



**HERo**  
ДаткаЙым



# **РУКОВОДСТВО**

## **по проведению тренинга по методологии антидискриминационной и гендерной экспертизы учебно-методических комплексов**

**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.



УДК 316.3/4

ББК 60.52

К 75

Руководство по проведению тренинга по методологии антидискриминационной и гендерной экспертизы учебно-методических комплексов. **З.И.Кочорбаева, Б.И.Исланбекова, Н.П. Пригода. Под редакцией: З.И. Кочорбаеваевой. 2021-55 с.**

**ISBN 978-9967-11-801-0**

Настоящее руководство разработано для подготовки специалистов в области антидискриминационной и гендерной экспертизы учебно-методических комплексов (УМК). Оно основано на современных теоретических и практических подходах к продвижению гендерного равенства, социального многообразия и толерантности, а также регламентировано Положением, утвержденным Министерством образования и науки Кыргызской Республики.

Руководство будет полезно всем, кто участвует в создании и апробации учебных материалов, стремится внедрять принципы равенства и инклюзии в образовательный процесс.

Разработка, апробирование в ходе семинаров и издание Руководства стали возможными при поддержке Проекта «ДаткаЙым - Продвигаем гендерное равенство по-новому», реализуемого ОО «Агентство социальных технологий» и Центром творческого развития «Данило Дольчи» (Италия) при финансовой поддержке Европейского Союза.

**HERo**  
ДаткаЙым



This project is funded by the  
European Union

## **ВВЕДЕНИЕ**

Настоящее Руководство по проведению тренинга по методологии антидискриминационной и гендерной экспертизы учебно-методических комплексов разработано на основе современных теоретических и практических материалов в области гендерного равенства, социального многообразия и толерантности, а также методологии и инструментов проведения антидискриминационной и гендерной экспертизы учебно-методических комплексов, определенной в Положении о порядке проведения антидискриминационной и гендерной экспертизы учебно-методических комплексов (утверждено приказом Министерства образования и науки Кыргызской Республики от «16» сентября 2019 года № 1096/1).

Содержание методического руководства определяется темой семинаров – методология антидискриминационной и гендерной экспертизы УМК и спецификой целевой группы – учителей, участвующих в апробации УМК, специалистов институтов повышения квалификации учителей, авторов школьных УМК, редакторов и специалистов издательств. Упражнения, используемые в тренинге, направлены как на передачу новых знаний в рамках темы семинара, так и на формирование и развитие гендерной/поликультурной чувствительности и толерантности, а также навыков проведения антидискриминационной и гендерной экспертизы учебно-методических комплексов.

Программа тренинга рассчитана на два рабочих дня и предполагает использование различных интерактивных методов обучения (ролевые и деловые игры, дискуссии в малых группах, мини-лекции, панельные и общие дискуссии и др.).

Руководство по проведению тренинга состоит из 3-х основных сессий и практикума:

1. «Равенство и дискриминация: понятие и практика»;
2. «Теоретические и правовые основы антидискриминационной и гендерной экспертизы УМК»;
3. «Методология антидискриминационной и гендерной экспертизы УМК»

Методическое руководство имеет следующую структуру:

- 1) план-программа с указанием фактического времени, очередности и продолжительности тематических сессий;
- 2) пошаговое описание упражнений каждой сессии с перечислением необходимых технических и раздаточных материалов, вопросов для дискуссии, возможных выводов и дополнительной информацией для тренеров;
- 3) пронумерованные раздаточные материалы (например, С-1/№1 означает «Сессия 1, раздаточный материал № 1»).

Разработка, апробирование в ходе семинаров и издание Руководства стали возможными при поддержке Проекта «ДаткАйым - Продвигаем гендерное равенство по-новому», реализуемого ОО «Агентство социальных технологий» и Центром творческого развития «Данило Дольчи» (Италия) при финансовой поддержке Европейского Союза.



## ПЛАН-ПРОГРАММА

### тренинга по методологии антидискриминационной и гендерной экспертизы учебно-методических комплексов

**Участники:** учителя, участвующие в апробации УМК, специалисты институтов повышения квалификации учителей, авторы школьных УМК, редакторы и специалисты издательств, эксперты, преподаватели педагогических вузов

**Ожидаемые результаты:**

- Ознакомление с концептуальными основами и методологией антидискриминационной и гендерной экспертизы УМК;
- Повышение понимания значимости и необходимости учета вопросов прав человека, гендера, социальной инклюзии, недискриминации в УМК;
- Практическое освоение инструментов антидискриминационной и гендерной экспертизы

### День 1

**09.00 – 09.15**      Регистрация.

**09.15 – 10.15**      **Вводный блок (1час):**

- Открытие (10-15 мин)
- Заполнение стартовых анкет (5-10 мин.)
- Знакомство (20-25 мин.)
- Выявление ожиданий (10 мин.)
- Определение правил совместной работы (10 мин.)
- Представление программы семинара (5 мин.)

**10.15 – 11.00**      **Сессия 1. «Равенство и дискриминация: понятие и практика» (2ч.15мин):**

- Формирование предубеждений и стереотипов
- Виды и механизмы дискриминации
- Равенство прав – равенство возможностей – равенство результата

**11.00 – 11.30**      *Перерыв*

**11.30 – 13.00**      **Сессия 1. «Равенство и дискриминация: понятие и практика» (продолжение)**

- Упражнение «Закончить предложение»
- Упражнение «Точка отсчета»
- Упражнение «Гендерные роли»



- 13.00 – 14.00**      *Перерыв на обед*
- 14.00 – 15.40**      **Сессия 2. «Теоретические и правовые основы антидискриминационной и гендерной экспертизы УМК» (1ч.40мин)**
- Презентация «Подходы к равенству и социальным различиям»
- 15.40 – 16.10**      *Перерыв*
- 16.10 – 17.45**      **Сессия 3. «Методология антидискриминационной и гендерной экспертизы УМК» (1ч.35мин.)**
- Презентация «Методология АДГЭ (правовые основы)»
  - Презентация «Примеры АДГЭ»
  - Практикум
- 17.45 – 18.00**                      **Подведение итогов и оценка дня (15мин)**

## День 2

- 09.00 – 09.15**      **Обсуждение результатов предыдущего дня (15 мин.)**
- 09.15 – 11.00**      **Практикум по применению инструментов антидискриминационной и гендерной экспертизы УМК (3ч.15мин.)**
- 11.00 – 11.30**      *Перерыв*
- 11.30 – 13.00**      **Практикум по применению инструментов антидискриминационной и гендерной экспертизы УМК (продолжение)**



**13.00 – 14.00**     *Перерыв на обед*

**14.00 – 15.30**     **Презентации результатов практикума, общее обсуждение (2ч.45мин.)**

**15.30 – 16.00**     *Перерыв*

**16.00 – 17.15**     **Презентации результатов практикума, общее обсуждение (продолжение)**

**17.15 – 17.40**     **Подведение итогов тренинга (25 мин)**

- Анализ реализации ожиданий

**17.40 – 18.00**     **Заключительный тест. Закрытие (20 мин)**

**Вводный блок (60 мин.)**



<b>Цель</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Создание доброжелательной атмосферы</li> <li>● Подготовка восприятия участников к обучению</li> </ul>
<b>Содержание</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Заполнение стартовых анкет</li> <li>● Знакомство</li> <li>● Выявление ожиданий от тренинга</li> <li>● Согласование правил совместной работы</li> <li>● Ознакомление с программой обучения</li> </ul>
<b>Раздаточные материалы</b>	<p>Стартовые Анкеты Программа тренинга</p>
<b>Технические материалы</b>	<p>Карточки разных цветов по числу участников</p>
<b>Формат \ Метод</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● «История имени»\ «Щит»</li> <li>● «Дерево ожиданий»</li> <li>● Общая дискуссия (ОД)</li> </ul>
<b>Время</b>	<p>Приветствие – 10-15 мин. Заполнение стартовых анкет - 5-10 мин. Знакомство – 20 -25 мин. Выявление ожиданий – 10 мин. Правила – 10 мин. Презентация программы – 5 мин. <b>Всего: 60 мин.</b></p>

### Пошаговое описание вводного блока



## ***Открытие (10-15 мин.)***

Приветственные слова:

- Представитель Министерства образования и науки КР
- Представитель Европейского Союза
- Представители Проекта «ДаткаЙым - Продвигаем гендерное равенство по-новому»

## ***Заполнение стартовых анкет (5-10 мин.)***

Раздайте участникам стартовые анкеты, объясните, что ответы на вопросы анкеты необходимы для выявления того, о чем участники уже знают и в каких вопросах им требуется новая информация и обучение.

Затем дайте время на заполнение анкет, после чего соберите их.

## ***Знакомство (20-25 мин.)***

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

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

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

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

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

Обязательно после каждой презентации благодарите выступающих аплодисментами.

## ***Выявление ожиданий (10 мин.)***

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

Тренер раздает цветные фигурные карточки и просит участников написать на них ожидания от семинара. Все карточки вывешиваются на флипчарте с заранее нарисованным деревом с корнями. Все ожидания



зачитываются тренером и вывешиваются в корнях дерева. С группой необходимо провести анализ всех ожиданий и вывесить их в корнях дерева. Те ожидания, которые явно не могут оправдаться (не относятся к теме, слишком широкие задачи) необходимо прокомментировать и объяснить, почему они не могут сбыться. Необходимо отметить, что к дереву ожиданий группа вернется в конце третьего дня для выяснения того, насколько сбылись записанные ожидания.

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

### ***Определение правил совместной работы (10 мин.)***

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

Обычно правила включают в себя:

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

### ***Представление программы тренинга (5 мин.)***

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

#### **«Копилка упражнений» к вводному блоку**

В качестве варианта процедуры знакомства участников можно использовать нижеописанный метод.

### ***«Щит» (30-40 мин.)***

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

- Мой портрет / образ



- Моя гордость / мои достижения
- Мои интересы, увлечения
- Моя мечта

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

Обязательно после каждой презентации благодарите выступающих аплодисментами.

**Сессия 1. «Равенство и дискриминация: понятия и практика» (2 ч. 15 м.)**



<b>Цель</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Создание общего понимания о равенстве и дискриминации</li> </ul>
<b>Содержание</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Понятия о предубеждениях, стереотипах, дискриминации</li> <li>● Гендерные роли и их воспроизводство</li> </ul>
<b>Ключевые послания</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Предубеждения и стереотипы формируют ложные представления о людях или ситуации;</li> <li>● Любая форма дискриминации приводит к ограничению прав человека;</li> <li>● Гендерные роли задаются системой воспитания, образования, зависят от политического курса, культуры, обычаев и традиций;</li> <li>● Биологический и социальный пол различаются;</li> </ul>
<b>Раздаточные материалы</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● С-1 \ № 1 «Предубеждения. Стереотипы»</li> <li>● С-1 \ № 2 «Слайды презентации про предубеждения и стереотипы»</li> <li>● С-1 \ № 3 «Дискриминация»</li> <li>● С-1 \ № 4 «Слайды презентации про дискриминацию»</li> <li>● С-1 \ № 5 «Гендер: типичные вопросы и ответы»</li> <li>● С-1 \ № 6 Слайд «Замкнутый круг»</li> </ul>
<b>Технические материалы</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Мульти-медиа проектор, компьютер\экран</li> <li>● Колонки</li> <li>● Карточки с фразами (2-3 комплекта для упр.«Закончить предложение»)</li> <li>● Карточки с ролями, вопросы (для упражнения «Точка отсчета»)</li> <li>● Карточки с заданиями для групп (для упражнения «Гендерные роли»)</li> </ul>
<b>Формат \ Метод</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Упражнение «Закончить предложение»</li> <li>– Дискуссия в малых группах (ДМГ) (1 такт) – 2 (3) группы</li> <li>– Презентации групп</li> <li>– ДМГ (2 такт)</li> <li>– Презентации групп</li> <li>– Общая дискуссия (ОД), выводы</li> <li>● Чтение раздатки</li> <li>● Презентация про предубеждения и стереотипы</li> <li>● Упражнение «Точка отсчета» (35-40 мин)</li> <li>– Ролевая игра</li> <li>– ОД, выводы</li> <li>● Чтение раздатки</li> <li>● Презентация про дискриминацию</li> <li>● Упражнение «Гендерные роли»</li> <li>– ДМГ – 4 группы (игрушки для мальчиков и девочек, женские и мужские профессии)</li> <li>– Презентации групп</li> <li>– ОД</li> <li>● Просмотр ролика «Сокровище»</li> <li>– ОД, выводы</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Чтение раздатки</li> </ul>
<b>Время</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Упражнение «Закончить предложение» - (35-40) мин.</li> <li>● Чтение раздатки - 5 мин</li> <li>● Презентация про предубеждения и стереотипы - 10 мин</li> <li>● Упражнение «Точка отсчета» (35-40 мин)</li> <li>● Чтение раздатки - 5 мин</li> <li>● Презентация про дискриминацию - 5 мин</li> <li>● Упражнение «Гендерные роли» (35-40 мин)</li> <li>● Чтение раздатки - 5 мин</li> </ul> <p><b>Всего: 2 часа 15 мин.</b></p>

## **Пошаговое описание сессии 1. «Равенство и дискриминация: понятия и практика» (2 ч. 15 м.)**

### ***Упражнение «Закончить предложение» (35-40 мин.)***

**Шаг 1.** Предложите участникам собраться вокруг одного из столов, выдайте карточки и объясните задание.

#### *Задание:*

На карточках двух цветов на карточках написаны некоторые предложения: карточки одного цвета – начало фразы, другого цвета – окончание. Попробуйте собрать эти предложения, обсуждая всей группой. Добейтесь того, чтобы большинство группы было согласно с получившимися формулировками.

Предложения на карточках являются широко распространенными этническими, профессиональными и гендерными стереотипами. Скорее всего, участники составят следующие фразы:

Все артисты    легкомысленные

Все водители грузовиков    грязнули

Все депутаты    болтуны

Все базаркомы    богатые

Все милиционеры    взяточники



Все японцы	трудолюбивые
Все цыгане	хитрые
Все итальянцы	члены мафии
Все кыргызы	простодушные
Все американцы	высокомерные
Все русские	любят выпить
Все французы	любезобильные
Все женщины	плохо водят машину
Все женщины	эмоциональные
Все женщины	хорошо воспитывают детей
Все мужчины	готовы к супружеским изменам
Все мужчины	хорошие руководители
Все мужчины	сильные
Все пожилые люди	плохо обучаются
Все пожилые люди	имеют плохую память
Все пожилые люди	постоянно болеют
Все инвалиды	беспомощные
Все инвалиды	обидчивые люди
Все инвалиды	малообщительные люди

## **Шаг 2.**

После того, как участники составят предложения, попросите их громко зачитать полученные фразы и прокомментировать их.

Обсудите полученные результаты.

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

Как шел процесс составления фраз? Были ли разногласия, легко ли пришли к общему мнению? Почему?

Насколько полученные утверждения соответствуют реальности?

Могут ли быть исключения? Приведите примеры.



Приходилось ли вам в жизни встречаться с представителями этих групп?

Если – нет, то на основании чего вы давали характеристики?

Если – да, то насколько соответствуют эти характеристики всем представителям данной группы?

**Шаг 3.** Обсудите с участниками понятия «предубеждения» и «стереотип». Отметьте, что они есть только некоторое обобщение и не могут служить характеристикой для всех членной той или иной группы. Каждый человек – уникален и стереотипы не соответствуют действительности.

**Шаг 4.** Предложите участникам «разбить» стереотипы, попробовав заново сложить карточки таким образом, чтобы фразы не были стереотипными, обычными.

**Шаг 5.** Попросите представить результаты нового перераспределения карточек и обсудите полученные результаты.

? Возможные вопросы для обсуждения:

Как теперь шел процесс составления фраз?

Когда было труднее выполнять задание: в первый раз или во второй раз? Почему?

Какие можно выделить группы стереотипов? (этнические, профессиональные, гендерные)

Влияют ли в реальной жизни стереотипы на отношения между людьми и группами?

Можно ли выделить позитивные и негативные стереотипы?

Какие существуют стереотипы в отношении представителей разных социальных групп? Насколько они отражают реальное положение вещей? Мешает ли это вашей или их работе?

Влияют ли негативные стереотипы на межэтнические/профессиональные/гендерные отношения?

Что можно предпринять для нейтрализации влияния негативных стереотипов на отношения с представителями разных социальных групп?

Возможные выводы:

Люди склонны иметь предубеждения – мнения, сложившиеся о вещи, событии, человеке заранее без достаточной причины, информированности или опыта.

Предубеждения являются почвой формирования стереотипов, которые возникают тогда, когда предубеждения по отношению к определенной группе настолько обобщаются, что возникает мнение, что все члены группы имеют одинаковые черты.

Необходимо осознавать наличие у себя предубеждений и стереотипов, определить, являются ли они положительными или отрицательными.

Важно, чтобы наши стереотипы (особенно негативные) не влияли на нашу работу.

**Шаг 7.** Раздайте материалы: «Предубеждения. Стереотипы», обсудите их с участниками. *(5 минут)*

**Шаг 8.** Представьте презентацию «Предубеждения и стереотипы», обсудите основные понятия с участниками. *(10 минут)*

### **Упражнение «Точка отсчета» (35-40 мин.)**

**Шаг 9.** Попросите участников встать в одну линию (у стены или на плацу). Раздайте роли участникам:

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

**Шаг 10.** Объясните правила игры.*Правила:*

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

**Шаг 11.**

Зачитывайте вопросы по порядку, давая возможность участникам решить, делать тот или иной шаг или не делать. Максимальное число шагов – 10.

*Перечень действий:*

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

**Шаг 12.**

Организируйте обсуждение процесса и результатов выполнения задания. Задавайте вопросы, начиная с тех участников, кто сделал большее количество шагов.

*Возможные вопросы для обсуждения:*

Как получилось, что вы оказались на этом месте? Как вы себя чувствуете?

Какие шаги вы смогли сделать, а какие – нет? Почему?

Почему получилось, что при одинаковых позициях на старте, все оказались на разных расстояниях? Справедливо ли это?



Бывают ли такие случаи в реальной жизни, когда равные права не обеспечиваются равными возможностями и не приводят к равным результатам?

Какие меры можно предпринять для обеспечения равных возможностей?

□ Возможные выводы:

На основании различных характеристик, которыми обладают люди и которым в разных обществах приписываются разные оценки, может осуществляться дискриминация.

Чаще всего дискриминации подвергаются представители меньшинств и тех социальных групп, которые находятся в ущемленном положении и чаще всего исключены из процесса принятия решений (дети, инвалиды, пожилые, женщины и т.д.)

Милиционеры при принятии решений и при взаимодействии с представителями разных групп должны учитывать их положение и предпринимать меры для недопущения дискриминации.

**Шаг 13.** Раздайте и детально обсудите материал «Дискриминация». (5 минут)

**Шаг 14.** Представьте презентацию про дискриминацию, обсудите основные понятия и формы дискриминации с участниками. (10 минут)

***Воспроизводство гендерных ролей (35-40 мин.)***

**Шаг 15.** Разделите участников на 4 группы и дайте задание.

***Задание:***

В течение **15 минут** необходимо:

1 и 2 группы – составить список игрушек для девочек и мальчиков, перечислить навыки, которые развиваются с помощью них;

3 и 4 группы – перечислить виды экономической деятельности, преимущественно выполняемых мужчинами и женщинами с использованием статистических данных, и объяснить причины такого разделения.

**Шаг 16.** Организуйте презентации и обсуждение наработок групп (20 мин.)

**Возможные результаты групп 1 и 2:**

- Только у мальчиков – игрушки в виде разных видов оружия (пистолеты, танки, сабли и пр.) и солдатики;
- Только у мальчиков - машинки и др. технические средства;



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

#### Возможные результаты групп 3 и 4:

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

#### □ Возможные выводы:

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

#### Шаг 17.

Покажите участникам видеоролик *«Сокровище»*, в котором представлены гендерные роли и система отношений женщины и мужчины в. (5 минут)



**Шаг 18.** Раздайте материалы: «Гендер: типичные вопросы и предлагаемые ответы (Шведова Н.)», «Замкнутый круг воспроизводства гендерных ролей» и детально их обсудите. На основании комментариев, высказанных в предыдущем обсуждении, расскажите о необходимости различать биологический пол (sex) и социальный пол (gender). *(10 минут)*

 **«Копилка упражнений» к сессии 1.**

**Упражнение «Стена молчания» (15 мин.)**

**Шаг 1.** Предложите участникам распределить характеристики разных национальностей, повесив цветные карточки на заранее вывешенном листе:

<i>японцы</i>	<i>американцы</i>	<i>цыгане</i>	<i>итальянцы</i>	<i>французы</i>

Характеристики выражаются в следующих цветах, подготовьте заранее плакат с обозначением цветов (цвет может меняться в зависимости от наличия бумаги):

- Красный – самоуверенные
- Синий – трудолюбивые
- Желтый – хитрые
- Зеленый – вспыльчивые
- Оранжевый - легкомысленные

**Шаг 2.** Раздайте каждому участнику 5 карточек разных цветов. Затем дайте 5 минут на распределение цветов-характеристик на плакате. Отметьте, что этот процесс должен проходить молча, без обсуждений.



**Шаг 3.** Обсудите с участниками результаты.

*?Возможные вопросы для обсуждения:*

Какие характеристики преобладают для каждой группы? Почему?

Приходилось ли вам в жизни встречаться с представителями этих национальностей?

Если – нет, то на основании чего вы давали характеристики?

Если – да, то насколько эти характеристики соответствуют вашему опыту общения с представителями этих групп?

Применимы ли эти характеристики для всех без исключения представителей этих национальностей?

Если – нет, то почему все-таки большинство из вас именно так охарактеризовало эти национальности?

*Возможные выводы:*

Люди склонны иметь предубеждения – мнения, сложившиеся о вещи, событии, человеке заранее без достаточной причины, информированности или опыта.

Предубеждения являются почвой формирования стереотипов, которые возникают тогда, когда предубеждения по отношению к определенной группе настолько обобщаются, что возникает мнение, что все члены группы имеют одинаковые черты».

Необходимо осознавать наличие у себя предубеждений и стереотипов, определить, являются ли они положительными или отрицательными.

Важно, чтобы наши стереотипы (особенно негативные) не влияли на наше поведение и решения.

**Шаг 4.** Раздайте материал «Предубеждение. Стереотипы» (С-1/№1). Прочитайте его с участниками и обсудите его.

***Упражнение «Аплодисменты» (20 мин.)***

**Шаг 1.** Объясните участникам правила: тренер называет категории людей. Если участник относит себя к этой категории/группе, он должен встать.



Остальные приветствуют его аплодисментами. Зачитайте категории по очереди, давая возможность после каждой категории успеть встать.

*Список категорий:*

- любит рано вставать
- отдает предпочтение короткой стрижке
- любит читать детективы
- владеет 3-мя языками
- у кого есть высшее юридическое образование
- являются горожанами
- кто родился в сельской местности
- относит себя к прекрасной половине человечества
- относит себя к сильной половине человечества
- те, чье звание выше майора
- те, кто считает себя богатым
- те, кто считает себя бедным
- кыргызы
- представители других национальностей
- те, у кого светлая кожа
- те, у кого темная кожа
- те, кто моложе 30-ти лет
- те, кто старше 50 лет
- встаньте те, у кого в роду были смешанные браки

**Шаг 2.** Организуйте обсуждение процесса выполнения задания.

? *Возможные вопросы для обсуждения:*

Какие характеристики вызывали гордость? Почему?

В каких случаях Вам не хотелось вставать, почему?

Почему принадлежность к определенным категориям воспринималась негативно?

Может ли принадлежность к той или иной категории ограничивать права и возможности у представителей этих групп?

**Шаг 3.** Обсудите с участниками понятие и виды дискриминации. Объясните, что дискриминация – это ущемление прав человека по определенным признакам. Запишите наиболее распространенные виды дискриминации на флипчарте, обсуждая каждый из них с группой.

**Шаг 4.** Раздайте материал «Дискриминация» (С-1/№2). Прочитайте его с участниками и обсудите.



**Шаг 5.** Обсудите, каким образом борьба с дискриминацией может быть включена в работу милиционеров.

*?Возможные вопросы для обсуждения:*

В реальной жизни, какие группы чаще всего подвергаются дискриминации?

Может ли национальность быть основанием для дискриминации?

Что могут делать милиционеры для предотвращения дискриминации?

## **Сессия 2. «Теоретические и правовые основы антидискриминационной и гендерной экспертизы УМК» (1 ч. 40м.)**

<b>Цель</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Повысить осведомленность по обеспечению равных прав и равных возможностей для женщин и мужчин и ознакомить с основами антидискриминационной и гендерной экспертизы УМК.</li> </ul>
<b>Содержание</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Равенство прав – равенство возможностей – равные результаты</li> </ul>
<b>Ключевые послания</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Концепция гендерного равенства формировалась на протяжении длительного времени и трансформировалась от борьбы за установление формального (юридического) равенства полов в борьбу за фактическое гендерное равенство;</li> <li>● В результате критического переосмысления подхода «Женщины в развитии» был принят подход «Гендер и развитие», реализуемый через политики «Gender Mainstreaming» и “Women’s empowerment”.</li> </ul>



<b>Раздаточные материалы</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● С-2 \ № 1 Презентация «Подходы к равенству и социальным различиям»</li> </ul>
<b>Технические материалы</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Мульти-медиа проектор, компьютер \ видеомэґнитофон, телевизор, экран</li> <li>● Карточки с обозначением ролей</li> </ul>
<b>Формат \ Метод</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Power Point презентация</li> <li>● Общая дискуссия</li> </ul>
<b>Время</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Равенство прав – равенство возможностей – равные результаты</li> </ul> <p><b>Всего: 1 час 40 мин.</b></p>

## **Пошаговое описание сессии 2. «Теоретические и правовые основы антидискриминационной и гендерной экспертизы УМК» (1 ч. 40мин.)**

*Мини-лекция «Теоретические и правовые основы антидискриминационной и гендерной экспертизы УМК»:*

**Шаг 1.** Представьте презентацию «Подходы к равенству и социальным различиям», основные содержательные моменты которой отражены ниже:

- *В науке подходы к различиям на протяжении истории менялись:*
  - Примордиализм, доиндустриальный период - до конца II-й Мировой войны
  - Инструментализм, период модернизма, 1960-80-е годы
  - Конструктивизм, период постмодернизма, с конца 1980-х гг. по настоящее время.
- *Примордиализм:*
  - Представления о различиях как об извечных, природных
    - Социобиология (Отто Вейнингер, Пьер ван ден Берг)
    - Классический психоанализ (Зигмунд Фрейд, Карл Густав Юнг, Карен Хорни)
- *Инструментализм:*
  - Социальные различия есть инструмент, используемый элитой для достижения своих интересов
    - Влияние образовательной системы и воспитания (Эрнест Геллнер)
    - Структурно-функциональный анализ (Толкотт Парсонс)
    - Расизм и сексизм нужны для оправдания «меритократической» системы (Иммануэль Валлерстайн).
- *Конструктивизм:*



- Существующие различия – результат конструирования на основе производства и воспроизводства идентичностей
  - Воображаемые сообщества (Бенедикт Андерсен)
  - Символизм (Энтони Смит, Джон Хатчинсон, Ювайл-Девис, Ирина Жеребкина)
  - Концепция «другого» (Хоми Бхабх, Эдвард Саид, Андреа Дворкин, Роза Брайдотти, Юлия Кристева, Гаятри Чакраварти Спивак)
- *Пример трансформации психологических исследований (по Кэрл Джэклин):*
  - 1910-20-е гг. – «психология пола» (psychology of sex)
  - 1930-60-е гг. – «психология половых различий» (sex differences)
  - конец 1970-х – «различия, связанные с полом» (sex related differences)
  - с 1980-х – «гендерные различия» (gender differences)
- *Георг Крайг. «Психология развития»:*
  - Анализ Предварительных тестов академических способностей (PSAT) за 1960-1983гг. показал резкое уменьшение различий в психологических характеристиках мальчиков и девочек;
  - Анализ результатов тестов на понимание пространственных отношений американскими школьниками старших классов показал, что за последние 20 лет пространственные способности девушек существенно изменились
- *Эрик Игли. «Исследования по конформности»:*
  - Среди 22 работ по этой теме, опубликованных до 1970г. 32% указывали на большую степень конформности женщин,
  - Из 40 исследований, опубликованных после 1970 г., лишь в 8% работ были выявлены такие различия.
- *Иллюстрации агитационно-пропагандистских плакатов разных стран (СССР, Великобритания, Китай, Вьетнам, Кыргызстан и др.)*
- *Иллюстрации образов женщин и мужчин, используемых в печатных и электронных СМИ Кыргызстана*
- *Портрет в СМИ единственной женщины-кандидатки во время выборной кампании Президента КР (2021г)*
- *Визуальные образы женщин и мужчин в избирательных кампаниях кандидатов на должность Президента КР (2021г)*
- *Системное продвижение равенства возможно через:*
  - Деконструирование и отказ от существующих традиционных сексистских подходов, закрепляющих неравенство
  - Несексистское воспитание и образование, отказ от гендерных стереотипов
  - Применение комплекса специальных мер, направленных на поддержку «догоняющего» пола и установление фактического равенства



## «Копилка упражнений» к сессии 2.

### «Ранжирование утверждений» (30 мин.)

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

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

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

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

*?Возможные вопросы для обсуждения:*

Почему Вы согласны / не согласны с данным утверждением?

Готовы ли Вы поменять свое мнение (местонахождение) после того, как услышали аргументы противоположной стороны?

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

Организуйте обсуждение по тому же алгоритму.

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

Организуйте обсуждение по тому же алгоритму.

**Шаг 5.** Общая дискуссия.

*?Возможные вопросы для обсуждения:*

Легко ли Вам было делать выбор? Почему?

Легко или трудно было отстаивать свои позиции? Почему?

Были ли у выбравших другое мнение аргументы, с которыми Вы можете согласиться? Какие это были аргументы?

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

### **Сессия 3. «Методология антидискриминационной и гендерной экспертизы Учебно-методических комплексов» (7 ч. 25 мин.)**

<b>Цель</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Повысить осведомленность участников о концепции и методологии антидискриминационной и гендерной экспертизы Учебно-методических комплексов</li> <li>● Дать навыки проведения антидискриминационной и гендерной экспертизы Учебно-методических комплексов</li> </ul>
<b>Содержание</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Гендерные нужды и потребности</li> <li>● Концепция и методология антидискриминационной и гендерной экспертизы Учебно-методических комплексов</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Порядок проведения антидискриминационной и гендерной экспертизы учебно-методических комплексов и/или их составных частей</li> <li>● и гендерной экспертизы Учебно-методических комплексов</li> <li>● Критерии отбора экспертов для проведения антидискриминационной и гендерной экспертизы</li> <li>● Права и обязанности экспертов при проведении антидискриминационной и гендерной экспертизы</li> <li>● Права и обязанности издательства при проведении антидискриминационной и гендерной экспертизы</li> <li>● Финансирование проведения антидискриминационной и гендерной экспертизы</li> <li>● Экспертное заключение по результатам проведения антидискриминационной и гендерной экспертизы учебно-методического комплекса</li> <li>● Матрица разногласий по рекомендациям антидискриминационной и гендерной экспертизы учебно-методического комплекса</li> <li>● Практикум по проведению антидискриминационной и гендерной экспертизы учебно-методических комплексов и/или их составных частей</li> </ul>
<p><b>Ключевые послания</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Антидискриминационная и гендерная экспертиза УМК является обязательной.</li> <li>● Целью проведения антидискриминационной и гендерной экспертизы является повышение качества УМК для обеспечения готовности личности к гражданской и профессиональной деятельности, обеспечивающей личное и общественное благополучие в многообразном меняющемся мире, как цели школьного общего образования.</li> <li>● Общими задачами проведения антидискриминационной и гендерной экспертизы является анализ УМК как элементов системы регламентирующих документов, через которые реализуется Государственный образовательный стандарт общего школьного образования Кыргызской Республики на предмет обеспечения становления личностных характеристик учащегося, ориентированных на следующие ценностные установки.</li> </ul>
<p><b>Раздаточные материалы</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● С-3\№1 Презентация «Методология антидискриминационной и гендерной экспертизы Учебно-методических комплексов: правовые основы»</li> <li>● С-3\№2 Примеры «Примеры антидискриминационной и гендерной экспертизы УМК»</li> <li>● С-3\№3 Положение о порядке проведения антидискриминационной и гендерной экспертизы учебно-методических комплексов, утвержденное приказом</li> </ul>



	<p>МОН КР от «16» сентября 2019 года № 1096/1 с приложениями:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Приложение 1. Методология проведения антидискриминационной и гендерной экспертизы учебно-методических комплексов</li> <li>– Приложение 2. Экспертное заключение по результатам проведения антидискриминационной и гендерной экспертизы учебно-методического комплекса</li> <li>– Приложение 3. Матрица разногласий по рекомендациям антидискриминационной и гендерной экспертизы учебно-методического комплекса</li> </ul>
<b>Технические материалы</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Мульти-медиа проектор, компьютер \ экран</li> <li>● Проекты УМК или реальные учебники</li> </ul>
<b>Формат \ Метод</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Power Point презентация</li> <li>● Общая дискуссия</li> <li>● Инд. работа или в парах</li> </ul>
<b>Время</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Презентация «Методология антидискриминационной и гендерной экспертизы Учебно-методических комплексов: правовые основы» – 45 мин.</li> <li>● Презентация «Примеры антидискриминационной и гендерной экспертизы УМК» – 25 мин.</li> <li>● Общее обсуждение – 25 мин.</li> <li>● Практикум по применению инструментов антидискриминационной и гендерной экспертизы УМК – 3ч.15 мин.</li> <li>● Презентации результатов практикума, общее обсуждение – 2ч. 45мин.</li> </ul> <p><b>Всего: 7 часов 25 мин.</b></p>

### **Пошаговое описание сессии 3. «Методология антидискриминационной и гендерной экспертизы Учебно-методических комплексов» (7 ч. 25 мин.)**

#### ***Презентация «Методология проведения антидискриминационной и гендерной экспертизы Учебно-методических комплексов: правовые основы»***

**Шаг 1.** Представьте презентацию «Методология проведения антидискриминационной и гендерной экспертизы УМК: правовые основы», основные содержательные моменты которой отражены ниже:

- *Учебно-методический комплекс состоит из 3-х компонентов:*



### **Основные компоненты УМК**

- Учебник
- Рабочая тетрадь для учеников
- Методическое пособие для учителя
- Дидактические материалы
- Контрольно-диагностические материалы

### **Вспомогательные информационные ресурсы**

- Словари
- Справочники
- Учебно-наглядные пособия
- Пособия для подготовки к итоговой аттестации
- Интернет-поддержка

### **Дополнительные информационные ресурсы**

- Научно-популярная литература
- Развивающие и дидактические игры
- Энциклопедии
- Коллекции видео- и фотоматериалов
- СМИ и др.

#### **● Функции Учебно-методического комплекса:**

- Образовательная
- Развивающая
- Информационная
- Систематизирующая
- Закрепления и самоконтроля
- Интегрирующая
- Самообразования
- Координирующая

- В настоящее время в сфере методологии образования произошел переход к образовательным технологиям, **«ориентированным на результат»**, и образовательные стандарты стали создаваться на базе так называемого **«компетентного подхода»**, или подхода к **«образованию, ориентированному на результат»**.

**Образование, ориентированное на результат** – это внедрение образовательных технологий, обеспечивающих формирование компетенций и компетентных личностей, умеющих успешно действовать в разных ситуациях своей жизни и эффективно решать проблемы



**компетентность** - интегрированная способность человека самостоятельно применять различные элементы знаний и умений в определенной ситуации (учебной, личностной и профессиональной);

**компетенция** - заранее заданное социальное требование (норма) к образовательной подготовке ученика (обучаемого), необходимое для его эффективной продуктивной деятельности в определенной сфере.

- Образование XXI века ориентировано на 4 основных навыка (компетентности):

1. Умение познавать
2. Умение быть,
3. Умение делать
4. Умение жить вместе

- На сегодняшний день существует ряд требований к современным УМК:

– **к содержанию:**

- соответствие современному состоянию содержания науки
- систематизация в предметном, логическом и психологическом плане
- и др.

– **к структуре**

- Реализация в структуре основных принципов методики умственной деятельности
- и др.

– **к методической разработке содержания**

- Соответствие требованиям современной дидактики в области языка (доступность, правильность)
- Соответствие методическим требованиям по данному предмету обучения
- Обращение к пройденному материалу и опыту учеников
- Управление мыслительными процессами учеников в процессе решения проблем

– **к оформлению и полиграфическому исполнению**

- Удобство пользования учебником
- Качество бумаги
- Разнообразие иллюстраций (рисунки, фотографии, чертежи, схемы)

- **Для определения соответствия УМК предъявляемым требованиям проводятся 4 вида экспертиз:**

- Научная - на базе соответствующих институтов Академии наук или вузов, имеющих кафедры по предметам апробации
- Общественная экспертиза на базе Координационного совета по стандартам и качеству образования
- Научно-педагогическая экспертиза на базе КАО, профильных Вузов
- Антидискриминационная и гендерная экспертиза
- **Правовые рамки внедрения антидискриминационной и гендерной экспертизы проектов образовательных стандартов, программ и УМК**



○ Проведение антидискриминационной и гендерной экспертизы учебно-методических комплексов и/или их составных частей основано на Всеобщей Декларации прав человека от 10 декабря 1948 года, международных договорах, участницей которых является Кыргызская Республика (Конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации от 21 декабря 1965 года<sup>1</sup>, Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 16 декабря 1966 года<sup>2</sup>, Международный пакт о гражданских и политических правах от 16 декабря 1966 года<sup>3</sup>, Конвенция против пыток и других жестоких, бесчеловечных или унижающих достоинство видов обращения и наказаний 10 декабря 1984 года<sup>4</sup>, Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей 18 декабря 1990 года<sup>5</sup>, Конвенция о правах инвалидов от 13 декабря 2006 года<sup>6</sup>, Конвенции о правах ребенка от 20 ноября 1989 года<sup>7</sup>, Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин от 18 декабря 1979 года<sup>8</sup>, Конвенции о борьбе с дискриминацией в области образования 1960 года<sup>9</sup>), на четвертой всемирной конференции по положению женщин 4-15 сентября 1995 года, Целях в области устойчивого развития 25 сентября 2015 года, а также на нормах национального законодательства Кыргызской Республики (Конституции Кыргызской Республики от 27 июня 2010 года (в редакции Закона КР от 28 декабря 2016 года N 218), Семейного кодекса Кыргызской Республики от 26 июня 2003 года, Кодекса о детях Кыргызской Республики от 10 июля 2012 года № 100, Закона Кыргызской Республики «О государственных гарантиях равных

---

<sup>1</sup> КР присоединилась Законом от 26 июля 1996 года № 48

<sup>2</sup> КР присоединилась постановлением ЖК от 12 января 1994 года N 1406-XII

<sup>3</sup> КР присоединилась постановлением ЖК от 12 января 1994 года N 1406-XII

<sup>4</sup> КР присоединилась Законом от 26 июля 1996 года N 46

<sup>5</sup> КР присоединилась Законом от 15 апреля 2003 года № 80

<sup>6</sup> Ратифицирована Законом КР от 13 марта 2019 года № 34

<sup>7</sup> КР присоединилась постановлением ЖК от 12 января 1994 года N 1402-XII

<sup>8</sup> КР присоединилась постановлениями ЗС ЖК от 25 января 1996 года 3 N 320-1 и СНП ЖК от 6 марта 1996 года П N 257-1

<sup>9</sup> КР присоединилась постано

Ст. 10 Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин от 18 декабря 1979 года

влениями ЗС ЖК от 8 июня 1995 года 3 № 132-1 и СНП ЖК от 10 июня 1995 года П № 96-1



прав и равных возможностей для мужчин и женщин» от 4 августа 2008 года № 184, Закона Кыргызской Республики «Об охране и защите от семейного насилия» от 27 апреля 2017 года № 63, Закона Кыргызской Республики «Об образовании» от 30 апреля 2003 года № 92, Плана действий по реализации Стратегии развития образования в Кыргызской Республике на 2018-2020 годы в качестве трехлетнего плана реализации Стратегии развития образования в Кыргызской Республике на 2012-2020, утвержденного Постановлением Правительства Кыргызской Республики от 23 марта 2012 года № 201, Национального плана действий по достижению гендерного равенства в Кыргызской Республике на 2018-2020 годы, утвержденного Постановлением Правительства Кыргызской Республики от 27 июня 2012 года № 443 и других нормативных правовых актов Кыргызской Республики.

В частности, Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин требует, чтобы государства-участники принимали все соответствующие меры для того, чтобы ликвидировать дискриминацию в отношении женщин, с тем, чтобы обеспечить им равные права с мужчинами в области образования и, в частности, обеспечить на основе равенства мужчин и женщин, наряду с прочим, 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.<sup>10</sup>

Согласно Пекинской Платформе действий, образование является одним из прав человека и важнейших средств достижения таких целей, как равенство, развитие и мир. Недискриминационное образование приносит пользу как девочкам, так и мальчикам и тем самым в конечном итоге способствует развитию более равноправных отношений между мужчинами и женщинами. Равенство в доступе к образованию и возможность его получения необходимы для того, чтобы большее число женщин становилось активными участниками преобразований... Формирование атмосферы, способствующей получению образования, и социальных условий, при которых к женщинам и мужчинам, девочкам и мальчикам применялся бы равный подход и они поощрялись бы к полной реализации своего потенциала при уважении их свободы мысли, совести, религии и веры и при которых ресурсы для целей образования содействовали бы отказу от стереотипных представлений о женщинах и мужчинах, было бы эффективным средством ликвидации причин дискриминации в отношении женщин и неравенства между женщинами и мужчинами.

Цель устойчивого развития № 4 (ЦУР 4) гарантирует, что все дети получат бесплатное начальное и среднее образование в 2030 году. Эта цель также направлена на обеспечение равного доступа к получению профессионального обучения, устранив такие проблемы, как гендерное и социальное неравенство с целью достижения общего доступа к качественному высшему образованию. Международное сообщество несет коллективную ответственность за то, чтобы каждый ребенок в мире имел возможность учиться. Борьба за обеспечение образования для всех требует мобилизации

---

<sup>10</sup> Ст. 10 Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин от 18 декабря 1979 года



финансовых ресурсов, а также укрепления борьбы с дискриминацией, детским трудом и торговлей детьми.

Конституция КР устанавливает запрет на пропаганду национальной, этнической, расовой, религиозной ненависти, гендерного и иного социального превосходства, призывающая к дискриминации, вражде или насилию<sup>11</sup>.

Вслед за Конституцией КР, Закон «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин» вводит запрет на прямую и косвенную гендерную дискриминацию в любой сфере деятельности по отношению к лицам разного пола. При этом к косвенной гендерной дискриминации отнесено воспроизводство гендерных стереотипов через средства массовой информации, образование, культуру<sup>12</sup>.

Образование, согласно ст. 4 Закона КР «Об образовании»<sup>13</sup>, является приоритетным стратегическим направлением государственной политики КР и в числе принципов его организации, наряду с прочими, названы:

- равенство прав *всех граждан КР* на получение качественного образования;
- гуманистический характер образования, приоритет общечеловеческих ценностей в сочетании с национальным культурным богатством, воспитание гражданственности, трудолюбия, патриотизма и уважения к правам и свободам человека;
- светский характер обучения в образовательных организациях.

В статье 3 Закона КР «Об образовании» установлено право граждан КР на образование независимо от *пола, национальности, языка, социального и имущественного положения, ограничений возможностей здоровья, рода и характера занятий, вероисповедания, политических и религиозных убеждений, места жительства и иных обстоятельств*. Принципиально важной в Законе является норма, согласно которой государство проводит политику социальной защиты детей по вовлечению их в общеобразовательный процесс независимо от возраста, пола, этнической и религиозной принадлежности, учебных достижений, социально-экономического статуса и берет на государственное обеспечение детей-сирот, а также детей с ОВЗ.

- **При проведении Антидискриминационной и гендерной экспертизы УМК следует обратить внимание на:**
  - о **Содержание:**
    - Включает ли материал гендерную \ полиэтническую тематику?
    - Основывается ли на стереотипах?
    - В равной ли степени персонажами и адресатами выступают лица разного пола, этноса и т.д.?
  - о **Форму:**

---

<sup>11</sup> Ч. 4 ст. 32 Конституции КР от 5 мая 2021года

<sup>12</sup> Ст. 5 Закона КР «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин» от 4 августа 2008 года № 184тре

<sup>13</sup>от 30 апреля 2003 года N 92



- Визуализация воспроизводит или деконструирует гендерные \ этнические \ социальные различия?
- Является ли язык формулировок корректным, без использования сексизмов, уничижения?

**о Процесс:**

- Ориентированы ли методы обучения на лиц разного пола, этноса и т.д.?
- Обеспечивается ли в процессе обучения равноценное отношение к различным социальным группам учащихся?

**• Образование должно быть направлено на:**

- о На деконструирование и отказ от существующих традиционных сексистских, расистских и других дискриминационных подходов закрепляющих, оправдывающих неравенство
- о Несексистское воспитание и образование, отказ от гендерных, этнических и др. социальных стереотипов
- о Применение комплекса специальных мер, направленных на поддержку «догоняющего» пола, социальных меньшинств и установление фактического равенства (равенство результата)

**• Методология антидискриминационной и гендерной экспертизы УМК состоит из следующих разделов:**

1. Правовые основы методологии
2. Образование, ориентированное на результат
3. Основные понятия и категории для проведения экспертизы
4. Общие критерии для экспертизы УМК в сфере гендерного равенства и социальной инклюзии
5. Рекомендации по проведению экспертизы образовательных стандартов
6. ИНДИКАТОРЫ АДГЭ
  - 6.1. Индикаторы для оценки содержания
  - 6.2. Индикаторы для оценки визуального сопровождения
  - 6.3. Пояснение к применению индикаторов
7. Инструкции по заполнению таблицы для экспертного заключения

Приложение 1. Экспертное заключение по результатам проведения АДГЭ УМК

**• 9 ключевых индикаторов и 44 подиндикаторов для оценки содержания:**

- 1) Репрезентации гендера\пола в тексте (5)
- 2) Гендерные характеристики (7)
- 3) Распределение семейных ролей и обязанностей (7)
- 4) Распределение социальных ролей (3)
- 5) Профессии или занятия (5)
- 6) Репрезентации этнических групп (4)
- 7) Репрезентация уязвимых групп (4)
- 8) Дискриминация и неравенство (8)
- 9) Войны, конфликты и массовое насилие (1)

**• 9 ключевых индикаторов и 37 подиндикаторов для оценки визуального сопровождения:**

- 1) Визуальная репрезентации гендера\пола (1)
- 2) Гендерные характеристики (7)
- 3) Распределение семейных ролей и обязанностей (7)
- 4) Распределение социальных ролей (4)



5) Профессии или занятия (5)

- 6) Репрезентации этнических групп (4)
  - 7) Репрезентация уязвимых групп (4)
  - 8) Дискриминация и неравенство (4)
  - 9) Войны, конфликты и массовое насилие (1)
- **Общее заключение по экспертизе УМК оценивается по следующему принципу:**
    - A. УМК соответствует принципам гендерного равенства, прав человека, социальной инклюзии и недискриминации.
    - B. УМК не содержит положений и иллюстраций, способствующих воспроизводству негативных стереотипов, прямой и косвенной дискриминации лиц по признаку пола, расы, языка, инвалидности, этнической принадлежности, вероисповедания, возраста, политических или иных убеждений, образования, происхождения, имущественного или иного положения, а также других обстоятельств, однако нуждается в дополнениях и изменениях для продвижения идей гендерного равенства, прав человека, социальной инклюзии и недискриминации.
    - C. УМК содержит недопустимые гендерные/этнические/социо-культурные и/или иные стереотипы и предрассудки и дискриминационные положения, иллюстрации.
  - **Краткий рассказ о результатах проведения пилотной антидискриминационной и гендерной экспертизы.**

**Шаг 2.** Представьте и обсудите Power Point презентацию «Примеры антидискриминационной и гендерной экспертизы УМК», в том числе и с *примерами ПРАВИЛЬНЫХ и НЕПРАВИЛЬНЫХ ИЛЛЮСТРАЦИЙ*.

**Шаг 3.** Раздайте проекты УМК или реальные учебники участникам и дайте задание, чтобы участники провели практикум по применению инструментов антидискриминационной и гендерной экспертизы УМК (индивидуально или в парах):

**Задание:**

В течение 3 часов проведите антидискриминационную и гендерную экспертизу УМК/учебника и напишите заключение по результатам экспертизы, подготовьте презентацию по результатам экспертизы.

Ключевые моменты можно зафиксировать на флипчартах или сделать Power Point презентацию.



**Шаг 4.** Организуйте презентации и обсуждение наработок групп.

**?Возможные вопросы для обсуждения:**

- Было ли трудно провести антидискриминационную и гендерную экспертизу УМК?
- По каким показателям/аспектам сложнее всего было провести антидискриминационную и гендерную экспертизу УМК?
- Какова Ваша оценка? С чем это связано?
- Есть ли у Вас рекомендации для улучшения анализируемого Вами проекта УМК?
- Было ли полезным выполнение данного задания? Что именно было полезным?
- Считаете ли Вы целесообразным проводить антидискриминационную и гендерную экспертизу УМК?

## **РАЗДАТОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ**

### ***К СЕССИИ 1. «Равенство и дискриминация: понятия и практика»***

- 1) С-1 \ № 1 «Предубеждения. Стереотипы»



**ПРЕДУБЕЖДЕНИЕ** – это мнение, сложившееся о человеке или группе заранее, без достаточной причины, информированности или опыта, часто основывается на ошибочных или негибких обобщениях.

Поскольку мир довольно сложен, людям часто не хватает ни времени, ни энергии воспринимать индивидуально каждое событие или отдельного человека. Поэтому мы упрощаем свое восприятие с помощью обобщений. Иногда предубеждения достаточно безобидны, но когда они возникают между группами или отдельными людьми и отрицательно влияют на их поведение по отношению друг к другу, предубеждения могут стать разрушительными.

Предубеждения основываются главным образом на чувствах, которые влияют на восприятие: фактически, предрассудки основываются не на том, что мы видим и слышим, а наоборот, восприятие и толкование поведения людей и событий зависят от предубеждений.

В формировании предубеждений большую роль играют семья и социальное воспитание, а также потребность быть частью какой-либо общности. Чувства и убеждения, воспринятые в детстве, приобретают устойчивый характер в дальнейшем. Скорее всего, человек будет иметь предубеждения, если он был воспитан в авторитарной атмосфере – в семье, где не позволено было ставить под сомнение какие-либо догмы, или если человек находился в окружении, где он не мог встретить людей, не похожих на него.

Доказано также и то, что люди, имеющие предубеждения по отношению к одной группе, также имеют предубеждения и к другим группам. Например, тот, кто предубежден против членов определенной религиозной группы, скорее всего, будет также иметь и расовые предрассудки. Люди, имеющие закоренелые предрассудки, не отказываются от них, даже если им будет представлено доказательство их неправоты, и даже если произойдет какое-либо событие, которое в принципе должно поменять их отношение к группе, отдельному человеку или проблеме. Правительства часто поощряют предубеждения, которые им выгодны. Например, в период апартеида правительство Южной Африки давало указания печатать в газетах репортажи о насилии только среди негритянского населения.

**СТЕРЕОТИПЫ** возникают тогда, когда предубеждения по отношению к определенной группе настолько обобщаются, что возникает мнение, что все члены этой группы имеют эти характерные черты. Например, все женщины воспринимаются как эмоциональные, все мужчины - агрессивные и т. д.

В зависимости от того, по отношению к какой группе существует устойчивое мнение, выделяются расовые, этнические, гендерные, профессиональные, возрастные, региональные и др. стереотипы.



Трудно избежать стереотипов, так как культура, СМИ, политики поощряют их. Важно сознавать степень своих собственных предубеждений. Но важнее стремиться к уменьшению влияния предубеждений на наше поведение и структуру общества.

- 2) С-1 \ № 2 «Слайды презентации про предубеждения и стереотипы»
- 3) С-1 \ № 3 «Дискриминация»

**ДИСКРИМИНАЦИЯ** – это любое разделение, ограничение, исключение или предпочтение, приводящее к ограничению прав человека.

Основанием для дискриминации могут стать признаки: цвет кожи, этническое происхождение, пол, вероисповедание, сексуальная ориентация, возраст и др. Как правило, дискриминация основана на предубеждениях и стереотипах.

Человек может проявлять дискриминацию сознательно или неосознанно. Тот факт, что вы принадлежите к более сильной группе, может заставить вас проявлять ее неосознанно и ваши действия могут быть дискриминационными если и не в намерениях, то в своих последствиях.

Поэтому необходимо различать **прямую** дискриминацию, когда субъект намеренно осуществляет дискриминацию в отношении человека или группы, и **косвенную**, когда внешне нейтральное положение или мера фактически отдает предпочтение одному человеку/группе по сравнению с другими.

Обычно доминирующая группа осуществляет дискриминацию в отношении менее влиятельной и малочисленной группы. Чем сильнее группа, тем сильнее может она дискриминировать.

Дискриминация может проявляться как между отдельными людьми, так и на более высоком уровне, когда уже в структуре общества заложено более выгодное положение одной группы по отношению к другой или тенденция подвергать дискриминации другие группы. Такая **институционализованная** дискриминация проявляется в законах, политике и обычаях, которые систематически приводят к неравенству в обществе, организации. Если дискриминация закрепляется в идеологии, это ведет к расизму, национализму и т.д.

Для преодоления такой дискриминации демократические государства применяют **временные специальные меры** (позитивные действия), которые направлены на достижение фактического равенства. Такие меры означают временное предпочтение определенной группе по сравнению с другими в целях компенсации прошлого неравенства и предоставление этим группам (н-р,



женщинам, этническим меньшинствам, людям с физическими ограничениями и др.) равных возможностей в настоящее время. Позитивные действия не являются дискриминацией, а мерами борьбы с ней.

Немногие люди признаются себе в собственных предубеждениях, обычно мы отказываемся признавать их наличие, приводя массу объяснений своего поведения и чувств. Также организации и государства отказываются признавать свою политику дискриминации, объясняя это тем, что их действия не были намеренными или выходили за рамки их контроля.

Необходимо бороться не только против предубеждений, стереотипов и дискриминации, но и против культуры, их порождающей. Возможные шаги для преодоления дискриминации: повсеместное признание «прав человека», введение временных специальных мер, создание атмосферы толерантности и диалога, организация встреч между различными группами.

4) С-1 \ № 4 «Слайды презентации про дискриминацию»

5) С-1 \ № 5 «Гендер: типичные вопросы и ответы»

Шведова Н.А.<sup>14</sup>

## ГЕНДЕР: ТИПИЧНЫЕ ВОПРОСЫ И ПРЕДЛАГАЕМЫЕ ОТВЕТЫ

### 1. Что такое пол, гендер и гендерные роли?

**Пол относится к универсальным биологическим отличиям женщин и мужчин.**

**Только незначительные различия в ролях могут быть отнесены к биологическим различиям (Например: только женщины могут вынашивать детей).**

**Гендер (gender-род) – специфический набор культурных характеристик, которые определяют социальное поведение женщин и мужчин, их взаимоотношения между собой. Гендер, таким образом, относится не просто к женщинам или мужчинам, а к отношениям между ними, и к способу социального конструирования этих отношений, т.е. к тому, как общество «выстраивает» эти отношения**

---

<sup>14</sup> Надежда Шведова - ведущий научный сотрудник Института США и Канады Академии Наук Российской Федерации, доктор политических наук, специалист по гендерным вопросам



взаимодействия полов в социуме. Поскольку «гендер» - это понятие, включающее в себя взаимоотношения, то термин «гендер» должен относиться и к женщинам, и к мужчинам. Подобно концепциям о классах, расе, и этничности, понятие «гендер» является аналитическим инструментом для понимания социальных процессов. Гендер – интегральная часть социально-политического процесса, а не прибавка к нему.

**Гендерные роли – усвоенное поведение, которое обуславливает деятельность, задачи и ответственность, воспринимаемые как мужские и как женские.**

**Гендерные роли не постоянны, изменчивы, многообразны как в пределах одной культуры, так и в различных культурах. Иными словами: роли в обществе не предопределены полом - они диктуются социальным устройством, которое либо поддерживает, либо, напротив, усугубляет проблему гендерной справедливости.**

**Мир стал свидетелем грандиозных изменений гендерных ролей. Однако особенно живучи идеи природного «предназначения» полов. Мужчины, так же как и женщины, имеют семьи и детей, однако при этом их карьера и заработок не страдают, как в случае с женщинами, которых гендерная роль «хранительницы очага», данная якобы «от природы», сделала заложницами, а не носителями действительно данных при рождении прав человека.**

**Возникает закономерный вопрос: почему женщина оказывается в невыгодном экономическом, социально-психологическом и политическом положении, выполняя существенную социальную и человеческую функцию – рождение детей и их воспитание, и почему воспитание и присмотр за детьми считается занятием, не достойным для мужчин?**

**Другим аспектом «предназначения» гендерных ролей является профессиональная сегрегация. Стало хрестоматийно известным, что банки, еще десять лет назад – были сферой невысокооплачиваемого труда занятости для женщин, а сегодня женщины вытесняются оттуда.**



Традиционно «женские» профессии, такие как учителя, медицинские сестры, пока еще и врачи по праву относят к занятиям, требующим широких знаний, навыков и квалификации. Кроме того, работа этих профессий объективно необходима и чрезвычайно существенна для экономики страны и для общества в целом. Однако она оценивается просто мизерно. Почему, например, работа слесаря «стоит» дороже, чем работа медицинского работника? Каков критерий общества при их оценке?

## 2. Что означает понятие «равенство между женщинами и мужчинами»?

Самое главное понять, что условия жизни женщин и мужчин значительно отличаются друг от друга, в определенной степени в силу репродуктивной функции женщин.

Вопрос не в наличие этих отличий, а в том, что они не должны негативно отражаться на условиях жизни женщин и мужчин, вести к дискриминации<sup>15</sup>, а, напротив, соответствующим образом учитывались, что должно выражаться в равном распределении экономических, социальных и политических возможностей.

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.

Для определения смысла равенства между женщинами и мужчинами первостепенную важность имеют два компонента:

1. социальная структура пола (рода - мужского или женского) и
2. отношения между полами.

Дело в том, что политика и общественно-политические структуры играют первостепенную роль в моделировании условий жизни и в этой связи, зачастую

---

<sup>15</sup> Так, Первая статья Конвенции о Ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин ("Женская Конвенция"), принятая Генеральной Ассамблеей ООН в 1979г. определяет дискриминацию в широком смысле как "любое отделение, лишение или ограничение на основании пола... в политической, экономической, социальной, культурной, гражданской или какой-либо другой области".



институализируют **сохранение в силе и воспроизведение статуса того или иного пола, установленного в условиях данного общества. Другими словами, определенная политика и общественно-политические структуры «закрепляют порядок вещей» в реальной системе компонентов как государственной, так и политической власти (Например, существует резкий гендерный дисбаланс на уровне принятия решений как на государственной службе, так и в партиях.) Долгая история дискриминаций и ограничений, связанных с каждой из ролей, играемых двумя полами, незримо и невольно воздействует на каждодневные поступки и решения индивида.**

**Кроме того, принадлежность к мужскому или женскому роду проистекает не только из социальной идентичности женщин и мужчин, но также и в силу тех отношений, которые их объединяют.**

**Понятие принадлежности к тому или иному полу включает в себя иерархический элемент, в соответствии с которым мужчины считаются существами высшими по отношению к женщинам, и, соответственно, задачи, функции и ценности, принадлежащие мужчинам, выше по своему значению, чем те, которые относятся к женщинам. Это означает, что «норма», свойственная для мужчин, является нормой (стандартом) для всего общества, которое отражает ее в своих политических решениях и структурах, которые часто, но необязательно намеренно, воспроизводят и иллюстрируют явное неравенство между полами.**

**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.**

**Одним словом, этот принцип можно назвать «принципом Белоснежки», в основе которого подход героини известной сказки, которая принимает во внимание «специфику интересов» каждого Гнома и выдает каждому из них пирожок, но с разной начинкой.**

### 3. Что такое «гендерное равенство» и «гендерная справедливость»?

**Гендерное равенство – это равная оценка обществом схожести и различия между женщинами и мужчинами, различных социальных ролей, которые они играют.**

**Гендерное равенство – это обладание женщинами и мужчинами равным статусом посредством равных условий для реализации прав и потенций человека.**



Гендерная справедливость - это процесс справедливого отношения к женщинам и мужчинам, что требует специальных мер для компенсации исторических и социальных упущений, невыгодного положения, которые мешают женщинам и мужчинам занимать равные позиции. Вот почему мы говорим, что гендерная справедливость ведет к равенству.

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 существуют гендерные тенденции, а не просто использование гендерных стереотипов.

#### 4. Чем социальное равенство отличается от гендерного равенства?

Если социальное равенство – это форма (вид) социальных отношений, для которых характерны одинаковые права и свободы индивидов, принадлежащих к различным классам, социальным группам и слоям, их равенство перед законом, то гендерное равенство – это обладание женщинами и мужчинами равным статусом посредством равных условий для реализации прав и потенций человека. Другими словами, гендерное равенство – это социальное равенство полов с учетом специфики взаимоотношений и статуса социальных полов в обществе.

#### 5. Почему мы говорим о демократии и гендерном просвещении – какая связь между этими понятиями?

Демократия (от греч. demos – народ и kratos – власть) – власть народа, народовластие. Наиболее приемлемой считается представительная демократия, при которой осуществляются фундаментальные права и свободы граждан –

юридические, политические, социально-экономические. Равенство прав и возможностей – важнейший принцип демократии и правового государства. Это идеал, нормативная модель демократии, к которой стремится и наше государство.

Добиться права на равенство можно через реализацию следующих целей:

- демократическую представительность полов (стержневой элемент равенства). Недостаточная представительность, неучастие женщин в процессах принятия решений на всех уровнях и во всех областях – главнейшая проблема;
- экономическую независимость, органически связанную с проблемой равенства полов;
- гармонизацию или эффективное совмещение профессиональной деятельности и семейной жизни как для женщин, так и для мужчин;
- образование, благодаря которому общество передает от поколения к поколению представление о гендерных ролях, культурные нормы, знания;
- признание социальных диспропорций и необходимости перераспределения ответственности со стороны обоих полов;
- полное признание и уважение прав женщин как неотъемлемой части прав личности.

Если мы ведем речь о строительстве демократического общества и цивилизованного государства, то принцип гендерного подхода – или гендерного измерения – объективный родовый признак политической культуры, свойственной активной представительной демократии. Учет интересов обоих социально-половых групп общества – суть гендерного подхода, реализация которого обеспечивает равенство между мужчинами и женщинами – гражданами общества. Равенство полов – основа демократии – повышение качества жизни. Вот почему без гендерного просвещения не мыслимо осознанное строительство ни подлинной представительной демократии, ни функционирование демократического правового государства, учитывающего интересы всех граждан – и женщин, и мужчин.

## **6. Какая польза от гендерного просвещения?**

Объективно гендерное просвещение способно принести большую пользу для страны, поскольку оно – необходимый инструмент для достижения следующих целей:

- построение демократического общества на принципах приоритетности прав личности требует, чтобы демократия «осознавала и чувствовала» особенности пола;
- поддержание истинной национальной безопасности государства: страна не может позволить себе роскошь продолжать игнорировать или недоиспользовать потенциал любого пола, в частности, женщин, во всех сферах жизни;



- усиление конкурентной способности страны на международном уровне;
- поддержание престижа власти, которая выполняет взятые на себя как международные обязательства, так и внутренние (подписанные международные документы и выпущенные Постановления Правительства и Указы Президента об улучшении статуса женщин в стране).

**Польза гендерного просвещения для политиков и управленцев неизбежна в следующих направлениях:**

- обеспечение решений обширной информационной базой – принимающие решения учитывают значительные социальные и экономические факторы, которые в противном случае могли бы быть упущены;
- обеспечение социально достаточного и справедливого характера реализуемым программам, что позволит избежать отчуждения бюрократических структур от гражданского общества, способствуя созданию социальной стабильности в государстве.

Польза гендерного просвещения для НПО очевидна по следующим направлениям:

- вооружает знаниями и способствует глубокому пониманию социального и экономического содержания интересов различных социальных групп, включая, прежде всего, женское население как крупную социально-половую общность;
- расширяет базовые знания и навыки;
- помогает конструктивно отстаивать и продвигать общественные интересы, в частности гендерные интересы женщин как особенно дискриминируемой группы.

#### **Польза для аналитиков-исследователей:**

- способствует глубокому анализу исследований, пониманию социального и экономического содержания интересов различных групп населения;
- позволяет вскрыть согласованность этих интересов во взаимодействии с политическими курсами, программами и мерами;
- дает возможность комплексного представления возможных сценариев развития и прогнозов-рекомендаций.

#### 7. Разве женщины не выбирают традиционные гендерные роли, малооплачиваемые должности и т.д.?

**Гендерные роли возвращались и изменялись в течении тысячелетий, в нашем обществе особенно живучи идеи «природного предназначения»**



гендерных ролей; широко распространен в обыденном сознании сексизм (идеология о превосходстве по принципу пола). Общество в целом, и сами женщины находятся под сильным влиянием этой идеологии, репродуцируя своими и ожиданиями, и поступками устоявшиеся стереотипы.

Однако следует подчеркнуть, что ни дома, ни на работе, ни женщины, ни мужчины не хотят, чтобы их тяжелый труд был недооценен. Мужчины, так же как и женщины, нуждаются и заводят семьи и детей, однако при этом их карьера и заработок не страдают. Если это происходит с женщинами, значит это - плод исторического и социально-политического развития, а точнее, цивилизованной «недоразвитости». Женщины, которые вливаются на рынок, действительно стремятся остановиться на такой работе, которая способна предоставить им возможность для выполнения семейных и родительских обязанностей, т.е.. сохранить силы и время для «второй смены», которую считают главным образом обязанностью женщины. Если женщина берется за нетрадиционные занятия и профессии, то она часто сталкивается с дискриминацией, как, впрочем, и при продвижении по службе в любой отрасли – «женских» или «мужских» профессий.

8. Если некоторые женщины добиваются успеха и лидерских позиций, почему не могут этого добиться другие, все женщины?

Известно, что в успехе любой женщины или мужчины много составляющих, кроме индивидуальных черт характера и способностей. Тот факт, что многие женщины и мужчины сталкиваются с барьерами, не означает, что они становятся жертвами. Некоторые преодолевают немислимые барьеры



изобретательно, творчески, энергично и мужественно. Однако следует обратить внимание на тот факт, что лишь горстка женщин успешна. Если только «единицы» успешны, а большинство сталкивается с реальностью социально-экономического неравенства и системными препятствиями, возобновляющими гендерное неравенство в различных сферах жизни (общественно-политической, государственной власти и др.), значит: проблема - не в каждой отдельной женщине, а проблема существует в масштабах всего общества и государства, которая и требует общенационального, общегосударственного подхода.

**9. Вы говорите о необходимости учета специфики социальных полов, а значит предполагается, что одни будут что-то получать, а другие – нет. Разве это не противоречит принципу равенства всех граждан с демократической точки зрения?**

Первоначально, считалось, что равенство может быть достигнуто посредством предоставления женщинам и мужчинам тех же самых (одинаковых) возможностей, на том основании, что это принесет одинаковые результаты. Однако, было обнаружено, что одно и то же отношение (обращение) необязательно приводит к равным результатам. Такая позиция зиждилась на представлении классического либерализма (системы взглядов) о равенстве, которое включало понятие «равной возможности» или «сопоставительного (конкурентноспособного) равенства».

Предоставление женщинам права голоса, рассматривалось как единственно существенное. Остальное было возложено на индивидуальную женщину (на индивида). Иными словами, этим устранялись лишь формальные барьеры. Однако, жизнь показала со всей убедительностью, что равные возможности не появляются только потому, что формальные барьеры устраняются, поскольку комплекс скрытых барьеров, также как и прямая дискриминация не дают возможности женщинам обладать своей справедливой долей



политического, социально-экономического и иного влияния в обществе, а также занимать достойное справедливое положение в социуме и государстве.

Суть современной концепции равенства – в признании «РАВЕНСТВА РЕЗУЛЬТАТА», т.е. сегодня, понятие равенства признает, что различное отношение к женщинам и мужчинам необходимо для достижения равных (одинаковых) результатов, потому что существуют различные жизненные условия или для того, чтобы компенсировать дискриминацию в прошлом.

Таким образом, равенство означает обеспечение всем людям, независимо от их пола, национальности, вероисповедания или способностей, одинаковых возможностей доступа к позитивным результатам, проводимого политического, экономического, культурного и иных курсов в стране.

Простой и доходчивый пример, взятый из канадского опыта, говорит: Давайте посмотрим, что происходит, когда вы даете двум людям каждому по корзине клубники. Если один из них страдает аллергией к клубнике, а другой – нет, то они не получают равную выгоду от такого отношения. Вы не приняли во внимание их различный интерес. Равное отношение к ним могло бы означать: либо выбор разных видов фруктов, которыми каждый в отдельности мог бы насладиться, либо предложить им такой вид, который устраивает обоих<sup>16</sup>. Добавим к этому, необходимо соблюдать «принцип Белоснежки», которая знала, какую «начинку положить в каждый пирожок».

---

<sup>16</sup> Марика Моррис. Пособие по гендерному анализу. Оттава, Министерства развития людских ресурсов Канады (HRDC): 2000, стр.7.

## 10. Равенство – это женская проблема?

Равенство долгое время считалось, в основном, женской проблемой. На самом деле – это **мужская проблема**. Дело в том, что мужчины рассматривают себя не как представителей мужского рода, а как **представители рода человеческого**. Хотя это и не относится ко всем мужчинам. Гендерный или мужской шовинизм несовместим с демократией и цивилизованным обществом и государством. На самом деле, проблема равенства – это базисный вопрос, вопрос о том, какое общество мы строим?

Женщины ощущают откровенную дискриминацию по признаку пола, не смотря на то, что построенные на гендерном подходе структуры нашего общества освобождены от **системных барьеров** для полного женского экономического и социального участия. (Так, Конституция предоставляет женщинам и мужчинам не только равные права, но и говорит о равных возможностях и др.).

Однако в реальной жизни, стереотипы о способностях женщин и их ролевых функциях в жизни мешают женщинам продвигаться как в нетрадиционных, так и в традиционных сферах занятости.

## 11. Где выход из этой ситуации?

До тех пор, пока не будет пересмотрена роль мужчин, никакие важные изменения не возможны. А для этого необходимо изменение как общественного идеала, так и обыденного сознания, что является труднейшей задачей, справиться с которой под силу только совместным усилиям женского и мужского движения за освобождение. Вот почему необходимо начать движение за **эмансипацию мужчин** – т.е. за освобождение мужчин и общества от идеи превосходства, от незаслуженных привилегий, которые подрывают **духовность и профессионализм в обществе**.

Прежде всего следует осознать, что нельзя отождествлять мужественность с грубостью, нечувствительностью и жестокостью. Эти черты появляются в



результате душевных ран, полученных в раннем возрасте, социальных пороков и искаженного представления о настоящей мужественности. В то время как настоящая мужественность – это по существу эротическая категория, которая не поддается объяснению. Это - свойство мужчины искриться жизнью, весельем, теплотой и энергией.

Агрессивность становится качеством, которое характеризует мужской пол, и тем самым оно претендует на функцию общественного идеала для мужчин, а другая половина – женщины, берут его как критерий для оценки мужской личности. Такое видение таит в себе угрозу разрушения личности и общества и также опасно в своем заблуждении, как и определение понятия «женственность» такими стереотипными качествами, как: покорность, пассивность, послушность и иррациональность.

## **12. Разве это не утопия – добиться от кого-нибудь, в частности, от мужчин, отказаться от реальных преимуществ?**

Нет, эта задача не утопия, потому, что современная мировая история знает примеры, когда в цивилизованных обществах добились, если не идеального паритета женщин и мужчин во всех сферах жизни, то по меньшей мере, близкого к этому состоянию. (Например, страны Северной Европы, Канады, США и др.) Конечно, само по себе это не происходит. Мужское движение за освобождение – это обратная сторона эффективности и действенности женского движения за освобождение от всяких форм дискриминации по признаку пола.

**Несомненно, задача мужского движения за освобождение (эмансипацию) сложнее, чем женского движения за освобождение от всех форм дискриминации по признаку пола, и сложнее потому, что:**

- нужна смелость, чтобы отказаться от **явных преимуществ**, и спуститься с более высокой ступени, чтобы завоевать моральное самоуважение;
- нужно **побудить подавленные стороны личности** и развить более **высокий человеческий потенциал**;
- уметь относиться к женщинам как к равным;



- быть открытыми и нежными в обращении с детьми и быть для них положительным примером.

### 13. Стоит ли менять устоявшийся порядок вещей – кому станет лучше от этого?

Да, стоит. Потому, что мужское движение за освобождение неизбежно привело бы к таким позитивным результатам, как:

- стало бы возможно будущее без войн;
- мужчины жили бы дольше;
- больше детей выросло бы физически, психологически и духовно более гармоничными;
- женщины были бы здоровее и счастливее, у них меньше было бы поводов для страха, они были бы лучшими матерями;
- все это означало бы достижение более **высокой ступени человеческой эволюции**

### 14. Почему прогресс в улучшении статуса женщин во всех сферах жизни не становится реальностью?

Причин много, главные среди них следующие:

- отсутствие политической и государственной воли по реализации целей, намеченных в документах, принятых на Четвертой Всемирной конференции по положению женщин (Пекин, 1995г.), и подтвержденных на специальной сессии Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций «Женщины в 2000 году: равенство между мужчинами и женщинами, развитие и мир в XXI веке» (Нью-Йорк, 2000 г.);
- относительная слабость женского движения;
- отсутствие движения за эмансипацию мужчин – т.е. за освобождение мужчин и общества от идеи превосходства, от незаслуженных привилегий, которые подрывают духовность и профессионализм в обществе;
- наличие проблемы методов продвижения идеи равенства между полами: большинство из принимаемых мер не учитывают мужской фактор;
- отсутствие реального национального механизма по вопросам продвижения интересов женщин как гендерно дискриминируемой общности;
- резкая гендерная диспропорция в представительстве на уровнях принятия решений: участие женщин в принятии решений является мизерным.

### 15. Что означает комплексный подход к проблеме равенства полов и каковы его истоки?



Новая концепция комплексного подхода появилась в различных международных документах после третьей Конференции ООН по проблемам женщин. (Найроби, 1985). В ходе 4-ой Всемирной Конференции ООН по проблемам женщин (Пекин, 1995) концепция комплексного подхода была поддержана и одобрена в Программе действий, принятой по завершению работы Конференции. Программа действий призывает к содействию принципу комплексного подхода к проблеме равенства полов и указывает:

- «правительства и другие участники государственно-общественной жизни должны благоприятствовать активной и зримой политике, имеющей целью интегрировать действия, направленные на укрепления равенства между полами во все политические стратегии и программы, анализируя в случае необходимости, до принятия любого решения их возможные последствия соответственно для женщин и мужчин»
- «Комплексный подход заключается в организации (реорганизации), улучшении, совершенствовании и оценке процессов принятия решений лицами, главным образом вовлеченными в осуществление политики, с тем, чтобы инкорпорировали проблематику равенства между женщинами и мужчинами во все области и на все уровни»

Очевидно, что гендерный и комплексный подход по своей сути совпадающие стратегии достижения равенства полов в обществе.

16. Кто является потенциальными действующими лицами при применении гендерного (комплексного) подхода для достижения цели равенства полов и какую роль они могут играть?

Важнейшими субъектами реализации гендерного подхода являются:

- политики, играющие первостепенную роль в комплексном подходе к проблеме равенства полов, поскольку их официальными функциями является определение политических приоритетов и инициирование программ. Вот почему очень важны: их политическая воля и реальный настрой;
- государственные структуры, применяющие гендерный (комплексный) подход на практике;
- национальный механизм, созданный для поощрения и укрепления равенства между женщинами и мужчинами;
- научно-исследовательские работники и эксперты, разрабатывающие соответствующие программы и концепции;
- неправительственные организации и лоббистские группы, оказывающие влияние на политический процесс;
- средства массовой информации, влияющие на общественное мнение и сознание;
- международные институты, роль которых возрастает в плане поддержки, стимулирования и выдвижения новых идей).
-



17. Разве гендерный анализ не покровительствует женщинам?

**Нет покровительства там, где анализируется реальность, и она учитывается при разработке стратегий различных политических курсов.**

***К СЕССИИ 2. «Теоретические и правовые основы антидискриминационной и гендерной экспертизы УМК»***

- 1) С-2 \ № 1 Презентация «Подходы к равенству и социальным различиям»

***К СЕССИИ 3. «Теоретические и правовые основы антидискриминационной и гендерной экспертизы УМК»***

- 1) С-3\№1 Презентация «Методология антидискриминационной и гендерной экспертизы Учебно-методических комплексов: правовые основы»
- 2) С-3\№2 Примеры «Примеры антидискриминационной и гендерной экспертизы УМК»
- 3) С-3\№3 Положение о порядке проведения антидискриминационной и гендерной экспертизы учебно-методических комплексов, утвержденное приказом МОН КР от «16» сентября 2019 года № 1096/1 с приложениями:
  - Приложение 1. Методология проведения антидискриминационной и гендерной экспертизы учебно-методических комплексов
  - Приложение 2. Экспертное заключение по результатам проведения антидискриминационной и гендерной экспертизы учебно-методического комплекса
  - Приложение 3. Матрица разногласий по рекомендациям антидискриминационной и гендерной экспертизы учебно-методических комплексов