

Настоящее руководство составлено Международным Секретариатом ИПДО с целью предоставления внедряющим странам инструкций по обеспечению соответствия Стандарту ИПДО. Документ был разработан при поддержке независимого консультанта Алисы Пауэлл. Читателям рекомендуется обращаться непосредственно к Стандарту ИПДО или в Международный Секретариат для получения разъяснений. Контактную информацию можно найти на сайте: www.eiti.org.

На пути к внедрению ИПДО с учетом гендерных факторов

Методическое руководство 30 – требования 1.4, 6.3, 7.1 и 7.4

Содержание

Методическое руководство 30 – требования 1.4, 6.3, 7.1 и 7.4.....	1
1. Краткое изложение	2
2. Ключевые требования ИПДО, затрагивающие гендерные аспекты	3
3. Продвижение разнообразия состава МГЗС.....	5
Как соблюдать гендерный баланс в составе МГЗС.....	5
Участие женщин в МГЗС.....	8
4. Раскрытие данных с учетом гендерных факторов	10
Данные о занятости с разбивкой по полу и должности (требование 6.3)	10
5. Мероприятия по распространению информации с целью стимулирования диалога и улучшения доступности данных для женщин	17
Конструктивное участие женщин в мероприятиях ИПДО по распространению информации	19
Открытые данные	22
6. Документирование усилий, направленных на учет гендерных аспектов при внедрении ИПДО.....	24
7. Дополнительные ресурсы:.....	24

1. Краткое изложение

ИПДО стремится помочь странам использовать свои природные ресурсы таким образом, чтобы это приносило пользу их гражданам и способствовало устойчивому развитию. Платформа ИПДО предоставляет возможность привлечь граждан к управлению природными ресурсами своей страны и формировать управление природными ресурсами с учетом точек зрения как женщин, так и мужчин. Обеспечение внедрения ИПДО с учетом гендерных факторов и отражением мнений и опыта женщин может привести к более эффективному и устойчивому внедрению, отвечающему интересам всех граждан.

На сегодняшний день при внедрении ИПДО зачастую недостаточно признаются структурные барьеры, мешающие женщинам, девочкам и социально отчужденным группам наравне вносить вклад в улучшение управления добывающим сектором и извлекать из него пользу. Отражая большую потребность со стороны заинтересованных сторон ИПДО, Стандарт ИПДО 2019 года включает формулировки о продвижении разнообразия состава МГЗС, раскрытии данных с учетом гендерных факторов, а также виды деятельности по распространению информации с целью стимулирования диалога и улучшения доступности данных для женщин и мужчин.

Работа в этом направлении требует обдуманного подхода и понимания различного опыта женщин в секторе. Такие факторы, как гендерная специфика на рынке труда и представление о социальных ролях, а также доступ к ресурсам или образованию разного уровня, означают, что выгоды от добычи полезных ископаемых, как правило, получают мужчины, в то время как женщины более уязвимы к негативным последствиям проектов недропользования.¹ Женщины несоразмерно больше страдают от последствий коррупции, связанной с добывающими проектами, поскольку они часто несут двойное бремя - необходимость зарабатывать и заботиться о семье, что делает их более уязвимыми и подверженными воздействию взяточничества. Женщины также реже имеют доступ к процессам принятия решений, как и к информации о добывающем секторе и о том, как осуществляется управление им, что, в свою очередь, может усугубить гендерное неравенство в секторе².

Наряду с обязанностью обеспечивать представление интересов всех граждан, изучение гендерной проблематики даёт возможность усилить ИПДО посредством использования идей, опыта и преимуществ как женщин, так и мужчин. В настоящем руководстве изложены рекомендации относительно того, как страны могут внедрять положения Стандарта ИПДО, касающиеся гендера, и двигаться к внедрению ИПДО с учетом гендерных факторов. Методическое руководство состоит из трех разделов, относящихся к: 1) гендерному балансу и

¹ Всемирный банк (2009) *Гендерные аспекты добывающих отраслей: добывающий сектор за равенство*. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/18236>

² Из того же источника

конструктивному участию³ в МГЗС, 2) раскрытию информации ИПДО с учетом гендерных факторов и 3) инклюзивной деятельности по распространению информации.

Хотя в настоящем руководстве говорится «о женщинах», необходимо уточнить, что женщины не являются однородной группой. Другие социальные факторы, такие как принадлежность к коренному населению, раса, класс, местожительство, возраст, квалификация, влияют на опыт различных заинтересованных сторон в добывающем секторе, их доступ к информации и процессу принятия решений. Каждый раз, когда внедряющие ИПДО страны стремятся вовлечь «женщин», они должны четко осознавать, какую именно категорию женщин они рассматривают. А также они должны четко понимать следующее: наложение социальных категорий означает, что некоторые женщины сталкиваются с многочисленными формами барьеров.⁴ В более широком смысле гендер подразумевает под собой определенные обществом качества и возможности людей разного пола.⁵ Он определяет ожидаемые характеристики женщин, мужчин, девочек и мальчиков и те из них, которые считаются ценными. Также он определяет доступ к ресурсам и контроль над ними. Многие общества рассматривали и продолжают рассматривать гендер как спектр, и не ограничиваются двумя вариантами (мужчины и женщины).⁶

2. Ключевые требования ИПДО, затрагивающие гендерные аспекты

Требование 1.4. Многосторонняя группа заинтересованных сторон

а) Правительство должно принять обязательство о сотрудничестве с гражданским обществом и компаниями и создать многостороннюю группу заинтересованных сторон для осуществления надзора за внедрением ИПДО. При создании многосторонней группы заинтересованных сторон правительство обязано: (...)

ii. Обеспечить достаточную представленность заинтересованных сторон. Это не означает необходимость их равной численной представленности. В многостороннюю группу заинтересованных сторон должны войти представители всех соответствующих заинтересованных сторон, в том числе, помимо прочих возможных, представители частного сектора, гражданского общества (включая независимые объединения и других представителей гражданского общества, например, средства массовой информации и союзы) и соответствующих государственных организаций (к которым также могут относиться парламентские организации). Каждая группа заинтересованных сторон должна иметь право назначать своих представителей, принимая во внимание желательный плюралистический и многосторонний характер представленности. Процесс выдвижения кандидатов должен быть независимым и не должен носить принудительный характер.

³ «Оксфам Америка» определяет конструктивное участие как участие, которое «не ограничивается подсчетом количества женщин и нацелено на реализацию женщинами их права голоса, участия в руководстве и влияния на принятие решений».

⁴ Подробнее об определении интерсекциональности Европейского института гендерного равенства здесь: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1263>

⁵ https://cfc-swc.gc.ca/gba-acsc/course-cours/eng/mod01/mod01_02_04.html

⁶ <https://www.genderspectrum.org/quick-links/understanding-gender/>

См.: Цель №5 устойчивого развития: гендерное равенство, <https://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/gender-equality/>.

Организации гражданского общества, вовлеченные в процесс ИПДО в качестве членов многосторонней группы заинтересованных сторон, должны быть независимы от правительства и/или компаний с точки зрения своего функционирования и формирования политики. Многосторонней группе заинтересованных сторон и каждому из заинтересованных кругов необходимо рассмотреть вопрос обеспечения гендерного баланса в своем составе на пути к достижению цели равноправия мужчин и женщин.

Требование 6.3 Вклад добывающего сектора в экономику

Внедряющие страны обязаны раскрывать информацию, при ее наличии, о вкладе добывающих отраслей в экономику за финансовый год, в котором осуществлялось внедрение ИПДО. Необходимо, чтобы в эту информацию были включены следующие сведения:(...)

d) Занятость в добывающих отраслях в абсолютном выражении и в процентном выражении от общей занятости. Данные необходимо представить с разбивкой по полу и, по возможности, далее разукрупнить по компаниям и профессиональным уровням.

Требование 7.1 Публичные дискуссии

a) Многосторонняя группа заинтересованных сторон обязана:

i. Обеспечить широкую доступность информации для общественности и ее повсеместное распространение. Многосторонняя группа заинтересованных сторон поощряется к разбивке информации на тематические отчеты и их публикации в открытом доступе в интернете.

ii. Обеспечить простоту понимания информации, в том числе ее представление в понятной и простой для понимания форме и на соответствующих языках, а также учитывать проблемы доступа к информации и информационные потребности граждан в зависимости от гендерной и групповой принадлежности.

iii. Обеспечить проведение мероприятий по распространению информации, будь то организованных правительством, гражданским обществом или компаниями, с целью повышения информированности и упрощения диалога об управлении природными ресурсами, основываясь на раскрываемой согласно ИПДО информации по всей стране, в социально-инклюзивной манере

Многосторонняя группа заинтересованных сторон должна обеспечить, чтобы раскрытие информации правительством и компаниями было понятным, активно распространялось, было доступным для общественности и способствовало общественным дебатам. Основная аудитория должна включать правительство, парламентариев, гражданское общество, компании и средства массовой информации.

7.4 Обзор результатов и воздействия процесса внедрения ИПДО

Многосторонняя группа заинтересованных сторон обязана проводить обзор результатов и воздействия процесса внедрения ИПДО на управление природными ресурсами.

a) Многосторонней группе заинтересованных сторон необходимо проводить ежегодный обзор воздействия и результатов внедрения ИПДО и документально отражать свои выводы в годовом отчете о прогрессе или другими способами, согласованными многосторонней группой заинтересованных сторон. К ним относятся любые предпринимаемые действия по устранению проблем, определенных многосторонней группой заинтересованных сторон в качестве приоритетных в целях внедрения ИПДО. (...)

Кроме того, многосторонней группе заинтересованных сторон рекомендуется задокументировать процесс принятия во внимание гендерных соображений и инклюзивности.

Международный Секретариат ИПДО

Тел.: +47 222 00 800 • Адрес эл. почты: secretariat@eiti.org • Twitter: @EITlorg • www.eiti.org
Адрес: Rådhusgata 26, 0151 Oslo, Norway

3. Продвижение разнообразия состава МГЗС

МГЗС осуществляет надзор за внедрением ИПДО и является важным форумом для принятия решений по управлению природными ресурсами страны. Следовательно МГЗС также является возможностью для женщин играть ключевую роль в принятии решений, а также возможностью осуществлять управление природными ресурсами с учетом точки зрения и опыта как женщин, так и мужчин.⁷ Стандарт ИПДО требует, чтобы при создании МГЗС правительство обеспечивало соразмерное представительство заинтересованных сторон с учетом желательности плюралистического и разнообразного представительства. В целях продвижения к гендерному паритету (1.4.а.ii) МГЗС и каждому кругу заинтересованных сторон следует и дальше учитывать в своих рядах гендерный баланс.

В большинстве МГЗС женщины по-прежнему значительно меньше представлены по сравнению с мужчинами.⁸ Анализ, проведенный в 2015 году на основе данных 23 стран, внедряющих ИПДО, показал, что женщины составляют менее четверти большинства МГЗС, а в МГЗС некоторых стран женщин вообще нет.⁹ При внедрении ИПДО все члены МГЗС обязаны гарантировать рассмотрение вопросов, касающихся участия женщин и гендерной проблематики. В следующем разделе предлагаются способы, с помощью которых МГЗС могли бы улучшить представительство женщин в МГЗС (т.е. включение их в качестве членов) и обеспечить конструктивное участие женщин (обеспечить для женщин возможность высказываться, быть услышанными и определять повестку).¹⁰

Как соблюдать гендерный баланс в составе МГЗС

В рамках своих усилий по выполнению требования ИПДО 1.4 и учету гендерного баланса в своем составе, МГЗС, возможно, пожелают рассмотреть следующие действия:

- i. **Осуществление анализа** для понимания того, влияют ли и как именно влияют структура МГЗС, процесс выдвижения кандидатов и методы работы на возможность для женщин и

⁷ Для получения дополнительной информации о преимуществах гендерно сбалансированных партнерских отношений с участием многих заинтересованных сторон обращайтесь к пособию «Гендер в партнерских отношениях многосторонних групп», разработанному организацией GIZ.

⁸ Исследование организации «Публикуй, что платишь» 2019 года о защите прав женщин посредством движения за прозрачность в добывающих отраслях показало, что на протяжении многих лет процесс внедрения ИПДО гендерные аспекты в основном не учитывал. См.: «Целостность МГЗС» (2015); «Защита основ: оценка управления многосторонних групп заинтересованных сторон ИПДО» <http://www.msi-integrity.org/eiti-governance-report/>; отчет организации «Публикуй, что платишь» (2019) «Общее дело: защита прав женщин посредством движения за прозрачность в добывающих отраслях» <https://www.pwyp.org/wp-content/uploads/2019/05/In-it-together-PWYP-Gender-project-report.pdf>.

⁹ <http://www.msi-integrity.org/eiti-governance-report/>¹⁰ «Оксфам Америка» определяет конструктивное участие как участие «не ограничивающееся подсчетом количества женщин и нацеленное на включение женщин в процесс принятия решений, руководства и влияния на принятие решений».

¹⁰ «Оксфам Америка» определяет конструктивное участие как участие «не ограничивающееся подсчетом количества женщин и нацеленное на включение женщин в процесс принятия решений, руководства и влияния на принятие решений».

мужчин быть представленными в МГЗС¹¹. Анализ должен быть направлен на выявление препятствий к участию и рассмотрение способов их преодоления, а также на поиск областей, в которых необходим прогресс. Следует учитывать и другие социальные факторы (например, проживание в сельских/городских местностях, класс, возраст, этническая принадлежность, принадлежность к коренному населению), а также существующее соотношение сил в МГЗС.¹² Если возможно, МГЗС могла бы также сравнить состав группы с предыдущими составами, чтобы увидеть, увеличивается ли представленность женщин, уменьшается ли их количество или остается постоянным.¹³

ii. **Разработка плана действий** для определения целей и мероприятий по устранению барьеров на пути к достижению гендерного баланса в составе МГЗС. Такого рода мероприятия могут быть интегрированы в существующие рабочие планы МГЗС (требование 1.5)¹⁴, и могут отражать барьеры и проблемы, уже выявленные заинтересованными сторонами. Или же они могут быть использованы при анализе процедур и методов работы МГЗС. Действия могут включать в себя следующее:

- Публично взять на себя обязательства от имени внедряющей страны о том, что каждый круг заинтересованных сторон в МГЗС должен достичь одной и той же конкретной цели в отношении участия женщин (например, к 2022 году доля женщин в МГЗС должна составить 50% от каждого круга заинтересованных сторон).¹⁵
- Утверждение формального требования о минимальном уровне участия женщин, применимого к каждому кругу заинтересованных сторон.
- Обеспечение прозрачности процесса выдвижения кандидатов, его широкого обнародования и последовательного применения на практике. Если после избрания кандидатов доля женщин от каждого круга заинтересованных сторон МГЗС составляет менее 40%, круги заинтересованных сторон могут предоставить объяснение того, почему им не удалось достичь этого порога, и очертить шаги по улучшению гендерного разнообразия в будущем.¹⁶ В идеале такие объяснения должны быть предоставлены в рамках общего отчета МГЗС.
- Поощрение или требование о выборе заместителей из недостаточно представленного пола с целью помочь им в обретении опыта.

¹¹ Более подробную информацию о гендерном анализе см. на сайте GIZ, где можно узнать о роли гендера в развитии Германии <https://www.genderingermandevelopment.net/gender-analysis.html>

¹² Для получения дополнительной информации о подходе и методологии, которые могут использоваться для такого рода анализа, см. отчет организации «Публикуй, что платишь» (2019) <https://www.pwyp.org/wp-content/uploads/2019/05/In-it-together-PWYP-Gender-project-report.pdf>.

¹³ За более подробной информацией о гендерном анализе обращайтесь к инструментарию МФК (IFC) https://www.commddev.org/wp-content/uploads/2018/05/ToolSuite1_Interior_FIN-05-16_LoRes.pdf

¹⁴ Интеграция этого плана действий в существующий рабочий план МГЗС поможет обеспечить контроль за его реализацией и выделение средств.

¹⁵ За более подробной информацией об обязательствах обращайтесь к инструментарию МФК (IFC) https://www.commddev.org/wp-content/uploads/2018/05/ToolSuite1_Interior_FIN-05-16_LoRes.pdf

¹⁶ Целостность MSI (2015) <http://www.msi-integrity.org/eiti-governance-report/>

- Установление срока полномочий членов МГЗС с целью стимулирования сменяемости состава¹⁷ и обеспечения для новых лиц с различным опытом возможности участия.
- Организация обучающих или ознакомительных сессий для лучшего понимания того, как гендерные различия влияют на возможность мужчин и женщин быть представленными в МГЗС. Такая деятельность может быть расширена до общего очертания связей между ИПДО и гендерными вопросами.
- Обеспечение доступности списка членов МГЗС и отслеживание прогресса в достижении гендерного баланса.
- Рассмотрение возможности назначения одного члена МГЗС координатором по гендерным вопросам.

Полезный опыт: сила публичных обещаний и обязательств

В последние несколько лет правительства и компании все чаще публично берут на себя обязательства озвучивая конкретные гендерные цели в отношении представленности женщин. В 2016 году BHP Billiton публично объявила о цели довести долю женщин в штате сотрудников до 50% к 2025 году, а в 2015 году Goldcorp подписала обязательство, согласно которому к 2017 году доля женщин среди ее членов совета директоров канадского происхождения должна была составлять не менее 25%.¹⁸ Наряду с определением целей и установлением сроков публичные обязательства улучшают подотчетность и являются одним из способов увеличения доли участия женщин в составах советов директоров, упомянутых в инструментарии МФК (IFC) по вопросам женщин и бизнеса в контексте добывающих отраслей.¹⁹ Генеральный директор Billiton заявил, что компания добилась большего прогресса в области гендерного разнообразия за год после принятия обязательства, чем за предшествующее ему десятилетие.²⁰

Рассмотрение возможности использования квот

Квоты могут быть полезными механизмом для увеличения доли участия женщин в органах, принимающих решения.²¹ Несколько стран, таких как Германия, Франция и Норвегия, приняли законы, устанавливающие минимальные квоты участия женщин в советах директоров компаний, зарегистрированных на бирже.²²

Тем не менее, плохо разработанные и заниженные квоты могут также вызвать противоречия и не всегда являются эффективными; в некоторых случаях они могут приводить к торможению прогресса в улучшении представленности женщин. Например, в хартии горнодобывающей промышленности

¹⁷ Из инструментария МФК (IFC).

¹⁸ <https://www.ft.com/content/063eb6bc-d10f-11e8-a9f2-7574db66bcd5>

¹⁹ МФК (IFC), стр. 53

²⁰ <https://www.bhp.com/media-and-insights/prospects/2017/09/no-silver-bullet-but-great-progress-on-gender-balance>

²¹ Исследование, осуществленное Международным институтом демократии и содействия выборам (IDEA), и его база данных о гендерных квотах показывают, что половина стран мира использует какой попало тип избирательной квоты для своих парламентов: <https://www.idea.int/data-tools/data/gender-quotas/quotas>

²² <https://www.economist.com/business/2018/02/17/ten-years-on-from-norways-quota-for-women-on-corporate-boards>

ЮАР квота женщин в штатах сотрудников добывающих компаний установлена на уровне 10%. Некоторые добывающие компании рассматривают эту цифру как конечную, а не начальную цель, и из-за этого в определенных случаях обсуждение ограничивается цифрами вместо того, чтобы затрагивать более широкие проблемы, препятствующие представленности женщин в составе сотрудников.²³ Квоты сами по себе не гарантируют стопроцентное устранение структурных барьеров, мешающих представленности женщин, и должны использоваться параллельно с другими мерами по созданию экономико-правовой среды, более благоприятной для лучшей представленности женщин.²⁴ Их также следует применять таким образом, чтобы они не сводились только к цифрам, но и охватывали различные роли и обязанности.

iii. **Контроль за прогрессом** с целью обеспечения разнообразного и гендерно-сбалансированного представительства в МГЗС. В рамках своего ежегодного обзора результатов и воздействия процесса внедрения ИПДО МГЗС могла бы подвести итоги своего прогресса в отношении целей и мероприятий, направленных на преодоление барьеров, препятствующих сбалансированному представлению полов. МГЗС рекомендуется документировать, как она учитывает гендерные аспекты и инклюзивность (требование 7.4).

Участие женщин в МГЗС

Вопрос об участии является отдельным от вопроса о представленности. Если женщины формально входят в состав МГЗС, могут ли они посещать заседания? Есть ли у них возможность выразить свое мнение и учитывается ли их вклад? В Стандарте ИПДО есть требования, которые могут способствовать участию женщин и социально отчужденных групп в МГЗС. К ним относится требование согласовывать четкое техническое задание (ТЗ), регулирующее деятельность МГЗС, и публиковать его в открытом доступе (1.4.b) и заранее направлять уведомления о предстоящих заседаниях, а также заблаговременно распространять документы для их обсуждения и предлагаемого утверждения (1.4.b.vii). Соблюдение этих требований позволит женщинам с особыми потребностями в планировании (например, связанными с уходом за детьми) планировать свое участие и вклад заблаговременно до заседаний МГЗС. Стандарт также требует обеспечить «инклюзивный процесс принятия решений на протяжении всего периода внедрения» (1.4.b.vi). Ниже приведены действия, которые МГЗС могли бы рассмотреть для усиления участия женщин в процессе ИПДО, опираясь на практику в области открытого правительства и данное руководство.²⁵

i. Внедрение методов для усиления участия женщин

- Смена форматов заседаний или лиц, играющих руководящие роли, например, смена председателей по полу или наличие сопредседателей разных полов.²⁶

²³ <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13552074.2017.1379775>

²⁴ <https://www.gendereconomy.org/the-debate-about-quotas/>

²⁵ <https://hewlett.org/friday-note-is-the-open-agenda-open-to-women/>

²⁶ Там же

- Использование на заседаниях приемов, служащих для разрушения монопольной власти и направленных на максимальное упрощение участия каждого человека. Например:
 - Позволить женщине выступить первой²⁷
 - Избегать распределения «действий» таким образом, который отражает традиционные стереотипы.²⁸
- Логистическая поддержка участия членов, особенно если они не имеют достаточных ресурсов. Такого рода поддержку следует осуществлять таким образом, чтобы учитывались особые потребности женщин в планировании. Эта поддержка должна быть тщательно продумана, чтобы не создавать преимуществ для непосвященных лиц, которые стимулируют «блокирование» МГЗС (например, чрезмерно высокие суточные). Создание возможностей для наращивания потенциала в целях укрепления уверенности и навыков публичного выступления членов МГЗС.

ii. **Выход за рамки Стандарта.** МГЗС, желающие ввести новшества помимо участия и представительства женщин, могли бы также рассмотреть вопрос о поддержке участия экспертов по гендерным вопросам, групп по защите прав женщин и женщин в ассоциациях горнодобывающей промышленности. Во многих случаях представители этих групп, особенно женщины в ассоциациях горнодобывающей промышленности на местном уровне или группы по защите прав женщин, сталкиваются с серьезными препятствиями к участию в ИПДО и нуждаются в дополнительной и целенаправленной поддержке. Эти участники процесса могут помочь обеспечить наличие людей с соответствующим опытом, способных помочь в осуществлении внедрения ИПДО с учетом гендерных аспектов. МГЗС могли бы организовывать для своих членов тренинги с участием экспертов или женских правозащитных организаций с целью лучшего понимания того, как можно продвигать в своей работе гендерное равенство и права женщин. Члены МГЗС могли бы также проводить мероприятия по распространению информации для привлечения мужчин и мальчиков в качестве союзников, с тем чтобы наращивать их способность распознавать разные, но дополняющие друг друга сильные стороны женщин и мужчин в областях лидерства, коммуникации и принятия решений.

Женщины-шахтеры в МГЗС Буркина-Фасо

В Буркина-Фасо Ассоциация женщин-шахтеров (AFEMIB) участвует в МГЗС с 2013 года в качестве представителя организации гражданского общества. Ассоциация играет ключевую роль в содействии ИПДО в вопросе понимания добывающего сектора и его влияния в Буркина-Фасо с точки зрения отражения интересов и потребностей как женщин, так и мужчин. Ассоциация также возглавляла разработку и реализацию мероприятий, подчеркивающих области совпадения вопросов ИПДО и гендерных вопросов, а также мероприятий по распространению информации, ориентированных на женщин.

²⁷ <https://oxfamblogs.org/fp2p/how-to-stop-men-asking-all-the-questions-in-seminars-its-really-easy/>

²⁸ Инструментарий «Мужчины как союзники в достижении гендерного равенства»
https://parlgendertools.org/media/Chairing_inclusive_meetings.pdf

4. Раскрытие данных с учетом гендерных факторов

Большая часть данных, требующихся в настоящее время согласно Стандарту ИПДО, в случае их распространения и эффективного использования может помочь в обсуждении последствий добычи и управления ресурсами с точки зрения гендерных аспектов. Например, данные о платежах в пользу субнациональных органов государственного управления могут быть отправной точкой для призыва использовать доходы с пользой как для мужчин, так и женщин.²⁹

Поскольку опыт женщин в добывающем секторе, как правило, отличается от опыта мужчин, из этого следует, что вопросы женщин, касающиеся того же сектора, также могут отличаться³⁰. Страны ИПДО могут по своему усмотрению раскрывать дополнительные данные с целью более качественного реагирования на информационные потребности различных групп. Что также даст странам возможность содействовать более глубокому пониманию добывающего сектора.

В то время как Стандарт ИПДО требует только разукрупнение данных о занятости по полу, существуют и другие способы раскрытия данных внедряющими странами - таким образом, чтобы удовлетворить информационные потребности различных групп женщин, тем или иным способом имеющих отношение к добывающему сектору. То, на раскрытии каких данных лучше всего сосредоточиться, будет зависеть от приоритетов ИПДО внедряющей страны от того, какие данные уже включены в отчеты ИПДО, и от главных гендерных вопросов, связанных с добывающим сектором в этой стране.

Данные о занятости с разбивкой по полу и должности (требование 6.3)

Данные о занятости с разбивкой по полу полезны для понимания воздействия добывающего сектора на экономику страны. Разбивка по должности в дополнение к разбивке по полу тоже имеет значение, так как женщины, как правило, не только недостаточно представлены среди работников добывающих отраслей, но и в случае трудоустройства в этой сфере занимают менее значимые должности.³¹ Стандарт ИПДО 2019 года требует, чтобы в случае их наличия, данные о занятости в добывающих отраслях были предоставлены с разбивкой по полу, компании и должности(требование 6.3.d).

Несколько стран, в том числе Филиппины и Замбия³², уже опубликовали данные о занятости с разбивкой по полу; Филиппины делают это с момента предоставления своего Отчета за 2014 год. Мадагаскар собрал данные о занятости с разбивкой по полу и должности (рабочий, руководитель, руководитель высшего звена и т. д.) для своего предстоящего Отчета ИПДО за 2017-2018 гг.

²⁹ См. <https://gsdrc.org/professional-dev/gender-responsive-budgeting/>

³⁰ <https://hewlett.org/friday-note-is-the-open-agenda-open-to-women/>

³¹ <https://www.pwc.com/gr/en/publications/assets/mining-for-talent.pdf> стр.21

³² <https://eiti.org/sites/default/files/documents/zambia-eiti-report-2016.pdf> Отчет ИПДО Замбии за 2016 год, стр. 29-30.

Дополнительные примеры данных с разбивкой по полу, относящихся к занятости, в отчетах ИПДО

- Занятость и руководящие должности: Отчет ИПДО Филиппин за 2017 год также содержит данные с разбивкой по полу, касающиеся сотрудников, работающих в компаниях, состоящих в объединениях мелких горнодобывающих предприятий³³, и рассматривает гендерное распределение руководящих должностей в компаниях, состоящих в объединениях горнодобывающей промышленности.
- Занятие кустарной и мелкомасштабной добычей: в своем Отчете за 2016 год Монголия предоставила данные о занятости в секторе кустарной добычи с разбивкой по полу.³⁴
- Данные о занятости по полу и коренному населению: в Отчет ИПДО Филиппин за 2017 год включены не только данные о поле работников добывающих отраслей, но и о их принадлежности к коренному населению. Такая отчетность полезна тем, что помогает выйти за рамки гендерных вопросов и охватить другие серьезные социальные проблемы, которые влияют на незащищенность индивида перед негативными последствиями добычи или на доступ к приносимым ею выгодам.³⁵

Также возможны случаи, когда внедряющие страны и компании уже занимаются регулярным сбором данных с разбивкой по полу, которые могут быть включены в отчеты ИПДО. Национальные статистические ведомства, вероятно, могут собирать и распространять официальную статистику труда, включая данные о занятости в нефтяном, газовом и горном секторах.

Со стороны компании данные о сотрудниках с разбивкой по полу — это данные, которые многие компании могут собирать независимо от ИПДО и публиковать на своих веб-сайтах и в годовых отчетах. Некоторые компании могут также публиковать данные о сотрудниках, имеющие отношение к полу. Например, большинство горнодобывающих компаний, которые являются членами Международного совета по горному делу и металлам, и компании, поддерживающие ИПДО, применяют стандарты отчетности Глобальной инициативы по отчетности (GRI).³⁶ Такого рода отчетность включает данные с разбивкой по полу о найме, отпуске по уходу за ребенком, обучении, оплате труда и управлении (например, сколько женщин представлено в совете директоров и сколько женщин занимают руководящие должности, а также сколько работает в компании на прочих уровнях).

Пример: отчетность компании о занятости с разбивкой по полу и должности (отчет об устойчивом развитии Rio Tinto)

³³ https://eiti.org/sites/default/files/documents/philippines_2017_eiti_report_-_fy_2017.pdf стр. 126

³⁴ https://eiti.org/sites/default/files/documents/2016_m_eiti_report_final_english.pdf стр.50

³⁵ https://eiti.org/sites/default/files/documents/philippines_2017_eiti_report_-_fy_2017.pdf стр. 15

³⁶ <https://www.globalreporting.org/information/news-and-press-center/Pages/Transparency-and-gender-equality.aspx>

Employees by employment type^(a)

	Women	Men
Executive management	21	80
Senior management	94	312
Regular employees ^(b)	6,418	30,901
Students/interns	95	126
Total permanent employees	6,628	31,419
Temporary	335	1000
Total^(c)	6,963	32,419

(a) Gender distribution for our workforce is based on managed operations (excludes non-managed operations and joint ventures) as of 31 December 2018. Excludes non-executive directors and contractors. Less than 1% of the workforce gender is undeclared.

(b) Includes graduates.

(c) Includes temporary employees.

Источник: Rio Tinto (2019) «Прокладываемая путь к прогрессу: отчет об устойчивом развитии за 2018 г.», доступен [по этой ссылке](#).

Прежде чем запрашивать данные у отчитывающихся субъектов, МГЗС могли бы проконсультироваться с национальным статистическим ведомствами и добывающими компаниями, чтобы понять, какие показатели занятости по полу и должности уже собираются и публикуются в нефтегазовом и горном секторах.

Возможности раскрывать данные с разбивкой по полу, относящиеся не только к занятости.

Хотя Стандарт ИПДО, согласно требованию 6.3, требует только раскрытие данных о занятости, разукрупненных по полу, МГЗС могли бы изучить другие возможности раскрытия данных с разбивкой по полу согласно другим требованиям ИПДО. В таблице ниже приведено раскрытие данных в рамках ИПДО, разбивка которых по полу может не быть явной, но которые при условии эффективного отражения и распространения очевидно связаны с гендерными вопросами. Здесь представлены возможные «точки доступа», демонстрирующие, где и как требования и проблемы внедрения ИПДО связаны с воздействием гендерных факторов и возможностями в добывающем секторе. Обеспечивая основу для проведения диалога о более полном раскрытии информации в будущем, МГЗС, в сотрудничестве с организациями по защите прав женщин, ассоциациями женщин горнодобывающей промышленности и другими экспертами по гендерным вопросам, могут принять решение о распространении данных ИПДО среди различных групп женщин. Эта таблица являет собой начало обсуждения и помогает направить ход мыслей в определенное русло. Она не является предписывающей или всеобъемлющей; кроме того, предлагаемое здесь раскрытие информации применимо не ко всем странам. Ниже под таблицей приведены примеры из отчетности ИПДО и из существующих методических материалов.

Требование ИПДО	Потенциальное воздействие гендерных факторов и возможности для использования данных, разукрупненных по гендерному признаку
------------------------	---

Правовая основа и налоговый режим

Международный Секретариат ИПДО

Тел.: +47 222 00 800 • Адрес эл. почты: secretariat@eiti.org • Twitter: @EITlorg • www.eiti.org
Адрес: Rådhusgata 26, 0151 Oslo, Norway

<p>(2.1)</p>	<p>может дать женщинам и социально отчужденным группам доступ к ключевой информации о том, как работает добывающий сектор, и о отправных точках в процессе влияния на политику. Информация о нормативно-правовой базе может включать любые правовые положения или политику правительства, касающуюся усиления участия женщин в добывающем секторе и управления воздействием добывающего сектора на местное население.</p>
<p>Информация о лицензировании и бенефициарное право собственности (требования 2.2, 2.3 и 2.5)</p>	<p>Общедоступная информация о процессах выдачи лицензий и о собственниках компаний, действующих в добывающем секторе, может быть полезна гражданам, включая женщин, для понимания того, как выдаются лицензии, насколько эффективен порядок выдачи и в какой степени женщины участвуют в секторе. В тех случаях, когда страны раскрывают информацию о лицах, которым были выданы лицензии и/или которые являются бенефициарными собственниками компаний, которым были выданы лицензии, эта информация может быть разукрупнена по полу. Это может относиться как к крупномасштабной, так и к кустарной и мелкомасштабной добыче.</p>
<p>Прозрачность контрактов (требование 2.4)</p>	<p>Для ИПДО контракты являются потенциальной отправной точкой для продвижения гендерного равенства, расширения прав и возможностей женщин, а также их вовлечения, поскольку контракты содержат важную информацию об обязательствах компании перед обществом, включая обязательные социальные расходы или обязательства, касающиеся использования местных ресурсов. Кроме того, государственные контракты предоставляют возможность обеспечить женщинам и социально отчужденным группам равный доступ и равные возможности для анализа конкретных финансовых, юридических и контрактных условий проекта, в том числе для анализа степени, в которой улучшенный сбор доходов от добывающего сектора позволяет правительствам предоставлять государственные услуги и обеспечивать социальную защиту, способствующие гендерному равенству.</p>
<p>Сбор доходов и платежи в пользу государства, осуществляемые на уровне проекта (требование 4)</p>	<p>Полное раскрытие информации о платежах и доходах на уровне проектов может помочь населению привлечь правительства и компании к ответственности, позволяя сравнивать платежи, полученные правительствами в результате проектов, связанных с добычей нефти, газа или полезных ископаемых. Женщины могут воспользоваться таким раскрытием информации для того, чтобы задавать вопросы о использовании правительством доходов от</p>

	<p>добычи нефти, газа и полезных ископаемых.</p>
<p>Распределение доходов и переводы средств на субнациональный уровень (требование 5)</p>	<p>Стандарт рекомендует внедряющим странам раскрывать описание процесса составления бюджета и информацию о доходах, предназначенных для конкретных программ или географических регионов, включая описание методов обеспечения подотчетности и эффективности их использования. Такая информация может включать данные о том, составляется ли бюджет с учетом гендерных факторов и/или как обеспечивается участие различных групп женщин в процессе принятия решений.</p> <p>Целевые фонды и/или переводы средств на субнациональный уровень могут предоставить возможность отследить, расходуются ли доходы от добывающих отраслей на центральном и местном уровнях таким образом, который учитывает различные интересы и потребности женщин и мужчин или позволяет стремиться к уменьшению гендерного неравенства.</p>
<p>Расходы и вклад на социальные нужды (требование 6.1)</p>	<p>Данные о расходах и отчислениях на социальные нужды могут помочь отследить, в какой степени они распределяются в соответствии с приоритетами, определенными женщинами, что может включать в себя кадровое обеспечение существующих образовательных и здравоохранительных учреждений, действующих в сфере восстановления окружающей среды.³⁷ Данные о социальных расходах могут быть особенно полезны для создания отправной точки для вовлечения женщин в ИПДО. Например, консультации с гражданским обществом в Демократической Республике Конго показывают, что предоставление женщинам в сообществах данных о расходах на социальные нужды побудило их начать задавать другие вопросы, относящиеся к добывающему сектору. Понимание того, на что идут социальные расходы, также заставило некоторых из них осознать, что с ними не консультировались в отношении проектов.</p> <p>Данные о конечных получателях социальных отчислений, осуществленных добывающим компаниям, также могут быть разукрупнены по полу, если в качестве получателей (например, стипендий, права участия в тренингах, как в Либерии) были указаны конкретные лица</p>

³⁷ <https://resourcegovernance.org/blog/report-healthcare-education-gender-equality-all-suffer-during-azerbaijan-oil-boom>

Занятие кустарной и неофициальной деятельностью в секторе (6.3)	<p>Во многих случаях люди занимаются кустарной и мелкомасштабной добычей полезных ископаемых, потому что это самый оптимальный способ выхода из нищеты. Несмотря на критическую нехватку данных, представляется, что доля женщин составляет до 30% рабочей силы в сфере кустарной и мелкомасштабной добычи (ASM) в мире и до 50% - в Африке. Их вознаграждение нередко составляет треть от заработка мужчин в этом же секторе, но подверженность рискам повреждения здоровья и угрозам безопасности, в том числе вследствие ухудшения состояния окружающей среды, часто выше.</p> <p>Данные об участии женщин в секторе кустарной добычи и небольших добывающих объединениях могут быть разукрупнены по полу и другим социальным факторам.³⁸ Заинтересованные стороны ИПДО могли бы работать в сотрудничестве с местными организациями для сбора данных об участии женщин в секторе ASM в роли шахтеров, поставщиков, в том числе вспомогательных услуг, покупателей/продавцов и перевозчиков.</p>
Занятость и использование местных ресурсов (требование 6.3.d)	<p>В дополнение к необходимому раскрытию информации о занятости в добывающем секторе с разбивкой по полу и там, где возможно, по уровню занятости, раскрытие данных о том, как компании поощряют закупки у отвечающих критериям предприятий, принадлежащих женщинам (см. вставку ниже).</p>
Воздействие на окружающую среду и мониторинг (6.4)	<p>Воздействие добычи на окружающую среду, как правило, по-разному сказывается на женщинах и мужчинах, поэтому многие организации по защите прав женщин, занимающиеся вопросами добывающих отраслей, также уделяют внимание проблемам окружающей среды. Информация об управлении воздействием добычи на окружающую среду и его мониторинге может быть разукрупнена по полу, чтобы обеспечить понимание различного воздействия на женщин и мужчин и того, как граждане участвуют в мониторинге.</p>

Пример: раскрытие информации о конечных получателях социальных выплат в Либерии

³⁸ Дополнительные руководящие инструкции можно найти в Методическом руководстве 21 по охвату кустарной и мелкомасштабной добычи (ASM в рамках ИПДО: <https://eiti.org/GN21>)

В Отчете ИПДО Либерии за 2015-2016 гг. содержится подробная информация о получателях натуральных и денежных социальных выплат, осуществленных компаниями, в том числе имена тех, кто получил компенсацию за переселение и стипендии на обучение в средних школах и университетах.³⁹ Информация такого типа может быть разукрупнена по полу, в частности, потому, что она напрямую указывает на некоторые ключевые проблемы, касающиеся гендерных аспектов и добывающего сектора (такие как доступ к возможностям, права на землю и компенсация).

Пример: связь между ИПДО и данными об использовании местных ресурсов с разбивкой по полу

Уже 24 страны ИПДО раскрывают данные об использовании местных ресурсов (например, о политике в отношении использования местных ресурсов или данные о занятости) для того, чтобы помочь странам в целом, а также местному населению максимально использовать возможности.⁴⁰ Нередко ожидается, что использование местных ресурсов может быть потенциально важным источником дохода и рабочих мест для мужчин и женщин. Однако существующий процесс раскрытия данных часто не позволяет увидеть, что происходит с женщинами, занятыми в местном секторе. Такого рода информация является особенно ценной, учитывая проблемы, с которыми сталкиваются женщины, когда речь идет о доступе к экономическим возможностям. Эти проблемы могут включать вероятность более низкого уровня финансовой грамотности, более ограниченный доступ к кредитам, более ограниченный доступ к образованию и более широкой профессиональной подготовке, а также меньше информации о деловых возможностях, связанных с добывающим сектором.⁴¹

Раскрытие дополнительных данных в рамках ИПДО может помочь оценить участие женщин в этих секторах экономики, отследить усилия, предпринятые с целью помочь женщинам получить доступ к возможностям использования местных ресурсов, а также определить области, где необходима реформа.

Приведенный ниже список раскрытия данных основан на существующих местных ресурсах⁴² и подчеркивает возможные виды данных, которые могут раскрываться компаниями для оценки разнообразия их поставщиков:

1. Процент выплат в пользу предприятий-поставщиков, принадлежащих женщинам.
2. Процент всех поставщиков, которые подпадают под категорию предприятий, принадлежащих женщинам.
3. Средний размер контракта с предприятиями, принадлежащими женщинам.

Эти данные, объединенные на национальном уровне, позволят отслеживать уровень участия предприятий-поставщиков, принадлежащих женщинам, и оценивать прогресс в отчетах ИПДО.

В соответствии с механизмом отчетности о закупках на местном уровне (LPRM) компаниям также рекомендуется сообщать о том, что они делают для поддержки предприятий, принадлежащих женщинам, посредством раскрытия информации 507 (disclosure 507) о поощрении закупок у определенных групп: «Отчитывающаяся организация [добывающая компания] должна описать действия, которые активно поощряют поставщиков включать и поддерживать определенные группы,

³⁹ https://eiti.org/sites/default/files/documents/leiti_2015-16-eiti_report.pdf стр.121-123,

⁴⁰ https://eiti.org/sites/default/files/documents/brief_on_eiti_and_local_content_transparency_-_formatted.pdf

⁴¹ https://www.commdev.org/wp-content/uploads/2018/05/ToolSuite2_Interior_FIN-05-16_LoRes-1.pdf

⁴² Механизм отчетности о закупках на местном уровне (LPRM) инициативы Mining Shared Value: miningsharedvalue.org/mininglprm, Инструментарий МФК (IFC) для улучшения возможностей для женщин в добывающем секторе: https://www.commdev.org/wp-content/uploads/2018/05/ToolSuite2_Interior_FIN-05-16_LoRes-1.pdf

такие как женщины, видимые меньшинства, молодежь и коренное население».⁴³

Наконец, программы развития сетей поставщиков, предусматриваемые компаниями, могут быть отражены в отчетах ИПДО как одна из натуральных или материальных социальных выгод добывающей компании (требование 6.1).⁴⁴

Ниже приведены предложения касательно того, как МГЗС могли бы принимать решения о том, на каких областях данных они могли бы и хотели бы сосредоточиться.

- i. **Определение возможностей и потребности в данных.** Используя приведенную выше таблицу в качестве отправной точки, МГЗС могли бы начать диалог с более широким кругом заинтересованных сторон, чтобы определить, где раскрытие данных в рамках ИПДО может предоставлять важную информацию, касающуюся опыта женщин в добывающем секторе. Это поможет повысить полноту отчетности ИПДО. Задача будет состоять в том, чтобы связать информационные потребности различных групп женщин и заинтересованных сторон, работающих над гендерными вопросами, и раскрытие данных в рамках ИПДО. В таблице 1 указаны потенциальные точки входа, а также связи между требованиями ИПДО и воздействием гендерных факторов, которые могли бы послужить источником информации для обсуждений МГЗС, касающихся возможностей усиления гендерного воздействия данных ИПДО и рассмотрения возможностей для разукрупнения данных. Однако важно, чтобы усилия по разукрупнению раскрываемой информации по полу или раскрытие дополнительных данных, учитывающих гендерные аспекты, основывалось на требованиях заинтересованных сторон, и чтобы такое раскрытие было осуществимо.
- ii. **Продвижение понимания воздействия гендерных факторов и возможностей добывающего сектора.** МГЗС также могли бы использовать процесс ИПДО для улучшения своего понимания добывающего сектора, его воздействия на мужчин и женщин и связь с гендерными проблемами. Например, в свой рабочий план на 2015–2017 годы Малави включила планы подготовки отчета о социально-экономических последствиях добычи по всей производственно-сбытовой цепочке с разбивкой по полу.⁴⁵

5. Мероприятия по распространению информации с целью стимулирования диалога и улучшения доступности данных для женщин

В соответствии с требованием ИПДО 7.1 МГЗС должна обеспечить, чтобы «Отчет ИПДО был понятным, активно распространялся, находился в общественном доступе и способствовал публичным дискуссиям». Это подразумевает раскрытие информации ИПДО в формате

⁴³<https://static1.squarespace.com/static/54d667e5e4b05b179814c788/t/5b0878caaa4a998f14195a1a/1527281903449/v2-mining-lprm-selectable-text.pdf> стр. 21, 64

⁴⁴ Там же, стр.55

⁴⁵Подготовка отчета все еще отложена из-за отсутствия финансирования.

открытых данных, распространение бумажных копий отчетов ИПДО и проведение мероприятий по распространению информации. МГЗС должны обеспечить понятность информации, в том числе обеспечить ее изложение в простой и понятной форме на соответствующих языках, а также учитывать проблемы доступа к информации и информационные потребности граждан разного пола и подгрупп (требование 7.1.a.ii).

Если не вдаваться в подробности, то, когда речь идет о доступе к информации и участии в публичных дискуссиях, женщины, как правило, сталкиваются с большим количеством проблем, чем мужчины. Это связано с рядом гендерных различий, касающихся трудового законодательства, доступа к ресурсам, уровня образования и многих других факторов.⁴⁶ Эти проблемы будут еще более острыми для тех женщин, которые сталкиваются с препятствиями, возникшими не только из-за их пола, но и из-за их расы, класса, принадлежности к коренному населению или места проживания. Для того чтобы деятельность по распространению ИПДО охватывала всех женщин и позволяла им участвовать в управлении природными ресурсами, необходимо выявить и устранить различные барьеры, с которыми они сталкиваются, в том числе посредством применения передовых практик в политике открытых данных. Донесение информации до женщин — будь то парламентарии, местные депутаты или женщины, проживающие рядом с местами добычи полезных ископаемых — с помощью просветительской деятельности и информационного посредничества требует продуманного подхода, специфичного для каждого конкретного случая. Также для этого требуется целевая информация, соответствующая потребностям женщин.

В рамках своих усилий по распространению информации о добывающем секторе среди общественности, включая женщин, МГЗС, возможно, пожелают рассмотреть следующие действия (представленные в качестве вариантов, которые МГЗС при желании могут использовать в качестве основы):

- i. **Разработка эффективного плана коммуникационной деятельности.** Многие внедряющие страны уже разрабатывают план коммуникационной деятельности для поддержки распространения данных и контента ИПДО. Для обеспечения охвата ключевых аудиторий, в том числе женщин и социально отчужденных групп, необходим специально разработанный план коммуникационной деятельности. Он должен предусматривать разбивку по целевым аудиториям, инструменты, необходимые для охвата каждой аудитории, и доносимые до них сообщения. Чтобы разработать наиболее эффективные инструменты и сообщения для каждой аудитории, необходимо знать, как аудитория получает доступ к информации и каковы ее информационные потребности, а также с какими барьерами она может столкнуться при попытке доступа к информации. Для любого анализа и стратегии важно учитывать не только гендерные, но и другие социальные факторы. С целью разработки своей стратегии МГЗС и национальные секретариаты могут проводить консультации с женскими организациями и экспертами по гендерным вопросам, которые хорошо знакомы с информационными потребностями различных групп женщин, располагают данными об информационном потреблении в различных демографических группах или проводят фокус-группы с целевыми аудиториями.

⁴⁶ <https://bulletin.ids.ac.uk/idsbo/article/view/38/html>

Примеры коммуникационных мероприятий, ориентированных на женщин

Буркина-Фасо – Рабочий план на 2017-2019 гг.⁴⁷

Мероприятия, инициированные Ассоциацией женщин в горнодобывающей отрасли (AFEMIB), включенные в рабочий план Буркина-Фасо и касающиеся женщин, а также распространяющие информацию о гендере и добывающей отрасли, включают следующие:

- Тренинг по наращиванию потенциала женщин-депутатов на местном и национальном уровнях в вопросах женщин и горнодобывающей отрасли
- Дискуссии и радиопередачи о влиянии кустарной добычи на здоровье и окружающую среду, особенно в отношении условий для женщин и девочек.
- Семинар с использованием метода мозгового штурма по увеличению доли участия женщин в использовании возможностей, предоставляемых для местного производства
- Телевизионные дебаты о вкладе женщин в добывающий сектор и о том, как продвигать в нем руководящую роль женщин.

Демократическая Республика Конго (ДРК)

Национальный секретариат ИПДО ДРК стремится к тому, чтобы состав участников его семинаров по наращиванию потенциала и распространению информации был, насколько это возможно, сбалансирован по половому признаку. В настоящее время секретариат рассматривает возможность обмена данными ИПДО, в частности, с организациями по защите прав женщин.⁴⁸

ii. Распространение знаний и дебаты по гендерным вопросам

- МГЗС и национальные секретариаты могли бы организовывать мероприятия по распространению информации, конкретно ориентированные на женщин, включая организации по защите прав женщин и сети женских организаций; или же мероприятия, направленные на способствование пониманию роли женщин в добывающем секторе и связи между гендерными вопросами и управлением природными ресурсами.
- МГЗС также могли бы рассмотреть вопрос об организации тренингов по наращиванию потенциала с целью помочь группам женщин в использовании данных ИПДО. Например, брифинг ИПДО по вопросам гендерного равноправия предлагает МГЗС организовать тренинги для организаций по правам женщин на тему отслеживания «платежей, осуществляемых добывающими компаниями в пользу правительств».⁴⁹

Конструктивное участие женщин в мероприятиях ИПДО по распространению информации

Мероприятия по распространению информации и очные мероприятия являются ключевым инструментом, используемым МГЗС и национальными секретариатами для распространения данных ИПДО. Существует риск исключения женщины из числа участников мероприятий по

⁴⁷ <https://eiti.org/document/burkina-faso-20172019-work-plan>

⁴⁸ Переписка с сотрудником Национального секретариата ИПДО ДРК

⁴⁹ https://eiti.org/sites/default/files/documents/eiti_brief_gender_equality_1.pdf стр.2

распространению информации в том случае, если не будут учтены гендерные различия, касающиеся возможности людей принимать участие, и, если не будут приняты конкретные и продуманные меры для устранения препятствий. В соответствии с недавно принятым изменением Стандарта ИПДО требуется, чтобы «мероприятия по распространению информации [проводились] социально инклюзивным образом». Хотя это положение не ограничивается гендером и охватывает также и другие факторы, такие как возраст, инвалидность или образование, влияющие на возможность индивида участвовать в подобных мероприятиях, ниже в данном документе основное внимание уделяется гендеру.

Для усиления конструктивного участия женщин и социально отчужденных групп в деятельности по распространению информации ИПДО МГЗС, возможно, пожелают рассмотреть следующие действия (приведенные как варианты, которые МГЗС при желании могут брать за основу):

- iii. **Оценка барьеров, препятствующих конструктивному участию.** Важным и первым шагом на пути к проведению социально инклюзивных мероприятий по распространению информации будет оценка и понимание структурных барьеров, препятствующих полноценному участию женщин и социально отчужденных групп в этих мероприятиях, а также разработка способов преодоления такого рода барьеров. Существуют ресурсы по взаимодействию с заинтересованными сторонами на различных уровнях, которые могут помочь МГЗС и национальным секретариатам, желающим проанализировать препятствия, мешающие участию женщин, или разработать инклюзивные мероприятия (указаны во вставке ниже).

Инструменты и руководящие инструкции для осуществления анализа барьеров, препятствующих участию женщин, и разработки инклюзивных мероприятий

- Канадский аналитический процесс «Гендерный анализ Плюс» (GBA+) ⁵⁰ создан для того, чтобы помочь задавать вопросы, оспаривать предположения и оценивать влияние различных групп женщин, мужчин и небинарных людей на политику, программы и инициативы. Канадское *Руководство по гендерному анализу Плюс и инклюзивному управлению* ⁵¹ предлагает инструменты для применения GBA+ и других инклюзивных методов в работе открытых правительств. Оно было создано с целью поддержки правительств, желающих повысить инклюзивность своих инициатив открытого правительства, таких как ИПДО ⁵², например.
- Rio Tinto выпустила руководство по учету гендерных факторов в своей работе с населением. Руководство содержит раздел, в котором разъясняются некоторые барьеры, с которыми сталкиваются женщины, проживающие в районах добычи полезных ископаемых, в связи с участием; а также излагаются предложенные меры по устранению такого рода барьеров ⁵³.
- Правительственный орган SENACE, которому поручено проводить оценку воздействия на окружающую среду в Перу, разработал инструментарий для увеличения участия женщин в процессе экологической сертификации на местном уровне ⁵⁴.
- GIZ разработала инструкции по повышению уровня участия женщин в слушаниях по районному или муниципальному бюджету ⁵⁵.

МГЗС могли бы также консультироваться с женскими группами, государственными служащими, занимающимися гендерными вопросами, и добывающими компаниями, стремящимися вовлечь женщин в консультации с населением для выявления существующих ресурсов или инструментов.

iv. **Практические меры для проведения инклюзивных мероприятий ИПДО.** Ниже приводятся методы, использование которых МГЗС и национальные секретариаты могли бы рассмотреть для обеспечения более инклюзивного и конструктивного участия в мероприятиях и консультациях, в том числе привлекающие женщин и социально отчужденные группы. Как подчеркивалось выше, особенно важно учитывать потребности женщин, которые также сталкиваются с другими формами дискриминации: по признаку расы, возраста или принадлежности к коренному населению. Некоторые из этих мер касаются возможности женщин посещать собрания, в то время как другие сосредоточены на конструктивном участии. Внедряющие страны должны решить, какие именно мероприятия являются наиболее подходящими для них в связи с каждым конкретным

⁵⁰ Гендерный анализ Плюс <https://cfc-swc.gc.ca/gba-acis/index-en.html>

⁵¹ Руководство GBA+ для открытого правительства, стр. 22-25 <https://www.opengovpartnership.org/wp-content/uploads/2019/05/Guide-GBAandInclusive-Open-Government.pdf>

⁵² Руководство GBA+ для открытого правительства, стр. 22-25 <https://www.opengovpartnership.org/wp-content/uploads/2019/05/Guide-GBAandInclusive-Open-Government.pdf>

⁵³ <https://www.riotinto.com/-/media/Content/Documents/Sustainability/Corporate-policies/RT-Why-gender-matters.pdf> стр.29-30

⁵⁴ <http://www.senace.gob.pe/wp-content/uploads/2017/08/Lineamientos-para-Promover-la-Participacion-de-la-Mujer-en-el-Proceso-de-Certificacion-Ambiental.pdf>

⁵⁵

<https://www.genderingdevelopment.net/custom/images/contentBilderGalerie/bilderGalerie1000501/GIZ-How-to-increase-women-s-participation-in-public-buget-hearings-2015-EN.pdf>

случаем. В идеале такое решение принимается в консультации с основными заинтересованными сторонами и экспертами:

- Консультации с женщинами и другими заинтересованными сторонами с целью обеспечения проведения встреч в удобное для них время и в тех местах, которые они могут посещать.
- Рассмотрение потребности в отношении наращивания потенциала и возможной потребности в практической и логистической поддержке (включая финансирование) женщин и социально отчужденных групп для их полноценного участия в мероприятиях.
- Заблаговременное выявление и мобилизация женщин-лидеров
- Организация «предварительных» тренингов для женщин-лидеров и других групп женщин с целью помочь им нарастить потенциал для повышения уровня их участия в главном мероприятии.
- Организация различных рабочих групп для мужчин и женщин, в местах, где женщины могут чувствовать себя достаточно комфортно для свободного высказывания.
- Сбор данных с разбивкой по полу об участниках мероприятий по распространению информации

[Консультации Rio Tinto с населением в Монголии](#)⁵⁶

Когда во время встреч с семьями, осуществленных в рамках ее консультаций с населением, Rio Tinto начала получать сигналы о беспокойстве и выслушивать вопросы, связанные с программой разведочных работ, осуществляемых компанией, стало очевидным, что процесс консультаций не обеспечил полное участие женщин.

В результате компания начала процесс консультаций непосредственно с женскими группами с целью узнать их мнение и опасения по поводу предстоящего проекта по добыче. Благодаря этому Rio Tinto удалось сформировать более глубокое понимание потенциального воздействия ее проекта, включая, например, тот факт, что женщины были обеспокоены потенциальным воздействием добывающего предприятия на пастбища, поскольку производство молочных продуктов в этом конкретном сообществе было обязанностью женщин. Компания также узнала, что женщины предпочитают участвовать в консультациях не весной, а зимой, когда у них меньше домашних обязанностей.

Открытые данные⁵⁷

Открытые данные являются важной частью предоставления МГЗС и национальными секретариатами данных ИПДО гражданам страны. Как указано в политике ИПДО в отношении открытых данных, при разработке подхода к открытым данным внедряющим странам следует

⁵⁶ <https://www.riotinto.com/-/media/Content/Documents/Sustainability/Corporate-policies/RT-Why-gender-matters.pdf> стр. 30-31

⁵⁷ Открытые данные в соответствии с определением Open Definition — это «данные и контент [которые] могут свободно использоваться, модифицироваться и предоставляться кому угодно для любых целей».

учитывать «проблемы доступа и информационные потребности разных полов и подгрупп граждан». ⁵⁸

ИПДО прилагает усилия для перехода к регулярному раскрытию информации посредством государственных и корпоративных систем (баз данных, порталов и т. д.), ⁵⁹ а внедряющие страны утверждают политику открытых данных для улучшения доступности данных. ⁶⁰ Открытые данные позволяют использовать, анализировать, группировать, адаптировать и перераспределять конкретные данные более инновационными способами по сравнению с данными, заблокированными в формате PDF. Это позволяет им быть более эффективно ориентированными на различные аудитории. Таким образом, движение к увеличению раскрытия информации в виде открытых данных создает возможность донесения данных ИПДО до различных групп женщин и их вовлечения в дебаты по управлению природными ресурсами.

Существуют проблемы с использованием открытых данных и обеспечением их доступности, при этом определенные категория данных являются гендерными. Гендерные различия в вопросах неоплачиваемого труда, цифровой и письменной грамотности и в вопросах доступности финансирования могут создавать препятствия для женщин в отношении доступа и использования открытых данных. ⁶¹ В свете этих проблем политика ИПДО в области открытых данных гласит, что правительства должны принимать во внимание «проблемы доступа и информационные потребности разных полов и подгрупп граждан» и призывает страны «учитывать различные потребности пользователей и решать проблемы, основанные на гендерном, этническом и географическом представительстве» при разработке и реализации политики открытых данных.

Начальные способы, которые внедряющие страны могли бы применить для максимального использования открытых данных с целью стимулирования диалога и обеспечения доступа женщин к данным, могут включать:

- Обеспечение доступности файлов сводных данных в формате открытых данных и поощрение использования передовых методов в реализации политики открытых данных
- Поощрение использования легкодоступных цифровых платформ, которые являются бесплатными и не требуют от пользователей предоставления личной информации
- Поощрение использования специалистов, обладающих необходимыми навыками и опытом, для адаптации и группировки данных ИПДО таким образом, чтобы они отвечали интересам и потребностям различных групп женщин.
- Проведение семинаров по наращиванию потенциала с целью помочь заинтересованным сторонам ИПДО, включая женщин, использовать данные ИПДО в

⁵⁹ <https://eiti.org/systematic-disclosure>

⁵⁹ <https://eiti.org/systematic-disclosure>

⁶⁰ <https://eiti.org/document/GN27>

⁶¹ <http://ictupdate.cta.int/2019/02/26/the-gender-and-open-data-intersection/>

своих интересах и для удовлетворения своих потребностей. Кроме того, могут быть разработаны тренинги, специально ориентированные на женщин, состоящих в ассоциациях горнодобывающей отрасли, на организации по защите прав женщин и другие группы экспертов по гендерным вопросам. Например, «Открытая инициатива Ирака», разработанная Internews, обучит 40 женщин-журналистов и представителей организаций гражданского общества, действующих в сфере гендерных вопросов, тому, как «получать, анализировать и использовать данные о государственных бюджетах и выступать в поддержку гендерного равенства в отношении государственных расходов».⁶²

- Сотрудничество с экспертами по гендерным вопросам и открытым данным. Существует множество участников, работающих с открытыми данными в других инициативах по управлению, а также с открытыми данными и гендерными вопросами. Сотрудничество с ними может быть плодотворным. В недавнем отчете об открытых данных и женщинах в Африке женщины перечислили 15 организаций из восьми разных стран континента, занимающихся этими вопросами.⁶³

6. Документирование усилий, направленных на учет гендерных аспектов при внедрении ИПДО

Стандарт ИПДО 2019 года рекомендует МГЗС документировать учет гендерных соображений и инклюзивности в рамках своего ежегодного анализа прогресса, достигнутого во внедрении ИПДО. ИПДО выпустила специальное руководство по документированию прогресса (eiti.org/GN5), которое будет обновлено с целью отражения новых положений в требовании 7.4, касающихся гендера.

7. Дополнительные ресурсы:

GIZ (2019), *Гендер в многосторонних партнерствах. Внутренние руководящие инструкции*, http://www.bmz.de/rue/en/releases/publications/2019/May/Gender_in_Multi-Stakeholder-Partnerships/index.html

Инженеры без границ (2019), *Использование механизма отчетности о закупках на местном уровне (LPRM) для отчетов по закупкам добывающих компаний у предприятий, принадлежащих женщинам*
<https://static1.squarespace.com/static/54d667e5e4b05b179814c788/t/5d0ece126d532e0001961f8e/1561251347565/LPRM-gender-guidance-V1-1-Jun2019.pdf.pdf>

Правительство Канады (2019), *Руководство по гендерному анализу Плюс (GBA+) и инклюзивному открытому правительству* <https://www.opengovpartnership.org/wp-content/uploads/2019/05/Guide-GBAandInclusive-Open-Government.pdf>

⁶² <https://internews.org/open-iraq-initiative-transforming-public-data-citizen-engagement-gender-equality>

⁶³ https://webfoundation.org/docs/2018/07/WF_WomanDataAfrica_Report.pdf стр. 15

Окسفам (2019), *Кому подотчетен? Содействие соблюдению прав женщин посредством отчетности о доходах добывающих отраслей* <https://www.oxfamamerica.org/explore/research-publications/accountability-extractive-industries/>

Организация «Публикуй, что платишь» (2019). *Общее дело: продвижение прав женщин посредством движения за прозрачность в добывающих отраслях* <https://www.pwyp.org/wp-content/uploads/2019/05/In-it-together-PWYP-Gender-project-report.pdf>

ИПДО (2018), *Как гендерные аспекты соотносятся с задачей ИПДО*, <https://eiti.org/document/how-gender-relates-to-eiti-mission>

ИПДО (2018), *ИПДО и гендерное равноправие*, <https://eiti.org/document/eiti-gender-equality>

Международная финансовая корпорация (2018), *Открывая возможности для женщин и предприятий: инструментарий по действиям и стратегиям для нефтегазовых и горнодобывающих компаний*, https://www.commddev.org/wp-content/uploads/2018/05/Unlocking_Opportunities_for_Women_and_Business_IFC-2.pdf

International Gender Champions (2018), *Организации, учитывающее гендерные факторы — инструментарий для реализации конкретных мер* https://s3.eu-west-2.amazonaws.com/igc-production/files/iY7XA3ala4ut_A_AR2WO1-RzfMp8Fmvm.pdf

Инициатива Mining Share Value (2017). *Механизм отчетности о закупках в горнодобывающей промышленности на местном уровне*, https://www.bmz.de/rue/includes/downloads/GIZ_EWB-MSV-MINING_LPRM-July-2017.pdf

Rio Tinto (2009) «Почему гендер имеет значение: руководство по интеграции гендерных аспектов в работу с населением в компании Rio Tinto», <https://www.riotinto.com/-/media/Content/Documents/Sustainability/Corporate-policies/RT-Why-gender-matters.pdf>