

ontrac

№1 (29), январь 2005 г.

Бюллетень Международного Центра
по обучению и исследованию
НПО (ИНТРАК)

содержание

точка зрения

Многообразие и инклюзивное¹ развитие: Эффективно ли НПО вовлечены в работу с разнообразными группами населения?

1

Публикации ИНТРАК

2

Многообразие и переходный период: вопросы, с которыми сталкивается сектор НПО в Казахстане

3

Новости Рaxis

4

Конференция ИНТРАК в 2005 году. Поддержка гражданского общества: куда ведут программы для развития сообществ?

5

Наращивание потенциала для выдвижения гендера и многообразия внутри НПО

6

страна в фокусе

Участие женщин в Эфиопии: Реалии гендерной политики НПО на практике

7

Люди ИНТРАК

Обучение ИНТРАК

8

точка зрения

Многообразие и инклюзивное¹ развитие: Эффективно ли НПО вовлечены в работу с разнообразными группами населения?

Два основных принципа «хорошей практики» НПО заключаются в том, что НПО должны укореняться в конкретной местности или целевой группе и, в то же время, отражать многообразие целевых групп внутри сообщества. В реальной жизни эти принципы часто противоречат друг другу. НПО и гражданское общество, частью которого они являются, подвержены предубеждениям своей собственной культуры и являются их отражением. Это особенно относится к обществу, где люди ограничивают свое доверие тесными рамками объединений на основе родства, национальности и класса, как, например, на Балканах, где очевидна огромная необходимость для НПО восстановить разорванную ткань общества, решить такие проблемы, как несправедливость, коррупцию, неравенство и дискриминацию. Вместо этого, многие НПО в таких странах переходного периода слабо представляют свою целевую группу, уж не говоря о разнообразии местного населения.

Это противоречие относится не только к бывшим коммунистическим государствам. Очень незначительное число культур в мире может претендовать на подлинное отсутствие дискриминации. Эта проблема не обошла и общества «высокого доверия», где вера в институты сильна и государство может быть более подотчетным перед его гражданами. Несмотря на лучшие условия, даже такие общества «высокого доверия» не обеспечивают равные возможности для всех. Угроза социального исключения означает, что национальные или религиозные меньшинства и иные социальные группы, подвергающиеся дискриминации, постоянно вынуждены противостоять давлению в вопросах определения и утверждения своих прав на равное отношение. Для того, чтобы добиться этого, им зачастую необходимо создавать свои собственные орга-

низации, так как типичные НПО не лучшим образом приспосабливаются к возникающим потребностям, чем правительства. В этом отношении рост групп солидарности по отдельному вопросу является показателем слабого реагирования существующих НПО на многообразие групп в обществе.

Имеются и другие факторы, которые мешают НПО эффективно работать с многообразными группами населения. Во всем мире штат сотрудников НПО все чаще набирается из профессиональных управленцев среднего класса, для которого участие простого народа слишком часто является чуждой концепцией. В крайних случаях средний класс может действовать в качестве привратника сторожа, который просто не впускает бедных и подверженных дискриминации в процесс развития. НПО, которые по-настоящему отражают интересы разнообразных групп населения, являются редким исключением. Например, с 1989 по 1995 годы, НПО, состоявшие из групп большинства населения Центральной Европы, просмотрели фактический социально-экономический развал и отделение почти 6 миллионов цыган, лишившихся завоеваний, достигнутых при коммунизме.

Что касается дискриминации по этническому или религиозному признаку, риски особенно высоки. И международное право и кодексы поведения НПО провозглашают принципы непредвзятости. В гражданских войнах, например, международное сообщество обязано навязывать мирные договоры, которые запрещают территориальное деление по этническому признаку. Но в этой сложной среде НПО подвержены совершению ошибок. Например, программы демократизации, реализуемые международными НПО в Боснии, в начале десятилетия, пытались осуществлять концепцию социального капитала. Их незрелые попытки осу-

В данном выпуске: Джон Бьюклерк обсуждает темы многообразия целевых групп и подотчетности им внутри сектора НПО; Индрани Сигамани размышляет о текущих дебатах по гендерным вопросам внутри НПО; Эстер Мебрахту представляет конкретное исследование о вовлеченности женщин Эфиопии в процессы участия, а Саймон Форрестер пишет об опыте Казахстана в построении справедливого, многоэтничного посткоммунистического общества.

¹ Инклюзивное развитие (inclusive development) - развитие, которое вовлекает в себя широкие слои населения.

ществовать беспристрастность вылились в то, что многие предложения, которые имели здравый смысл были отвергнуты на том основании, что они не представляли более одной этнической группы. Подобным же образом программы примирения, обязывающие «создавать сети и осуществлять обмен» без какой-либо конкретной цели, также внесли отчуждение среди НПО всех типов на Балканах.

Свидетельство того, что самоорганизующиеся ассоциации граждан могут иметь оздоравливающий эффект на разделенные общества, демонстрирует, что эти усилия стоящие, и что их можно направлять в нужное русло. Индийские исследователи, например, обнаружили, что насилие в отношениях индуистских и мусульманских общин наблюдается в некоторых городах и не наблюдается в других благодаря интенсивному межэтническому их вовлечению в гражданскую жизнь. Там, где членство в ассоциациях, особенно в бизнес-ассоциациях, перечеркивает разделение по религиозному и культурному признаку, возможна своего рода «институциональная система мира».

Этот пример показывает, что усилия по повышению стандартов НПО в инклюзивном развитии могут быть более успешными, если они будут подходить к вопросу примирения более тактично. Вместо того, чтобы укутывать страны программами по примирению, повышению осведомленности о много-

национальном обществе и образовательными программами, более успешной может быть их интеграция в практическую деятельность связанную с развитием предпринимательства через предоставление кредитов и развитием других видов сбережений. Вопрос состоит в том, имеют ли НПО — международные и национальные — достаточно глубокое понимание политического контекста наряду с потребностями и возможностями граждан?

Обеспечивает ли плохая работа НПО в идентификации подходов к группам дискриминируемых введение минимальных стандартов по отношению к многообразию и развитию?

Саморегулирование гуманитарных НПО конечно же, усиливает давление на НПО в принятии ими большей степени подотчетности. От Правительств и частного сектора все больше требуется способность отвечать международным стандартам или корпоративным кодексам поведения, и навряд ли они примут критику со стороны свободных от таких нелегких обязательств организаций. Например, в последнем отчете ПРООН о Человеческом Развтии исследуется тема культурной свободы и многообразия, при этом особо подчеркиваются следующие проблемы:

«Удовлетворение растущих требований людей быть включенными в общество, уважать их национальность, религию и язык требует не только демократии и справедливо-

го роста. Требуется также межкультурная политика, которая признает различия, приветствует многообразие и продвигает культурные свободы, с тем чтобы все люди могли иметь выбор говорить на своем языке, исповедовать свою религию и участвовать в формировании своей культуры (ПРООН 2004 г.).

Все еще есть моменты, оставляющие желать лучшего в том, как меньшинства и другие группы, подвергающиеся дискриминации, могут участвовать в работе НПО, и особенно в степени активности бенефициаров в процессах принятия решений НПО. Данное издание *ontrac* исследует тему многообразия и отвечает на вопрос: «Сделали ли НПО прогресс в сторону более инклюзивного развития?» с нескольких точек зрения. Индрани Сигамани размышляет о текущих дебатах по господствующей гендерной тенденции внутри НПО всего мира, а Эстер Мебрахту представляет конкретное исследование по вовлечению женщин Эфиопии в процесс участия. Саймон Форрестер пишет об опыте Казахстана в преодолении проблем, связанных с многообразием и включением, на уровне и правительства, и гражданского общества.

Автор: Джон Бьюклерк
Руководитель программ в центральной и восточной Европе, ИНТРАК.
Email: j.beauclerk@intrac.org

Многообразии и переходный период: вопросы, с которыми сталкивается НПО сектор Казахстана

В первый год моего пребывания в Казахстане мой друг, местный историк, пытался помочь мне понять некоторые особенности жизни казахов: «Будучи людьми кочевой традиции, мы с большим любопытством слушаем других и рады вставлять новые «эпизоды» в наши собственные рассказы». И так он продолжал объяснять, как ценности Корана и традиция из России пить водку могут существовать бок о бок в домах казахов. Подобным же образом государственный официальный веб-сайт Казахстана провозглашает этническое и религиозное многообразие в стране в качестве основы своего постсоветского развития.

Однако, период распада Советского Союза и основания независимого Казахстана представляет собой интригующее смешение проблем и противоречий в продвижении и применении этого многообразия. Государство имеет элементы многообразия, закрепленные в Конституции и различных юридических кодексах, но его исполнительная власть имеет четко выраженную повестку дня национального построения с наличием инструментов для обеспечения, например, верховенства казахской культуры и языка после семидесяти лет господства русского. Правительство провело большие экономические реформы, оставляя государству меньше собственности, чем в случае большинства стран в Европе, и тем не менее экономике не удалось диверсифицироваться и уйти от добывающих отраслей. Оно много сделало для признания ущерба окружающей среде, нанесенного советской политикой, разработало стратегии по восстановлению и сохранению биоразнообразия в стране, и тем не менее, не до конца ясно, какие у него приоритеты на эти ресурсы.

Проблемы, с которыми сталкивается государство, также характерны и для растущего гражданского общества Казахстана:

«Казахстану не пришлось бороться за независимость; она пришла внезапно и неожиданно вследствие распада Советской империи. Переход действительно бросил вызов формулированию и реализации культурно обоснованных моделей развития Казахстана, которые

обеспечили бы политическую свободу, социальную справедливость и построение национальной самобытности...» (Хип, 2003 г.).

Эти задачи управления имеют множество измерений и являются межсекторальными. «Такие вопросы бросают вызов политическому сообществу любого общества, потому что их невозможно решить или понять с одной точки зрения» (Наймарк, 1998 г.).

Итак, как же НПО и другие организации гражданского общества (ОГО) в Казахстане справляются с этими вызовами? Если смотреть на сектор НПО Казахстана в целом, может показаться, что он внес лишь небольшой вклад в расширение политического и гражданского пространства. Согласно отчету ПРООН (2002 г.), сектор сосредоточен в крупных городах, а тематически на «узком круге сфер, важных для развития страны, таких как права человека, смягчение бедности, благотворительность, гендерные проблемы, уязвимые социальные группы и охрана окружающей среды». Однако, заглянув глубже на новоявленные тенденции, можно обнаружить растущее свидетельство того, что сектор НПО становится зрелым в двух важных сферах, которые продвигают и отражают многообразие и делают возможным более сильное «политическое сообщество».

Первая тенденция наращивает построение альянсов, при которой НПО начинают выходить за границы требований заинтересованных групп. В 2003 году «Платформа» из более чем 200 НПО из всех секторов и со всего Казахстана собрались вместе, чтобы выступить против предлагаемого проекта закона. Один из компонентов этого закона, в случае его принятия, пытался бы разбить НПО на категории «социально полезные» или «социально не полезные». Платформа НПО определена смогла не только успешно защититься, но и, в союзе с Правительством на заседании Гражданского форума в мае 2003 года, продемонстрировать, насколько важно для Казахстана иметь законодательную базу, которая позволяла бы развивать организации, представляющие разнообраз-

ные интересы. И неважно, являются ли они «социально полезными» или нет!

Вторая тенденция — это сдвиг от господства пристрастного национального гражданского общества к более «децентрализованному» гражданскому обществу. Сектор НПО все еще в значительной степени характеризуется как городской, русскоязычный и среднего класса с тенденцией зависимости от международных доноров. Однако, сектор все больше вовлекает в работу далекие от центра группы населения. Например, организации, которые успешно предоставляли услуги уязвимым группам в промышленных зонах Казахстана, сейчас связываются с зарождающимися ОГО в сельских районах и помогают им выражать свои нужды. Многие представители организаций, говорящие на казахском языке, намеренно не примыкают к националистической повестке дня, а фокусируются на том, как способствовать более инклюзивному развитию. Этот подход встречает сильное сопротивление со стороны и советского, и досоветского мышления по направлению «сверху-вниз».

НПО сектор Казахстана все еще предстоит пройти длинный путь, прежде чем он сможет бросить вызов по ряду вопросов социального равенства. Например, существует непонимание в области прав женщин и гендерных ролей (Ёрл, 2004 г.), в том смысле, что консерватизм превалирует в таких вопросах как сексуальность и семья. Однако, в стране, имеющей историю конкурирующих между собой ханств и империй, а в данный момент предпринявшей изменения впечатляющих масштабов, этот сектор, кажется, нашел свое место, чтобы обеспечить включение всех «кусочков» в историю Казахстана.

Автор: Саймон Форрестер
Страновой менеджер по Казахстану и Киргизской Республике, ИНТРАК
Email: simonf@intrac.kg

Новости Praxis

Осенью 2004 года программа Praxis ИНТРАК фокусировалась на двух ключевых мероприятиях: семинаре «Наращивание потенциала в контексте франкоязычных стран» прошедшем в Париже в сентябре и на встрече Группы Катализа, которая проводилась в октябре в Кейптауне (Южная Африка). В данном номере в разделе Новости Praxis будет представлен отчет о ключевых темах, возникших в результате дебатов во время этих мероприятий. Отчеты по данным двум событиям помещены на вебсайте ИНТРАК (www.intrac.org). Отчет по семинару имеется в наличии на английском и французском языке.

1. Встреча Группы Катализа 2004 год

Группа Катализа (ГК) — это международная совещательная группа в рамках программы Praxis. Её функцией является обеспечение стратегического направления команды Praxis для того, чтобы работа по программе строилась на новых потребностях практиков в области наращивания потенциала. На этой основе Praxis обеспечивает поддержку практикам в виде возможностей по обмену, разработке и увеличению распространения инновационных, творческих и альтернативных подходов к наращиванию организационного потенциала. На встрече Группа Катализа призвала программу Praxis идти дальше в стремлении к инновациям, т.к. для работы в Praxis чрезвычайно важно укреплять связь между исследованиями и практикой. Подчеркивалось, что акцент на инновациях предполагает необходимость рисковать, осмеливаться противоречить и расширять границы. Группа также настаивала, чтобы программа Praxis была более определенной (эксплицитной) в отношении ценностей, на которых основывается миссия ИНТРАК и каким образом эти ценности поддерживают деятельность программы Praxis. И, наконец, было признано важным продвигать качественные взаимоотношения между деятелями, выступающими на арене наращивания потенциала, создавая синергию с соответствующими инициативами, выдвигаемыми другими организациями.

Возникающие вопросы

Наращивание потенциала, движущей силой которого являются ценности. Среди членов ГК наблюдался общий консенсус в том, что наращивание потенциала должно вести к развитию и руководствоваться организационными ценностями, чтобы деятельность организаций оставалась сфокусированной на долгосрочных изменениях. В данный момент среди этих организаций наблюдается тенденция пренебрегать связью с их собственными ценностями,

т.к. стратегии по наращиванию потенциала нацелены на доставку услуг. Хотя жизненно важно удовлетворять потребности клиентов, пренебрежение организационными ценностями, лежащими в основе, может постепенно подорвать устойчивость организаций по наращиванию потенциала и их работу. Речь идет о качестве предоставления услуг, об увязке используемых подходов и о пути, по которому организация предоставляет информацию заинтересованным лицам.

Применение организационных знаний на практике

Организации гражданского общества (ОГО) становятся все более осведомленными о необходимости учиться и совершенствоваться. Члены ГК подчеркнули необходимость выделения времени и пространства для такой учебы и достижения того, чтобы знания вносили вклад в усиление полномочий индивидов наряду с организациями. Далее, оказалось, что есть трудности в увязке знаний с действиями, а именно применение извлеченных уроков в будущей практике. Программа Praxis может сыграть роль в исследовании механизмов получения организационных знаний и процессов, которые помогут усовершенствовать практику, а именно через сбор и анализ опыта ОГО в этой области.

Аналитические и адаптивные способности

Уровни аналитической и адаптивной способностей, кажется, значительно влияют на эффективность и устойчивость организации, и эти два типа способностей тесно взаимосвязаны. Все чаще признается, что эта способность необходима для выживания организации, и для сохранения эффективности и целенаправленности в работе.

Однако, данный процесс адаптации полагается на аналитическую способность «истолковать» постоянно меняющуюся среду и размышлять о том, как организации следует корректиро-

вать свои стратегии и поведение. Эта область, которую нужно изучать и далее, и члены ГК поддержали Praxis в деятельности по расширению существующей базы знаний в этой области.

Альтернативные модели управления. Необходимо развивать альтернативные модели структур и процессов управления организацией, т.к. опыт показывает, что модель Совета (основанная на западных понятиях демократии) не всегда применима или целесообразна. Следует также идентифицировать разные формы руководства и участия в принятии решений и анализировать полученный опыт, с тем, чтобы раскрыть подходящую для себя практику, которую можно было бы продвигать.

Инновационные механизмы распространения информации

Есть необходимость исследовать существующие и инновационные механизмы распространения информации, которые могли бы снять блокаду в коммуникации между практическими работниками разных уровней. Важно признать, что знание — это сила, и поэтому выбор и использование инструментов коммуникации может привести либо к усилению, либо к ослаблению полномочий. Программе Praxis рекомендуется также найти пути стимулирования коммуникации в направлении Юг-Юг и между секторами. Между тем, эта деятельность должна базироваться на первоначальном обзоре того, кто с кем общается в области наращивания потенциала и каким образом.

Оценка воздействия на системной основе

Системные подходы к оценке воздействия, которые требуют более долгосрочной перспективы и исследуют связанность различных элементов, но оставаясь при этом достаточно простыми, могут стать путем вперед. Далее, достижения, извлеченные уроки и полученные результаты должны передаваться более эффективными путями.

ми широкому спектру заинтересованных лиц. Полезно различать инструменты для оценки потенциала с одной стороны и оценки интервенций в наращивании потенциала с другой. Последнему следует уделить большее внимание. Члены ГК также посчитали важным проверить, каким образом практика доноров в оценке влияет на организационную эффективность ОГО.

2. Семинар по наращиванию потенциала в контексте франкоязычных стран

Целью этого семинара было обеспечить возможности для обмена мнений между практическими работниками из франкоговорящего Севера и Юга по вопросам наращивания потенциала, а также идентифицировать появляющиеся потребности в наращивании потенциала, и пути продвижения вперёд в будущем. Стало ясно, что роль ОГО и на Севере, и на Юге должна быть скорректирована с учетом постепенно меняющихся обстоятельств. Репутация ОГО франкоязычных стран должна быть усилена в отношении их заинтересованных

лиц, в частности путём улучшения их связей с простыми людьми и принятия потребностей организаций общинного уровня в качестве отправной точки, обеспечивая подлинное представительство местных организаций на национальном и международном уровне, а также путём проведения новых переговоров с государством об их отношениях.

Участники также подчеркнули необходимость того, чтобы работающие в области наращивания потенциала организовались как коллектив для того, чтобы сделать наращивание потенциала приоритетом в контексте франкоязычных стран. И, наконец, ощущалась потребность обратить внимание на ограниченность доступа к механизмам и материалам по наращиванию потенциала на французском языке, а также на распространение подходов, разработанных франкоязычными практическими работниками.

3. Новые материалы Praxis для распространения

Недавно ещё два номера *Примечания*

Praxis добавились к этой серии: *Примечание Praxis* № 6 «Использование африканских пословиц в наращивании организационного потенциала», автор: Чикун Малунга с участием Рика Джеймса; *Примечание Praxis* № 7 «Работа без слов: исследование по использованию рисунков и иллюстраций в наращивании организационного потенциала», автор: Билл Крукс.

Оба номера написаны практикующими специалистами в наращивании потенциала и отражают попытку со стороны программы Praxis сделать *Примечания* более ориентированными на практику. Вебстраницы Praxis обновлены, и на вебсайте ИНТРАК (http://www.intrac.org/INTRAC/PraxisProgramme_en.html) сейчас можно найти новые цели Praxis, а также информацию о Схеме взаимобмена в рамках Praxis.

Автор: Миа Соргенфрей
Ассистент программы, ИНТРАК
Email: m.sorgenfrei@intrac.org

Конференция ИНТРАК в 2005 году

Поддержка гражданского общества: куда ведут программы для развития сообществ?

Понедельник, 18 апреля - среда, 20 апреля 2005 г.

Амман, Иордания

Окончательный срок регистрации: 1 марта 2005 года

Целью данной Конференции является открытие дебатов по вопросу развития сообщества и новой волне интереса со стороны международных двухсторонних и многосторонних агентств к привлечению простого населения в такие программы. В частности, конференция будет рассматривать связь между поддержкой инициатив в области развития сообщества и более широкими целями по укреплению гражданского общества.

Целевая аудитория:

Специалисты, имеющие опыт в работе по развитию сообщества и/или усилению гражданского общества;

Организации общинного типа и другие объединения простых людей;

Местные и международные НПО;

Двухсторонние и многосторонние донорские институты;

Представители государственных структур.

Для получения дальнейшей информации обращайтесь к Э. Вилкинсон, организатору Конференции.

Email: z.wilkinson@intrac.org

Наращивание потенциала для выдвижения гендера и многообразия внутри НПО

Наращивание потенциала для интеграции гендерной перспективы в более широкую работу НПО явилось основной целью семинара по гендерному планированию, проведённого ИНТРАК в Лондоне в октябре прошлого года. Семинар обеспечил платформу для свободных дискуссий по сложностям выдвижения гендера для участников, работающих в области развития и представлявших более десятка стран со всего мира. Если выдвижение гендера является стратегией или процессом по достижению гендерного равенства, потенциал, требующий развития, заключается не только в том, «как» приступить к гендерному анализу, но и в более ясном понимании «почему» важно добиваться гендерного равенства и в рамках какого контекста. С конца 1990-ых годов, при том, что понятие гендерных различий, связанных с бедностью, всё ещё обсуждается, анализ гендера и неравенства стал более сложным и имеет свои нюансы. Это в свою очередь влияет на стратегии по искоренению бедности путём подхода, связанного с большей осведомлённостью по вопросам гендера (Катагей, 1998г.).

Участники семинара часто упоминали о многообразии политики, социологических структур и культурных контекстов соответствующих стран. Это многообразие требует неослабных инноваций и творчества для развития «соответствующей» гендерной чувствительности. Оно также зависит от пространства для действий по материализации происходящих изменений. Чтобы найти доступ к этой способности к изменениям, нам необходимо достичь глубин мотивационных структур индивидов, организаций и сообществ, с которыми мы работаем. Опровергая традиционную теорию, что сложности процессов изменений могут быть разрешены только если заинтересованное окружение само обладает способностью изменяться, было высказано предположение, что способности сами по себе не являются врождёнными, а их можно развить через повышение осведомлённости и приобретение знаний и умений, необходимых для гендерного анализа. Необходимым требованием в этом процессе является наличие воли принимать решительные действия ради изменений.

Одна из дискуссий была посвящена разнице между понятиями «гендерное равенство» и «гендерная справедливость». На конференции в Пекине в 1995 г. было достигнуто согласие о том, что термин «равенство» будет более предпочтителен, чем «справедливость», так как справедливость обозначает элемент интерпретации социальной справедливости, в основе

которого обычно лежит традиция, обычай, религия или культура, что очень часто наносит ущерб женщинам, и поэтому делает его неприемлемым. На этой конференции термин «равенство» был разъяснён как права, обязанности и возможности отдельно взятой личности, которые не зависят от того, родились ли они мужчинами или женщинами: «Равенство обеспечивает, что понимание, интересы, потребности и приоритеты (женщин и мужчин) будут иметь равный вес при планировании и принятии решений» (OSAGI, 2001 г.).

Социальное изменение такого рода требует оценки степени, до которой традиционное мышление будет враждебно настроено в отношении инноваций. Поскольку выдвижение гендера находится на повестке дня уже более двух десятилетий, есть тенденция принимать как должное, что индивиды имеют разные отправные точки и понятия неравенства, что и питает их потребность в переменах. Однако, необходимо непрерывно соотносить имеющиеся данные с напряжённостью, создаваемой воздействием перемен, особенно потому, что дискуссии вокруг гендера могут вызвать эмоции. Эти эмоции проистекают из обременённого ценностями поведения, воздействуя на нас как индивидов и как организации.

Трудности, присущие процессу создания возможностей для перемен, призывают к инновациям и структурам, подходящим для конкретных культурных и политических контекстов разных географических регионов. Историческое развитие социальных и политических движений в разных странах служит важным напоминанием, что стремление к равенству не является новым феноменом. Например, одно из старейших феминистских движений возникло в Иране. Хотя следующее политическое руководство сделало немало для того, чтобы подвести (маскировать disguise) это движение к изменениям. Движение само по себе не исчезает, а прибегает к чрезвычайно творческим путям сохранения жизнеспособности этих идеологий, несмотря на преобладающие трудности. Творчество такого рода необходимо записывать, а извлеченные уроки из него могут служить в качестве полезных инструментов для внедрения методологий формирования господствующих тенденций.

Яркое многообразие, обнаруженное на микро-уровне тренинга ИНТРАК по гендеру высвечивает различные факторы, с которыми приходится иметь дело работающим в своих сообществах людям. Амартия Сен (1992 г.) пишет, что «пронизы-

вающее многообразие людей усиливает потребность обратиться к многообразию фокуса в оценке равенства». Это порождает вопрос: равенство чего? В сфере международного развития гендерное равенство рассматривается в разрезе контекста бедности: основной приоритет - это лучшее распределение ресурсов. Однако, к каким «ресурсам» это относится и в каких контекстах? И как это связано с факторами, такими как насущные потребности человека, основные права, политический голос и влияние, обязанности, возможности, пересмотр баланса полномочий?

Усилия по достижению «равенства» должны принимать в счёт такие факторы, как многообразие и различие, и в социальном плане, и внутри подходов, которые усваиваются: «Хотя такая риторика (например, «все люди рождаются равными») обычно воспринимается как неотъемлемая часть уравниловки, эффект игнорирования межличностных различий может фактически быть глубоко отличен от уравниловки, скрывая тот факт, что равные условия для всех могут потребовать очень неравного отношения в пользу обездоленных» (Сен, 1992г.). Так двойственное обоснование, принятое ООН для продвижения гендерного равенства состоит в том, что равенство между женщинами и мужчинами является делом прав человека и социальной справедливости, и что в то же самое время большее равенство между женщинами и мужчинами является предварительным условием для устойчивого развития, ориентированного на людей.

В условиях ограниченного времени обучающего курса, предлагаемого ИНТРАК, в лучшем случае представляется возможным обсудить лишь общие теории, инструменты и модели. Умения, связанные с их адаптированием к многообразию окружающей среды, в которой работают участники, зависят от индивидуальной и организационной приверженности делу и творческой одарённости. Для того чтобы наращивание потенциала для гендерной тенденции произошло, обучение должно иметь место на организационном уровне: как знания и навыки, полученные из краткого курса, распространяются на разных уровнях организации, какие методы формируются для этого, и как циркулирует новая информация? Организационная среда, которая более всего способствует учёбе, также должна иметь механизмы вознаграждения за обучение и создавать условия, в которых можно допускать и анализировать ошибки и где изменения могут мягко закрепляться.

Дискуссии по гендерным вопросам могут напугать, если обсуждаемые концепции являются слишком чуждыми, а техническая терминология может скорее озадачить, нежели разрешить споры внутри организации. Каждая организация будет реагировать по-разному

на предположения, которые бросают вызов, в том числе и предположения, относящиеся к гендеру. Задача по отысканию точек входа в гендерное равенство состоит в том, чтобы управлять этими реакциями таким способом, который создаёт изменения внутри си-

стемы обучения организации, чтобы стать ее частью.

Автор: Индрани Сигамани
Менеджер по обучению и наращиванию потенциала, ИНТРАК
Email: i.sigamany@intrac.org

страна в фокусе Участие женщин в Эфиопии: Реалии гендерной политики НПО на практике

НПО часто проявляют энтузиазм в принятии понятий «инклюзивное развитие» и «участие», хотя таким концепциям часто недостаёт ясности определения. Более того, участие женщин и очень бедных людей заявляются НПО как приоритеты. Но на практике, сколько приверженности НПО проявили в вопросе гендерного равенства? В Эфиопии недавно было проведено исследование процесса мониторинга и оценки с элементом участия, которое имело целью определить степень, до какой исследуемая группа, состоящая из восьми международных НПО (МНПО), уделяли внимание вопросам гендера в рамках своих политик и программ. В частности, изучение коснулось природы и степени участия местных женщин в программах международных НПО (МНПО) на полевом уровне.

У изучаемой группы МНПО, «гендер» часто рассматривался как понятие, относящееся скорее к положению женщин, чем к более широкому анализу полномочных отношений между мужчинами и женщинами. Далее, «женщины» часто были сгруппированы вместе, а не рассматривались в разбивке по социально-экономическим и другим отличиям в этнической принадлежности, религии, культуре, языке и т.д. У большинства МНПО не было чётко сформулированной политики, основных направлений или процедур по продвижению участия женщин. И несмотря на то, что у нескольких организаций и была разработана гендерная политика на международном уровне, на полевом уровне не хватало чёткого и систематического её применения.

Трудность перевода гендерной политики в практику в традиционно сопротивляющейся этому стране, такой как Эфиопия, однако, не должна недооцениваться. Исследование обнаружило, что проведение одного тренинга для местного штата программы по вопросам гендера не всегда достаточно для преодоления культурных барьеров и негативного отношения. Фактически тренинг иногда приводит к тому, что дискуссии по вопросам гендера становятся полем сражения, так как некоторая мужская часть сотрудников чувствует, что концепции навязываются со стороны. Это подчерк-

нуло потребность в обучающих материалах, которые учитывали бы особенности культуры, а также в разработке и использовании чувствительных к гендеру инструментов для процессов планирования, мониторинга и оценки.

Фактическое участие женщин в программах и проектах МНПО обусловлено трудностями культурного плана и низким уровнем грамотности, особенно в сельской местности. Исследование показало, что понятие участия как средства (но не цели) всё ещё доминирует во взаимодействиях между МНПО и местными женщинами. Например, применение принципов «участия» часто ограничивается полевым уровнем и означает, что женщины принимают участие в упражнениях по PRA (совместное изучение нужд села) в начале проекта для сбора информации и консультаций. Фактически местные женщины в целом имели очень ограниченную возможность по контролю или влиянию на принятие решений по деятельности проекта.

В исследовании постарались поглубже изучить роль полевых работников МНПО, а также собственного влияния местных женщин через их участие. Поразительным было то, что во всех исследуемых проектах полевые работники брали на себя важную роль посредников между разными заинтересованными группами, в том числе разными группами мужчин и женщин. Некоторые полевые работники, кажется, не хотели поднимать традиционно чувствительные вопросы, такие как гендерное равенство, и не усваивали идеи и ценности гендерной политики и программ своей организации. Были даже обнаружены примеры, когда полевые работники действовали с целью заблокировать участие женщин. Но и, с другой стороны, были также примеры, когда полевые работники манипулировали ситуацией для того, чтобы преодолеть сопротивление предлагаемым видам деятельности со стороны местных мужчин, которые бы шли на благо женщинам сообщества.

В программах МНПО достижения, в смысле продвижения гендерного равенства и улучшения социально-экономического положения местных женщин, зача-

стую наблюдались не через формально установленные механизмы проекта. Они скорее были результатом влияния местных женщин, которые стратегически использовали те возможности и пространства, которые открывались благодаря деятельности в рамках проекта. Например, женщины часто стремились избегать прямой конфронтации с местными мужчинами и предпочитали такие виды деятельности, которые не считались угрозой традиционным ролям мужчин. Так, женщины более активно участвовали в мероприятиях «только женщины», где могли контролировать их и устанавливать сотрудничество среди самих себя. Зачастую такая отдельная деятельность оказывалась более успешной в улучшении жизнеобеспечения женщин. Конечно, такая практика идёт вразрез с правилами, принятыми некоторыми МНПО в осуществлении интегрированного подхода к гендеру и развитию; иногда обособленная деятельность и групповая работа женщин в рамках проекта оказывалась более эффективной, чем попытка интегрировать потребности и приоритеты женщин в основную деятельность.

И в заключении, опыт Эфиопии показывает, что МНПО необходимо разработать чёткие рабочие определения концепта «участие». Им также нужно разработать конкретные планы работы для осуществления гендерной политики на практике, особенно на полевом уровне. Они должны включать особое внимание к роли сотрудников передовой линии в качестве посредников, вооружить их практическими инструментами, чувствительными к гендерным вопросам, для планирования, реализации, мониторинга и оценки проекта.

Автор: Эстер Мебрахту, Крисчен Эйд (Christian Aid), с участием Вики Брем, исследователя ИНТРАК
Email: v.brehm@intrac.org

В основу данной статьи положен отрывок из публикации Мебрахту, Е (2004) «Практическая реализация политики: мониторинг и оценка с участием всех сторон в Эфиопии». Оксфорд, ИНТРАК.
Копии статьи можно заказать в ИНТРАК (email: publications@intrac.org).

Программа ИНТРАК в Центральной Азии

ИНТРАК в Центральной Азии - обновление программы

В предыдущем выпуске бюллетеня (Онтрак № 28) мы уже сообщали, что программа ИНТРАК в Центральной Азии находится в транзитном периоде. Трехлетняя фаза программы, финансируемая Департаментом по Международному Развитию, ДМР (DfID, Великобритания), была успешно завершена в декабре 2004 года. Обзор для ДМР, проведенный командой независимых консультантов в конце программы, имел позитивную оценку проделанной работы с некоторыми блестящими иллюстрациями наилучших примеров из практики и выявил весьма полезные подсказки для дальнейшей работы в будущем.

Элементы новой региональной программы, в основном нацеленной на работу в Кыргызской Республике, Таджикистане и Узбекистане, уже разработана и сейчас ИНТРАК ведет переговоры по вопросу её финансовой поддержки.

За дальнейшей информацией по поводу проведенного обзора и планов новой программной работы, пожалуйста, обращайтесь в офисы ИНТРАК в Центральной Азии, расположенных в городах Бишкек и Ташкент.

Информация о запланированной деятельности и предстоящих событиях ИНТРАК на последующие несколько месяцев, а также объявления о недавно выпущенных публикациях ИНТРАК на русском языке, приведена ниже:

Программа «Открытых обучающих курсов» ИНТРАК в Центральной Азии на 2005 год

Программа «Открытых обучающих курсов» ИНТРАК, проводимая на протяжении вот уже более десяти лет в разных местах Великобритании и других городах Европы, а также Африке, а теперь доступная для мест проведения и в Центральной Азии, основывается на нашем опыте осуществления программы по усилению гражданского общества в данном регионе. Данные курсы, главным образом, предназначены для сотрудников международных НПО и агентств, а также для старших менеджеров их партнеров по национальному развитию. Курсы являются платными и проводятся на английском и русском языках.

- «Оценка воздействия», трехдневный курс, **5-7 апреля 2005 года, г. Бишкек**. Стоимость курса без стоимости проживания - \$570;
- «Построение возможностей – подход организационного развития», пятидневный курс, **20-24 июня 2005 года, г. Алматы**. Стоимость курса, включая стоимость проживания - \$870;
- «Поддержка проведению местных кампаний по лоббированию интересов», трехдневный курс, **сентябрь 2005 года, г. Бишкек**. Стоимость курса без стоимости проживания - \$570.

Для получения дополнительной информации о вышеупомянутых курсах и о правилах подачи заявки, пожалуйста, обращайтесь в офис ИНТРАК в Бишкеке по телефону: (996 312) 61 14 02 или по электронной почте: icap@intrac.kg.

Новые публикации

- «Совершенствуя процесс развития» - представляет собой практическое руководство по Мониторингу и Оценке. Автор Оливер Бекуэл, в соавторстве с Джерри Адамсом и Брайном Праттом, ИНТРАК. Данное руководство имеется на английском и русском языках. Цена \$18.
- Серия кратких переводов № 14 «Мобилизация ресурсов для организаций гражданского общества» - содержит в себе некоторые идеи для продвижения вперед к своей финансовой уверенности. Состоит из небольшой коллекции материалов, взятых, адаптированных и переведенных из книги Ричарда Холловэй. Будет распространяться через офисы ИНТРАК, начиная с марта 2005 года.
- «Развитие сообществ в сельской местности Центральной Азии» - материалы конференции, проведенной в г. Ош, Кыргызской Республики, в апреле 2004 года». Представляет собой отчет о третьей годовой конференции программ ИНТРАК в Центральной Азии. Имеется на русском и английском языках в ограниченном количестве в офисах ИНТРАК.

Консультационная работа ИНТРАК в Центральной Азии

На протяжении нескольких последних лет консультационная работа становится все более важной частью работы ИНТРАК в Центральной Азии. Плодами такого всевозрастающего вовлечения в консультационную работу явилось то, что мы наработали обширную базу полученного опыта по ряду вопросов, которой мы можем подпитывать другие области работы ИНТРАК, как в обучении и исследованиях, так и в дальнейшей консультационной работе. Эта консультационная работа включает в себя работу по организационному развитию с национальными НПО; проведению мониторинга и оценки программ и проектов как НПО, так и международных донорских агентств; проведение исследований и анализа различных аспектов развития сообществ для ПРООН, Института Всемирного Банка и ДМР; а также консультирование по подходам с участием для огромного количества проектов, финансируемых Всемирным Банком по налаживанию социальной инфраструктуры.

Наши контакты

Для обсуждения любых Ваших идей по вопросу «Как усилить гражданское общество в Центральной Азии наилучшим образом?» или по поводу запросов касательно Вашей консультационной работы, или для получения дополнительной информации о плане работы ИНТРАК в данном регионе на 2005 и последующие годы, пожалуйста, обращайтесь:

Офис - **Представительство ИНТРАК в Кыргызской Республике** (охватывает также и регион Казахстана)
Комн. 27-28, 3-й этаж, ул. Киевская, 107, г. Бишкек, 720001, Кыргызская Республика
Тел.: (996 312) 611402; факс и автоответчик (996 312) 611277. Электронная почта: icap@intrac.kg.

Офис - **Представительство ИНТРАК в Узбекистане** (охватывает также и регион Таджикистана и Туркменистана)
Кв. 21, дом 46,Ц-1, Масив Буюк ИПАК ЙУЛИ, Ташкент, 700077, Узбекистан
Тел.: (998 71) 133-35-25; факс: (998 71) 132-17-07. Электронная почта: intrac@eanetways.com.