

ОЦЕНКА НА  
ДЖЕНДЪР  
ВЪЗДЕЙСТВИЕТО

Практическо ръководство



София, 2005

Изданието е подготвено с финансовата подкрепа  
на Външно министерство на Кралство Норвегия в рамките на проект  
"Прокарване на въпросите за равнопоставеност  
в приоритетите на местната власт"

**Съставители и редакция:** Павлина Филипова, Васиана Ляпчева

**Художествено оформление:** Илияна Перцанска



**Фондация ЖАР**

София 1000, ул. "Неофит Рилски" 52

Тел. (+359 2) 980-55-32,  
980-59-20, 980-94-47

E-mail: [wad@women-bg.org](mailto:wad@women-bg.org)

[www.women-bg.org](http://www.women-bg.org)

Въведение.....	4
Защо е необходимо джендър равенство?.....	5
Защо е необходима оценката на джендър въздействието?.....	6
Социална оценка - кога и защо?.....	9
Откъде да започнем:	
Стъпка първа: Идентифициране на въпросите и определяне на резултатите.....	11
Стъпка втора: Събиране на данни.....	13
Стъпка трета: Общуване.....	16
Стъпка четвърта: Изпълнение.....	18
Стъпка пета: Мониторинг и оценка.....	21
Начини за интегриране на джендър в инструментите за социална оценка - Някои примери.....	24
Европейска Комисия - Насоки за оценка на джендър въздействието.....	27
Утвърждаване на равнопоставеността на половете в Норвегия.....	30
Речник на термините.....	34
Библиография.....	36

Нека да си зададем следния въпрос: откъде знаем, че действително постигаме положителни промени или поне допринасяме за тях в живота на жените, които се опитваме да облагодетелстваме. Дали промените в джендър разделението на труда и във взаимоотношенията между мъжете и жените подобряват тяхното благосъстояние? Откъде знаем, че тези подобрения действително се случват?

Дефинираме джендър въздействието като "устойчиви промени в поведението на живот и поведението на бенефициентите и различното влияние на тези промени върху жените и мъжете" (Oxfam and Novib 1994). Но отбелязваме също, че устойчивостта на промените не може да бъде гарантирана, особено в сложни политически обстоятелства. Все пак, всеобщо се приема, че въздействието не се изчерпва с непосредствените резултати и последици.

Точната оценка на въздействието зависи от ефективното осъществяване на редица ключови задачи през цялото времетраене на един проект. Например, ако в началото на проекта не е проведено базисно проучване, ще бъде по-трудно да се установят промените в резултат на проекта. Ако не са поставени ясни цели, или ако поставените не отговарят на установените проблеми, ще бъде невъзможно да се дефинира въздействието. Ако по време на осъществяването на проекта не се събира информация за показателите, определени в зависимост от поставените цели, отново се затруднява задачата за оценка на въздействието, като се разчита на интервюта с бенефициенти и служители след приключването на дейността.

Включването на джендър перспективата в оценката на въздействието означава промените да се изследват "през призмата на социално-половите различия", да се определи кои от тях имат положително влияние върху жените и върху неравностойните им взаимоотношения с мъжете. Важно е също да се разгледат негативните промени и да се поучим от тях, тъй като те са неволни и неочаквани. Отразяването и използването на негативните или неочакваните промени често могат да създадат проблеми с честността и прозрачността, особено в отчитането пред финансиращи организации, но и двете са важна част от оценката на въздействието.

Методът на участието е важен за събирането на точна информация за сложния процес на развитие. Това е особено важно за жените, чиито възгледи може да не са намерили място в писмените проучвания, или чиито глас може да не е бил чул на срещите с общността. Разговорът с жените в малки групи или поотделно гарантира, че възгледите им ще бъдат чути. Такива групи могат да отразят различните възгледи, които сме забелязали при различни групи жени (на различна възраст, с различно образование, семейно положение, класова принадлежност и т.н.), според ролята им в обществото.

## Защо е необходимо джендър равенство?

Вплитането на джендър перспективата в различните политики означава да се мисли за потребителите не като за хомогенна маса, а като за отделни групи от хора с различни нужди, характеристики и поведение, които имат нужда от различни подходи, ако се стремим към осигуряване на равни възможности за всички.

Основната цел за включването на джендър перспективата в политиките е задоволяването на нуждите на потребителите. Те обаче са различни: жените и момичетата представляват 51% от населението, а мъжете и момчетата - 49%. В това по-общо разделение има сегменти, обхващащи малки малцинствени групи, хора в неравностойно положение, хора от различна възраст, религия, сексуална ориентация. За да се постигнат резултати, разбирането на потребителите представлява необходима част от съставянето на политиките, като задоволяването на потребностите на потребителите е основната мярка за оценяване на извършените услуги.

Концепцията за джендър равенство ни помага да разберем и другите различия: осъзнавайки социално половите различия и дискриминацията на основа пол, ние можем да разберем различията и дискриминационните практики за други групи. Различните роли и характеристики се приписват на хората не само на базата на половите различия, а и на основа раса, каста, класа, етническа принадлежност и възраст.

Социалните анализи могат да се усъвършенстват само когато сме наясно с комплексните начини, по които обществото разделя хората в различни категории и роли и методите, при които тези роли стават база както за сътрудничество, така и за конфликти. Нито мъжете, нито жените формират хомогенна група в което и да е общество. Жените могат да влязат в конфликт помежду си поради расови различия, или пък жени от различни националности или класови групи могат да бъдат солидарни помежду си поради това, че са жени.

## Защо е необходима оценката на джендър въздействието?

Оценката на джендър въздействието води до по-ефективни политики като кара отговорните лица да мислят за различното въздействие на политиките върху мъжете и жените. Тя дава възможност на създателите на политиките да си представят по-ясно въздействието на дадена политика и да сравняват и оценяват ситуацията в момента, както и тенденциите с очакваните резултати от предложената политика.

Оценката на джендър въздействието може да се приложи към законодателството, изготвянето на планове и програми по политиките, бюджетите, докладите и съществуващите политики. По-успешно е обаче прилагането ѝ в началния етап на вземането на решения, когато могат да се направят промени и пренасочване на политиките.

В политики, касаещи напр. практики за балансиране на съотношението "работа-личен живот", е повече от очевидно, че въпросите, касаещи половете, са в основата на политиката. Съществуват обаче други политики, където връзката с джендър е по-малко очевидна и поради това, те често са наричана "джендър-неутрални" напр. здравеопазването и безопасността, регионалното или урбанистично планиране. В посочените сфери съществува изкушението да се гледа на такива политики, цели и резултати, като въздействащи на хора от една хомогенна група.

Ако някои политики обаче погрешно се считат за "джендър неутрални", то ще бъде пропусната възможността да се включат вижданията на различните групи жени и мъже при създаването и изпълнението им, което на свой ред ще доведе до неправилно преценяване на различните въздействия върху тях и системите и организациите, които ги подкрепят.

Да вземем за пример един неутрален от гледна точка на политиките сектор като транспорта. По-задълбоченото проучване разкрива важни различия между жените и мъжете в моделите на използване и на достъп до обществените и частни транспортни средства. Често жените имат по-ограничен достъп до лична кола от мъжете и следователно по-често ползват обществения транспорт. Следователно, те трябва да бъдат по-облагодетелствани от подобрения в разписанието и цените на обществения транспорт. Както създателите на политиките, така и транспортните оператори трябва да отчетат тези различия при разработването и изпълнението на своите транспортни политики и услуги.

През 2000 г. Министерството на околната среда, транспорта и регионите във Великобритания поръчва "обществено джендър проучване", което да установи потребностите на жените от транспорт и как могат да бъдат задоволени те. Проучването разкрива, че няма цялостно и достъпно средство, което да позволи на транспортните оператори и планиращите транспортните услуги да разберат дали техните услуги задоволяват нуждите на жените - техните основни клиенти.

### Анкетата

Резултатите бяха превърнати в анкетен пакет, който да използват ръководителите, за да:

- се осъзнават по-ясно джендър различията в използването и впечатленията от обществения транспорт на мъжете и жените
- се оцени доколко организацията задоволява нуждите на жените
- се определят приоритетите за усъвършенстване
- се измери напредъкът към осъществяването на целите.

Анкетата е поредица от твърдения, като от ръководителите се иска да оценят според тях текущите си практики и предлагани услуги.

### Разделена е на шест части:

1. Общ преглед на джендър проверката - запознаване с джендър проверката и обяснение как да се използва Анкетата.
2. Организациите: политики и процедури - за насърчаването на равноправието между половете в рамките на организацията като първа важна стъпка към предлагането на услуги, отразяващи нуждите на всички потребители.
3. Познаването на пътника: проучване и консултации - насърчаване на консултациите с жени в общността, които са много важни, защото в създаването и управлението на услугите участват много малко жени.
4. Достъпен и удобен обществен транспорт - преодоляването на пречките пред използването на обществения транспорт е жизненоважно, за да се превърне той в алтернатива на личния автомобил.
5. Чакане - подобряване на тази част на пътуването, която често е най-неприятната.
6. Пътуване в превозните средства - мерки за това превозните средства да имат достатъчно място за пътници с пазарски чанти и колички, за хора в инвалидни колички; шофьорите да бъдат любезни.

## Въздействие на Анкетата

Въздействието се наблюдава посредством пълен преглед на транспортните планове и годишните отчети на местните власти. Прегледът търси свидетелства за придържане към добрите практики в разработването и осигуряването на транспортни услуги от местните власти. Ще се осъществява ежегодно.

Първоначалният преглед разкри ясни данни, че общините например:

- вземат предвид транспортните нужди на жените, когато разработват политиките си и осигуряват услугите, отчитайки навиците им на пътуване и ролята им на майки. Така например, в своя План за местен транспорт 2001/02 до 2005/06 г., общинският съвет на Съри специално се ангажира да подобри транспорта за жените и обещава да използва като помощно средство Анкетата за джендър проучване.
- разработват механизми за консултация като например женски форуми.

работят за това да приведат услугите в по-голяма близост с потребностите, например като отдават приоритет на личната безопасност.



Защо е необходима социалната оценка (СО)? Социалната оценка касае всяка инициатива за намаляване на бедността. СО трябва да се инициира още в началото на процеса на проектното планиране, за да може да помогне за идентифицирането на специфичните бенефициенти на финансираните проекти и да определи точно механизмите, чрез които могат да се определят предвидените бенефициенти. СО трябва да започне в началото на проекта с обсъждане на проектната концепция и да продължи през периода на мониторинг и оценка. Системният анализ на заинтересованите, отчитането на социалните фактори и стратегията за участие на заинтересованите трябва да повлияе още на първите етапи на формулирането на проекта или концепцията и целите на политиката. Резултатите от СО могат да се използват при създаването и усъвършенстването на проекта, плановете за изпълнение, индикаторите за развитие и подготовката за мониторинг и оценка.

При изготвянето на стратегията за държавна помощ, СО може да допринесе много чрез по-доброто разбиране на социалния контекст и определянето на стратегията за развитието. Тя също помага да се прецени дали отделните проекти са съобразени със социалния контекст на страната. По този начин е по-вероятно проектите да станат устойчиви. Участието на дадената общност, за което СО се застъпва, е особено важно за устойчивостта и успеха на проекта.

**Проектите, при които Социалната оценка е задължителна, касаят:**

- население, което е исторически в неизгодно положение или е изключено от инициативите за развитие,
- големи социални и икономически неравенства;
- след-конфликтни ситуации или остри социални проблеми;
- широкомащабни планове за реструктуриране на предприятия и/или
- очаквано неблагоприятно въздействие като напр. насилствено преселване, контакти с местно население и загуба на културното наследство.

**Проектите, при които Социалната оценка е желателна, касаят ситуации, когато:**

- се налагат промени в съществуващите модели на поведение, норми или стойности;
- няма достатъчно разбиране на местните нужди, проблеми, ограничения и решения, и/или
- не са известни механизми за определяне или избор на бенефициенти.

**Защо Социалната оценка? СО се извършва в рамките на проектния контекст за постигане на следното:**

- идентифициране на ключовите заинтересовани страни;
- да сме сигурни, че целите на проекта и инициативите за промяна

## Социална оценка Кога и Защо?

са приемливи за определения кръг от бенефициенти и че джендър/други социални различия са отразени в проекта;

- да открием неблагоприятното въздействие и определим как да го преодолеем или поне да го смекчим значително;
- да предложим механизми за развиване способността у хората на подходящото ниво за участие, за разрешаване на конфликти, за предоставяне на услуги и предприемане на смекчителни мерки при необходимост;
- да повишим социалното включване;  
да създадем подходяща рамка за участието на ключовите заинтересовани страни във всички етапи на проекта, вкл. мониторинг и оценка;
- да анализираме основния социален принос на проектите за инвестиране на базата на точна информация, и
- да оценим социалното въздействие на проектите за инвестиране, вкл. оценка на адекватността на механизмите за включване на бедните и уязвими групи.

**Извършената СО може да помогне при осигуряването на качествени инициативи за развитие. Социалната оценка се препоръчва за:**

- повишаване на социалното включване в подкрепа на намаляването на бедността и оценка на въздействието на предложената реформа;
- анализ на основния социален принос на инициативите за развитие, основан на точна информация;
- оценка на адекватността на механизмите за включване на бедните и уязвими групи.

**Значение на интегрирането на джендър в социалната оценка:**

- Бедността има различни последици върху мъжете и жените.
- Нуждите на мъжете и жените често не се признават изцяло оттрадиционните методи на анализ на бедността и планиране на участието.
- Включеният джендър подход ще промени видовете финансирани проекти.
- Мониторингът и оценката на проектите трябва да бъдат джендър чувствителни.

**Бедността има различни последици върху мъжете и жените:**

- Жените трябва да балансират ролите за производство, социална репродуктивност и управление на общността;
- Репродуктивната роля на мъжете е ограничена, а също и участието им в отглеждането на децата - липсата на мъжко присъствие е основната причина за насилието сред тийнейджърите.
- Домакинските отговорности на жените ги ограничават в търсенето на работа и участието в управлението на общността.

## Откъде да започнем

Оценката на джендър въздействието касае повечето политики, тъй като те пряко или косвено въздействат върху живота на мъжете и жените. Оценката при всяка политика може да бъде ограничена от липсата на човешки или финансови ресурси, затова е по-ефективно да се концентрираме най-напред върху политики или услуги, които пряко касаят половете.

## Идентифициране на въпросите и определяне на резултатите

Разберете за кого е предназначена политиката или услугата и какъв е ефектът ѝ върху останалите. Ако резултатът за една група води до непреднамерени последици за други, обмислете как може да се промени това.

Определете целите и под-целите и анализирайте проблемите и опасенията си, така че да вземете предвид основните фактори, влияещи върху жените и мъжете. Убедете се, че резултатите дават възможности на жените и мъжете за равен принос към икономиката и обществото.

Още в началото на процеса разговаряйте с жените и мъжете, както и с представляващите ги организации.

Започнете планирането на комуникационната стратегия като определите какво ще даде политиката на различните групи жени и мъже.

- Какво се стреми да постигне тази политика и кой ще има полза от нея?
- Удовлетворява ли политиката различните нужди на жените и мъжете?
- Повдигали ли са предишните политики въпроса за джендър?
- Насочена ли е политиката към преодоляване на неравнопоставеността между половете или премахване на бариерите между тях, ако да - трябва ли да поставя за цел постигането на равнопоставеност между половете?
- Определени ли са джендър въпросите в комуникационната стратегия?
- Какво казват по дадените въпроси и резултатите мъжете и жените, вкл. представляващите ги организации?

*Задайте си следните въпроси:*

## Стъпка

### първа

## Ново предложение за самотни родители (НПСЛ)

НПСЛ е доброволна програма, предназначена да помогне специално на самотни родители, които искат да работят.

Програмата започва през октомври 1998 г. като програма за самотни родители, които получават помощи от държавата от рода на "добавка към дохода" и "помощ за безработни", и от 5 ноември 2001 г. се разширява и обхваща всички самотни родители, които не работят или работят по-малко от 16 часа седмично. Самотните родители, които решат да участват в програмата, се свързват с личен съветник, който ги консултира по широк кръг от въпроси: грижа за децата, търсене на работа, обучение, бонуси в работата, написване на автобиография, помощ за хората с увреждания.

Във Великобритания има около 1000 лични съветници, набират се и още за нуждите на повече самотни родители. Познаването на наличните възможности и помощта, с която могат да разполагат, означава тези хора да могат да вземат информирани решения за бъдещето си.

- Премия от £15 на седмица, ако се включат в насочено към някаква работа обучение.
- Самотните родители, които работят на непълен ден (по-малко от 16 часа седмично) запазват £20 от седмичното си възнаграждение, без това да влияе на помощите им. Освен това, ако приемат работа през НПСЛ, възможно е да успеят да получат помощ за разходите за регистрирано детско заведение.
- Продължаване на помощите за търсещи работа, за да посрещнат разходите по отглеждането на децата, когато при започване на работа са получавали "добавка към дохода" шест или повече месеца.
- По-голяма гъвкавост в обучението, възможност за интензивни кратки курсове за работа до 40 дни, от които има полза трудовият пазар.

### Ползата от участието на самотните родители в програмата НПСЛ

- От стартирането на програмата в НПСЛ са се включили около 319,000 самотни родители и повече от един на всеки трима (над 132,000) са намерили работа.
- 26,150 самотни родители са приели възможност за обучение, докато са участвали в програмата.
- От всички 107,640 самотни родители в програмата в края на януари 2002 г., 94% са жени, 4% са инвалиди, 20% са под 25-годишна възраст и на 47% най-малкото дете е под 5-годишна възраст.
- Девет от всеки десет самотни родители иска да работи - сега или за в бъдеще. НПСЛ няма за цел просто да спести пари или в кратък срок да спре получаването на помощи от самотни родители. Програмата е дългосрочна инвестиция, която да промени истински живота на самотните родители и техните деца.

## Събиране на данни

Ако вие самите нямате достатъчно познания, обърнете се към специалист. Обмислете какви доказателства са нужни за информизиране на процеса на изработване на политиката или за разработване на варианти на политиката. Направете проучване и проведете анкети.

За да може да установите същността на потребителите съберете статистически данни. В същото време обмислете възможностите за събиране на данни за малки етнически групи, хора с увреждания, от различни възрасти, религия и сексуална ориентация. Важно е да се подчертае, че ако не се съберат данни, разделени по пол, практически ще бъде невъзможно да се разбере как една политика или услуга ще окаже различно въздействие върху жените и мъжете. Освен това, също ще бъде трудно да се поставят смислени цели и да се определят индикатори, както и да се измери успехът на политиката без наличието на базисна статистика.

Искайте информация от национални и местни организации, консултирайте се с женски и мъжки групи, учени и изследователи, които могат да имат информация и да разглеждат аспекти, които са нови за правителството.

Търсете съвети в изследователските отдели и статистически звена, те ще ви помогнат с оформянето и анализа на събраните данни, с консултации и интерпретиране на обстоятелствата и установените от гледна точка на равнопоставеността факти.

*Задайте си следните въпроси:*

- как ще се консултирате със заинтересованите страни и различните групи жени и мъже?
- вярно ли отразяват представляващите организации нуждите на мъжете и жените, които очакват полза от политиката, ако не - каква е вашата стратегия да им въздействате?
- каква е основната характеристика на хората, засегнати от политиката?
- как могат да се съберат данни по пол, раса, положение, възраст, религия и сексуална ориентация?
- каква друга информация, освен разделената по пол, е необходима за разбиране на въпроса?
- какви са рисковете при ранните консултации - как ще се справите с очакванията и конфликта на интереси?

## Стъпка втора

## Разработете варианти

Използвайте резултатите от проучването и събраните данни за да изготвите препоръки към политиката или нейни варианти и да ги представите от гледна точка на възможностите, които те предлагат на мъжете и жените за равен достъп до ползите от политиката.

*Задайте си следните въпроси:*

- положително или отрицателно ще въздейства препоръката или всеки от вариантите върху жените или мъжете?
- представляват ли подкрепа или предизвикателство препоръките или вариантите за традиционното или стереотипно възприемане на жените и мъжете?
- кой вариант дава на жените и мъжете действителен избор или възможност за разкриване на пълния им потенциал в обществото?
- необходимо ли е да се обмислят смекчаващи мерки в случай на негативно въздействие върху една или друга група и какво може да се предприеме за намаляване на въздействието или за създаване на по-балансирана по отношение на джендър политика?

## Исходна информация

Полицията отдавна признава, че не успява да достигне и да обслужва ефективно част от обществото и че много от онеправданите по тази причина са жени.

Националната комисия за жените, Полицията на район Темза, "Тод Консултинг" и Университетът на Съри започнаха съвместен проект, който да определи как полицията работи конкретно с така наречените "жени, с които връзката е затруднена". Чрез поредица от фокусни групи с жените, консултации с полицаи и учени се очертаха редица въпроси, които играят роля за сложните взаимоотношения между полицията и обслужваните от тях райони. Докладът в резултат от това - "Видени, но нечути - жените и полицията" - представя гледната точка и на полицията, и на самите жени, и съдържа препоръки, възможни решения и примери на въведени положителни мерки.

## Кои жени

Проучването включва жени от Латинска Америка, Сомалия, Йемен, Египет и Пакистан, които живеят във Великобритания, както и британски гражданки от бялата, черната и жълтата раса. Участничките са млади, на средна възраст или възрастни, представени са мюсюлманки, християнки и изповядващи други религии, агностички и атеистки.

## Основни препоръки

Полицията трябва да се раздели с традиционната си "мъжкарска" култура. Джендър съзнанието и обучението за познаване на женското възприятие да бъде основно изискване към всички полицаи.

Обществото иска да го чуят - полицията трябва да бъде готова да слуша, да се предлага преводач на тези, които не знаят достатъчно добре английски, трябва да се финансират и ценят дейностите за връзка с обществеността.

Домашното насилие е главният проблем на много жени и полицията трябва да му отдаде приоритетно значение. Трябва да има нулева толерантност към домашното насилие, всички полицаи да бъдат обучавани как да му реагират, за жертвите да има специализирани полицейски служители и звена.

## Възможни решения

Старшите полицейски служители да споделят по-широко опита си чрез обучение вътре в полицията и чрез създаване на възможности за връзка с обществото.

Трябва по-добра и по-добре насочена реклама на обществените консултации за услугите, за да се повиши нивото на участие на обществото и тяхната стойност.

Необходимо е и участието на доброволци от конкретната общност, които да помогнат за преодоляването на езиковите бариери.

## Положителни промени

Трябва да се насърчава създаването на "звена за изнасилване", "звена за домашно насилие" и "специални звена" за престъпления на расова основа.

### Стъпка трета

Комуникационната стратегия включва изграждане на взаимоотношения с останалите и предаване на идеи и послания по начин, по който различните групи жени и мъже могат да разберат. Използваната за комуникиране на политиките стратегия може да играе значителна роля за тяхното възприемане и изпълнение. Навременността, изборът на медия, начинът на изразяване и общественото участие са важни за постигане разбиране на правителствените намерения и въздействието на политиката, програмата и законодателството.

Съставете ключови послания за това какво предвижда политиката да се направи за тези, за които е предназначена, а също и ключови послания за всички останали заинтересовани групи. Общуването с различни целеви групи може да изисква алтернативни форми на медиите, срещи лице в лице, семинари, онлайн комуникация, фокус групи и медийна стратегия.

*Задайте си следните въпроси:*

- какви послания трябва да бъдат предадени?
- как тези послания ще стигнат до различните групи жени и мъже?
- необходими ли са отделни подходи?
- как политиката отразява правителствения ангажимент за постигане на равнопоставеност и необходимо ли е да се включи специално послание за това?
- в материалите за представяне на политиката използвани ли са джандър терминология, символи и примери?

Прозрачността, изисквана от Закона за свободата на информацията, може да наложи подробното разглеждане на допълнителната и помощна информация, необходима за вземане на политическо решение. Ако на обществото открито се предложат добре обмислени решения, основани на доказателства и консултации с различни групи мъже и жени, много по-вероятно е те да издържат на щателната проверка.



През 1999 г. Групата "Жените и равенството" издава списание със заглавие Voices ("Гласове"), което представя резултатите от най-голямата в историята консултация на правителството с жените. Над 30,000 жени заявяват какво искат, за да могат сами да избират и да осигурят по-добро бъдеще на семействата си.

Форматът на "Воисйс" се отклонява от този на официалните документи, оформено и списвано е в стила на женско списание и представя нещата така, че да са достъпни и да насърчава жените да ги четат. Делничният му език има за цел да го направи лесно за четене и разбираемо.

През 2001 г. Групата "Жените и равенството" поръчва провеждането на поредица от фокусни групи, за да установи какво влияе на женското възприемане на инициативите на правителството за подобряване на равновесието в работата, както и за да оцени ефективността на различните методи на правителството за общуване с жените.

Като цяло, жените искат общ преглед на наличните услуги и да ги информират за промените. На телевизията гледат като на най-ефикасен начин за предаване на информация, макар че признават високата и цена. Любимо решение е информацията да бъде налична на места, където на жените се налага да чакат, така например при семейния лекар, в кабинета на стоматолога, в пощите и супермаркетите.

Консултациите включват и оценка на "Войсис" и жените като цяло го възприемат положително - харесват лъскавата му корица и го намират за ефикасен начин на общуване с жените. Жените правят и редица предложения за подобрения, например искат повече истории за малки успехи и делнични случки, повече информация за жените, които не работят.

### Стъпка четвърта

Фокусирайте се върху използване на направената по време на предишните стъпки инвестиция, за да постигнете резултати. Подходете от гледната точка на ползвателя или потребителя. Помислете как различните мъже и жени ще приемат политиката или услугата и съобразете потенциалното въздействие на една неблагоприятна ситуация с комбинация на раса и инвалидност.

Насърчавайте равнопоставеността и увеличавайте разбирането сред потребителите като се убедите, че тези, които създават и представят политиката, представляват разнообразните групи от целевата общност, за която е предназначена политиката.

Планирайте стратегия за получаване на обратна връзка от потребителите и информация за удовлетвореността на техните нужди. Подсигурете резултатите от обратната връзка от гледна точка на това как различните групи приемат услугата и дали действията са довели до очакваните резултати.

#### *Задайте си следните въпроси:*

- дали политиката или услугата ще се приеме различно от една жена или от един мъж и дали разликата ще се дължи на раса, увреждания, възраст, религия или сексуална ориентация;
- подходяща и гъвкава ли е услугата, възможно ли е всички групи от потенциалните потребители да имат достъп до нея - ако не, какви мерки са предприети за обхващане на тези, които са изключени;
- предоставя ли се услугата по един съвместен начин - могат ли други правителствени институции, местни и национални организации да помогнат за предоставянето на услугата на определените жени и мъже;
- представляват ли тези, които предоставят услугата, разнообразните групи на обслужваната общност;
- ще даде ли процесът на мониторинг възможност да се определят ползите от политиката?

## Ормистън тръст за децата и семействата - "Бащите са важни"

### Исходна информация

Ормистън тръст за децата и семействата (Ормистън) е благотворителна организация, създадена преди повече от двадесет години. Тя осъществява редица проекти в района на Източна Англия, а политиката и на равни възможности я посвещава на това "да намира начини да се отчитат нуждите на цялото семейство" и "да се създава среда и атмосфера, в която всеки е свободен да участва, и да се намират начини за консултации с онези, които не искат или не могат да използват услугите ни".

Повечето от служителите на Ормистън и от участниците в неговите услуги са жени. Убеждението за значението на бащите и нуждата да им се помогне да осъществят своя потенциал е в основата на проекта "Бащите са важни".

### Проектът

Проектът продължава три години, с финансовата помощ на Министерството на вътрешните работи (отдела за семейна политика) и завършва с публикуването на доклада "Бащите са важни", представен на регионална конференция в Кембридж на 19 март 2002 г.

### Четири основни цели на проекта са:

- консултации с участващи и неучастващи бащи за услугите на Ормистън
- привличане на вниманието на служителите на Ормистън към въпросите на равнопоставеността на половете
- създаване на по-добро джендър равновесие в екипа на Ормистън
- оперативни промени в текущите проекти за преодоляване на пречките пред бащите за използване на услугите на Ормистън.

### Как са подбрани бащите

Проучването е проведено на два етапа.

В първия етап се проучват общо 87 бащи от четири целеви групи. От тях 9.2% са самотни родители, 16% са използвали или използват услуга на Ормистън, 32% имат член на семейството, който използва, или е използвал услуга на Ормистън, а 52% не са имали никакъв контакт с Ормистън.

Структуриран въпросник е изпратен на извадка от бащите от 5 проектни района на Ормистън: Грейт Ярмът, Уизбех, Марч и Барнуел (Кембридж). Смята се, че тези райони представят разнообразието на работата на Ормистън по общини с различен размер, местоположение и потребители.

85 от 87 анкетирани се обявяват за англичани от бял етнически произход, а двама - за бели европейци.

Вторият етап на проучването има за цел да навлезе по-подробно във възгледите на бащите посредством фокусни групи и индивидуални интервюта. В него участват общо 37 бащи. Освен сред живеещите в избраните преди проектни райони, една фокусна група е проведена с четирима бащи от Клиниката за възстановяване от наркотична зависимост в затвора Уейланд, Норфок.

### Резултати

Вече е стандартна практика в обявите за работа на Ормистън да присъства фразата: "Особено желани кандидати са мъже и представители на малцинствата, които са по-слабо представени в нашия личен състав."

През януари 2002 г. мъжете в Ормистън вече представляват близо 15% от общия брой служители - удвоен брой спрямо април 2000г. В проектите за определени общности служителите правят все по-големи усилия да определят къде мъжете могат да се включат и да ги привлекат както за работа срещу заплащане, така и безвъзмездно. Един малък проект провежда първото си събитие специално за бащи и децата им - приготвяне на подаръци за Деня на майката. Друг си осигурява финансиране за дейности, насочени към подобряване на достъпа до компютри и компютърно обучение. А трети е установил връзки с младежки проект, който се грижи за млади бащи.

Ормистън са пионери и в назначаването на Мениджър за развитие на бащите за цялото графство - в Съфък, с финансовата помощ на фондация "Лойдс ТСБ". Той прави преглед на организациите, които работят със семействата и общността в Съфък, преценява нивото на наличния интерес и работата с бащите. Осен това успешно изгражда мрежа от агенции и индивидуални практики, които са готови да споделят опит и да развият работата с бащите, и им осигурява консултации в помощ на развитието им.

Мониторингът е непрекъснат процес на задълбочено изследване и проучване на въздействието на политиката върху жените и мъжете. Той спомага за определяне на това колко добре програмите постигат целите си и дават възможност за извършване на подобрения.

Процесът на мониторинг набляга на необходимостта от базисни данни/статистика, въз основа на която да се измерва напредъкът към постигане на равнопоставеност. Фокусирайте се върху постигане на пълно участие на различните групи, и ако тогава все още има различия, обсъдете мерките за преодоляване на дисбаланса.

### *Задайте си следните въпроси:*

- определени ли са изискванията за мониторинг в плановете за изпълнение?
- включват ли те мерки за постигане на равнопоставеност на половете, а също и такива за удовлетворяване нуждите на потребителите?
- как могат външни организации, представляващи различни групи от общността да помогнат при мониторинга на резултатите от политиката?
- има ли мерки за инициране на проучване или промяна в политиката, ако тя не постига равнопоставеност - цел, определена в началото на проекта, или не предоставя равни възможности за жените и мъжете?

Оценката представлява оценяване и анализ на получените по време на мониторинга данни с цел идентифициране успеха на политиката или услугата. За да бъде ефективна, политиката трябва да представлява процес на научаване, който да включва откриване на това, което работи и това, което не работи, предприемане на коригиращо действие за преодоляване на дисбаланса и убеждаване в това, че другите могат да се поучат от опита. Това означава подаване информация на тези, които създават политики, относно поуките от направената оценка.

### *Задайте си следните въпроси:*

- съдейства ли и предоставя ли политиката равни възможности за жените и мъжете?
- дали някоя група не е била облагодетелствана повече от останалите - ако е така, как да се преодолее този дисбаланс?
- има ли необходимост от събиране на допълнителни данни; нужно ли е пренастройване на целите и индикаторите в светлината на опита?
- какви са поуките, които биха послужили за подобряване на политиките и услугите в бъдеще, кой трябва да бъде информиран и как трябва да се представи информацията?

## Разнообразието в държавните служби

### Изходна информация

В Обединеното кралство има около 1,000 държавни институции извън министерствата, в тях работят над 22,000 държавни служители. Всяка от тях играе важна роля в управлението на страната, като предоставя обществени услуги и изпълнява регулаторни функции, влияейки върху политиката по въпроси от обществено значение.

По-добро представителство в институциите води до по-добро вземане на решения, като правителството се е ангажирало да има равно представяне на жените и мъжете, пропорционално представяне на малцинствените групи и по-голямо представяне на инвалидите в държавните учреждения.

### Наблюдение

Правителството взема мерки да увеличи участието на жените в управлението на държавните учреждения с цел те да достигнат до 45-50% от назначенията в повечето централни органи на държавно управление до края на 2005 г. В момента жените заемат 34% от щата там, като 1.8% от местата се заемат жени от етнически малцинства. Жените вече участват в обществения живот на местно ниво - те заемат около половината постове от рода на училищни директори, съдии и членове на здравни тръстове. Със своя опит във вземане на решения, които имат реално въздействие върху тяхната общност, тези жени притежават точно необходимите качества и умения, необходими на регионално и национално ниво.

Съгласно целите на правителството, всяко централно държавно учреждение съставя годишен план, в който се посочват конкретни задачи и срокове за увеличаване на броя на постове, заемани от жени, представители на етническите малцинства и инвалиди. Описание на плановете за действие и механизмите за наблюдение е публикувано през февруари 2002 г.

### Оценка

Резултатите от изследване, поръчано от бившето Министерство на транспорта, местното самоуправление и регионите, показват, че много жени подценяват приноса, който могат да дадат, и че

притежават необходимия опит. За постове на национално ниво кандидатстват много по-малко жени, отколкото мъже, но когато кандидатстват, се оказва, че също толкова успешно ги назначават в обществени органи. Предизвикателството е в това да се насърчат жените изобщо да се кандидатира за постове.

### Коригиране на дисбаланса

Поредица от регионални семинари, организирани през 2002 г., имаха за цел да насърчат жените с най-различен професионален опит да се насочат от служба на местно към служба на национално ниво. Семинарите, организирани от Групата "Жените и равенството" съвместно със Звеното за държавните служители, Националната комисия за жените, Комисията за равни възможности и др., имаха за цел да предоставят практическа помощ, информация и подкрепа на жените, замислящи да се кандидатира за държавен пост на национално ниво. Националната комисия за жените предложи на участвалите в семинарите жени мрежа за подкрепа и информация за свободните постове.

### Изследователска програма

Наред със семинарите, Групата "Жените и равенството" поръча провеждането на изследователска програма, която трябваше да завърши до края на 2002 г. и която трябваше да оцени ефективността на семинарите и да проучи факторите, които насърчават жените да се кандидатира и да работят на държавни постове.

## Начини за интегриране на джендър в инструментите за социална оценка

### Някои примери

Инструмент за социална оценка	Начини за интегриране на джендър в инструментите за социална оценка
<p><b>Семинари за заинтересованите:</b> представяват открит форум за обсъждане и постигане на консенсус и изграждане на чувство за собственост върху установените факти и препоръките като по този начин се стига до споразумение при следващите стъпки. Това е мощно средство за постигане на консенсус, когато има противоречие в събраната от различни източници информация.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Включва мъже и жени в извадката</li> <li>● Проверява дали дискусиите касаят взаимоотношенията между половете като се задават следните въпроси:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- коя е целевата група до населението?</li> <li>- какви са техните интереси в проекта или политиката?</li> <li>- какви са разграниченията във властта на различните категории от целевото население?</li> <li>- препоръките касаят ли равнопоставеността и ефективността?</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Дискусии с фокус групи:</b> Подпомага откритите дискусии да постигнат консенсус по вижданията, нагласите и схващанията на основните участници за целта и стратегията на предложения проект. Тя цели също до установи дали предложените промени са приемливи за тях.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Използва за фасилитатори мъже и жени.</li> <li>● Определя примерни нужди, приоритети и ограничения както за жените, така и за мъжете</li> <li>● Води допълнителни упражнения с жени и мъже в отделни групи.</li> <li>● Определя срещи за фокус групите като се съобразява с различните служебни ангажименти на жените и мъжете.</li> <li>● Идентифицира и третира други ограничения за участието на жените като напр. отглеждане на малки деца, домашни задължения, дистанция, а също и ограничения, наложени от дадената култура.</li> </ul>



Инструмент за социална оценка	Начини за интегриране на джендър в инструментите за социална оценка
<p><b>Упражнение за съставяна на социална карта:</b> представя визуално изражение на схващанията на членовете на общността по отношение на физическото измерение на тяхната общност в социален и икономически план. Това може да се проведе като част от дискусиата с фокус групи.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Използва за фасилитатори мъже и жени</li> <li>● Събира данни, разделени по пол.</li> <li>● Провежда допълнителни упражнения с мъже и жени в отделни групи.</li> <li>● Изработва график на упражненията като се съобразява със служебните ангажименти на жените и мъжете.</li> <li>● Идентифицира схващанията за мъжете и жените, касаещи наличен достъп до различните услуги в общността.</li> </ul>
<p><b>Преки наблюдения:</b> позволяват да се разбере съществуващото положение в избрания район. При посещенията наблюдателят гледа, слуша, задава въпроси и документира подробните си записки.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Използва за фасилитатори мъже и жени.</li> <li>● Следи дали наблюденията и анализът на съществуващото положение дават ясна картина на основаните на пола различия по всички обхванати теми.</li> </ul>

Инструмент за социална оценка	Начини за интегриране на джендър в инструментите за социална оценка
<p><b>Преглед на информацията:</b> Събира съществуващата документирана информация по дадения въпрос. Този инструмент особено подходящ при събиране на обща информация по даден въпрос. При изготвянето на джендър анализ, този инструмент цели да се разбере доколко в страната има данни, разделени по пол.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Идентифицира наличието на данни, разделени по пол.</li> <li>● При наличието на такива, определя областите, които те обхващат.</li> <li>● Определя основните празноти в информацията.</li> <li>● Събира данни, разделени по пол.</li> </ul>
<p><b>Полу-структурирани интервюта:</b> дискусия "на четири очи" в спокойна атмосфера по определен въпрос с преките бенефициенти и подаващите информация. По този начин се предоставя възможност за самоизразяване на частта от населението, която е стеснителна или при други обстоятелства няма да разкрие съображенията си пред останалите.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Включва мъже и жени в извадката</li> <li>● Осигурява мъже и жени интервюиращи.</li> <li>● Събира данни, разделени по пол.</li> <li>● Интервюира мъже и жени поотделно.</li> <li>● Планира интервютата като се съобразява със служебните ангажименти на жените и мъжете.</li> <li>● Идентифицира и третира други ограничения за участието на жените като напр. отглеждане на малки деца, домашни задължения, дистанция, а също и ограничения, наложени от дадената култура.</li> </ul>

### Увод

Решенията за политики, които изглеждат джендър неутрални, могат да имат различно въздействие върху жените и мъжете, дори ако това въздействие не е било търсено или предвидено. Оценката на джендър въздействието се прави, за да се избегнат неволните негативни последици и да се подобри качеството и ефективността на политиките.

Глобалната платформа за действие, приета на Четвъртата световна конференция на жените в Пекин през 1995 г., изисква правителствата и други институции да вложат джендър перспектива във всички политики и програми, така че, преди да се вземат решения, да се направи анализ на ефекта им съответно върху жените и върху мъжете. Оценката на джендър въздействието е инструмент за осъществяването на това изискване.

През февруари 1996 г. Комисията прие Комюнике за включването като първа стъпка към прилагането на ангажимента на ЕС за включването на джендър на нивото на Общността. В последвалия Стратегически доклад, съгласуван с Групата за равни възможности на жените и мъжете през февруари 1997 г., между основните мерки се споменава оценката на джендър въздействието в работата на Комисията.

Амстердамският договор дава официална форма на ангажимента за включване на джендър перспективата на европейско ниво, тъй като изрично споменава премахването на неравенството и насърчаването на равенството между жените и мъжете като една от задачите на Общността (Членове 2 и 3).

Оценката на джендър въздействието се използва широко в областта на сътрудничеството за развитие, където се прилагат подходящо обучение и инструменти. В навечерието на конференцията в Пекин, оценката на джендър въздействието бе приета от редица европейски правителства като средство за включване на джендър перспективата. Настоящите насоки черпят от наличния опит и особено от работата на Мике Верло, Председател на групата специалисти по включване към Съвета на Европа.

Европейска  
Комисия

## Джендър релевантност

Трябва да се има предвид, че джендър е структурна разлика, която влияе на цялото население. Нито жените, нито мъжете трябва да се третират като някаква група със специални интереси спрямо други такива групи. Напротив, джендър влияе и често дори подчертава разликите и уязвимостта в резултат на други структурни разлики: раса/етническа принадлежност, класа, възраст, инвалидност, сексуална ориентация и т.н.

Политики, които са привидно джендър неутрални, може да се окаже при по-внимателно оглеждане, че влияят различно на жените и мъжете. Защо? Защото в повечето области на политиките откриваме съществени разлики между живота на жените и мъжете; разлики, които могат да доведат до това привидно неутрални политики да въздействат различно на жените и мъжете и да затвърдят съществуващото неравенство. Следователно, политики, които са насочени или имат ясно отношение към целеви групи/групи от населението, са в по-голяма или по-малка степен джендър релевантни.

## Оценка на джендър въздействието

Оценка на джендър въздействието трябва да се провежда тогава, когато се установи, че определена политика има връзка с джендър отношенията. Най-успешно е, ако се направи на ранен етап в процеса на вземане на решение, за да бъдат възможни промени или дори значително пренасочване на политиката, когато това е необходимо.

Оценката на джендър въздействието означава сравняване и оценяване по джендър-релевантни критерии на текущата ситуация или тенденция и на очакваните последици в резултат от въвеждането на предлаганата политика.

За да направите оценка на джендър въздействието, ще вземете предвид съществуващите разлики между жените и мъжете в областта, за която се отнася вашата политика, за да е сигурно, че предложението за политика, върху което работите, допринася за премахването на неравнопоставеността и провежда целта на Общността за равенство между жените и мъжете, формулирана в Членове 2 и 3 на новия Амстердамски договор.

За вашия анализ ще имате нужда от джендър-дисагрегирани данни. Нужни са също известни знания за динамиката на джендър отношенията и за политиката на Общността по отношение на

равенството. Ако не разполагате с тях, трябва да се вземат мерки за придобиване на нужната информация и знания (Юростат, официално назначеният отговорник за джендър перспективата във вашата дирекция, Звеното за равни възможности V/D/5, или външни експерти, според нуждата.)

### Критерии за оценка на джендър въздействието:

**Различия между жените и мъжете в областта, за която се отнася политиката, например:**

- участие (полов състав на целевата група / групата от населението, представяне на жените и мъжете на ръководни постове)
- ресурси (разпределение на ключовите ресурси като време, пространство, информация и пари, политическа и икономическа власт, образование и обучение, работа и професионална кариера, нови технологии, здравеопазване, жилища, транспорт, отдих)
- норми и ценности, които влияят върху джендър ролите, разделение на труда по джендър, нагласи и поведение съответно на жените и мъжете, неравностойно оценяване на жените и мъжете или на мъжките и женските качества
- права, свързани с пряката или косвената полова дискриминация, човешките права (включително свободата от сексуално насилие и унижение), достъп до правораздаване, в правната, политическата и социално-икономическата среда

### Увод

## Норвегия

В средата на 1980-те год. Норвежкото правителство възприе подхода на утвърждаване равнопоставеността на половете. Основната идея беше да се разшири обхватът и въздействието на традиционната политика за равнопоставеност на половете. В периода 1986-1994 г. бяха проведени две последователни програми за повишаване разбирането и разработване на методи и процедури във всички министерства с оглед на систематичното интегриране на джендър перспективата във всички области на политиката. Един от резултатите на този процес е включването на клауза за оценката на джендър въздействието в общите правила за разработване на политика, "Инструкциите за официални проучвания и доклади". Според тези Инструкции, всички предложения за политики трябва да бъдат оценявани за тяхното въздействие върху общите цели и проблеми, вкл. равнопоставеността на половете. Тази клауза, касаеща джендър, не беше добре разбрана и широко използвана. Тогава Министерството на децата и семейните работи, което също отговаря за равнопоставеността на половете, публикува през 1999г. Ръководство за оценка на джендър въздействието. Това Ръководство касае Инструкциите за официалните проучвания и доклади, обяснява кога е необходима оценката на джендър въздействието и какво се очаква по отношение на съдържанието ѝ.

### Равнопоставеност на половете

Под равнопоставеност на половете ние разбираме свобода за всички човешки същества да развиват собствените си способности и правят избори без ограничения, наложени от стриктни джендър роли; различното поведение, стремежи и нужди на жените и мъжете да се вземат предвид и да се зачитат равностойно.

### Джендър въздействие

Политиките могат да допринасят за засилване или намаляване неравнопоставеността на половете дори и когато това не е било нито очаквано, нито предвидено. Жените и мъжете имат различни приоритети и по различен начин организират живота си. Те нямат равен достъп до социалните придобивки и икономически ресурси. Да се има предвид джендър въздействието означава равностойно зачитане на различното поведение, стремежи и нужди на жените и мъжете в организирането и управляването на обществото. Това означава също и преразпределяне на власт и ресурси.

### Оценка на джендър въздействието

Оценката на джендър въздействието се извършва за изясняване на вероятните последици от дадена мярка на реформа или политика върху жените или мъжете, съответно. Винаги трябва да се анализира как тя засяга взаимоотношенията между жените и мъжете.

## Кога е необходима оценката на джендър въздействието?

Всички предложения за политики в областта на планирането трябва да са подложени на първоначална оценка за това дали са достатъчно значими по отношение на равнопоставеността на половете. Ако предложението касае житейска ситуация на жените и/или мъжете и разпределение на права и ресурси по пол, то това трябва ясно да бъде заявено и оценено.

Ако оценката на джендър въздействието показва, че реформата или мярката, ще имат значително въздействие върху половете, предложението за политика може да бъде представено в Министерството на децата и семейните работи за консултация. Тази консултация трябва да се проведе преди общата консултативна процедура, отнасяща се до всички предложения за политика. Министерството на децата и семейните работи може също да бъде консултант на един по-ранен етап и да дава съвети за това дали е необходима оценка на джендър въздействието.

**Ако няма да се прави оценка на джендър въздействието, това трябва ясно да бъде заявено.**

**Оценката на джендър въздействието** не касае реформи, които основно целят поощряването на равнопоставеността на половете. Тя се отнася до общи политики, които имат други основни цели. Изработени са някои критерии в помощ на оценяването на това дали включването на джендър е релевантно:

- **реформи, насочени към една или повече целеви групи**  
Когато предложената реформа е насочена към конкретна целева група от населението, това често предполага ново разпределение на ресурсите. Действителността често има джендър измерение и ресурсите често се разделят неравномерно между жените и мъжете. Затова е уместно да се изследва джендър въздействието на реформите, насочени към конкретни групи от населението
- **мерки/реформи в социални области, където има джендър пропуски**  
Когато една мярка или реформа се извършва в област, където има забележими различия между жените и мъжете, тогава е необходимо извършването на оценка на джендър въздействието. Необходимо е да се започне с описание на социалните условия, като напр. различия в правата, разпределението на ресурсите, разлики в положението и представителността.
- **предложения за политика, засягаща взаимоотношенията между обществената и частна сфера**  
Мерките и реформите, които променят взаимоотношенията между семейния и обществен сектор, трябва да се считат за въздействащи върху политиките за равнопоставеност на половете, било то по отношение на правата, мерките,

икономическите трансфери, или разширяване на/промени в обществените услуги.

- **предложения за политика, касаеща репродуктивните права, раждаемостта, грижите за зависими хора и др.**

Мерките/реформите, които засягат тази област, трябва да се считат за въздействащи върху политиките за равнопоставеност на половете. Това включва законодателството, услугите в общественото здравеопазване и правата на родителите като служители.

- **специфични джендър реформи**

Въздействието на мерки/реформи, насочени към единия от половете, също трябва да бъде оценено. Тези реформи могат например да приемат формата на мерки, които са насочени към единия пол, за да коригират различията и да поощрят равнопоставеността на половете. Специални джендър реформи могат да бъдат инициирани за постигането на социални придобивки. Напр. положителни действия за жените, използвани като инструмент на регионалната политика, или мерки за насърчаване на мъжете да избират професиите за обгрижване. Последниците както за жените, така и за мъжете, трябва да бъдат посочени в такива предложения.

- **особено релевантни сектори**

Някои сектори са очевидно релевантни, напр. образованието. Други такива сектори са здравеопазването и социалната политика, регионалната политика, транспортът и комуникациите, законите и наредбите, които на практика засягат почти изключително мъжете или пък жените.

### Изучаване на последиците върху жените и мъжете съответно

Оценката на джендър въздействието означава системно оценяване на последиците от реформата за жените и мъжете, съответно, с оглед на целта за постигане на равнопоставеност на половете. Последниците трябва да бъдат описани - както положителните, така и отрицателните - в краткосрочен и дългосрочен план. Трябва да бъдат разгледани алтернативни решения и компенсиращи мерки за избягване на негативното джендър въздействие.

### Индиректни резултати

Въпреки че предложението за политика е формулирано по един неутрален по отношение на джендър начин, то често има индиректно въздействие върху равнопоставеността на половете. Причината е в това, че политиката се изпълнява в общество, където жените и мъжете на се равни и не водят един и същи живот. Индиректното въздействие може следователно да бъде важно. Необходимо е да се поясни как реформата ще повлияе живота на жените и мъжете. Например, всяка реформа, отнасяща се до правата за социална сигурност, би трябвало да отчита различията между жените и мъжете при участието им на пазара на труда.



## Интегриране на джендър по един открит и осезаем начин

Откритата дискусия на равнопоставеността на половете би трябвало да бъде неразделна част от джендър оценката. Оценката на джендър въздействието не трябва да бъде едно отделно приложение накрая. Интегрираният анализ трябва да бъде под формата на балансирано заключение като се споменава специално джендър въздействието.

### Количествен и качествен анализ

Данните за всяка оценка на въздействието трябва да се разделят по пол доколкото това е възможно. Джендър променливата трябва да се подчертае във всички таблици и анализи.

Последиците трябва да се определят количествено, доколкото е възможно, но качествените описания и аргументи могат също да бъдат подходящи и полезни. Опитът показва, че количественият анализ често се взема по-насерiously от качествените оценки. Количествените изчисления могат да бъдат важни елементи на качествените оценки. При оценката на джендър въздействието често се използват и двата метода.

### Примерни индикатори

Индикаторите са използвани за описание на настоящата ситуация и анализиране на ефектите от предложението за политика. Следват примери за оценка на джендър въздействието. Те изискват подходящо адаптиране за съответната ситуация.

**Ниво на представяне/участие в позиции, свързани с вземането на решения; В занятия и сектори като напр.:**

- професии, свързани с отглеждането на деца;
- риболовната промишленост;
- дипломатическите услуги;
- формулирането на политики;
- органите за вземане на решения.

**Джендър разпределение на/достъп до:**

- времето, изразходвано за платена и неплатена работа;
- времето за почивка;
- доходи и заплати;
- възможности за кариера;
- позиции, свързани с икономическа и политическа власт;
- образование и обучение;
- гъвкава работа;
- обществени места ;
- информационно общество/нови технологии;
- услуги в здравеопазването,
- транспорт.

**Дискриминация - пряка:** когато един човек е третиран по-неблагоприятно, отколкото би бил третиран друг в същите или незначително различни обстоятелства, въз основа на неговата раса, сексуална ориентация, религия, инвалидност или възраст, а не (например) според квалификацията му за определена работа.

**Дискриминация - непряка:** когато закон, правилник, политика или практика, които са привидно неутрални, поставят представителите на определена група (например на определена раса или религия) в неблагоприятно положение спрямо други, освен ако законът, критерият или практиката не могат да бъдат оправдани обективно с приемлива цел и средствата за постигането на тази цел са подходящи и необходими.

**Дискриминация - позитивна:** различна от положителните действия. Тя е незаконна в контекста на сексуална и расова дискриминация.

**Разнообразие:** многообразието от ценности, нагласи, културни традиции, религия, етническа принадлежност, сексуална ориентация, умения, знания и опит на индивидите, съставляващи която и да е група от хора.

**Разделение на труда:** разделението на платения и безвъзмездния труд между мъжете и жените в личния и обществения живот.

**Равни възможности за жените и мъжете:** отсъствието на пречки пред икономическото, политическото и общественото участие въз основа на пола.

**Джендър:** понятие, което обозначава социалните, а не биологичните различия между жените и мъжете, които са проучени, могат да се променят във времето и варират в широки граници между културите и в рамките на една и съща култура.

**Джендър анализ:** изследване на различията в условията, потребностите, нивото на участие, достъпа до ресурси и развитие, контрола върху капитали, пълномощията за вземане на решение и др. между мъжете и жените в тяхната джендър роля.

**Джендър проучване:** анализ и оценка на политиките, програмите и институциите от гледна точка на това как прилагат свързаните с джендър критерии.

**Джендър сляп:** пренебрегващ/не обръщащ внимание на джендър измерението (обратното на джендър чувствителен или джендър неутрален).

**Джендър дисагрегирани данни:** събирането и разделянето на данните и статистическата информация на джендър принцип, за да бъде възможен сравнителен/ джендър анализ.

**Джендър равенство:** идеята, че всеки човек е свободен да развива личните си способности и да взема решения без ограниченията, които му налагат строгите джендър роли; че различното поведение, стремежи и потребности на жените и мъжете се вземат предвид и ценят равностойно.

**Джендър равнопоставеност:** справедливо третиране по джендър, което може да означава еднакво третиране или различно, но равностойно по отношение на правата, задълженията и възможностите.

**Оценка на джендър въздействието:** изследване на предложенията за политики с цел да се изясни дали те ще въздействат различно на жените и мъжете и да бъдат преработени така, че да се премахнат дискриминационните ефекти и да се насърчава джендър равнопоставеността.

**Джендър неутрален:** който няма различно положително или отрицателно въздействие върху джендър отношенията или върху равенството между жените и мъжете.

**Джендър проверка:** проверка на предложение за политика, за да е сигурно, че са избегнати всякакви потенциални джендър дискриминационни ефекти и че се насърчава джендър равнопоставеността.

**Положително действие:** генерично название на програмите, които поемат някаква инициатива - доброволна или по задължение от закона - за увеличаване, поддържане или промяна на броя или статута на членове на определена група, дефинирани обикновено от расова принадлежност или джендър, в рамките на по-голяма група. Положителните действия са позволени в законите, засягащи половата и расовата принадлежност, за да се преодолеят пречките пред пълното равенство на възможностите. Насочени са към определена група и имат за цел да премахнат или предотвратят дискриминацията или да коригират неблагоприятните последици от наличните нагласи, поведение и структури.

**Пол:** определя биологичните различия между мъжете и жените.

**Полово дисагрегирана статистика:** Събирането и разделянето на данни и статистическа информация по полов признак с цел да стане възможен сравнителният анализ (нарича се още джендър дисагрегирана статистика).

1. Elsa L. Dawson, Gender: Assessing the impact, Oxfam GB
2. Gender Impact Assessment, Women and Equality Unit, Department of Trade and Industry
3. Michael Bamberger, Gender and Social Assessment: tools for building better projects, 2000
4. Moser Caroline, Annika Tornqvist, and Bernice van Bronkhorst, 1997. Draft of "Mainstreaming Gender into Social Assessments" Washington, DC: World Bank.
5. A GUIDE TO GENDER IMPACT ASSESSMENT, European Commission, Equality between women and men, Directory-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs UNIT V/D.5, 1997
6. GUIDE TO GENDER IMPACT ASSESSMENT OF GOVERNMENT POLICY, The Royal Ministry of Children and Family Affairs, Norway 2000