



HERo
ДаткаЙым



Сбор наилучших практик Отчет

Проект «ДаткаЙым – Продвигаем гендерное равенство по-новому»

**HERo – New narratives towards a gender equal society
EIDHR/2019/409-867**



Данная публикация опубликована при финансовой поддержке Европейского Союза.
За его содержание несет исключительную ответственность Центр творческого развития «Данило Дольчи» (Италия) и ОО «Агентство социальных технологий».
Публикация не обязательно отражает точку зрения Европейского Союза.

ОО «Агентство социальных технологий» (АСТ) – Адрес: 700001, Кыргызская Республика, Бишкек, пр.Чуй, 164А, каб. 408/1
Тел: (996 312) 31 16 71 – Эл.почта: ngo.sta.kg@gmail.com / her0datkaiym@gmail.com



Название документа	Сбор наилучших практик - Отчет
Деятельность	A1.3
Авторы	ОО «Агентство социальных технологий» (АСТ) и Центр творческого развития «Данило Дольчи»

ОО «Агентство социальных технологий» (АСТ) – Адрес: 700001, Кыргызская Республика, Бишкек, пр. Чуй, 164А, каб. 408/1
Тел: (996 312) 31 16 71 – Эл. почта: ngo.sta.kg@gmail.com / her0datkaiym@gmail.com



Содержание

О проекте.....	5
Сбор наилучших практик. Введение	6
Сбор наилучших практик - отчет	8
А. СМИ	8
Кыргызстан	8
Кейс А-1. Гендерно-чувствительное СМИ	8
Кейс А-2. Гендерный портрет деятельности женщин-депутатов Жогорку Кенеша (Парламента) Кыргызской Республики на официальном сайте Жогорку Кенеша Кыргызской Республики	12
Европа	17
Кейс А-3. Меморандум о взаимопонимании между итальянским правительством, местными муниципалитетами и представителями средств массовой информации - Италия.....	18
Кейс А-4. Политика средств массовой информации и Наблюдательный совет за представлением имиджа женщин – Испания	21
В. СИСТЕМА ОБРАЗОВАНИЯ, РЕСУРСЫ И МЕТОДЫ.....	23
Кыргызстан	23
Кейс В-1. Опыт продвижения и внедрения антидискриминационной и гендерной экспертизы УМК в системе образования Кыргызстане	23
Кейс В-2: Инициативы и проекты по вовлечению девочек в профессиональное образование в сфере ИКТ	26
Европа	32
Кейс В-3. Опыт продвижения и реализации антидискриминационной и гендерной экспертизы в учебниках – Бельгия	33
Кейс В-4: Дни девочек и дни мальчиков – в Австрии и Германии	36
С. ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ОРГАНЫ	41
Кыргызстан.....	41

Кейс С-1. Продвижение комплексного гендерного подхода в (gender mainstreaming) в деятельности государственных органов.....	41
Кейс С-2. Внедрение гендерного измерения в методологию стратегического планирования устойчивого развития на национальном и региональном уровнях	46
Европа	56
Кейс С-3. Устав Шведского агентства гендерного равенства	56
Кейс С-4– Стратегия достижения гендерного равенства в институтах Исландии - Исландия	59
D. ОРГАНИЗАЦИИ ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА	62
Кыргызстан	62
Кейс D-1. Опыт лоббирования законодательных гендерных квот женским движением Кыргызстана	62
Кейс D-2. Разработка и внедрение механизма межведомственного взаимодействия на местном уровне по охране и защите от семейного насилия	64
Европа	68
КейсD-3. De Mulher para Mulher (От женщины к женщине) – Португалия	69
Использованная литература и источники	74



О проекте

Проект «ДаткаЙым - Продвигаем гендерное равенство по-новому!» нацелен на поддержку трансформации глубоко укоренившихся патриархальных поведенческих установок в обществе в борьбе против распространения гендерной и социальной дискриминации в образовании, средствах массовой информации и эффективное и продуктивное реагирование на дискриминацию по гендерному признаку в соответствии с Целью устойчивого развития 5.

Проект намерен поддержать государственные органы, организации гражданского общества, образовательные учреждения и средства массовой информации в продвижении гендерного равенства и предотвращении гендерной дискриминации, и распространении позитивных гендерных тенденций на всех уровнях общества.

Проект «ДаткаЙым - Продвигаем гендерное равенство по-новому!» реализуется Общественным объединением «Агентство социальных технологий» (Кыргызская Республика) и Центром творческого развития «Данило Дольчи» (Италия) при финансовой поддержке Европейского Союза в течение 36 месяцев с 2019 г по 2022 г. (Европейский инструмент в области демократии и прав человека - Программа поддержки на национальном уровне для Кыргызстана 2018 – 2019 гг.)

ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ

Образование свободное от стереотипов

Поддержка проведения антидискриминационной и гендерной экспертизы стандартов и учебных материалов, а также повышение гендерной компетентности работников образования в Кыргызской Республике.

Гендерно-чувствительные стандарты средств массовой информации

Содействие разработке и внедрению стандартов гендерно-чувствительной журналистики в Кыргызстане, методическая поддержка Вузов по применению данных стандартов при подготовке специалистов по журналистике, улучшение сотрудничества СМИ и гендерных экспертов, НПО.

Сотрудничество по реализации гендерной политики

Поддержка межведомственного взаимодействия по предупреждению и отклику на гендерную дискриминацию и насилие на национальном и местном уровнях через повышение потенциала ответственных по гендерным вопросам министерств, ведомств, ОМСУ.

Продукты и результаты

- Исследования и аналитические обзоры гендерного измерения по приоритетным направлениям проекта;
- Нормативные правовые документы по регулированию гендерных вопросов в рамках приоритетных направлений;
- Методические руководства, пособия для целевых групп проекта на кыргызском и русском языках;
- Тренинговые модули, обучающие курсы, в том числе в онлайн формате, на кыргызском и русском языках;

- Ролики, информационно-образовательные материалы, информационные кампании, акции на кыргызском и русском языках;
- Мероприятия по распространению результатов и вовлечению целевых групп на всех уровнях.

Сбор наилучших практик. Введение

Следующий документ показывает результат процесса сбора наилучших практик в Кыргызстане и Европе, цель которого заключается в разработке стандартной модели **Проекта «ДаткАйым - Продвигаем гендерное равенство по-новому!»** (EuropeAid – Европейская инициатива в области укрепления демократии и прав человека (EIDHR) – Совет стран Балтийского моря (CBSS) для Кыргызстана 2018 –2019).

Это один из главных результатов - **A1.1 – Подготовка Руководства для планирования процесса, и A1.2 – Сбор наилучших практик по существующим процедурам, интервенциям и инициативам достижения гендерного равенства и дискриминации на институциональном, образовательном и коммуникационном уровне, в соответствии с документом A1 – Разработка стандартной модели для процесса достижения гендерного равенства на всех уровнях.**

Целью исследования было идентифицировать 16 наилучших практик на национальном и международном уровнях в области средств массовой информации, образования, государственных органов и организаций гражданского общества, чтобы разработать Стандартную модель, полезную для планирования тренингов, включающих большинство целевых групп проекта.

На следующих страницах представлены результаты сбора наилучших практик в форме отчета, разделенного на 4 сектора, по одному на каждую область деятельности, по которым Проект «ДаткАйым - Продвигаем гендерное равенство по-новому!» будет работать в течение следующих лет. В каждом секторе установлены 4 наилучшие практики: две наилучшие практики, реализуемые в Кыргызстане, а две другие практики относятся к европейскими странам, чтобы идентифицировать также некоторые уроки, извлеченные из национального

кыргызского контекста. Конечный результат, вытекающий из анализа этих наилучших практик, будет обобщен в Стандартной модели (A1.4), которая будет главным «компасом» на следующем этапе развития проекта до 2022 года.

Примечание по Индексу гендерного равенства, используемому в данном исследовании относительно европейского контекста.

Учитывая то, что большинство стран, выбранных в данном исследовании, относятся к Европе, и для того, чтобы выбрать систему, которая может объективно представлять ситуацию с гендерным равенством во всех странах данного исследования, для оценки европейских наилучших практик был выбран Индекс гендерного равенства в качестве инструмента для измерения прогресса по многим аспектам, связанным с гендерным равенством в Европейском Союзе. Он разработан Европейским институтом гендерного равенства (EIGE)¹ учрежденным для того, чтобы внести вклад в продвижение гендерного равенства, включая стратегию достижения гендерного равенства во всех политиках Европейского Союза и борьбу с дискриминацией по половому признаку, а также чтобы повысить информированность граждан Европейского Союза в области гендерного равенства.

В Индексе используется масштаб от 1 до 100, где 1 относится к полному неравенству, а 100 – к полному равенству. В основе количества баллов лежит разрыв между женщинами и мужчинами и уровнями достижения в шести основных сферах деятельности (не по всем из них будут представлены отчеты в следующем исследовании, но большинство из них имеет значение для выбранных интересующих сфер исследования):

- работа
 - деньги
 - знания
 - время
 - власть
 - здоровье
- плюс две дополнительных сферы, которые не оказывают воздействия на конечное количество баллов:
- насилие против женщин
 - перекрестные неравенства

Область перекрестных неравенств выявляет то, как гендерные неравенства проявляются в сочетании с возрастом, неспособностью/способностью, страной происхождения, образованием и типом семьи. Область насилия против женщин измеряет и анализирует опыт насилия в отношении женщин.

Для настоящего исследования будет использован Индекс гендерного равенства 2019 г., в котором много внимания уделяется проблеме баланса между работой и личной жизнью –

¹ <https://eige.europa.eu/>



проблеме высокой политической важности в Европейском Союзе. Кроме индикаторов, связанных с балансом между работой и личной жизнью, принятыми во внимание в Индексе (напр., в сфере работы, времени и знаний), тематический акцент представляют дополнительные индикаторы – система оценки баланса между работой и личной жизнью.

Система оценки баланса между работой и личной жизнью концентрируется на трех широких сферах деятельности: оплачиваемая работа, неоплачиваемая работа (уход) и образование и обучение. Она показывает пятнадцать индикаторов в шести особых сферах:

- положение об отпуске по уходу за ребенком;
- уход за детьми и услуги по уходу за детьми;
- неформальный уход за пожилыми лицами и лицами с ограниченными возможностями услуги по долговременному уходу;
- транспорт и инфраструктура;
- гибкие рабочие графики;
- образование на протяжении жизни.

И, наконец, большинство европейских надлежащих практик в текущем отчете было идентифицировано Европейским институтом гендерного равенства (www.eige.europa.eu), веб-сайт которого настоятельно рекомендуется для консультирования, так как он постоянно обновляется и предоставляет новые и вдохновляющие практики, которые следует принимать во внимание.

Сбор наилучших практик - отчет

А. СМИ

Кыргызстан

Кейс А-1. Гендерно-чувствительное СМИ

Развитие гендерно-чувствительных средств массовой информации – актуальный вопрос для Кыргызстана. Так, в Национальной стратегии по достижению гендерного равенства до 2020 года и Национальный план действий по достижению гендерного равенства на 2018-2020 годы были включены меры:

31.3. Разработать методическое пособие по стандартам гендерно-чувствительной журналистики

31.4. Гендерное обучение работников СМИ стандартам гендерно-чувствительной журналистики

Для определения того, какие СМИ Кыргызстана с точки зрения профессионального гендерного сообщества являются гендерно-чувствительными, был проведен опрос среди 100 женских общественных организаций и гендерных экспертов и активисток из разных регионов и работающих в разных гендерных направлениях. В опросе было предложено назвать СМИ, исходя из собственного опыта взаимодействия с разными СМИ и используя следующие критерии гендерной чувствительности СМИ:

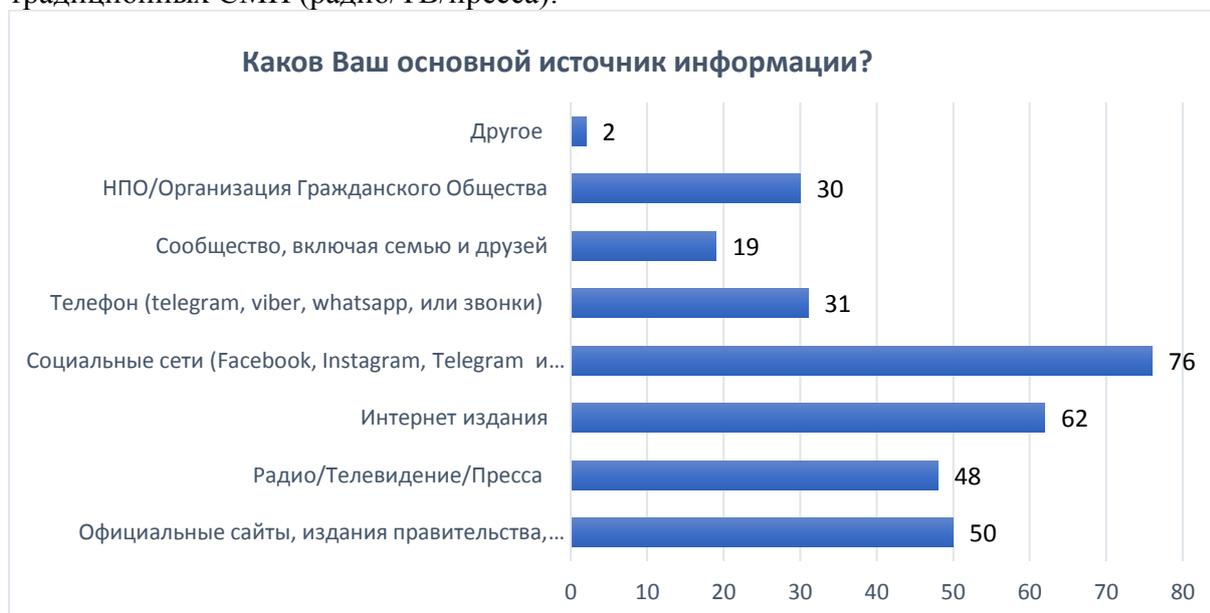


- СМИ использует гендерно-чувствительные подходы при освещении материалов;
- СМИ часто освещает вопросы гендерного равенства, защиты прав женщин, детей и других уязвимых групп;
- СМИ корректно отражает гендерные вопросы в своих материалах;
- СМИ уделяет особое внимание популяризации гендерной повестки в стране;
- СМИ объективно отражает положение женщин и гендерную ситуацию в стране.

Всего в опросе приняли участие 100 организаций и экспертов, из которых 78% женщин и 22% мужчин. По возрасту наибольшая доля респондентов была в возрасте 31-40 лет (27%) и 20-30 лет (26%), 41-50 лет – 23%, 51-60 лет – 19%; менее всех были люди старше 61 лет – 4% и младше 20 лет (1%).

Уровень образования респондентов был достаточно высоким: 52% имели высшее образование и 38% - степень магистра\PhD.

Все респонденты являются активными информационными пользователями социальных сетей и имеют опыт работы со СМИ. Так, у 76% респондентов основным источником информации являются социальные сети, затем следуют интернет издания – 62%, 50% получают информацию из официальных сайтов, изданий правительства; 48% - из традиционных СМИ (радио/ТВ/пресса):



На основной вопрос о том, какое СМИ представители гендерного \ женского движения Кыргызстана считают гендерно-позитивным, наиболее количество ответов называли «Азаттык», «Клооп» и «Кактус медиа»:



Действительно, три лидирующих в опросе СМИ - «Азаттык», «Клооп» и «Кактус медиа» - часто освещает вопросы гендерного равенства, защиты прав женщин, детей и других уязвимых групп, делают специальные репортажи, посвящают отдельные передачи, статьи данной тематике и в целом объективно отражают положение женщин и гендерную ситуацию в стране, корректно преподносят гендерные материалы и предоставляют возможность именно женщинам представить свой взгляд по тому или иному вопросу, теме.

«Клооп» помимо собственно новостных, аналитических публикаций по гендерной тематике также является инициатором специальных гендерных проектов, например:

- **«Девушки, давайте построим первый кыргызский спутник!»** - <https://kloop.kg/kyrgyz-space-program-for-girls/>

Описание проекта на сайте «клооп»: «Группа девушек из Кыргызстана собирается построить первый спутник своей страны. Поскольку такого никто ещё в Кыргызстане не делал, им нужно пройти обучение — от самых азов инженерии до физики орбитальных полётов. Для этого и была открыта Школа спутникостроения.

Мы захотели создать такую среду, в которой группа девушек по-настоящему сотворит историю. А заодно разобьёт все возможные стереотипы и клише, вдохновит остальных девушек Кыргызстана (а может быть и всего мира) воплощать свои самые фантастические мечты.

Мы верим, что Кыргызстан станет намного более крутым местом, если все его жители, независимо от пола, расы и социального происхождения, смогут творить, изобретать и удивлять своими открытиями весь мир.

Мы хотим, чтобы девушки, которые построят первый кыргызский спутник, стали ролевыми моделями для всех молодых людей нашей прекрасной страны.»



- **«Я бы ее все равно убил». Исследование о фемicide в Кыргызстане** - <https://kloop.kg/blog/2020/12/17/ya-by-ee-vse-ravno-ubil-issledovanie-kloopa-o-femitside-v-kyrgyzstane/>

Этот материал стал победителем международной премии по дата-журналистике The Sigma Awards 2021.

*Фемид — убийство женщины, совершаемое, как правило, мужчиной на почве ненависти к женщине, гендерной дискриминации, и/или в результате гендерного насилия при попустительстве государства.

Фемид возникает из идеи превосходства мужчины над женщиной — например, убежденности в наличии права собственности на нее. Зачастую фемид возникает, когда мужчина заставляет женщину соответствовать стереотипным гендерным ролям — женщина должна выглядеть и вести себя так, как считает мужчина.

К основным критериям фемиды относят убийства, совершенные на почве идеи о второсортности женщин, ревности, культурных правил («женщина должна-не должна»), отказа от интимных отношений и брака, ала качуу, во время попытки уйти из каких-либо отношений с мужчиной и других подобных причин.

Журналистки «Клоопа» проанализировали статистику убийств и изучили более 54 тысяч криминальных пресс-релизов и новостей, чтобы воссоздать картину фемиды в Кыргызстане. Они выяснили, что чаще всего женщин в Кыргызстане убивают их мужья и интимные партнеры, а фемид является прямым следствием семейного насилия. В Кыргызстане дом — одно из самых опасных мест для женщины.

Глобальное исследование о гомиде (*умышленное лишение жизни человека*), проведенное в 2019 году, говорит о том, что мотивы убийств мужчин и женщин кардинально отличаются. Убийства мужчин в основном происходят «на улице» во время краж, ограблений и других преступлений, а также вооруженных конфликтов. В это же время женщин в основном убивают дома, а убийства совершают их ближайшие партнеры — мужья, любовники, приятели. Почти 60% убитых женщин во всем мире были лишены жизни их интимными партнерами.

«Дом — одно из самых опасных мест для женщин, которых продолжают подвергать виктимизации в результате неравенства и гендерных стереотипов», — говорится в докладе UNODC по мировому гомиду.

Анализ Клооп показывает, что ситуация в Кыргызстане такая же. По данным Генпрокуратуры, за почти десять лет было возбуждено 762 уголовных дела по статье «Убийство», где убитой была женщина. Подавляющее число этих убийств было совершено мужчинами — в среднем, восемь из десяти. При этом женщины совершают только порядка 10% убийств как женщин, так и мужчин, в основном обороняясь от последних.

- **«Что там потеряла эта женщина?» Исследование «Клоопа» о неравенстве в кыргызском правительстве** - <https://kloop.kg/blog/2021/12/20/что-tam-poteryala-eta-zhenshhina-issledovanie-kloopa-o-neravenstve-v-kyrgyzskom-pravitelstve/>

Кейс А-2. Гендерный портрет деятельности женщин-депутатов Жогорку Кенеша (Парламента) Кыргызской Республики на официальном сайте Жогорку Кенеша Кыргызской Республики

Конституция Кыргызской Республики определяет, что Жогорку Кенеш – парламент Кыргызской Республики – является высшим представительным органом, осуществляющим законодательную власть и контрольные функции в пределах своих полномочий.

В 2017 году в рамках проекта «Инициативы гражданского общества по реформированию избирательной системы Кыргызской Республики», финансируемого Европейским Союзом, и реализуемого Консорциумом НПО «За честные выборы!», впервые был проведен гендерный мониторинг деятельности Парламента Кыргызской Республики посредством анализа официального вебсайта (<http://kenesh.kg/ru>) Жогорку Кенеша Кыргызской Республики и представлен гендерный портрет деятельности женщин-депутатов ЖК КР на официальном сайте ЖК КР.

Вебсайт Жогорку Кенеша (<http://kenesh.kg/ru>) является одним из официальных источников информации о деятельности парламента и представляет необходимую и полную информацию о работе парламента и депутатов парламента, в том числе о деятельности форума женщин-депутатов.

Национальное законодательство и международные обязательства Кыргызской Республики гарантируют равные права и равные возможности для женщин и мужчин в сфере политического участия. Конституция Кыргызской Республики провозглашает гендерное равенство в целом: «В Кыргызской Республике мужчины и женщины имеют равные права и свободы, равные возможности для их реализации». В то же время основной закон страны выделяет такие важные правовые нормы, как: «Государство создает условия для представительства различных социальных групп, определенных законом, в государственных органах и органах местного самоуправления, в том числе на уровне принятия решений» и «Не являются дискриминацией специальные меры, установленные законом и направленные на обеспечение равных возможностей для различных социальных групп в соответствии с международными обязательствами».

В Законе КР «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин» (ст. 11) также предусмотрено, что «С целью достижения паритетной демократии государство вправе устанавливать специальные меры, направленные на поддержку кандидатов недопредставленного пола. Участие политических партий в выборах требует гарантированного паритетного представительства в списках кандидатов лиц обоего пола».

Таким образом, установленные в 2007 году в избирательном законодательстве императивные требования о том, что «при определении списка кандидатов политическая партия обязана учесть представительство не более 70 процентов лиц одного пола, при этом разница очередности в списках кандидатов женщин и мужчин, выдвинутых от политических партий, не должна превышать трех позиций» (часть 3 статьи 60 КЗ КР «О выборах Президента Кыргызской Республики и депутатов Жогорку Кенеша Кыргызской Республики») позволили значительным образом улучшить представительство женщин в составе депутатов парламента:

Представленность женщин в парламенте КР:



Годы	Общее число депутатов (чел.)	Из них женщин	
		чел.	%
Выборы БЕЗ применения гендерных квот			
1995 г.	105	5	4,7
2000 г.	105	7	6,8
2005 г.	75	0	0
Выборы с применением гендерных квот			
2007 г.	90	23	25,5
2010 г.	120	28	23,3
2015 г.	120	24	20,0

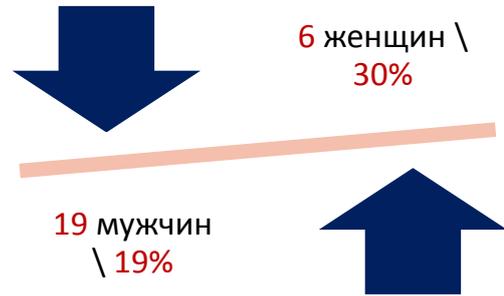
В парламент шестого созыва по итогам выборов в 2015 году прошли 6 партий, доля женщин-депутатов на сегодняшний день составляет 16,6% :

№	Парламентская фракция	Количество мест в парламенте, чел.	Из них женщин	
			Чел.	%
1.	Социал-демократическая партия Кыргызстана (СДПК)	38	11	28,9
2.	«Республика - Ата-Журт»	28	4	14,2
3.	«Кыргызстан»	18	1	5,5
4.	«Онугуу-Прогресс»	13	1	7,7
5.	«Бир Бол»	12	0	0
6.	Социалистическая партия «Ата Мекен»	11	3	27,2
Итого:		120	20	16,6

При проведении гендерного мониторинга был сделан фокус на мониторинге гендерного измерения информационной деятельности парламента Кыргызстана. До настоящего времени комплексного анализа, который бы охватывал не просто точечные замеры, а строился на гендерном анализе репрезентации законотворческой деятельности парламента на сайте ЖК на протяжении длительного времени, не проводилось. Проведение такого мониторинга позволило получить широкую доказательную базу о гендерном измерении работы парламента, а также были предложены комплексные рекомендации. Гендерный анализ и мониторинг парламента

Кыргызской Республики охватил деятельность депутатов Жогорку Кенеша Кыргызской Республики в период с апреля 2017 года по февраль 2018 года.

Всего за эти 11 месяцев депутатами ЖК КР было инициировано 61 законопроект. Из них гендерно-значимых законопроектов было инициировано - 25, а гендерно нейтральных – 36. Несмотря на то, что основными инициаторами гендерно-значимых законопроектов выступили 19 мужчин-депутатов, против 6 женщин-депутатов, в процентном соотношении в данном показателе женщины-депутаты составляют 30 %, тогда как мужчины-депутаты всего 19% .



Основные инициаторы гендерно-нейтральных законопроектов являются мужчины-депутаты, что составляет 32%, тогда как всего 4-женщины-депутата выступили инициаторами таких законопроектов, что на 12% меньше, чем мужчин-депутатов и инициаторов таких законопроектов:



Гендерный мониторинг информационных материалов сайта Жогорку Кенеша Кыргызской Республики проводился путем сравнительного количественного и качественного гендерного анализа репрезентаций деятельности женщин и мужчин – депутатов Жогорку Кенеша Кыргызской Республики.

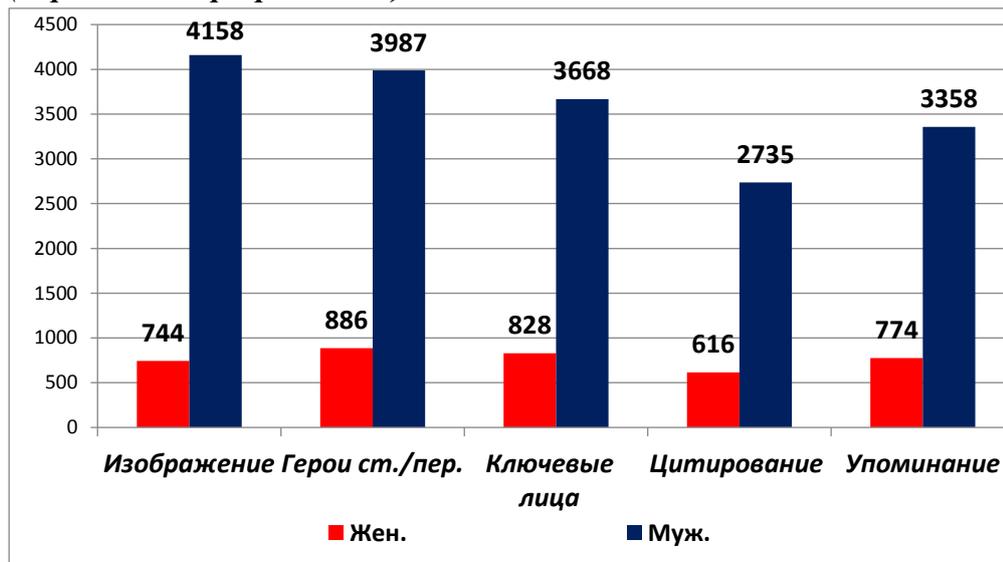
Для гендерного мониторинга информационных материалов сайта ЖК КР были выбраны страницы официального сайта Жогорку Кенеша Кыргызской Республики на кыргызском и русском языках. Для оценки информационных материалов сайта ЖК КР были использованы следующие критерии:

- Соотношение фотографий в новостях сайта женщин и мужчин – депутатов;
- Частотность появления на сайте ЖК КР женщин и мужчин – депутатов;
- Частотность выступлений женщин и мужчин – депутатов в качестве спикеров, экспертов и др. ключевых фигур;
- Частотность упоминаний женщин и мужчин – депутатов и частотность их цитирования в информационных материалах

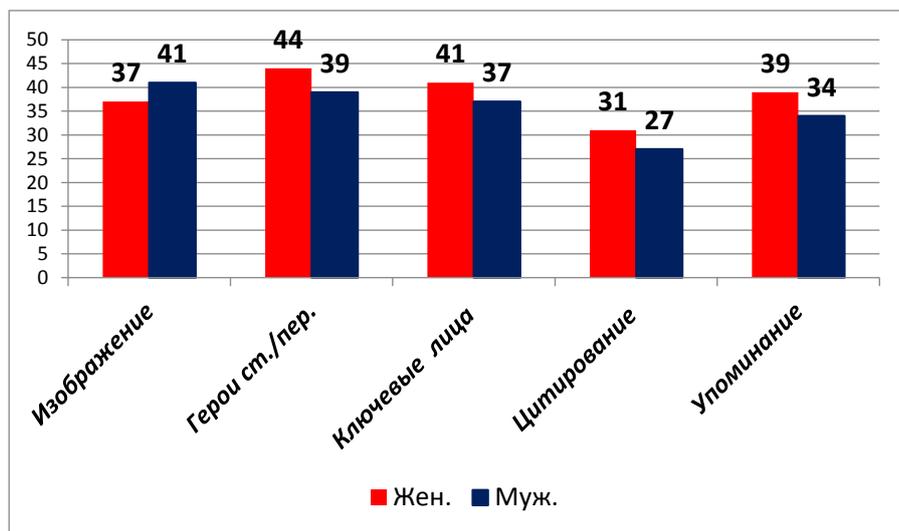
За весь период сравнительного количественного и качественного гендерного анализа репрезентаций деятельности женщин и мужчин – депутатов Жогорку Кенеша Кыргызской Республики на сайте парламента было проанализировано 2165 информационных материалов (106 видео, 133 – аудио, 1926 статей).

По результатам исследования, в тот период на официальном сайте Жогорку Кенеша Кыргызской Республики представленность женщин-депутатов в информационных материалах оставалась на низком уровне.

**Количество репрезентаций деятельности депутатов ЖК КР по полу
(апрель 2017- февраль 2018)**



Соотношение репрезентаций депутатов на сайте ЖК КР на долю женщин-депутатов и мужчин-депутатов (апрель 2017- февраль 2018), %



Таким образом, данные статистики позволяют говорить о недостаточном активном освещении деятельности женщин-депутатов на официальном сайте ЖК КР и данные результаты не позволяют сказать в полной мере о том, что сайт ЖК является гендерно-корректным.

На страницах сайта представленность женщин-депутатов в информационных материалах меньше, чем представленность мужчин – депутатов. Таким образом, на странице сайта ЖК КР на русском языке количество изображений женщин-депутатов за первый период мониторинга (апрель 2017) составило всего 63 (18%), что значительно меньше, чем изображения мужчин-депутатов 287 (82%). Статистика по количеству упоминаний депутатов в разрезе по полу тоже сильно различается – количество упоминаний женщин-депутатов 65 (21%), количество упоминаний мужчин-депутатов 241 (79%). Количество появлений на сайте женщин-депутатов, в качестве героев статей и передач 38 (16%), мужчин-депутатов 202 (84%). Количество появлений на сайте женщин-депутатов, в качестве спикеров и других ключевых фигур 30 (15%), мужчин-депутатов 170 (85%). Количество цитирований женщин-депутатов всего 15 (16%), тогда как мужчин-депутатов составляет 77 (84%).

Такая же тенденция сохраняется по результатам мониторинга информационных материалов страницы сайта ЖК КР на кыргызском языке:

- Количество изображений женщин-депутатов 39 (26%), мужчин-депутатов 112 (74%).
- Количество упоминаний женщин-депутатов 45 (37%), количество упоминаний мужчин-депутатов 76 (63%).
- Количество появлений на сайте женщин-депутатов, в качестве героев статей и передач 58 (29%), мужчин-депутатов 141 (71%).
- Количество появлений на сайте женщин-депутатов, в качестве спикеров и других ключевых фигур 54 (30%), мужчин-депутатов 128 (70%).
- Количество цитирований женщин-депутатов всего 46 (29%), мужчин-депутатов составляет 115 (71%).

По результатам всего периода мониторинга, однозначно можно утверждать, что на сайте ЖК КР в преимущественно представлена только активность мужчин-депутатов, в большинстве случаев инициативы мужчин-депутатов отражаются очень подробно, сопровождаются их цитатами и серией фотографий. Активность женщин представлена значительно меньше, соотношение персональных фотографий женщин-депутатов намного меньше, чем мужчин, в основном женщины-депутаты изображены в групповых фотографиях. Важно отметить, что вариативность гендерных ролей у мужчин-депутатов значительно шире, чем у женщин-депутатов. На сайте освещается много культурных, спортивных, интеллектуальных и др. мероприятий, в которых депутаты-мужчины принимают активное участие. Что тоже свидетельствует о наличии стереотипов и воспроизведении доминирующей позиции мужчин в парламенте.

Гендерный анализ резюме депутатов ЖК КР

В рамках мониторинга, также был проанализирован резюме депутатов Жогорку Кенеша Кыргызской Республики, опубликованные на сайте ЖК.

Из результатов гендерного анализа резюме депутатов следует, что в резюме профессиональная деятельность мужчин-депутатов описывается более подробно, фотографии представлены в более широких вариациях, чем женщин-депутатов. Более подробно дана информация о семье, в некоторых случаях есть информация и родителей, братьях и сестрах. Также приведена информация о дополнительных увлечениях и хобби, тогда как в резюме женщин-депутатов такой информации не наблюдается. В резюме большинства депутатов очень подробно описаны профессиональные достижения, награды, классные чины, воинские звания и другие заслуги. При указании семейного положения, в основном у мужчин депутатов указывается «Женат, отец /воспитывает N детей», а у женщин более широкая вариация “Вдова/разведена/не замужем/ имеет семью, воспитывает дочь/сына и т.д. ”

Таким образом, гендерный анализ резюме депутатов показывает, что мужчины-депутаты представлены более активными в политике и в их профессиональной деятельности.

Данная методология и результаты гендерного мониторинга сайта парламента были широко обсуждены и в последующем эта же методология была использована для гендерного мониторинга освещения участия женщин-кандидатов и мужчин-кандидатов на выборах Президента (2017г.), выборах в парламент (2020г.), местные выборы (2021г.) и повторные парламентские выборы (2021г.). Следует отметить, что обсуждение результатов мониторинга СМИ с самими журналистами и редакциями в определенной степени повлияло на более активное и широкое освещение участия женщин в выборных процессах.

Европа

Были выбраны две страны из-за их самых лучших практик и национального контекста. Первая – это итальянская наилучшая практика, охватывающая тему СМИ и представление женщин. Вторая практика относится к Испании, путь которой в области гендерного равенства повышается из года в год.

Италия занимает в классификации 14 место в ЕС по Индексу гендерного равенства², набрав 63.0 из 100 баллов; количество баллов Италии ниже, чем баллы ЕС во всех сферах, кроме сферы здоровья. Гендерное неравенство больше всего проявляется в сфере власти (47.6 баллов), времени (59.3 балла) и работы (63.1 баллов). Хотя итальянское законодательство достигло некоторого прогресса, Италия все еще не достигает удовлетворительных результатов применения политики³. Кажется, это важно пройти через процесс пересмотра стереотипов, передаваемых через коммерческие рекламные объявления, чтобы в долгосрочной перспективе содействовать процессу достижения гендерного равенства. Более того, такое низкое количество баллов для сферы власти по сравнению с другими сферами дает основания полагать, что участие и представление женщин в общественной жизни или в верхнем эшелоне управления организаций не такое, как ожидается, и требует дальнейших интервенций на множественном уровне (как в законодательном отношении, так и в отношении культуры).

Вторая наилучшая практика была реализована в Испании, где тема гендерного равенства и стратегии достижения гендерного равенства была в центре дебатов, с большим интересом, проявленным в последнее время, и с большим прогрессом, достигнутым по этой проблеме, как на институциональном уровне, так и на уровне общества⁴⁵.

Набрав 70.1 из 100 баллов, **Испания** занимает девятое место в ЕС по Индексу гендерного равенства. Это на 2.7 балла выше, чем баллы ЕС. В период с 2005 по 2017 гг. ее количество баллов увеличилось на 7.9 баллов, добившись прогресса на пути к гендерному равенству с более высокой скоростью, чем другие страны-члены ЕС. Количество баллов Испании самое высокое в сфере здоровья (90.1 баллов). Гендерное неравенство наиболее всего проявляется в сфере власти (62.0 балла). В период с 2005 по 2017 гг. Испания улучшила свое количество баллов по Индексу, добившись более высокого значения, чем количество баллов по ЕС, и оно растет с более высокой скоростью. В испанском сообществе эта тема рассматривается как тема первостепенной важности и она имеет большое значение для многих слоев общества, при этом добиваясь во многих сферах интересного развития (таких как перспектива для женщин в городском развитии)⁶.

Кейс А-3. Меморандум о взаимопонимании между итальянским правительством, местными муниципалитетами и представителями средств массовой информации - Италия

В Италии средства массовой информации играют определенную и первостепенную роль в представлении имиджа мужчин и женщин: чаще отраженных через их стереотипный имидж,

² <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019/IT>

³ <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/italy>

⁴ <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019/ES>

⁵ <https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality>

⁶ <https://www.bbc.com/news/av/world-50269778>



СМИ могут также изменить тенденцию в направлении равного представления гендерной проблемы и борьбы против стереотипа, избегая патриархальной точки зрения, укоренившейся в воображении общественности.

Что касается средств массовой информации, важный шаг в направлении приобретения надлежащей практики и развития информированности о теме стратегии достижения гендерного равенства был сделан подписанием Меморандума о взаимопонимании⁷ (MoV) между итальянским Министром труда и социальной политики, ответственного за равные возможности (Dipartimento per le Pari Opportunità del Consiglio dei Ministri) и итальянским Институтом саморегулирования в рекламе (Istituto di Autodisciplina Pubblicitaria, IAP) в 2013 г. и в 2015 г., за которым последовал другой Меморандум⁸ между Институтом саморегулирования в рекламе (IAP) и Национальной ассоциацией итальянских муниципалитетов (Associazione Nazionale Comuni Italiani) в 2014 г. Меморандум 2015 г. распространяет принцип отсутствия дискриминации с женщин на представление всех людей.

Цель Меморандума между Институтом саморегулирования в рекламе (IAP) и Национальной ассоциацией итальянских муниципалитетов (ANCI) в 2014 г. - заложить в его основу роли двух институтов: роль Института саморегулирования в рекламе (IAP) заключается в наблюдении за коммерческими коммуникациями и гарантиями того, что они являются всегда верными, честными и справедливыми. В MoV указано, что одной из сфер, которые трудно проверить и оценить в области коммерческих коммуникаций, является одна из местных реклам на постере, распространяемого по всей стране. Это причина, по которой важно привлекать муниципалитеты: их роль заключается в контроле за соблюдением стандартов и за тем, чтобы рекламные компании не выходили за рамки при представлении женщин.

Используя протокол, два института приняли на себя обязательства соблюдать и обеспечивать такое положение дел, при котором коммерческая реклама:

- не использовала бы изображение, представляющее насилие против женщин или которая подстрекала бы к насилию против женщин;
- защищала бы достоинство женщин, принцип равных возможностей и распространяла бы положительные ценности на имидж женщин;
- обращала внимание на гендерное представление и уважала идентичность женщин и мужчин наряду с эволюцией их соответствующих ролей в обществе;
- избегала бы использования гендерных стереотипов

Цель двух протоколов, подписанных между IAP и итальянским Министерством труда и социальных политик, заключается в установлении строгих стандартов в представлении по половому признаку (и женщин, в частности) в коммерческих СМИ. Тогда как первый протокол относился только к женщинам и их представлению в СМИ, второй протокол распространяет акцент с женщин на достоинство и принцип отсутствия дискриминации для всех людей, чтобы

⁷ <http://www.donnainaffari.it/wp-content/uploads/2015/12/Protocollo%20intesa%20Dip%20PO.pdf>

⁸ Источник: <https://www.iap.it/wp-content/uploads/2014/03/PROTOCOLLO-ANCI-IAP-6-3-14.pdf>



обеспечить такое положение, при котором коммерческая реклама в средствах массовой информации:

- уважает достоинство людей во всех формах и выражениях;
- избегает любой формы дискриминации, включая гендерную дискриминацию;
- не содержит изображения насилия против женщин или не дает основания полагать наличие насилия против женщин;
- защищает достоинство людей;
- уважает принципы равных возможностей и показывает подход без дискриминации;
- уважительна в отношении представления гендерных факторов и идентичности мужчин и женщин, осознает изменения, которые могут модифицировать правила и роли в обществе;
- избегает стереотипов.

Посредством Меморандума итальянское министерство обязуется денонсировать все коммерческие рекламы Института саморегулирования в рекламе (IAP), рассматриваемые как наносящие вред достоинству человека, как содержащие гендерное насилие или дискриминацию. IAP обязуется проверить рекламу и действовать в соответствии со своим установленным кодексом ценностей.

Согласно Меморандуму, Отдел равных возможностей под председательством Италии в Совете министров наделен правом запрашивать удаление рекламных объявлений в прессе и из постеров, которые показывают изображения, унижающие достоинство женщин, или рекламу, которая явно пропагандирует насилие или сексизм. В соответствии со Статьей 2 МоВ учрежден Объединенный комитет, в задачи которого входит реализация, контроль за реализацией, поддержка и продвижение деятельности, предусмотренной для этой цели.

Что касается вовлеченных муниципалитетов, то среди прочих муниципалитетов важно упомянуть два из них:

- муниципалитет Милана, который среди прочих других принял участие в кампании, предпринятой с целью освободить город от сексистских постеров «Città libere dalle pubblicità offensive» (в переводе: «Города, свободные от оскорбительной рекламы»), продвигаемой Женским союзом Италии для продвижения закона против оскорбительных реклам в средствах массовой информации.
- Муниципалитет Рима, который создал технический комитет с целью разработки руководства для рекламных объявлений, используя имидж женщин в СМИ. Было перечислено 6 критериев, которые должны определять:
 - Сообщения, оскорбляющие достоинство женщин;
 - Объективацию тела в сексуальных терминах;
 - Насильственное представление сексуальности



- Гендерное неравенство
- Культурные предрассудки и стереотипы, основанные на дискриминации по половому признаку, этнической, сексуальной, религиозной дискриминации
- Оскорбительные скрытые сообщения в отношении детей и подростков⁹

Кейс А-4. Политика средств массовой информации и Наблюдательный совет за представлением имиджа женщин – Испания

Конституционный закон Испании 3/2007 от 22 марта 2010 г. об эффективном равенстве между женщинами мужчинами и достижении равенства как в государственном, так и в частном секторе. Равенство – это фундаментальный принцип, реализация которого необходима и который все еще не достигнут в достаточной мере:

«Гендерное насилие, дискриминация при оплате труда, дискриминация по пенсиям вдовам, более высокая безработица среди женщин, все еще ограниченное присутствие женщин на позициях политической, социальной, культурной и экономической ответственности или проблемы совмещения личной, рабочей и семейной жизни стоят как доказательство того, что достижение полного эффективного равенства между женщинами и мужчинами, что «совершенное равенство, не допускающее власть или привилегию, с одной стороны, ни ограниченные возможности, с другой стороны», цитируя слова, написанные Джоном Стюартом Миллом примерно 140 лет назад, даже сегодня представляют собой незавершенную задачу, для завершения которой требуются дальнейшие законодательные инструменты»¹⁰

Что касается средств массовой информации, то Закон концентрирует внимание на вопросах, касающихся регулирования в секторе: **Раздел III** содержит меры по дальнейшему продвижению равенства в СМИ с особыми правилами, действующими для государственных средств массовой информации, для частных СМИ, а также содержит инструменты по приведению в действие этих мер в контексте рекламирования с дискриминационным содержанием.

Государственные средства массовой информации

В Законе от государственных средств массовой информации требуется соблюдать отражение имиджа, обращая особое внимание на передачу имиджа женщин и мужчин в обществе на принципах равноправия, плюрализма и отсутствия стереотипов и на пропаганду принципа равенства между женщинами и мужчинами.

9

<https://www.turismo.milano.it/cdm/objects/changeme:14651/datastreams/dataStream3921937128663822/content>

¹⁰ https://www.coe.int/t/pace/campaign/stopviolence/Source/spain_constitutionalact3_2007_en.pdf, pag. 1



От двух агентств – радиотелевизионного агентства Radiotelevisión Española и информационного агентства Agencia EFE (RTVE и EFE) – требуется уважать следующее:

- a) Отражать в достаточной мере присутствие женщин в различных сферах социальной жизни
- b) Использовать несексистский язык.
- c) Принять саморегулируемые кодексы поведения с тенденцией отражать принцип равенства.
- d) Сотрудничать в институциональных кампаниях, направленных на воспитание равенства между женщинами и мужчинами и на искоренение гендерного насилия¹¹.

Более того, они также должны продвигать позиции женщин в управлении и профессиональной ответственности и поощрять отношения с женскими ассоциациями и группами для идентификации их потребностей и интересов в коммуникации.

Частные средства массовой информации

От частных СМИ требуется уважать равенство и избегать дискриминации по половому признаку. Более того, государственные органы на местном, региональном и центральном уровне должны принять дополнительные договоренности, вносящие вклад в равенство.

В Статье 41- Равенство и рекламирование – установлено, что рекламирование, включающее дискриминационное поведение, в соответствии с настоящим Законом, рассматривают как незаконное, в соответствии с положениями общего законодательства по рекламе и институциональному рекламированию и коммуникации.

Кроме политики, проводимой на государственном уровне, равенство в средствах массовой информации контролируют через **Наблюдательный совет за представлением имиджа женщин**¹², структуру под контролем **Института женщин** (Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, ИМО), независимой организации, прикрепленной к Министерству здравоохранения, социальных услуг и по вопросам равенства, которая стремится продвигать условия, допускающие социальное гендерное равенство и полное участие женщин в политической, культурной, экономической и социальной жизни.

Для осуществления своих целей Наблюдательный совет за представлением имиджа женщин выполняет следующие функции:

- Составлять список жалоб общественности и контролировать содержание, рассматриваемое как сексистское.
- Анализировать и классифицировать выявленное или сообщенное содержание, чтобы получить обзор текущей трактовки имиджа женщин в рекламных материалах и средствах массовой информации.

¹¹ https://www.coe.int/t/pace/campaign/stopviolence/Source/spain_constitutionalact3_2007_en.pdf, pag 17

¹² <http://www.inmujer.gob.es/en/observatorios/observlmg/home.htm>



- Предпринимать действия против тех, кто выпускает дискриминирующие сообщения, запрашивая изменение или удаление наиболее стереотипных или клеветнических кампаний, или требуя изменения в подходе к будущим рекламным материалам.
- Распространять информацию, полученную для продолжения продвижения социального отвержения дискриминирующего обращения в сообщениях, напечатанных в средствах массовой информации.
- Принимать участие в образовательной деятельности и деятельности по повышению информированности, касающейся влияния дискриминирующего обращения в рекламе и средствах массовой информации, которое оно имеет в отношении неравенства.
- Наблюдательный совет за представлением имиджа женщин получает, анализирует и оформляет жалобы, возникающие в связи с сексистскими рекламными объявлениями, появляющимися в некоторых средствах массовой информации. В ответ от компаний требуется изменить или удалить рекламное объявление или проведение кампании. «С 2009 г. по 2012 г. было получено всего 4 091 жалоб. По 131 случаю были предприняты действия. Каждый год Наблюдательный совет готовит отчет по предпринятым действиям».¹³

В. СИСТЕМА ОБРАЗОВАНИЯ, РЕСУРСЫ И МЕТОДЫ

Кыргызстан

Кейс В-1. Опыт продвижения и внедрения антидискриминационной и гендерной экспертизы УМК в системе образования Кыргызстане

Проблемы широкого распространения в обществе гендерных стереотипов и предрассудков, в том числе трансляции и воспроизводства гендерных стереотипов и предрассудков в образовании поднимаются гендерными и женскими НПО Кыргызстана постоянно.

¹³ <https://rm.coe.int/1680590557>, стр. 40

На первый взгляд, условия для внедрения гендерной экспертизы проектов образовательных стандартов, учебных программ и материалов были благоприятными, поскольку в КР была создана правовая база для проведения гендерной экспертизы УМК в виде:

- ч. 4 ст. 31 Конституции КР, устанавливающей запрет пропаганды национальной, этнической, расовой, религиозной ненависти, гендерного и иного социального превосходства, призывающая к дискриминации, вражде или насилию, обязательств, обязательств КР, вытекающих из ст. 10 ратифицированной страной Конвенции ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (КЛДЖ), которая требует обеспечить «устранение любой стереотипной концепции роли мужчин и женщин на всех уровнях и во всех формах обучения путем поощрения совместного обучения и других видов обучения, которые будут содействовать достижению этой цели, и, в частности, путем пересмотра учебных пособий и школьных программ и адаптации методов обучения...»,
- полученных от Комитета КЛДЖ ¹⁴ рекомендаций «уделять первоочередное внимание устранению негативных стереотипов и структурных барьеров для изучения девушками нетрадиционных учебных предметов в средних и высших учебных заведениях, а также проводить с девушками консультации относительно выбора ими нетрадиционных профессий, связанных, например, с наукой и техникой», «активизировать свои усилия в проведении анализа школьных учебников и программ для того, чтобы устранить любые стереотипы в представлениях о роли женщин» (п. 26 пп. а и b), принять все необходимые меры для анализа всех существующих учебников и учебных программ с гендерной точки зрения и на систематической основе проводить обзор всех новых учебников и учебных программ, в частности в сфере среднего образования.¹⁵
- ст. 5 Закона КР «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин», запрещающая прямую и косвенную гендерную дискриминацию, в том числе путем воспроизводства гендерных стереотипов через СМИ, образование, культуру.

Однако наличия правовой основы было недостаточно для разработки и внедрения гендерной экспертизы учебных материалов в систему образования. Стала очевидной необходимость проверки их содержания на предмет наличия гендерных стереотипов и дискриминационных установок.

Так, в 2016-2017 гг. организации гражданского общества (ЭД «БИОМ») в рамках проекта «Стимулирование и мониторинг реформ в области развития образования КР», реализуемого

¹⁴ Заключительные замечания по четвертому докладу Кыргызстана, CEDAW/C/KGZ/CO/4, 11 марта 2015 г.

¹⁵ Заключительные комментарии к Третьему периодическому докладу КР о ликвидации дискриминации в отношении женщин CEDAW/C/KGZ/CO/3

Фондом им. К. Аденауэра при поддержке Европейского Союза (ЕС) провели независимый мониторинг и оценку соответствия школьных учебников Кыргызстана требованиям законодательства о недопущении воспроизводства гендерных стереотипов, пропаганде гендерной дискриминации, гендерного превосходства. В процессе этого мониторинга были разработаны и апробированы методика и инструменты гендерной экспертизы учебных пособий. Для проведения мониторинга были отобраны 11 учебников с русским языком обучения и 16 учебников с кыргызским языком обучения, включенные в перечень учебников, рекомендованных МОН. Результаты мониторинга были представлены МОН КР, членам Общественного совета МОН, а также другим государственным, общественным организациям и группам, заинтересованным в развитии гендерно-чувствительного образования в республике.

В 2017 г. в рамках проекта АБР «Программа развития сектора: Укрепление системы образования» было разработано «Руководство для разработчиков стандартов, авторов учебно-методических комплексов по вопросам гендерного равенства и социальной инклюзии, проведены тренинги для авторов и издательств.

Далее МОН и МТСП (уполномоченный орган в сфере гендерной политики) включили соответствующие меры в программные и стратегические документы. Так, Постановлением Правительства КР от 4 июня 2018г. № 270 утвержден План действий на 2018-2020 годы по реализации Стратегии развития образования в Кыргызской Республике 2012-2020 годы. В данном плане была включена задача 2.6 «Разработка, пилотирование и внедрение механизма антидискриминационной и гендерной экспертизы нормативных документов и УМК, включая повышение потенциала авторов стандартов, программ, УМК и учителей, проводящих апробацию УМК, по антидискриминационным, гендерным, поликультурным и т.д. вопросам».

В соответствии с Планом действий на 2018-2020 годы по реализации Стратегии развития образования в Кыргызской Республике были разработаны индикаторы бюджетной поддержки со стороны ЕС сектору образованию, в их числе индикатор по цели 3 «Обеспечение равного доступа к качественному образованию независимо от пола или национальности»:

- Индикатор\Условие 3.3 Внедрение анти-дискриминационной и гендерной экспертизы проектов новых образовательных стандартов, учебных программ и материалов.
- Объем бюджетной поддержки по данному индикатору – 8,8 млн Евро:
- Кроме того, Постановлением Правительства КР от 19 ноября 2018 г. № 537 был утвержден Национальный план действий по достижению гендерного равенства на 2018-2020 годы. Задача 4.2.2 данного плана предусматривает аналогичные меры:
- 4.2.2.1. Разработка, пилотирование и внедрение механизма гендерной экспертизы проектов учебных методических комплексов (сертификация экспертов, обязательность экспертизы);
- 4.2.2.2. Гендерное обучение авторов учебников, специалистов МОН, КАО, учителей-методистов.

Таким образом, после того, как проведение гендерной экспертизы было заложено в программных документах, а главное - ее выполнение было обозначено в качестве условия бюджетной поддержки сектора образования от международных доноров, разработка,

пилотирование и внедрение механизма гендерной экспертизы проектов учебных методических комплексов были начаты на системной основе.

Министерством образования и науки КР совместно с гендерными экспертами гражданского общества и в сотрудничестве с партнерами по развитию (ЕС, а также ЮНИСЕФ, ПРООН, ООН Женщины, УВКПЧ ООН) в течение последних двух лет была проделана значительная работа, в частности разработана, апробирована и утверждена методология проведения антидискриминационной и гендерной экспертизы учебников УМК, утверждены порядок и процедуры проведения экспертизы, порядок формирования перечня экспертов по проведению данной экспертизы (приказ Министерства образования и науки КР от «16» сентября 2019 года № 1096/1).

На основании утвержденной МОН КР методологии антидискриминационной и гендерной экспертизы УМК был включен раздел «Индикаторы антидискриминационной и гендерной экспертизы» в дистанционный курс повышения квалификации работников образования на тему «Гендерное равенство и недискриминация в школьном образовании» (http://grn.ripk.kg/ru/books/1#third_part)

В рамках процесса реорганизации Кыргызской Академии образования при МОН КР (приказы МОН КР от «26» августа 2020 года № 680/1, от «5» октября 2020 г. № 818/1) было осуществлено выделение в качестве самостоятельного юридического лица учреждения «Республиканский научно-практический центр «Окуу китеби» при МОН КР (зарегистрировано в МЮ КР 09.12.2020). Данное учреждение «Окуу китеби» уполномочено организовывать процесс разработки, экспертизы (научная, научно-педагогическая и антидискриминационная и гендерная экспертизы), апробации и проведению мониторинга учебников учебно-методических комплексов.

Таким образом, проведение антидискриминационной и гендерной экспертизы проектов учебников стало в Кыргызстане обязательной процедурой и институционализировано на нормативном, организационном и методологическом уровнях. В настоящее время все проекты УМК проходят данную экспертизу.

Данный кейс может быть использован как успешный пример сотрудничества государственного органа, международных партнеров и организаций гражданского общества. Он показал, что в нынешних реалиях включение выполнения гендерно-чувствительных индикаторов в систему оценки деятельности государственного органа и подкрепление финансированием может стимулировать его к выполнению ведущей роли. Кроме того, выполнение мер/действий намного эффективнее происходит с участием организаций гражданского общества и в партнерстве с международными организациями.

Кейс В-2: Инициативы и проекты по вовлечению девочек в профессиональное образование в сфере ИКТ

Комитет ООН по КЛДЖ в Заключительных замечаниях к докладу КР выразил обеспокоенность сохраняющимся значительным гендерным разрывом в сферах среднего и высшего специального образования (83,1% студентов мужского пола по сравнению с лишь



16,9% студентов женского пола, обучающихся по специальностям, связанным с энергетикой), тем фактом, что женщины и девушки продолжают выбирать традиционно

женские сферы образования, а также тем, что женщины по-прежнему недопредставлены в сфере профессионально-технического образования¹⁶.

Корни этой проблемы в КР находятся не только в системе образования. Они основаны на гендерных стереотипах и традиционных представлениях о социальных ролях женщин и мужчин, что было подтверждено результатами масштабного исследования «Гендер в восприятии общества»¹⁷. Несмотря на то, что в образовательных организациях республики проводится работа, направленная на повышение гендерной чувствительности и искоренение гендерных стереотипов, преодолеть их не так просто. Инструмент гендерной экспертизы в процессе разработки образовательных стандартов, учебных и учебно-методических комплексов только начинает применяться. Обзор учебных материалов, визуальных средств подачи, показывает, что с их помощью закрепляются и воспроизводятся гендерные предубеждения и стереотипы о ролях женщин и мужчин в общественном, экономическом, политическом, культурном развитии.

Анализ данных Национального оценивания образовательных достижений учащихся в КР (НООДУ) за 10 лет показывает, что образовательные достижения девочек устойчиво улучшаются, в то же время мальчики отстают по этим показателям.

Международные исследования в области оценивания в ряде стран отмечают, что результаты мальчиков по математике бывают несколько выше, чем результаты девочек. Однако в КР данная тенденция отсутствует, напротив, часто результаты девочек оказываются выше результатов мальчиков¹⁸. В исследовании НООДУ с 2007 год результаты мальчиков и девочек, учащихся 4 класса, по математике не имели различий. С 2009 года результаты девочек стали выше результатов мальчиков. Особенно сильно отличие проявилось в 2014 году, достигнув 5% на 1 уровне. В 2017 году процентное различие результатов мальчиков и девочек сократилось до 3% на уровне 1. Следует отметить, что отличие проявляется только на уровне ниже базового, на всех более высоких уровнях заметных различий нет. Если говорить о результатах исследования 2017 года, то можно увидеть, что на уровнях выше базового и высоком по 1% прибавили мальчики, полностью сравнявшись с результатами девочек¹⁹.

¹⁶ Комитет ООН по КЛДЖ, Заключительные замечания по периодическому докладу Кыргызстана, 11 марта 2015 года, п.п. 25, 26 (а) (б).

¹⁷ Гендер в восприятии общества (результаты национального обследования), 2016. НСК КР, Фонд ООН в области народонаселения, Фонд миростроительства, Международная организация по миграции, ООН-Женщины. Бишкек, 2016.

¹⁸ В 2012 году исследовательский центр CIPAF провел исследование в Латинской Америке в области цифрового гендерного разрыва, в ходе которых выяснилось, что в отличие от общепринятого мнения девочки достигают в школе лучших результатов по математике, чем мальчики. То есть такая тенденция характерна не только для КР.

¹⁹ Национальное оценивание образовательных достижений учащихся 4 класса (НООДУ) – 2017 Отчет об основных результатах исследования. – Бишкек, 2018. - С. 21.



В числе учащихся в организациях начального профессионального образования (ОНПО) юношей в 2 раза больше, чем девушек. Исследователи отмечают, что «такая непопулярность системы начального профессионально-технического образования среди девушек и женщин происходит на фоне высокого уровня безработицы, в том числе среди женщин с высшим профессиональным образованием, а также на фоне почти 80% востребованности выпускников системы начального профессионально-технического

образования на местных и внешних рынках труда»²⁰. Перечень профессий, по которым ведется обучение в образовательных организациях начального профессионального образования, утверждается Правительством КР²¹.

В СРО на 2012–2020 годы в качестве проблемы была отмечена гендерная диспропорция в подготовке кадров, когда в стране количество рабочих кадров значительно ниже числа специалистов с высшим образованием. В качестве одного из индикаторов назван процент увеличения доли девушек, поступающих в ОНПО, который на базовый 2011 год составлял 30%, среднесрочный 2014 год +5%, а к контрольной точке 2020 года должен составить +10%.

Однако оценить прогресс по этому показателю пока сложно. В СРО на 2021-2040 годы в части оценки состояния дел в ОНПО отмечено: «Наметился рост количества женщин в начальном профессиональном образовании. Однако до сих пор они составляют только треть учащихся. Для них приоритетные специальности – швейное дело, поварское дело, сельское хозяйство, сфера обслуживания». То есть нет прогресса ни по числу (треть – это и есть показатель 11 года), ни по перечню нетрадиционных для женщин специальностей.

Гендерная сегрегация на рынке труда по отраслям берет свое начало от профессионального образования. Среди студентов образовательных организаций среднего профессионального образования, обучающихся по профессиям, имеющим отношение к ИКТ и цифровизации преобладают мужчины, женщин на таких специальностях обучается необоснованно мало. Так, женщины составляют всего 26,7% в числе обучающихся по специальности «Информатика и вычислительная техника» и всего 7% по специальности «Электронная техника, полупроводниковые приборы».

Такая же тенденция наблюдается и в высших учебных заведениях. На начало 2018/2019 учебного года среди студентов высших профессиональных учебных заведений женщины

²⁰Отчет о гендерных разрывах в доступе к обучению в системе профессионально-технического образования и возможностях трудоустройства выпускников профессионально-технических лицеев, подготовлен ОО «Инновационные решения».

²¹ Постановление Правительства КР от 28 июля 2003 года N 473 «Об утверждении Перечня профессий начального профессионального образования Кыргызской Республике»



составили 52,8%, однако в числе тех, кто обучается по техническим специальностям, женщины составляют 25,7%.

При этом, если гендерная асимметрия с более выигрышными позициями мужчин перестанет быть ключевой характеристикой рынка труда в разных отраслях экономики, это в свою очередь, послужит сокращению вертикальной и горизонтальной сегрегации и приведет к реализации принципа "равное вознаграждение за труд равной ценности".

В число задач системы образования к 2040 году вновь включены такие, как: «Минимизировать факторы, способствующие гендерной сегрегации в сфере профессионального образования»;

Ориентироваться на цифровизацию обучения, включая создание условий для формирования электронного обучения на всех уровнях образования».

Профессия IT специалистов считается «мужской» и при этом является одной из высокооплачиваемых, как в Кыргызстане, так и в мире. С одной стороны, профессиональные программистки из Кыргызстана, которые сами сталкивались с гендерной дискриминацией во время получения профессионального образования и выхода на рынок труда, были готовы стать менторами для девочек на волонтерской основе и дать возможность девочкам не только научиться применять новые технологии, но и получить опыт создания своего социального стартапа. С другой стороны, школьницы Кыргызстана проявили активное желание обучаться и участвовать в конкурсе.

В условиях сложившейся и устойчиво сохраняющейся в системе образования профессиональной сегрегации необходимо отметить инициативы и проекты, реализованные в КР, которые имели специальный фокус на профессиональную ориентацию и повышение потенциала девочек и девушек с целью привлечь их в сектор ИКТ и в целом на технические специальности. Таких проектов было немного, в их числе можно отметить:

- **«Девушки Века Технологий»** - проект в рамках программы Global Connections and Exchange (GCE) Program in Kyrgyzstan, реализованный с 2009 по 2012 годы. Проект на конкурсной основе отбирал девушек по всей стране, оценивая их лидерские качества и ответственное отношение к продвижению позитивных изменений в обществе. Поощряя, поддерживая, проводя тренинги, проект дал группе молодых девушек возможность развить свой потенциал и лидерские качества. На протяжении учебного года старшеклассницы из пилотных школ, где программа обучала учителей и старшеклассников навыкам работы в интернете, в социальных сетях, различным Google-сервисам, выполняли волонтерскую работу и отражали ее в социальных сетях. На финальном третьем туре проекта в г. Бишкек была проведена двухнедельная конференция, где они прошли тренинги по передовым ИКТ, семинары по лидерству, встречи с женщинами-лидерами, добившимся значительного успеха в своей сфере. Участницы развивали навыки создания проектов, а также приобрели ценный опыт, проходя стажировку в международных организациях и частных компаниях.
- Проект, реализованный при финансовой поддержке Посольства Федеративной Республики Германия в КР и Германского общества международного



сотрудничества (GIZ) по увеличению числа девочек, поступающих в учебные заведения профессионально-технического образования. В рамках этого проекта 26 апреля 2012 года в КР впервые был отмечен Международный день девочек (*Girls Day Кыргызстан*). Целью проекта была презентация возможностей получения образования и профессиональной деятельности для выпускниц средних школ КР. В настоящее время продолжается работа в школах (профессиональная ориентация), UNISEF в КР организует Международный день девочек 11 октября

- В сентябре 2018 года стартовал социальный *проект #ProgrammerAyimdar*, в рамках которого 40 молодых девушек со всего Кыргызстана получают возможность бесплатно освоить профессию программиста и стажироваться в ведущих IT компаниях Кыргызстана. Более 600 представительниц в возрасте от 15 до 37 лет подали заявки на участие в проекте. Проект реализует Кыргызская ассоциация разработчиков программного обеспечения и услуг (КАРПОУ) и IT-Академия при финансовой поддержке Демократической Комиссии Посольства США в КР. Инициаторы проекта исходили из того, что гендерный дисбаланс в IT отрасли существует по большей части из-за общественных стереотипов. Проводились мастер-классы по основам программирования в регионах для девушек и женщин разных возрастов и профессий. Главной целью проекта является расширение экономических возможностей девушек и женщин через обучение практическим навыкам в сфере информационных технологий, повышение грамотности, развитие лидерства и женского предпринимательства.
- В 2018 году был запущен финансируемый ЕС *проект по продвижению обучения ИКТ для людей с ограниченными возможностями здоровья*. Целью проекта было пилотирование инклюзивного обучения в области информационных технологий для людей с особыми потребностями и инвалидностью и повышение их возможностей трудоустройства, особенно молодых женщин-инвалидов. IT Академия при поддержке ЕС провела годичное обучение для молодежи с ограниченными возможностями, чтобы обеспечить их включение в рынок труда Кыргызстана. В числе сдунетов этого курса Академии девушки составляли почти 50% группы. 25 молодых талантливых выпускников получили свои сертификаты и официально завершили обучение в школе в 2019 году. Теперь все они проходят стажировку в IT-компаниях, чтобы доказать, что они могут выполнять задания, позволяющие им получить полную работу.
- В 2018 году Интерньюс предоставил грант Kloop Media для *обучения 100 женщин и девочек основам робототехники и спутникового строительства*, а также окажет поддержку в запуске первого спутника Кыргызстана в космос. Kloop Media проведет пять двухнедельных курсов для 20 женщин и девушек в области робототехники и спутникового строительства с ведущими тренерами при содействии пяти стипендиатов, молодых женщин, принимавших участие в



предыдущем раунде обучения Kloop Media по спутниковому строительству. Эти пять девушек будут руководить строительством небольшого спутника (до одного килограмма) nanosatelite (известный как TubeSat). Сотрудники Kloop Media и участники курса подготовят не менее 50 материалов для СМИ, описывающих процесс на веб-сайте Kloop Media и в социальных сетях, чтобы охватить, по предварительным оценкам, до полумиллиона человек в Кыргызстане. Эти материалы помогут преодолеть некоторые стереотипы и стигматизацию, связанные с женщинами в науке, технологии, инженерии и математике, и вдохновить девочек и других молодых женщин в стране и по всей Центральной Азии продолжать интерес к науке, технике и технологиям.

- С 2019 года по инициативе Россотрудничества участники из КР (как девочки, так и мальчики) имеют возможность обучиться на **бесплатных онлайн-курсах по информационным технологиям**. Курсы рассчитаны на обучающихся из Абхазии, Азербайджана, Армении, Беларуси, Вьетнама, Индии, Казахстана, Кыргызстана, Молдовы, Монголии, Таджикистана, Турции, Узбекистана и Южной Осетии. Школьникам из КР предлагают работу в сфере виртуальной реальности в мультимедийном пресс-центре Sputnik Кыргызстан. Лучшие учащиеся могут получить приглашение в ведущие вузы России на льготных условиях или возможность пройти стажировку в российских IT-компаниях. На платформе значатся 12 программ по самым актуальным направлениям: машинное обучение, анализ данных, web-разработка, искусственный-интеллект, мобильные приложения и другие. Каждый образовательный курс включает в себя специально разработанные лекции, презентации и видеоматериалы, тесты для самопроверки, задания для самостоятельной работы, а также рекомендации по основной и дополнительной литературе.
- Примером, демонстрирующим успешное решение в расширении экономических возможностей женщин, через стимулирование занятости, является деятельность **проекта Technovation Challenge Kyrgyzstan**. Это глобальное движение, к которому Кыргызстан присоединился в 2017 году. Проводится обучение девочек 10-18 лет на онлайн-платформе. Школьницы изучают основы программирования, делают прототипы мобильных приложений. Проект реализуется ежегодно, в сентябре начинается набор участниц, в январе начинается трехмесячная учебная программа, когда девочки работают в командах под руководством менторов. Работы учениц оценивает жюри, лучшая команда получает возможность поехать в Калифорнию на международный финал, а три победительницы получают финансовую поддержку. Команда, победившая в финале мирового конкурса, получает денежный приз для дальнейшей реализации проекта. С 2017 по 2019 годы обучение прошли около 900 школьниц Кыргызстана. Первые 2 года программа была доступна только в Бишкеке, с 2019 года она реализуется в регионах страны. Некоторые мобильные приложения,



разработанные школьницами Кыргызстана, доступны на Play Market. Обучение происходит в процессе поиска решения социально-значимой проблемы через создание мобильного приложения. Девочки учатся мыслить масштабно и нестандартно, получают навыки, которые будут важны в дальнейшей жизни, после их выхода на рынок труда. Программа совмещает в себе важнейшие аспекты, влияющие на экономические возможности женщин: обучение, профессиональная ориентация, навыки, создающие базу для успешной занятости и/или самозанятости девочек в перспективе. Это особенно важно учитывая, что IT сфера является одной из самых динамично развивающихся и перспективных отраслей, работа в этой сфере возможна практически из любой точки мира, предполагает гибкий график, а значит способствует созданию хороших условий для совмещения трудовых и семейных обязанностей. Большое влияние (кроме самих участниц) деятельность проекта оказала на родителей школьниц, которые смогли убедиться, что обучение важно и полезно, а также изменить их стереотипное мышление. Многие родители и родственники девочек, особенно из регионов, пересмотрели (или хотя бы задумались) свои взгляды на «подходящие и/или не подходящие» профессии для девочек.

Европа

В данном разделе тема достижения гендерного равенства будет проанализирована, начиная с надлежащих практик в политике для реализации и соблюдения при рассмотрении гендерного равенства в учебниках, как в первом случае В-3 из Бельгии, а также из австрийских и немецких инициатив, принятых школами и муниципалитетами, чтобы дать возможность девушкам и юношам уйти от стереотипов индустрий трудоустройства, вступить в контакт с бизнесом, который может дать им более широкий горизонт для поиска.

Бельгия, имеющая 71.1 из 100 баллов, занимает 8 место в классификации ЕС по Индексу гендерного равенства. Ее количество баллов выше на 3.7 балла, чем баллы по ЕС. В период с 2005 г. по 2017 г. количество баллов Бельгии повысилось на 5.1 балла (несмотря на этот прогресс, Бельгия прогрессирует на пути к гендерному равенству с более медленной скоростью, чем другие страны-члены ЕС. Ее классификационный статус упал на два места ниже с 2005 г.). Количество баллов Бельгии выше количества баллов по ЕС во всех сферах, кроме сферы времени и здоровья. Гендерное неравенство наиболее сильно проявляется в сферах власти (55.2 балла) и времени (65.3 балла), но по сравнению с прошлыми результатами одна сфера – сфера власти – улучшилась за последние годы вместе со сферой денег (88.3 балла), которая является самой высокой. Что касается других переменных параметров/сфер, в сфере здоровья не произошло никаких изменений, а в сфере времени наблюдалась регрессия.²²

²² <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019/BE>



В отношении второй страны, выбранной для этого раздела, имеющей 65.3 из 100 баллов, **Австрия** занимает 13 место в классификации ЕС по Индексу гендерного равенства. Число ее баллов ниже на 2.1 пункта, чем число баллов по ЕС. В период с 2005 г. по 2017 г. число баллов Австрии увеличилось на 5.8 пункта (+ 2 пункта с 2015 г.). Классификация страны осталась такой же с 2005 г. Число баллов Австрии выше, чем число баллов по ЕС во всех сферах, кроме сфер власти и времени, в которых число баллов Австрии является самым низким (39.9 и 61.2 пунктов), по сравнению с другими сферами. Самое высокое число баллов Австрии находится в сфере здоровья (91.7 пунктов) и денег (86.4 пункта).²³

Германия - имеющая 66.9 из 100 пунктов занимает в классификации 12 место в ЕС по Индексу гендерного равенства. Число ее баллов составляет на 0.5 пунктов меньше, чем число баллов по ЕС. В период с 2005 г. по 2017 г. число баллов Германии увеличилось на 6.9 пунктов. Германия прогрессирует на пути к гендерному равенству быстрее, чем ЕС. Число ее баллов выше чем по ЕС во всех сферах, кроме сфер знания и времени. По сравнению с другими сферами самое низкое число баллов Германии находится в сфере знаний (53.7 пунктов); самое высокое число баллов в сфере здоровья (90.5 пунктов), тогда как самого большого улучшения достигли в сфере власти (+ 22.6 пунктов). Наблюдается регрессия в сфере знаний и времени (- 1.6 пунктов для обеих сфер).²⁴

Кейс В-3. Опыт продвижения и реализации антидискриминационной и гендерной экспертизы в учебниках – Бельгия

С момента выхода указа от 19 мая 2006 г. об утверждении и распространении школьных учебников, программного обеспечения для школ и других обучающих материалов, которые должны быть использованы в заведениях обязательного образования, **Руководящий комитет обязательного образования Федерации Валлонии-Брюсселя** в Бельгии отвечал за их утверждение. По мнению комиссии, состоящей из школьных инспекторов, учебные пособия были представлены этому комитету в объеме, необходимом для использования в заведениях системы обязательного образования.

В обязанности комитета входит наблюдение за соблюдением правил и требований в рамках структуры равенства на основании Статей 3, 1° и 12, 1° Указа от 19 мая 2006 г., в котором сказано, что учебник должен подтвердить:

«уважение таких принципов равенства и отсутствия дискриминации, как описаны, в частности, в Статьях 10 и 11 Конституции, в законах от 30 июля 1981 г. о наказании за определенные действия, вытекающие из расизма или ксенофобии, и от 25 февраля 2003 г. о борьбе с дискриминацией, вносящих поправки в Закон от 15 февраля 1993 г., согласно которым

²³ <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019/AT>

²⁴ <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019/DE>



был учрежден Центр продвижения равных возможностей и о борьбе с расизмом, и Указе от 19 мая 2004 г. о реализации принципа равноправного обращения».

Чтобы выполнить это, был написан и утвержден справочник под названием «Sexes & manuels Promouvoir l'égalité dans les manuels scolaires²⁵» (Гендер и учебники – Продвижение равенства в школьных учебниках): его цель – дать возможность заинтересованным лицам – специалистам системы образования – решать проблемы гендерного равенства, между женщинами и мужчинами, или девочками и мальчиками, чтобы выявить и избежать дискриминации по половому признаку и продвигать справедливое представление женщин и мужчин в школьных учебниках и других учебных материалах.

Целевая группа данной публикации – учителя, школьные инспектора, издатели, группы специалистов или отделы системы образования, организационные органы и другие государственные или частные институты или организации, работающие в области образования.

SOMMAIRE

POURQUOI CETTE PUBLICATION ?

I. Introduction	6
II. Impact des stéréotypes au sein des manuels scolaires sur les élèves	8
III. Dimension de genre / Stéréotype / Préjugé / Discrimination ? Clarifications ces termes	10
1. Qu'entend-on par « genre » ou « dimension de genre » ?	10
2. Qu'entend-on par « stéréotype », « préjugé », « sexisme » et « stéréotype sexiste » ?	11
3. Qu'entend-on par « discrimination » ?	12
4. En conclusion	13
IV. Que nous enseignent les études et recherches ?	14
V. L'agrément des manuels scolaires en Fédération Wallonie-Bruxelles	18

LES MANUELS SCOLAIRES SOUS LA LOUPE

I. Sous représentation numérique des filles et des femmes par rapport aux garçons et aux hommes	25
II. Des filles et des garçons stéréotypés	33
1. « Les câlids et les petites filles sages » - Traits de caractère, qualités et défauts liés au sexe	33
2. Les garçons en bleu et les filles en rose !	40
3. A chacun ses sports, à chacun ses jeux - A elle la dinette, à lui la bicyclette	47

III. Hommes et femmes : chacun à sa place	54
1. Papa, maman et moi : représentations de la famille	54
2. Les femmes à la maison, les hommes au boulot	59
3. Aux femmes certains métiers, aux hommes tous les métiers	68
4. Loisirs : pas pour toutes !	77
IV. Des femmes absentes de l'Histoire... et des actualités	80
V. Les belles histoires : comment les contes traditionnels véhiculent des représentations stéréotypées	87
VI. Je, tu, il, nous, vous, ils : absence du féminin dans la syntaxe	89
VII. Spécificité ou transversalité ?	94

EN BREF

Ce que l'on aimerait voir plus souvent dans les manuels scolaires	95
---	----

ANNEXES

I. Décret de la Communauté française relatif à l'agrément et à la diffusion de manuels scolaires, de logiciels scolaires et d'autres outils pédagogiques au sein des établissements d'enseignement obligatoire, 19 mai 2006 (M.B. 11.08.2006)	100
II. Bibliographie	102
III. Liste des manuels illustrés	107

Группа специалистов описала в Справочнике набор параметров или выводов, которые следует рассматривать в процессе анализа учебника:

- Качественный аспект – представление мужчин и женщин, девочек и мальчиков в разнообразных ситуациях.



- Количественный аспект – сбалансированное представление мужчин и женщин, мальчиков и девочек.

В соответствии с данными руководящими принципами Справочник должен показывать следующее:

- Девочки и мальчики, играющие в разные игры: как физические, так и интеллектуальные, как в домашних условиях, так и на воздухе.
- Равная доля девочек и мальчиков: заинтересованы в работе в школе или нет, показывают положительное отношение к работе или нет.
- Девочки и мальчики с разными качествами и дефектами.
- Девочки и мальчики, которые иногда выполняют практические работы вместе, иногда отдельно: разные игры, как физические, так и интеллектуальные, дома или на воздухе; различные виды спорта, командные и индивидуальные
- Женщины, активные в профессиональной жизни или практикующие деятельность, свойственную досугу, и мужчины, вовлеченные в семейную жизнь и домашнюю работу, не показывающие это, как необычные или затруднительные занятия.

Работы, выполняемые женщинами, будут разнообразными и не ограниченными профессиями, рассматриваемыми как женские профессии.

- Папы любят матерей, ухаживающих за младенцами и детьми ясельного возраста.
- Папы и мамы, играющие или проводящие время со своими детьми, девочкой или мальчиком, как часть своего досуга.
- Мужчины и женщины, представляющие на практике технические или научные профессии.
- Женщины, как и мужчины, представляющие профессиональные позиции, предполагающие ответственность или связанные с властью.
- Справочник должен показывать позиции, которые женщины всегда занимали, показывая их присутствие в разнообразном участии как в общественной, так и профессиональной жизни; инструкция должна быть информативной относительно ограничений, которые применялись или применяются к ним.
- Исключительные женщины, осуществляющие или осуществлявшие властные полномочия, или принимающие участие в протестных движениях, приносили знания или добивались успеха в великих делах.
- Социальный прогресс через борьбу феминистских движений.

Основные рекомендации относятся к следующим аспектам:

- Справочник предлагает более или менее эквивалентное количество предложений, где субъект глагола - женский или мужской.
- личное местоимение «я» относится почти так же во многих случаях к женскому роду, как и к мужскому
- феминизация названий деятельности, функции, категории или должности применяется в соответствии с указом Французского сообщества от 21 июня 1993 г. в отношении феминизации названий деятельности, функции, ранга или должности.
- Синтаксис представляет как женские, так и мужские местоимения: в спряжении всегда указано местоимение женского рода «она», которое идет после местоимения мужского рода «он».

Справочник «Гендер и учебники» был представлен общественности на конференции, которая состоялась 16 октября 2012 г., в которой приняли участие 350 человек. Было отпечатано более 8 000 копий Справочника и отправлены заинтересованным лицам, тренерам, учителям и инспекторам, которые запросили копию. Были также установлены контакты с издателями школьных учебников и созданы проекты с теми, кто был намерен развивать этот аспект в своих публикациях²⁶.

Кейс В-4: Дни девочек и дни мальчиков – в Австрии и Германии

В конце обучения в старших классах средней школы перед получением квалификационного документа об окончании школы - это как раз момент, когда учащиеся выбирают специальность по своим интересам или возможную будущую карьеру. Все еще есть большой разрыв между выбором женщин и мужчин, потому что первые имеют тенденцию выбирать для карьеры профессии, типичные для женщин, в соответствии со все еще существующими в настоящее время стереотипами. Результат: по сообщениям австрийского правительства пятьдесят процентов работающих девушек и молодых женщин находится не более, чем в трех секторах услуг: коммерции, здравоохранении и социальном секторе, в отельном бизнесе и в секторе общественного питания²⁷.

При сравнении оказалось, что процент девушек, занимающихся работой в сфере торговли, производства или инженерной деятельности, все еще ограниченный. В Австрии и Германии девушки недостаточно представлены в торговле и инженерной деятельности, они не в состоянии использовать в полном объеме свой карьерный потенциал из-за различных

²⁶ <https://rm.coe.int/1680590fe0>

²⁷ <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/en/agenda/women-and-equality/gender-equality-in-the-labour-market/girls-day.html>



социальных- и структурных факторов. Предприятиям, с другой стороны, всегда необходимы квалифицированные эксперты, особенно, в областях инженерных и научных рабочих позиций.

Австрийское правительство и правительство Германии заявляют, что информация и поддержка, это то, чего не хватает девушкам, когда для них наступает момент выбора профессии из всего карьерного спектра, и выбрать работу, которая отвечала бы их интересам и талантам, и которую они делали бы с удовольствием.

Эта причина, которая стоит за **Днями девочек**, и является событием, наступающим в Германии и Австрии в каждый 4-ый четверг апреля, под влиянием Дня «Возьмите наших дочерей на работу», проводимого в США, успешного мероприятия, позволяющего молодым подросткам почувствовать, что представляет собой работа, которой занимаются их родители.

В Австрии и Германии некоторые федеральные земли организовали проведение Дней девочек и/или дочерей с 2001/2002 г. Идея заключается в продвижении определяющего поворота в тенденциях, касающихся выбора девочками карьеры, и изменении их перспективы в отношении рынка труда. Чтобы стимулировать девочек на овладение новыми профессиональными специальностями в области точных наук (STEM), школьниц в возрасте 6 лет приглашают на «День девочек», организуемый каждый год общественным сектором. С 2006 г. этот день проводят в рамках федеральных министерств и подчиненных департаментов на основе решения, принятого Советом министров, и дает возможность девочкам получить активное ясное представление и реальный опыт в государственном секторе. Есть также «День девочек МИНИ», который проводится с 2015 г. и нацелен на девочек в детском саду в возрастной группе 4 лет и старше.

В соответствии с веб-сайтом Toechtertag.at, специальным онлайн-ресурсом, в отношении Дня дочерей в Вене, ситуация, которую следует изменить, следующая:

«Женщины в «классическом» женском профессиональном обучении:

- *Общее количество женских профессиональных подготовок: 35 205*
- *Служащий розничной торговли 22.9%*
- *Офисный клерк 11.3%*
- *Парикмахер 9.1%*
- *Всего по этим трем профессиям: 43.3%*

В 2002 г., 57.5% всех девушек в Вене выбрали классические» три вида профессионального обучения: продавщицы розничной торговли, парикмахера и офисного клерка. С 2009 г. доля этих профессий составляла менее 50% (все цифры: статистика профессионального обучения взята из данных Торговой палаты Вены по состоянию на 12/12/2018).

Женщины в Технологическом университете Вены

Доля женщин в технических областях в настоящее время составляет примерно четверть, но с годами она несколько изменилась в пользу увеличения доли женщин.²⁸

Как это работает?

Это национальный день, когда всех девочек 5 класса приглашают принять участие, и цель проведения такого дня заключается в распространении знаний среди них о всем спектре различных работ в секторе, которыми они могли бы заинтересоваться. В течение Дня девочек различные компании из всех секторов организуют посещения и приглашают девочек поработать там в этот день. Идея Дня девочек – это идея дня интегрированных действий с концентрацией на ситуациях, ориентированных на опыт, практическое участие в возможной будущей работе: и через это – стимулирование девочек на рассмотрение новых рынков труда и сфер занятости даже, если они в соответствии со стереотипами - не «для женщин».

Это делают в соответствии с задачами Дня девочек, которые:

- меняют стереотипное планирование карьеры девочек и повышают их интерес к карьерам в научной сфере и к работам, ориентированным на будущее;
- обращают внимание предприятий на потенциал девочек и содействуют установке контактов между ними;
- повышают информированность среди родителей и общественности к тому факту, что спрос на труд девочек на работах, где традиционно доминируют мужчины, постоянно повышается. Важно отметить то, что информация, которую девочки получают о новых карьерных возможностях, не является чисто теоретической – приобретенной в процессе бесед с экспертами: в День девочек они также имеют возможность быть активно вовлеченными, прилагая свои руки к выполнению реальных заданий повседневной рутинной работы, так, чтобы они могли свободно экспериментировать, укрепляя, таким образом, их уверенность в своих собственных силах и полагаться на свои собственные навыки.
- День девочек предназначен для того, чтобы предложить девочкам возможность уяснить полный спектр вариантов на их усмотрение и, как следствие, расширить диапазон их карьерного выбора, чтобы включить сферы, которые находятся вне традиционных ключевых моделей.

Успех проекта задокументирован посредством статистически измеримых эффектов. В отношении веб-сайта Toechtertag, сообщенные результаты касаются примерно 40 000 девочек, которые приняли участие в Дне дочерей, проводимых с 2002 по 2018 г., и в этом же временном графике проведения таких дней в них приняли участие около 800 различных компаний.

²⁸ <https://www.toechtertag.at/der-tochtertag/zahlen-und-fakten/>



В Германии, начиная с проведения Дня девочек в 2001 г., компании и организации приняли участие в более чем 150 000 мероприятиях приблизительно для двух миллионов девочек.

День девочек – успешная история

Проводимый в масштабах всей страны День девочек привлекает максимальное внимание к гендерно-чувствительной карьерной ориентированности один раз в год. Он имеет долгосрочный эффект. Результаты научных оценок подтверждают его положительное развитие.



Позитивные рейтинги
Принимающие участие девочки впоследствии дают оценку Дня девочек как «хороший» или «очень хороший».



Career-oriented
Organisations per cent interested in training and university

Карьерная ориентированность
Организации воспринимают интерес к профессиональному обучению, тренингу и местам в университете в День девочек



Inspired interest
Girls learn about fields of work and have a great interest in trying out new areas of work

Простимулированные интересы
Девочки узнают о привлекательных профессиях и проявляют большой интерес к испробованным областям работ

Future prospects
One in four organisations has decided to hire former Girls' Day participants

Будущие перспективы
Одна из четырех организаций принимает решение нанять бывших участников Дня девочек



Potential for training
Many girls would like to do practical training in the organisation they visited

Потенциал для будущих талантов
Многие девочки хотели бы пройти практику или обучение в организации, которую они посетили

Page views
The girls-day.de website received 5.5 million views between January and February 2018

Количество просмотров
Популярный веб-сайт: The girls-day.de : С января до февраль 2018 г. на веб-сайте было зарегистрировано 5.5 миллионов просмотров

В оценке, проведенной в Германии, сообщается, что более 96 процентов девочек оценивают День девочек как «хороший» или «очень хороший». 70 процентов девочек узнали о профессиях в День девочек, в которых они заинтересованы. 38 процентов девочек могут представить себе работу в той сфере, о которой они узнают в День девочек; 38 процентов участвующих организаций получили запросы на прохождение практики и стажировки³⁰. Более чем для одной из пяти компаний это приводит к найму девочек-кандидатов. Оценка показывает очень успешный результат, ведущий к твердому изменению в профессиональной ориентации и открытости к гендерному равенству, особенно, в часто дискриминируемом технологическом секторе.

Есть также эквивалент для мальчиков – **День мальчиков**, его проведение организуют с целью привлечения мальчиков к таким сферам работ, в которых есть только несколько мужчин, в таких, как в работах по уходу за детьми, в области образования и социальной работы.



Обычно это происходит ежегодно во второй четверг ноября и в нем приглашают принять участие мальчиков в возрасте с 12 лет. Концепция заключалась, во-первых и в основном, в том, чтобы мальчики узнали о гендерных стереотипах при выборе карьеры и, таким образом, заинтересовать их в более или менее исключенных и предположительно типичных только для девочек или подходящих сферах занятости. С этим связана пропаганда другого, нового имиджа мужчин, который все более включает ответственность за детей, людей в неблагоприятном социальном положении или за ослабленных лиц.

Полезные ссылки:

- Австрия: <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/en/agenda/women-and-equality/gender-equality-in-the-labour-market/girls-day.html>
<https://www.boysday.at/daten-fakten/uber-den-boys-day>
- Германия:



<https://www.girls-day.de/daten-fakten/das-ist-der-girls-day/ein-zukunftstag-fuer-maedchen/english>

С. ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ОРГАНЫ

Кыргызстан

Кейс С-1. Продвижение комплексного гендерного подхода в (gender mainstreaming) в деятельности государственных органов

В Кыргызской Республике достижение равенства женщин и мужчин признано одной из ключевых целей развития. Это признание нашло свое отражение в усилиях страны по исполнению международных обязательств по достижению гендерного равенства и национальном законодательстве, в Конституции закреплено, что «в Кыргызской Республике мужчины и женщины имеют равные права и свободы, равные возможности для их реализации» (статья 24).

Для реализации конституционных гарантий гендерного равенства должны быть реализованы комплекс мер в различных сферах и на всех уровнях. Закон КР «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин» предписывает для этого применять **комплексный подход к гендерным вопросам** - стратегия, посредством которой интересы и опыт женщин и мужчин становятся неотъемлемым аспектом при составлении, выполнении, мониторинге и оценке законодательства, политики и программ во всех политических, экономических, трудовых, социальных и иных сферах с тем, чтобы устранить неравенство между мужчинами и женщинами (статья 1).

Также в данном Законе в числе основ государственной политики по обеспечению гендерного равенства определены релевантные для использования комплексного гендерного подхода:

- создание институциональных механизмов по реализации гендерной политики;
- разработка и реализация государственных целевых программ, направленных на достижение гендерного равенства;
- интеграция гендерного подхода в государственные, региональные и местные программы и стратегии развития.

Национальная стратегия развития КР на 2018-2040 годы также устанавливает ряд приоритетов развития, в том числе - достижение гендерного равенства во всех сферах.

Внедрение комплексного гендерного подхода в отраслевые политики, стратегии и программы является не простой задачей в условиях, когда государственные служащие испытывают сложности с выявлением гендерных аспектов, решаемых их ведомствами задач социально-экономического развития.

Сложности эти имеют как объективный, так и субъективный характер, их преодоление требует системных изменений, связанных с изменением систем сбора данных, аналитической



работы, стратегического планирования, существующих систем мониторинга и оценки. Все это требует серьезного повышения потенциала государственных служащих отраслевых министерств.

В 2008 году был проведен функциональный анализ национального гендерного механизма в Кыргызской Республике, в результате которого были выявлены пробелы и слабости существующих на тот период институциональных структур и механизмов в сфере реализации гендерной политики на уровне центральных органов, отраслевых министерств и территориальных органов, ОМСУ. По итогам функционального анализа были даны рекомендации, направленные на обеспечение институциональной устойчивости в сфере гендерной политики. Среди разрабатываемых мер необходимо было предусмотреть подходы, предусматривающие единый и системный подход по закреплению ответственности за внедрение гендерных подходов в деятельность различных органов государственного управления и местного самоуправления, внедрения системы гендерного мониторинга и оценки в процессы управления, и системного повышения потенциала государственных и муниципальных служащих по вопросам гендерного анализа, планирования и бюджетирования. Без такого подхода институциональная память реализации государственной гендерной политики будет ограничиваться формальными отчетами об исполнении. Достижение реального прогресса окажется под вопросом.

Одной из главных рекомендаций функционального анализа было выполнение требования, предусмотренного Законом КР «О государственных гарантиях равных прав и возможностей для мужчин и женщин», о создании и функционировании уполномоченного координирующего государственного органа в области гендерной политики. В результате реформы системы государственного управления, начиная с 2009г. функции ключевого государственного органа, ответственного за реализацию гендерной политики были переданы в Министерство труда, занятости и социального развития КР. В министерстве был создан Отдел по гендерной и защите детей, при этом это не освобождает другие подразделения Министерства от ответственности за внедрение гендерного подхода в свою деятельность. Важно отметить, что Министерство труда и социального развития КР также является уполномоченным ответственным органом за реализацию гендерной политики в стране и в структуре успешно функционирует отдел по гендерным вопросам по реализации государственной гендерной политики, которая также координирует вопросы по реализации Национальной стратегии по достижению гендерного равенства и Национальных планов действий по достижению гендерного равенства.

Не только отдел по гендерным вопросам, но и в другие подразделения МТСП успешно внедрили комплексный гендерный подход в свою деятельность.

Внедрение комплексного гендерного подхода позволит достичь больших результатов государственной политики во всех сферах и позволит довести услуги, предоставляемые государственными органами услуги до всех потребителей, включая наиболее уязвимые слои населения.

Содержание гендерной политики в целом тесно переплетается с деятельностью государственных органов и органов местного самоуправления в конкретных сферах (образование, культура, здравоохранение, транспорт, строительство, жилищно-коммунальное хозяйство и т.д. и т.п.). От министерств и ведомств, органов местного самоуправления

требуется вести свою работу с учетом гендерных подходов. То есть гендерная политика носит сквозной характер и не имеет отдельного содержания.

С функциональной точки зрения, гендерная политика требует разработки мер институционального характера: нормативную правовую базу гендерного подхода, систему финансирования, кадровую работу, стратегические коммуникации, то есть соответствующей структуры уровня министерства Кыргызской Республики.

Координация гендерной политики может быть улучшена существующими государственными органами и консультативными структурами при условии усиления их потенциала.

Реализация гендерной политики осуществляется непосредственно подведомственными структурами министерств и ведомств, центральных органов, местными государственными администрациями, органами местного самоуправления.

При этом именно органы местного самоуправления и местная государственная администрация находятся непосредственно в контакте с потребителями результатов гендерной политики: конкретными мужчинами и женщинами, живущими на их территории.

В течение многих лет процесс совершенствования и укрепления национального институционального механизма реализации гендерной политики в КР позволяет отметить следующие успешные примеры:

- Национальный Совет по вопросам женщин, семьи и гендерному развитию при правительстве КР – координационно-консультативный орган, призванным обеспечивать осуществление государственной политики по вопросам женщин, семьи и гендерному развитию. В состав совета входят министры, руководители органов Верховного суда, прокуратуры, Омбудсмана, представители правительства в областях, а также гендерных НПО;
- В Парламенте (с 2020 года) создан Совет по правам женщин и предотвращению гендерного насилия при Торага Жогорку Кенеша Кыргызской Республики, В состав Совета вошли депутаты из всех фракций Жогорку Кенеша и представители организаций гражданского общества, работающих в области защиты прав женщин, детей и других уязвимых групп. Совет является Консультативным и совещательным органом по вопросам прав женщин, борьбы с гендерным насилием и дискриминацией. Совет уполномочен представлять Жогорку Кенеш Кыргызской Республики по вопросам гендерного равенства, борьбы с гендерным насилием и дискриминацией в международных отношениях, в международных организациях на основе соответствующих решений Торага ЖК КР. Перед советом поставлены следующие задачи:
 - обеспечение коммуникации Жогорку Кенеша с государственными органами, гражданским обществом и международными организациями по вопросам гендерного равенства и сексуального и гендерного насилия;



- разработка и внесение предложений и рекомендаций Жогорку Кенешу относительно законодательных и надзорных функций парламента по вопросам гендерного равенства, гендерного насилия и дискриминации;
- проведение контроля исполнения законодательных актов в сфере прав женщин, гендерного равенства, гендерного насилия и дискриминации.
- В парламенте также образован и функционирует Форум женщин-депутатов (с 2011 года) как площадка для продвижения законодательства по гендерному равенству. Роль Форума является ключевой, так как он содействует межпартийному сотрудничеству всех фракций и способствовал привнесению гендерных аспектов в парламентские дискуссии. Форум женщин-депутатов активно выступал за законодательство по правам женщин, продвигал гендерно-чувствительные законы и проведение гендерного анализа законодательства. Форум собирается на регулярной основе, а также проводит поездки по регионам для встреч с избирателями.
- Ответственные по гендерным вопросам (ОГВ) в министерствах, ведомствах, местных государственных администрациях и органах местного самоуправления являются частью национального механизма. Их работа по внедрению гендерных подходов в деятельность их организаций сочетается с выполнением других обязанностей. Как правило, за одним из заместителей министра, руководителей гос.органов закрепляется ответственность по координации реализации гендерной политики в соответствующем органе;
- На уровне айыл окмоту, сельских, городских управ, мэрии формируются консультативные советы по гендерным вопросам, которые состоят из:
 - Депутатов местных кенешей – членов постоянных комиссий;
 - Местных активистов и членов НКО, в том числе и женских;
 - Секретарем Совета назначать повсеместно ответственных секретарей айыл окмоту – ОГВ.
- Функция местного консультативного совета – выработка предложений и мероприятий по достижению гендерного равенства для включения в план развития айыл окмоту и его бюджет. Доля гражданского сектора в составе консультативного совета должна составлять не менее 30% от общего количества членов. Доля женщин в составе советов также должна составлять не менее 30%.
- На уровне района – заместитель акима – ОГВ координирует работу по гендерным вопросам.
- Уполномоченный государственный орган в области гендерной политики обобщает республиканский (национальный) план действий достижения гендерного равенства, дополняет его мерами стратегического характера, а также другие программные документы по гендерным вопросам и направляет их для обсуждения в Национальный совет.

- Реализацией занимается уполномоченный государственный орган КР, министерства и ведомства, местные государственные администрации и органы МСУ. Судебная власть осуществляет правоприменение международного и национального законодательства по гендерной политике.
- В аппарате Омбудсмана КР есть отдел по защите прав женщин, детей и семьи. Омбудсменом по результатам мониторинга были подготовлены и представлены в парламенте 2 специальных доклада: «О соблюдении трудовых прав женщин и детей в КР²⁹» и «О соблюдении репродуктивных прав женщин»³⁰.
- Министерство юстиции и Аппарат ЖК проводят гендерную экспертизу проектов нормативных правовых актов. Аппарат Правительства осуществляет координацию процесса проведения гендерной экспертизы.
- Мониторинг исполнения НПД по достижению гендерного равенства проводится регулярно Нацсоветом, Комитетом ЖК и периодически - не реже одного раза в полгода.
- Национальный статистический комитет регулярно проводит сбор гендерно-дезаггегрированных индикаторов, разработанных уполномоченным государственным органом в области гендерной политики с учетом национальных потребностей и международных обязательств.
- Агентство по делам государственной службы разрабатывает и внедряет политику подготовки и повышения квалификации кадров ОГВ, а также учета гендерных требований при аттестации госслужащих, осуществляет мониторинг за соблюдением гендерного баланса в составе и в практике продвижения государственных служащих и разрабатывает рекомендации по его соблюдению.
- Академия Управления при Президенте КР готовит кадры для ОГВ, разрабатывает и проводит тренинги для членов Нацсоветов и руководителей государственных органов и ОМСУ по гендерной тематике, государственных и муниципальных служащих разных уровней.
- Правительство ежегодно готовит и представляет в Жогорку Кенеш отчет о положении дел в сфере гендерного равенства.
- Генеральная прокуратура осуществляет надзор за законностью применения и исполнения гендерного законодательства, Омбудсмен рассматривает заявления по нарушению прав и гендерной дискриминации и принимает необходимые меры в рамках своих полномочий.
- ОТРК, республиканские и местные государственные СМИ – проводят коммуникационные кампании по освещению государственной гендерной политики.
- Гражданское общество имеет право интегрировать вопросы гендерного развития в политику в процессе рассмотрения, рекомендации к утверждению государственных

²⁹ <https://ombudsman.kg/files/docs/reports/2016/observance-of-the-labor-law.pdf>

³⁰ <https://ombudsman.kg/files/docs/reports/2016/observance-of-the-reproductive-rights.pdf>

программ, координации приоритетности реализуемых мероприятий в рамках этих программ. Участие гражданского общества может принимать как консультативный характер на фазах разработки и анализа политики, так и исполнительный на фазе реализации в качестве подрядчика государственного социального заказа. Мониторинг и оценка является при этом частью анализа политики, а предоставление социальных услуг выполняется в рамках государственного социального заказа.

- Законом КР «Об общественных советах государственных органов», которые созданы и функционируют при министерствах и ведомствах, предусмотрено императивное требование о представительстве в составах членов общественных советов не более 70% лиц одного пола.

Кейс С-2. Внедрение гендерного измерения в методологию стратегического планирования устойчивого развития на национальном и региональном уровнях

В задачи гендерного подхода не входит нивелирование различий между мужчинами и женщинами, а признание и учет существующих различий, в том числе репродуктивных, и создание равных экономических, социальных и политических возможностей для самореализации представителей обоих полов. Равенство полов не означает их уподобление друг другу или идентичность, равно как и то, что это равенство не должно устанавливать в качестве нормы такие условия и образ жизни, которые присущи мужчинам. *Гендерное равенство* – это равная оценка обществом схожести и различия между женщинами и мужчинами, различных социальных ролей, которые они играют.

Необходимо осознать, что принцип равенства включает в себя и право на различия, т.е. право, которое предполагает необходимость учета отличительных черт, характерных для женщин и мужчин, связанных с их принадлежностью к тому или иному социальному классу, их политическими взглядами, религией, этнической группой, расой или сексуальной ориентацией. Вместе с тем очень важно осознавать, что не все женщины и не все мужчины одинаковы, что различия между группами женщин могут быть гораздо больше, чем различия между женщинами и мужчинами. Здесь существенны гендерные тенденции, а не просто использование гендерных стереотипов.

Политика и общественно-политические структуры играют первостепенную роль в моделировании условий жизни и в этой связи, зачастую институализируют сохранение в силе и воспроизведение статуса того или иного пола, установленного в условиях того или иного общества. Государственные программы и политика должны быть направлены на деконструирование и отказ от существующих традиционных сексистских подходов, закрепляющих неравенство.



Правильное гендерно-чувствительное планирование, реализация, бюджетирование, мониторинг и оценка деятельности государственных программ имеет экономический эффект, поскольку активные женщины и мужчины вместе обеспечивают 100% производительной рабочей силы. Исследования доказывают, что дискриминация по признаку пола воспроизводит бедность, замедляет экономическое развитие и ослабляет управление.

Основные принципы, лежащие в основе комплексного гендерного подхода:

- Стремление к достижению гендерного равенства – задача не только женщин, а всех членов общества;
- Продвижение гендерного равенства пойдет на пользу всем;
- Гендерному равенству должно уделяться внимание во всех программах в области развития и на всех этапах программного цикла;
- В случаях существенного дисбаланса необходимо принятие гендерно специфических мер, направленных на устранение неравенства (как правило, женщин) и улучшение их положения в обществе.
- Внимание должно уделяться как практическим, так и стратегическим гендерным нуждам.

Комплексный подход к решению гендерных проблем представляет собой институциональную стратегию, нацеленную на предоставление равных возможностей и прав мужчинам и женщинам как участникам, бенефициариям и принимающим решения по ведению систематической работы, направленной на сокращение гендерного неравенства в законодательстве, государственной политике, программной и бюджетной деятельности на всех этапах программного цикла.

Комплексный гендерный подход должен быть гармонично интегрирован в цикл управления политики и включать в себя три этапа:

1. Проведение гендерного анализа секторальных проблем.
2. Гендерно специфическое планирование, бюджетирование и реализация.
3. Проведение гендерного мониторинга и оценки.

Впервые в истории суверенного Кыргызстана в таких страновых документах как Национальная стратегия устойчивого развития до 2017 года и Программа и План Правительства Кыргызской Республики по переходу к устойчивому развитию на 2013-2017 годы (ППУР) выделены в качестве одного из приоритетов устойчивого развития вопросы роли женщин, семьи и гендерного развития включены. Предложенные задачи и меры в полной мере

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

UN Economic and Social Commission 17/7/97

согласуются с целями и задачами, определенными в Национальной стратегии по достижению гендерного равенства до 2020 года (утверждена постановлением Правительства КР от 27 июня 2012 года № 443).

Следует также позитивно отметить, что гендерные показатели были включены в число ключевых индикаторов устойчивого развития. Так, **из 70 целевых индикаторов человеческого развития (2013-2017 гг.)**, определенных в Программе по переходу Кыргызской Республики к устойчивому развитию на 2013-2017 годы, **23 индикатора являются гендерно чувствительными.**

Признание необходимости внедрения комплексного гендерного подхода на всех этапах планирования стратегического развития проявилось в следующих действенных шагах со стороны Правительства Кыргызской Республики:

- Утверждены приказом Министерства экономики КР (от 27.02.2015 №45(Методология по стратегическому планированию устойчивого развития и Методология по оценке инвентаризации стратегических и программных документов, в которых вопросы гендера включены в качестве сквозного критерия (наряду с вопросами регионального развития и межсекторальных взаимосвязей), и даны рекомендации по критериям оценки гендерного компонента в стратегических документах. Критерии оценки гендерного компонента
Максимальная оценка - 10 баллов

8–10 баллов - Максимальная, позитивная оценка («гендерно-позитивный документ»). Комплексный учет гендерного измерения во всех 3-х частях документа:

- а. в анализе ситуации/формулировке проблем (приведена гендерно разделенная статистика, определены различия в негативном влиянии существующей проблемы или проблем на женщин и мужчин);
- б. в формулировке гендерно-ориентированных задач.мер (например, когда задача прямо направлена на изменение гендерного неравенства или смягчения последствий неравенства, или предусмотрены специальные меры в отношении гендерно-уязвимых групп);
- с. в числе индикаторов реализации имеются гендерные индикаторы.

4-7 баллов - Средняя оценка («гендерно-ориентированный документ). Частичный учет гендерных аспектов. При разработке стратегий важно определить гендерные эффекты и последствия планируемых мер на разные группы населения: женщин и мужчин, мальчиков и девочек, жителей городской, сельской, высокогорной местности, ЛОВЗ, безработных и т.д.

0-3 баллов - Минимальная оценка («гендерно слепой, гендерно безразличный документ»). В документе полностью отсутствует учет гендерных аспектов, гендерный анализ проблематики.

- Министерством экономики КР проведен обзор результатов инвентаризации стратегических документов (выбранных для тестирования методологии) по критериям оценки гендерного компонента. Из 17 стратегических документов министерств, ведомств и регионов только 1 документ был оценен как гендерно-позитивный (Национальная программа реформирования здравоохранения Кыргызской Республики



«Ден соолук»), 5 документов – гендерно-ориентированными³¹ и 11 документов – гендерно-слепами³².

- Разработан, апробирован и внедрен обучающий модуль для специалистов государственных органов по гендерному измерению устойчивого развития;
- В Методические рекомендации по стратегическому планированию устойчивого развития (на национальном и областном уровнях), а также в Методологическое руководство для органов МСУ по разработке планов и стратегий устойчивого развития вопросы гендера также включены в качестве сквозного компонента и даны развернутые рекомендации по учету гендерных аспектов на всех этапах планирования, в том числе включение в состав рабочей группы гендерных экспертов, гендерный анализ проблем, определение гендерно-специфичных приоритетов, выделение гендерных индикаторов и т.д.;
- Методические рекомендации по стратегическому планированию устойчивого развития, в том числе в части учета гендерных аспектов, были апробированы на примерах разработки Стратегий устойчивого развития Нарынской области и Суусамырского айылного аймака на 2013-2017 годы.

Гендерное равенство часто называют «сквозным» вопросом, что означает, что в любой сфере: и в экономике, и в социальном развитии, и в культуре, и в охране окружающей среды и т. д., существуют объективные причинные различия в потребностях и возможностях у женщин и мужчин. Те или иные меры по-разному могут отразиться на положении женщин и мужчин. Соответственно, для качественного решения той или иной проблемы необходимо рассмотреть их с разных сторон и выделить специфические гендерные аспекты. Поэтому на этапе анализа текущей ситуации необходимо также провести гендерный анализ проблем на территории. Для этого необходимо собрать соответствующую гендерно-разделенную статистику в динамике по годам (3-5 лет) в разных общественных сферах. Что может показать эта статистика, как ее правильно интерпретировать и сделать верные выводы? Ниже даны **рекомендации по анализу ключевых гендерных показателей устойчивого развития в разных общественных сферах:**

Вопросы для выявления гендерных проблем	Какие статистические данные нужно изучить	Текущие тенденции и возможные выводы	Рекомендации к мерам политики
---	---	--------------------------------------	-------------------------------

³¹ Стратегия развития социальной защиты населения КР на 2012-2014 гг., Стратегия развития образования в КР на 2012-2020гг., проект Стратегии развития экспорта КР на 2013-2017 гг., Программа развития Жалал-Абадской области на 2013-2017 гг., Программа развития Нарынской области на 2012-2017 гг.

³² Среднесрочная стратегия развития электроэнергетики КР на период 2012-2017 гг.; проект Стратегии развития сельского хозяйства КР до 2020 г.; Концепция экологической безопасности КР; проект Среднесрочной стратегии развития туризма до 2017 г.; Программа развития города Бишкека «Обновленная столица» на 2009-2012 годы; Стратегия развития Чуйской области на 2011-2013 гг.; Программа развития Баткенской области на 2011-2014гг.; План мероприятий развития Ошской области на 2013г.; проект Стратегии социально-экономического развития "Ордулуу Ош" на 2013- 2017 гг.; Стратегия развития Иссык-Кульской области на 2012-2014 гг.; Среднесрочная программа развития Таласской области на 2012-2014 гг.

В экономической сфере			
Имеют ли женщины и мужчины соответствующей области / района равные возможности и для занятия экономической деятельностью?	Уровень экономической активности женщин и мужчин по территории (%)	Как правило, уровень экономической активности женщин ниже, чем мужчин на 20-30 %, что говорит о том, что у женщин меньше возможностей вовлечения в экономическую деятельность	- меры по повышению занятости женщин; - специальные меры по поддержке женского предпринимательства, включая помощь женщинам в открытии и развитии своего бизнеса (доступ к финансовым, техническим ресурсам, обучению и т.д.); - организация ярмарок, форумов, выставок продукции и услуг женского бизнеса с привлечением потенциальных партнеров;
	Численность работников по типам предприятий, по полу и территории (чел. / %): - малые - средние - крупные	Имеет место гендерный дисбаланс: женщин в несколько раз меньше чем мужчин среди работников предприятий	
	Численность руководителей: - хозяйствующих субъектов с частной формой собственности по полу и территории (чел. / %); - действующих индивидуальных предпринимателей по полу и территории (чел. / %); - крестьянских (фермерских) хозяйств по полу и территории (чел. / %)	В среднем по республике женщин в 3 раза меньше среди руководителей хозяйствующих субъектов с частной формой собственности, индивидуальных предпринимателей, руководителей фермерских хозяйств, что свидетельствует, с одной стороны, о меньшем участии женщин в бизнесе, а с другой – об ограниченных возможностях женщин для занятия руководящих должностей.	- Поощрение женского предпринимательства со стороны местных органов власти (грамоты, благодарности и т.п.)
В социальной сфере			
Является ли равным доступ к социальным благам у женщин и	Продолжительность жизни, по полу (лет)	В среднем продолжительность жизни женщин на 6 лет выше, чем мужчин. Выходя на пенсию, современные женщины имеют большую вероятность	- проводить информационно-разъяснительную работу среди разных групп населения (молодежь, взрослые,
	Смертность по основным классам причин смерти, по полу (чел.)		



<p>мужчин (здравоохранение, образование, труд, социальная защита)?</p>	<p>Заболееваемость, по полу:</p> <ul style="list-style-type: none"> - туберкулезом - бруцеллезом - алкоголизмом - наркоманией - ВИЧ / СПИДом - др. 	<p>прожить примерно еще 21 год, тогда как мужчины – только 14 лет. Разрыв в продолжительности жизни связан с различиями в уровне смертности полов: смертность мужчин в 1,5 - 1,6 раза выше смертности женщин. Смертность мужчин во многом обусловлена социально-культурными факторами: гендерные стереотипы мужественности «оправдывают» более рискованное поведение мужчин, в результате чего смертность мужчин от внешних причин (ДТП, травмы, отравления от алкоголя, убийства и др.) в 4 - 5 раз превышает женскую. Кроме того, мужчины нерегулярно обследуются и поздно обращаются за медицинской помощью, что также обусловлено гендерными стереотипами.</p>	<p>пожилые, занятые / безработные и т.д.) по изменению гендерных стереотипов;</p> <ul style="list-style-type: none"> - разработка и внедрение мер адресной работы с мужским и женским населением по профилактике заболеваний;
	<p>Уровень бедности по полу главы домохозяйства</p>	<p>Более высокие показатели по бедности и безработице среди женщин свидетельствуют о том, что существующие меры по обеспечению занятости и борьбы с бедностью не являются достаточными и нуждаются в пересмотре с учетом специфических гендерных особенностей. Женщинам труднее найти работу, т.к. у них есть дополнительные требования по возможности сочетать работу с выполнением</p>	<ul style="list-style-type: none"> - специальные программы по обеспечению занятости для женщин;
	<p>Соотношение женщин и мужчин в числе получателей государственного пособия по категориям:</p> <ul style="list-style-type: none"> - единое ежемесячное пособие - социальное пособие 	<p>и нуждаются в пересмотре с учетом специфических гендерных особенностей. Женщинам труднее найти работу, т.к. у них есть дополнительные требования по возможности сочетать работу с выполнением</p>	<ul style="list-style-type: none"> - переобучение женщин востребованным на рынке специальностям с высоким уровнем оплаты; - расширение количества детских садов и охвата ими
	<p>Соотношение женщин и мужчин в</p>		



	<p>числе официально зарегистрированных безработных с разбивкой по возрасту</p>	<p>семейных обязанностей (уход за детьми, престарелыми членами семьи, выполнение домашней работы), а также сложности с выполнением сверхурочной работы, работы связанной с командировками.</p> <p>При этом женская бедность закрепляет детскую бедность. И наоборот, обеспечение женщин доходом приводит к таким социальным позитивным эффектам, как улучшение здоровья и доступа к образованию детей, поскольку женщины около 80% своего заработка направляют на эти нужды. Таким образом, снижение женской безработицы – инвестиция со стороны государства, которая многократно окупится улучшением образования и здоровья детей.</p>	<p>детей дошкольного возраста;</p> <ul style="list-style-type: none"> - внедрение новых моделей присмотра за детьми (общинные садики и т.п.) на неполный рабочий день; - предоставление льгот при размещении в детские садики детей матерей-одиночек;
<p>Как обеспечивается право женщин и мужчин на защиту от дискриминации и гендерного насилия?</p>	<p>Количество обращений с разбивкой по полу и возрасту по вопросам семейного и гендерного насилия (сексуальное насилие, сексуальные домогательства, алакачуу, многоженство, растление несовершеннолетних, торговля людьми, нарушение трудовых</p>	<p>Семейное и гендерное насилие проявляется в распространении фактов многоженства, ранних, насильственных браков и др. При этом практически отсутствует сеть государственных и муниципальных институтов по предоставлению помощи жертвам насилия.</p> <p>Ежегодно в кризисные центры и другие учреждения поступает около 7 тыс.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - мероприятия по профилактике насилия, в том числе семейного насилия; - выделение в местных бюджетах финансирования специализированных учреждений по оказанию помощи жертвам насилия (убежища, кризисные центры и т.д.); - создание в каждом айыл окмоту

<p>прав по признаку пола и т.д.):</p> <ul style="list-style-type: none"> - В правоохранительные органы, - в ОМСУ, - другие организации (суды аксакалов, ОПЦ, НПО, кризисные центры и т.д.) 		<p>обращений от пострадавших от различных форм насилия в семье. В числе пострадавших преимущественно женщины, дети и пожилые люди.</p> <p>При этом в органах МВД регистрируется в 3 раза меньше фактов семейного насилия, что говорит о низком доверии к органам милиции со стороны пострадавших.</p>	<p>комитетов по предупреждению и борьбе с семейным насилием, в состав которых входят представители органов МСУ, внутренних дел, образования, социальной защиты, здравоохранения, местные НПО.</p>
	<p>Количество выданных временных охранных ордеров и судебных охранных ордеров по полу и возрасту;</p>		
	<p>Наличие социальных служб (кризисные центры, убежища и т.д.), оказывающих помощь жертвам насилия, беспризорным детям, семьям, оказавшимся в ситуации кризиса:</p> <ul style="list-style-type: none"> - государственных - муниципальных - неправительственных 		

В сфере экологии, охраны окружающей среды

<p>Обеспечивается ли доступ к воде и санитарии и управлению этими вопросами?</p>	<p>Количество населенных пунктов без доступа к системе водоснабжения и канализации</p>	<p>Доступ к чистой воде значительно влияет на здоровье и количество временных затрат на выполнение домашней и репродуктивной работы, в большей степени выполняемых женщинами.</p>	<p>- Меры по водоснабжению социальных учреждений;</p> <p>- Меры по охвату канализацией социальных учреждений, в том числе</p>
	<p>количество социальных учреждений</p>		



	образования и здравоохранения без доступа к канализации	Отсутствие должного доступа к чистой воде и санитарии приводит к увеличению инфекционных заболеваний, особенно среди детей.	использованием новых безопасных моделей (например, Экосан туалеты ³⁴);
	Заболееваемость острыми кишечными инфекциями, по полу и по районам	Согласно статистическим данным, среди мужчин зарегистрированы наиболее высокие показатели смертности от паразитарных и других инфекционных заболеваний. Это связано, прежде всего, с тем, что мужчины, в соответствии со стереотипными представлениями «не должны заботиться о своем здоровье, так как это показатель слабости». Таким образом, мужчины части слишком поздно обращаются за медицинской помощью ³³ .	- меры по привлечению большего числа женщин в АВП;
	Количество женщин и мужчин в числе членов Ассоциаций водопользователей (АВП), а также в числе руководителей АВП	Женщин в АВП меньше 20%, а в руководстве их практически единицы. При этом по результатам исследований говорят о том, что АВП, возглавляемые женщинами, более качественно проводят свою работу и уделяют больше внимания вопросам качества и доступа к питьевой воде.	- распространение успешного опыта АВП, в том числе в руководстве которых больше женщин

³³ Исследование потенциального влияния малых и мини-ГЭС на социальное и гендерное развитие местных общин Кыргызской Республики в местах планируемой их установки. GEF, ПРООН – Б.2010

³⁴ Более подробно модель Экосан туалетов описана в публикациях:

<http://www.biom.kg/wp-content/uploads/2013/03/applied-sanitation.pdf>

<http://www.wecf.eu/download/2009/June/KyrgyzstanSanitationCaseStudyRussisch.pdf>



Обеспечивается ли доступ к природным и энергетическим ресурсам?	Количество женщин и мужчин среди собственников земельных участков	Подавляющее большинство собственников земли (84%) – мужчины. Проведенные исследования выявили, что более 60% респондентов не передают дочери её земельную долю, если та выходит замуж; 11,7% - отдают; а 2,5% отметили, что выделение земельной доли будет зависеть от желания дочери; 1,7% отметили, что земельная доля редко отчуждается собственником земли в пользу дочери.	- меры по повышению правовой грамотности женщин в сельской местности (права на землю) (например, выдача в ЗАГСе при регистрации брака информационного листка с разъяснением права на землю, в том числе по передаче земельной доли в случае переезда в другое село)
	Доступ к электроэнергии, по районам	Дети и женщины, дольше мужчин находящиеся в плохо отапливаемых помещениях, чаще имеют проблемы со здоровьем. Например: перебойное и низкое качество электроснабжения образовательных организаций снижает здоровье учащихся, а также и учителей, в числе которых преобладают женщины. Женщины и дети в большей мере страдают от неудовлетворительного электроснабжения, т.к. это ограничивает возможность использования бытовых приборов и требует больших усилий в ведении домашнего хозяйства.	- меры по бесперебойному обеспечению электроэнергией, особенно социальных учреждений; - обучение и распространение среди населения энергоэффективных технологий и альтернативных источников энергии (солнечные коллектора, солнечные печи и т.д.), особенно среди неполных семей, возглавляемых женщинами.

Таким образом, учет гендерных аспектов при разработке стратегического документа позволяет:

- ✓ Объемно и с разных сторон рассмотреть проблемы области применительно к нуждам и интересам людей, т.е. за цифрами и словами будут видны люди (женщины и мужчины);



- √ выявить наиболее актуальные гендерные проблемы и / или гендерную специфику проблем в сфере экономики, социального развития и экологии;
- √ определить наиболее «проблемные» районы, населенные пункты по тем или иным гендерно-специфичным вопросам;
- √ определить конкретные целевые группы (среди женщин и мужчин) и конкретизировать меры решения проблем с фокусом на эти группы;
- √ учесть возможные позитивные или негативные последствия для разных групп женщин и мужчин;
- √ сформулировать ожидаемые гендерно - измеримые результаты и индикаторы;
- √ более эффективно спланировать затраты и увеличить позитивные эффекты от реализуемых мер, благодаря большей адресности (выделение конкретных целевых групп женщин и мужчин) и детализации мер политики.

Европа

В этом разделе тему исследования рассматривают в перспективе институтов и особенно исследование концентрируется на реализации на уровне государственной политики практик достижения гендерного равенства: две страны были выбраны из-за их хороших достижений: **Швеция и Исландия.**

С 2019 г. Европейский показатель гендерного равенства в **Швеции**, имеющей 83.6 из 100 баллов, ставит ее на первое место. В период с 2005 г по 2017 г. число ее баллов повысилось во всех сферах, и это является результатом основных изменений в политике и в видении в целом: Шведское правительство объявило о том, что оно является феминистским правительством, подразумевая обязательство при принятии решений и распределении ресурсов, построить общество, в котором женщины и мужчины, девочки и мальчики, могут жить с полным использованием своего потенциала.

Исландия – одна из стран, которая находится на верхней позиции в области гендерного равенства: в соответствии с Индексом гендерного разрыва по версии Всемирного экономического форума она находится в верхней позиции среди всех стран³⁷, подтверждая влияние, которое ее политика имела на многочисленных уровнях в течение этих лет, сокращая разрыв между гендерными аспектами и выводя на политическую арену такие темы, как токсичная брутальность.

Кейс С-3. Устав Шведского агентства гендерного равенства

Гендерное равенство между мужчинами и женщинами – одно из шведских высших приоритетов с 1970 г., когда оно стало отдельной областью политики и с тех пор было центром



публичных дебатов. Стратегия достижения гендерного равенства стала основной стратегией шведской политики гендерного равенства с 1994 г.: это значит, что все решения во всех областях политики и на всех уровнях должны характеризоваться с точки зрения гендерного равенства.

В период с 2006г. и по 2016 г. до учреждения Национального агентства, ответственного за контроль гендерных вопросов, несколько задач достижения гендерного равенства были уже изложены в двух правительственных законопроектах под названием Право на формирование общества и вашу собственную жизнь: К задачам новой политики гендерного равенства (2005/06:155: имеется только на шведском) и Власть, цели и полномочия – Феминистская политика для гендерно-равноправного будущего (2016/17:10; имеется только на шведском), оба законопроекта были предложены на рассмотрение национального парламента и были приняты. Документы показали точный путь, которым будут следовать для будущего направления шведской политики достижения гендерного равенства через организацию реализации политики, систему контроля, 10-летнюю национальную стратегию для предотвращения и ликвидации мужского насилия по отношению к женщинам, и две подцели новой политики³⁵.

В последние годы слабые аспекты и потребности, касающиеся политики достижения гендерного равенства, были показаны и обсуждены в нескольких правительственных отчетах. Наиболее важным является окончательный отчет – Исследование гендерного равенства под названием «Задачи политики и новое государственное агентство – Эффективное управление шведской политикой достижения гендерного равенства»³⁹, в котором описано то, как отсутствие постоянной административной структуры в области достижения гендерного равенства делает затруднительной стратегическую и длительную работу по его достижению. Наиболее важным выводом исследования была необходимость в прочной и постоянной структуре на национальном уровне для того, чтобы правительство было в состоянии эффективно осуществлять национальную политику гендерного равенства. В 2017 г. правительство объявило о намерении учредить национальное агентство по гендерному равенству, которое было создано в 2018 г.

На веб-сайте Агентства заявлено, что:

«Роль Агентства заключается во внесении вклада в эффективное осуществление шведской политики гендерного равенства. Работа Агентства требует тесного сотрудничества с другими государственными агентствами, муниципалитетами, районными советами, регионами, гражданским обществом, бизнесом и промышленностью. Главная задача агентства гендерного равенства – координировать, контролировать и обеспечивать разные формы поддержки в области гендерного равенства. Работу выполняют в следующих сферах:

- *Анализ и контроль развития в направлении гендерного равенства. Есть большая потребность в общей оценке развития в области гендерного равенства относительно*

³⁵ <https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se/en/about-gender-equality/swedens-gender-equality-policy>



реализуемых мер и предпринимаемых действий. Таким образом, агентство анализирует достигнутый прогресс с точки зрения выполнения подцелей шведского равенства по половому признаку и оценивает выполняемые меры. Получаемые результаты будут использованы, например, для информирования об интервенциях на разных уровнях и разными действующими лицами (актерами) в обществе.

- *Поддержка государственных агентств, районных советов, регионов и муниципалитетов в осуществлении политики гендерного равенства.*
- *Координация и реализация определенных заданий в области политики гендерного равенства.*

Агентство гендерной политики должно быть готово принимать, возглавлять и выполнять задания в области гендерного равенства.

- *Выделение государственных грантов проектам продвижения гендерного равенства и женским организациям.*
- *Содействие правительству, предоставляя экспертизу в международном сотрудничестве по гендерному равенству»³⁶*

Всеохватывающая цель политики гендерного равенства заключается в том, что женщины и мужчины имеют такие же права, чтобы сформировать образ своей собственной жизни и быть свободными. Чтобы достигнуть главную цель равенства, были установлены шесть подцелей:

- *«Гендерное равное разделение власти и влияния. Женщины и мужчины должны иметь такие же права и возможности быть активными гражданами и формировать условия для принятия решений.*
- *Экономическое гендерное равенство. Женщины и мужчины должны иметь такие же возможности и условия в отношении оплачиваемой работы, которые дают экономическую независимость на протяжении всей жизни.*
- *Гендерное равенство в образовании. Женщины и мужчины, девушки и юноши должны иметь такие же возможности и условия относительно образования, вариантов его получения и личного развития.*

³⁶ <https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se/en/about-us/about-the-agency>



- *Гендерное равноправное распределение неоплачиваемой домашней работы и предоставление ухода. Женщины и мужчины должны иметь одинаковую ответственность за выполнение домашней работы и должны иметь возможность предоставлять и получить уход на равных условиях.*
- *Гендерно-равное здоровье. Женщины и мужчины, девочки и мальчики должны иметь такие же условия для поддержания хорошего здоровья и им должны предлагать медицинское обслуживание на равных условиях.*
- *Насилие со стороны мужчин по отношению к женщинам должно прекратиться. Женщины и мужчины, девочки и мальчики должны иметь одинаковое право и доступ к физической неприкосновенности»³⁷*
- Кроме общей задачи Агентства, также проводится кампания: Национальная стратегия, чтобы покончить с мужским насилием против женщин, которая является 10-летней национальной стратегией, позволяющей достигнуть цели гендерного равенства, чтобы покончить с мужским насилием против женщин. Шведское Агентство гендерного равенства играет важную роль как координатор стратегии. Фактически, оно содействует расширению кампании, а также координации усилия всех действующих лиц на разных уровнях – как на местном, так и на региональном уровне – оказывая содействие, поддержку и, в целом, знания.

В следующей ссылке можно найти полезные ресурсы и инструменты Агентства стратегии гендерного равенства: www.includegender.org

Кейс С-4– Стратегия достижения гендерного равенства в институтах Исландии - Исландия

Исландия знаменита тем, что она является страной, где гендерное равенство играет главную роль: от решений правительства до политики, окладов, от индустрии труда к организации семьи и социальным ролям³⁸.

В основе юрисдикции гендерного равенства лежит Закон о равном статусе и равных правах женщин и мужчин №. 10/2008³⁹, цель которого:

³⁷ <https://www.government.se/4adb29/contentassets/efcc5a15ef154522a872d8e46ad69148/gender-equality-policy-in-sweden>

³⁸ <https://www.weforum.org/agenda/2017/11/why-iceland-ranks-first-gender-equality/>

³⁹ [https://www.government.is/library/04-](https://www.government.is/library/04-Legislation/Act%20on%20equal%20status%20and%20equal%20rights%20of%20women%20and%20men%20no%2010%202008%20as%20amended%20101%202018%20final.pdf)

[Legislation/Act%20on%20equal%20status%20and%20equal%20rights%20of%20women%20and%20men%20no%2010%202008%20as%20amended%20101%202018%20final.pdf](https://www.government.is/library/04-Legislation/Act%20on%20equal%20status%20and%20equal%20rights%20of%20women%20and%20men%20no%2010%202008%20as%20amended%20101%202018%20final.pdf)



«установить и поддерживать равноправный статус и равные возможности для женщин и мужчин, продвигая, таким образом, гендерное равенство во всех сферах общества. Все люди должны иметь равные возможности в получении выгоды от своего собственного предприятия и в развитии их навыков независимо от пола. Эту цель необходимо достигнуть, используя следующие средства, кроме прочего:

- a. соблюдение перспектив гендерного равенства и стремление осуществить стратегию достижения гендерного равенства в разработке политики и принятии решений во всех аспектах общества,*
- b. стремление обеспечить равное влияние женщин и мужчин в обществе,*
- c. особенно улучшить положение женщин и повысить их возможности в обществе,*
- d. борьба с дискриминацией в оплате труда и с другими формами дискриминации по гендерному признаку на рынке наемного труда,*
- e. обеспечение возможностей, как для женщин, так и для мужчин, совмещать их работу и семейную жизнь,*
- f. повышение образовательного уровня и информированности о гендерном равенстве,*
- g. анализ статистики по гендерному признаку,*
- h. увеличение масштаба научной деятельности в гендерных исследованиях,*
- i. борьба против насилия по гендерному признаку и харассмента, и*
- j. изменение традиционного гендерного имиджа и борьба против негативных стереотипов, касающихся роли женщин и мужчин».*

В Законе также установлено, что в течение года после выборов в новый парламент Министр по вопросам гендерного равенства должен представить предложение в парламент по 4-летней программе работы по достижению гендерного равенства после получения предложений от Центра гендерного равенства и Совета по равным правам. Последнее предложение⁴⁰ касается периода 2020-2023 гг.

⁴⁰ <https://www.government.is/library/01-Ministries/Prime-Ministrers-Office/Gender%20Equality%20Action%20Programme%20for%20the%20period%20of%2020202023.pdf>



Одной из главных тем документов является Стратегия достижения гендерного равенства, которая была долгосрочным проектом правительственных органов. В этом предложении можно найти дорожную карту для создания нового плана достижения гендерного равноправия в соответствии с приоритетами и задачами Целей устойчивого развития. В плане необходимо принять во внимание и обеспечить следующее:

- a. Предложения по внедрению стратегии достижения гендерного равенства в деятельность и разработку политики министерств и государственных учреждений, особенно, в установленные законом планы и планирование работы министерств и государственных учреждений.*
 - b. Предложения о том, как результаты оценки гендерного равенства можно использовать более совершенным образом при составлении законопроектов и в другой работе по разработке политики.*
 - c. Составление дорожных карт и предложений по совершенствованию и применению гендер-специфической информации и данных, а также использованию результатов исследований, чтобы поддержать направление политики и политические решения, принимающие во внимание проблемы гендера и гендерного равноправия.*
 - d. Предложения в области образования и тренингов.*
 - e. Предложения по проектам, входящим в область компетенции каждого министерства, сначала, в виде экспериментальных проектов, а затем как неотъемлемая часть их регулярной деятельности и процедур.*
 - f. Предложения по контролю за реализацией проектов.*
 - g. Предложения по периодическим консультациям и сотрудничеству всех, кто играет ключевую роль в области достижения гендерного равенства.*
- Временные рамки: 2020-2023.*

Расчет затрат: 4 миллиона исландских крон для реализации проектов и оклада эксперта.
Ответственность: Аппарат Премьер-министра в сотрудничестве с сотрудниками министерств, отвечающими за гендерное равноправие, и министерством финансов и экономики.

Цели устойчивого развития ООН: В основном, поддержка целей 5.1, 10.3, 10.4, 16.6, 16.7, 16.10, 16.b и продвижение интеграции цели 5 с другими целями устойчивого развития.



Полный текст см.: <https://www.government.is/library/01-Ministries/Prime-Ministrers-Office/Gender%20Equality%20Action%20Programme%20for%20the%20period%20of%2020202023.pdf>

Д. ОРГАНИЗАЦИИ ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА

Кыргызстан

Кейс D-1. Опыт лоббирования законодательных гендерных квот женским движением Кыргызстана

В данном кейсе описан позитивный опыт мобилизации и солидаризации женского движения Кыргызстана, когда весной 2005 года в Кыргызстане сложилась беспрецедентная ситуация с нулевым представительством женщин в парламенте и стала реальной угрозой, что «мужской» парламент будет принимать дискриминационные законы. Данная ситуация стала результатом того, что по итогам парламентских выборов, которые проходили по мажоритарной системе, ни одна женщина не была избрана депутатом парламента и фактически в стране, где женщины, обладая правами избирать и быть избранной, не были представлены в законодательном органе страны. В целом по стране была крайне низкая представленность женщин в органах принятия решений, а законодательством не было предусмотрено квот или других специальных мер для обеспечения гендерного представительства.

В апреле 2005г. женское движение Кыргызстана организовало свой национальный форум, на котором выработало Объединенную платформу действий до 2010 года, где одним из главных приоритетных направлений было лоббирование гендерно значимых изменений электорального законодательства. В результате изучения международного опыта, проведения обсуждений разных моделей, приемлемых в условиях Кыргызстана, женскими организациями были выработаны предложения по включению механизмов гендерного квотирования на выборах в парламент.

Предложенные организациями гражданского общества гендерные квоты встретили сопротивление со стороны депутатов-мужчин, в основном из-за распространенных стереотипов и предубеждений в отношении женского политического лидерства, а также поскольку квоты содержали для них конфликт интересов: большинство из них намерены были вернуться в законодательный орган следующего созыва, и не были заинтересованы в «сокращении» потенциальных мандатов для себя лично. Поэтому ситуация противостояния парламентариев данным предложениям была прогнозируемой и необходимо было продумать эффективные формы влияния на них.

Возникла необходимость привлечения внимания широкой общественности к этой проблеме через СМИ. Однако масс-медиа находятся в ситуации выбора рейтинговых сюжетов



и тем, формат обычных образовательных программ им не интересен. В связи с этим возникла необходимость отойти от традиционных методов работы сконцентрироваться на проведении медиа кампании. В этой связи женские организации приняли решение еще более усилить давление на публичных политиков, расширяя масштабы и изменяя формы воздействия.

В рамках гендерной медиа-кампании использовались креативные формы и методы, способные создавать позитивные образы женского лидерства и деконструировать распространяемые сексистские мифы. В ходе акций демонстрировались солидарность женских групп в продвижении женского лидерства, реальный вклад женщин в развитие общества и их лидерский потенциал. Цель медиа-кампании – создать режим информационного воздействия на депутатов парламента и других публичных политиков, в котором они не смогут игнорировать волю и интересы больших групп граждан, заявленных в символическом пространстве по вопросу принятия гендерных квот в законодательстве о выборах.

В рамках медиа-кампании были проведены:

- Символическая акция *«Альтернативное 8 марта»* - поздравление депутатов Парламента с 8 Марта – Международным днем солидарности в борьбе за экономическое, социальное и политическое равноправие.

Акция имела сильный резонанс и широко освещалась в СМИ, большинство СМИ отразило послание акций: «8 марта – день солидарности за политическое, экономическое и социальное равноправие». Было привлечено внимание депутатов парламента, которые почувствовали себя в некоторой степени ответственными за проблему однополюсного парламента. Был задан импульс сотрудничества женских организаций, партий, правозащитников, международных организаций, политиков, журналистов.

- *«Наш Женский День»* - альтернативная традиционному празднованию вечеринка с правозащитным звучанием;
- Пикет у здания Парламента *«Нет многоженству! Да – светскому Кыргызстану!»*.

В результате кампании сохранена уголовная ответственность за многоженство, произошла актуализация и солидаризация по поводу возврата в Конституцию определения «светское государство» и через «горячую» тему удалось в течение месяца в СМИ развернуто обсуждать вопросы гендерного равенства.

- Символическая акция *«Мамы разные нужны и в политике важны!»*, приуроченная ко Дню защиты детей 1 июня
- *«Летучие» пресс-конференции*, в том числе у стен Парламента о необходимости введения временных специальных мер в Кодекс о выборах
- *Сбор подписей, факсовая атака* избирателей из всех регионов каждому их депутатов Парламента с требованием включить спец. меры в Кодекс о выборах. Давление было столь сильным, что многие депутаты публично стали выступать в поддержку гендерных квот.
- Акция *«Зебра»* с разъяснением паритетного принципа формирования избирательных списков участникам Общенационального Форума НПО-2007. Черно-белые полоски на косынках и зебра в символической форме отражали принцип чередования женских и

мужских фамилий в списках кандидатов на выборах. Солидарные со слоганом «Женщины + Мужчины = Сильный парламент!» надевали значки и косынки с этой символикой. Акция «Зебра» проводилась во всех регионах республики и широко освещалась в прессе.

- Встреча Оргкомитета Форума НПО с Президентом КР, где была озвучена необходимость возврата в Конституцию категории «светское государство» и гендерных квот в электоральное законодательство. Президент поддержал данные требования, что нашло свое отражение в проектах Конституции и Кодекса о выборах КР, которые были вынесены Президентом на референдум 21 октября 2007 года.

Данные PR-кампании дополнялись традиционными формами работы: обсуждением предлагаемых мер на различного рода дискуссионных площадках с участием государственных структур, депутатов, представителей гражданского общества и международного сообщества.

В результате реализации информационной кампании на референдуме в октябре 2007 года были одобрены новая редакция Конституции, в соответствии с которой выборы в парламент должны проходить по пропорциональной системе через партийные списки, и новый Кодекс о выборах Кыргызстана. Следует отметить, что дискуссии о гендерных квотах позволили актуализировать также и проблему недопредставленности разных социальных групп в высшем законодательном органе страны. В результате статья 72 данного Кодекса включала в себя гендерную квоту, квоту для этнических меньшинств и молодежи: «При определении списка кандидатов политическая партия обязана учесть представительство:

- не более 70 % лиц одного пола, при этом разница очередности в списках кандидатов женщин и мужчин, выдвинутых от политических партий, не должна превышать трех позиций;
- не менее 15 % лиц не старше 35 лет;
- не менее 15 % граждан, представляющих различные национальности».

Женские организации Кыргызстана, активистки объединенными усилиями смогли добиться позитивных перемен в данной области. По итогам последующих выборов в конце 2007 года было избрано в парламент 23 женщин, что составило 25,5%.

Опыт совместного лоббирования стал основой для объединения избранных женщин-депутатов парламента с женскими организациями и гендерными экспертами в Альянс Женских Законодательных Инициатив, который продолжает активно работать по продвижению гендерной повестки в стране.

Кейс D-2. Разработка и внедрение механизма межведомственного взаимодействия на местном уровне по охране и защите от семейного насилия

В кейсе представлен опыт Кыргызстана по разработке и внедрению в муниципалитетах новой для Кыргызстана модели механизма межведомственного взаимодействия на местном уровне по охране и защите от семейного насилия. Данная модель – так называемые Комитеты

по предупреждению насилия в семье (КПНС) - включает в себя координацию совместной работы представителей разных структур по предупреждению и защите от семейного насилия на местном уровне (органы милиции, образования, соц.защиты, здравоохранения, МСУ, НПО, религиозные организации и др.).

Проведенный мониторинг реализации принятого в 2003 году Закона КР «О социально-правовой защите от насилия в семье» выявил необходимость дополнительного законодательного урегулирования его в части обеспечения более эффективной защиты пострадавших, создания и предоставления услуг, усиление ответственности лиц, совершивших насилие и вовлечение их в коррекционные программы, а также в части конкретизации обязательств субъектов по защите прав и свобод человека, пресечению, предупреждению семейного насилия, оказанию социальной поддержки, закреплению координирующего органа по исполнению закона и положений о государственном контроле.

Было отмечено, что наряду с другими проблемами, в законе не определены механизмы и процедуры скоординированного отклика на насилие с взаимодействия всех соответствующих служб и субъектов на местном и национальном уровнях. Не было сказано и о том, что государственные органы, организации и учреждения по оказанию социальной поддержки пострадавшим от семейного насилия с целью повышения эффективности деятельности должны обеспечить сотрудничество государственных, общественных услуг и программ на всех уровнях. *Согласно «Пособию ООН», минимальные требования в отношении услуг поддержки лиц, пострадавших от насилия, состоят в: наличии (1) одной национальной бесплатной «горячей линии»; (2) одного приюта на каждые 10000 населения; (3) одного консультационно-юридического центра для женщин на каждые 50000 женщин; (4) одного кризисного центра для пострадавших от изнасилования на каждые 200000 женщин; и (5) обеспечении доступа к медицинским услугам, включая охрану репродуктивного здоровья и профилактику ВИЧ⁴¹.*

В заключительных комментариях в очередном Докладе страны по исполнению Конвенции ООН по ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, Комитет Конвенции выражал озабоченность тем, что в Кыргызской Республике, несмотря на существующий закон «О социальной и правовой защите от насилия в семье» и другие усилия, по-прежнему широко распространено бытовое насилие, что полиция не проявляет должного эффективного отношения к ней и предпочитает квалифицировать подобные инциденты как простые акты хулиганства и что пострадавшие обращаются в кризисные центры, организованные неправительственными организациями, а не в органы государственной власти⁴². В своих рекомендациях Правительству КР по исполнению Кыргызской Республикой Конвенции «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин»⁴³ вышеуказанный Комитет ООН рекомендует проводить по всей стране массовую общественно-просветительскую кампанию в отношении насилия в семье.

⁴¹ Пособие для разработки законодательства по вопросам насилия в отношении женщин / Департамент по Социальным и Экономическим вопросам ООН. – Нью-Йорк, 2010. – П. 3.6.1.. – С. 37.

⁴² Пункт 20 Рекомендаций Комитета CEDAW к 3 периодическому отчету Кыргызской Республики

⁴³ Рекомендации Комитета CEDAW к 3 периодическому отчету Правительства КР по исполнению Кыргызской Республикой Конвенции «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин»



Для решения описанных выше проблем и вызовов организациями гражданского общества были реализованы инициативы по разработке и пилотированию наиболее приемлемых моделей на местном уровне по скоординированному взаимодействию всех субъектов охраны и защиты от семейного насилия. Так, с апреля 2012 года по сентябрь 2013 года Общественное объединение «Агентство Социальных Технологий» совместно с Национальной женской сетью «Женщины могут всё!», Альянсом женских законодательных инициатив и Общественным Фондом «Открытая линия» при поддержке USAID и Фридом Хауз реализовало в 7 областях Кыргызстана и г. Бишкек пилотный проект по активизации местных сообществ с целью создания в каждой области Комитетов по предотвращению насилия в семье (КПНС) и повышения информированности населения (женщин, религиозных лидеров и молодежи) о проблеме семейного насилия, нормах семейных отношений, рисках и проблемах связанных с ранними браками и кражами невест. 9 пилотных Комитетов по предотвращению насилия в семье было созданы для оказания посильной помощи со стороны местного сообщества и местных органов власти в деле предотвращения и искоренения гендерного неравенства, насилия в семье, принудительных, ранних и незарегистрированных браков.

Местное сообщество обладает большим потенциалом для решения внутренних проблем. Кроме правоохранительных государственных органов обязанных обеспечивать соблюдение законов, прямое отношение к проблеме насилия имеют органы здравоохранения, образования и социальной защиты. Кроме этого большое влияние на атмосферу в местном сообществе и, следовательно, отношению к проблеме насилия, краж невест имеют местные лидеры мнений: аксакалы, священнослужители, интеллигенция, представители НПО. Создание КПНС в местном сообществе служит тем инструментом, который будет способствовать преодолению сложившейся ситуации, в том числе с помощью государственных органов и общественных институтов, относительно семейного насилия, кражи невест, вступления в ранние, незарегистрированные браки.

КПНС – это объединение ключевых органов и людей местного сообщества. Состав КПНС формируется и варьируется, исходя из местных условий, и готовности сторон участвовать в деятельности КПНС.

В состав КПНС могут входить следующие участники: сотрудники милиции, ОМСУ, образовательных организаций, медицинские работники, социальные работники, местные женские НПО, кризисные центры, советы аксакалов, молодежные активисты, священнослужители. Необходимо учитывать, что КПНС - это гибкая структура и в его составе могут быть не все перечисленные стороны. А в некоторых случаях состав могут войти другие участники, например, представители загса, которые заключают браки и др.

Главной целью и преимуществом КПНС является возможность установить хорошую коммуникации между организациями в нем участвующими. На регулярных встречах участники обмениваются информацией, вместе ее анализируют ситуацию и сообща принимают решения. Основная цель Комитета по предотвращению насилия в семье - содействие предотвращению насилия в семье, нарушения прав женщин и детей.

КПНС действуют в 2 режимах обычном и экстренном. Иногда не просто изменить и ситуацию с насилием и отношение людей к этой проблеме. Поэтому от КПНС требуется целенаправленная планомерная работа, которая возможно даст результаты далеко не сразу. В своей повседневной деятельности КПНС может применять следующую последовательность: (а)

Мониторинг ситуации, выявление; (б) Определение подхода, способа реагирования; (в) Реагирование, принятие мер; (г) Анализ полученного опыта.

Для случаев, когда нужно быстро принять решение в КПНС обсуждаются и согласовываются способы экстренной коммуникации, чтобы иметь в арсенале и использовать все способы реагирования в случае насилия или похищения. Для повышения результативности и эффекта работы КПНС налаживается постоянное сотрудничество с государственными органами, от которых зависит решение выявленных проблем и вовлечение ответственных лиц. Установление контактов - это одна из важных задач КПНС. Важной составляющей деятельности КПНС является информирование жителей местного сообщества по вопросам охраны и защиты от семейного насилия.

Комитеты по предотвращению насилия в семье показали себя эффективным инструментом взаимодействия на местном уровне как представителей государственных органов, так и вовлечения профильных НПО и лидеров местных сообществ. Взаимодействие всех заинтересованных сторон на местах позволяет наладить процесс мониторинга ситуации с насилием и своевременно его предотвращать. Были выявлены специфические особенности организации КПНС: в условиях большого города, малого города, с моноэтническим и полиэтническим составом населения. В Иссык-Кульской, Нарынской, Жалал-Абадской и Чуйской областях активисты, ознакомившись с опытом 9-ти пилотных КПНС, весной 2013 года самостоятельно создали еще 8 новых комитетов.

В рамках пилотного проекта велась работа с представителями Духовного управления мусульман Кыргызстана (далее ДУМК). В частности было снято и распространено видеообращение заместителя муфтия о недопустимости краж невест, переданы буклеты о краже невест, разработано учебное пособие "Защита прав женщин: Ислам и Законодательство", которое рекомендовано отделом фатвы к распространению в светских и религиозных учебных заведениях. В дальнейшем сотрудничество с ДУМК продолжилось. Членами КПНС была проведена большая информационная разъяснительная работа с местным населением, распространены печатные материалы и видеоматериалы по вопросам прав женщин в сфере семьи и брака, ранних и незарегистрированных браков, краже девушек с целью вступления в брак.

27 сентября 2013 года состоялся Национальный Форум Комитетов по предотвращению насилия в семье, в котором приняли участие представители государственных органов, вовлеченных в охрану и защиты от семейного насилия, члены пилотных КПНС, органы местного самоуправления и организаций гражданского общества, СМИ. Участники Национального форума, обеспокоенные широкими масштабами семейного насилия в Кыргызстане, и принимая во внимание необходимость консолидации всех государственных органов, органов местного самоуправления, средств массовой информации и гражданского общества для борьбы с этим явлением, выразили убеждение, что опыт пилотных Комитетов по координации на местном уровне может быть применен и распространен на всей территории республики. В итоговой резолюции форма были рекомендации, адресованные парламенту, правительству, министерствам, ведомствам, НПО, СМИ по институциональному закреплению модели КПНС и внедрению во всех муниципалитетах.

Впоследствии при разработке и принятии в 2017 году новой редакции Закона КР «Об охране и защите от семейного насилия»⁴⁴ создание КПНС было отнесено к полномочиям органов местного самоуправления в части 2 статьи 19: «Исполнительные органы местного самоуправления (мэрии, айыл окмоту): ... б) оказывают содействие межведомственной координации и взаимодействию субъектов, осуществляющих охрану и защиту от семейного насилия, на местном уровне через *создание специальных органов - местных комитетов по охране и защите от семейного насилия...*».

В национальном плане действий по достижению гендерного равенства на 2018-2020 годы была включена отдельная мера по созданию КПНС в ОМСУ. Таким образом, во всех районах Кыргызской Республики планомерно внедряются Комитеты по предотвращению насилия в семье – постоянно действующий коллегиальный орган, созданный на общественных началах из представителей государственных органов, религиозных, неправительственных организаций и других членов местного сообщества для взаимодействия и межведомственной координации.

При поддержке международных партнёров в настоящее время в 27 районах республики были созданы Комитеты по предотвращению насилия в семье. Они показали свою успешность и результативность, основная задача которых была профилактика и предотвращение всех форм насилия через взаимодействие всех субъектов в местных сообществах. В частности, представители Комитетов по предотвращению насилия в семье в качестве практической работы проводили информационные встречи в местных сообществах, дни открытых дверей юристов, форум театры, неформальные встречи с женщинами, оказывали юридическое сопровождение пострадавшим от семейного насилия, осуществляли их перенаправление в государственные органы и НПО для оказания комплексной помощи.

Благодаря пилотным проектам, разработана Единая методология создания КПНС и укрепления организационного потенциала членов КПНС. Состав и деятельность КПНС институционализированы местными органами власти, сформированы единые подходы их работы в местном сообществе по выявлению и реагированию на семейное и иные виды насилия. Система перенаправления отработана между взаимодействующими заинтересованными субъектами.

Европа

В этой зоне позитивный (местный и международный) опыт гражданского общества будет описан на примере решения проблем и вызовов в области гендерного равенства через совместные усилия по объединению и слаженности действий.

Большая группа людей из сообществ собирается вместе, чтобы решить специфичную проблему и принять ряд мер после четко определенной стратегии и плана действий, и достигает определенных результатов, приводящих к ряду положительных изменений в обществе, и

⁴⁴ <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/111570>



которые послужили как значительная движущая сила для развития гендерного равенства в стране/сообществе.

Планируется выбрать два случая для исследования: Случай D-3 – это запущенный проект «От женщины к женщине», реализованный в Португалии местной организацией под названием Portuguesa de Jovens para Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens (Португальская молодежная сеть, выступающая за гендерное равенство). **Португалия**, имеющая 59.9 из 100 баллов, занимает в классификации 16 место в ЕС по Индексу гендерного равенства. Ее число баллов на 7.5 баллов ниже количества баллов по ЕС. В период с 2005г. по 2017 г. число баллов Португалии повысилось на 10 пунктов (+ 3.9 пунктов с 2015 г.). Она прогрессирует в деятельности по достижению гендерного равенства быстрее других стран-членов ЕС.

Ее классификация улучшилась с 2005 г. Гендерное неравенство наиболее выражено в сфере власти (46.7 баллов) и времени (47.5 баллов)⁴⁵.

Случай D-4 – это НПО в **Германии**, «Хелен Вебер Колледж» (Helene Weber Kolleg), которое намерено отреагировать на потребность в равенстве в области политики из-за отсутствия женщин в этой сфере.

КейсD-3. De Mulher para Mulher (От женщины к женщине) – Португалия

Проект «От женщины к женщине» - менторская программа, нацеленная на более близкое продвижение молодых женщин в область политики и общественной жизни; ее целью является также поддержка молодых женщин, желающих получить доступ к ответственным позициям, внесшим вклад в увеличение доли женщин, активных в политике, внутри партий, в ассоциациях и неправительственных организациях.

Фактически, попытаться найти новый и более равноправный баланс присутствия женщин в политике, так как организация «ООН - Женщины» (UNWomen) объявляет о том, что в «Португалии имеется только 40.8% показателей, необходимых для мониторинга ЦУР с учетом гендерного аспекта, с разрывом в ключевых областях, таких как женщины в местных органах управления»⁴⁶. Португальская молодежная сеть, выступающая за гендерное равенство в Португалии (REDE), разработала проект плана действий на основе предыдущей программы, осуществленной в 2005-2006 гг. Второй проект, выполненный в 2008-2010 гг., внедрил несколько инновационных подходов, таких как дополнительный фокус на этнических меньшинствах.

Задачи менторского проекта «От женщины к женщине»:

- повысить информированность молодых женщин по проблемам равных возможностей между женщинами и мужчинами в национальном, европейском и международном контексте;

⁴⁵ <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-portugal>

⁴⁶ <https://data.unwomen.org/country/portugal>



- внести вклад в дело интеграции определенных вопросов, вызывающих озабоченность, и потребностей молодых женщин в процессы принятия решений в разных типах организаций
- увеличить участие молодых женщин в процессах принятия решений
- помочь в развитии навыков молодых женщин
- внести вклад в создание и укрепление сетей поддержки молодых женщин
- продвигать коммуникацию и сотрудничество внутри и между представителями разных поколений среди женщин.

Из-за образовательных, культурных и социальных практик, сохраняющих стереотипы социальных моделей, женщины и мужчины не представляют себе, что они являются целью дискриминации и то, что они также воспроизводят дискриминационное поведение. Португальская молодежная сеть за равные возможности для женщин и мужчин рассматривает как важную задачу повышение информированности, касающейся этой темы, и неравенства, в частности, на рынке труда и недостатка участия в управлении бизнесом, в общественной и политической жизни (для женщин) и семейной жизни (для мужчин).

Менторский проект нацелен на:

- поощрение молодых женщин в формулировании их требований, обсуждении их проблем и учета их точки зрения в решении проблем;
- помощь молодым женщинам в развитии своей самостоятельности, их навыков и способностей, через соблюдение компетентной и успешной модели, подготавливая их к занятию выдающихся позиций и приобретению общественной заметности и их гражданской эмансипации;
- повышение информированности участников о политических и социальных новостях, в частности, о проблемах политического участия. Повышение участия женщин в процессах принятия решений, в общем, и в политической и ассоциативной жизни, в частности. Намерение - внести вклад в новую политическую культуру, в которой женщины и мужчины имеют одинаковое влияние и силу.

Деятельность по проектам:

- Менторская программа с более опытной женщиной для расширения связанных сетей и усиления процесса обучения;
- Программа развития навыков для интервенции, состоящей из 5 занятий
- Приобретение опыта интервенции ради изменений через разработку и реализацию проектов среди молодежи
- Участие в семинарах и совещаниях, организованных Португальской молодежной



сеть, выступающей за гендерное равенство в Португалии (REDE), для продвижения информированности и отражения равных возможностей между женщинами и мужчинами, а также контакта с женщинами, являющимися моделями поведения и гражданского и политического участия

- Участие в форумах онлайн, организуемых специально для этого проекта
- Участие в параллельной деятельности (семинарах, конференциях и совещаниях по гендерным проблемам, организуемых либо СЕТЬЮ, либо другими институтами) и посещение органов политической власти и институтов организованного гражданского общества.

Целевой группой данного проекта были молодые женщины (в возрасте 16-30 лет) из Лиссабона или Порту, заинтересованные в политике и ассоциациях, которые хотели развивать свои навыки по интервенции в этих областях. Они могут быть лидерами ваших ассоциаций или направлений политики, действующих по всей стране, которые учились, или которые недавно закончили свое академическое обучение и которые боролись за профессиональную интеграцию. Они также могут быть молодыми женщинами, которые, несмотря на то, что они не связаны с ассоциациями или молодежными партиями, проявили интерес к этой области.

Проект «От женщины к женщине» разработал стратегии, чтобы вовлечь в него молодых женщин и мужчин, и заинтересовать и привлечь их к политике и гендерному равенству.

Комплект справочников, руководств и других материалов был опубликован в контексте проекта, которые привлекли большое внимание и которые сейчас широко применяются учителями, школами и работающими в сфере гендерного равенства и молодежными НПО.

Через обзор выполненной оценки на основе ответов женщин, которые были менторами, и людей, получавшими обучение; и те, и другие дали хорошие отзывы об эффективности менторской программы.

Проект преуспел в предоставлении возможностей молодым женщинам и повышении их доверия, совершенствуя их навыки. Португальская молодежная сеть, выступающая за гендерное равенство в Португалии (REDE), была очень важной для успеха проекта, потому что она дала шанс найти и привлечь высоко заинтересованных профессионалов в области наставничества.

Проект объявлен уместным проектом и проектом, способным передать опыт работы, а концентрация внимания на молодежи представляет собой, в частности, важный аспект, вдохновляющий другие страны⁴⁷.

⁴⁷ <https://eige.europa.eu/men-and-gender-equality/methods-and-tools/portugal/activity-rede-portuguesa-de-jovens-para-igualdade-de-oportunidades-entre-mulheres-e-homens-portuguese-network-young>



Кейс D-4. Frauen Macht Politik (Политика женской силы) – Германия

Организация «Хелен Вебер Колледж» (Helene Weber Kolleg) была создана в 2011 г. в результате кампании Frauen Macht Kommune, проведенной организацией «EAF Berlin», в сотрудничестве с Федеральным министерством по делам семьи, пожилых граждан, женщин и молодежи, который дал задание «EAF», оказать поддержку и координировать действия с Колледжем. Цель организации «Helene Weber Kolleg» заключается в привлечении большего количества женщин к политике и установлении пути к этому, предоставляя больше возможностей заинтересованным женщинам, создавая поддерживающее сотрудничество. В соответствии с документом структуры «ООН-Женщины» (UNWoman) от 29 февраля 2019 г. 30.9% парламентских мест занимают женщины ⁴⁸, но по сравнению с данными местных муниципалитетов, их число ниже ⁴⁹.

Они предлагают различные виды деятельности, чтобы достигнуть выполнения своей задачи:

Приз Хелен Вебер (Helene Weber) в размере 10 000 евро. На данный момент 45 женщин получили приз и создают национальную сеть местных политиков-женщин. Приз выдают женщинам, занятым в местной политике, и он делает их достижения видимыми таким образом, чтобы их работа оказала воздействие на общественное мнение. Кандидатов предлагают члены Бундестага и их выбирают межпартийным жюри. Приз выдают с мерами поддержки для победителей: в дополнение к призовым деньгам для выполнения деятельности на местах, все победители получают также индивидуальное обучение от тренера, планируя свою политическую карьеру, а также занятия на тренинге и поддержку для расширения диапазона их индивидуальной сети.

В рамках организации «Хелен Вебер Колледж» (HWC) победители также действуют как модели для подражания и как послы для стимулирования женского участия в местной политике.

Схема наставничества предназначена для женщин, заинтересованных в политической работе. На данный момент 107 женщин сформировали 65 тандемов и приняли участие в некоторых видах деятельности, таких, как семинары, создание сетей.

Программы расширения возможностей – в совместном проекте с Европейским университетом Виадрина и Университетом Лейпцига – цель которой заключается в приведении заинтересованных женщин в местную политику. Семинары сочетают теоретическое содержание, практические упражнения и тренинг с персональным обменом с местными политиками. Программа поддерживает женщин в получении знаний о местных политических структурах и способах оказания влияния, чтобы собрать волнующие впечатления о демократии Германии. Выбранные женщины, 20 человек в последней сессии 2020 г., имеют шанс встретиться с вдохновляющими женскими лидерами и принять участие в семинарах, чтобы отразить в темах такие вопросы: «Как женщины могут стать активными в политике? Что заставляет их действовать и чего они хотят достигнуть? Каковы возможности и вызовы?»

⁴⁸ <https://data.unwomen.org/country/germany>

⁴⁹ https://www.frauen-macht-politik.de/fileadmin/Dokumente/P_Frauen-Fuehren-Kommunen_Studie.pdf, стр 17



Helene Weber Kolleg @HWKolleg · 25 gen

Dürfen wir vorstellen: die super engagierten Teilnehmerinnen unseres kommunalpolitischen #Empowerment-Programms (und vielleicht eure zukünftigen #Bürgermeisterinnen, #Stadträtinnen...) 🙌🥰👩



Международный обмен: Проект «Демократии необходимы женщины! Тунисско-германское сотрудничество в рамках проекта «Хелен Вебер Колледж» (Helene Weber College) имеет целью укрепление политического участия женщин Туниса в наше время пробуждения демократии и переворотов и распространение самых лучших практик для привлечения и поддержки женщин в политике



Использованная литература и источники

1. Агентство достижения гендерного равенства: www.includegender.org
2. Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин (CEDAW), Рекомендации Комитета (CEDAW) 3-ему периодическому отчету Кыргызской Республики, Параграф 20
3. Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин (CEDAW), Рекомендации Комитета (CEDAW) 3-ему периодическому отчету Правительства Кыргызской Республики по реализации решений Конвенции «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин» Кыргызской Республикой
4. Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин (CEDAW), Заключительные наблюдения по четвертому отчету Кыргызстана, CEDAW/C/KGZ/CO/4, 11 марта 2015 г.
5. Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин (CEDAW), Заключительные комментарии по третьему периодическому отчету Кыргызской Республики о ликвидации дискриминации против женщин CEDAW/C/KGZ/CO/3
6. Закон КР от 27 апреля 2017 года № 63 "Об охране и защите от семейного насилия": <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/111570>
7. Совет Европы, Комиссия по гендерному равенству – *Сборник надлежащих практик для продвижения образования без гендерных стереотипов и определения способов реализации мер, включенных в Рекомендацию Комитета министров по достижению гендерного равенства в издании 2012 г., имеется на сайте: <https://rm.coe.int/1680590fe0>*
8. Совет Европы, *Гендерное равенство и средства массовой информации на национальном уровне. Сборник надлежащих практик из государств-членов, июль 2014 (с.40) : <https://rm.coe.int/1680590557>*
9. CEDAW, Recommendations of the CEDAW Committee to the 3rd periodic report of the Government of the Kyrgyz Republic on the implementation of the Convention "On the Elimination of All Forms of Discrimination against Women" by the Kyrgyz Republic
10. CEDAW, Concluding observations on the fourth report of Kyrgyzstan, CEDAW/C/KGZ/CO/4, 11 March 2015
11. CEDAW, Concluding comments on the third periodic report of the Kyrgyz Republic on the elimination of discrimination against women CEDAW/C/KGZ/CO/3
12. Закон КР от 27 апреля 2017 года № 63 "Об охране и защите от семейного насилия": <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/111570>
13. Council of Europe, Gender Equality Commission - *Compilation of good practices to promote an education free from gender stereotypes and identifying ways to implement the measures which are included in the Committee of Ministers' Recommendation on gender mainstreaming in education, 2012, available at: <https://rm.coe.int/1680590fe0>*
14. Council of Europe, *Gender equality and the media at national level. Compilation of good practices from member states, July 2014 (p.40) : <https://rm.coe.int/1680590557>*



15. Council of Europe, Gender Equality Commission, *Compilation of good practices* (2015): <https://rm.coe.int/1680590fe0>
16. Federal Chancellery Republic of Austria, Girls Day, available at: https://www.bundeskanzleramt.gv.at/en/agenda/women-and-equality/gender_equality_in_the_labour_market/girls_day.html
17. Frauen Macht Politik, https://www.frauen-macht-politik.de/fileadmin/Dokumente/P_Frauen-Fuehren-Kommunen_Studie.pdf
18. Government Office of Sweden, *Gender Equality Policy in Sweden*, October 2029, available at <https://www.government.se/4adb29/contentassets/efcc5a15ef154522a872d8e46ad69148/gender-equality-policy-in-sweden>
19. Government Office of Sweden, *Summary of the report by the gender equality enquiry*, 2015, Available at: <https://www.government.se/information-material/2015/12/summary-of-the-report-by-the-gender-equality-inquiry/>
20. Hegarty, Stephanie, *What would a city designed by women be like?*, BBC, 2020 (Video reporting) <https://www.bbc.com/news/av/world-50269778>
21. Icelandic Government, Act on Equal Status and Equal Rights of Women and Men No. 10/2008, available at: <https://www.government.is/library/04-Legislation/Act%20on%20equal%20status%20and%20equal%20rights%20of%20women%20and%20men%20no%2010%202008%20as%20amended%20101%202018%20final.pdf>
22. Icelandic Government, Proposal for Parliamentary Resolution on a Gender Equality Action Programme for the period of 2020–2023, at <https://www.government.is/library/01-Ministries/Prime-Ministrers-Office/Gender%20Equality%20Action%20Programme%20for%20the%20period%20of%2020202023.pdf>
23. Innovative Solutions (NGO), Report on gender gaps in access to training in the system of vocational education and employment opportunities for graduates of vocational schools
24. Institute for Gender Equality: <https://eige.europa.eu/>
25. Instituto de las mujeres, Observatorio de la Imagen de las Mujeres, available at: <http://www.inmujer.gob.es/en/observatorios/observImg/home.htm>
26. Jogorku Kenesh: <http://kenesh.kg/ru>
27. KLOOP, "What has this woman lost there?" Kloop's study on inequality in the Kyrgyz government (2021), available at: <https://kloop.kg/blog/2021/12/20/chto-tam-poteryala-eta-zhenshhina-issledovanie-kloopa-o-neravenstve-v-kyrgyzskom-pravitelstve/>
28. KLOOP, "I would have killed her anyway." Research on femicide in Kyrgyzstan (2020) <https://kloop.kg/blog/2020/12/17/ya-by-ee-vse-ravno-ubil-issledovanie-kloopa-o-femitside-v-kyrgyzstane/>
29. KLOOP, "Girls, let's build the first Kyrgyz satellite!" - <https://kloop.kg/kyrgyz-space-program-for-girls/>
30. Kyrgyz Government, Government Decision № 473, 28th July 2003 “On approval of the List of professions of primary vocational education in the Kyrgyz Republic
31. Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles (Belgique), Direction de l’Egalité des Chances, Sexes & manuels -Promouvoir l’égalité dans les manuels scolaires, 2012, available at:



http://www.egalite.cfwb.be/index.php?eID=tx_nawsecuredl&u=0&g=0&hash=7808fe4e708637e56ca6c08c849ea0c9da437042&file=uploads/tx_cfwbitemsdec/Sexes_et_manuels_Publication_2_pages.pdf

32. National Assessment of Educational Achievements of Grade 4 Students (NASEA) - 2017 Report on the main results of the study. Bishkek 2018.p. 21.
33. Spanish Government, Constitutional Act 3/2007 of 22 March for effective equality between women and men, 2007, available at: https://www.coe.int/t/pace/campaign/stopviolence/Source/spain_constitutionalact3_2007_en.pdf
34. Swedish Gender Equality Agency: <https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se/en/about-us/about-the-agency>
35. UN WOMEN, Data from Germany, available at: <https://data.unwomen.org/country/germany>
36. UN Women, Gender in the perception of society (results of the national survey), 2016. KR NSC, United Nations Population Fund, Peacebuilding Fund, International Organization for Migration. Bishkek, 2016.
37. UN CEDAW Committee, Concluding observations on the periodic report of Kyrgyzstan, 11th March 2015, paragraphs 25, 26 (a) (b).
38. UN Department of Social and Economic Affairs, Handbook for the development of legislation on violence against women - New York, 2010. - P. 3.6.1. - p. 37.
39. UNDP, The study of the potential impact of small and mini-hydroelectric power plants on the social and gender development of local communities of the Kyrgyz Republic in the places of their planned installation. GEF - B.2010
40. World Economic Forum, Global Gender Gap Report 2020, available at: <https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality>
41. World Economic Forum, This is why Iceland ranks first for Gender Equality, 2017, available at: <https://www.weforum.org/agenda/2017/11/why-iceland-ranks-first-gender-equality/>

