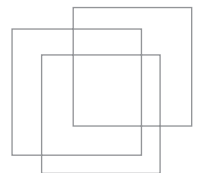




Міжнародне
біро
праці
Женева

Посібник із комплексного ґендерного підходу до протидії ВІЛ та СНІДу на робочому місці



**Посібник із комплексного ґендерного
підходу до протидії ВІЛ та СНІДу
на робочому місці**

Міжнародне бюро праці
Женева

Copyright © Міжнародна організація праці, 2011 р.

На видання Міжнародного бюро праці поширюється авторське право згідно з Протоколом 2 Загальної конвенції про авторські права. Однак короткі витяги з них можуть передруковуватися без спеціального дозволу за умови зазначення джерела. Звернення щодо передруку або перекладу потрібно надсилати до Відділу публікацій МБП (видавничі права та дозволи), за адресою: International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, або електронною поштою: pubdroit@ilo.org. Міжнародне бюро праці вітає такі звернення.

Робити копії даної публікації можуть бібліотеки, інститути та інші користувачі, права яких на відтворення зареєстровані, відповідно до умов виданої їм для цього ліцензії. Для того, щоб знайти у своїй країні організацію з питань отримання права на копіювання публікацій, відвідайте сайт www.ifrro.org.

Посібник із комплексного ґендерного підходу до протидії ВІЛ та СНІДу на робочих місцях

Міжнародне бюро праці – Женева: МБП, 2011 р.

1 в.

ISBN: 978-92-2-825162-3 (друкована версія)

ISBN: 978-92-2-825163-0 (web-версія у форматі pdf)

Міжнародне бюро праці

ґендерна рівність / комплексний ґендерний підхід / роль МОП / ВІЛ та СНІД / робоче місце

04.02.3

Дані каталогу публікацій МОП

Найменування, які використовуються в публікаціях МОП, відповідають практиці ООН, а подані у них матеріали не означають відображення будь-якої точки зору Міжнародного бюро праці щодо юридичного статусу країни, регіону чи території або їх влади, а також демаркації їхніх кордонів.

За погляди, які відображені в опублікованих авторських статтях, дослідженнях та в інших матеріалах, відповідають виключно їхні автори, а публікація не означає погодження з цими поглядами з боку Міжнародного бюро праці.

Посилання на найменування фірм чи комерційних продуктів або процесів не означає їх схвалення з боку Міжнародного бюро праці, а відсутність згадування певної фірми, комерційного продукту чи процесу не свідчить про їх несхвалення.

Публікації МОП та електронні продукти можна отримати через основні мережі книготоргівлі або місцеві офіси МОП у багатьох країнах або напряму з Відділу публікацій МБП, за адресою: International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. Каталоги або списки нових наявних публікацій можна безкоштовно отримати за вищевказаною адресою або електронною поштою: pubvente@ilo.org.

Відвідайте наш веб-сайт www.ilo.org/publns

Фотонабір виконаний в Україні

Надруковано в Україні у 2012

Передмова

Методичний посібник, що міститься у цій публікації, призначений для надання поетапної підтримки всім, особливо тристороннім учасникам МОП та їхнім партнерам, хто задіяний у реалізації заходів протидії ВІЛ на робочих місцях, з метою сприяння впровадженню комплексного ґендерного підходу в усі їхні програми й заходи.

Ґендерна нерівність та ВІЛ/СНІД нерозривно зв'язані між собою. Жінки складають близько 50 відсотків усіх людей, які живуть з ВІЛ. На них значно більше впливають пов'язані з ВІЛ стигматизація та дискримінація, насильство, економічна нерівність і тягар догляду за людьми, які живуть з ВІЛ. Водночас робоче місце є унікальною відправною точкою для забезпечення як ґендерної рівності, так і широкого доступу до профілактики ВІЛ, лікування, догляду та підтримки людей, які живуть з ВІЛ.

Щоб бути ефективними, заходи реагування на пандемію СНІДу повинні бути спрямовані на усунення першопричин ризику та уразливості до ВІЛ, зокрема на соціально-культурні норми, що стосуються сексуальної поведінки чоловіків і жінок, а також на проблему доступу до освіти, інформації про послуги з профілактики та охорони здоров'я й можливостей щодо гідної праці. Як такий, комплексний ґендерний підхід необхідний для ефективного задоволення різних потреб жінок і чоловіків, дівчат і хлопців у контексті протидії ВІЛ. Водночас залучення чоловіків є критично важливим для зусиль із заохочення відповідальної поведінки щодо сексуального та репродуктивного здоров'я і для викорінення насильства проти жінок. Більше того, через поширену стигматизацію та дискримінацію чоловіки, які практикують секс із чоловіками, а також трансґендерні люди у багатьох регіонах світу особливо страждають від дискримінації у доступі до профілактики й догляду і, отже, більш уразливі до ВІЛ-інфекції.

У червні 2009 року Міжнародна конференція праці ухвалила Резолюцію щодо ґендерної рівності як основи гідної праці. У резолюції ВІЛ та СНІД були визначені як один із головних викликів для ґендерної рівності у сфері праці.

У червні наступного року Міжнародна конференція праці ухвалила Рекомендацію 2010 р. щодо ВІЛ/СНІДу та сфери праці (№ 200), перший документ з прав людини, присвячений проблемі ВІЛ/СНІДу у сфері

праці. У рекомендації, основою якої є гендерна рівність, наголошується на репродуктивному здоров'ї та репродуктивних правах жінок і чоловіків у сфері праці. Її мета – якнайкраще використати ту головну роль, яку сфера праці займає у житті жінок і чоловіків, для розширення сфери колективної відповіді на ВІЛ та СНІД.

Висловлюємо сподівання, що цей методичний посібник сприятиме розбудові спроможності тих, хто відданий справі досягнення Цілей розвитку тисячоліття, особливо цілей щодо сприяння гендерній рівності та розширення прав і можливостей жінок, а також стримування та припинення поширення ВІЛ та СНІДу.

д-р Софія Кістинг
директор Програми МОП з
ВІЛ/СНІДу та сфери праці
(ILO/AIDS)

Джейн Ходжес
директор Бюро гендерної
рівності МОП (GENDER)

ЗМІСТ

Вступ	1
Мета і аудиторія	1
Обґрунтування.....	1
Структура посібника	3
Як користуватися посібником	3
1. Основні ґендерні поняття	5
Стать і ґендер	5
Чоловіки та маскулінність	5
Трансґендерні люди	6
Ґендерна рівність	6
Ґендерне рівноправ'я	7
Практичні та стратегічні ґендерні потреби.....	7
Розширення прав і можливостей жінок	8
Ґендерне насильство.....	8
Комплексний ґендерний підхід	9
Ґендерний аналіз і планування.....	10
Ґендерне бюджетування	11
Ґендерно-«сліпий», ґендерно-чутливий та ґендерно-орієнтований	11
2. Розуміння зв'язків між ґендерною нерівністю та ризиками й уразливістю в контексті ВІЛ та СНІДу	19
Деякі факти та цифри	19
Жінки та дівчата: основні ризики та аспекти уразливості.....	21
Чоловіки та хлопці: основні ризики та аспекти вразливості	23
Трансґендерні люди: основні ризики та аспекти уразливості	25

3. Реагування на різні потреби:

комплексний гендерний підхід у розробленні

проектів з ВІЛ/СНІДу..... 27

Аналіз ситуації 27

Зміст проекту 29

Планування впровадження програми..... 37

4. Комплексний гендерний підхід у

політиці протидії ВІЛ/СНІДу

на робочому місці 41

Чому необхідна політика щодо ВІЛ/СНІДу на робочих місцях?..... 41

Що може бути включено до політики протидії

ВІЛ/СНІДу на робочому місці 44

Подяка

Цей документ є спільною публікацією Програми МОП з ВІЛ/СНІДу та сфери праці й Бюро гендерної рівності МОП. Ми хочемо подякувати пані Авріенні Круз, пані Камілі Гендолла і пані Джулії Фельдт Венго за їхню роботу з підготовки цього документу.



Перелік скорочень

АРВ-препарати	антиретровірусні препарати
АРТ	антиретровірусна терапія
ВІЛ	вірус імунодефіциту людини
ВООЗ	Всесвітня організація охорони здоров'я
ІПСШ	інфекції, що передаються статевим шляхом
МОП	Міжнародна організація праці
НУО	неурядова організація
ЛЖВ	люди, які живуть з ВІЛ
СНІД	синдром набутого імунодефіциту
ТЗ	технічне завдання
ЧСЧ	чоловіки, які практикують секс із чоловіками
ЮНЕЙДС	Об'єднана програма ООН з ВІЛ/СНІДу



Вступ

> Мета і аудиторія

Цей посібник має стати джерелом настанов щодо комплексного ґендерного підходу в ініціативах, що стосуються ВІЛ у сфері праці. Він розрахований на широке коло зацікавлених сторін, особливо на тристоронніх партнерів МОП – уряди, організації роботодавців і працівників – і на співробітників та партнерів МОП.

«Чим відчутніша ґендерна дискримінація у суспільствах, чим нижче положення жінок, тим більшого негативного впливу вони зазнають через ВІЛ. Тому розвиток ґендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок є надзвичайно важливими для успішного запобігання поширенню ВІЛ-інфекції та забезпечення спроможності жінок протистояти ВІЛ/СНІДу».

Практичний посібник МОП з ВІЛ/СНІДу та сфери праці, 2001 рік

> Обґрунтування

Ґендерна нерівність і ВІЛ/СНІД нерозривно пов'язані між собою явища. Робоче місце є важливою відправною точкою для боротьби з обома цими проблемами. Для того, щоб бути ефективними, ініціативи щодо ВІЛ на робочих місцях повинні бути орієнтовані на вирішення ґендерних проблем, включаючи визначення уразливості до ВІЛ/СНІДу, а також задоволення особливих потреб як жінок, так і чоловіків.

Існують численні серйозні ресурси, звіти, книги та інші матеріали, в яких розглядаються питання, пов'язані з ВІЛ/СНІДом, зокрема у сфері праці. Багато написано і про зв'язки між ґендером і ВІЛ/СНІДом. Проте, незважаючи на те, що на робочих місцях існує цілий ряд відправних точок для вирішення цих проблем,

детальних рекомендацій щодо того, як вирішувати одночасно проблеми ВІЛ/СНІДу та ґендерні питання у програмах і проектах у сфері праці, небагато. Цей посібник покликаний заповнити цю прогалину. Він ґрунтується на існуючих посібниках МОП та інших настановах щодо ВІЛ/СНІДу у сфері праці і щодо комплексного ґендерного підходу до розроблення програм протидії ВІЛ/СНІДу.

Як у Рекомендації 2010 р. щодо ВІЛ/СНІДу та сфери праці (№ 200), так і у Практичному посібнику МОП з ВІЛ/СНІДу та сфери праці 2001 р. наголошено на важливості сприяння ґендерній рівності у заходах із протидії ВІЛ/СНІДу. Ґендерна рівність у Практичному посібнику названа одним із десяти його основних принципів. Наголошується, зокрема, що «більшрівноправні ґендерні відносини та розширення прав і можливостей жінок є надзвичайно важливими для успішного запобігання поширенню ВІЛ-інфекції та забезпечення можливості самим жінкам протистояти ВІЛ/СНІДу» (основний принцип 4.3). Ґендерні ролі та відносини між чоловіками та жінками впливають на сферу праці, тому що люди працюють з ними на основі «ґендерної ідентичності» - своїх очікувань і припущень щодо жінок і чоловіків, дівчат і хлопців. Отже, робоче місце відображає ґендерну нерівність і дискримінацію, які характеризують суспільство в цілому, а іноді навіть загострює їх через свої структури, ієрархії та процеси. Таким чином, комплексний ґендерний підхід повинен інтегруватися в усі етапи проектного циклу – від розроблення та впровадження до моніторингу і оцінки. Врахування ґендерного виміру ВІЛ/СНІДу має бути не обов'язковою можливістю, а невід'ємною частиною всіх заходів щодо ВІЛ/СНІДу у сфері праці.

У 2009 році Міжнародна конференція праці, яка об'єднує держави-члени МОП і представників організацій працівників і роботодавців цих країн, ухвалила Резолюцію щодо ґендерної рівності як основи гідної праці. У резолюції ВІЛ та СНІД були визначені як один із головних викликів для ґендерної рівності у сфері праці, який, як зауважено у цьому документі, дедалі сильніше вражає молодих і бідних жінок. У рекомендаціях, наведених у резолюції, містився заклик до МОП «розробити для урядів політику протидії ВІЛ/СНІДу на робочому місці з урахуванням різного впливу епідемії на жінок і чоловіків».¹ Резолюція також містила заклик посилити діяльність з протидії ґендерному насильству та іншим перешкодам до рівного доступу, ставлення і можливостей у сфері праці, які також збільшують уразливість багатьох категорій працюючих до ВІЛ. І у Резолюції 2009 р., і у Рекомендації щодо ВІЛ/СНІД підкреслено важливість охорони праці та здоров'я на робочому місці у забезпеченні ґендерної рівності та протидії ВІЛ-інфекції.

¹ ILO: Provisional Record 13, Sixth item on the agenda: Gender equality at the heart of decent work (General discussion), Report of the Committee on Gender Equality, Geneva (2009).

> Структура посібника

Посібник складається з чотирьох розділів.

- У першому розділі роз'яснюються основні гендерні поняття і надаються відповідні приклади, такі як витяги із політики з профілактики ВІЛ на робочих місцях, обґрунтування та перелік заходів із проектного документу й витяги із звітів про хід виконання проекту.
- У другому розділі підсумовані зв'язки між гендерною нерівністю та ризиками й уразливістю щодо ВІЛ/СНІДу, а також відмінності у впливі епідемії на жінок і чоловіків, дівчат і хлопців.
- У третьому розділі наведено контрольний перелік питань, які слід урахувати в процесі підготовки основних документів на етапі розроблення проекту, тому що це найважливіший етап комплексного гендерного підходу, що передує впровадженню і оцінюванню. Покрокові дії на етапі розроблення – а саме аналіз ситуації, зміст проекту і планування впровадження, описані детальніше, разом із наступними етапами та кроками, у документі МОП «Посібник із технічного співробітництва – версія І».²
- У четвертому, заключному розділі пояснюється необхідність розроблення політики протидії ВІЛ/СНІДу на робочих місцях та подані її елементи. Приклади гендерно-чутливого тексту подані в кожному елементі.

> Як користуватися посібником

Цей посібник покликаний посилити ініціативи у сфері праці в усіх секторах – державному та приватному, формальному та неформальному – допомагаючи їм більш ретельно враховувати зв'язки між ВІЛ/СНІДом і гендерними питаннями. Він не має на меті замінити собою існуючі посібники та настанови МОП або інші міжнародні інструменти та рекомендації, а скоріше направлений на те, щоб об'єднати та адаптувати їхній зміст до специфіки програм на робочих місцях, які стосуються гендеру та ВІЛ/СНІДу. Користувачам рекомендується адаптувати зміст посібника та застосовувати його відповідно до конкретних ситуацій та потреб.

² ILO: ILO Technical Cooperation Manual – Version 1, Geneva (2010).



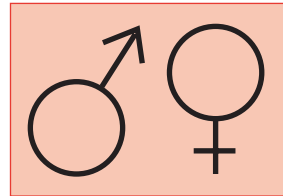
Основні ґендерні поняття

1

У цьому розділі стисло пояснюються деякі основні ґендерні поняття й надаються приклади їхньої інтеграції у політику, проектні документи та заходи із протидії з ВІЛ/СНІДу у сфері праці.

> Стать і ґендер

Термін «стать» відноситься до біологічних та загальних фізичних ознак чоловіків і жінок. Наприклад, тільки жінки можуть народжувати дітей.



«ґендер» стосується соціально обумовлених ролей, обов'язків та владних відносин між жінками та чоловіками, дівчатами та хлопцями, на основі їх статі. Ґендерні ролі та обов'язки змінюються з часом і можуть бути різними залежно від інших ключових факторів, таких як етнічне походження, економічний статус, релігія та вік. Поняття «ґендер» також охоплює норми, переконання і практику стосовно того, що вважається «чоловічою» та «жіночою» поведінкою, а це впливає не лише на самоідентифікацію особистості, а й на спосіб організації установ, структур і систем, у тому числі робочих місць.

> Чоловіки та маскулінність

Підхід до забезпечення ґендерної рівності, оснований на концепції «чоловіки та маскулінність», зосереджений на чоловіках та хлопцях і на тому, як ґендерні ролі та стереотипи впливають на їх особистість і поведінку. Уявлення щодо «маскулінності» та її визначення, відрізняються як всередині одного суспільства так і між суспільствами. Крім того, відносини між чоловіками – це також ґендерні відносини, як і відносини між чоловіками та жінками, у тому числі між чоловіками, які практикують секс із чоловіками. Ґендерна нерівність не тільки призводить до пригнічення прав жінок і дівчат, а й також спричиняє значний негативний вплив на чоловіків і хлопців. Наприклад, у небезпечних галузях, таких як добувна промисловість, зайняті переважно чоловіки, і вони можуть бути більш уразливими до фізичних і психосоціальних ризиків – від силікозу

та туберкульозу до стресу і алкоголізму. Чоловіки також перебувають під тиском очікуваної від них ролі «годувальника» сім'ї і змушені тривалий час проводити на роботі. У тих суспільствах і сім'ях, де відносини між статями більш рівноправні, чоловіки та жінки мають більш відкриті, довірливі та шанобливі стосунки. При цьому чоловіки можуть брати більш активну участь у догляді за дітьми, як батьки і як доглядачі, допомагаючи зменшити тиск на одного з подружжя чи на партнера, пов'язаний з виконанням ролі «годувальника» і «голови сім'ї».³

> Трансгендерні люди

Термін «трансгендерний» застосовується у широкому сенсі до людей, які не ідентифікують себе з представниками статі, отриманної ними при народженні. Такі особи можуть ідентифікувати себе як трансгендери, жінки, чоловіки, транс-жінки, транс-чоловіки, транссексуали або трансвестити – або як один з інших типів трансгендерних людей, які можуть відрізнитися залежно від культури. Деякі трансгендерні люди піддаються зміні статі за допомогою хірургічних втручань або гормональної терапії, а інші – ні. Трансгендерні люди можуть висловлювати свою ідентичність різноманітними способами, – через маскуліність, фемінінність та андрогінність, які часто не відповідають нормам і уявленням, асоційованим з їхньою статтю при народженні. У результаті вони часто стикаються з високими рівнями дискримінації та соціальної ізоляції.

> Гендерна рівність

Гендерна рівність означає, що всі люди – жінки та чоловіки, дівчата і хлопці – повинні мати рівні права, можливості та до них повинні ставитися як до рівних в усіх сферах життя. Вони повинні мати свободу вибору щодо своєї поведінки та прагнень і визначати свої *практичні та стратегічні гендерні потреби*⁴ та інтереси, не обмежуючись жорсткими гендерними ролями, стереотипами та забобонами. Рівність між жінками та чоловіками – питання прав людини, передумова досягнення сталого розвитку й гідної праці для всіх жінок і чоловіків. Гендерна рівність у

³ “The Role of Men and Boys in Achieving Gender Equality”, Report of the Expert Group Meeting, United Nations Division for the Advancement of Women with the Joint United Nations Programme on HIV/AIDS, International Labour Organization, and United Nations Development Programme, Brasilia (2003).

⁴ Текст курсивом означає, що даний термін визначений в іншому місці цього розділу.

сфері праці означає справедливість у можливостях і ставленні, рівне винагородження за рівноцінну працю, справедливий доступ до безпечних і здорових умов праці, рівноправність стосовно свободи об'єднання та ведення колективних переговорів, справедливість із точки зору кар'єрного зростання, охорони материнства і батьківської відпустки, а також баланс між трудовими та сімейними обов'язками, причому останні повинні рівною мірою розподілятися між чоловіками й жінками.

> Ґендерне рівноправ'я

Заходи щодо досягнення ґендерного рівноправ'я спрямовані на забезпечення більшої справедливості у ставленні та можливостях для жінок і чоловіків, згідно з їхніми інтересами та відповідними практичними й стратегічними ґендерними потребами. Такими заходами є стратегії, що використовуються для досягнення такої мети, як ґендерна рівність. Ці заходи допомагають компенсувати історичні, економічні, політичні та (або) соціальні перешкоди, з якими стикаються люди однієї статі, зазвичай жінки, та в такий спосіб створити більш рівні умови для обох статей. Заходи із досягнення ґендерного рівноправ'я можуть стосуватися рівного ставлення або ставлення, що є різним, але відповідає конкретним потребам та інтересам, залишаючись при цьому рівним з точки зору прав, переваг, обов'язків і можливостей.

> Практичні та стратегічні ґендерні потреби

Практичні ґендерні потреби, які зв'язані з повсякденним життям або «виживанням», такі як харчування, співвідносяться з розподілом ролей та очікувань стосовно неоплачуваної роботи, виконуваної жінками та чоловіками у домогосподарстві чи громаді. Для жінок ці потреби часто пов'язані з їхньою очікуваною традиційною роллю щодо догляду за дітьми або літніми людьми, прибирання, забезпечення їжею та водою. Такі ініціативи, як проекти, спрямовані на практичні ґендерні потреби жінок, у тому числі прискорення оброблення і приготування продуктів харчування або пошук джерел безпечної питної води поблизу від домівки, щоб уникнути долаття великих відстаней пішки, можуть зекономити їм час на іншу діяльність. Проте, саме лише задоволення цих практичних потреб не заперечує й не допомагає змінити існуючі ґендерні стереотипи та ролі й може посилити та закріпити фактори, що перешкоджають рівноправній участі жінок в оплачуваній праці та прийнятті рішень.

Стратегічні гендерні потреби зосереджуються на підвищенні статусу жінок і наданні їм «права голосу» для розширення їхніх прав і можливостей як на особистому рівні, так і у суспільстві. Задоволення цих потреб дозволяє жінкам отримувати рівний доступ до можливостей зайнятості й професійної підготовки, одержувати рівну платню за рівноцінну роботу, користуватися правом на володіння землею та іншим майном, мати свободу вибору щодо сексуального і репродуктивного здоров'я та відповідних прав. Стратегічні гендерні потреби також стосуються попередження гендерного насильства, такого як сексуальні домагання на робочому місці. Задоволення цих потреб передбачає трансформацію жорстко встановлених гендерних ролей та нерівних повноважень між статями з метою досягнення більшої гендерної рівності. Проте, стратегічні гендерні потреби неможливо задовольнити без урахування практичних гендерних потреб і реагування на них.

> Розширення прав і можливостей жінок

Розширення прав і можливостей жінок означає підтримання процесу, в ході якого люди усвідомлюють нерівноправні відносини між жінками й чоловіками та отримують інформацію, навички та ресурси, необхідні для того, щоб вони могли протидіяти нерівності у себе вдома, у громадах і на робочих місцях. Цей процес також включає зміни у соціально-економічних умовах, які часто підпорядковують жінок чоловікам. Крім того, він допомагає чоловікам усвідомити переваги гендерної рівності для їхніх сімей, громад, підприємств і національної економіки. Більш активна участь жінок в органах, які приймають рішення, таких як уряд, організації роботодавців і працівників, є ключовим аспектом розширення прав і можливостей жінок, так само як і розвиток життєвих навичок з метою сприяння жінкам у відстоюванні своїх прав.

> Гендерне насильство

Гендерне насильство, жертвами якого переважно стають жінки та дівчата (хоча від нього можуть страждати й деякі групи чоловіків і хлопців), тісно пов'язане з епідемією СНІДу. Таке насильство або його загроза підвищує ризик ВІЛ-інфікування жертви, що у свою чергу підвищує для неї ризик подальшого насильства.⁵ Постраждали від насильства жінки,

⁵ United Nations Commission on Human Rights, "Elimination of Violence Against Women," Resolution 2004/46, Fifty-sixth meeting, Geneva (2004).

особливо віком 15-24 роки⁶, мають менше можливостей домовитися про безпечніші статеві контакти й звертатися за послугами, зокрема щодо репродуктивного здоров'я та профілактики ВІЛ, лікування, догляду та підтримки ВІЛ-інфікованих. Групами, особливо уразливими до ґендерного насильства, є жінки, зайняті у неформальному секторі економіки, дівчата і хлопці, залучені до дитячої праці, жінки, зайняті примусовою працею або працею за борговими зобов'язаннями, трудящі-мігранти, домашні працівники та працівники комерційного сексу.⁷ Рекомендація 2010 р. щодо ВІЛ/СНІДу та сфери праці (№ 200) закликає уряди, організації роботодавців і працівників уживати заходів на робочих місцях або через робочі місця для зменшення передачі ВІЛ і пом'якшення його впливу шляхом забезпечення заходів із відвернення та заборони ґендерного насильства і сексуальних домагань.

> **Комплексний ґендерний підхід**

Комплексний ґендерний підхід – це процес оцінювання наслідків для жінок і чоловіків в результаті будь-яких запланованих дій із метою забезпечення ґендерної рівності. Стратегія МОП щодо комплексного ґендерного підходу побудована на двосторонньому підході. З одного боку – це безпосереднє та систематичне врахування особливих і часто різних потреб і проблем жінок та чоловіків у всіх політичних документах, аналізі, стратегіях і на кожному етапі кожної ініціативи, включаючи розподіл ресурсів (формування бюджетів з урахуванням ґендерного фактора), моніторинг і оцінку. З іншого боку – це реалізація адресних ініціатив там, де аналіз показує, що представники однієї статі, зазвичай жінки, історично знаходяться у більш невідгданому соціальному, політичному та (або) економічному становищі. Якщо нерівність є дуже сильною або глибоко вкоріненою, цю проблему слід вирішувати за допомогою ґендерно-специфічних заходів для жінок і чоловіків, окремо або разом, або заходів, конкретно орієнтованих на подолання нерівності.

⁶ United Nations: The World's Women – Trends and Statistics, New York (2010).

⁷ ILO: Gender-based violence in the world of work: Overview and selected annotated bibliography, by Adrienne Cruz and Sabine Klingler, Bureau for Gender Equality Working Paper 3/2011, Geneva.

Комплексний гендерний підхід

«Урахування гендерних аспектів – це процес оцінювання будь-якої запланованої діяльності, у тому числі законодавства, політики або програм, у будь-яких галузях і на всіх рівнях з точки зору наслідків для жінок і чоловіків. Така стратегія призначена для того щоб проблеми, що постають перед жінками та чоловіками, та накопичений ними досвід стали невід’ємною частиною розроблення, здійснення, контролю і оцінки програм в усіх сферах політичного, економічного і суспільного життя, що принесе однакоvu користь жінкам та чоловікам, а також сприятиме подоланню нерівності між ними. Кінцева мета комплексного гендерного підходу полягає у забезпеченні гендерної рівності».

Узгоджені висновки (A/52/3.18)

Економічна і соціальна рада

ООН, Нью-Йорк, 1997 р.

Гендерний аналіз і планування

Гендерний аналіз – це засіб виявлення потреб і проблем жінок та чоловіків щодо поділу праці між ними, доступу до ресурсів і вигід та контролю над ними, практичних і стратегічних потреб, перешкод і можливостей досягнення більшої рівності між жінками та чоловіками.

Гендерний аналіз – перший крок у розробленні та реалізації гендерно-чутливих ініціатив, у тому числі проектів технічного співробітництва. Цей аналіз передбачає:

- збирання даних з розбивкою за статтю, та якісної інформації про цільові групи населення;
- визначення розподілу праці між жінками та чоловіками – виконуваної ними як оплачуваної та неоплачуваної роботи, в тому числі ведення домашнього господарства та роботи у громаді;
- збирання інформації про доступ жінок і чоловіків до виробничих ресурсів, таких як земля та кредити, і до економічних вигід, таких як дохід, а також про контроль над цими ресурсами та вигодами;
- розуміння практичних і стратегічних гендерних потреб жінок і чоловіків;
- вивчення проблем і можливостей у ширшому контексті щодо сприяння гендерній рівності, у тому числі можливостей уряду, організацій працівників і роботодавців та інших зацікавлених сторін

щодо реалізації комплексного гендерного підходу й досягненню рівності між жінками та чоловіками.⁸

Вищезазначений аналіз може виявити потребу у гендерно-специфічних стратегіях і заходах. Результати цього аналізу використовуються також для комплексного врахування гендерних аспектів на наступних етапах ініціатив, таких як розробка стратегії та цілей, визначення результатів і показників, а також у наступних фазах планування впровадження, моніторингу та оцінки.

Гендерне бюджетування

Формування бюджетів з урахуванням гендерного фактора – важливий компонент комплексного гендерного підходу й наступного планування впровадження, оскільки допомагає забезпечити врахування гендерних аспектів на всіх рівнях бюджетного процесу, а також у випадку реструктуризації доходів і видатків. Цільовий бюджет відіграє істотну роль для врахування особливих потреб жінок і дівчат на всіх рівнях – від розроблення політики до конкретних проєктів. Це тим важливо, що хоча за повідомленнями ЮНЕЙДС, конкретні проблеми жінок і дівчат включені до національних стратегій протидії ВІЛ-інфекції, бюджетні асигнування для їх вирішення недостатні.⁹ Таким чином, можна побачити, якою мірою необхідно розширити масштаб заходів протидії ВІЛ/СНІДу, зокрема у сфері праці, для реагування на потреби жінок і дівчат, з тим, щоб забезпечити універсальний доступ до профілактики, лікування, догляду та підтримки у зв'язку з ВІЛ-інфекцією.

Гендерно-«сліпий», гендерно-чутливий та гендерно-орієнтований

Ступінь реалізації комплексного гендерного підходу в політиці, програмах, проєктах і заходах може змінюватися залежно від етапів або рівнів їхнього виконання. Для полегшення сприйняття у даному посібнику представлені тільки три визначення таких ініціатив: гендерно-сліпий, гендерно-чутливий та гендерно-орієнтований.

⁸ ILO: Women Workers' Rights – Modular Training Package, section on “Introduction to gender analysis and planning”, International Training Centre, Turin (1994).

⁹ UNAIDS: *Global report*, Geneva (2010).

Гендерно-сліпий

Гендерні питання офіційно не враховані на жодному з етапів програми чи проекту. У результаті існуючі нерівні владні відносини між жінками й чоловіками, найімовірніше, посилюватимуться або навіть загострюватимуться.

- Потреби та проблеми жінок і чоловіків, які часто відрізняються, ані визнаються, ані враховуються.
- Інформація про неоплачувану роботу з догляду, а іноді навіть про оплачувану роботу жінок не збирається, не аналізується й не враховується на етапі планування впровадження або моніторингу і оцінки.
- Розбивка за статтю здійснюється лише для незначного обсягу даних або взагалі не проводиться, отже наступний аналіз і розроблення стратегії та цілей, а також показників, моніторинг і оцінка проводяться без урахування конкретних потреб та проблем як жінок, так і чоловіків і не можуть ефективно сприяти забезпеченню рівності між ними.

Приклад: витяг із політики протидії ВІЛ на робочих місцях

Компанія регулярно надаватиме точну і актуальну інформацію про ВІЛ/СНІД усім своїм працівникам під час заходів, що проводитимуться відразу після закінчення основного робочого часу працівників. Працівники зможуть отримати безкоштовні презервативи у медичному пункті із збереженням конфіденційності. Буде забезпечений доступ до безкоштовного, добровільного й конфіденційного тестування на ВІЛ і відповідного консультування. Працівники зможуть обирати час для тестування: до або після роботи, але не під час роботи.

- Що робить цю політику гендерно-сліпою?
 - У ній не згадуються гендерні питання, пов'язані з ВІЛ та СНІДом.
 - Не розрізняються працівники-чоловіки та жінки, а їхні особливі потреби не враховуються. У цій політиці передбачається, що і у працівників, і у працівниць буде час і можливості для проходження навчання або для тестування і консультування щодо ВІЛ до або після роботи. Проте, деякі співробітники, особливо жінки, можуть мати сімейні обов'язки, котрі вони повинні виконувати.
 - У політиці не зазначено, які надаватимуться презервативи – тільки чоловічі, або також і жіночі.

Ґендерно-чутливий

Цей проактивний підхід послідовно і офіційно відображає конкретні задачі та відповідні стратегії, що сприяють розширенню прав і можливостей жінок та досягненню ґендерної рівності.

- особливі та часто різні потреби та проблеми жінок і чоловіків у певних сферах визнаються та враховуються поряд з іншими програмними цілями з метою забезпечення ґендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок;
- обов'язки щодо неоплачуваної роботи з догляду в домогосподарстві та громаді враховуються під час розроблення заходів або надання послуг;
- дані розбиваються за статтю, і включають в себе якісну інформацію, зокрема щодо оцінки ставлення.

Приклад:
витяг із документа проекту технічного співробітництва

Обґрунтування

У галузі зайнято 875 працівників, з яких близько 70 відсотків – чоловіки, 30 відсотків – жінки. Багато з них переїхали з сільської місцевості. Більшість залишили свої сім'ї та партнерів. Рівень грамотності загалом низький серед чоловіків, приблизно 40 відсотків з них неграмотні, і особливо низький рівень грамотності серед жінок, з яких близько 65 відсотків неграмотні. Доступ до інформації з профілактики ВІЛ мали одиниці. У районі процвітають сексуальні послуги і є дані про те, що багато працюючих чоловіків купують такі послуги у працівників комерційного сексу як чоловічої, так і жіночої статі. Приблизно четверта частина працюючих жінок вступають у статеві стосунки за гроші з чоловіками-колегами та з чоловіками, які проживають у найближчих районах з метою отримання додаткового доходу, який загалом нижчий, ніж у їхніх колег-чоловіків. Неофіційні дані свідчать про те, що рівень використання презервативів як серед жінок, так і серед чоловіків дуже низький, частково через їхню відсутність у місцевих магазинах, а частково – через ставлення до них із боку чоловіків, які пов'язують використання презервативу з «нечоловічою поведінкою».

Очікуваний результат

1. Зменшення ризику ВІЛ-інфікування серед працюючих жінок і чоловіків

Заходи

- 1.1. Навчання майбутніх тренерів із числа колег. 15 працівників пройдуть навчання з питань ВІЛ/СНІДу. Під час їхнього відбору увага приділятиметься забезпеченню представництва жінок і чоловіків, з тим, щоб принаймні 5 із 15 тренерів були жінками. Навчання проводитиметься у робочий час, щоб заняття могли відвідати як жінки, так і чоловіки. Під час навчання буде обговорена базова інформація щодо шляхів передачі, профілактики та лікування ВІЛ-інфекції, крім цього особливу увагу буде зосереджено на гендерних питаннях, зокрема на врахуванні практичних і стратегічних потреб працюючих жінок і чоловіків. Також висвітлюватимуться питання стосовно ризиків ВІЛ-інфекції, пов'язаних із роботою у секс-індустрії.
- 1.2. Розповсюдження презервативів. У чоловічих і жіночих вбиральнях будуть встановлені автомати з безкоштовними чоловічими та жіночими презервативами.

- Що робить цей документ гендерно-чутливим?
 - У розділі «обґрунтування» є розрізнення між працюючими жінками та чоловіками, у тому числі за складом у робочій силі, рівнями грамотності, знаннями щодо ВІЛ/СНІДу і ставленням до використання презервативів.
 - Навчання майбутніх тренерів із числа колег вимагає пропорційного представництва жінок і чоловіків, і навчання заплановане на робочий час, щоб усі вони могли відвідувати заняття.
 - Надаватимуться як жіночі, так і чоловічі презервативи.

Гендерно-орієнтований

Гендерно-орієнтовані заходи проводяться, коли гендерний аналіз показує вказує на те, що одна стать, зазвичай жінки, історично знаходиться у невигідному соціальному, політичному або економічному становищі.

Заходи можуть бути призначені тільки для жінок або чоловіків і (або) одночасно жінок і чоловіків. Щоб навести приклад, можна згадати семінари з розбудови спроможності для розвитку у жінок переговорних і правозахисних навичок, семінари для чоловіків, спрямовані на їх інформування про гендерні питання та переваги рівності й розширення

прав і можливостей жінок для їхніх сімей та громад, семінари для жінок і чоловіків для обговорення спільної роботи з метою досягнення вищезгаданих цілей.

Приклад 1:
витяг із документа проекту технічного співробітництва

Напрями діяльності

Навчання майбутніх тренерів із числа колег. Оскільки багато працюючих жінок відразу після роботи йдуть додому, щоб займатися домашнім господарством і дітьми, з керівництвом компанії досягнуто домовленості про проведення занять для навчання тренерів із числа колег в основний робочий час, щоб їх могли відвідувати як жінки, так і чоловіки. Оскільки оцінка потреб показала, що працівники дуже неохоче обговорюють питання сексуального і репродуктивного здоров'я у присутності представників протилежної статі, то делікатні теми обговорюватимуться на заняттях груп, які складаються тільки з чоловіків або тільки з жінок.

Оскільки рівень грамотності серед працюючих жінок низький, то матеріали, які використовуються на заняттях тільки для жінок або для змішаних груп будуть переважно візуальними або аудіовізуальними. Заняття, в яких братимуть участь разом жінки та чоловіки, включатимуть модуль з рівноправного розподілу господарських і батьківських обов'язків між чоловіками та жінками з тим, щоб у жінок було більше вільного часу для професійного навчання та курсів підвищення кваліфікації.

- Який успішний досвід є в цьому документі з точки зору ґендерно-орієнтованої діяльності?
 - Навчальні заняття враховують потреби як жінок, так і чоловіків в контексті часу проведення занять.
 - Навчальні заняття враховують рівень грамотності жінок і чоловіків, а також небажання відкрито говорити про деякі питання у присутності протилежної статі, для чого передбачені окремі заняття і адаптовані матеріали.
 - Навчальні заняття враховують практичні ґендерні потреби, стимулюючи більш рівноправний розподіл неоплачуваної роботи по догляду між чоловіками та жінками, а також стратегічні потреби жінок у розширенні доступу до професійного навчання і підвищення кваліфікації.

Приклад 2: витяг із звіту про хід виконання проекту технічного співробітництва

Проект спрямований на вирішення пов'язаних із ризиком ВІЛ-інфекції потреб чоловіків і жінок, які працюють у кол-центрах семи провінцій країни. Він передбачає проведення ґендерно-чутливих навчальних занять із питань ВІЛ/СНІДу для керівників і працівників кол-центрів, а також для їхніх чоловіків/дружин і партнерів.

Крім того, раз на два місяці проводяться спеціальні заняття для неповнолітніх дітей співробітників кол-центрів.

Проміжна оцінка підтвердила висновки проведеної раніше оцінки потреб: вона показала, що більшість, або 95 відсотків працівників, мають статеві стосунки з протилежною статтю, а приблизно 20 відсотків чоловіків практикують секс з чоловіками. Щоб краще відповісти на потреби ЧСЧ, пов'язані з ВІЛ-інфекцією, під час другого етапу проекту до кожного заняття буде включено спеціальний модуль стосовно ЧСЧ, та ВІЛ/СНІДу. Проект також буде сприяти налагодженню партнерства з місцевими НУО, що працюють із ЧСЧ, щоб надавати цій групі більш спеціалізовані послуги щодо ВІЛ.

● У чому є успішний досвід з точки зору гендерно-орієнтованих заходів у цьому документі?

- хоча першим етапом проекту були охоплені партнери та діти працівників кол-центрів, водночас не були враховані особливі потреби ЧСЧ, в контексті ВІЛ, що відбулося ненавмисно. Цей недолік був визнаний у ході проведеної проміжної оцінки;
- після цього стратегія проекту була відкоригована шляхом включення модуля, що стосується ЧСЧ, та налагодження партнерства з відповідними місцевими НУО задля вирішення проблем цих працівників.



Розуміння зв'язків між ґендерною нерівністю та ризиками й уразливістю в контексті ВІЛ та СНІДу

У цьому розділі наведено стислий огляд того, чому і яким чином ВІЛ/СНІД по-різному впливає на чоловіків і жінок, дівчат і хлопців.

> Деякі факти та цифри

З точки зору ризиків, уразливості та наслідків ВІЛ та СНІД по-різному впливають на жінок і чоловіків, дівчат і хлопців та трансґендерних людей. Біологічні фактори піддають жінок, особливо дівчаток-підлітків, більшому ризику ВІЛ-інфікування, ніж чоловіків. Норми, пов'язані з «жіночими» та «чоловічими» ролями та поведінкою, а також соціально-економічне становище жінок, чоловіків і трансґендерних людей, суттєво впливають на їхній доступ до інформації про ВІЛ і послуг щодо ВІЛ, на їхнє ставлення і сексуальну поведінку, а також на те, як вони справляються з проблемою життя з ВІЛ у випадку інфікування.

Соціально-економічна нерівність ускладнює самозахист жінок та дівчат від ВІЛ-інфекції та загострює вплив ВІЛ/СНІДу на них. Водночас від багатьох чоловіків і хлопців очікують «чоловічої» поведінки, що може посилювати їхню уразливість, схильність до ризикованої поведінки і вірогідність стигматизації у разі звернення за порадою з питань репродуктивного і сексуального здоров'я. Трансґендерні люди (особливо ті, що змінили стать із чоловічої на жіночу) піддаються особливо високому ризику ВІЛ-інфікування, вони стають жертвами найжорстокіших форм дискримінації та стигматизації через шляхи вираження ними своєї ідентичності.

За оцінками з 33,9 млн. людей, які живуть з ВІЛ в усьому світі (орієнтовні дані за 2009 рік), трохи більше половини (15,9 млн.) – жінки. Хоча співвідношення кількості жінок і чоловіків, які живуть з ВІЛ, залишається у світовому масштабі стабільним, рівень поширеності інфекції серед жінок у деяких країнах зростає. Це пов'язано з тим, що на небезпеку інфікування ВІЛ наражаються не лише представники груп високого ризику, але й загальне населення, де збільшується кількість уразливих жінок і дівчат, які інфікуються ВІЛ. За оцінками ЮНЕЙДС, у 2009 році приблизно 370 тис. дівчат і хлопців були інфіковані ВІЛ, через що загальна кількість дітей віком до 15 років, які живуть з ВІЛ, зросла до 2,5 млн.¹⁰

У країнах Африки на південь від Сахари кількість жінок, які живуть з ВІЛ, перевищує кількість чоловіків, які живуть з ВІЛ. Уразливість жінок і дівчат у регіоні залишається особливо високою, оскільки тут проживає 76 відсотків усіх ВІЛ-позитивних жінок. У інших регіонах імовірність інфікування чоловіків вища, ніж жінок, причому така тенденція зачасту спостерігається у країнах з більш концентрованою епідемією, що вражає чоловіків, які практикують секс з чоловіками, або споживачів ін'єкційних наркотиків.¹¹

Термін «чоловіки, які практикують секс з чоловіками» означає певну поведінку, а не конкретну групу людей. Чоловіки, які практикують секс з чоловіками, включають чоловіків, які ідентифікують себе як гомосексуалісти, бісексуали та гетеросексуали, причому багато з них можуть не вважати себе гомосексуалістами або бісексуалами, тому що вони можуть перебувати у гетеросексуальному шлюбі або мати статеві стосунки з жінками. ЧСЧ проживають в усіх країнах, але на добровільні сексуальні контакти між дорослими чоловіками накладено табу, і станом на 2009 рік такі відносини вважалися незаконними у 86 країнах, причому у семи з них такі відносини караються смертю.¹² Крім того, питання ЧСЧ недостатньо вивчені й не часто знаходять відображення у роботі з профілактики ВІЛ. За оцінками від п'яти до десяти відсотків людей, які

¹⁰ UNAIDS: Global report, Geneva (2010).

¹¹ Там само.

¹² Там само.

живуть з ВІЛ в усьому світі, – ЧСЧ, причому більшість із них також мають статеві відносини з жінками.¹³

За оцінками рівень поширеності ВІЛ серед трансгендерних людей, перевищує поширеність ВІЛ серед чоловіків, які практикують секс з чоловіками і коливається від 10 до 42 відсотків у ряді країн Латинської Америки і Азії. Щодо трансгендерних людей, які живуть з ВІЛ, проведено відносно невелику кількість досліджень, і рівень поширеності інфекції у цій групі може бути набагато вищим.¹⁴

> **Жінки та дівчата: основні ризики та аспекти уразливості**

- **Жінки з біологічних причин наражаються на більший ризик інфікування ВІЛ**, ніж чоловіки, а ймовірність інфікування в результаті незахищеного сексу удвічі вища, особливо якщо вони отримали ушкодження (незначні або значні) пов'язані з фрикціями під час статевого акту або мають інфекцію, що передається статевим шляхом.
- **Сексуальне підпорядкування** у шлюбах або позашлюбних стосунках, де від жінок часто очікують необізнаності у сексуальній практиці та пасивності у статевих взаєминах, ускладнює їм, якщо не унеможливорює, обговорення питань про використання презервативу для більш безпечного сексу або відмову від небезпечного сексу. Це особливо характерно для випадків, коли жінки бояться бути зґвалтованими та/або покинутими. **Дослідження показали, що насильство по відношенню до жінок і дівчат** з боку членів сім'ї або близьких знайомих, партнерів або незнайомих, підвищує для жінок ризик інфікування ВІЛ. Таке насильство перешкоджає здатності жінок належним чином захиститися від ВІЛ-інфекції та (або) відстоювати право на сексуальне здоров'я. Насильство або острах насильства заважає багатьом жінкам обговорювати питання про більш безпечний секс, проходити тестування на ВІЛ, розголошувати свій ВІЛ-статус і отримувати лікування та підтримку.

¹³ UNAIDS: UNAIDS Action Framework – Universal Access for Men who have Sex with Men and Transgender People, Geneva (2009).

¹⁴ Там само.

- **Економічна і соціальна залежність** від чоловіків знижує можливості жінок відмовитися від небезпечного сексу, а також може завадити жінкам проходити тестування на ВІЛ, консультування і приймати антиретровірусну терапію. Через таку залежність у жінок може не бути грошей, необхідних для оплати медичних послуг або транспорту, і (або) їм доводиться просити у чоловіків або інших членів сім'ї чоловічої статі дозволу на отримання таких послуг, що може стати нездоланною перешкодою для доступу до цих послуг.
- У більшості країн жінки та дівчата традиційно займаються домашнім господарством, здійснюють догляд за членами своєї сім'ї та членами громад. Тому на них більше впливає **тягар догляду за ВІЛ-інфікованими членами сім'ї та громади**, ніж на чоловіків і хлопців. Це збільшує навантаження на них і зменшує їх можливості навчатися і (або) займатися діяльністю, яка приносить дохід.
- Тягар ВІЛ-інфекції та СНІДу, що лежить на жінках і дівчатах, ускладнюється **бідністю**, тому що бідних жінок у всіх регіонах світу більше, ніж бідних чоловіків. У часи економічних труднощів ресурси в сім'ї часто виділялися спочатку чоловікам і хлопцям, а потім жінкам і дівчатам, або не виділялися взагалі, з відповідними наслідками для їх здоров'я та доступу до основних послуг. Дівчат частіше, ніж хлопців примушують покинути школу та залучатися до дитячої праці, у тому числі до найгірших форм дитячої праці. Жінок і дівчат, а також деяких чоловіків і хлопців можуть примушувати заробляти на життя секс-послугами або сексом у обмін на їжу, притулок і захист, що підвищує ризик їхнього інфікування ВІЛ.
- Значну частку серед **мігрантів і біженців** у багатьох країнах складають жінки. У деяких сферах, таких як робота у якості домашньої прислуги, це піддає їх більш високому ризику гендерного насильства і, отже, ВІЛ-інфікування.
- **Обмежений доступ до освіти та більш високий рівень неграмотності** значно більше впливають на жінок і дівчат, ускладнюючи їм доступ до інформації з профілактики та лікування ВІЛ-інфекції.
- **Дискримінаційні закони про право власності, успадкування,**

опіку та підтримку позбавляють багатьох жінок фінансового забезпечення та можливості вести дохідну діяльність, якщо вони втратили свого партнера або партнер їх покинув через те, що вони самі живуть з ВІЛ. Багато ВІЛ-позитивних жінок у таких випадках змушені **надавати секс-послуги за гроші** («секс як засіб виживання»), а дівчата потрапляють у **сексуальне рабство**, де в них небагато або взагалі немає можливостей домовитися про використання презервативів.

- **Стигматизація та дискримінація у зв'язку з ВІЛ** зазвичай впливають на жінок більше, ніж на чоловіків, що, у свою чергу, призводить до ізоляції жінок, які живуть з ВІЛ, та їх виключенню з суспільного життя, а також із можливостей займатися діяльністю, яка приносить дохід.
- Багато жінок зайняті у тих секторах економіки, де вони **не охоплені соціальним забезпеченням або іншими пільгами, пов'язаними з професійною діяльністю** (наприклад, у натуральному сільському господарстві, домашній роботі та у неформальній економіці).
- Через табу і стигму, що оточують **ЧСЧ**, у багатьох з них є також партнерки або дружини як засіб захисту від можливої стигматизації. Ризик інфікування ВІЛ для таких жінок особливо високий, тому що в результаті цієї стигматизації їхній партнер-чоловік часто стикається з перешкодами у доступі до послуг з профілактики та лікування ВІЛ-інфекції.

➤ **Чоловіки та хлопці: основні ризики та аспекти вразливості**

- **Норми, стереотипи та очікування стосовно «чоловічої» поведінки** можуть впливати на знання і впевненість чоловіків щодо сексуального життя, призводити до зловживання деякими чоловіками владою у статевих стосунках, підвищувати рівень поширеності алкоголізму та наркоманії, а також призводити до сексу без згоди і (або) небезпечного сексу, в тому числі до випадкових і (або) численних статевих партнерів.
- У тих **галузях економічної діяльності**, де переважають чоловіки,

ризик ВІЛ-інфікування може збільшуватися через умови праці. Наприклад, у транспортній галузі чи будівництві працівники часто довго живуть окремо від сімей та у суто чоловічому оточенні. Такі ситуації можуть підвищувати ризик небезпечного сексу й численних і одночасних статевих контактів.

- **У багатьох країнах статеві відносини між чоловіками заборонені законом або оточені стигмою, дискримінацією й табу.** Як наслідок, для ЧСЧ ризик інфікування ВІЛ вищий, тому що вони з меншою вірогідністю матимуть доступ до послуг із профілактики ВІЛ, інформування і лікування або активно звертатимуться за такими послугами.
- І у гетеросексуальних, і у гомосексуальних стосунках **незахищений пасивний анальний секс** із ВІЛ-позитивним партнером або з партнером, ВІЛ-статус якого невідомий, створює набагато вищий ризик ВІЛ-інфекції, ніж незахищений пасивний вагінальний секс. Це наражає чоловіків, які практикують секс із чоловіками, на підвищений ризик інфікування ВІЛ.
- У багатьох країнах послуги щодо ВІЛ/СНІДу надаються переважно у закладах з планування сім'ї, пренатальних і дитячих лікувальних закладах. Зазвичай ці послуги розробляються і надаються на основі **уявлення про те, що відповідальність за репродуктивне здоров'я покладається тільки на жінок.** Оскільки такі служби орієнтовані на жінок і задоволення їхніх потреб, чоловікам складніше користуватися такими послугами.
- Хлопців з сімей, уражених ВІЛ/СНІДом, особливо тих, які втратили одного або обох батьків чи доглядачів від СНІДу, можуть забирати зі школи та примушувати займатися **дитячою працею**, у тому числі у її найгірших формах, таких як надання секс-послуг за гроші.

Ураховуючи, що нерівність влади у відносинах між жінками та чоловіками переважно вигідна чоловікам, дуже важливо щоб їх поведінка та ставлення стали більш відповідальними з метою попередження ВІЛ-інфекції. Водночас і жінки і чоловіки повинні формувати та підтримувати відповідальну й ненасильницьку «чоловічу» ідентичність і заохочувати взаємну повагу й турботу про партнерів і дітей в сімейних відносинах.

Як партнери, брати, батьки, а часто – як лідери, чоловіки повинні активно залучатися до діалогу, дій та політики, спрямованих на усунення гендерної нерівності та пов'язаних з нею ризиків інфікування ВІЛ як жінок, так і чоловіків.

> **Трансгендерні люди: основні ризики та аспекти уразливості**

- **Трансгендерні люди, які живуть з ВІЛ**, частіше стикаються з подвійним тягарем стигматизації та дискримінації – як трансгендери, а також як ВІЛ-позитивні люди. Острах стигматизації та дискримінації заважає багатьом з них проходити тестування на ВІЛ, розголошувати свій ВІЛ-статус, звертатися за послугами з консультування і лікування ВІЛ-інфекції та отримувати ці послуги.
- **Стигматизація та дискримінація** через самоідентифікацію та поведінку, яка не відповідає загальноприйнятим суспільним нормам, стереотипам і очікуванням щодо «чоловічої» або «жіночої» поведінки, можуть обмежувати доступ до належної медичної інформації та послуг, у тому числі щодо ВІЛ-інфекції, через острах негативного резонансу у випадку, якщо трансгендерна людина відкриє свою сексуальну ідентичність.



Реагування на різні потреби: комплексний ґендерний підхід у розробленні проектів з ВІЛ/СНІДу

3

Цей розділ містить поетапні настанови на основі практичного переліку питань, які слід урахувати при плануванні будь-якої ґендерно-чутливої програми або проекту. Настанови охоплюють три основні етапи розроблення проекту: аналіз ситуації, опис проблеми і планування впровадження проекту.

У контрольних переліках також подано ряд конкретних прикладів заходів, яких слід уживати («так») і яких слід уникати («ні»). В ідеалі на всі питання слід відповісти «так», але деякі пропозиції неможливо застосувати в усіх ситуаціях. Проте, чим менше відповідей «так», тим менш ефективним може бути проект з точки зору відповіді на проблему ВІЛ/СНІДу.

Важливо нагадати, що більшість жінок і чоловіків не бажають розголошувати свій ВІЛ-статус і (або) свою сексуальну орієнтацію на робочому місці. Тому слід припускати, що у будь-якій групі можуть бути люди, які живуть з ВІЛ, чоловіки, які практикують секс із чоловіками та (або) трансґендерні люди. Саме тому такі питання, як стигматизація та дискримінація, а також конкретні пов'язані з ВІЛ потреби та проблеми основних уразливих груп населення повинні враховуватися під час розроблення будь-якої програми, проекту або заходу.

> Аналіз ситуації

Аналіз ситуації, який проводиться перед розробленням проектного документу, включає визначення і аналіз зацікавлених сторін, аналіз проблеми та інституційний аналіз. Інформація, зібрана на цьому етапі, стає частиною розділу проектного документу щодо передумов та обґрунтування, у якому доводиться необхідність впровадження програми або проекту. З точки зору врахування комплексного ґендерного підходу аналіз ситуації повинен дати відповідні на наступні запитання.

- Чи була зібрана якісна та кількісна інформація, зокрема дані про **поширеність ВІЛ-інфекції** серед жінок і чоловіків та трансґендерних осіб працездатного віку в країні/регіоні з розбивкою за статтю?

Щоб відповісти на це запитання, зробіть посилання на результати проведених досліджень.

- Чи була зібрана якісна та кількісна інформація про пов'язані з ґендером фактори, які наражають певну групу (групи) працівників на особливий ризик ВІЛ-інфікування, з розбивкою за статтю?

Відповідаючи на це запитання, надайте інформацію про:

- **нормативно-правову та політичну базу**, що регулює права і ролі чоловіків і жінок, особливо в контексті ВІЛ СНІДу;
- **соціальні та культурні фактори, які впливають на ґендерні відносини**, зокрема доступ до виробничих ресурсів і вигід та контроль над ними, розподіл праці (як оплачуваної роботи, так і неоплачуваної роботи з догляду, в тому числі догляду за дітьми та літніми людьми), переконання та норми, які можуть як перешкоджати, так і сприяти досягненню ґендерної рівності;
- **контекстні фактори, пов'язані з робочим місцем**, такі як вид роботи та її розташування, ролі та обов'язки, у тому числі прийняття рішень і повноваження, житлові умови, оплата праці, соціальне забезпечення і відпустка, а також ризики, такі як підвищений ризик ґендерного насильства, включаючи сексуальні домагання.

- Чи була зібрана вичерпна інформація про **установи**, які займаються ґендерними питаннями, пов'язаними з ВІЛ-інфекцією?

Відповідаючи на це запитання, надайте інформацію про:

- можливості зацікавлених сторін і партнерів щодо впровадження програм на основі комплексного ґендерного підходу, включаючи повноваження, політику, програми, практику та організацію установи (кадрове забезпечення і фінансування), погляди співробітників та можливість здійснювати планування, моніторинг і оцінку систем, пов'язаних з ґендерними аспектами та ВІЛ-інфекцією.

- Чи була зібрана вичерпна інформація про очікуваний **вплив програми або проєкту** на чоловіків і жінок, хлопців та дівчат і на ґендерні відносини, враховуючи можливі різні результати?

Зміст проєкту

Результати аналізу ситуації, який передбачає зазначений вище ґендерний акцент, лягають в основу формулювання проєктного документу. Цей етап включає вибір стратегій, установлення цілей та показників, визначення результатів і видів діяльності, проведення аналізу ризиків. На цьому етапі, застосовуючи ґендерний підхід, слід врахувати таке :

- розширення прав і можливостей працюючих жінок за допомогою створення робочих місць і можливостей збільшення доходу;
- заохочення відповідальної сексуальної поведінки, наприклад, заходи для клієнтів працівниць і працівників секс-індустрії;
- аналіз ґендерних бар'єрів і можливостей для працюючих жінок і чоловіків щодо забезпечення рівного доступу до послуг із профілактики ВІЛ-інфекції, лікування, догляду та підтримки.

На етапі розроблення змісту проєкту необхідно дати відповідь на такі питання.

- Чи були проведені консультації зі **спеціалістом з ґендерних питань** (у МОП або іншій організації), перш ніж розробляти проєктний документ; чи був надісланий цьому спеціалістові проєкт документу на предмет отримання зауважень перед його остаточною редакцією?

- Чи передбачена участь в проєкті **спеціаліста з ґендерних питань** з метою надання технічного сприяння та підтримки і чи були виділені ресурси на це?

- Що стосується розроблення заходів і підготовки відповідних матеріалів: чи передбачене **залучення людей, які живуть з ВІЛ**, особливо жінок, а також чоловіків, які практикують секс з чоловіками, і трансґендерних людей та їхніх відповідних організацій?

➤ Чи **заохочує проект залучення як чоловіків, так і жінок** до заходів, спрямованих на розширення прав і можливостей жінок, запобігання передачі ВІЛ від батьків до дітей та консультування сімейних пар з питань ВІЛ-інфекції?

➤ Чи були вивчені **можливості співпраці з поточними програмами та проектами**, спрямованими на розширення прав і можливостей жінок, наприклад, щодо розвитку підприємництва, або які націлені на вирішення проблем стресу, алкоголізму і наркоманії, сексуальної дискримінації та (або) насильства на робочому місці, зокрема сексуальних домагань?

Визначаючи цілі, необхідно дати відповідь на такі питання.

➤ Чи має проект **ціль**, пов'язану з ґендерною рівністю?

Прикладами таких цілей можуть бути:

- зниження пов'язаних із ВІЛ ризиків і уразливості серед жінок і чоловіків та просування ґендерної рівності й розширення прав та можливостей жінок;
- протидія ґендерному насильству, наприклад, за допомогою заходів з розбудови спроможності задля розширення економічних прав і можливостей жінок та залучення чоловіків до попередження такого насильства;
- забезпечення ґендерної рівності і розширення прав та можливостей жінок.

Результати, які плануються з урахуванням ґендерного підходу, можуть включати такі:

- політика і програми на робочих місцях, які є ґендерно-чутливими;
- послуги з профілактики ВІЛ-інфекції, лікування, догляду та підтримки, які рівною мірою доступні жінкам і чоловікам;
- навчальні посібники, інформаційні матеріали та комунікаційні стратегії, які сприяють подоланню ґендерних стереотипів та забезпеченню ґендерної рівності і розширенню прав та можливостей жінок;
- **програми підвищення кваліфікації та створення робочих місць** для людей, які живуть з ВІЛ або постраждалих від ВІЛ, особливо жінок;

- гендерне насильство на роботі та вдома;
- соціально-культурні норми щодо очікувань, ролей та обов'язків, пов'язаних із традиційними «маскулінними» та «фемінінними» стереотипами, а також інформування про те, як нерівний розподіл влади та нерівноправні відносини між жінками та чоловіками можуть підвищувати ризик і уразливість щодо ВІЛ-інфекції;
- спільна відповідальність стосовно сексуального і репродуктивного здоров'я;
- стигматизація та дискримінація людей, які живуть з ВІЛ, особливо жінок;
- стигматизація та дискримінація чоловіків, які практикують секс із чоловіками;
- стигматизація та дискримінація трансгендерних людей.

В процесі визначення результатів слід дати відповідь на такі запитання.

➤ Чи передбачає проєкт **результати**, пов'язані з гендерною рівністю?

Приклади:

- краще розуміння гендерного виміру ВІЛ-інфекції з боку партнерів проєкту, зацікавлених сторін і бенефіціарів, а також посилення відданості справі вирішення цих проблем;
- розширений доступ жінок і дівчат до послуг з профілактики та лікування ВІЛ-інфекції;
- навчання жінок і дівчат-підлітків переговорним навичкам;
- посилення прихильності чоловіків до змін у ставленні до профілактики ВІЛ-інфекції та відповідної поведінки, включаючи повагу до партнерок і турботу про них, а також сприяння забезпеченню рівності між дівчатами та хлопцями.

➤ Чи всі **види діяльності**, передбачені у проєкті, є гендерно-чутливими, а не гендерно-сліпими, і чи є серед них гендерно-орієнтовані, якщо це необхідно?

На додаток до прикладів, вже наведених у попередніх розділах, розгляньте поширення програм і проєктів, оснований на гендерному підході, на інші головні зацікавлені сторони, програми й заходи для яких можуть включати:

- розробку політики та програм протидії ВІЛ на робочих місцях;

- навчання суддів, компетентних у питаннях праці, та інспекторів праці, координаторів з питань ВІЛ та (або) відповідних тренерів;
- активізацію представників тристоронніх партнерів, зокрема створення комітетів із питань ВІЛ/СНІДу та бізнес-коаліцій;
- підвищення кваліфікації та створення робочих місць для людей, які живуть з ВІЛ.

Розробляючи заходи, слід враховувати таке:

- Спрямовуйте діяльність **на забезпечення рівного представництва** жінок і чоловіків на всіх рівнях в процесах розробки політики та навчальних заходів.
- Враховуйте **культурні особливості** стосовно ґендерних питань у кадровому забезпеченні та під час навчальних заходів. Наприклад, у деяких культурах бажано, щоб тренінги з питань ВІЛ-інфекції та сексуальності в групах жінок проводили саме жінки.
- Розробляйте **спеціальні програми та організаційні заходи** для врахування особливих потреб працюючих жінок або чоловіків, у тому числі чоловіків, які практикують секс із чоловіками, а також трансґендерних людей. Наприклад: чи дозволяють місце проведення, умови, строки та тривалість заходів брати повноцінну участь у заходах усім працівникам, для яких вони проводяться? Чи потребують жінки додаткового навчання або спеціальних матеріалів через нижчий рівень освіти? Чи зможуть жінки та чоловіки обговорювати питання щодо сексуальності більш відкрито, якщо працюватимуть в окремих групах?
- Розвивайте партнерство з існуючими програмами та проектами, які спрямовані на розширення прав та можливостей жінок, наприклад, шляхом розвитку жіночого підприємництва, або програмами, націленими на вирішення проблем стресу, алкоголізму і наркоманії, а також ґендерного насильства на робочому місці.

На додаток до цього можна розглянути такі питання:

- соціально-культурні норми щодо маскулінності (мужності) та фемінінності (жіночності), пов'язані з ґендерними стереотипами та нерівними владними відносинами між чоловіками та жінками, що призводять до уразливості та ризиків ВІЛ-інфікування;
- загальні права людини;
- ґендерне насильство на робочому місці та в сім'ї;

- заохочення більш справедливого розподілу обов'язків стосовно сексуального здоров'я і батьківства;
- стигматизація та дискримінація людей, які живуть з ВІЛ, особливо жінок, включаючи у доступі до послуг профілактики та лікування ВІЛ-інфекції;
- стигматизація та дискримінація чоловіків, які практикують секс з чоловіками, та трансгендерних людей, включаючи у доступі до медичних послуг.

Приклад: витяг із навчального модуля

Обґрунтування

У той час коли приблизно 90 відсотків чоловіків-працівників даного підприємства можуть читати та писати як офіційною, так і місцевою мовами, більшість жінок-працівниць мають доступ тільки до самої базової освіти. Як наслідок, практично усі жінки працюють у цеху зі збирання деталей у залі С, в той час як чоловіки відповідають за постачання готової продукції та вирішення адміністративних питань. Контакти між цими жінками й чоловіками обмежені. Працівники повідомляють, що приблизно десять відсотків чоловіків практикують секс із чоловіками.

Діяльність

НІ

Оскільки чоловіки та жінки працюють окремо і стикаються з різними ризиками й аспектами уразливості щодо ВІЛ-інфекції, вони проходять навчання з питань, що стосуються ВІЛ/СНІДу, окремо. На жаль, через бюджетні та часові обмеження, можливо буде тільки виготовити комплект друкованих інформаційних буклетів, та поширити їх після навчання. Неграмотні жінки-працівниці, ймовірно, зможуть попросити своїх чоловіків прочитати буклет для них.

ТАК

Щоб подолати обмеження, створені відокремленням жінок і чоловіків на виробництві, та задовольнити потреби та інтереси щодо ВІЛ і здоров'я обох статей, у тому числі чоловіків, які практикують секс з чоловіками, у навчальних заняттях братиме участь рівна кількість чоловіків і жінок, і заняття проводитимуться як тренером-чоловіком, так і тренером-жінкою. На додаток до висвітлення питань, пов'язаних із ВІЛ, на цих спільних заняттях питання ґендерної рівності висвітлюватиметься ширше, зокрема, розглядатиметься доступ і дівчат, і хлопців до офіційної освіти, а також розподіл обов'язків із ведення домашнього господарства і виховання дітей. Буде створений простий набір ілюстрованих інформаційних матеріалів із ВІЛ/СНІДу, спрямований як на грамотних, так і на неграмотних працівників. Щоб забезпечити висвітлення ґендерних і культурних проблем, матеріал буде розроблений разом із координаторами з питань ВІЛ – чоловіками і жінками, які працюють на підприємстві.

➤ Чи є **показники** ґендерно-інклюзивними?

Показники використовуються для вимірювання досягнутих результатів і оцінки виконання поставлених завдань. За допомогою ґендерно-інклюзивних показників можна виміряти користь від заходів для жінок та чоловіків, а також кількісні та якісні аспекти змін у відносинах між ними у певних умовах за певний період часу.

Такі показники спрямовані на оцінювання результатів конкретних програм із досягнення ґендерної рівності або зменшення перешкод, таких як закони, що дискримінують жінок.

Деякі приклади ґендерно-інклюзивних показників наведені нижче.

Кількісні показники:

- кількість учасників від усіх зацікавлених сторін у засіданнях, присвячених розробленню проекту (з розбивкою за статтю, віком та, якщо можливо, соціально-економічним статусом учасників, наприклад вид роботи та рівень доходу, а також за видом участі);

- користь, наприклад підвищення рівня зайнятості та пенсій (з розбивкою за статтю та віком осіб, становище яких покращилося).

Якісні показники:

- рівень участі, на думку зацікавлених сторін, на різних етапах проектного циклу (з розбивкою за статтю та віком);
- ступінь участі належної кількості жінок (визначення такої «належної» кількості має бути погоджено всіма зацікавленими сторонами) у прийнятті рішень на основі оцінок зацікавлених сторін і якісного аналізу впливу різних рішень на них.

Показники ходу виконання:

- ступінь участі жінок і чоловіків у проектній діяльності, такій як наради та навчальні заходи, а також у процесах прийняття рішень;
- якою мірою технічні завдання персоналу та консультантів проекту вимагають наявності глибоких знань і досвіду у галузі комплексного гендерного підходу в контексті розроблення проектів та програм з ВІЛ/СНІДу;
- яке навчання передбачене для проектного персоналу з питань, пов'язаних із гендером та ВІЛ/СНІДом, якщо це необхідно.

Вхідні показники:

- ступінь збалансованості команди проекту за кількістю жінок і чоловіків;
- дані щодо кількості інформаційних матеріалів, поширених серед жінок і чоловіків;
- сума коштів, витрачена на гендерно-орієнтовані заходи.

Вихідні показники:

- кількість гендерно-чутливих і (або) гендерно-орієнтованих політик та програм у сфері праці (з чітко визначеними критеріями «гендерно-чутливий» і «гендерно-орієнтований»);
- дані про кількість зацікавлених сторін з розбивкою за статтю, які пройшли навчання щодо втілення комплексного гендерного підходу у програми з ВІЛ, наприклад кількість тренерів, суддів з питань праці, інспекторів праці та координаторів з питань ВІЛ-інфекції;
- дані з розбивкою за статтю про кількість працівників, які пройшли

навчання з гендерних проблем у питанні ВІЛ-інфекції;

- дані з розбивкою за статтю про кількість підготовлених працівників, які знають про способи та засоби профілактики ВІЛ-інфекції;
- кількість і якість випущених гендерно-чутливих навчальних матеріалів (з чітко визначеними критеріями вимірювання «гендерно-чутливих матеріалів»).

Показники результатів або впливу:

- дані з розбивкою за статтю про кількість осіб, які пройшли навчання, чий знання, ставлення і поведінка змінилися на користь необхідності профілактики ВІЛ-інфекції (зокрема постійного та правильного використання презервативів) і чий ставлення до чоловіків і ЧСЧ, та трансгендерних людей, змінилися на більш позитивне, так само як і розуміння переваг розширення прав і можливостей жінок та гендерної рівності;
- дані про кількість працівників, зокрема жінок, ЧСЧ, та трансгендерних людей, які відчувають, що мають більше право голосу на робочому місці та (або) що їхні потреби, пов'язані з охороною здоров'я, належним чином задовольняються.

Приклади гендерно-інклюзивних показників

НІ

Успіх проекту вимірюватиметься з використанням таких показників:

- *кількість представників організацій роботодавців і працівників, які успішно пройшли навчальний курс для координаторів (планове завдання: 60 чоловік);*
- *кількість розроблених навчальних матеріалів;*
- *кількість працівників, які отримали інформаційний пакет щодо ВІЛ/СНІДу (планове завдання: 600 чоловік);*
- *відсоткова частка працівників, які змінили своє ставлення до використання презервативів і до людей, які живуть з ВІЛ, на більш позитивне.*

ТАК

Успіх проєкту вимірюватиметься з використаннями таких показників:

- кількість представників організацій роботодавців і працівників, які взяли активну участь у навчальному курсі для координаторів і успішно пройшли його (планове завдання: 30 жінок, 30 чоловіків);
- якість і різноманітність випущених навчальних матеріалів, які включають питання ґендерної рівності;
- кількість працівниць і працівників, які отримали пакет інформаційних матеріалів щодо ВІЛ/СНІДу (планове завдання: 300 жінок, 300 чоловіків);
- відсоткова частка працівників, які змінили своє ставлення до використання презервативів і до людей, які живуть з ВІЛ, на більш позитивне (планове завдання: 80 відсотків жінок і 80 відсотків чоловіків).

Планування впровадження програми

Планування впровадження програми включає в себе план досягнення результатів, структуру розподілу робіт, план впровадження заходів і план моніторингу. Цей етап розроблення проєкту демонструє, що проєкт є здійсненним з точки зору розподілу обов'язків, термінів реалізації та ресурсів. Для забезпечення ґендерного підходу необхідно враховувати нижчезазначені фактори.

Людські ресурси

- Чи наявні достатні людські ресурси, персонал, включаючи співробітників проєкту та зовнішніх фахівців, які мають знання і практичний досвід із питань ґендеру та ВІЛ/СНІДу в місцевому контексті?
- Чи передбачено проведення необхідного навчання проєктного персоналу з ґендерних питань і ВІЛ/СНІДу?
- Чи складається команда проєкту з пропорційної кількості жінок і чоловіків?

Приклад: Склад команди проекту

НІ

Оскільки цільовою групою є чоловіки, працюючі у добувній галузі, то проектний персонал, включаючи тренерів, буде складатися переважно з чоловіків.

ТАК

Команда проекту буде збалансована з точки зору представництва жінок і чоловіків. Ураховуючи, що проект спрямований на чоловіків, працюючих у добувній галузі, буде проведена оцінка за допомогою фахівця з гендерних питань у даній галузі і партнерів проекту щодо необхідного співвідношення чоловіків і жінок-тренерів проекту.

Бюджет

- Чи виділені достатні фінансові ресурси на збирання даних із розбивкою за статтю та пов'язаної з гендером інформації для забезпечення гендерно-орієнтованих компонентів навчальних заходів і розроблення гендерно-чутливих матеріалів?
- Чи відповідає очікуваним результатам розподіл ресурсів між бенефіціарами проекту – чоловіками та жінками?

Час

- Чи є час, виділений на висвітлення гендерних питань у проектній діяльності, достатнім, у тому числі на проведення, у разі потреби, окремих занять для жіночої та чоловічої груп?

Приклад: тренінг

НІ

Щоб привернути увагу учасників, для чоловіків і жінок разом будуть проведені короткі інформаційні заняття, на яких буде подана базова інформація щодо шляхів передачі ВІЛ, профілактики та лікування ВІЛ-інфекції. Наприкінці кожного заняття учасники отримають копію Рекомендації МОП 2010 р. щодо ВІЛ/СНІДу та сфери праці (№ 200), у якій висвітлюються гендерні питання.

ТАК

Щоб утримати увагу учасників, тренінг стосуватиметься базової інформації щодо шляхів передачі ВІЛ, профілактики та лікування ВІЛ-інфекції з акцентом на ґендерні ризики та потреби. Заняття проводитиметься в інтерактивній формі, включаючи роботу в групах і рольові ігри. Половина кожного навчального заняття буде проводитися окремо для представників кожної статі, щоб учасники могли вільніше говорити про питання, пов'язані з сексуальністю. Основні питання, обговорені у кожній групі, будуть представлені загальній групі організатором або добровольцем від групи.

ЧОГО РОБИТИ НЕ МОЖНА

Для того, щоб у проєкті чи заході щодо ВІЛ/СНІДу був успішно реалізований комплексний ґендерний підхід, важливо пам'ятати про декілька речей, які НЕ МОЖНА РОБИТИ.



- Не плутайте «ґендер» з «жінками».
- Ґендер відноситься як до жінок і чоловіків, так і до розподілу їхніх ролей у суспільстві, а ґендерні питання необхідно вирішувати як у спільних, так і в окремих групах для представників обох статей.
- Не посилюйте ґендерні стереотипи, посилаючись на поширені судження щодо стереотипів «чоловічої вірливості» або безвідповідальності сексуальної поведінки, тощо. Водночас уникайте опису жінок як безсилих і пасивних «жертв».
- І жінки, й чоловіки відіграють важливу роль у профілактиці ВІЛ-інфекції та протидії стигмі та дискримінації, пов'язаній з ВІЛ, і всі люди отримують користь від відповідальних, добровільних статевих стосунків на основі поваги, які приносять задоволення обом партнерам.
- Не слід вважати, що всі статеві стосунки є гетеросексуальними.
- Хоча деякі, або всі чоловіки у групі можуть мати статевих партнерок або бути одруженими з жінками, дехто може одночасно мати статеві стосунки з чоловіками. Те ж саме стосується жінок.
- Не зосереджуйтеся тільки на «цифрах». Забезпечення рівної участі жінок і чоловіків стосується також ступеня і рівня їхньої участі.



Комплексний ґендерний підхід у політиці протидії ВІЛ/СНІДу на робочому місці

4

> Чому необхідна політика щодо ВІЛ/СНІДу на робочих місцях?

Політика щодо ВІЛ/СНІДу на робочих місцях слугує основою для дій, спрямованих на зменшення поширеності ВІЛ-інфекції, стримування її впливу та інформування всіх працівників і керівництва про необхідність запобігати стигматизації та дискримінації людей, які живуть з ВІЛ або уражених ВІЛ-інфекцією. Політика протидії ВІЛ/СНІДу на робочих місцях може розроблятися на національному рівні, на галузевому рівні або на рівні підприємства й повинна враховувати місцеву специфіку та умови. Залежно від конкретної ситуації політика може мати форму детального документа, присвяченого виключно проблемі ВІЛ/СНІДу. Вона може бути частиною ширшої політичної угоди щодо безпеки, гігієни та умов праці або ж викладатися у формі основних принципів.

Рекомендація МОП 2010 р. щодо ВІЛ/СНІДу та сфери праці (№ 200) та Практичний посібник МОП 2001 р. із питань ВІЛ/СНІДу та сфери праці містять настанови стосовно політики та програм щодо ВІЛ/СНІДу на робочих місцях. В обох документах наголошується на важливості визнання ґендерних вимірів ВІЛ/СНІДу і ухвалення дій у відповідь, а також забезпечення ґендерної рівності.

Рекомендація про ВІЛ/СНІД, яка оснований на десяти основних принципах, викладених у Практичному посібнику, детально розкриває принцип ґендерної рівності.

У преамбулі до Рекомендації зазначено, що через ґендерну нерівність

жінки та дівчата піддаються більшому ризику і більшою мірою уразливі до ВІЛ-інфекції, ніж чоловіки. Рекомендація закликає зробити гендерну рівність та розширення прав і можливостей жінок ключовими факторами у глобальній відповіді на ВІЛ. Підкреслено також необхідність врахування гендерних факторів у процесі розроблення, реалізації, моніторингу і оцінки політики та програм.

У Рекомендації описані такі заходи, що мають вживатися на робочих місцях або за їхньої допомоги з метою зменшення передачі ВІЛ-інфекції та ослаблення її впливу:

- забезпечення дотримання прав людини та основних свобод;
- забезпечення гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок;
- забезпечення вжиття заходів із запобігання й заборони насильства і домагань на робочому місці;
- сприяння активній участі як жінок, так і чоловіків у заходах у відповідь на ВІЛ/СНІД;
- сприяння залученню та розширенню прав і можливостей всіх працівників, незалежно від їхньої сексуальної орієнтації та належності до вразливої групи;
- сприяння охороні сексуального та репродуктивного здоров'я і сексуальних і репродуктивних прав жінок і чоловіків.

> Що може бути включено до політики протидії ВІЛ/СНІДу на робочому місці

1. Загальні положення

Політика щодо ВІЛ/СНІДу на робочому місці повинна починатися із загальних положень або вступу з описом ситуації в країні з урахуванням існуючої практики ведення бізнесу.

Приклад тексту

Компанія або підприємство державного сектору X визнає серйозність ВІЛ/СНІДу та його впливу на працюючих жінок та чоловіків і на підприємство в цілому. X підтримує національні зусилля зі зменшення поширеності ВІЛ-інфекції та мінімізації впливу цього захворювання шляхом реагування на особливі потреби як жінок, так і чоловіків, зайнятих на цьому підприємстві, а також їхніх сімей та утриманців.

Мета цієї політики – забезпечити справедливий постійний рівний доступ працюючих чоловіків і жінок, їхніх сімей та утриманців до послуг із профілактики ВІЛ-інфекції, лікування, догляду та підтримки у зв'язку з ВІЛ-інфекцією. Ця політика розроблена і впроваджуватиметься за активної участі працюючих жінок і чоловіків на всіх рівнях.

2. Основи політики і загальні принципи

У політиці слід викласти загальні принципи, що слугуватимуть основою для розроблення конкретних положень. Вони можуть включати такі: ґендерна рівність, свобода від стигматизації та дискримінації, пов'язаних з ВІЛ, рівність можливостей та ставлення у питаннях умов зайнятості, захист від необґрунтованого звільнення на підставі ВІЛ-статусу, заборона обов'язкового тестування на ВІЛ і розголошення ВІЛ-статусу з метою працевлаштування.

Приклад тексту

Х не дискримінує і не допускає дискримінації працівників або кандидатів на робочі місця за будь-якою ознакою, включаючи за статтю, сексуальною орієнтацією та реальним або підозрюваним ВІЛ-статусом.

3. Конкретні положення

Політика щодо ВІЛ/СНІДу на робочому місці повинна містити положення, які охоплюють, як мінімум, такі питання:

- сфера застосування;
- заходи, що мають уживатися для профілактики ВІЛ-інфекції шляхом інформування, навчання й тренінгів;
- заходи із забезпечення лікування, догляду та підтримки працівників, їхніх сімей та утриманців;
- положення, в яких зазначено, як дана політика буде реалізована, включаючи заходи реагування у випадку її недотримання.

Приклад тексту

Х не допускає жодної форми насильства або домагань на робочому місці, включаючи сексуальне насильство та сексуальні домагання. Будуть проводитися належні та спеціалізовані інформаційно-просвітицькі програми для інформування працюючих жінок і чоловіків щодо ВІЛ/СНІДу, що дозволить їм захищати себе та інших від ВІЛ-інфекції.

Х визнає, що жінки часто більше наражаються на ризики, пов'язані з ВІЛ, і більш уразливі, ніж чоловіки, тому необхідно приділяти особливу увагу розширенню прав та можливостей працюючих жінок і чоловіків щодо їхнього сексуального і репродуктивного здоров'я, сексуальних та репродуктивних прав і обов'язків, а також сприяти рівній участі працівників-чоловіків у протидії ВІЛ-інфекції.

Необхідно організувати навчання для ключового персоналу, зокрема керівників вищої та середньої ланки та спеціалістів кадрової служби, профспілкових представників, тренерів, осіб, які проводитимуть навчання з числа колег, фахівців з безпеки та гігієни праці. У цих тренінгах повинна брати участь пропорційна кількість жінок і чоловіків.

Освітньо-навчальні заходи проводитимуться в час, зручний і для жінок, і для чоловіків, і для участі в цих заняттях буде надаватися час, вільний від роботи, у розумних межах.

Забезпечення комплексного ґендерного підходу за допомогою партисипативних ґендерних аудитів МОП

Партисипативний ґендерний аудит організації або групи може допомогти визначити передову практику у застосуванні комплексного ґендерного підходу, а також сфери, які необхідно покращити і розробити стратегії, щоб зробити роботу організації або групи більш ґендерно-орієнтованою.

МОП використовує партисипативні ґендерні аудити для того, щоб окремі особи та організації навчилися застосовувати комплексний ґендерний підхід з метою досягнення рівності між жінками та чоловіками.

Ґендерний аудит, що проводиться протягом двох тижнів командою з чотирьох підготовлених спеціалістів, сприяє діалогу та обміну думками між членами цієї групи, які добровільно вирішили провести цю роботу, що вимагає від них великої віддачі.

Спеціалісти сприяють використанню методів самооцінки та враховують як об'єктивні дані, зібрані шляхом вивчення внутрішніх і відкритих документів групи, так і точки зору персоналу, керівництва та зацікавлених сторін, включаючи тристоронніх партнерів або клієнтів. З членами групи проводяться семінари та бесіди, крім того організуються й консультації з відповідними зацікавленими сторонами. Наприкінці аудиту керівництву та персоналу подається звіт із метою поширення передової практики забезпечення рівності між жінками та чоловіками, а також визначення існуючих проблем і рекомендацій. Серед інших сфер, які є ключовими для ефективної реалізації комплексного ґендерного підходу, звіт охоплює такі аспекти:

- комплексний ґендерний підхід як наскрізна тема у визначенні цілей, програми та бюджету групи;
- існуючі експертні знання та досвід у ґендерних питаннях;
- управління інформацією та знаннями з ґендерних питань;
- вибір партнерських організацій;
- адвокація та громадська думка;
- кадрове забезпечення і людські ресурси;
- організаційна культура та її вплив на ґендерну рівність.

Група, в якій проводився аудит, несе відповідальність за наступні заходи за результатами звіту та за реалізацію рекомендацій.

Докладнішу інформацію можна отримати на сайті Бюро ґендерної рівності МОП (www.ilo.org/gender).

Спільна публікація Програми МОП з ВІЛ/СНІДу та сфери праці й
Бюро гендерної рівності МОП



Програма МОП з ВІЛ/СНІДу
та сфери праці
Міжнародне бюро праці
Route des Morillons 4
CH - 1211 Geneva 22
Switzerland
тел. : +41 22 799 6486
факс : +41 22 799 6349
iloaids@ilo.org
www.ilo.org/aids



Бюро гендерної рівності МОП
Міжнародне бюро праці
Route des Morillons 4
CH - 1211 Geneva 22
Switzerland
тел. : +41 22 799 6730
факс : +41 22 799 6388
gender@ilo.org
www.ilo.org/gender



МОП є одним із коспонсорів ЮНЕЙДС