

ontrac

№4 (32), январь 2006 г.

Бюллетень Международного Центра  
по обучению и исследованию  
НПО (ИНТРАК)

## содержание

### точка зрения

Смыто основным потоком 1-2

Процесс включения в основную деятельность НПО на практике: вопросы ВИЧ/СПИД, гендера и окружающей среды на практике 3

### Новости в области наращивания потенциала

Львы, высматривающие добычу, и спящие собаки: проблема включения вопросов ВИЧ/СПИД в организациях 4

Мейнстрим (процесс включения) и программы по снижению риска бедствий 6

Утонуть в основном потоке: некоторые критические размышления по включению вопросов гендера 7

Тренинги ИНТРАК 8

Люди ИНТРАК 8

**В этом выпуске:** Оливер Бейквелл обсуждает возникновение такого явления как - включение в основную деятельность программ по развитию («mainstreaming»). Он заостряет внимание на проблемах, связанных с употреблением этого термина «mainstreaming» и его использованием на практике; Джерри Адамс описывает основные моменты результатов оценки, сравнивая опыт включения в основное направление деятельности пяти ирландских НПО вопросов ВИЧ/СПИДа, гендера и окружающей среды; Джон Твитт исследует проблемы, связанные с включением снижения риска бедствия в основную деятельность в области развития; и Ханна Уоррен размышляет о трудностях включения вопросов гендера в основное направление деятельности.

## точка зрения

### Смыто в основном потоке

В течение последнего десятилетия термин мейнстрим (mainstreaming - включение в основное направление деятельности) стал устоявшейся частью жаргона в секторе развития. Он стал заметным благодаря «Платформе для Действий», принятой в 1995 г. в Пекине на четвертой Всемирной Конференции ООН по вопросам женщин, где был провозглашен как самый уместный подход к продвижению равенства между мужчинами и женщинами. Хотя изначально понятие «mainstreaming» и стало популярно в секторе развития по отношению вопросов гендера, оно стало все больше ассоциироваться с постоянно увеличивающимся кругом вопросов, вызывающих обеспокоенность, в том числе вопросов, связанных с проблемами пожилых людей, ВИЧ/СПИД, вопросов конфликтов, сокращения риска бедствий и защиты окружающей среды. Поскольку всё больше вопросов становятся целями такого включения, важно вновь задуматься о том, что мы подразумеваем под этим термином и о некоторых уроках его применения в секторе развития.

Что мы имеем ввиду под мейнстрим (mainstreaming)? Этот термин вызывает в образ главного направления идей и практик развития, текущего подобно реке, куда другие вопросы могут приноситься как особые области — второстепенные потоки, которые связаны с основным потоком, но не обязательно оказывающие воздействие на течение основного потока. Мейнстрим (mainstreaming) - это процесс включения таких побочных областей в основной поток. Например, вместо того, чтобы оставлять проекты по защите окружающей среды на рассмотрение специалистам в этой области, мы стараемся анализировать последствия для окружающей среды от работы во всех областях нашей деятельности. Однако такой представлении является несколько проблематичным. Оно предполагает, что вопросы, которые дол-

жны включаться в основное направление, были подхвачены из второстепенных потоков и вызов заключается в том, как интегрировать их в уже существующие практики и структуры развития. Но в вопросах гендера, например, ситуация совсем иная; основной канал был сформирован гендерными теориями развития и моделями практики. Вместо того, чтобы привнести новый вопрос «Гендер» в основное направление деятельности, процесс должен заключаться в пересмотре этого основного направления и его изменении. К этому подходу относятся как к подходу, который формирует основную программу в противоположность подходу интеграции.

Какой бы из этих подходов ни применялся бы к процессу мейнстрим, этот подход повлечет за собой, как и институциональные, так и операционные изменения для деятелей в секторе развития. Институциональные изменения будут связаны с новыми политиками, процедурами и системами, которые отражают области включения в основное направление деятельности организации. Отсюда следует, что организация, может быть уверена в том, что она разработала политику по защите окружающей среды, и будет требовать, чтобы все ее программы включали экологическую оценку или проводили аудит по защите окружающей среды. Такие изменения означают, что организация открыто признает важность этих вопросов, пронизывающих всю её работу. Процесс включения (мейнстрим) становится функциональным, когда он не ограничивается только разработкой политики или процедуры, а идет дальше к изменению природы практики организации и воздействия её работы на сообщество. Например, мы можем начать понимать, что процесс включения проблем людей пожилого возраста в основное направление деятельности привел к большим изменениям в том, что организация, работающая с детьми и молодыми людьми, стала про-

двигаться дальше политики консультирования, с целью добиться того, чтобы они играли реальную роль в принятии решений в вопросах разработки, осуществления и оценки программ. Влияние молодых людей будет ощущаться не только в программах, на них нацеленных, но и во всей работе организации.

Конечно, и институциональное и операционное включение должно идти вместе, но часто политическая риторика с трудом прослеживается в изменениях на практике. Это явление описывается как «эффект испарения». Это может быть технической неудачей во внутреннем механизме организации, но может также быть результатом открытого или скрытого сопротивления процессу включения. В дополнение к этому, недавний обзор опыта DFID показал, что те небольшие изменения, которые возможно привнесены благодаря включению в основное направление деятельности по вопросам гендера, могут быть невидимыми, если не будут разработаны процедуры для их мониторинга.

Практика процесса включения сегодня показывает, что это трудный процесс, преграждаемый препятствиями, некоторые из которых отражены в статьях этого издания бюллетеня Ontrac.

При том, что значительные усилия вложены в институциональный аспект вопросов включения, не совсем ясно, как это сработает на практике. Слишком часто процесс включения просто добавляет некоторый жаргон без фундаментальных изменений методов нашей работы.

Существует опасность того, что энтузиазм, с которым деятели в области развития ухватились за процесс включения, употребляя его для обозначения любых перекрестных вопросов, может подорвать его значимость как концепции. В перспективе это может привести к конкуренции между такими областями включения как гендер, проблемы людей пожилого возраста, и управление бедствием, например. Каждая из этих областей требует ресурсов для осуществления организационных и операционных изменений, но возможности организации добиться изменений - ограничены.

Возможно, что мы более критично должны спросить себя: «Не вводим ли мы себя в заблуждение, используя термин мейнстрим (процесс включения) слишком свободно?» Для таких областей как ВИЧ/СПИД нам, возможно, достаточно подхода интеграции, который заверяет нас в том, что этот вопрос учитывается во всей нашей рабо-

те. Но этого может быть недостаточно для включения гендера, который появился в программах политики с целью изменить баланс полномочий между женщинами и мужчинами. Поэтому имеет ли смысл уравнивать процессы включения в областях работы по проблем ВИЧ/СПИДа и области вопросов гендера?

На практике, большая часть того, что называется мейнстрим (процессом включения), даже если мы говорим о вопросах гендера, является скорее подходом интеграции, нежели подходом, формирующим основную программу. Это может иметь тенденцию устранения политики и нейтрализации более радикальных стратегических интересов в изменении путей развития. Там, где есть обеспокоенность соблюдением прав человека, независимо от его пола, возраста и расы, нас могут заверять, что такие вопросы включены в основное направление деятельности. Но на практике - они теряются в основном течении.

**Автор: Оливер Бейквелл**  
Главный исследователь, ИНТРАК  
e-mail: obakewell@intrac.org

## Новый офис ИНТРАК в Оксфорде

Мы очень рады сообщить, что мы переехали в новый офис, который находимся в 10 минутах ходьбы от станции и нескольких минутах езды на автобусе до центра города. Комнаты для встреч с посетителями и библиотека находятся на первом этаже, что предоставляет собой легкий доступ для наших гостей. Также, имеется место для парковки. Наши контактные телефоны, адрес электронной почты, и адрес почтового ящика остаются прежними. Новый адрес офиса: Oxbridge Court, Old Fruiterers Yard, Osney Mead, OXFORD, OX2 0ES .



*Оценка НПО «СТС» (Центр консалтинга и тренинга), Тбилиси, Грузия. Консультанты и сотрудники.*

## Процесс включения в основную деятельность НПО на практике: вопросы ВИЧ/СПИД, гендера и окружающей среды

В рамках соглашения с Многолетней Схемой Финансирования (МСФ), администратором которой является организация «Сотрудничество в целях развития» (Ирландия) пять ирландских НПО попросили включить вопросы ВИЧ/СПИД, гендера и окружающей среды в их основное направление работы. Недавняя оценка деятельности МСФ, проведенная ИНТРАК и Annesley Resource Partnership (Ирландия) предоставила возможность полезного сравнения того, как НПО включают эти разные темы в свою основную деятельность, что более, чем очевидно подчеркнуло необходимость в наличии ясных, четко-определенных целей. Оценка показала очень разный прогресс в каждой из этих областей. Самый большой прогресс и ясная очевидность в наличии процесса включения вопросов ВИЧ/СПИД, значительно меньше прогресса в области гендера и меньше всего внимания уделяется вопросам окружающей среды (за исключением одного НПО, для которого вопросы экологии являются частью их главной причины существования).

В отношении включения вопросов ВИЧ/СПИД, ясность и достигнутый общий прогресс не были связаны только с финансированием МСФ, но отчасти были результатом финансирования через Структуру Партнерства (СП) по вопросам ВИЧ/СПИД. Эта структура была создана как переходная мера, нацеленная на увеличение масштаба и степени включения более эффективного реагирования на проблемы, связанные с ВИЧ/СПИД внутри НПО, с той целью, чтобы позже была бы возможность включения этой НПО в состав МСФ. В четырех НПО, финансируемых и МСФ, и получающих фонды от СП, было обнаружено, что вопросы ВИЧ/СПИД включались значительно эффективнее, чем вопросы гендера или охраны окружающей среды. Эти НПО утверждали, что более направляющая природа политики МСФ по процессу включению помогла им создать потенциал и фокусировать внимание на этом критически важном вопросе. Однако схему МСФ дополняло финансирование от СП, давая возможность повышать профессиональный потенциал персонала организаций для включения вопросов ВИЧ/СПИД на разных

уровнях программ этих четырех НПО. Что касается процесса включения вопросов гендера, главное отличие по сравнению с вопросами ВИЧ/СПИД связано с разницей в приоритетах и недостаточной информацией в отношении постановки целей в процессе включения гендера. В ряде интервью на местах респонденты не имели четкого представления о том, что означает мейнстрим (процесс включения) вопросов гендера на практике, несмотря на то, что Документ СП по гендерной политике имеет список из 11 ключевых пунктов, относящихся к включению вопросов гендера. При желании, НПО могли бы использовать эти пункты в качестве основы, обеспечивающей понимание того, что в этот процесс включается и что от них ожидается. По вопросу включения вопросов охраны окружающей среды, только одна из НПО сделала несколько заметный прогресс. В целом отсутствие прогресса вызвано недостатком ясности по вопросу о том, что может процесс включения означать и в политике, и в практике, усугубленное отсутствием целей или «инструкций» со стороны СП.

Оценка обнаружила, что и сотрудники НПО и их партнеры в одинаковой степени столкнулись с проблемой в понимании и операционализации процесса включения. Были обнаружены расхождения в восприятии разными действующими лицами последовательного понимания темы и подхода к методике. Некоторые офисы на местах разработали свои собственные инициативы, выполняя гендерный аудит и нанимая должностные лица в области гендера и вопросов ВИЧ/СПИД. И хотя, сейчас слишком рано оценивать воздействие этих инициатив, предполагается,

что они приведут к конкретному организационному обучению и прогрессу в процессе включения.

Усилия НПО по включению конкретных областей поднимают некоторые интересные вопросы, в частности, в отношении практики и практичности процесса включения в контексте работы с партнерами. Все НПО сталкиваются с вечным вызовом в отношении того, как реализовать процесс включения в работе своих партнеров и не выглядеть при этом властными или подрывающими взаимное уважение. Встает также вопрос о том, нужен ли более нюансированный, четкий и стратегический подход к процессу включения все возрастающего списка критически важных вопросов. Отличающиеся нормы и степень включения и конкретный опыт НПО дает интересную возможность обмена знаниями между НПО и СП и между самими НПО. Этот подход к процессу включения поддерживает философию МСФ в отношении уважения собственных стратегических приоритетов НПО и оказания поддержки, где это необходимо. Однако было бы лучше, если бы были более ясные руководства по целям и вехам, согласованные с отдельными НПО.

Из оценки стало ясно: чтобы процесс включения в любой области стал эффективным, должны быть поставлены четкие цели. Без этого каждой попытке будет недоставать необходимого приоритета и ясности, чтобы добиться эффективности и стать частью культуры и подходов, используемых НПО.

**Автор: Джерри Адамс**

Главный специалист по наращиванию потенциала, ИНТРАК  
e-mail: jadams@intrac.org



*Консультирование НПО: Встреча Консультативного Совета НПО «Баспана», г. Алматы, Казахстан*

Добро пожаловать в «Новости в наращивании потенциала», выпуск 20. В этом издании Рик Джеймс представляет первоначальные результаты исследования воздействия ВИЧ/СПИД на организации гражданского общества в части Африке южнее Сахары, намечая в общих чертах пути, которыми эти вопросы можно решать применяя процесс включения, и определяя вызовы, связанные с этим, для доноров и провайдеров услуг в наращивании потенциала.

## Львы, высматривающие добычу, и спящие собаки: Проблема включения вопросов ВИЧ/СПИД в организациях



*Собака, пригревшись возле тепла, не сдвинется с места, даже если к ней приближается лев». Малавийская поговорка.*

Многие организации гражданского общества (ОГО) по территории Африки южнее Сахары глубоко поражены ВИЧ/СПИДом. Буквально на прошлой неделе я беседовал с менеджером, который из-за СПИДа потерял шестерых из 14 штатных сотрудников. Это отразилось на организации несколькими путями -исчезло общее качество исполнения работы, а другие, не столь прямые эффекты, стоили этой конкретной ОГО \$23000 только в прошлом году. Короче говоря, выполнение работ резко упало, доноры проявляют недовольство, пострадал боевой дух сотрудников. Менеджер рассказал: «Моё моральное состояние опустилось до нуля. Когда все болели, я говорил: «Давайте делать это, давайте делать то и... - ничего не получалось». Я пал духом». Несмотря на страдания в течение многих лет, эта ОГО только сейчас начинает думать, как она может реагировать на проблемы ВИЧ/СПИД внутри своей организации. Растущие прямые и косвенные затраты на ВИЧ делают включение вопросов ВИЧ/СПИД в организациях развития, возможно, самым большим вызовом в наращивании потенциала, с которым сталкиваются большинство ОГО в Африке южнее Сахары сегодня. Когда около трёх миллионов человек в этом регионе умирает каждый год, экономическая и социальная стоимость

ВИЧ/СПИД ползет резко вверх. Во многих местах это тормозит прогресс в выполнении Целей Развития Тысячелетия и подвело специалистов по ВИЧ/СПИД к следующему предупреждению: «Развитие будет фактически невозможно в эру ВИЧ/СПИДа». Стало обычным вести разговор о необходимости включения вопросов ВИЧ/СПИДа в основное направление деятельности, но зачастую это интерпретируется как нечто, требующее лишь незначительных корректировок программ. Но ВИЧ/СПИД оказывает воздействие внутри самой организации, когда штатные сотрудники ОГО сами становятся инфицированными или косвенно страдают от этого. Растущие расходы на пенсии, медицинские и похоронные услуги в сочетании с физической потерей самих сотрудников и в рабочем времени менеджмента из-за болезни, ухода за больными и похорон означают, что большинство ОГО борются с проблемами увеличения накладных расходов в дополнение к снижению результатов работы.

Директор одной ОГО ставит перед менеджерами очень обычную дилемму:

«Одна из моих самых опытных полевых сотрудников попросила меня разрешить ей работать только в первой половине дня. Пережив травмы при виде того, как за последние че-

тыре года умирают трое ее маленьких детей, она сейчас вынуждена ухаживать за мужем, который находится в критическом состоянии в больнице. Наши условия ограничивают подобный отпуск сочувствия пятью днями, но ей потребуется гораздо больше времени для ухода за ним. Но если я дам ей больше времени, пострадает организация и пойдется прецедент...»

### Во сколько обходится ВИЧ/СПИД ОГО?

Недавнее пилотное исследование, проведенное ИНТРАК в Малави показывает, что многие из ОГО, с которыми проводились интервью, сталкиваются с ростом затрат на содержание штата более чем на 12% в год в результате ВИЧ/СПИД. Согласно данному исследованию потеря времени штатными сотрудниками и менеджерами обходится еще дороже, т.к. вопросы, связанные только с ВИЧ/СПИД, забирают более 12,5% рабочего времени. Это означает, что качество работы и воздействие ОГО серьезно снижается. Есть основания предполагать, что в других странах таких как Ботсвана, Лесото, Намибия, Южная Африка, Свазиленд, Замбия и Зимбабве это влияние еще больше, если принять во внимание их значительно более высокие показатели заболеваемости ВИЧ.

Еще более тревожно то, что эти цифры говорят о сравнительно ограниченной реакции ОГО на этот срочный вызов. Многие ОГО и их доноры не смогли применить знания о включении вопросов ВИЧ/СПИД в основную деятельность своих организаций и поэтому им не удалось повысить жизнеспособность организации против воздействия болезни. Вместо них именно коммерческий сектор, заинтересованный в прибылях, возглавил разработку ответной реакции на ВИЧ/СПИД на рабочем месте.

### Каким образом ВИЧ/СПИД может быть включен в основную деятельность организаций?

Мейнстрим (процесс включения), несомненно, является комплексным про-

цессом, но в конкретном контексте ВИЧ/СПИД, он обязателен для выживания организации. ВИЧ/СПИД может быть включен в ОГО через ряд интервенций, в том числе:

#### Программы по осведомленности сотрудников

Осведомленность штатных сотрудников необходимо повысить с тем, чтобы снизить их восприимчивость к инфекции и дать им возможность справляться с ней, если они инфицированы. Просвещение штата может включать базовую информацию о передаче ВИЧ; о прогрессировании от ВИЧ к СПИДу; о лечении; о юридических правах людей, живущих с ВИЧ, и дискриминации; оно может способствовать усилению навыков в консультировании.

#### Политика в отношении кадров организации

Второй механизм - это разработка политики - документа в области ВИЧ/СПИД (политика под названием либо «Опасная болезнь», либо «Здоровье»), охватывающая такие вопросы как управление человеческими ресурсами, политика сощобеспечения и страхования, наличие презервативов в офисах, доступ к антиретровирусной терапии (АРВТ), отпуск по болезни и подбор кадров.

#### Стратегия планирования в области человеческих ресурсов

Организациям необходимо разработать долгосрочные стратегии по смягчению воздействия ВИЧ/СПИД. Это может включать укомплектование дополнительными кадрами на определенных уровнях или многопрофильное обучение сотрудников с тем, чтобы люди могли заменять друг друга, когда необходимо.

#### Финансовый бюджет и мониторинг

Последствия ВИЧ/СПИД и реализация политики по управлению воздействиями неизбежно повысят расходы ОГО. Им будет необходимо корректировать свои бюджеты с учетом этих дополнительных расходов, иначе деньги будут перенаправляться из других бюджетных статей, иначе - политика/программы просто не будут воплощаться в жизнь.

#### Интервенции более широкого плана

Включение вопросов ВИЧ/СПИД в организациях - это комплексный процесс, требующий ответной реакции всех организаций и обращения к культурному контексту; и таким вопросам как отсутствие баланса полномочий, присущее

некоторым формам принятия решений; гендерные отношения и внутри них вопросы сексуального домогательства. Подвижки в направлении более открытых, чутких к гендеру процессов принятия решений могут помочь смягчить клеймо ВИЧ/СПИД и сделать ОГО более жизнеспособным против их воздействия. В этом состоят главные вызовы и для провайдеров поддержки в наращивании потенциала и для доноров.

#### **Вызовы для провайдеров услуг в наращивании потенциала**

Тем, кто наращивает потенциал, необходимо:

- а) поразмыслить в своих собственных организациях о включении вопросов ВИЧ/СПИД в основную деятельность своих организаций;
- б) повысить свою компетентность в поддержке клиентов в процессе включения вопросов ВИЧ/СПИД;
- в) принять подход организационного развития в их работе по включению вопросов ВИЧ/СПИД.

Чтобы достичь этого, практикующим работникам в области в наращивании потенциала необходимо адаптировать и содержание своих услуг, и методику преподнесения материала.

#### **Вызовы для доноров?**

В то время как некоторые международные НПО и доноры были и остаются в первых рядах тех, кто помогает партнерам больше узнавать и реагировать на вызовы ВИЧ/СПИД, другие из них - изрядно отстали. Чтобы сохранять эффективность, донорам необходимо рассмотреть внесение некоторых значительных стратегических корректировок, в том числе в такие вопросы как:

- решение продолжать работу в контексте очень высокой распространенности ВИЧ/СПИД - что подразумевает, что донорам придется принять более высокие накладные расходы и более низкие результаты как следствие этого и соответственно скорректировать свои планы и бюджеты;
- больший фокус на организационном потенциале ОГО, а не просто на программах ОГО. Если ОГО не смогут развить организационную жизнеспособность - они не будут соответствовать целям и задачам программ;
- разработка четких руководств для оказания помощи партнерам,

включая обеспечение необходимого финансирования для реализации реагирования на ВИЧ/СПИД на рабочем месте, что означает повышенное инвестирование, возможно, в меньшее число партнеров, но на более долгосрочный период;

- обусловленность финансирования партнеров разработкой взвешенной ответной реакции на угрозы ВИЧ/СПИД внутри организации;
- большая осведомленность партнеров в организационных затратах на ВИЧ/СПИД через диалог, полевые визиты и распространение информации;
- спонсирование семинаров по включению вопросов ВИЧ/СПИД для партнеров и финансирование консалтинговых услуг по реагированию на местах;
- усиление навыков включения вопросов ВИЧ/СПИД среди местных провайдеров услуг по наращиванию потенциала;
- финансирование исследований, семинаров, публикаций и распространения хорошей практики в отношении организационного реагирования на ВИЧ/СПИД.

#### **Путь вперед**

Не существует легких путей в наращивании организационной жизнеспособности против ВИЧ/СПИД, но есть настоятельная необходимость находить практические пути, ведущие вперед. ИНТРАК рассматривает приобретение знаний и умений в этой области как приоритетную часть своей программы Praxis и поддерживает документирование имеющегося опыта и обсуждение соответствующих ответных реакций. Для этой цели были выпущены следующие документы, которые можно найти и скачать с сайта ИНТРАК, пройдя по ссылке: [www.intrac.org/pages/praxisseries\\_publication.html](http://www.intrac.org/pages/praxisseries_publication.html).

1. Документ Praxis 4; Наращивание организационной жизнеспособности против ВИЧ/СПИД; автор Рик Джеймс, март 2005 г.
2. Примечание Praxis 10; Сокрушительное воздействие ВИЧ/СПИД на руководство в Малави, автор Рик Джеймс, апрель 2005 г.
3. Примечание Praxis 11; Наращивание потенциала в пораженном СПИДом учреждении здравоохранения; автор Ганс Роде, апрель 2005 г.
4. Примечание Praxis 12; Лишившись Дороти: мучительные реалии ВИЧ/СПИД в организации; автор Бетси Мбойзи с участием Рика Джеймса, июнь 2005 г.
5. Примечание Praxis 13; Наращивание внутреннего потенциала в включении вопросов ВИЧ/СПИД касательно своей собственной организации; автор Рик Джеймс и САВУНГО, июль 2005 г.

## Мейнстрим (процесс включения) и программы по снижению риска бедствий

Современное мнение по управлению бедствиями и рисками утверждает, что при составлении программ развития в этой области необходимо усвоить подход, называемый «управление риском бедствия» (УРБ) и представляющий собой систематический подход к идентификации, оценке и снижению больших рисков всех видов, связанных с опасностями и человеческой деятельностью. Данный подход признает, что широкий диапазон экологических, технологических и социально-политических опасностей представляют угрозу для общества. Бедствия не являются единовременными событиями, на которые нужно реагировать после того, как они случились, а их нужно рассматривать как глубоко укоренившиеся долговременные проблемы, которые требуют тщательного предварительного планирования. Масштабом, частотой и сложностью бедствий можно заниматься только путем развертывания широкого спектра знаний, умений, методов и ресурсов. Принятие такого подхода ведет к ощутимым последствиям для работы организаций в области развития и организаций по оказанию помощи, как в индивидуальном, так и в коллективном плане. Инициативой по снижению риска бедствий должно стать создание мультидисциплинарных партнерств с участием целого спектра заинтересованных лиц, а менеджмент по снижению риска бедствий должен быть неотъемлемой частью функционирования организаций, их стратегий, процедур и культуры.

Хотя включение менеджмента по снижению риска бедствий стало модной идеей среди практических работников менеджмента, имеется мало пособий и руководств о том, как это делать, а те руководства, которые имеются, написаны в форме общих принципов и не снабжены примерами практики (хорошей или плохой). Кроме того, более широкие дискуссии по организационным измерениям управления рисками и бедствиями имеют тенденцию варьироваться от критики неудач традиционных институциональных структур (например, разделения департаментов развития по чрезвычайным ситуациям и оказанию помощи) до презентации идеализированных условий в будущем.

**Исследование проблемы включения управления рисками бедствий предполагает несколько ключевых вопросов:**

1. Недостаточный акцент в организациях всех видов на приобретении и обмене опытом по тому, как проводить

успешную работу по снижению риска бедствий. Тот факт, что управление рисками бедствий стремится связываться с многочисленными различными дисциплинами и секторами развития, каждый из которых имеет свой собственный ряд учреждений, многократно увеличивает эту проблему.

2. Преобладание формальных организационных структур, которые представляют собой ограничения для управления знаниями и создают «островки знаний». Процессы «социального обучения», которые просачиваются через такие барьеры и «сообщества практики», связывающие разные группы и практики, потенциально являются мощными проводниками организационных изменений, но все еще недостаточно развиты в этой области.

3. Обучение объединений и использование знаний - это долгосрочные процессы, даже там, где принципы и хорошая практика уже успешно прижились. Хотя термин «управление рисками бедствий» поддерживается десятилетиями академического употребления, это новое понятие для многих практиков. Как перекрестный вопрос, он должен преодолевать крепкие границы секторов внутри агентств по развитию; кроме того, он вынужден конкурировать с многими другими важными пересекающимися вопросами (например, вопросами гендера, права).

4. Общепринятым является взгляд, что общины должны быть активными участниками инициатив по сокращению рисков бедствий. Как процесс обучения, движущей силой которого является диалог, процесс участия часто бывает затянутым и хаотичным, например, в случае анализа уязвимости, где ряд агентств помощи разработали и используют подходы с участием всех заинтересованных сторон.

5. Инструменты для оценки природы, распространения и процесса включения управления рисками бедствий все еще находятся на стадии раннего детства и представляют собой многочисленные методические проблемы (связанные, например, с определениями по видам, количественными и качественными индикаторами, результатом и выполнением работы, определением исходных линий, принятием ответственности за постановку, измерением и достижением поставленных целей).

6. На бедный слой населения часто приходится очень высокий уровень риска, с целью поддержания их жизнеобеспечения. Усовершенствованное создание программ по управлению рисками бедствий само по себе, похоже, не изменит этого, если оно не будет продвигать главные социально-экономические и культурные изменения. Кроме того, жестокость и многоликость рисков, с которыми сталкиваются многие уязвимые общины, затрудняют определение того, с чего следует начинать.

На фоне этих вызовов все же имеются основания для оптимизма. Показательно, что внедрение новых подходов к планированию и оценке придает новые силы более широкому организационному мышлению и практике в некоторых случаях, например, принятие несколькими агентствами инструментов оценки уязвимости и потенциала. Много мыслей сейчас высказывается в области разработки индикаторов включения управления рисками бедствий на национальном и организационном уровнях, например, в новой методологии оценки Тирфанда. В результате хорошо проработанных процессов с участием всех заинтересованных сторон происходит обмен знаниями, анализ деятельности, достигаются консенсусы и строятся альянсы между различными заинтересованными сторонами, проводятся семинары (например, семинар «В поисках будущего», проведенного на двух Карибских островах по исследованию того, как будет выглядеть общество, способное противостоять бедствиям, и планирование первых шагов в создании такого общества). И, наконец, мы должны отметить, что в крупных бедствиях, как это ни печально, недостатка нет. И самое первое на что наводит этот факт - это к мысли об организационном обучении и развитии (например, циклон Орисса в 1999 г. заставил правительство Индии вновь обдумать управление рисками бедствия и планирование), предлагающей различные возможности для продвижения процесса управления рисками бедствий.

**Автор: Джон Твиг**  
Почетный член Ученого Совета,  
старший исследователь,  
Центр по исследованию бедствий,  
Бенфилд.

## Утонуть в основном потоке: некоторые критические размышления по включению вопросов гендера

Несмотря на видное положение гендера в вопросах развития в последние 30 лет и принятие в 1995 г. концепции включения гендера в качестве главной стратегии в достижении гендерного равенства, многие организации чувствуют, что они достигли лишь ограниченный прогресс в этой области. И в самом деле, все еще наблюдается много дебатов и путаницы вокруг понятия «гендерное равенство» и процесса включения вопросов гендера в основную деятельность отдельно взятой организации. Что они означают на практике? Какие существуют пути их эффективного достижения? Все это еще остается еле уловимым. Выражается надежда, что процесс включения гендера поможет преобразовать политику и процедуры организаций развития, внесет свой вклад в гендерное равенство и возможно даже изменит основное направление самого развития. Итак, 10 лет спустя, почему оно не стало такой успешной стратегией как ожидалось?

С моей точки зрения ответы следует дать и на вопросы общего понятия - что значит заниматься работой, связанной с гендером, т.е. какова повестка дня и чего мы пытаемся достичь? И на вопросы, связанные с мейнстрим (процессом включения), т.е. что он означает на практике? Как этот процесс функционирует? И какие механизмы необходимо усвоить для достижения целей, относящихся к гендеру (каковы бы они ни были)?

Одна из проблем состоит в том, что несмотря на предположение, что сообщество развития говорит на «одном языке» в отношении и целей работы, относящихся к гендеру, и механизмов для достижения этих целей, в целом не наблюдается полная концептуальная ясность и консенсус, когда те же самые термины используются деятелями в разных значениях. Итак, прежде чем мы сможем обсудить, почему «гендерное включение» может быть неудачным, уже не говоря о стратегиях, которые можно принять, нам необходимо

вернуться к тому, каковы цели такого включения, относящиеся к гендеру? Так как фактически реальная трудность может состоять именно в этом.

В отношении того, что означает фраза «заниматься гендером», остается множество подходов, принятых в сообществе развития, в частности, заимствованных из эволюции гендера в рамках развития. Это включает подход «женщины в развитии» (ЖВР), направленные на целевые группы женщин, чтобы заниматься их практическими потребностями, но без обращения к лежащим в их основе отношениям полномочий; подход «гендер и развитие» (ГиР), которые имеют более преобразующую программу - усиление полномочий и вопросы структурного гендерного равенства, и целый спектр вариаций между ними. До тех пор пока какой - либо консенсус в отношении того, что сообщество развития нацелено достичь, когда оно говорит о гендере, понятие и процесс включения гендера будет оставаться неуловимым. Здесь также наслаиваются дополнительные осложнения, связанные с тем, как может выглядеть и что означать «гендерное равенство» в разных культурах и контекстах и в глазах тех, кто формулирует программу.

Однако, даже если существует консенсус относительно общих целей, к процессу включения можно подойти разными путями, как кратко представлено в этом выпуске бюллетеня Ontrac в разделе «Точка зрения». Подход интеграции влечет за собой добавление вопросов гендера в существующую структуру развития, таким образом рискуя вынести вопросы гендера и женщин на обочину пути, в то время как подход формирования основной программы включает в себя, трансформирование пути развития и фундаментальный вызов гендерному неравенству.

Многое из гендерной работы и гендерного включения в рамках развития распадается на категории политики интеграции «Женщины в развитии» (ЖВР), несмотря на противоположные претен-

зии многих игроков на поле развития в рамках подхода «Гендер и развитие»- (ГиР). Конечно, чтобы предпринять преобразующий подход ГиР, необходимо принять метод включения, формирующий основную программу, с тем чтобы произошли сколь - либо значимые изменения. Однако, такой подход представляет собой реальные вызовы для организаций развития в смысле их идеологии и философии (видение, миссия, ценности), в том как они работают и в смысле их программ, из-за комплексной и политической природы стремления и достижения гендерного равенства. К примеру, тогда бы появились внутренние проблемы, связанные с культурой и структурой организации, последствиями своей работы по развитию, с путями достижения гендерного равенства на практическом уровне. Кроме того, штату не только потребовалось бы осознать, что такое «Гендер» и «Гендерное равенство», но это потребовало бы от них твердой личной приверженности, очевидной и практикуемой на деле в личной жизни, т.к. было бы необходимо жить, дышать и спать с этой приверженностью и пронизывать ею каждый аспект своей жизни.

Можно утверждать, что будучи далекой от включения - будь то путем вызова с целью изменить течение или простого интегрирования гендера в основное русло направления работы - трансформативная и политическая программа подлинного гендерного равенства, чаще всего, тонет в основном потоке текущей системы работ по развитию.

**Автор: Ханна Уоррен**  
Исследователь, ИНТРАК.  
e-mail: hwarren@intrac.org

# Центрально-Азиатская Программа ИНТРАК (ЦАПИ) - информация о планируемых мероприятиях

## Расписание Открытых Тренингов ИНТРАК в Центральной Азии, 2006 г.:

- **05 -09 июня** – «Наращивание Потенциала: Подход к Организационному Развитию», 5-ти дневный курс, Иссык-Куль, Кыргызстан;
- **18-20 июля** – «Поддержка в Продвижении Местных Инициатив», 3-х дневный курс, Бишкек, Кыргызстан;
- **19-21 сентября** – «Построение Коалиции и Сети», 3-х дневный курс, Бишкек, Кыргызстан.

Для получения более подробной информации о тренинговых курсах, включая стоимость участия, пожалуйста, обращайтесь к Бурме Байтоковой, административному ассистенту ЦАПИ по: [icap@intrac.kg](mailto:icap@intrac.kg).

## Выпущенные публикации (на английском и русском языках)

Следующие публикации ПРАКСИС уже имеются в наличии (или вскоре будут подготовлены) на английском языке, которые в рамках Программы ИНТРАК в Центральной Азии будут переведены и доступны на русском языке:

- «Поиск Видения: Изучая Развитие Лидерства в Малави», документ Праксис №17, автор Рик Джеймс, (INTRAC & Vision Quest);
- «Наращивание Организационного Потенциала через Тренинги по Аналитическим Навыкам в Центральной Азии», документ Праксис №22;
- «Наращивание Потенциала в Центральной Азии: контекстуальное изучение»;
- «Лидерство в Кыргызстане».

Более подробную информацию Вы можете получить на веб-сайте ИНТРАК: [www.intrac.org](http://www.intrac.org).

## Хотите ли Вы получать бюллетень ОНТРАК по электронной почте?

Для ИНТРАК печать бюллетень «ОНТРАК» 3 раза в год и его распространение по всему миру стоит больших затрат. В связи с этим, мы хотим Вас спросить: Вы согласны получать бюллетень «ОНТРАК» только по электронной почте? Отказавшись от получения напечатанных выпусков по почте, Вы поможете нам сэкономить некоторые финансовые ресурсы. Конечно, мы понимаем, что часто лучше и полезнее получать напечатанную копию бюллетеня, и что часто люди не имеют хороший доступ к Интернету, но если Вы все — таки согласны получать «ОНТРАК» только в электронном варианте, пожалуйста, сообщите нам по электронному адресу: [icap@intrac.kg](mailto:icap@intrac.kg) детали как - Ваше имя, название организации, Ваш электронный адрес, на который Вы хотели бы получать «ОНТРАК» в дальнейшем. Также, определите, на каком из языков Вы бы хотели его получать — русский или английский.

Заранее благодарим Вас за понимание и за Вашу помощь в уменьшении наших затрат, тем самым заботясь об охране окружающей среды.

По всем возникшим дополнительным вопросам Вы можете обращаться по адресу ИНТРАК в Бишкеке или электронной почте [icap@intrac.kg](mailto:icap@intrac.kg).

## Люди ИНТРАК в ЦА

Нам очень приятно познакомить читателей с двумя новыми сотрудниками нашего офиса в Бишкеке: Бурма Байтокова - наш новый административный ассистент, и **Казбек Абралиев** - работает в качестве ассистента по исследованиям, изучая тему «Лидерство в Кыргызстане». Они присоединились к существующей команде, в составе которой **Чарльз Бакстон**, региональный консультант и **Кульнара Джаманкулова**, программный координатор.

Команда ЦАПИ работает по программе «Наращивание Потенциала НПО», финансируемой Европейским экономическим консорциумом ЕССА. Новая тренинговая программа будет объявлена в скором времени. В дополнение, ИНТРАК сотрудничает с Центром «Интербилим» (Кыргызстан) в рамках новой Тренинговой Программы по Развитию Лидерства, которая начинается в апреле 2006 года.

## Принцип «равный - равному». Фасилитирование обучения: «Консультирование - Наставничество»

Заинтересованы ли Вы в обмене опытом по этим темам? Если да, то мы будем рады услышать от Вас новые инициативы для поддержки сотрудников НПО и активистов. Пожалуйста, обращайтесь к Чарльзу Бакстону по адресу электронной почты: [charlesb@intrac.kg](mailto:charlesb@intrac.kg)

Для подписки на ОНТРАК, пожалуйста, свяжитесь с офисом ИНТРАК в Бишкеке ([icap@intrac.kg](mailto:icap@intrac.kg)) и сообщите, хотите ли Вы получать его по электронной почте (на английском или русском языках) или просто по почте. Вы также можете подписаться на электронную рассылку информационного бюллетеня в режиме он-лайн по адресу: [www.intrac.org](http://www.intrac.org) в разделе «Публикация». ISSN1476-1327 ИНТРАК