендерных мероприятий координатору страновых программ по гендеру. Отсюда начала укрепляться точка зрения, согласно которой гендер стал выступать в качестве некоторой надстройки процесса программирования, а не его неотъемлемой частью. В результате замедлился процесс выработки сотрудниками каждой программой чувств профессиональной инициативы и ответственности за проводимые мероприятия по гендерному мейнстримингу.

В свете сложившейся ситуации каждой программе необходимо выработать свой собственный потенциал в области гендера, что может быть осуществлено либо за счет обучения собственных сотрудников техникам гендерного анализа, либо путем найма местных экспертов по гендеру для предоставления постоянных услуг в части гендерного анализа с оплатой из собственного бюджета. В идеале каждая программа должна нести ответственность за соответствие требованиям процесса гендерного мейнстриминга. Для



достижения эффективности в этой области координаторы проектов и менеджеры программ должны иметь постоянную поддержку и постоянный доступ к опыту местных консультантов по гендеру или сотрудников, способных оказать им помощь в интеграции гендерных вопросов и мероприятий в рабочие планы и отчеты по проектам. Это необходимо для того, чтобы обеспечить включение гендерных компонентов в проектные предложения для доноров, в разработки гендерно-чувствительных индикаторов и т.п.

Как только линейные программы станут нести больше ответственности за собственный внутренний гендерный анализ и процессы гендерного мейнстриминга, освободившееся время, которое появится у координатора страновых программ, может быть использовано с большей эффективностью для координации следующих вопросов:

1. разработка комплексного подхода к внедрению гендерного мейнстриминга в линейные программы;
2. определение круга задач деятельности группы местных гендерных консультантов;
3. поддержка и обеспечение связи ПРООН с партнерами в правительстве в области гендерных вопросов и подходов на национальном уровне;
4. разработка подходов и вопросов гендерного мейнстриминга совместно с другими агентствами и тематической группой по гендеру ООН;
5. управление развитием и реализацией специальных гендерных проектов на национальном уровне, включая мобилизацию ресурсов для поддержки указанных инициатив;
6. мониторинг выполнения Стратегии гендерного мейнстриминга ПРООН;
7. поддержка наращивания потенциала сотрудников странового офиса в области гендера, а также поддержка при выполнении служебных обязанностей ответственных за гендер лиц в страновом офисе.

### **Рекомендации**

- 5.1 Страновому офису следует серьезно рассмотреть вопрос назначения специалиста, ответственного за гендерные вопросы на уровне руководства.
- 5.2 Соответствующие менеджеры странового офиса должны пересмотреть служебные функции и обязанности сотрудника, ответственного за гендерные вопросы и координатора программ по гендеру в целях большей скоординированности их деятельности относительно друг друга и относительно достижения основных программных целей.
- 5.3 Менеджерам странового офиса следует рассмотреть целесообразность добавления к гендерной группе странового офиса специалиста, ответственного за гендерные вопросы в области человеческих ресурсов и на уровне руководства. В условиях данной модели первоначальная работа ответственного за гендер на уровне программ будет состоять в исполнении функции катализатора в целях обеспечения гендерного мейнстриминга в программных/проектных документах, СРС, MYFF и соответствующих отчетах о ходе работы. Первоначальная деятельность ответственного за гендер на уровне человеческих ресурсов должна состоять в отслеживании результатов гендерного анализа Глобального опроса сотрудников и соответствующего плана действий, а также служить катализатором организационного процесса гендерного мейнстриминга в страновом офисе Кыргызстана.
- 5.4 Всем членам гендерной группы странового офиса должна оказываться поддержка в их работе путем предоставления при любой возможности соответствующего гендерного тренинга.
- 5.5 На уровне программ главной задачей координатора страновых программ по гендеру в

будущем должна стать постоянная забота о налаживании координации программных мероприятий гендерного мейнстриминга в сочетании с функциями руководителя, связанными с решением вопросов гендера на уровне национальных проектов, вместо предоставления постоянных технических рекомендаций по гендерным вопросам для каждой линейной программы.

#### **А-6. Гендерное обучение персонала**

На настоящий момент только 30% сотрудников (12 человек) прошли обязательный онлайн курс обучения «Gender Journey». Из этих 12 человек – 5 человек являются менеджерами. Это означает, что курс прошли 55% менеджеров странового офиса в Кыргызстане и только 22,5% рядовых сотрудников. Такие низкие показатели, в особенности в сравнении с более высоким уровнем прохождения других обязательных курсов подобного рода (например, сексуальные домогательства) свидетельствуют о том, что сотрудники странового офиса придают относительно низкий приоритет гендерному тренингу. Положительным фактором здесь, однако, является то, что как минимум половина менеджеров странового офиса нашла время для прохождения этого курса, послужив примером другим.

#### **Рекомендации**

- 6.1 Учитывая то, что «Gender Journey» является обязательным компонентом обучения сотрудников, менеджеры странового офиса должны в обязательном порядке обеспечить прохождение этого курса сотрудниками.
- 6.2 Руководство странового офиса должно дать указание четырем менеджерам, которые еще не прошли курс, чтобы они нашли время для его прохождения в течение следующих трех месяцев.

#### **В. Вопросы гендерного мейнстриминга, связанные с программами**

##### *Обзор*

Консультант по гендерному мейнстримингу встретился с сотрудниками ПРООН из шести линейных программ, к которым относятся:

1. Программа сокращения бедности.
2. Программа демократического управления.
3. Экологическая программа.
4. Программа сокращения стихийных бедствий.
5. Программа по ВИЧ/СПИД.
6. Программа мира и развития.

Цель проведенных с линейными программами консультаций состояла в том, чтобы выяснить их понимание гендерного мейнстриминга: какие аспекты в своих программах они рассматривают как ключевые с точки зрения гендера, какие конкретные проблемы они испытывают в ходе применения подхода гендерного мейнстриминга и какие шаги предпринимают для разрешения возникающих проблем.

#### **7. Понимание гендерного мейнстриминга**

Основной вопрос, на который страновому офису в Кыргызстане следует обратить внимание, состоит в том, что среди сотрудников программ отсутствует единое понимание того, что представляет собой гендерный мейнстриминг и как его следует применять. Две программы, а именно ВИЧ/СПИД и Программа мира и развития, показали хорошее знание основных принципов гендерного мейнстриминга, которые они эффективно применяют в рамках реализации старшим советником по политике своих программ. Что касается других программ, то понимание ими гендерного мейнстриминга целостностью не

отличалось.

В ряде программ отмечалось недостаточное понимание разделения функций ПРООН и ЮНИФЕМ в части гендера. Некоторые сотрудники путают гендерный мейнстриминг с жестким феминизмом. Другие сотрудники, даже отчасти представляя, что они должны что-то делать, слабо осведомлены о том, к чему сводятся основные вопросы и где найти соответствующие ресурсы. По мнению одного из сотрудников Программы сокращения бедности гендерный мейнстриминг только отвлекает средства от решения главных вопросов, он до сих пор не обнаружил связь между достижением эффективных результатов программы и повышением гендерного равенства. Несмотря на различия в точках зрения, Международный консультант по гендерному мейнстримингу выяснил, что сотрудники программ ПРООН в целом открыты для освоения новых идей, касающихся гендера, и заинтересованы в том, чтобы получить руководство относительно того, как более эффективно применять подходы гендерного мейнстриминга.

В целях выработки общей точки зрения на гендерный мейнстриминг со стороны высшего руководства странового офиса может быть полезным обсудить в сотрудничестве с гендерной группой следующие определения и процессы для их понимания сотрудниками программ.

- Гендерный мейнстриминг:

1. это интеграция гендерного аспекта во все направления деятельности и процессов в организации;
  2. это стратегический всеобъемлющий процесс, который происходит в центре, а не только на периферии;
  3. это интеграция потребностей и точек зрения как мужчин, так и женщин во все аспекты планирования и осуществления процесса развития;
  4. воздействие, оказываемое процессом развития, в равной степени является положительным для **обоих** полов. На уровне странового офиса это означает:
- Каждая линейная программа ответственна за то, чтобы соответствующая гендерная перспектива была интегрирована в процесс программирования и, чтобы из бюджета программы выделялись достаточные ресурсы в целях достижения целей гендерного равенства, которые были определены для программы как приоритетные.
  - Каждая линейная программа должна провести гендерный анализ ключевых гендерных вопросов в соответствующем секторе как можно на более раннем этапе начала планирования своей деятельности.
  - Результаты гендерного анализа должны быть приняты во внимание в планировании всех компонентов программы и способствовать формулированию основной цели программы для обеспечения гендерного равенства.
  - Каждая программа должна пересмотреть все проводимые ей мероприятия, краткосрочные и долгосрочные результаты деятельности в целях определения необходимости их адаптации для достижения программой целей гендерного равенства.
  - Для достижения цели гендерного равенства программе также может потребоваться включение ряда специальных гендерных мероприятий, краткосрочных и долгосрочных результатов деятельности.
  - Индикаторы эффективности для всех компонентов программы должны быть

гендерно чувствительными, четко отражать число и категорию бенефициаров программы – мужчин и женщин, а также отмечать существует ли дифференцированное воздействие программы на мужчин, женщин, мальчиков и девочек.

- Планирование мероприятий по сбору базовых данных должно включать определение дезагрегированных по половому признаку данных, которые следует собрать для оценки влияния программы на гендерное равенство, а также описание процессов, необходимых для обеспечения сбора таких данных.
- Процессы мониторинга должны включать мониторинг воздействия программы на конкретные аспекты повышения гендерного равенства, которые были определены в рамках программы как приоритетные, а также мониторинг непредусмотренного воздействия на гендерное равенство.
- Оценка программы должна включать оценку воздействия программы на конкретные аспекты повышения гендерного равенства, определенные программой как приоритетные, а также оценку непредусмотренного воздействия на гендерное равенство. Все эти вопросы должны найти отражение в документах как результат извлеченных уроков для дальнейшего руководства.

На настоящий момент страновой офис и его линейные программы осуществляют процессы гендерного мейнстриминга, которые могут быть отнесены к одной из двух перечисленных ниже категорий, причем большинство можно отнести ко второй категории:

**Стартовый мейнстриминг** – процесс, при котором систематический гендерный анализ проводится до разработки проекта/программы, однако в этом случае практически отсутствуют сведения относительно того, каким образом результаты такого анализа повлияли на деятельность вовлеченных институтов или на фактическую разработку и осуществление проекта/программы.

**Полуинтегрированный мейнстриминг** – процесс, при котором данные и результаты гендерного анализа очевидны в некоторых аспектах разработки проекта, институциональных решениях и выделении ресурсов, однако они не могут быть применены на всех возможных уровнях.

В соответствии с процессом реформ ООН и сдвигом в сторону полной интеграции управления, основанного на результатах проделанной работы, идеальный подход к гендерному мейнстримингу, в направлении которого следует продвигаться страновому офису ПРООН, является следующим:

**Ориентированный на результат гендерный мейнстриминг**, при котором гендерный анализ используется для определения приоритетных результатов гендерного равенства, необходимых для всех направлений деятельности. При этом ресурсы, требуемые для достижения конечных результатов, интегрируются в процесс разработки проекта. Четкие индикаторы результативности и базовая информация также формулируются на начальном этапе процесса, их мониторинг проводится в течение всего периода осуществления. Их оценка делается в конце вмешательства для определения фактически достигнутых результатов. Наконец, ответственность за достижение указанных результатов несут как организация, осуществляющая вмешательство, так и соответствующие сотрудники.

Для каждой программы также важно понять, что интеграция гендерных соображений и целей в проводимую ими программу не является дополнительным компонентом к их основной деятельности и будет лишь отвлекать финансовые средства от достижения тематических результатов программы. Вместо этого сотрудники должны осознать, каким

образом указанная деятельность фактически будет способствовать достижению основных результатов каждой программы и что именно такая деятельность является для ПРООН приоритетной.

Очень распространена ошибочная точка зрения, что процессы гендерного мейнстриминга ориентированы исключительно на женщин. Однако это совсем не так. В то время как женщины и девочки сталкиваются со значительными затруднениями и часто являются основной целью инициатив в области гендерного мейнстриминга, имеют место также ситуации, в которых проблемы испытывают мужчины и мальчики по причине их гендерных ролей и соответствующего контекста. В Кыргызстане к таким проблемам относятся ухудшение здоровья мужчин, высокий уровень безработицы среди мужчин в сельской местности и повышенный риск насилия в отношении мужчин и молодых людей ввиду эскалации этнических конфликтов в некоторых регионах. Вследствие этого необходимо, чтобы каждый процесс гендерного мейнстриминга также включал и мужчин – как для решения проблем неблагоприятного характера, испытываемых мужчинами, так и для обеспечения их участия и сотрудничества в любых мероприятиях, направленных на поддержку уязвимых групп женщин и девочек. Другой важный фактор, на который следует обратить внимание, заключается в том, что многие инициативы в области гендерного мейнстриминга часто оказывают положительное воздействие на участвующих в них мужчин и мальчиков – даже при условии, что эти инициативы направлены преимущественно на женщин и девочек.

### **Рекомендации**

- 7.1 Страновому офису и руководителям программ необходимо выработать согласованный и систематический подход к гендерному мейнстримингу в рамках линейных программ. Для этого ответственному за гендерные вопросы и координатору программ по гендеру было бы полезно разработать ряд шагов и действий, требуемых для включения гендера на уровне программ, а также ожидаемых от такого процесса результатов. Полезным процессом, который можно было бы ввести в процедуру, является разработка формы, подтверждающей соблюдение в документации принципов гендерного равенства и подписываемой координатором программ по гендеру или местными гендерными консультантами программ. Подписание такой формы должно происходить до подачи документов для утверждения финансирования.
- 7.2 Необходимо выработать общее понимание и подход к гендерному мейнстримингу в общем контексте программ для чего страновой офис должен рассмотреть подход, разработанный ответственным за гендерные вопросы или координатором программ по гендеру на очередной встрече сотрудников офиса.
- 7.3 Как только у каждого сотрудника, наконец, сложится четкое представление о гендерном мейнстриминге, высшее руководство странового офиса и менеджеры программ могут рассчитывать на сознательное повышение ответственности со стороны своих сотрудников за проведение принципов гендерного мейнстриминга. Достичь этого можно посредством проведения ежегодной оценки деятельности рядовых сотрудников, в ходе которой будет приниматься во внимание, прежде всего, эффективность их работы в этом направлении.
- 7.4 Каждая линейная программа должна взять на себя полную ответственность за эффективную интеграцию соответствующих гендерных вопросов в свою работу с использованием своих собственных ресурсов. Ввиду этого в своих бюджетах на 2008 г. им необходимо учесть стоимость оказания постоянной технической помощи в сфере гендера. Одним из механизмов может являться привлечение к работе для оказания услуг в области гендерного равенства каждой программе от 3 до 5 дней в месяц местных консультантов, которые в настоящее время работают под эгидой проекта Тематического трастового фонда.

- 7.5 В соответствии со своим техническим заданием в рамках Тематического трстового фонда местные консультанты по гендеру могли бы работать с координатором страновых программ в целях разработки стратегии повышения заинтересованности со стороны программ в отношении реализации их собственных задач гендерного мейнстриминга.
- 7.6 Координатор страновых программ по гендеру в сотрудничестве с местными гендерными консультантами может определить основные недостатки потенциала сотрудников программ в сфере процессов гендерного мейнстриминга, а также разработать для каждой программы соответствующий семинар по повышению указанного потенциала. Роль координатора страновых программ будет заключаться в координации вышеозначенных мероприятий по наращиванию потенциала и обеспечению рассмотрения политики и практики ПРООН в сфере гендерного мейнстриминга, с учетом последовательности используемых каждой программой подходов к гендерному мейнстримингу.

## **8. Новаторские программные подходы**

Несмотря на отсутствие в линейных программах согласованного подхода к гендерному мейнстримингу, ряд программ разработал новаторские инициативы, которые могут быть использованы в качестве образцов лучшей практики для других программ ПРООН.

### **Рекомендация**

При условии наличия времени финансируемые из Тематического трстового фонда местные консультанты по гендеру могли бы работать с сотрудниками программ в сфере идентификации и документирования лучших практик для их использования не только в программах Кыргызстана, но и всей системе ООН.

## **9. Формулирование конкретных целей и результатов гендерного равенства**

Есть две ключевые области, в которых страновой офис Кыргызстана может начать работу по интеграции конкретных целей и результатов гендерного равенства. Первая область в большей степени относится к национальному уровню МУФФ, а другая касается линейных программ.

В настоящее время в МУФФ в отношении Кыргызстана перечислено 12 конкретных результатов, которые предполагается достичь путем оказания поддержки со стороны ПРООН. Ни один из этих результатов не включает конкретную цель, связанную с достижением гендерного равенства. В процессе рационализации вышеозначенных результатов, реализация которых предполагается в ближайшем будущем, было бы желательно включить в МУФФ конкретный результат, связанный с достижением гендерного равенства, что дало бы возможность в значительной степени обеспечить успешность гендерного мейнстриминга. Указанный результат гендерного равенства должен быть сформулирован таким образом, чтобы облегчить его применение ко всем программам в соответствии с его междисциплинарным характером.

В условиях отсутствия формального представительства женщин в Парламенте и на различных уровнях структуры власти в стране в целом следует обратить серьезное внимание на направленность результата в области гендерного равенства, предусматривающего «усиление представительства женщин и мужчин в процессе принятия решений на всех уровнях». Такая формулировка вполне может быть распространена на широкий спектр мероприятий программы. Кроме того, она даст возможность включить молодежь, мужчин и женщин, включая конкретные особо уязвимые группы мужчин для решения ключевого вопроса ограниченности доступа женщин к власти в стране.

Полезным опытом и практикой для каждой программы также могло бы быть определение конкретной цели в сфере гендерного равенства. Используя эту цель в качестве основы, программы могли бы провести пересмотр всех компонентов для того, чтобы решить, каким образом эти компоненты могут внести вклад в достижение поставленной цели гендерного равенства. Появилась бы также возможность оценить, каким образом деятельность в направлении гендерного равенства в рамках всей программы способствовала бы достижению общих ее целей. Так, например, программа в области экологии могла бы принять решение о том, что цель гендерного равенства должна заключаться в «наращивании потенциала женщин в области управления природными ресурсами». Таким образом, программа могла бы получить возможность рассмотрения вариантов достижения цели, как на уровне сообществ, так и на центральном уровне, а также интегрировать гендерную перспективу во все компоненты и мероприятия программы, направленные на повышение потенциала в сфере управления природными ресурсами.

В целом для линейных программ растет необходимость проводить работу в области усиления потенциала правительства и партнеров по интеграции гендера в конкретные секторы деятельности программ. В обратном случае тенденция просто приглашать консультантов для подобной работы или делать эту работу в рамках ПРООН не изменится. При таком раскладе в Правительстве не будет возрастать заинтересованность к указанным вопросам, кроме того, не возникнет понимания важности гендерного равенства для каждого сектора.

### **Рекомендации**

- 9.1 Страновому офису следует включить формулировку окончательного конкретного результата в области гендерного равенства при разработке следующего МУФФ.
- 9.2 Каждая программа должна разработать конкретную цель в области гендерного равенства, которую можно было бы применить ко всему спектру деятельности программы.

## **10. Отчет о результатах в области гендерного равенства**

Несмотря на то, что в текущих форматах отчетов ПРООН предусмотрены разделы, касающиеся конкретных гендерных инициатив или стимулов драйверов, эти форматы не предполагают последовательной и систематической отчетности о гендере как междисциплинарном вопросе не только в МУФФ, но и в других регулярных отчетах ПРООН. В некоторых случаях вырабатываемые штаб-квартирой ПРООН форматы сами по себе не предусматривают процесса отчетности, отличающегося большей интеграцией гендерных аспектов. Формат и содержание МУФФ, например, до 2008 г. изменить невозможно, а раздел, посвященный стимулам, ориентирован более на сам процесс, нежели на результат, причем гендерное равенство в нем рассматривается не как междисциплинарный аспект, а скорее как отдельно стоящий фактор стимулирования. Примером тому может стать часть II «Отчета о Результатах 2006 г.», где в разделе о стимулах эффективности и развития страновому офису предлагается «сообщить о мерах, направленных на поддержку и укрепление благоприятной политической обстановки». Для интеграции гендера как междисциплинарного аспекта в данный фактор стимулирования его можно переформулировать следующим образом – «поддержка и укрепление благоприятных условий для благоприятной гендерно-чувствительной политической обстановки». Таким образом, результаты, в отношении которых предоставляются отчеты, будут носить более комплексный характер и включать в себя гендерные аспекты.

Установленные для ряда механизмов отчетности ПРООН форматы не препятствуют сотрудникам программ странового офиса ПРООН в Кыргызстане пересмотреть существующие формы отчетности в целях определения тех областей, где можно в

ближайшем времени улучшить отчетность по результатам гендерного равенства. Страновой офис в принципе может направить штаб-квартире ПРООН информацию о тех сферах, где форматы отчетности могут способствовать большей конкретизации и эффективности отчетов по результатам гендерного равенства глобальной системы в целом.

### **Рекомендации**

- 10.1 Необходимо провести пересмотр форматов регулярной отчетности страновых офисов на программном, национальном и глобальном уровнях для определения стратегических точек входа в целях предоставления систематических сведений о результатах гендерного равенства.
- 10.2 Страновому офису и программам следует выработать последовательный подход для определения конкретных результатов каждой программы в сфере гендерного равенства и выработки соответствующих гендерно-чувствительных индикаторов, включая информирование об этих результатах с учетом гендерной перспективы.
- 10.3 В области отражения результатов гендерного равенства в долгосрочных и краткосрочных перспективах деятельности и предоставления отчетов об их достижении сотрудники программ ПРООН могут воспользоваться преимуществами поддержки по наращиванию потенциала.

## **11. Гендерные программы и проекты**

Подход гендерного мейнстриминга предполагает необходимость интеграции гендерных вопросов во все существенные аспекты работы линейных программ ПРООН, а также предусматривает оказание поддержки конкретным гендерным программам и проектам. Компонентом гендерного анализа в процессе планирования линейных программ может стать определение конкретных гендерных проектов и мероприятий, которым следует оказывать адресную поддержку для достижения программных целей в области гендерного равенства. На национальном уровне имеется также ряд специфических гендерных проектов, которые не в полной мере соответствуют ожидаемым результатам деятельности линейных программ, однако важны для содействия стремлению ПРООН и Кыргызстана достичь цели развития тысячелетия по гендерному равенству.

Ряд проектов, относящихся к категории гендерных программ, предусматривает проведение адресных гендерных исследований для восполнения недостатка важной информации в сфере государственной политики, для поддержки разработки организациями гражданского общества альтернативного отчета по КЛДЖ, инициатив поддержки в СМИ, а также поддержки наращивания потенциала в сфере продвижения женщин в государственной службе на национальном уровне. Идея состоит в том, что поддержка, оказываемая в рамках данных программ, по своей природе будет носить стратегический характер и вносить вклад в изменение базовых структур, лежащих в основе гендерного неравенства в стране. Эти области несколько отличаются от обязанностей линейных программ в сфере гендерного мейнстриминга и поэтому потребуют определения своих собственных логических рамок (LFA), матриц результатов и соответствующих процессов управления. Вполне логично, что сотрудником, который должен контролировать их разработку и осуществление, станет координатор страновых программ по гендеру. И коль скоро эта деятельность будет представлять собой дополнительную сферу ответственности, важно еще раз отметить необходимость повышения ответственности за проведение собственного гендерного анализа в рамках работы линейных программ.

### **Рекомендации**

- 11.1 Страновому офису необходимо рассмотреть группу специальных гендерных



проектов, эквивалентных линейным программам, проведение которых в настоящее время планируется на национальном уровне. Ответственность за их управление и осуществление должна быть возложена на координатора страновых программ по гендеру.

## **12. Сотрудничество между ПРООН и ЮНИФЕМ**

В 2001 году ПРООН обратилась к исполнительному директору ЮНИФЕМ с просьбой о совместной работе над программами в качестве "борца за гендер для ПРООН". Идея состояла в том, чтобы развивать совместные и взаимодополняющие программы на основе сравнительных преимуществ каждой организации в тесном сотрудничестве с ПРООН на уровне страны в целом. Однако проблема заключается в том, что такое взаимодействие так и осталось на уровне "общих формулировок" и оба агентства так и не выработали какого-либо плана, в котором было бы более ясно указано, как следует поделить между ними всю гендерную деятельность. Это еще раз подтверждает факт, что эффективность подобных контактов в каждой стране во многом значительно зависит от личных качеств сотрудников, работающих в агентствах.

В Кыргызстане такое сотрудничество стало более эффективным, чем во многих других странах, но все-таки и здесь не удалось избежать ряда проблем. В настоящее время ЮНИФЕМ и ПРООН сотрудничают в целях укрепления гендерной тематической группы ООН в Кыргызстане, и складывается впечатление, что между сторонами, наконец, достигнуто определенное соглашение относительно оптимального пути развития этого процесса.

### **Рекомендации**

12.1 В условиях отсутствия глобального технического задания со стороны штаб-квартир ПРООН и ЮНИФЕМ относительно разделения обязанностей между двумя этими агентствами гендерной группе странового офиса и ЮНИФЕМ следует отразить в документе не только положительные достижения в части контактов между этими структурами в Кыргызстане, но и проблемы, с которыми пришлось столкнуться. Этот документ станет для штаб-квартир отчетом об извлеченных ими уроках. Страновой офис также может использовать данный отчет как средство популяризации достигнутого сотрудничества между двумя международными организациями на глобальном уровне.

## **14. Гендерная тематическая группа ООН**

В тех случаях, когда перед указанной группой стояла сложная задача, достижение которой требовало дополнительных усилий, группа работала весьма эффективно. Отмеченная эффективность несколько уменьшалась лишь в тех случаях, когда группа проводила простые встречи для обмена информацией. В целом члены группы отмечали, что не все ее сотрудники относятся к работе одинаково заинтересованно и принимают одинаково активное участие в решении поставленных задач. Тем не менее, всеми членами тематической группы, принимавшими участие в работе, отмечалось, что представляемые ими агентства получали от их работы значительные преимущества, особенно в части разделения ресурсов и обмена информацией. Они также подчеркивали важность того, чтобы руководитель агентства продолжал исполнять обязанности председателя группы.

Тематическая группа приняла решение о внесении нескольких дополнений в годовой план работы, который будет своевременно пересмотрен для представления страновой группе сотрудников ООН. Основным новым направлением деятельности определено проведение гендерного обследования UNDAF как части процесса среднесрочного обзора. Группа также заинтересована в том, чтобы различные агентства оказывали поддержку гендерной интеграции при праздновании таких праздников, как Международный день труда и др.

Гендерная тематическая группа ООН испытывает для поддержки своей деятельности постоянную потребность в технической помощи, которая превышает бюджет в размере 10,500 долларов, выделенный в 2007 году из бюджета постоянного координатора. Требуется также согласования с членами тематической группы вопрос о том, что в функции координатора программ ПРООН по гендерным вопросам не входит оказание технической поддержки группе и что он присутствует на заседаниях группы, прежде всего, как представитель ПРООН.

В настоящее время обсуждается вопрос о введении должности Советника ООН по гендеру для оказания технической помощи Гендерной тематической группе. Финансирование должности будет осуществляться ЮНИФЕМ, а отчитываться соответствующий сотрудник будет как перед ЮНИФЕМ, так и перед постоянным координатором ООН. Должность должна обладать достаточно высоким статусом в целях обеспечения доверия к деятельности и возможности для занимающего эту должность сотрудника применять активный подход ко всем направлениям работы. У представителя ЮНИФЕМ и координатора программ по гендерным вопросам есть определенные сомнения относительно возможных кандидатов на такую должность в стране, однако, они полагают, что как только объявление о вакансии появится, оно может привлечь специалистов, не входящих в нынешний круг страновых гендерных экспертов. ЮНИФЕМ рассматривает возможность временного исполнения обязанностей по указанной вакансии своими сотрудниками в случае, если на первом этапе найти квалифицированного кандидата будет невозможно. Нет никакого сомнения в том, что оказание постоянной технической поддержки тематической группе значительно повысит ее эффективность и усилит подход к гендерному мейнстримингу. Это в свою очередь будет способствовать укреплению подхода к гендерному мейнстримингу и со стороны ПРООН.

В целом тематической группе ООН следует рассмотреть возможность регулярного предоставления средств различным структурам для поддержки выполнения рабочего плана группы, а не просто заниматься финансированием конкретных направлений деятельности, так как подобное финансирование носит ограниченный и достаточно специальный характер.

### **Рекомендации**

- 14.1 Необходимо обратиться к членам тематической группы ООН с просьбой о внесении вклада в совместный годовой бюджет для поддержки реализации рабочего плана группы. Этот вопрос следует обсудить на предстоящем заседании сотрудников страновой группы.

### **Вывод**

«Если ответственный за гендерные вопросы рассматривается как лицо, несущее исключительную ответственность за полноту отражения гендерных вопросов в деятельности странового офиса, гендерный мейнстриминг по своему определению не будет иметь места»<sup>1</sup>. «Работа в условиях гендерной информированности и приверженности гендерным вопросам является сферой профессиональной ответственности **всех** сотрудников, и такую ответственность должны возлагать на себя все при полной и активной поддержке со стороны руководства»<sup>2</sup>.

Такие же положения распространяются на гендерный мейнстриминг на *уровне программ*. В страновом офисе в Кыргызстане основной разрыв между политикой и практикой гендерного мейнстриминга заключается в том, что большая часть ответственности за гендерный мейнстриминг лежит преимущественно на одном сотруднике, т.е. на

<sup>1</sup> Руководство по гендерному мейнстримингу ПРООН, февраль 1997. с. 1

<sup>2</sup> См. Профиль компетентности сотрудников ПРООН для гендерного мейнстриминга, январь 1999 г.

координаторе программ по гендеру. Несмотря на то, что он обладает достаточным профессиональным опытом и добился в работе значительных успехов, до тех пор пока линейные программы будут полагать, что за большую часть работы по гендерному равенству ответственен только координатор, нельзя ожидать, что все программы будут полностью вовлечены в процесс гендерного мейнстриминга. Вместо этого успех процесса станет напрямую зависеть от личного желания, интереса и гендерных знаний каждого отдельного менеджера программ. Такая формула, даже при условии наличия максимального доступа к гендерной технической экспертизе, в целом приведет к неравномерности проведения политики ПРООН в сфере гендерного мейнстриминга.

Для того чтобы освоить ориентированный на реальные результаты подход к гендерному мейнстримингу страновому офису в Кыргызстане необходимо уточнить, в чем конкретно состоит роль каждого сотрудника в процессе гендерного мейнстриминга на уровне программ. Также необходимо разработать связный комплекс процессов и процедур гендерного мейнстриминга для всех программ. Этот процесс может быть начат с обзора стратегических точек входа для внесения гендерного вклада в программный цикл. Ожидается, что каждая программа выполнит следующее:

- включение результатов гендерного анализа в разработку проектов и программ;
- определение конкретных и ясных целей гендерного равенства, важных для их деятельности;
- определение четких результатов гендерного равенства, которые будут поддерживаться программой;
- сбор соответствующих базовых данных, дезагрегированных в половом смысле;
- осуществление мониторинга влияния программы на гендерное равенство;
- предоставление отчета каждой программой по результатам гендерного равенства.

Процедурой, которая может упростить систематизацию процесса гендерного мейнстриминга в страновом офисе Кыргызстана, может стать введение специальной формы по гендерному равенству для всех программ/проектов на этапе их разработки. Такая форма будет подписываться координатором программ по гендеру до их отправления на утверждение финансирования и может служить в качестве институционального индикатора, что проект/программа должным образом учли вопросы гендерного равенства в своей деятельности.

Для поддержки процесса разработки линейным программам также следует все более развивать свои внутренние гендерные ресурсы – либо путем наращивания внутреннего потенциала сотрудников в области гендера, либо путем привлечения местных консультантов по гендеру с предоставлением им необходимых консультаций в целях поддержки проведения гендерного анализа и работы по разработке проектов и программ.

Для оказания поддержки страновому офису в осуществлении всеобъемлющего процесса гендерного мейнстриминга было бы полезно расширить состав гендерной группы странового офиса: в дополнение к ответственному за гендерные вопросы и координатору страновых программ по гендеру добавить ответственного за гендерные вопросы на уровне руководства и операционной деятельности/управления человеческими ресурсами. Роль этого нового сотрудника должна в основном сводиться к программным вопросам и процессам.

На *операционном уровне* страновой офис ПРООН имеет исчерпывающий набор гендерно-чувствительных человеческих ресурсов и политик в области баланса работа/жизнь. Значительная нагрузка на сотрудников создает сложности по части использования возможностей этих политик самими сотрудниками. Так, в ряде случаев на сотрудников оказывалось давление, в результате которого они были вынуждены под различными предлогами отказаться от права на отпуск по уходу за ребенком. Таким

образом, на уровне странового офиса возникает необходимость обсуждения возможности содействия осуществлению политики баланса работа/жизнь без нанесения ущерба результатам текущей деятельности.

Результаты глобального опроса сотрудников в 2005 г. свидетельствуют о наличии ряда областей, способных вызвать потенциальную озабоченность, поскольку в ответах на некоторые вопросы, полученных от сотрудников-мужчин и от сотрудников-женщин, наблюдались значительные различия. Ввиду сложившейся ситуации для странового офиса было бы целесообразно провести гендерный анализ результатов вышеназванного опроса и обсудить итоговые выводы с персоналом.

В целом, несмотря на различные подходы к гендерному мейнстримингу на уровне реализуемых программ и проблемы в осуществлении политики баланса работа/жизнь, в страновом офисе Кыргызстана создан достаточно крепкий фундамент для дальнейшего развития процесса гендерного мейнстриминга. Проблемой остается более систематический переход от полу-интегрированной системы гендерного мейнстриминга к системе, более ориентированной на результат.

## ПРИЛОЖЕНИЕ А

### Список встреч с консультантом по гендерному мейнстримингу, проведенных 22 – 26 января 2007 г.

1. Координационная встреча с г-жой **Жылдыз Молдокуловой**, ответственной за гендерные вопросы странового офиса ПРООН, и г-жой **Анастасией Дивинской**, координатором программ ПРООН по гендеру.
2. Встреча с г-ном **Нилом Уолкером**, постоянным координатором ООН и постоянным представителем ПРООН в Кыргызской Республике, и г-жой **Сезин Синаноглу**, заместителем постоянного представителя ПРООН
3. Обсуждение организационных вопросов, касающихся гендера и гендерного мейнстриминга, на уровне **странового офиса ПРООН в КР**.
4. Встреча сотрудников Отдела по работе с персоналом с менеджером операционного отдела г-жой **Салтанат Доспаевой**.
5. Встреча ключевых сотрудников Программы сокращения бедности (менеджера, советника и координаторов компонентов) с г-жой **Туей Алтангерел**, руководителем Экономического и Социального отделов и помощником постоянного представителя ПРООН в КР.
6. Встреча ключевых сотрудников Программы демократического управления (международного менеджера программы, советника кластера парламентской реформы и координаторов компонентов) с г-ном **Александром Кашкаревым**, руководителем программы по демократическому управлению.
7. Встреча г-на **Жараса Такенова**, международного старшего руководителя Экологической программы с ключевыми сотрудниками Экологической программы (менеджерами и координаторами компонентов).
8. Проведение рабочей встречи **страновой команды ООН**.
9. Консультация с г-ном **Леонидом Комаровером**, старшим советником по политике сотрудников программы ВОМСА/CADAP (международного менеджера программы, советника и координаторов компонентов) [встреча отменена по причине невозможности участия в ней г-на Л. Комаровера]
10. Проведение рабочей встречи **группы руководства ПРООН**.
11. Консультация советника ООН по сокращению стихийных бедствий г-жи **Айнуры Алымбековой** для ключевых сотрудников программы.
12. Встреча помощника Отдела развития программ г-жи **Жаныл Рахмановой** с ключевыми сотрудниками программы ВИЧ/СПИД (менеджером и координаторами компонентов).
13. Встреча международного советника г-на **Джона Льюиса** с сотрудниками программы Мира и Развития (менеджером и координаторами компонентов).
14. Консультативная встреча с г-жой **Сагиной Жусаевой**, специалистом программы ЮНИФЕМ (Казахстан).
15. Проведение рабочей встречи **Гендерной Тематической Группы ООН**
16. Заключительная встреча с г-жой **Сезин Синаноглу**, заместителем постоянного представителя ПРООН.
17. Заключительная встреча с ответственной за гендерные вопросы странового офиса ПРООН и координатором программ ПРООН по гендеру

## **ПРИЛОЖЕНИЕ В**

### **Выдержка из ресурсов ПРООН 10:**

#### **Техническое задание для Ответственного за гендерные вопросы на уровне руководства**

Вкратце конкретные обязанности ответственного за гендерные вопросы на уровне руководства можно описать следующим образом: обеспечение благоприятной обстановки в офисе и поддержка и обеспечение потенциала сотрудников в части гендерного мейнстриминга. Указанные задачи включают следующее:

#### **Программа**

- обеспечение гарантии должного уровня обсуждения при ведении диалога по политическим вопросам с Правительством. В данном случае особенно полезными могут быть новые аспекты гендерных последствий экономического моделирования и планирования;
- активное содействие диалогу между агентствами по вопросам гендерного равенства, в первую очередь, как возможности для совместных инициатив по поддержке;
- продвижение и поддержка гендерного равенства посредством выступлений на встречах и других торжественных событиях, при различных контактах на высшем уровне, пресс-конференциях и брифингах для миссий и проч.;
- обеспечение последовательного включения аспектов гендерного равенства деятельности ПРООН во все периодические отчеты, включая ежеквартальные отчеты постоянного представителя и постоянного координатора;
- обеспечение равного участия женщин наравне с мужчинами в определении приоритетов планирования деятельности в стране;
- обеспечение групповой работы и соответствующего разделения труда между сотрудниками ЮНИФЕМ и ПРООН в соответствии с местными приоритетами;
- разъяснение всем руководителям проектов и программ их ответственности за гендерный мейнстриминг с предоставлением в случае надобности необходимого руководства и последующим контролем за соблюдением этой ответственности. Необходима ясность в понимании того, что проект и программы должны исполняться с учетом гендерной чувствительности даже в том случае, если такие вопросы специально не упоминаются в проектной документации;
- обеспечение гарантии того, что гендерные аспекты каждого проекта будут обсуждаться в ходе визитов по мониторингу, трехсторонних обзорных встречах и оценках, а также включаться во все отчеты по проекту и программе, даже если вопрос гендера не включен в повестку дня или формы отчетности;
- настойчивость в обеспечении гендерного баланса при любых формах обучения, проведении семинаров, конференций и других встреч, поддерживаемых ПРООН.

#### **Управление офисом**

- умение взять на себя руководящую роль в обеспечении процесса принятия решений в страновом офисе с учетом гендерных аспектов;
- стремиться гарантировать равенство прав женщин в процессе принятия решений наравне с мужчинами. В случаях несоблюдения в группе, занимающейся принятием решений, гендерного баланса искать новаторские подходы, обеспечивающие учет точек зрения мужчин и женщин при принятии решений;

- назначить на операционном уровне инициативного ответственного за гендерные вопросы, обладающего необходимыми знаниями и способного эффективно исполнять возложенные на него обязанности;
- предоставлять указанному сотруднику активную помощь и необходимое руководство, включая, при необходимости, развитие его потенциала;
- признавать, что обязанности ответственного за гендерные вопросы предполагают активное налаживание связей и оказывать сотруднику поддержку в указанной области;
- требовать от всех сотрудников личной заинтересованности для проведения гендерных принципов во все аспекты своей деятельности, при необходимости предоставляя нужный объем внешней помощи в целях гарантии исполнения указанного требования;
- наращивать потенциал сотрудников ПРООН;
- постоянно заботиться о поддержании в страновом офисе и офисах всех финансируемых ПРООН проектов и программ устойчивой конструктивной рабочей обстановки, позволяющей обеспечивать взаимное уважение, поддержку и творческую инициативу сотрудников, исключая страх и угрозы как инструменты управления;
- активно поощрять и поддерживать устранение любых барьеров, препятствующих полному раскрытию профессионального потенциала сотрудников-женщин, обращая особое внимание на тот факт, что для них в силу сложившихся традиций может быть затруднительным публичное высказывание своего мнения на встречах и других форумах;
- постоянно быть в курсе политики ПРООН, проводимой в отношении борьбы с сексуальными домогательствами, возлагая ответственность за ее реализацию, прежде всего, на руководство странового офиса и офисов финансируемых ПРООН программ и проектов;
- принимать необходимые меры, направленные на обеспечение полной свободы от сексуальных домогательств любого вида – как в отношении сотрудников, так и в отношении бенефициаров проекта или представителей широкой общественности;
- гарантировать отражение гендерных аспектов в вопросах координации деятельности между агентствами, что касается командировок сотрудников, детских яслей, медицинских учреждений и наличия скользящего графика работы;
- рассматривать гендерные аспекты качества работы сотрудников, в особенности руководства в процессе оценки эффективности деятельности (PAR), включая группу по оценке управления (MRG);
- поощрять создание ассоциаций сотрудников, вести с ними регулярный диалог, учитывая точки зрения и приоритеты всех сотрудников – мужчин и женщин;
- устанавливать поэтапные конкретные цели для достижения гендерного баланса среди всех категорий сотрудников, признавая, что постепенный подход при условии его целенаправленного и последовательного применения может быть наиболее приемлемым и эффективным;
- корректировать административный бюджет странового офиса с точки зрения влияния местных выплат на развитие гендерного равенства – например, при приеме на работу местных консультантов или при производстве закупок у компаний, придерживающихся гендерного равенства и соблюдающих международные конвенции в отношении занятости женщин.

## ПРИЛОЖЕНИЕ С

### Выдержка из ресурса 10:

#### Обязанности ответственного за гендерные вопросы в ПРООН

Предполагается, что ответственный за гендерные вопросы будет играть ведущую роль при подготовке следующих документов по общим вопросам:

1. **Стратегия гендерного мейнстриминга**, отражающая политику и стратегию для руководства деятельностью странового офиса, а также являющаяся инструментом для мобилизации ресурсов.
2. **Материалы для брифинга по гендерному мейнстримингу** - документ для ориентации вновь прибывающих и миссий, в котором указываются источники гендерной информации и ключевые контакты в стране.
3. **Национальный гендерный профиль**, который представляет собой анализ социальной, экономической, политической и культурной обстановки в стране с точки зрения гендерной перспективы и является основным ресурсом для всех программных мероприятий.

Кроме того, ответственный за гендерные вопросы должен работать в сотрудничестве с местными НПО и экспертами для отражения гендерной перспективы в каждой главе Национального отчета по Человеческому Развитию. В отчете также должна содержаться глава, дающая общую информацию по гендерным отношениям и правам женщин в рассматриваемой стране. Национальный гендерный профиль должен стать важным вкладом в гендерно-чувствительный Национальный отчет по Человеческому Развитию.

ПРООН приняла стратегию, направленную на обеспечение соответствующего отражения гендерных вопросов при проведении крупных конференций, встреч и семинаров. Указанная стратегия была успешно протестирована в штаб-квартире и рекомендуется для стран, в которых работает программа. В стратегии предусматривается, что 50% председателей, руководителей рабочих групп и участников встреч должны быть женского пола. Кроме того, в повестке дня должен быть пункт, предусматривающий обсуждение соответствующих гендерных вопросов. Гендерный баланс должен быть соблюден при формировании рабочих групп и составлении списка выступающих на заседании. Указанная стратегия направлена на повышение шансов поднятия значимости гендерного аспекта в ходе каждой дискуссии, а также на то, что он будет включен в отчет о проведенном мероприятии.

Программа «Гендер в развитии» разработала руководство и контрольный список действий, которые могут потребоваться для комплексного включения гендерных принципов во все мероприятия странового офиса. Указанные документы можно использовать для мониторинга уровня гендерного мейнстриминга в страновом офисе. Что касается контрольного списка действий, то он приводится в приложении к *Руководству по гендерному мейнстримингу*<sup>3</sup>.

#### Обязанности ответственного за гендерные вопросы на операционном уровне

Указанные обязанности кратко можно обозначить как классификацию информации по продвижению вопросов гендерного мейнстриминга, направленных на поддержку как самого гендерного равенства, так и усилий по включению в работу его принципов, а

<sup>3</sup> Стратегия достижения гендерного баланса должна предусматривать постепенный подход, устанавливая цели, которые приближают ситуацию все ближе и ближе к полному равенству. Конечной целью является равное (т.е. 50:50) вовлечение женщин и мужчин в диалог и принятие решений. Однако на начальном этапе более приемлемым со стратегической точки зрения может быть более низкий коэффициент. Было установлено, что участие одной трети женщин в конференциях и встречах создает критическую массу, что обеспечивает достаточный учет любой отличной точки зрения, которую они могут иметь. Эта деятельность носит достаточно проблематичный характер и она часто встречает сопротивление, что еще раз подчеркивает ее важность. Даже в тех случаях, когда поставленные цели достигнуты не полностью, дискуссия по этому вопросу может стать значительным стимулом для дальнейшей пропаганды.



также поддержку высшего руководства в вопросах общей подотчетности за гендерный мейнстриминг в офисе. В задачи ответственного за гендерные вопросы на операционном уровне входит:

- анализ, сбор и распространение информации о гендерных отношениях в стране;
- исполнение роли катализатора при включении гендерных соображений в работу коллег, особенно тогда, когда необходимо поддержать коллег перед встречами, намечая гендерные вопросы, которые полезно будет рассмотреть<sup>4</sup>;
- активная поддержка связей на основе проведения регулярных и систематических встреч для создания тесных профессиональных отношений со всеми ответственными за гендерные вопросы должностными лицами в сообществе агентств развития, в особенности с местными женскими организациями;
- определение средств поддержки формирования и укрепления национальных сетей женских организаций;
- ведение списка региональных и национальных консультантов, способных предоставить страновому офису гендерно-чувствительные консультации по ряду вопросов;
- предоставление руководству полной информации о политике и стратегиях гендерного равенства всех субъектов сообщества структур для облегчения политического диалога и мобилизации ресурсов;
- проведение при необходимости письменных или устных брифингов для руководства и коллег по гендерным вопросам в стране, в которой осуществляются программы;
- обеспечение осведомленности докладчиков от ПРООН по гендерным вопросам, которые требуют рассмотрения на таких мероприятиях, как презентация документов, открытие семинаров, приемы и пресс-конференции;
- обеспечение регулярного предоставления конкретной информации СМИ о том, какую поддержку оказывает ПРООН для решения проблем гендерного равенства в жизни страны, включая тесное сотрудничество с информационной и пресс-службой ООН в целях распространения указанной информации;
- активная поддержка контактов (по электронной почте и при возможности на региональных и глобальных встречах) со своими коллегами, ответственными за гендерные вопросы из других страновых офисов, а также со штаб-квартирой.

---

<sup>4</sup> В обязанности ответственного за гендерные вопросы не входит рассмотрение всех программных документов на предмет их гендерной чувствительности – это задача руководителя соответствующей программы. Однако ответственный за гендерные вопросы должен давать информацию и рекомендации по проведению соответствующего гендерного анализа, а также предлагать контактную информацию о консультантах, способных оказать помощь в данном вопросе.

## **ПРИЛОЖЕНИЕ D**

### **Техническое задание:**

### **КООРДИНАТОР ПРОГРАММ ПРООН ПО ГЕНДЕРУ**

Под непосредственным руководством ответственного за гендерные вопросы странового офиса ПРООН и в тесном контакте с менеджерами соответствующих страновых программ координатор программ по гендеру оказывает поддержку отделам реализации программ в проведении мероприятий по гендерному мейнстримингу, выступает в роли советника программы по политике планирования и мониторингу мероприятий, несет ответственность за исполнение ежедневных важных задач, поставленных в рамках Стратегии Гендерного Мейнстриминга ПРООН и целей программы.

#### **Обязанности:**

- отвечает за оперативное руководство гендерными мероприятиями программ;
- составляет ежегодный и ежеквартальный план работы и отчеты о работе по мероприятиям в области гендерного мейнстриминга;
- оказывает помощь менеджерам при составлении ежеквартальных рабочих планов и отчетов о работе отделов реализации программ;
- работает с менеджерами по обсуждению технических аспектов осуществления гендерного мейнстриминга;
- оказывает помощь менеджерам и отделам управления программами в формулировании, осуществлении и объективной оценке мероприятий с точки зрения вопросов гендерного мейнстриминга, а также общих вопросов деятельности отделов;
- осуществляет регулярный мониторинг рабочих планов и обеспечивает своевременное и качественное исполнение задач в соответствии с утвержденными рабочими планами, проводит подготовительную работу для проведения планируемых мероприятий, при необходимости поддерживает контакты с соответствующими сторонами;
- обеспечивает планирование и предоставление выделенных ресурсов программам в соответствии с утвержденными бюджетами;
- ведет систему учета вопросов программ гендерного мейнстриминга;
- ведет переписку с Правительством и третьими сторонами по вопросам работы программы;
- обеспечивает учет гендерных аспектов во всех мероприятиях программ в сотрудничестве с соответствующими координаторами компонентов и менеджерами программ;
- обеспечивает эффективный обмен информацией по гендерным вопросам между отделами управления программами и областными ОРП в целях расширения доступа к информации и обмену опытом.