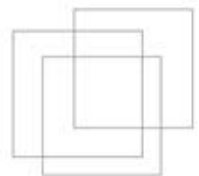




Международная
организация
труда

Руководство «Гендерный подход в противодействии ВИЧ/СПИДу на рабочем месте»



Группа технической поддержки по вопросам достойного труда
и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии

Руководство
«Гендерный подход
в противодействии
ВИЧ/СПИДу
на рабочем месте»

Группа технической поддержки
по вопросам достойного труда и
Бюро МОТ для стран Восточной Европы
и Центральной Азии

© Международная организация труда, 2011 г.
Первое издание, 2011 г.

Публикации Международного бюро труда охраняются авторским правом в соответствии с Протоколом 2 Всемирной конвенции об авторском праве. Тем не менее, краткие выдержки из них могут цитироваться без получения разрешения при условии указания источника. Для получения прав на воспроизведение или перевод следует обращаться по адресу: ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211, Geneva 22, Switzerland, либо по электронной почте: pubdroit@ilo.org. Международное бюро труда приветствует такие обращения.

Библиотеки, учреждения и другие пользователи, зарегистрированные в организациях интеллектуальной собственности, могут делать копии согласно лицензиям, выданным им для этой цели. Для того чтобы найти организации интеллектуальной собственности в вашей стране, посетите сайт www.ifrro.org.

MOT

Руководство «Гендерный подход в противодействии ВИЧ/СПИДу на рабочем месте»
Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро MOT для стран Восточной Европы и Центральной Азии, Москва: MOT, 2011.

978-92-2-425162-7 (print)
978-92-2-425163-4 (web pdf)

Также опубликовано на английском языке: Guide to mainstreaming gender in workplace responses to HIV and AIDS; International Labour Office, ILO/AIDS, GENDER, Geneva: ILO, 2011

ISBN: 978-92-2-125162-0 (print), 978-92-2-125163-7 (web pdf).

Gender equality / gender mainstreaming / role of ILO / HIV and AIDS / workplace
04.02.3

Библиографическое описание книги

Обозначения, используемые в публикациях MOT и соответствующие практике Организации Объединенных Наций, и представление материала в настоящей публикации не являются выражением мнения Международного бюро труда о правовом статусе какой-либо страны, района, территории или их властей, о делимитации их границ.

Ответственность за выраженные в подписанных статьях, исследованиях и прочих текстах мнения лежит исключительно на их авторах, и факт публикации не означает, что Международное бюро труда поддерживает представленные мнения.

Упоминание названий фирм, коммерческих продуктов и процессов не означает их одобрения Международным бюро труда, так же как отсутствие упоминания конкретной фирмы, коммерческого продукта или процесса не свидетельствует об их неодобрении.

Публикации и электронные издания MOT можно приобрести в крупнейших книжных магазинах либо отделениях MOT во многих странах; их можно также получить непосредственно в Международном бюро труда по адресу: ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland.

Каталоги и списки новых публикаций можно получить бесплатно по этому же адресу либо по электронной почте: pubvente@ilo.org

Посетите наш вебсайт: www.ilo.org/publns

Набрано в России
Отпечатано в России

Предисловие

Данное руководство предназначено для обеспечения поэтапной поддержки всех заинтересованных сторон, особенно трехсторонних партнеров МОТ и, в свою очередь, их партнерских организаций, принимающих участие в противодействии ВИЧ/СПИДу на рабочем месте, с целью содействия внедрению гендерного подхода в их программы и деятельность.

Гендерное неравенство и ВИЧ/СПИД неразрывно связаны. Женщины составляют примерно 50% людей, живущих с ВИЧ. Женщины гораздо больше подвержены воздействию таких связанных с ВИЧ-инфекцией факторов, как стигма, дискриминация, насилие и экономическое неравенство, а также несут основное бремя ухода за людьми, живущими с ВИЧ. В то же время на рабочем месте представляется уникальная возможность содействовать как обеспечению гендерного равенства, так и расширению доступа к мерам профилактики, лечению, уходу и поддержке в связи с ВИЧ-инфекцией.

Чтобы быть эффективными, меры по противодействию пандемии СПИДа должны быть направлены на устранение коренных причин, определяющих риск заражения и уязвимость к ВИЧ-инфекции, включая социокультурные нормы в области сексуального поведения мужчин и женщин, доступность образования и информации о профилактике и медицинских услугах, а также возможности достойного труда.

Гендерный подход в мероприятиях по противодействию ВИЧ-инфекции необходим для эффективного удовлетворения различных потребностей женщин и мужчин, девушек и юношей. В то же время вовлечение в эту деятельность мужчин имеет решающее значение в формировании ответственного поведения в вопросах сексуального и репродуктивного здоровья, а также для искоренения насилия, направленного против женщин. Кроме того, из-за широко распространенной стигматизации и дискриминации, мужчины, практикующие секс с мужчинами, и трансгендерные люди более других ограничены в доступе к профилактике и уходу, и вследствие этого особо уязвимы в отношении ВИЧ-инфекции.

В июне 2009 года на Международной конференции труда была принята резолюция о гендерном равенстве как основе достойного труда. В этой резолюции ВИЧ-инфекция и СПИД рассматриваются как основные проблемы для обеспечения гендерного равенства в сфере труда.

В июне следующего года на Международной конференции труда была принята Рекомендация о ВИЧ/СПИДе и сфере труда, 2010 (№200), ставшая первым документом по правам человека в отношении ВИЧ/СПИДа в сфере труда. Центральное место в рекомендации занимают вопросы гендерного равенства, а также репродуктивного здоровья и репродуктивных прав женщин и мужчин на рабочем месте. Данный документ разработан с целью наиболее эффективного использования сферы труда, занимающей центральное положение в жизни женщин и мужчин, с целью расширения коллективных мер противодействия ВИЧ/СПИДу.

Мы надеемся, что данное руководство будет способствовать укреплению потенциала тех, кто взял на себя обязательства по достижению Целей Развития Тысячелетия, в частности продвижения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, а также сдерживания и прекращения распространения ВИЧ/СПИДа.

д-р София Кистинг,
директор
Программы МОТ «ВИЧ/СПИД в сфере
труда» (ILO/AIDS);

г-жа Джейн Ходжес,
директор
Бюро гендерного равенства
МОТ (GENDER)

Содержание

Введение	1
Цель и аудитория.....	1
Обоснование.....	1
Краткое содержание	3
Как использовать руководство?.....	3
1. Основные гендерные понятия	5
Пол и гендер.....	5
Мужчины и маскулинность.....	5
Трансгендеры	6
Гендерное равенство.....	6
Гендерное равноправие	7
Практические и стратегические гендерные потребности	7
Расширение прав и возможностей женщин в обществе	8
Гендерное насилие	8
Гендерный подход	9
Гендерный анализ и планирование	10
Гендерный бюджет	11
Гендерно-«слепой», гендерно-чувствительный, гендерно-ориентированный.....	11
2. Взаимосвязь между гендерным неравенством и рисками и уязвимостью, связанными с ВИЧ/СПИДом	17
Некоторые факты и цифры	17
Женщины и девушки: основные риски и уязвимость	20
Мужчины и мальчики: основные риски и уязвимость	22
Трансгендеры: основные риски и уязвимость	23
3. Разные потребности: учет гендерных аспектов при разработке проектов по ВИЧ/СПИДУ	25
Анализ ситуации	25
Содержание проекта.....	27
Планирование реализации программы	35

4. Гендерный подход в политике противодействия ВИЧ/СПИДу на рабочем месте	39
Зачем необходима политика рабочих мест?	39
Что может быть включено в политику противодействия	40
ВИЧ/СПИДу на рабочем месте	40

Благодарность

Этот документ является совместной публикацией Программы МОТ «ВИЧ/СПИД в сфере труда» и Бюро гендерного равенства МОТ. Мы бы хотели выразить свою благодарность г-же Авриенне Круз, г-же Камилле Гендолла и г-же Джулии Фэльдт Венго за их работу по подготовке данного документа.



Список сокращений

СПИД	синдром приобретенного иммунодефицита
АРВ-препараты	антиретровирусные препараты
АРТ	антиретровирусная терапия
ВИЧ	вирус иммунодефицита человека
МОТ	Международная организация труда
МСМ	мужчины, практикующие секс с мужчинами
НПО	неправительственные организации
ЛЖВ	люди, живущие с ВИЧ
ТЗ	техническое задание
ИППП	инфекции, передающиеся половым путем
ЮНЭЙДС	Объединенная программа Организации Объединенных Наций по ВИЧ/СПИДу
ВОЗ	Всемирная организация здравоохранения



Введение

› Цель и аудитория

Данный документ должен стать руководством по внедрению гендерного подхода в мероприятиях по противодействию ВИЧ-инфекции в сфере труда. Он предназначен для широкого круга заинтересованных сторон, в особенности для трехсторонних партнеров МОТ: правительств, объединений работодателей и работников, а также для сотрудников и партнеров МОТ.

«Чем сильнее гендерная дискриминация в обществе, тем ниже социальное положение женщин, тем больше они подвержены риску ВИЧ-инфицирования. Вот почему развитие гендерного равенства и расширение прав и возможностей женщин в обществе необходимы для успеха в противодействии распространению ВИЧ-инфекции и позволят самим женщинам бороться с ВИЧ/СПИДом».

Свод практических правил МОТ по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда», 2001 г.

› Обоснование

Гендерное неравенство и ВИЧ/СПИД неразрывно связаны друг с другом. Рабочее место является важной отправной точкой для решения обеих проблем. Эффективные программы и проекты противодействия ВИЧ/СПИДУ на рабочем месте должны включать в себя решение гендерных проблем, определяющих уязвимость в отношении ВИЧ/СПИДа, а также удовлетворение конкретных потребностей женщин и мужчин.

Существует большое количество серьезных ресурсов, докладов, книг и других материалов по вопросам, связанным с ВИЧ/СПИДом, включая вопросы противодействия ВИЧ/СПИДУ в сфере труда. Было также много написано о взаимосвязи между гендером и ВИЧ/СПИДом. Тем не менее, несмотря на то, что на рабочем месте предоставляется возможность решения данных проблем, подробных руководств по учету гендерных аспектов ВИЧ/СПИДа в проектах и программах противодействия эпидемии в сфере труда недостаточно. Этот документ призван заполнить этот пробел. Он разработан на основе существующих инструментов и других ру-

ководств МОТ по вопросам ВИЧ/СПИДа в сфере труда и учета гендерной проблематики в планировании программ по ВИЧ/СПИДу.

И в Рекомендации 2010 года о ВИЧ/СПИДе и сфере труда (200) и в Своде практических правил МОТ по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда» подчеркивается необходимость продвижения гендерного равенства в мероприятиях по противодействию ВИЧ/СПИДу. В Своде практических правил гендерное равенство рассматривается как один из десяти основных принципов. В документе подчеркивается, что *«развитие гендерного равенства и расширение прав и возможностей женщин в обществе необходимы для успешного противодействия распространению ВИЧ-инфекции и позволяют самим женщинам бороться с ВИЧ/СПИДом»*. (основной принцип 4.3)

Распределение гендерных ролей в обществе и взаимоотношения мужчин и женщин оказывают влияние на сферу труда, так как «гендерная идентичность» – ожидания и предположения о женщинах и мужчинах, девушках и юношах – проявляется и на рабочем месте. Таким образом, на рабочем месте отражается гендерное неравенство и дискриминация, которые существуют в обществе в целом, и иногда они даже усиливаются за счет внутренней структуры, иерархии и организации процессов. Поэтому гендерный подход необходим на всех этапах проекта: от разработки и реализации до мониторинга и оценки. Необходимо, чтобы гендерные аспекты учитывались не в дополнение к программам по ВИЧ/СПИДу, а стали неотъемлемой частью деятельности по противодействию ВИЧ/СПИДу в сфере труда.

В 2009 году на Международной конференции труда, собравшей представителей объединений работников и работодателей из стран-участниц, была принята Резолюция о гендерном равенстве как основе достойного труда. В Резолюции ВИЧ/СПИД рассматривается как основное препятствие для достижения гендерного равенства в сфере труда, и, как отмечалось, все более и более негативно воздействует на бедных и молодых женщин. Кроме того, МОТ рекомендовано «разработать и представить правительствам стран проект политики противодействия ВИЧ/СПИДу на рабочем месте, учитывающий разное воздействие эпидемии на мужчин и женщин»¹. Резолюция также призывает усилить деятельность по противодействию гендерному насилию и другим препятствиям к равному доступу, равному обращению и равным возможностям в сфере труда, повышающим риск ВИЧ-инфицирования для многих групп работников. И в Резолюции 2009 года и в Рекомендации по ВИЧ/СПИДу МОТ подчеркивается важная роль вопросов охраны труда и здоровья на рабочем месте для обеспечения гендерного равенства и в противодействии ВИЧ-инфекции.

¹ МОТ: Предварительный протокол 13, Пункт 6 повестки дня: Гендерное равенство – основа достойного труда (Обсуждение в Женеве), Доклад Комитета гендерного равенства, Женева (2009 г.).

➤ Краткое содержание

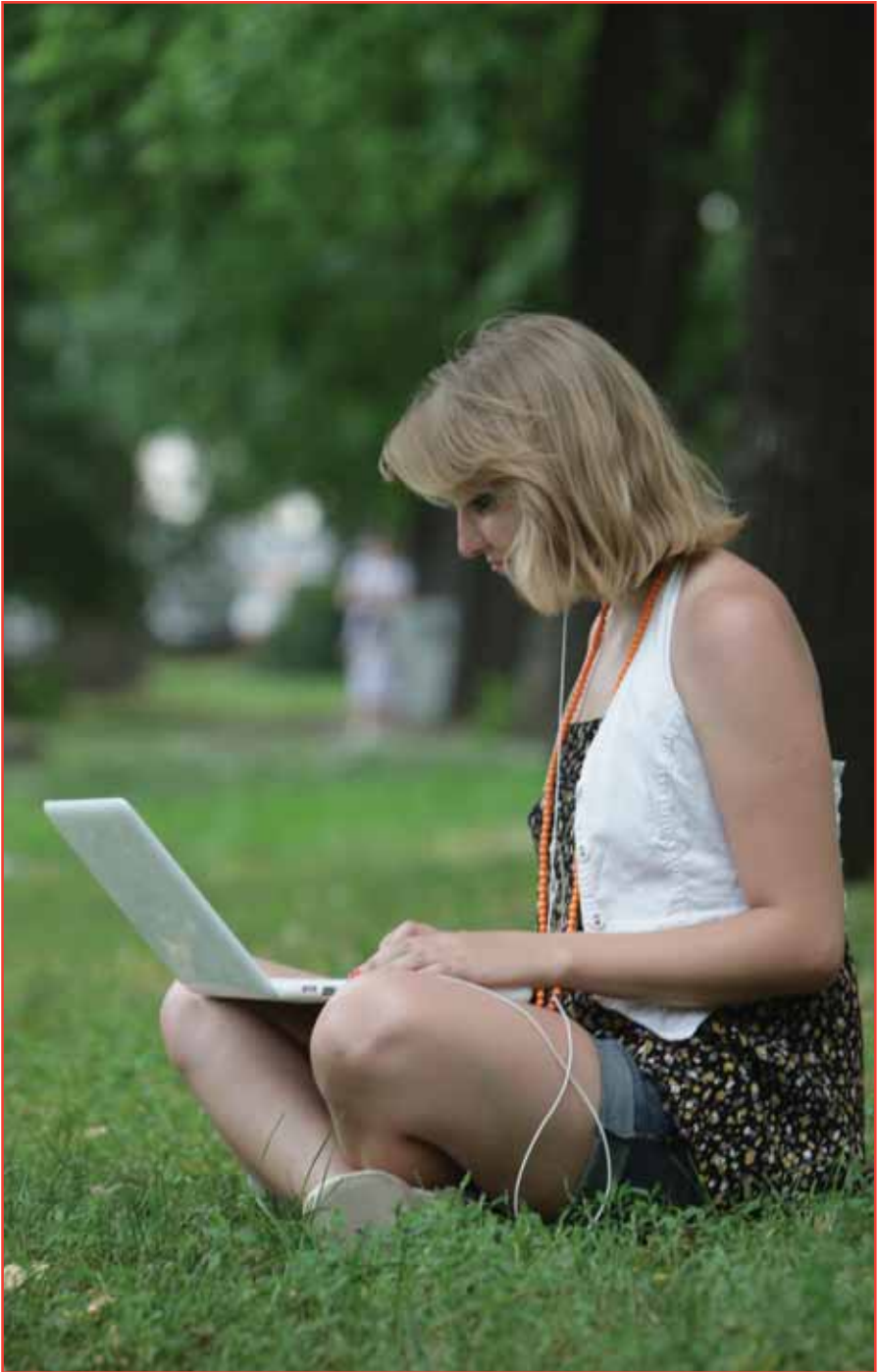
Данный документ состоит из четырех разделов.

- В первом разделе объясняются основные гендерные понятия и приводятся соответствующие примеры: отрывки из политики по профилактике ВИЧ-инфекции на рабочем месте, предпосылки и список мероприятий из проектной документации, отрывки из отчетов по проекту.
- Во втором разделе приводится краткое описание взаимосвязи между гендерным неравенством и уязвимостью в отношении ВИЧ/СПИДа. Раздел также посвящен различному влиянию эпидемии на женщин и мужчин, девушек и юношей.
- В третьем разделе предлагается контрольный список вопросов, на которые необходимо ответить при подготовке основных документов на этапе разработки проекта, так как это наиболее важный этап для учета гендерных аспектов перед последующей реализацией и оценкой. Более подробное описание шагов на этапе разработки проекта: анализ ситуации, описание проблемы и планирование реализации проекта, а также последующих этапов и шагов, приводится в «Методических рекомендациях МОТ по техническому сотрудничеству – Версия I».²
- В четвертом, заключительном разделе объясняется необходимость разработки политики противодействия ВИЧ/СПИДу на рабочем месте и описываются элементы такой политики. К каждому элементу предлагаются примеры гендерно-ориентированных текстов.

➤ Как использовать руководство?

Данный инструмент предназначен для укрепления инициатив в сфере труда во всех секторах экономики: государственном и частном, формальном и неформальном, – и должен помочь более чутко улавливать и учитывать взаимосвязи между ВИЧ/СПИДом и гендерной проблематикой. Он призван не заменить существующие международные инструменты и рекомендации и другие документы МОТ, а скорее объединить их и адаптировать их содержание к специфике программ на рабочем месте, связанных с гендерными проблемами и ВИЧ/СПИДом. Мы призываем тех, кто будет использовать данный инструмент, адаптировать и применять его в соответствии с конкретной ситуацией и потребностями.

² МОТ: Методические рекомендации МОТ по техническому сотрудничеству – Версия 1, Женева (2010 г.).



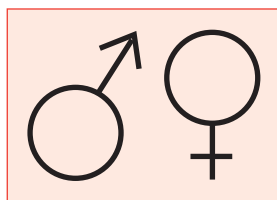
Основные гендерные понятия

1

В этом разделе приводится краткое объяснение некоторых основных гендерных понятий, и предлагаются примеры их использования в политике, проектных документах и деятельности по противодействию ВИЧ/СПИДу в сфере труда.

› Пол и гендер

Термин «пол» относится к биологическим и общим физическим признакам мужчин и женщин. Например, только женщина может родить ребенка. «Гендер» относится к социально-обусловленному распределению ролей и обязанностей между женщинами и мужчинами, девушками и юношами на основе их пола. Гендерные роли и обязанности меняются с течением времени и могут сильно отличаться в зависимости от этнической и религиозной принадлежности, экономического класса и возраста. Понятие гендера также включает в себя нормы, убеждения и правила так называемого «мужского» и «женского» поведения, которые не только влияют на самоидентификацию личности, но также на организацию общественных институтов, структур и систем, в том числе рабочих мест.



› Мужчины и маскулинность

В центре внимания теории «мужчины и маскулинность» в проблематике гендерного равенства – мужчины и мальчики и то, каким образом гендерные роли и стереотипы влияют на их личность и поведение. Представление о «маскулинности» и ее определения различны как внутри одного общества, так и в разных обществах. Более того, взаимоотношения между мужчинами – это тоже гендерные отношения, как и между мужчинами и женщинами, в частности между мужчинами, практикующими секс с мужчинами. Хотя гендерное неравенство ведет к ограничению прав женщин и девушек, оно также в значительной мере негативно сказывается на мужчинах и мальчиках. Например, в опасных отраслях промышленности, таких как добыча полезных ископаемых, заняты преимущественно мужчины, и

они могут быть более подвержены физическим, психологическим и социальным рискам, например, риску заболевания силикозом и туберкулезом, стресса и алкоголизма. Кроме того, мужчины оказываются под давлением стереотипа об их обязанности обеспечивать свою семью и проводят большую часть времени на работе. В обществах и семьях, где отношения между полами имеют более равноправный характер, мужчины и женщины вступают в более открытые отношения друг с другом на основе доверия и уважения. Мужчины могут принимать большее участие в воспитании ребенка, как выполняя родительские обязанности, так и осуществляя уход за ним, что помогает уменьшить нагрузку на одного из супругов или партнеров, связанную с ролью «кормильца» и «главы семьи»³.

› Трансгендеры

Общий термин «трансгендеры» обозначает людей, которые не идентифицируют себя с представителями пола, полученного ими при рождении. Такие люди могут идентифицировать себя как трансгендеров, женщин, мужчин, трансженщин или трансмужчин, транссексуалов или трансвеститов, либо как представителей других типов трансгендеров, различных в разных культурах. Некоторые трансгендеры меняют пол посредством изменения тела хирургическим путем или с использованием гормональной терапии, в то время как другие этого не делают. Трансгендеры могут выражать свою гендерную идентичность различными способами, через маскулинность, фемининность и андрогинность, что зачастую выходит за рамки норм и представлений, традиционно связанных с их полом при рождении. В результате этого они часто сталкиваются с высоким уровнем дискриминации и социальной изоляции.

› Гендерное равенство

Гендерное равенство подразумевает, что все люди – женщины и мужчины, девушки и юноши, должны обладать равными правами, возможностями, и с ними должны обращаться как с равными во всех сферах жизни. Они должны иметь свободу выбора в моделях поведения, стремлениях и определять свои *практические и стратегические гендерные потребности*⁴ и интересы, не ограничиваясь жесткими гендерными ролями, стереотипами и предубеждениями. Вопрос равенства мужчин и женщин связан с правами

³ «Роль мужчин и мальчиков в достижении гендерного равенства». Отчет Совещания экспертной группы, Отдела ООН по улучшению положения женщин, Совместная программа Организации Объединенных Наций по ВИЧ/СПИДу. Международная организация труда и Программа развития Организации Объединенных Наций, Бразилия (2003 г.).

⁴ Если текст выделен курсивом, то определение термина приводится в другом месте в данном разделе.

человека и является предпосылкой для достижения устойчивого развития и обеспечения достойного труда для всех женщин и мужчин. Гендерное равенство в сфере труда означает равные возможности, равное обращение, одинаковую оплату труда за работу равного качества. Оно также предусматривает справедливый доступ к безопасным и здоровым условиям труда, равноправие в отношении свободы объединения и ведения коллективных переговоров, справедливость в возможностях карьерного роста. Гендерное равенство – это защита материнства, предоставление отпуска отцу по уходу за ребенком и сочетание служебных и семейных обязанностей, которые должны равным образом распределяться между мужчинами и женщинами.

› **Гендерное равноправие**

Меры, направленные на достижение гендерного равноправия, призваны обеспечить большую справедливость обращения с женщинами и мужчинами и предоставление возможностей, в соответствии с интересами и практическими и стратегическими гендерными потребностями. Это стратегии, которые используются для достижения цели гендерного равенства. Данные меры позволяют компенсировать невыгодное положение, в котором оказываются люди одного пола, обычно женщины, по историческим, экономическим, политическим и/или социальным причинам, таким образом, обеспечиваются более равные условия. Меры по достижению гендерного равноправия могут касаться создания одинаковых условий или условий, которые отличаются в соответствии со специфическими потребностями и интересами мужчин и женщин, но являются равными с точки зрения прав, преимуществ, обязанностей и возможностей.

› **Практические и стратегические гендерные потребности**

Практические гендерные потребности, связанные с повседневной жизнью или «выживанием», например, такие как питание, соотносятся с распределением ролей и ожиданиями в отношении неоплачиваемой работы, выполняемой женщинами и мужчинами в домашнем хозяйстве или в сообществе. Для женщин эти потребности обычно связаны с их традиционными социальными ролями: забота о детях или пожилых людях, уборка, обеспечение пищей и водой. Проекты, в которых решаются практические гендерные проблемы женщин, включая ускорение и облегчение обработки продуктов питания и приготовления пищи или приближение безопасных источников питьевой воды к дому, что устраняет необходимость преодолевать большие расстояния пешком, могут позволить сэкономить время для других занятий. Тем не менее, удовлетворение только этих потребностей не может

устранить или изменить существующие гендерные стереотипы и распределение ролей и может усилить и закрепить факторы, препятствующие равноправному участию женщин в оплачиваемой работе и принятии решений.

Стратегические гендерные потребности касаются повышения статуса женщин и предоставления им права голоса, расширения личных и общественных прав и возможностей женщин. Решение этих проблем позволяет женщинам получить равный доступ к рабочим местам и обучению, равную оплату равного труда, право владеть землей и другим имуществом и свободу выбора в отношении сексуального и репродуктивного здоровья и прав. Стратегические гендерные потребности также связаны с профилактикой гендерного насилия, например сексуальных домогательств на рабочем месте. Решение этих проблем подразумевает изменение жестких гендерных ролей и неравного распределения власти между полами с целью обеспечения гендерного равенства. Тем не менее, стратегические гендерные потребности можно удовлетворить только через меры по удовлетворению практических гендерных потребностей.

➤ **Расширение прав и возможностей женщин в обществе**

Расширение прав и возможностей женщин означает поддержку процессов осознания людьми неравноправных отношений между мужчинами и женщинами, предоставление информации, ресурсов и развитие навыков, необходимых для борьбы с неравенством дома, в сообществах и на рабочих местах. Это процесс также включает в себя изменение социально-экономических условий, которые зачастую подчиняют женщин мужчинам. Более того, он помогает мужчинам лучше понять преимущества гендерного равенства для их семей, сообществ, предприятий и национальной экономики. Основным аспектом расширения возможностей женщин является их более активное участие в органах, принимающих решения, например, таких как правительство и объединения работодателей и работников. Также важно развитие жизненных навыков, которые позволят женщинам отстаивать их права.

➤ **Гендерное насилие**

Гендерное насилие, основными жертвами которого становятся женщины и девушки, хотя от этого могут страдать также некоторые группы мужчин и юношей, тесно связано с эпидемией СПИДа. Такое насилие или его угроза повышает риск ВИЧ-инфицирования⁵, который, в свою очередь, увеличи-

⁵ Комиссия Организации Объединенных Наций по правам человека. Резолюция 2004/46 «Об искоренении насилия в отношении женщин», Пятьдесят шестая сессия, Женева (2004 г.).

вает риск подвергнуться дальнейшему насилию. У женщин – жертв насилия, особенно в возрасте от 15 до 24 лет⁶, меньше возможностей договориться о безопасном сексе и воспользоваться услугами в области охраны репродуктивного здоровья и профилактики ВИЧ-инфекции, лечения, ухода и поддержки ВИЧ-инфицированных. Насилию по признаку пола подвергаются в первую очередь женщины, работающие в неформальном секторе экономики. Кроме того, с ним сталкиваются девочки и мальчики, занятые детским трудом, женщины, занятые принудительным трудом, трудящиеся-мигранты, домашний персонал и секс-работники⁷. Рекомендация 2010 года о ВИЧ/СПИДе и сфере труда (200) призывает правительства стран, объединения работодателей и работников принимать меры в сфере труда для снижения угрозы ВИЧ-инфицирования и его последствий, проводя работу по профилактике и запрету гендерного насилия и сексуальных домогательств.

➤ Гендерный подход

Внедрение гендерного подхода – это процесс, включающий в себя оценку любой запланированной деятельности с точки зрения последствий для женщин и мужчин с целью обеспечения гендерного равенства. В гендерной стратегии МОТ используется двусторонний подход. С одной стороны, это разработанный постоянный учет особых, часто разных потребностей и проблем женщин и мужчин при реализации любой политики, проведении любого анализа и любой стратегии, и на каждом этапе каждого проекта, включая распределение ресурсов (гендерный бюджет), мониторинг и оценку. С другой стороны, это проведение целевых проектов, в случае если результаты анализа показывают, что представители одного пола, обычно женщины, находились и находятся в невыгодном социальном, политическом или экономическом положении. Если неравенство очень сильно или глубоко укоренилось, необходимо принятие гендерно-ориентированных мер для мужчин и женщин, отдельно или вместе, либо специально разработанных мер для преодоления этого неравенства.

⁶ Организация Объединенных Наций: «Женщины мира в 2010 году: тенденции и статистика», Нью-Йорк (2010 г.).

⁷ МОТ: Насилие по признаку пола и сфера труда: Обзор и избранная библиография с комментариями и примечаниями, Авриенне Круз и Сабине Клинджер, Бюро гендерного равенства. Рабочий документ 3/2011, Женева.

Гендерный подход

«Учет гендерных аспектов – это процесс оценки любой запланированной деятельности, включая законодательство, политику и программы в любой области и на всех уровнях с точки зрения их последствий для женщин и мужчин. Это стратегия предназначена для того, чтобы проблемы и опыт женщин и мужчин стали неотъемлемой частью разработки, реализации, мониторинга и оценки любой политики и программы во всех политических, экономических и социальных сферах, что принесет равную пользу женщинам и мужчинам и будет способствовать преодолению неравенства между ними. В конечном счете, цель гендерного подхода заключается в достижении гендерного равенства».

Согласованные заключения (A/52/3.18).

Экономический и социальный совет,

Организация Объединенных Наций, Нью-Йорк, 1997 г.

➤ Гендерный анализ и планирование

Гендерный анализ – это инструмент выявления проблем и потребностей женщин и мужчин в аспекте разделения труда между ними, доступа к ресурсам и благам и их контроля, практических и стратегических потребностей, препятствий и возможностей для достижения равноправия между женщинами и мужчинами.

Гендерный анализ – это первый шаг в процессе разработки и реализации гендерно-ориентированных инициатив, включая проекты технического сотрудничества. Этот анализ включает в себя следующее:

- сбор данных с разбивкой по полу и качественной информации о целевых группах населения;
- сбор информации о разделении труда между женщинами и мужчинами, выполняемой ими оплачиваемой и неоплачиваемой работе, включая ведение домашнего хозяйства и работу в сообществах;
- сбор информации о доступе и контроле женщинами и мужчинами производственных ресурсов, таких как земля и кредиты, и экономических благ, например доход;
- понимание практических и стратегических гендерных потребностей женщин и мужчин;
- анализ проблем и возможностей содействия гендерному равенству в более широком контексте, включая возможности правительства, объединений работников и работодателей и других заинтересованных сторон по

внедрению гендерного подхода и достижению равенства между женщинами и мужчинами⁸.

Приведенный выше анализ может выявить необходимость гендерно-ориентированных стратегий и мероприятий. Результаты анализа также используются для учета гендерных аспектов на последующих этапах проектов, включая разработку стратегии и целей, определение результатов и индикаторов, а также на этапах планирования реализации, мониторинга и оценки.

➤ **Гендерный бюджет**

Составление и исполнение бюджета с учетом гендерных факторов является важным элементом гендерного подхода и последующего планирования реализации проекта, так как это позволяет гарантировать учет гендерных аспектов на всех этапах процесса, а также в случае реструктуризации бюджета в части доходов и расходов. Необходимо, чтобы для решения проблем женщин и девушек выделялись специальные бюджетные средства, начиная с этапа выработки общей политики до конкретных проектов. Это важно, потому что, хотя, по информации ЮНЭЙДС, проблемы женщин и девушек, включаются в национальные стратегии противодействия ВИЧ-инфекции, но для их решения выделяется недостаточно финансовых ресурсов⁹. Таким образом, мы видим, в какой степени ответные меры на ВИЧ/СПИД, включая соответствующую деятельность в сфере труда, должны быть усилены в отношении особых проблем женщин и девушек, чтобы добиться универсального доступа к услугам по профилактике, лечению, уходу и поддержке в связи с ВИЧ-инфекцией.

➤ **Гендерно-«слепой», гендерно-чувствительный, гендерно-ориентированный**

Определения политик, программ, проектов и в целом деятельности, учитывающей гендерные аспекты, могут меняться в зависимости от их стадии или достигнутых результатов. Для простоты в данном документе представлено только три определения таких инициатив: гендерно-«слепой», гендерно-чувствительный, гендерно-ориентированный.

⁸ МОТ: Права работающих женщин – сборник материалов для модульного курса обучения, раздел «Введение в гендерный анализ и планирование», Международный учебный центр в Турине, Турин (1994 г.).

⁹ ЮНЭЙДС: Глобальный доклад, Женева (2010 г.).

Гендерно-«слепой»

Гендерные вопросы официально не включаются ни на одном из этапов программы или проекта. В результате этого существующее неравенство между женщинами и мужчинами, скорее всего, будет усиливаться.

- Тот факт, что у женщин и мужчин зачастую очень разные потребности и проблемы не признается и игнорируется;
- Информация о неоплачиваемой домашней работе женщин – уходу за членами семьи и даже об их оплачиваемой работе не собирается, не анализируется и не учитывается на этапе планирования реализации или мониторинга и оценки проекта;
- Лишь небольшая часть данных разбивается по признаку пола. Зачастую такие данные вообще отсутствуют. Таким образом, последующий анализ, разработка стратегии и определение целей и индикаторов, мониторинг и оценка проводятся без учета особых потребностей и проблем женщин и мужчин, а значит, они не могут эффективно способствовать обеспечению равенства между ними.

Пример: Отрывок из политики противодействия ВИЧ-инфекции на рабочем месте

Компания будет регулярно предоставлять достоверную и актуальную информацию о ВИЧ/СПИДе своим сотрудникам, что будет происходить на мероприятиях, проводимых непосредственно по окончании основного рабочего дня сотрудников. В медицинском пункте сотрудники смогут получить бесплатные презервативы при сохранении конфиденциальности. Необходимо обеспечить возможность бесплатного, добровольного и конфиденциального тестирования и консультирования по вопросам ВИЧ-инфекции. Сотрудники смогут решить, будут они сдавать анализ на ВИЧ-инфекцию до или после работы, но не во время работы.

- Почему эта политика является гендерно-«слепой»?
 - В ней не упоминаются гендерные вопросы, касающиеся ВИЧ/СПИДа;
 - Между работниками-мужчинами и женщинами не делается различий, и их конкретные потребности не принимаются во внимание. Предполагается, что как у мужчин, так и у женщин будет время и возможность до или после работы пройти обучение либо сдать анализ на ВИЧ-инфекцию и получить консультацию. Тем не менее, у некоторых сотрудников, в особенности женщин, могут быть семейные обязанности, которые они должны выполнять.
 - В политике не указано, будут ли предоставляться только мужские или также женские презервативы.

Гендерно-чувствительный

Это упреждающий подход, постоянно и официально включающий в себя конкретные задачи и соответствующие стратегии, которые позволяют расширить возможности и права женщин и способствуют достижению гендерного равенства.

- Особые и часто разные потребности и проблемы женщин и мужчин в определенных сферах признаются и учитываются наряду с другими программными целями, для того чтобы обеспечить гендерное равенство и расширить возможности и права женщин.
- Обязанности по неоплачиваемой работе в семье и сообществе учитываются при разработке мероприятий и предоставлении услуг.
- Данные разбиваются по полу и включают в себя качественную информацию по результатам проведения опросов.

Пример: Отрывок из документа по проекту технического сотрудничества

Предпосылки

В этом секторе занято 875 работников, 70% из которых – это мужчины, а 30% – женщины. Многие из них являются мигрантами из сельской местности. Семьи и родные большинства работников остались на родине. Уровень грамотности среди мужчин обычно низкий, 40% из них неграмотны. Особенно низок уровень грамотности среди женщин, из которых примерно 65% являются неграмотными. Мало кто из работников имел возможность получить информацию о профилактике ВИЧ-инфекции. В регионе процветает секс-индустрия, и имеются данные о том, что многие работники-мужчины платят за секс, как с мужчинами, так и с женщинами, занятыми в секс-индустрии.

Примерно одна четверть работниц-женщин вступает в оплачиваемые сексуальные отношения с коллегами-мужчинами и с мужчинами, живущими в близлежащих районах с целью получения дополнительного дохода, так как их зарплата обычно ниже, чем у их коллег-мужчин. По неофициальным данным, лишь немногие из работников-женщин и мужчин пользуются презервативами, что отчасти связано с тем, что их невозможно приобрести в местных магазинах, а отчасти с распространенным среди мужчин-работников мнением, связывающим использование презерватива к «немужскому» поведению.

Планируемый результат

1. Снижение риска ВИЧ-инфицирования среди работников-женщин и мужчин

Мероприятия

1.1 Обучение для коллег – будущих тренеров: тренинги по вопросам ВИЧ/СПИДа для 15 работников.

Во время отбора участников, особое внимание будет уделяться тому, чтобы в тренингах участвовало репрезентативное количество женщин и мужчин, таким образом, чтобы из 15 тренеров было хотя бы пять женщин.

Обучение будет проходить во время рабочего времени, что позволит и женщинам и мужчинам присутствовать на нем. На занятиях будет обсуждаться основная информация о передаче, профилактике, лечении ВИЧ-инфекции, кроме того, особое внимание будет уделяться гендерным вопросам, а именно практическим и стратегическим потребностям трудящихся женщин и мужчин. Отдельно будут рассматриваться риски ВИЧ-инфекции, связанные с работой в секс-индустрии.

1.2. Распространение презервативов: в женских и мужских туалетах будут установлены автоматы с бесплатными презервативами.

- Почему это гендерно-чувствительный документ?
 - В разделе документа о предпосылках проводится различие между работниками – женщинами и мужчинами, включая состав рабочей силы, уровень грамотности, информированность по вопросам ВИЧ/СПИДа и отношение к использованию презервативов.
 - В тренинге должны принимать участие мужчины и женщины. Кроме того, запланировано, что обучение будет проходить в рабочее время, чтобы все могли его посетить.

Гендерно-ориентированный

Гендерно-ориентированные программы и проекты проводятся, если гендерный анализ выявляет ситуацию, при которой представители одного пола, обычно женщины, находятся в невыгодном социальном, политическом и экономическом положении.

Программы и проекты могут быть предназначены только для женщин или только для мужчин, и/или для мужчин и для женщин одновременно. В качестве примера можно привести семинары для женщин по укреплению потенциала, цель которых заключается в развитии навыков ведения переговоров и отстаивания своих интересов; семинары для мужчин по расширению знаний в гендерной сфере, в том числе о преимуществах равноправия и расширении возможностей женщин в семье и в обществе; общие семинары для женщин и мужчин по обсуждению методов совместной работы для достижения этих целей.

Пример 1: Отрывок из документа по проекту технического сотрудничества*Мероприятия*

Обучение для коллег – будущих тренеров: Так как многие работницы-женщины идут домой сразу же после работы, чтобы заниматься домашним хозяйством и детьми, руководство компании предусмотрело возможность проведения обучения во время основного рабочего времени, чтобы и женщины и мужчины смогли на нем присутствовать. Так как во время оценки потребностей выяснилось, что работники крайне негативно относятся к обсуждению вопросов, касающихся сексуального и репродуктивного здоровья, в присутствии людей противоположного пола, деликатные вопросы будут решаться на мероприятиях, организованных отдельно для мужчин и женщин. В связи с тем, что грамотность среди женщин-работниц находится на низком уровне, материалы, используемые на мероприятиях, предназначенных только для женщин, и на совместных тренингах, будут в основном наглядными или аудиовизуальными. На совместных семинарах для женщин и мужчин будут обсуждаться такие вопросы, как равноправное разделение обязанностей по дому и родительских обязанностей между мужчинами и женщинами, чтобы освободить часть времени женщин для профессионального обучения и курсов повышения квалификации.

- Какой успешный опыт содержится в данном документе с точки зрения гендерно-ориентированной деятельности?
 - При проведении обучения учитываются потребности обучающихся, как женщин, так и мужчин в отношении времени проведения занятий;
 - На занятиях учитывается уровень грамотности женщин и мужчин и нежелание открыто обсуждать некоторые вопросы вместе с представителями противоположного пола, проводятся отдельные мероприятия и адаптируются материалы.
 - На тренингах решаются практические гендерные потребности путем стимулирования равноправного распределения обязанностей по дому между мужчинами и женщинами, а также стратегические потребности женщин, связанные с повышением доступности профессионального обучения и курсов повышения квалификации для женщин.

Пример 2: Отрывок из промежуточного отчета проекта технического сотрудничества

Этот проект направлен на решение потребностей, связанных с ВИЧ-инфекцией, женщин и мужчин, работающих в центрах обслуживания вызовов в семи провинциях страны. В рамках проекта проводятся тренинги по вопросам ВИЧ/СПИДа, учитывающие гендерную специфику, для менеджеров центра, работников, их супругов и сексуальных партнеров. Каждые два месяца проходят специальные занятия для детей подросткового возраста сотрудников центра.

Во время промежуточной оценки результаты ранее проведенной оценки потребностей получили свое подтверждение, так как выяснилось, что большинство или 95% работников имеют половые отношения с представителями противоположного пола и 20% мужчин имеют половые контакты с мужчинами. Для того чтобы наиболее эффективно решать связанные с ВИЧ-инфекцией проблемы, с которыми сталкиваются мужчины, практикующие секс с мужчинами, на втором этапе проекта будет организован специальный учебный модуль, посвященный вопросам этой группы мужчин. Проект также будет способствовать налаживанию партнерских отношений с местными НПО, работающими с мужчинами, практикующими секс с мужчинами, для того чтобы предоставление услуг, связанных с ВИЧ-инфекцией, данной группе больше отвечало их потребностям.

- В чем заключается успешный опыт гендерно-ориентированных мероприятий, описанных в данном документе?
- На первом этапе проекта услуги предоставлялись супругам и детям сотрудников центра обработки вызовов, в то же время не уделялось внимания особым потребностям, связанным с ВИЧ-инфекцией, мужчин, практикующим секс с мужчинами, что произошло непреднамеренно. Этот недостаток был выявлен в ходе проведения промежуточной оценки.
- Затем стратегия проекта была откорректирована посредством включения модуля, касающегося мужчин, практикующих секс с мужчинами, а также через налаживание партнерских отношений с местными и другими НПО, целью которых является решение проблем данных работников.

Взаимосвязь между гендерным неравенством и рисками и уязвимостью, связанными с ВИЧ/СПИДом

В этом разделе предлагается краткий обзор того, почему и каким образом мужчины и женщины, девушки и юноши подвергаются различному воздействию ВИЧ/СПИДа.

› Некоторые факты и цифры

Воздействие ВИЧ/СПИДа, которому подвергаются женщины и мужчины, девушки и юноши, трансгендеры, различно с точки зрения рисков, уязвимости и воздействия. По биологическим причинам женщины, особенно девочки-подростки, подвергаются большему риску ВИЧ-инфицирования, чем мужчины. Нормы, связанные с «женскими» и «мужскими» ролями и поведением, а также социальный и экономический статус женщин, мужчин и трансгендеров оказывают большое влияние на доступность информации о ВИЧ-инфекции и соответствующих услугах, на их взгляды и сексуальное поведение, и на то, как они справляются с проблемами людей, живущих с ВИЧ, в случае инфицирования.

Социально-экономическое неравенство приводит к тому, что женщинам и девушкам сложнее защитить себя от ВИЧ-инфекции, и воздействие ВИЧ/СПИДа на них усиливается. В то же время от многих мужчин и мальчиков ожидают «мужского» поведения, что может повысить их уязвимость и привести к высокорискованному поведению, а также к стигматизации, если они попытаются получить консультации по вопросам репродуктивного и сексуального здоровья. Трансгендеры (в особенности сменившие мужской пол на женский) подвержены особенно высоким рискам ВИЧ-инфицирования. Они часто становятся жертвами самой жестокой дискриминации и стигматизации, что связано со способами выражения их идентичности.

По оценкам, в 2009 году из 33,3 миллиона людей, живущих с ВИЧ, во всем мире половина – женщины (15,9 миллиона человек). В то время как со-



отношение между женщинами и мужчинами, живущими с ВИЧ, остается стабильным во всех регионах, уровень инфицированности среди женщин в некоторых странах повышается. Это связано с тем, что теперь опасности ВИЧ-инфицирования подвергаются не только представители групп повышенного риска, но и основное население, где количество новых случаев заражения среди уязвимых женщин и девушек постоянно растет. По оценкам ЮНЭЙДС, в 2009 году ВИЧ были инфицированы примерно 370000 девочек и мальчиков. В связи с этим общее количество детей в возрасте до 15 лет, живущих с ВИЧ-инфекцией, достигло 2,5 миллиона человек¹⁰.

В странах Африки, расположенных к югу от Сахары, количество женщин, живущих с ВИЧ-инфекцией, превышает количество мужчин. В этом регионе уязвимость женщин и девушек остается на особенно высоком уровне, так, 76% всех женщин с ВИЧ-положительным статусом живет здесь. В других регионах у мужчин больше шансов стать ВИЧ-инфицированными, чем у женщин; зачастую в странах, где проблема эпидемии стоит особенно остро, особому риску подвергаются мужчины, практикующие секс с мужчинами, или потребители инъекционных наркотиков¹¹.

Термин «мужчины, практикующие секс с мужчинами» служит скорее для определения поведения, чем группы людей. Среди таких мужчин могут оказаться лица, которые считают себя гомосексуалистами, бисексуальными и гетеросексуальными мужчинами, многие из которых не считают себя гомосексуалистами или бисексуальными, так как они могут также иметь гетеросексуального супруга или вступать в половые контакты с женщинами. Мужчины, имеющие сексуальные контакты с мужчинами, живут во всех странах. Но на добровольные сексуальные отношения между взрослыми мужчинами наложено табу. На 2009 год такие отношения были запрещены по закону в 86 странах, в семи из которых это каралось смертной казнью¹². Более того, проблемы мужчин, имеющих половые контакты с мужчинами, недостаточно изучены, и программы по профилактике ВИЧ не часто включают их решение. По оценкам, от пяти до десяти процентов людей, живущих с ВИЧ во всем мире, – это мужчины, практикующие секс с мужчинами, а большинство из них также имеют половые контакты с женщинами¹³.

По оценкам, уровень заболеваемости ВИЧ среди трансгендеров выше, чем среди мужчин, практикующих секс с мужчинами, и колеблется от 10 до 42% в ряде стран Латинской Америки и Азии. По проблеме трансгенде-

¹⁰ ЮНЭЙДС: Глобальный доклад, Женева (2010 г.).

¹¹ См. там же.

¹² См. там же.

¹³ ЮНЭЙДС: *Рамочная программа действий ЮНЭЙДС по обеспечению всеобщего доступа для мужчин, имеющих половые контакты с мужчинами, и трансгендерных лиц*, Женева (2009 год).

ров, живущих с ВИЧ, было проведено относительно небольшое количество исследований, и уровень заболеваемости среди них может быть гораздо выше¹⁴.

➤ **Женщины и девушки: основные риски и уязвимость**

- **По биологическим причинам** женщины **больше подвержены риску ВИЧ-инфицирования**, чем мужчины, и они в два раза чаще заражаются вирусом в случае незащищенного секса, особенно если они получили телесное повреждение (мелкое или крупное), связанное с фрикциями во время полового акта, или имеют инфекцию, передающуюся половым путем.
- **Сексуальная подчиненность** в браке или внебрачных отношениях, когда от женщин зачастую ожидают отсутствия знаний о сексуальных практиках и пассивности в сексуальных отношениях, приводит к тому, что женщинам трудно или невозможно договориться с партнерами об использовании презерватива для более безопасного секса, либо отказаться от небезопасного секса. Это особенно касается тех случаев, когда женщины боятся быть изнасилованными и/или брошенными.
- **Исследования показали, что насилие по отношению к женщинам и девушкам** со стороны членов их семей или близких знакомых, сексуальных партнеров или незнакомых людей, повышает для женщин риск ВИЧ-инфицирования. Из-за страха насилия женщины не могут в достаточной мере защитить себя от ВИЧ-инфекции и/или отстаивать право на сексуальное здоровье. Насилие или страх перед насилием не позволяет многим женщинам договориться о безопасном сексе, пройти тестирование на ВИЧ-инфекцию, раскрыть свой ВИЧ-статус, получить лечение и поддержку.
- **Экономическая и социальная зависимость** от мужчин снижает возможности женщин отказаться от опасного секса и может помешать сдать анализ на ВИЧ-инфекцию, получить консультирование и пройти антиретровирусное лечение. Эта зависимость приводит к тому, что у женщин нет денег для оплаты медицинских или транспортных услуг, и/или они должны просить разрешения у мужа или другого мужчины-члена семьи на обращение за этими услугами, что может стать непреодолимым барьером для их получения.
- В большинстве стран женщины и девушки традиционно занимаются домашним хозяйством, осуществляют уход за членами своей семьи и членами сообществ. Таким образом, на них в большей степени ложится **бремя по уходу за ВИЧ-инфицированными членами семьи и членами их**

¹⁴ См. там же.

общин, чем на мужчин и мальчиков. Это увеличивает нагрузку женщин и не позволяет им учиться и зарабатывать самостоятельно.

- Бремя ВИЧ/СПИДа, ложащееся на плечи женщин и девушек, усугубляется **бедностью**, так как во всех регионах мира количество бедных женщин превышает количество бедных мужчин. Во времена экономических трудностей чаще всего ресурсы в семье в первую очередь выделялись мужчинам и мальчикам и лишь потом женщинам и девочкам, или не предоставлялись им совсем, что негативно сказывалось на их здоровье и возможности доступа к базовым услугам. Девочек чаще, чем мальчиков, вынуждают бросать школу и привлекают к детскому труду в его худших формах. Женщин и некоторых мужчин могут заставить зарабатывать на жизнь секс-услугами или обменивать секс на еду, крышу над головой и защиту, что повышает их риск ВИЧ-инфицирования.
- Во многих странах значительная часть **мигрантов и беженцев** – женщины. Некоторые виды занятости, например работа в качестве домашней прислуги, подвергает их более высокому риску гендерного насилия и, соответственно, ВИЧ-инфицирования.
- **Ограниченный доступ к образованию и высокий уровень неграмотности** гораздо сильнее сказываются на женщинах и девушках и затрудняют получение услуг по профилактике ВИЧ-инфекции и информации о лечении.
- **Дискриминирующие законы об имуществе, праве наследования, опеке и поддержке** лишают многих женщин финансового обеспечения и возможности участия в приносящей доход деятельности, если они пережили своего супруга или были оставлены им по причине ВИЧ-инфицирования. Многие ВИЧ-позитивные женщины затем вынуждены **работать в секс-индустрии** («секс как средство выживания»), а девушки попадают в сексуальное рабство, при которой они почти или совсем не имеют возможности договориться об использовании презерватива.
- **Стигматизация и дискриминация, связанные с ВИЧ-инфекцией**, часто больше влияют на женщин, чем на мужчин, что в свою очередь приводит к изоляции женщин, живущих с ВИЧ, и их исключению из общества с запретом участия в приносящей доход деятельности.
- Многие женщины заняты в таких секторах экономики, как натуральное сельское хозяйство, домашний труд и в неформальной экономике, где они **не могут получить социальное обеспечение либо другие льготы, связанные с профессиональной деятельностью**.
- В связи с табу и стигматизацией, которые окружают **секс мужчин с мужчинами**, многие из них женаты или имеют сексуальных партнеров, чтобы

защитить себя от возможной стигматизации. Эти женщины подвергаются особенно высокому риску ВИЧ-инфицирования, так как в результате стигмы их партнер часто не имеет свободного доступа к услугам по профилактике и лечению ВИЧ-инфекции.

- **Мужчины и мальчики: основные риски и уязвимость**
- **Нормы, стереотипы и ожидания в отношении «мужского» поведения** могут влиять на представления и формировать уверенность мужчин в своем «праве силы» в сексуальных отношениях, а в некоторых случаях приводить к злоупотреблению этой властью, росту алкоголизма и наркомании, принудительному и/или небезопасному сексу, включая случайные и/или множественные сексуальные связи. Общественные нормы, стереотипы и ожидания могут также быть причиной незаинтересованности мужчин в обращении за услугами по поводу профилактики и лечения ВИЧ-инфекции.
- **В секторах экономической деятельности** с большой долей работников-мужчин риск ВИЧ-инфицирования может быть выше. Например, в транспортной отрасли и сфере строительства работники часто живут отдельно от семьи в преимущественно мужской среде. Такие ситуации могут повысить риск небезопасного секса и множественных или нескольких одновременно сексуальных связей.
- **Во многих странах сексуальные отношения между мужчинами запрещены законом и окружены стигматизацией, дискриминацией и табу.** В результате этого риск ВИЧ-инфицирования повышается среди мужчин, имеющих секс с мужчинами, в связи с тем, что они не могут или не будут стремиться воспользоваться услугами по профилактике и лечению ВИЧ-инфекции, а также информационными услугами.
- Вне зависимости от того, является ли половой контакт гетеросексуальным или гомосексуальным, незащищенный анальный секс с ВИЧ-позитивным партнером или с тем, чей ВИЧ-статус неизвестен, представляет гораздо больший риск ВИЧ-инфицирования, чем незащищенный вагинальный секс. Это подвергает мужчин, имеющих секс с мужчинами, повышенному риску ВИЧ-инфицирования.
- Во многих странах услуги в связи с ВИЧ/СПИДом предоставляются в основном в клиниках семейного планирования, пренатальных и детских медицинских учреждениях. Специфика структуры и работы таких служб основана на **представлении о том, что только женщины несут ответственность за репродуктивное здоровье.** В связи с тем, что эти службы предназначены для удовлетворения потребностей женщин, мужчинам сложнее воспользоваться такими услугами.

- Мальчиков, чьи родители или опекуны умерли от ВИЧ/СПИДа, могут заставить бросить школу и привлекают к **детскому труду**, включая его наихудшие формы, такие как сексуальное рабство.

Учитывая, что неравенство власти в отношениях между женщинами и мужчинами в основном выгодно мужчинам, очень важно, чтобы их отношение и поведение стали более ответственными в целях предотвращения ВИЧ-инфицирования. В то же время важно, чтобы как женщины, так и мужчины формировали и поддерживали такие черты мужской идентичности, как ответственность и отказ от насилия, и способствовали взаимному уважению и заботе о родителях и детях в семейных отношениях.

Так как супруги, братья, отцы обычно занимают лидирующие позиции в семье, мужчины должны активно включаться в диалог, деятельность и политику, направленные на решение проблемы гендерного неравенства и связанных с ним рисков ВИЧ-инфицирования, как для женщин, так и для мужчин.

➤ **Трансгендеры: основные риски и уязвимость**

- **Трансгендеры, живущие с ВИЧ**, часто сталкиваются с двойным бременем стигматизации и дискриминации: как трансгендеры и как ВИЧ-позитивные люди. Многие из них не проходят тестирование на ВИЧ-инфекцию, не раскрывают свой ВИЧ-статус, не пользуются консультированием и медицинскими услугами в отношении ВИЧ-инфекции, что связано со страхом стигмы и дискриминации.
- **Стигматизация и дискриминация**, связанные с самоидентификацией и поведением, не соответствующим общепринятым социальным нормам, стереотипам и представлениям о «мужском» (маскулинном) и «женском» (фемининном) поведении, могут ограничить доступ к соответствующей медицинской информации и услугам, в том числе по вопросам ВИЧ-инфекции. Это связано с тем, что трансгендеры боятся раскрыть свою сексуальную идентичность из-за негативных последствий.



Разные потребности: учет гендерных аспектов при разработке проектов по ВИЧ/СПИДу

В этом разделе предлагается поэтапное руководство на основе практического списка вопросов, необходимых для рассмотрения в процессе планирования гендерно-чувствительных программ и проектов.

Руководство охватывает три основных этапа разработки проекта: анализ ситуации, описание проблемы и планирование реализации проекта. В контрольных списках вопросов предлагаются некоторые конкретные меры, которые необходимо принять («да») или которых необходимо избегать («нет»). В идеале необходимо, чтобы на все вопросы был получен ответ «да», хотя некоторые предложения невозможно применить во всех ситуациях.

Чем меньше положительных ответов получено на вопросы, тем менее эффективен проект с точки зрения ответных мер на ВИЧ/СПИД.

Важно помнить, что большинство женщин и мужчин не желают раскрывать на работе свой ВИЧ-статус и/или сексуальную ориентацию. Таким образом, необходимо допускать, что в любой группе могут быть люди, живущие с ВИЧ, мужчины, практикующие секс с мужчинами, и/или трансгендеры. Вот почему стигматизация и дискриминация и особые потребности и проблемы, связанные с ВИЧ-инфекцией, основных уязвимых групп населения должны учитываться при разработке любой программы, проекта или мероприятия.

➤ Анализ ситуации

Анализ ситуации, который проводится перед разработкой проектной документации, включает в себя выбор и анализ заинтересованных сторон, анализ проблемы и общественных институтов. Информация, собранная на этом этапе, ложится в основу таких разделов проектного документа, как

предпосылки и обоснование, где доказывается необходимость проведения программы или проекта.

Для учета гендерных аспектов при проведении анализа ситуации необходимо ответить на следующие вопросы:

- Была ли собрана качественная и количественная информация, включая данные с разбивкой по полу, о **распространенности ВИЧ-инфекции** среди мужчин и женщин, а также трансгендеров трудоспособного возраста в данной стране/регионе?

При ответе на этот вопрос, сошлитесь на результаты проведенных исследований.

- Была ли собрана качественная и количественная информация, включая данные с разбивкой по полу, о **гендерных факторах, определяющих** особенно высокий риск заражения ВИЧ-инфекцией для определенной группы (групп) работников?

Отвечая на этот вопрос, предоставьте следующую информацию:

- **нормативно-правовая база и политика**, определяющие права мужчин и женщин и распределение ролей между ними, особенно в отношении ВИЧ/СПИДа;
- **социальные и культурные факторы, влияющие на гендерные отношения**, включая доступ к производственным ресурсам и благам и их контроль, разделение труда (как оплачиваемой, так и неоплачиваемой работы, включающей в себя уход за детьми и пожилыми), убеждения и нормы, которые могут препятствовать или, напротив, способствовать достижению гендерного равенства;
- **условия работы**, например, тип работы и ее расположение; распределение ролей и обязанностей, включая процесс принятия решений и полномочия; условия проживания; вознаграждение (оплата труда, социальное обеспечение и отпуск); а также риски, например, повышенный риск гендерного насилия, включая сексуальные домогательства.

- Была ли собрана исчерпывающая информация об учреждениях, занимающихся гендерными вопросами, связанными с ВИЧ-инфекцией?

Отвечая на этот вопрос, предоставьте следующую информацию:

- **возможности заинтересованных сторон и партнеров по реализации** программ на основе гендерного подхода, включая полномочия, политику, программы, деятельность и организацию учреждения

(кадровое обеспечение и финансирование), взгляды сотрудников и возможность осуществлять планирование, мониторинг и оценку систем, связанных с гендером и ВИЧ-инфекцией.

- Была ли собрана исчерпывающая информация об ожидаемом влиянии программы или проекта на мужчин и женщин, юношей и девушек и на гендерные отношения?

➤ Содержание проекта

Результаты анализа ситуации, включающего в себя вышеописанные гендерные аспекты, затем используются на этапе разработки содержания проекта. Последний включает в себя определение стратегий, постановку задач и выбор индикаторов, планирование результатов и мероприятий и проведение анализа рисков. На этом этапе, используя гендерный подход, необходимо учесть следующее:

- расширение прав и возможностей женщин-работниц путем создания рабочих мест и возможностей увеличения доходов;
- стимулирование ответственного сексуального поведения, например, мероприятия для сотрудников, пользующихся услугами секс-работников;
- анализ гендерных барьеров и возможностей для работников-мужчин и женщин для обеспечения равного доступа к услугам по профилактике, лечению, уходу и поддержке, связанным с ВИЧ-инфекцией.

На этапе разработки содержания проекта необходимо ответить на следующие вопросы:

- Были ли проведены консультации со **специалистом по гендерным вопросам** (специалистом MOT или другим внешним экспертом) перед началом работы над содержанием проекта, и был ли проект документа направлен ему для замечаний перед окончательной редакцией?

- Было ли предусмотрено участие в проекте специалиста по гендерным вопросам для оказания технического содействия и поддержки, и были ли выделены ресурсы из бюджета на эти нужды?

- Было ли предусмотрено **участие** в программе **людей, живущих с ВИЧ**, в особенности женщин, а также мужчин, практикующих секс с мужчинами, и трансгендеров и их объединений, при разработке мероприятий и подготовке соответствующих документов?

➤ **Способствует** ли проект **участию мужчин и женщин** в мероприятиях по расширению прав и возможностей женщин, профилактике передачи ВИЧ/СПИДа от родителей детям и организации консультирования семейных пар по вопросам ВИЧ-инфекции?

➤ Были ли изучены **возможности сотрудничества с текущими программами и проектами**, направленными на расширение прав и возможностей женщин, например с программами развития предпринимательства, или на решение проблем, связанных со стрессом, злоупотреблением алкоголем и наркотиками, сексуальной дискриминацией и/или насилием на рабочем месте, в том числе сексуальными домогательствами?

При формулировке задач необходимо ответить на следующие вопросы:

➤ Ставит ли проект перед собой **задачи**, связанные с гендерным равенством?

Ниже приведены примеры соответствующих задач:

- снижение рисков, связанных с ВИЧ-инфекцией, среди женщин и мужчин, и продвижение гендерного равенства, а также расширение прав и возможностей женщин;
- борьба с гендерным насилием, например посредством мер, направленных на укрепление потенциала женщин через расширение их экономических возможностей, а также с помощью привлечения мужчин к деятельности по предотвращению насилия в отношении женщин;
- обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей женщин в обществе.

Результаты, планируемые на основе гендерного подхода, могут включать в себя следующее:

- гендерно-чувствительные **политика и программы на рабочих местах**;
- **услуги по профилактике и лечению ВИЧ-инфекции, уходу и поддержке**, равнодоступные для женщин и мужчин;
- **учебные и информационные материалы, коммуникативные стратегии, способствующие разрушению** гендерных стереотипов, обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин;
- **программы повышения квалификации и создания рабочих мест** для людей, живущих с ВИЧ или затронутых ВИЧ-инфекцией, особенно для женщин;

- гендерное **насилие** на рабочем месте и в семье;
- **социально-культурные нормы в отношении ожиданий, ролей и обязанностей, связанных с традиционно «маскулинными» (мужскими) и «фемининными» (женскими)** стереотипами; информирование о том, как несправедливое распределение власти и неравноправные взаимоотношения между женщинами и мужчинами, могут повышать риски ВИЧ-инфицирования и уязвимость;
- **общая ответственность** в отношении сексуального и репродуктивного здоровья;
- **стигма и дискриминация** по отношению к людям, живущим с ВИЧ, в особенности женщинам;
- стигма и дискриминация по отношению к мужчинам, практикующим секс с мужчинами;
- стигма и дискриминация по отношению к трансгендерам.

При определении результатов необходимо ответить на следующие вопросы:

► Запланированы ли в проекте результаты, связанные с гендерным равенством?

Ниже приведены примеры:

- **лучшее понимание** гендерной составляющей эпидемии ВИЧ/СПИДа со стороны партнеров, заинтересованных сторон и бенефициариев проекта и усиление приверженности решению данных проблем;
- расширение доступа к профилактике и лечению ВИЧ/СПИДа для женщин и девушек;
- обучение навыкам ведения переговоров для женщин и девочек подросткового возраста;
- повышение приверженности мужчин изменениям в отношении к профилактике ВИЧ-инфекции и связанного с этим поведения, включая уважение и внимание к женщинам-партнерам и содействие развитию равенства между девочками и мальчиками.

► Все ли мероприятия, предусмотренные в проекте являются скорее гендерно-чувствительными, чем гендерно-«слепыми», и есть ли среди них гендерно-ориентированные, если они необходимы?

В дополнении к примерам, уже приведенным в предыдущих разделах, рассмотрите возможность распространения программ и проектов, основанных на гендерном подходе, в деятельности других основных заинтересованных сторон, программы и мероприятия для которых могут включать:

- разработку политики и программ противодействия ВИЧ-инфекции на рабочем месте;
- обучение судей по трудовым делам и инспекторов по труду, координаторов и/или тренеров по вопросам ВИЧ-инфекции;
- активизация представителей трехсторонних партнеров, включая создание комитетов по ВИЧ/СПИДу и бизнес-объединений;
- повышение квалификации и создание рабочих мест для людей, живущих с ВИЧ.

При разработке мероприятий нужно учесть следующее:

- стремитесь к равному представительству женщин и мужчин на всех уровнях в процессе разработки политики и обучения.
- учитывайте культурные **особенности** в отношении гендерных вопросов в кадровом обеспечении и во время учебных мероприятий. Например, в некоторых культурах предпочтительнее, чтобы тренинги по вопросам ВИЧ-инфекции и сексуальности в группах женщин проводились женщинами.
- разрабатывайте **специальные программы и организационные мероприятия** для удовлетворения особых потребностей работников-женщин и мужчин, включая мужчин, практикующих секс с мужчинами и трансгендеров. Например: обеспечивают ли место, условия, время проведения и длительность мероприятий полное участие всех работников, для которых оно проводится? Необходимо ли женщинам дополнительное обучение или особые материалы из-за низкого уровня образования? Смогут ли женщины и мужчины обсудить вопросы, касающиеся сексуальности, более открыто, если они будут работать в отдельных группах?
- **развивайте партнерские отношения по существующим программам и проектам**, направленным на расширение прав и возможностей женщин, например, посредством развития женского предпринимательства; либо программам помощи в кризисных ситуациях, помощи женщинам с алкогольной и наркотической зависимостью, а также в случаях гендерного насилия на рабочем месте.

В дополнении к этому можно рассмотреть следующие вопросы:

- **социально-культурные нормы маскулинности (мужественности) и фемининности (женственности)**, связанные с гендерными стереотипами и неравенством власти между мужчинами и женщинами, ведущие к уязвимости и риску ВИЧ-инфицирования;
- **всеобщие права человека**;
- гендерное **насилие** на рабочем месте и в семье;
- обеспечение равной **общей ответственности** в отношении сексуального здоровья и родительских обязанностей;
- **стигма и дискриминация** в отношении людей, живущих с ВИЧ, в особенности женщин, включая доступ к услугам по профилактике и лечению ВИЧ-инфекции;
- стигма и дискриминация, в отношении мужчин, практикующих секс с мужчинами, и трансгендеров, включая доступ к медицинским услугам.

Пример: Отрывок из учебного модуля

Предпосылки

В то время как почти 90% работников предприятия-мужчин могут читать и писать на официальном и местном языках, большинство работниц-женщин получили только самое базовое образование в учебных заведениях. В результате практически все женщины работают в цехе по сборке деталей, в то время как мужчины занимаются доставкой конечного продукта и административными вопросами. Женщины и мужчины почти не общаются между собой. По информации, полученной от работников, примерно 10% работников-мужчин практикуют секс с мужчинами.

Деятельность

НЕТ

В связи с тем, что женщины и мужчины работают отдельно и подвергаются разным рискам ВИЧ-инфицирования, тренинги по вопросам ВИЧ/СПИДа будут проходить отдельно для работников-мужчин и женщин. В связи с ограниченностью бюджета и времени, к сожалению, возможно только распространить комплект информационных буклетов после обучения. Неграмотные женщины-работницы, возможно, смогут попросить своих супругов прочитать им буклет.

ДА

Для преодоления ограничений, вызванных разделением женщин и мужчин на рабочем месте, и для выявления проблем и потребностей, связанных со здоровьем и с ВИЧ-инфекцией в частности, как женщин, так и мужчин (включая практикующих секс с мужчинами), в тренингах примет участие одинаковое количество мужчин и женщин. Они будут проводиться тренерами-мужчинами и женщинами.

Кроме вопросов, касающихся ВИЧ-инфекции, на этих объединенных тренингах будут более широко рассматриваться проблемы гендерного равенства, включая доступность образования в учебных заведениях для девочек и мальчиков и распределение работы по дому и родительских обязанностей. Простой комплект наглядных информационных материалов по вопросам ВИЧ/СПИДа будет разрабатываться с учетом его доступности как для грамотных, так и для неграмотных работников. Для того чтобы учесть гендерные и культурные составляющие, материал будет разрабатываться в сотрудничестве с координаторами по вопросам ВИЧ-инфекции, мужчинами и женщинами, работающими в компании.

► Учитываются ли гендерные аспекты в индикаторах?

Индикаторы используются для измерения достигнутых результатов и оценки выполнения поставленных задач. С помощью гендерно-чувствительных индикаторов оценивается польза мероприятий для женщин и мужчин и количественные и качественные изменения в отношениях между ними в определенном месте за определенный период времени.

Такие индикаторы позволяют оценить результаты программ, направленных на достижение гендерного равенства и устранение барьеров, таких как законы, дискриминирующие женщин.

Ниже приведены некоторые примеры индикаторов с учетом гендерных аспектов:

Количественные индикаторы

- количество участников со стороны всех заинтересованных сторон в совещаниях, посвященных разработке содержания проекта (с разбивкой по полу, возрасту участников и, если возможно, по социально-экономическому статусу, например тип работы и уровень дохода, а также по типу участия);
- польза, например, увеличение занятости и повышение пенсии (с разбивкой по полу и возрасту лиц, улучшивших свое положение).

Качественные индикаторы

- уровень участия, по оценкам разных заинтересованных сторон на разных этапах цикла проекта (с разбивкой по полу и возрасту участников);
- участие в процессе принятия решений необходимого количества женщин (с определением «необходимого» уровня участия, согласованного со всеми заинтересованными сторонами) по оценкам заинтересован-

ных сторон и на основе проведения качественного анализа воздействия различных решений на них.

Индикаторы процесса

- уровень участия женщин и мужчин в мероприятиях по проекту, таких как встречи и тренинги, а также в процессе принятия решений;
- насколько глубокими знаниями и опытом в области гендерного подхода должны обладать сотрудники и консультанты проектов по ВИЧ/СПИДу;
- какое обучение по гендерным вопросам и вопросам ВИЧ/СПИДа предусматривается для сотрудников проекта, если это необходимо.

Индикаторы ресурсов

- степень сбалансированности команды проекта с точки зрения количества женщин и мужчин;
- данные о количестве информационных материалов, распространенных среди женщин и мужчин;
- количество денег, потраченных на гендерно-ориентированные мероприятия.

Индикаторы конечных продуктов

- количество гендерно-чувствительных и гендерно-ориентированных политик и программ в сфере труда (с четким определением критериев «гендерно-чувствительный» и «гендерно-ориентированный»);
- данные о количестве представителей заинтересованных сторон, принявших участие в тренингах по внедрению гендерного подхода в программы по ВИЧ-инфекции, например, число тренеров, судей по трудовым делам и инспекторов по труду, а также координаторов по вопросам ВИЧ-инфекции;
- данные с разбивкой по полу о количестве работников, прошедших обучение по гендерной проблематике в вопросах ВИЧ-инфекции;
- данные с разбивкой по полу о количестве работников, прошедших обучение, которые знают о способах и мерах профилактики ВИЧ-инфекции;
- количество и качество гендерно-чувствительных учебных материалов (с четким определением критериев «гендерно-чувствительных материалов»).

Индикаторы результатов или индикаторы воздействия

- данные с разбивкой по полу о количестве людей, прошедших обучение, чьи знания, взгляды и поведение изменились в сторону призна-

ния необходимости профилактики ВИЧ-инфекции (включая постоянное правильное использование презервативов); чье отношение к мужчинам и женщинам, живущим с ВИЧ, к мужчинам, практикующим секс с мужчинами, и трансгендерам изменилось на более позитивное, так же как понимание преимуществ расширения прав и возможностей женщин и гендерного равенства;

- данные о количестве работников, в особенности женщин, мужчин, практикующих секс с мужчинами, и трансгендеров, которые почувствовали, что к их мнению стали больше прислушиваться на рабочем месте и/или что их проблемам со здоровьем уделяется достаточно внимания.

Примеры индикаторов, включающих гендерный аспект

НЕТ

Успешность проекта должна измеряться с использованием следующих индикаторов:

- количество представителей объединений работодателей и работников, успешно прошедших курс обучения для координаторов (по плану: 60 человек);
- количество разработанных учебных материалов;
- количество работников, получивших пакет информационных документов по ВИЧ/СПИДу (по плану: 600 человек);
- количество работников (в процентах), изменивших свое отношение к использованию презервативов и к людям, живущим с ВИЧ, на более позитивное.

ДА

Успешность проекта должна измеряться с использованием следующих индикаторов:

- количество представителей объединений работодателей и работников, принимавших активное участие в курсе обучения для координаторов и успешно прошедших его (по плану: 30 женщин, 30 мужчин);
- качество и разнообразие разработанных учебных материалов, включающих в себя вопросы гендерного равенства;
- количество работников-мужчин и женщин, получивших пакет информационных документов по ВИЧ/СПИДу (по плану: 300 женщин, 300 мужчин);
- количество работников (в процентах), изменивших свое отношение к использованию презервативов и к людям, живущим с ВИЧ, на более позитивное (по плану: 80% женщин и 80% работников мужского пола).

➤ Планирование реализации программы

Планирование реализации проекта включает в себя отбор мероприятий, составление поэтапного плана их проведения, определение конечного результата и планирование мониторинга. Этот этап разработки проекта должен показать возможность его реализации с указанием ответственных исполнителей, сроков и ресурсов. Гендерный подход на этом этапе предполагает учет следующих факторов.

Человеческие ресурсы

- Имеются ли необходимые человеческие ресурсы, включая сотрудников проекта или внешних специалистов, обладающих знаниями и практическим опытом решения проблем ВИЧ/СПИДа в местных условиях?
- Предусмотрено ли проведение какого-либо необходимого обучения для сотрудников проекта по гендерным вопросам и ВИЧ/СПИДу?
- Состоит ли команда проекта из пропорционального количества женщин и мужчин?

Пример: Состав команды проекта

НЕТ

Так как целевая группа состоит из работников горнодобывающей промышленности, сотрудники проекта, включая обучающихся, будут в основном мужчинами.

ДА

Команда проекта должна состоять из пропорционального количества женщин и мужчин. Учитывая, что проект предназначен для работников-мужчин горнодобывающей промышленности, при участии эксперта по гендерным вопросам в данной отрасли и партнеров проекта будет проведена его оценка, в том числе в части необходимого соотношения мужчин и женщин-тренеров проекта.

Бюджет

- Имеются ли необходимые финансовые ресурсы на сбор данных с разбивкой по полу и информации по гендерной проблематике с целью обеспечения гендерно-ориентированных компонентов обучения и разработки материалов, учитывающих гендерную специфику?
- Соответствует ли ожидаемым результатам распределение ресурсов между бенефициариями проекта – мужчинами и женщинами?

Время

- Достаточно ли времени отведено для освещения гендерных вопросов в рамках проекта, включая проведение мероприятий в мужских и женских группах, если это необходимо?

Пример: Тренинг

НЕТ

Для того чтобы удержать внимание участников, для работников-женщин и мужчин будут проведены совместные короткие информационные тренинги по основным вопросам, касающимся передачи, профилактики и лечения ВИЧ-инфекции. В конце каждого тренинга участники получают текст Рекомендации 2010 года о ВИЧ/СПИДе и сфере труда (200), в которой освещаются гендерные вопросы.

ДА

Для поддержания интереса участников тренинг будет касаться основной информации о передаче, профилактике и лечении ВИЧ-инфекции, при этом особое внимание будет уделяться гендерным рискам и потребностям. Обучение будет проходить в интерактивной форме, включая работу в группах и ролевые игры. Половина каждого тренинга будет проходить отдельно для представителей каждого пола, чтобы участники могли более свободно обсуждать вопросы, связанные с сексуальностью. Основные вопросы, обсуждавшиеся отдельно в каждой группе, затем будут представлены общей группе организатором или добровольцем от группы.

Чего делать НЕЛЬЗЯ?

Для того чтобы в проекте или мероприятии успешно применялся гендерный подход, важно помнить, чего делать НЕЛЬЗЯ:



- НЕЛЬЗЯ путать понятия «гендер» и «женщины».

«Гендер» относится к женщинам и мужчинам и распределению ролей между ними в обществе; гендерные проблемы должны решаться в совместных и раздельных группах для представителей обоих полов.

- НЕЛЬЗЯ усиливать гендерные стереотипы, обращаясь к общепринятым суждениям о «мужской вирильности» или о безответственном сексуальном поведении мужчин, как и к другим подобным мнениям. В то же время нужно избегать описания женщин как бессильных и пассивных жертв.

И женщины и мужчины являются важными участниками профилактики ВИЧ-инфекции и противодействия стигматизации и дискриминации в связи с ВИЧ-инфекцией, и всем людям выгодны ответственные, добровольные сексуальные отношения на основе уважения, приносящие удовлетворение обоим партнерами.

- НЕЛЬЗЯ считать, что существуют только гетеросексуальные отношения. Часть или все мужчины в группе могут иметь сексуальных партнерш или быть женатыми на женщинах, и при этом у некоторых из них могут быть регулярные сексуальные отношения с другими мужчинами. То же самое относится к женщинам.
- НЕЛЬЗЯ обращать внимание только на «цифры». Обеспечение равного участия женщин и мужчин также относится к степени и уровню их участия.



Гендерный подход в политике противодействия ВИЧ/СПИДу на рабочем месте

› Зачем необходима политика рабочих мест?

Политика противодействия ВИЧ/СПИДу на рабочем месте служит основой для деятельности, направленной на сдерживание распространения ВИЧ-инфекции и устранение ее последствий и включающей формирование у всех работников и руководителей понимания необходимости предотвращения стигматизации и дискриминации, направленных против людей, живущих с ВИЧ или затронутых ВИЧ-инфекцией. Политика противодействия ВИЧ/СПИДу на рабочих местах может разрабатываться на национальном, отраслевом и корпоративном уровнях и должна учитывать местную специфику и условия. В зависимости от этих особенностей политика может состоять из подробного документа только по вопросам ВИЧ/СПИДа. Она может быть частью более общих политических договоренностей в области охраны труда и здоровья и условий труда, или может кратко излагаться в форме основных принципов.

В Рекомендации 2010 года о ВИЧ/СПИДе и сфере труда (200) и Своде практических правил МОТ по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда», 2001 года содержатся рекомендации в отношении политики и программ противодействия ВИЧ/СПИДу на рабочем месте. В обоих инструментах подчеркивается необходимость признания гендерной составляющей ВИЧ/СПИДа, обеспечения гендерного равенства и принятие ответных мер.

В Рекомендации о ВИЧ/СПИДе, основанной на десяти основных принципах, изложенных в Своде практических правил, находит свое дальнейшее развитие принцип гендерного равенства.

В преамбуле к Рекомендации отмечается, что гендерное неравенство способствует большему риску ВИЧ-инфицирования для женщин и девушек по сравнению с мужчинами и делает их более уязвимыми к воздействию ВИЧ-инфекции. Рекомендация призывает сделать гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин ключевым фактором в глобальных ответных мерах борьбы с ВИЧ/СПИДом. В ней подчеркивается необходимость учета гендерных факторов при разработке, реализации, мониторинге и оценке политики и программ.

В Рекомендации описываются следующие меры, которые необходимо принять на рабочих местах или посредством них, с целью сдерживания распространения ВИЧ-инфекции и уменьшения ее негативных последствий:

- обеспечение соблюдения прав человека и основных свобод;
 - обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей женщин;
 - обеспечение деятельности по предотвращению и запрету насилия и сексуальных домогательств на рабочем месте;
 - обеспечение активного участия мужчин и женщин в противодействии ВИЧ/СПИДу;
 - обеспечение участия и расширения возможностей всех работников, вне зависимости от их сексуальной ориентации и принадлежности к уязвимой группе;
 - обеспечение защиты сексуального и репродуктивного здоровья и сексуальных и репродуктивных прав женщин и мужчин.
- **Что может быть включено в политику противодействия ВИЧ/СПИДу на рабочем месте**

1. Общие положения

Политика «ВИЧ/СПИД и сфера труда» должна начинаться с общих положений или введения с описанием ситуации в стране, учитывая существующие методы ведения бизнеса.

Образец текста

На рабочем месте X в компании или на государственной службе признается важность проблемы ВИЧ/СПИДа и ее влияние на работников-мужчин и женщин и на рабочие места. X поддерживает национальную политику, направленную на сдерживание распространения ВИЧ-инфекции и снижение влияния заболевания посредством принятия ответных мер, соответствующих особым потребностям работников-женщин и мужчин, а также членов их семей и иждивенцев.

Цель этой политики заключается в обеспечении постоянного равного доступа работников-мужчин и женщин, членов их семей и иждивенцев к услугам по профилактике, лечению, уходу и поддержке с связи с ВИЧ-инфекцией. Эта политика была разработана и будет реализовываться при активном участии работников-женщин и мужчин на всех уровнях.

2. Основы политики и общие принципы

Политика должна основываться на общих принципах, которые затем используются для разработки конкретных положений. Они должны включать

в себя гендерное равенство, свободу от стигмы и дискриминации, связанных с ВИЧ-инфекцией, равноправие возможностей и равное отношение в вопросах условий занятости, защиты от неправомерного увольнения в связи с ВИЧ-статусом, запрета обязательного тестирования на ВИЧ-инфекцию и раскрытия информации при трудоустройстве.

Образец текста

Х не дискриминирует и не допускает дискриминации по отношению к работникам либо претендентам на рабочие места ни на каких основаниях, включая пол, сексуальную ориентацию и реальный либо предполагаемый ВИЧ-статус.

3. Особые положения

Политика рабочих мест должна включать в себя положения, касающиеся, как минимум, следующих вопросов:

- сфера применения;
- необходимые меры для профилактики ВИЧ-инфекции посредством информирования, обучения и тренингов;
- меры, облегчающие лечение, уход и поддержку для работников, членов их семей и иждивенцев;
- положения о том, каким образом политика будет осуществляться, включая меры в случае ее несоблюдения.

Образец текста

Х не терпит никакого вида насилия или домогательств на рабочем месте, включая сексуальное насилие и сексуальные домогательства.

Планируется проведение необходимых и соответствующих потребностям информационных и учебных программ с целью информировать работников-женщин и мужчин о ВИЧ/СПИДе, что позволит им защитить себя и других от ВИЧ-инфекции. Х признает, что женщины часто более подвержены рискам, связанным с ВИЧ-инфекцией, и более уязвимы, чем мужчины, поэтому необходимо расширить возможности как женщин, так и мужчин в отношении их сексуального и репродуктивного здоровья и социальных и репродуктивных прав и обязанностей, а также способствовать более активному участию работников-мужчин в противодействии ВИЧ-инфекции.

Необходимо организовать обучение для руководящего персонала, включая руководителей, начальников и сотрудников отдела кадров; представителей профсоюза, тренеров, обучающихся из числа коллег, специалистов по охране труда. В этих тренингах должно участвовать пропорциональное количество женщин и мужчин.

Обучение и тренинги будут проводиться во время, удобное как для работников-женщин, так и для мужчин, и участникам предоставят необходимое свободное от работы время (в разумных пределах) для посещения этих занятий.

Обеспечение гендерного подхода посредством проведения гендерного аудита совместно с Международной организацией труда

Совместный гендерный аудит организации или группы может позволить выявить эффективный опыт использования гендерного подхода, определить сферы, которые необходимо улучшить и разработать стратегии, чтобы сделать работу организации или группы более гендерно-ориентированной.

МОТ использует совместный гендерный аудит для того, чтобы отдельные лица и организации научились использовать гендерный подход с целью достижения равенства между женщинами и мужчинами. Гендерный аудит, который проводится в течение двухнедельного периода командой четырех обученных специалистов, способствует диалогу и обмену мнениями между членами этой группы, которые вызвались участвовать в данном мероприятии, требующем от них большой отдачи.

Специалисты используют методы самооценки и учитывают как объективные данные, собранные посредством обзора внутренних и открытых документов группы, так и результаты опроса сотрудников, руководства и заинтересованных сторон, включая трехсторонних партнеров либо клиентов. С членами этой группы проводятся семинары и собеседования, кроме того, организуются консультации с заинтересованными сторонами. В конце аудита руководству и сотрудникам направляется отчет об эффективном опыте работы по обеспечению равенства между женщинами и мужчинами, а также о существующих проблемах и рекомендации. Среди прочего, данный отчет посвящен следующим основным вопросам, связанным с эффективным использованием гендерного подхода:

- гендерный подход как сквозная тема при определении целей группы, ее программы и бюджета;
- существующие экспертные знания и опыт в гендерных вопросах;
- информированность и знания руководства по гендерной проблематике;
- выбор партнерских организаций;
- адвокация и общественное мнение;
- кадровое обеспечение и человеческие ресурсы;
- корпоративная культура и ее влияние на гендерное равенство.

За последующие мероприятия по результатам отчета и реализацию рекомендаций отвечает группа, в которой проводился аудит.

Дополнительную информацию можно также получить на сайте Бюро гендерного равенства МОТ (www.ilo.org/gender).

Это совместное издание Программы МОТ «ВИЧ/СПИД в сфере труда» (ILO/AIDS) и Бюро гендерного равенства МОТ.



**Адрес Программы МОТ
«ВИЧ/СПИД в сфере труда» (ILO/AIDS):**

**ILO Programme on HIV/AIDS and the World
of Work International Labour Office**

Route des Morillons 4
CH - 1211 Geneva 22
Switzerland

Телефон: +41 22 799 6486

Факс: +41 22 799 6349

iloaids@ilo.org
www.ilo.org/aids

Адрес Бюро гендерного равенства МОТ:

**ILO Bureau for Gender Equality
International Labour Office**

Route des Morillons 4
CH - 1211 Geneva 22
Switzerland

Телефон: +41 22 799 6730

Факс: +41 22 799 6388

gender@ilo.org
www.ilo.org/gender



МОТ – соучредитель Объединенной Программы ООН по ВИЧ/СПИДу