

ИНСТРУМЕНТАРИЙ ПО ВСЕСТОРОННЕМУ УЧЕТУ ГЕНДЕРНОЙ ПРОБЛЕМАТИКИ В КОСМИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ



ОРГАНИЗАЦИЯ
ОБЪЕДИНЕННЫХ
НАЦИЙ

КОСМОС для
ЖЕНЩИН



Изображение на обложке: flashmovie, AdobeStock.
Создано с помощью ИИ.

ST/SPACE/92

© Организация Объединенных Наций, 2025 год.
Все права защищены.

Употребляемые обозначения и изложение материала в настоящем издании не означают выражения со стороны Секретариата Организации Объединенных Наций какого бы то ни было мнения относительно правового статуса той или иной страны, территории, города или района или их властей или относительно делимитации их границ.

Настоящая публикация официально не редактировалась.
Подготовка к изданию: Секция издательских услуг,
Отделение Организации Объединенных Наций в Вене.

ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ
УПРАВЛЕНИЕ ПО ВОПРОСАМ КОСМИЧЕСКОГО ПРОСТРАНСТВА

ИНСТРУМЕНТАРИЙ
ПО ВСЕСТОРОННЕМУ
УЧЕТУ ГЕНДЕРНОЙ
ПРОБЛЕМАТИКИ
В КОСМИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ



ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

Вена, 2024 год



Отражение астронавта
Кристине Кук в шлеме ее коллеги
Джессики Мейр во время
полностью женского выхода
в открытый космос за пределы
Международной космической
станции

© NASA

СОДЕРЖАНИЕ

Предисловие УВКП ООН	iv
Предисловие ККА	vi
Выражение признательности	viii
Глава 1. ОБЩАЯ ИНФОРМАЦИЯ	1
1.1 Цель	1
1.2 Сфера охвата	2
1.3 Всесторонний учет гендерной проблематики	2
Глава 2. ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО	5
2.1 Гендерное равенство в космической отрасли	5
Глава 3. ИНСТРУМЕНТАРИЙ ПО ВСЕСТОРОННЕМУ УЧЕТУ ГЕНДЕРНОЙ ПРОБЛЕМАТИКИ	9
3.1 МЕРА № 1. Принятие на всех уровнях обязательств по продвижению гендерного равенства	10
3.2 МЕРА № 2. Обеспечение равных возможностей внутри организации	14
3.3 МЕРА № 3. Создание специальных программ для расширения прав и возможностей всех женщин и девочек	20
3.4 МЕРА № 4. Оценка и представление отчетности о результатах деятельности по обеспечению гендерного равенства	25
Приложение. КОНТРОЛЬНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ	29
Дополнительные материалы	35
Сокращения и акронимы	39
Сноски	40

ПРЕДИСЛОВИЕ

На протяжении тысячелетий исследование космоса ограничивалось возможностями нашего зрения и воображения. Сегодня мы используем передовые технологии, чтобы расширить свои горизонты и понять наше происхождение в космосе. Глядя на Землю с орбиты, мы чувствуем, как нам дорог наш прекрасный дом с его красотой и хрупкостью, что побуждает нас искать решения по более эффективному обеспечению благополучия всех живых существ.

Однако на фоне впечатляющих результатов применения современных технологий сохраняется вопиющее неравенство. Разрыв в представленности, при котором голоса и вклад женщин остаются явно недооцененными, сдерживает нас в стремлении добиться прогресса в решении глобальных проблем.

Эмпирические данные снова и снова показывают, что мы не можем рассматривать гендерное равенство только как вопрос справедливости. По сути, речь идет о чем-то гораздо большем, нежели паритет, — о стратегическом императиве. Почему это так? Моя идея проста: ситуация, при которой женщины и девочки остаются без внимания, приводит к тому, что без внимания оста-

ются все, и не позволяет нам реализовать вполне достижимые цели и обеспечить максимальные преимущества для каждого человека.

Только содействуя созданию инклюзивной среды, мы сможем использовать весь спектр талантов, идей и навыков, столь важных в передовой области с такой преобразующей силой.

В рамках проекта «Космос для женщин», осуществляемого под руководством Управления Организации Объединенных Наций по вопросам космического пространства (УВКП ООН), мы прилагаем усилия по устранению этого дисбаланса. Предоставляя женщинам всего мира возможность активно участвовать в космической деятельности, данная инициатива демонстрирует значимость гендерного равенства в космической отрасли. Благодаря налаживанию связей, наставничеству и развитию талантов нам удается добиться реальных изменений.

Сегодня мы с гордостью представляем Инструментарий по всестороннему учету гендерной проблематики, который, как мы надеемся, послужит источником вдохновения, позволит получить соответствующие знания и поможет сориентироваться на пути к необходимым изменениям. Сам Инструментарий был разработан в рамках

проекта и основан на ценному опыте и выводах признанных и начинающих специалистов в этой области.

Важную роль в указанном процессе сыграло совещание экспертов «Космос для женщин» 2023 года, которое мы успешно организовали совместно с Канадским космическим агентством (ККА). Мы благодарны нашему партнеру и всем участникам за поддержку в подготовке этого руководства, направленного на устранение проявлений системного неравенства, которые слишком долго препятствовали прогрессу.

Инструментарий представляет собой всеобъемлющий источник информации, в котором рассматривается целый ряд проблем, а его конечная цель не является утопической по своей сути, ведь она закреплена в Уставе Организации Объединенных Наций. Мы должны бороться с предубеждениями и препятствиями, создавшими проблему, которую давно следовало решить.



Перемены — не вопрос выбора, а необходимость. Мы должны действовать сейчас — это наша общая ответственность перед женщинами вокруг нас и перед будущими поколениями. Пусть этот руководящий документ станет маяком надежды и вдохновения для всех, кто стремится сделать мечту об освоении космоса реальностью для каждого человека.

Г-жа Аарти Холла-Майнини

Директор,
Управление Организации Объединенных Наций
по вопросам космического пространства

ПРЕДИСЛОВИЕ

Космос обладает уникальной способностью вдохновлять людей всего мира, принадлежащих к разным культурам и поколениям. Направляя это вдохновение в сферу инновационной деятельности, мы можем использовать космические технологии для решения некоторых из самых серьезных проблем человечества. Потенциал огромен — от использования спутниковых данных для лучшего понимания и смягчения последствий изменения климата до улучшения доступа к продовольствию и услугам здравоохранения посредством развития технологий, разработанных для освоения космоса.

Канада гордится тем, что совместно с Организацией Объединенных Наций провела в 2023 году совещание экспертов «Космос для женщин», собрав мировых экспертов для рассмотрения и подготовки первого в космической отрасли Инструментария по всестороннему учету гендерной проблематики. Мы благодарны за вклад каждого участника совещания экспертов, а также учреждений, организаций и правительства, поддержавших его проведение.

Нам необходимы знания различных групп людей, в том числе женщин и девочек, для оказания

содействия в обеспечении максимально эффективного использования инновационного потенциала космоса. В условиях увеличения его значимости для жизни всего мирового населения космос создает рабочие места, возможности и высокий спрос на людей, обладающих навыками и талантами для продвижения будущего человечества в космическом пространстве. Для обеспечения более справедливого будущего нам настоятельно необходимы женщины из всех слоев общества, которые помогут воспользоваться возможностями, открывающимися благодаря космической экономике.

Канадское космическое агентство (ККА) уделяет особое внимание устранению гендерного разрыва среди работников космической отрасли Канады, поощряя и поддерживая женщин и девочек в их стремлении получить образование и построить карьеру в научно-технических и инженерно-математических специальностях (НТИМ). ККА вкладывает средства в молодежные программы НТИМ, чтобы учащиеся, в том числе девочки, могли участвовать в космической деятельности и вдохновляться идеей стать частью более разнообразной группы работников космической отрасли.



Женщины Канады — от д-ра Роберты Бондар (первой канадской женщины-астронавта и первого невролога в космосе) до д-ра Джени Гиббонс (инженера и канадского члена дублирующего экипажа исторической экспедиции к Луне «Артемида II») и тысяч женщин, работающих в космической отрасли по всей стране, — внесли и продолжают вносить значительный вклад в развитие космонавтики. В Канаде мы также признаем важность способов получения знаний и жизненного опыта «первых наций», инуитов и метисов. Наше понимание Вселенной и справедливости совершенствуется благодаря тесному сотрудничеству с коренными народами.

Опираясь на это наследие, мы должны продолжать свою коллективную работу по более эффективному расширению прав и возможностей женщин и девочек во всем мире и созданию космической рабочей силы, в большей степени учитывающей весь спектр человеческих талантов и потенциала. В данном Инструментарии предложен ряд важных мер, рекомендуемых к принятию

организациями в целях содействия значимым улучшениям в области установления гендерного равенства в мировом космическом сообществе.

ККА гордится тем, что оно поддержало его разработку с целью обеспечить доступность для каждого благ, связанных с освоением космоса. Когда космическая отрасль принимает идею разнообразия, мы объединяем лучшие умы и уверенно движемся к более светлому и устойчивому будущему на Земле.

Г-жа Лиза Кэмпбелл

Президент,
Канадское космическое агентство

ВЫРАЖЕНИЕ ПРИЗНАТЕЛЬНОСТИ

Настоящий Инструментарий подготовлен УВКП ООН при щедрой поддержке правительства Канады.

УВКП ООН хотело бы поблагодарить ККА за его участие и коллективные усилия. Оно выражает искреннюю признательность участникам совещания экспертов «Космос для женщин», проведенного Организацией Объединенных Наций и Канадой в 2023 году, за их важный вклад в разработку данного Инструментария.

Особой благодарности за их руководство и поддержку также заслуживают Аарти Холла-Майнни, директор УВКП ООН, и Лиза Кэмпбелл, президент ККА.



Глава 1. ОБЩАЯ ИНФОРМАЦИЯ

«Космос для женщин» — это инициатива Управления Организации Объединенных Наций по вопросам космического пространства (УВКП ООН), направленная на продвижение гендерного равенства в космической отрасли и в областях НТИМ. Задачи инициативы «Космос для женщин» состоят в повышении осведомленности о важности гендерного равенства и расширении прав и возможностей женщин в космической отрасли; активизации и проведении целевых мероприятий по наращиванию потенциала как на институциональном, так и на индивидуальном уровне; побуждении женщин и девочек к получению образования и построению карьеры в космической отрасли и в НТИМ; и содействии достижению цели 4, касающейся качественного образования, и цели 5, касающейся гендерного равенства, в области устойчивого развития (ЦУР). В рамках своей деятельности УВКП ООН выступает одним из организаторов ежегодных совещаний экспертов для продвижения дискуссии о гендерном равенстве на глобальном уровне.

В 2023 году УВКП ООН и ККА организовали четвертое совещание экспертов «Космос для женщин», состоявшееся 30 октября — 3 ноября

в Монреале (Канада). Его темой стало наращивание потенциала отдельных лиц и учреждений в целях поощрения и продвижения гендерного равенства и расширения прав и возможностей всех женщин и девочек в космической отрасли. Настоящий Инструментарий по всестороннему учету гендерной проблематики является основным результатом, достижение которого стало возможным благодаря объединению опыта Организации Объединенных Наций, ККА и участников четвертого совещания экспертов.

1.1 Цель

Это первый Инструментарий по всестороннему учету гендерной проблематики в космической отрасли. Он направлен на достижение следующих целей:

- укрепление потенциала глобального космического сообщества в сфере всестороннего учета гендерной проблематики для решения базовых проблем системного гендерного неравенства на различных уровнях и в различных контекстах. Это подразумевает поддержку организаций, принимающих

- меры по увеличению уровня представленности женщин, и создание благоприятных условий, в которых женщины могут процветать;
- обеспечение простых мер, примеров и инструментов практического характера для оказания лицам, не являющимся специалистами по гендерным вопросам, помощи в адаптации усилий по всестороннему учету гендерной проблематики к их уникальным ситуациям.

Для достижения максимального эффекта организациям рекомендуется осуществлять следующие шаги по принятию институциональных обязательств, разработке политики, сбору и представлению данных и подготовке планов практической деятельности. Ответственность за осуществление всестороннего учета гендерной проблематики в целях активизации усилий и недопущения сохранения предубеждений и стереотипов также лежит на лицах, занятых в космической отрасли.

Данный Инструментарий поможет учреждениям космической отрасли:

- усовершенствовать систему найма и поддержания талантливых специалистов: учитывать мнения и потребности всех женщин в своей работе в целях обеспечения равных возможностей и результатов для всех;
- понять и устраниить глубинные системные или структурные причины гендерного неравенства для разработки политики и целевых мероприятий на международном,

национальном, региональном и местном уровнях, обеспечивающих охват каждого человека;

- разработать надлежащие механизмы подотчетности для мониторинга прогресса на уровне управления.

1.2 Сфера охвата

В число целевых учреждений, в отношении которых может применяться данный Инструментарий, входят организации, занимающиеся любыми видами космической деятельности, такие как:

- космические агентства или другие государственные организации, связанные с космосом;
- научное сообщество;
- организации гражданского общества;
- промышленность и
- международные и региональные организации.

1.3 Всесторонний учет гендерной проблематики

На четвертой Всемирной конференции по положению женщин, состоявшейся в Пекине в 1995 году, государства — члены Организации Объединенных Наций подтвердили, что всесторонний учет гендерной проблематики является осново-

полагающей стратегией достижения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин [1].

«Учет гендерной проблематики представляет собой процесс оценки возникающих для женщин и мужчин последствий любых планируемых мер, включая законодательство, политику или программы, во всех областях и на всех уровнях. Речь идет о стратегии, благодаря которой проблемы, встающие перед женщинами и мужчинами, и накопленный ими опыт должны стать одним из неотъемлемых направлений деятельности в процессе разработки, осуществления, контроля и оценки политики и программ во всех сферах политической, экономической и общественной жизни, с тем чтобы и женщины, и мужчины в равной степени пользовались плодами таких усилий и для неравенства не оставалось места. Конечная цель состоит в обеспечении равенства между женщинами и мужчинами» [2].

Как отмечается в Руководстве по всестороннему учету гендерной проблематики для достижения результатов в области гендерного равенства, подготовленном Структурой «ООН-женщины», такой учет предполагает применение целевых и полностью интегрированных подходов к решению проблем гендерного равенства, известных как «двойственный подход» [3].

- *Целевые подходы* предполагают разработку конкретных мероприятий или действий, основной целью которых является достижение гендерного равенства.
- *Интегрированные подходы* предусматривают регулярное включение вопросов гендерного равенства в процесс составления программ с конечной целью обеспечить учет гендерных аспектов [4]. Основная цель связана с конкретной программой или стратегией, но установление гендерного равенства считается важной задачей.

Всесторонний учет гендерной проблематики представляет собой подход к обеспечению как программных, так и институциональных изменений. Важно признать, что такой учет — это не окончательное решение, а стратегия достижения цели гендерного равенства.



Участницы четвертого совещания
экспертов «Космос для женщин»
в октябре 2023 года позируют с
канадским астронавтом д-ром Дженни
Гиббонс

© KKA



Глава 2. ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО

Гендерное равенство является одним из основных прав человека и важным международным, политическим и стратегическим приоритетом для построения мирного, процветающего и устойчивого мира [5]. Несмотря на многочисленные усилия по продвижению гендерного равенства, во всем мире сохраняется структурная и системная дискриминация в отношении женщин и девочек. Согласно докладу Структуры «ОНН-женщины» и Департамента Организации Объединенных Наций по экономическим и социальным вопросам, без дополнительных инвестиций для достижения полного гендерного равенства может потребоваться около 300 лет [6].

Необходимы решительные действия, поскольку гендерный баланс на рынке труда может увеличить

валовой внутренний продукт в странах Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) в среднем на 9,2 процента к 2060 году [7]. В странах ОЭСР предпринимаются различные усилия по устранению гендерного разрыва, начиная с предоставления родительского отпуска, введения гибкого графика работы и обеспечения более высокой представленности на руководящих должностях [8]. Однако женщины по-прежнему сталкиваются с препятствиями в доступе к качественному образованию и хорошей работе, возможностям для предпринимательства и самозанятости, справедливой оплате труда, оплачиваемому уходу и равному распределению домашних обязанностей.

2.1 Гендерное равенство в космической отрасли

Несмотря на предпринимаемые усилия по привлечению большего числа женщин и девочек в космическую отрасль, в целом в ней по-прежнему доминируют мужчины, составляющие большую часть рабочей силы во всем мире [9]. Обеспечив

женщинам доступ к качественному образованию и достойной работе, космическая отрасль сможет полностью раскрыть свой потенциал и гарантировать доступность для каждого благ, связанных с освоением космоса.

Космическая отрасль отличается высокой степенью инновационности, а рабочие места в сфере НТИМ являются ее основой. До 90 процентов будущих рабочих мест (за пределами космической отрасли) потребуют определенного уровня навыков, связанных с НТИМ, которые необходимы для решения ключевых глобальных задач, начиная с обеспечения справедливости в сфере здравоохранения и заканчивая противодействием изменению климата и поддержанием продовольственной безопасности (см. вставку 1) [10]. Хотя ряд стран вкладывают средства в области НТИМ, женщины занимают лишь одно из пяти соответствующих рабочих мест [11]. Отсутствие женщин в областях НТИМ может привести к разработке технологических решений, которые не являются инклюзивными, что углубит существующее гендерное неравенство [12]. Статистика позволяет выявить четыре основные тенденции в этом отношении.

- Доступ к образованию, связанному с НТИМ, есть не у всех. По данным ЮНИСЕФ, 125 млн девочек в развивающихся странах лишены возможностей получить образование, в том числе в областях НТИМ [13]. Хотя большинство девочек поступают в начальную школу, менее половины из них продолжают учебу до старших классов средней школы, где закрепляются навыки НТИМ [14].
- В возрасте 13–14 лет число мальчиков, желающих связать свою карьеру с математикой или естественными науками, превышает число девочек [15]. Уверенность девочек в математике и естественных науках могут подрывать сверстники, родители,

преподаватели и учебные материалы, способствующие сохранению гендерных стереотипов в НТИМ, что может влиять на качество получаемого ими образования и выбор профессии [16].

- Хотя женщины завершают обучение по программам НТИМ быстрее, чем мужчины, исследования показывают, что многие женщины не получают высшее образование или работу в соответствующих областях из-за гендерной предвзятости и дискриминации [17]. Например, в одном из исследований ЮНЕСКО были описаны препятствия на пути к образованию и карьере в НТИМ, с которыми сталкиваются женщины. К ним относятся дискриминация, принуждение к раннему вступлению в брак, ожидания, что женщины возьмут на себя всю ответственность за выполнение домашних и семейных обязанностей, и «стеклянные потолки», не позволяющие женщинам занимать руководящие должности [18].
- Препятствия для женщин, строящих карьеру в НТИМ, сохраняются. Женщины недостаточно представлены на руководящих, управленческих и технических должностях, а маргинализированные группы женщин вынуждены преодолевать еще более серьезные препятствия такого рода. Согласно подготовленному ОЭСР Докладу о космической экономике за 2019 год, в Европе и Соединенных Штатах доля женщин, занятых в космической и/или авиационно-космической промышленности, составляет около 20 процентов [19].

В пилотируемых космических полетах — наиболее символичном из всех видов космической деятельности — исторически доминировали мужчины. По состоянию на ноябрь 2023 года мужчины составляют 89 процентов от общего числа лиц, побывавших в космосе, в то время как женщины — только 11 процентов [20]. Такой дисбаланс ограничивает наше понимание того, как пол астронавта влияет на его здоровье в космосе и после полета.

Хотя указанные тенденции свидетельствуют об ограниченном участии женщин и девочек в деятельности в НТИМ и космической сфере, международное сообщество подтвердило значимость гендерного равенства в этих секторах в повестке дня «Космос 2030». Это всеобъемлющий документ по стратегии в космической сфере в поддержку целей в области устойчивого развития, одобренный Комитетом по использованию космического пространства в мирных целях и принятый Генеральной Ассамблеей в 2021 году. Одна из его общих задач состоит в расширении доступа к

космическому пространству для всех и в «поощрении инклюзивности и гендерного равенства в космической деятельности, в том числе за счет увеличения числа женщин, получающих естественно-научное, техническое, инженерное и математическое образование» [21]. В 2023 году в докладе «Наша общая повестка дня», и в частности в концептуальной записке 7 «Для всего человечества: будущность управления космической деятельностью», Генеральный секретарь подчеркнул необходимость «ускорить усилия по содействию равноправному участию женщин в аэрокосмическом секторе, в том числе посредством программ, способствующих получению девочками естественно-научного, технологического, инженерного или математического образования» [22].

В связи с этим крайне важно, чтобы учреждения и отдельные лица принимали меры по созданию благоприятных условий и повышению роли женщин и девочек в космической отрасли и в НТИМ.

Вставка 1.

Гендерное равенство в космической отрасли способствует реализации общей Повестки дня Организации Объединенных Наций в области устойчивого развития

Женщины играют значительную роль в предотвращении стихийных бедствий и ликвидации их последствий, сельском хозяйстве и обеспечении продовольственной безопасности, а также в управлении водными ресурсами. Привлечение женщин и девочек к созданию, развитию и внедрению космических технологий, которые позволяют находить решения, работающие для всех, способствует достижению ЦУР, таких как цель 2, предусматривающая ликвидацию голода, цель 6, касающаяся воды и санитарии, и цель 13, предлагающая борьбу с изменением климата. Кроме того, гендерное равенство в космосе дает возможность использовать разнообразные навыки и таланты каждого человека, способствуя инклюзивности в сферах предпринимательства и разви-

тия технологий, которые приносят пользу обществу (цель 8, состоящая в обеспечении достойной работы и экономического роста, и цель 9, касающаяся индустриализации, инноваций и инфраструктуры). Расширение экономических прав и возможностей женщин в космической отрасли оказывает более широкое воздействие на общий уровень жизни женщин, мужчин, детей и семей, поскольку увеличение доходов обеспечивает финансовую свободу и качество жизни в целом (цель 5). Гендерное равенство в космической отрасли также может способствовать развитию инклюзивных институтов на основе борьбы с дискриминационной практикой и обеспечения равных возможностей (цель 16, касающаяся мира, правосудия и эффективных институтов).





Глава 3. ИНСТРУМЕНТАРИЙ ПО ВСЕСТОРОННЕМУ УЧЕТУ ГЕНДЕРНОЙ ПРОБЛЕМАТИКИ

В данной главе будет представлен ряд мер и подмер по всестороннему учету гендерной проблематики в космической отрасли. Учреждениям рекомендуется принимать указанные меры с учетом сложившихся условий и размера и уровня развития организации. К числу этих мер относятся следующие:

- принятие на всех уровнях обязательств по продвижению гендерного равенства;
- обеспечение равных возможностей внутри организации;
- создание специальных программ для расширения прав и возможностей всех женщин и девочек;
- оценка и представление отчетности о результатах деятельности по обеспечению гендерного равенства.

В разных разделах текста приводится ряд примеров. Более подробную информацию об этих примерах можно получить по ссылкам, содержащимся в списке литературы. Контрольный перечень шагов по реализации мер представлен в приложении.

3.1 МЕРА № 1. Принятие на всех уровнях обязательств по продвижению гендерного равенства

Для успешного внедрения всестороннего учета гендерной проблематики в качестве стратегии достижения гендерного равенства в космической отрасли необходимы активные усилия и участие всех руководителей и сотрудников на всех уровнях внутри организаций и между ними.

Хотя в вашей стране могут существовать международные и национальные стратегии и инструменты интеграции всестороннего учета гендерной проблематики, такие как гендерное бюджетирование или феминистская внешняя политика, для каждой организации важно разработать внутреннюю политику с целями в области обеспечения гендерного равенства, характерными для космической отрасли, чтобы направлять коллективные усилия и отслеживать прогресс [23].

Разработка организационной политики в области всестороннего учета гендерной проблематики

Организационная политика в области всестороннего учета гендерной проблематики может способствовать повышению подотчетности в вопросах гендерного равенства и должна включать цели (характерные для космической отрасли), основ-

ные требования и функции и обязанности по всестороннему учету гендерной проблематики для руководства и персонала. Пример, приведенный во вставке 2, демонстрирует организационную политику ККА в области учета соответствующих проблем.

Такая политика может быть разработана в консультации со всеми сотрудниками организации, а также с любыми существующими сетями, приводящими интересы женщин или принципы много-

Вставка 2.

Оценки Канадского космического агентства (ККА) в рамках политики «Гендерный анализ плюс» (ГА+)

Все новые или требующие повторного утверждения инициативы ККА (например, политика, программы, проекты, субсидии и взносы, бюджетные предложения и т. д.) подпадают под действие политики «ГА+» правительства Канады, которая направлена на недопущение негативного воздействия новых инициатив на различные группы населения и в более общем плане на достижение лучших результатов для всех канадцев.

образия, равноправия и инклюзии (МРИ) в НТИМ или в космической отрасли.

Наличие политики всестороннего учета гендерной проблематики может обеспечить учет вклада, мнений и потребностей женщин и маргинализированных групп во всех аспектах деятельности организации. Внедрение и соблюдение этой политики потребует поддержки со стороны руководства и персонала. Сопротивление может возникать по многим причинам, таким как сохранение статус-кво, предвзятость, неверные представления или индивидуальные установки. В связи с этим целевое руководство и ресурсы могут помочь в преодолении препятствий на пути реализации, обеспечив успех, подотчетность и устойчивость политики, поддерживающей и продвигающей гендерное равенство.

Наличие целевого руководства и ресурсов

Учреждениям рекомендуется проанализировать внутренние и внешние ресурсы, необходимые для продвижения всестороннего учета гендерной проблематики внутри организации, в том числе в таких областях, как управление, разработка/реализация политики, информирование и обу-

чение, а также сбор данных, мониторинг и представление отчетности. Устойчивое руководство и ресурсы для всестороннего учета гендерной проблематики являются ключевыми показателями приверженности организации продвижению гендерного равенства. Следует рассмотреть возможность расширения масштабов деятельности в зависимости от размера, потенциала и условий работы вашей организации. В приведенной ниже таблице представлены различные подходы, которые могут быть актуальны в зависимости от размера организации и условий, в которых осуществляется ее деятельность.

Какой бы подход ни был выбран, важно сформировать трудовую культуру, в которой всесторонний учет гендерной проблематики считается общей обязанностью всех сотрудников и руководства. В целях создания условий для распространения соответствующих функций следует определить и разработать требования к профессиональным качествам, касающиеся обеспечения гендерного равенства, которые будут отражены в процессах найма, должностных инструкциях, планах работы и оценках ее эффективности, а также в критериях продвижения по службе для всех сотрудников и руководителей [24].

Таблица. Подходы к продвижению всестороннего учета гендерной проблематики

Подход	Размер организации	Описание
Формирование консультативного комитета	Любой	Консультативный комитет обычно состоит из внешних экспертов, которые предоставляют организации консультативную помощь или рекомендации, не обладая официальными полномочиями и полномочиями по принятию решений, имеющимися у совета директоров. При формировании консультативного комитета следует рассматривать кандидатов с различными навыками, опытом и знаниями в области обеспечения гендерного равенства.
Включение принципа гендерного равенства в существующие должностные инструкции	От малого до среднего	Малые и средние организации, стремящиеся повысить свой потенциал в сфере всестороннего учета гендерной проблематики, могут начать с включения соответствующей функции и обязанности в круг задач для существующих должностей и действующие должностные инструкции.
Создание сообщества специалистов-практиков	От среднего до крупного	В сообщество специалистов-практиков (ССП) могут входить сотрудники, чьи официальные обязанности связаны с всесторонним учетом гендерной проблематики, а также лица, поддерживающие гендерное равенство и оказывающие содействие в его установлении. ССП помогает обеспечить обмен знаниями и навыками в области всестороннего учета гендерной проблематики в рамках всей организации и способствует обмену накопленным опытом и перспективной практикой.

Таблица. Подходы к продвижению всестороннего учета гендерной проблематики (продолжение)

Подход	Размер организации	Описание
Назначение специального советника или координатора по гендерным вопросам	От малого до крупного	Малые, средние и крупные организации, располагающие более значительными ресурсами, могут создать одну или несколько должностей советников или координаторов по гендерным вопросам, предполагающих установление дополнительных обязанностей либо отдельных функций. Впоследствии они могут вложить средства в создание целого подразделения или офиса по вопросам гендерного равенства. При наличии соответствующих возможностей такая роль должна быть возложена на специальных сотрудников, получающих заработную плату, основной обязанностью и сферой компетенции которых является всесторонний учет гендерной проблематики, а не на добровольцев, привлекаемых целевым образом или работающих на условиях неполной занятости.
Назначение ведущего специалиста по всестороннему учету гендерной проблематики	От среднего до крупного	Для продвижения усилий по обеспечению гендерного равенства в рамках всей организации может быть определен ведущий специалист по всестороннему учету гендерной проблематики на уровне руководства, например специальный представитель или ответственный исполнитель. В идеале ведущий специалист должен быть способен и готов принимать решения, обеспечивающие условия для всестороннего учета гендерной проблематики, и создавать стимулы для их принятия. Наличие опыта, знаний и возможности оказывать финансовую поддержку в проведении мероприятий по обеспечению гендерного равенства может повышать доверие.

Обучение персонала и повышение осведомленности

Для успешного осуществления всестороннего учета гендерной проблематики внутри организации и в рамках каждого из ее подразделений необходимы активные усилия и участие всего

персонала. Персонал должен получать поддержку в форме обучения по вопросам всестороннего учета гендерной проблематики, начиная с вводного курса, обеспечивающего базовый уровень ее понимания, и заканчивая непрерывным поэтапным обучением целевого характера для различных профессиональных групп и функ-

циональных областей [25]. В зависимости от размера организации и сложности ее структуры обучение может быть адаптировано к повседневной деятельности персонала, такой как реализация программ, осуществление закупок, проведение оценки или обмен информацией. Обучение по вопросам всестороннего учета гендерной проблематики может включать такие темы, как составление программ с учетом гендерных факторов, гендерный анализ и стратегии и инструменты всестороннего учета гендерных проблем [26]. Существуют общедоступные и бесплатные онлайн-курсы, такие как [курс Азиатского банка развития по всестороннему учету гендерной про-](#)

[блематики](#) или [канадский онлайн-курс «Гендерный анализ плюс» \[ГА+\]](#).

Повышение осведомленности о всестороннем учете гендерной проблематики может включать целевые кампании, неформальные обеды и обучающие мероприятия, направленные на продвижение доступных ресурсов, таких как инструментарии по осуществлению такого учета. Аналогичным образом можно изучить перспективы для создания возможностей наставничества и сетей для женщин и маргинализированных групп в качестве инструментов повышения осведомленности и содействия органичному обучению по вопросам гендерного равенства.

3.2 МЕРА № 2. Обеспечение равных возможностей внутри организации

Проблемы с обеспечением равной представленности женщин в космической отрасли, особенно на руководящих, управленческих и технических должностях, по-прежнему существуют. Исторически сложившаяся недопредставленность женщин на всех уровнях космической отрасли может объясняться подсознательными и сознательными предубеждениями. Например, предубеждения, связанные с родительским отпуском или гендерными нормами, такими как работа по дому и уходу, могут влиять на процесс найма, например при принятии решений по поводу наиболее подходящих кандидатов или проведении переговоров по оплате труда [27].

Общественные и структурные нормы, включая отсутствие поддержки в осуществлении ухода, могут оказывать негативное воздействие на карьерный рост женщин и перспективы их продвижения по службе.

Такие инициативы, как предоставление женщинам возможностей для профессионального роста и продвижения по службе, и практика поддержки кадровых ресурсов, например гибкий график работы и соображения по поводу баланса между работой и личной жизнью, могут способствовать обеспечению равных возможностей в космической отрасли.

Увеличение представленности женщин на всех уровнях

В рамках обеспечения равенства возможностей в более крупных организациях такие инструменты, как планы создания равных возможностей [28] или планы действий по обеспечению многообразия, равноправия и инклюзии [29], могут способствовать применению системного подхода к достижению гендерного баланса в штатном расписании и отслеживанию прогресса. Эти планы могут включать четкие задачи и предполагаемые меры по достижению реалистичных целевых показателей.

Следует рассмотреть возможность проведения анализа рабочей силы с использованием приведенного ниже общего подхода к увеличению представленности женщин и маргинализированных групп на рабочих местах:

- понимание текущего состава вашей рабочей силы;
- выявление областей, в которых существуют проблемы в представленности;
- постановка реалистичных целей в области гендерного равенства или многообразия, равноправия и инклюзии, требующих поэтапных действий;
- принятие устойчивых мер по увеличению представленности женщин.

Понимание состава рабочей силы космической отрасли является отправной точкой для определения исходных показателей и отслеживания прогресса. Хотя некоторые космические державы

собирают сведения о своей рабочей силе, данные по многим странам недоступны и зачастую несопоставимы. В целях решения проблем отсутствия информации и несопоставимости данных УВКП ООН приступило к проведению Базового исследования ситуации с гендерным равенством в космической отрасли (см. вставку 3) для оценки занятости женщин в космической отрасли и отслеживания прогресса в достижении гендерного равенства.

Вставка 3.

Базовое исследование ситуации с гендерным равенством в космической отрасли

Исследование УВКП ООН по изучению занятости женщин в космической отрасли, начатое в 2024 году, направлено на оценку гендерной представленности при осуществлении всех функций и ролей различных организаций на глобальном уровне. В нем также анализируются стратегии или мероприятия, цель которых состоит в продвижении гендерного равенства, и рассматривается потенциальная взаимосвязь между такими мерами и более или менее высоким уровнем представленности женщин. Оно обеспечивает странам базовые показатели для отслеживания прогресса в достижении гендерного равенства в космической отрасли. С исследованием и опросом в качестве отправной точки для анализа своей рабочей силы можно ознакомиться [здесь](#).

Разработка мер по найму, удержанию и продвижению женщин

Усилия по найму, удержанию и продвижению женщин в космической отрасли являются способами увеличения их представленности. Следует помнить о важности улучшения ситуации с представленностью женщин на всех уровнях, во всех секторах и на всех должностях в организации, в том числе на исполнительном, управленческом, научно-техническом, юридическом, политическом, коммуникационном и административном уровнях. Ниже приведено несколько примеров действий по поддержке женщин в процессе подбора и найма персонала:

- предоставление возможностей для прохождения стажировок, ученичества или наставничества в целях оказания молодым женщинам помощи в подготовке к трудовой деятельности;
- расширение информационно-пропагандистской работы в целях продвижения объявлений о вакансиях и использования формулировок, отвечающих идеи гендерной инклюзивности;
- применение методов подбора персонала, соответствующих принципу гендерной нейтральности, таких как удаление имен или фотографий кандидатов при рассмотрении резюме и заявлений [30];
- обучение сотрудников, принимающих кадровые решения, выявлению неосознанных предубеждений; и

- включение женщин и представителей маргинализированных групп в состав комиссий по проведению собеседований.

Во вставке 4 приведены другие примеры из деятельности Кенийского космического агентства

Вставка 4.

Обеспечение равных возможностей в Кенийском космическом агентстве

В 2020 году Кенийское космическое агентство (КенКА) приняло политику всестороннего учета гендерной проблематики, которая охватывает все меры, включенные в данный Инструментарий. К числу мер, предусмотренных КенКА, относятся следующие:

- побуждение кандидатов из маргинализированных групп к подаче заявлений и включение их в короткий список на основе принципа позитивных действий;
- равное обращение со всеми сотрудниками агентства в вопросах оплаты труда, льгот, переводов, обучения, продвижения по службе, роста и развития;
- использование позитивных действий в качестве меры по устранению гендерного дисбаланса (...), в том числе в процессах найма, обучения, повышения квалификации и продвижения по службе, особенно при назначении руководителей секций, комитетов и подразделений по вопросам управления.

по продвижению равных возможностей в организации.

Стратегии удержания кадров также необходимы для оказания содействия в усилиях по обеспечению гендерного равенства на рабочем месте, таких как устранение гендерного разрыва в оплате труда. Работа женщин может умышленно или непреднамеренно недооцениваться. Гендерные стереотипы усугубляют данную проблему, поскольку существует убеждение, что женщины не вступают в переговоры о заработной плате [31]. Такие меры, как включение в объявления о вакансиях диапазона зарплат или прямого указания на возможность их обсуждения, могут способствовать сокращению гендерного разрыва [32].

На рабочем месте женщинам также должны быть обеспечены самые благоприятные условия. Хорошей практикой является создание сетей, способствующих увеличению представленности женщин в сферах НТИМ, в том числе в космической сфере. Эти сети, обычно известные как ресурсные группы сотрудников (РГС), могут оказывать личную и профессиональную поддержку, в числе прочего предоставляя возможности для обучения и повышения квалификации, чтобы помочь женщинам продвинуться по карьерной лестнице. Например, в НАСА созданы такие РГС, как «Сторонники и защитники прав женщин» (A2W), и выпущен руководящий документ по созданию эффективных РГС. Кроме того, данные сети также могут способствовать привлечению внимания к женщинам, работающим в этих секторах, посредством подготовки информационных бюллетеней, выступлений, пропагандистских мероприятий и предоставле-

ния возможностей стать примером для подражания. ККА создало Комитет по вопросам научно-технической и управленческой деятельности женщин, который уделяет основное внимание согласованным действиям по повышению представленности женщин на ключевых должностях в агентстве, работая в рамках программ ККА «ГА+» и «Равноправие и многообразие в области занятости».

Кроме того, за пределами рабочих мест существуют сети, позволяющие укреплять связи между женщинами и получать доступ к ролевым моделям. Пример из Новой Зеландии приведен во вставке 5.

Вставка 5.

«Женщины в космосе: Аотеароа/Новая Зеландия» (WISANZ)

WISANZ — это инклюзивная профессиональная сеть национального уровня, цель которой состоит в оказании поддержки и предоставлении возможностей женщинам и представителям гендерных меньшинств, работающим в космической отрасли Новой Зеландии и желающим присоединиться к ней. Ее программа “Space Up” по увеличению числа участников космической деятельности обеспечивает девочкам непосредственное общение с женщинами, выступающими в качестве ролевых моделей, и доступ к биографическим сведениям, демонстрирующим различные пути обучения и карьеры женщин-наставников в космической отрасли.

Все сотрудники космической отрасли должны вносить свой вклад в улучшение положения женщин, в том числе женщин из маргинализированных групп. Все женщины заслуживают признания их уникального опыта и, соответственно, внимания и равных возможностей для карьерного роста. Следует рассмотреть инициативы, которые могут способствовать повышению шансов женщин на продвижение по службе за счет равного доступа к профессиональному развитию и обучению, целевому наставничеству и налаживанию связей, а также возможностей для занятия руководящих должностей, деления рабочих мест (см. вставку 6), доступа к финансированию иссле-

дований, включая субсидии и взносы, и публикаций. Целесообразно рассмотреть возможность составления списка женщин-кандидатов, который можно будет использовать при появлении различных вакансий.

Содействие созданию инклюзивной рабочей среды

Инклюзивная рабочая среда имеет решающее значение для достижения гендерного равенства, поскольку женщины из всех слоев общества вполне способны участвовать в проводимых мероприятиях и вносить свой вклад в формирование рабочей среды, свободной от домогательств и дискриминации [33]. Содействие созданию инклюзивной рабочей среды требует от работодателей и руководителей установления баланса в решении следующих задач:

- формирование у сотрудников чувства принадлежности, предусматривающего принятие каждого таким, какой он есть, и
- индивидуализация, при которой каждого человека видят, слышат и ценят с учетом разных взглядов и опыта, которые он приносит в работу.

Меры по созданию инклюзивной рабочей среды включают использование гибкого графика работы, политики поддержки всех сотрудников, учитывающей интересы семьи, и общих норм поведения [34]. Гибкий график работы — это взаимовыгодные договоренности между сотрудниками и их руководителями о времени, месте и способе выполнения работы (например,

Вставка 6.

Деление рабочих мест в Космическом агентстве Соединенного Королевства

Деление одной штатной должности — это инновационный способ объединения навыков и опыта, одновременно содействующий установлению баланса между работой и личной жизнью. Деление рабочих мест в Космическом агентстве Соединенного Королевства создает новые возможности для обучения и помогает привлекать и удерживать сотрудников, особенно лиц, выполняющих обязанности по уходу или возвращающихся на работу после отсутствия, например после отпуска по беременности и родам или отпуска для отца по уходу за ребенком.

при личной явке, в удаленном формате, в рабочее время). Политика, ориентированная на персонал, включая родительский отпуск и отпуск по болезни или по семейным обстоятельствам, может позволить сотрудникам эффективно совмещать личные, семейные и профессиональные обязанности, возникающие на протяжении всей карьеры работника. Общие нормы поведения также важны для обеспечения гармоничной и свободной от дискриминации рабочей среды, в которой сотрудники

ощущают себя в безопасности и чувствуют уважительное отношение к себе. Организации должны принимать меры по обеспечению трудовой культуры, не допускающей ненадлежащих действий, включая домогательства и дискриминационное поведение. Как отмечается во вставке 7, в число конкретных мер, которые могут быть приняты организациями, входят проведение кампаний по повышению осведомленности или создание систем информирования о нарушениях.

Вставка 7.

Кампания OHB «Осторожно!»

Orbital- und Hydrotechnologie Bremen-System GmbH (OHB), европейская космическая и технологическая группа со штаб-квартирой в Германии, в 2022 году приступила к проведению кампании «Осторожно!» для повышения осведомленности сотрудников о проблемах сексизма и сексуальных домогательств на рабочем месте. Цель состояла в побуждении сотрудников заботиться друг о друге и поддерживать позитивную рабочую атмосферу в OHB. Кампания «Осторожно!», инициированная

сотрудником по вопросам равных возможностей, включала в числе прочего печать плакатов, обучение руководителей, составление инструментариев для получения помощи и подготовку рекомендаций для жертв и свидетелей. Кроме того, группа OHB ввела систему уведомления о неправомерных действиях, доступную всем сотрудникам, в качестве дополнительного канала для сообщения о серьезных нарушениях, включая дискриминацию или сексуальные домогательства.

3.3 МЕРА № 3. Создание специальных программ для расширения прав и возможностей всех женщин и девочек

Создание специальных программ для расширения прав и возможностей всех женщин и девочек в космической отрасли представляет собой целевой подход к всестороннему учету гендерной проблематики (см. главу 1).

Организации могут изучать, выявлять и устранять потенциальные препятствия для доступа женщин к космической отрасли и их участия в космической деятельности в целях обеспечения информации для разработки конкретных целевых программ. Такие ресурсы, как настоящий Инструментарий и данные проекта «Космос для женщин», могут послужить руководством в отношении того, какие действия следует предпринимать для поддержки женщин и девочек.

Кроме того, организации могут наладить партнерские отношения с другими местными, региональными и международными организациями, которые взаимодействуют с женщинами в НТИМ и космической сфере и оказывают им поддержку, в интересах максимальной активизации усилий.

Побуждение всех девочек и молодых женщин к получению образования в области НТИМ и космического образования

Как уже говорилось, культурные и социальные нормы и стереотипы могут влиять на восприя-

тие молодыми женщинами собственных способностей, ролей в обществе, карьеры и жизненных устремлений, включая их участие в деятельности космической отрасли.

Для устранения этого препятствия очень важны возможности и программы наставничества, обеспечивающие стимулы для девочек посредством практических занятий. Например, международные программы, такие как Программа наставничества в рамках проекта «Космос для женщин»

Вставка 8.

Программа наставничества в рамках проекта «Космос для женщин» УВКП ООН

Программа наставничества обеспечивает подбор опытных наставников из космической отрасли для женщин и девочек, которые хотели бы продолжить обучение или построить карьеру в космической отрасли или в научно-технических и инженерно-математических областях. Наставниками становятся лидеры и специалисты космической отрасли, представляющие разные области и географические регионы. Вместе они помогают женщинам и девочкам всего мира развивать их навыки, знания и связи. В 2023 году в программе участвовали 94 наставника и 152 подопечных из 67 стран.

УВКП ООН, вдохновляют и поддерживают девочек и молодых женщин всего мира (см. вставку 8).

На национальном уровне также существует множество программ. Примерами могут служить программа «Ее космос» (см. вставку 9) или Программа подготовки женского космического персонала Республики Корея (см. вставку 10).

Вставка 9.

Международная программа «Ее космос» (She Space International)

Программа «Ее космос», осуществление которой началось в Израиле в 2017 году, использует изменение климата в качестве темы исследования с применением технологий дистанционного зондирования для вовлечения девочек старшего школьного возраста в изучение естественных наук, техники, инженерного дела и математики без гендерных стереотипов. С 2019 года данная программа вышла на международный уровень, охватив Бразилию, Германию, Испанию, Кот-д'Ивуар, Нигерию, Перу, Республику Корея, Соединенные Штаты, Того и Швейцарию. Под руководством преподавателей и аспирантов участницы изучают академические исследования, отрасли космической промышленности и космические агентства в своих странах, получая глобальное представление о ситуации. Программа призвана расширить горизонты для молодых женщин и вдохновить их на выбор научной карьеры, создавая конструктивную среду для исследований и обучения в области космических наук.

Важно обеспечивать доступ к ролевым моделям в юном возрасте, знакомя девочек с авторитетными специалистами женского пола в начальных и средних школах или высших учебных заведениях посредством организации гостевых лекций женщин, работающих в космической отрасли.

Вставка 10.

Программа подготовки женского космического персонала Республики Корея

Программа подготовки женского космического персонала была создана правительством Республики Корея в целях увеличения его численности в стране. Эта программа включает практическое обучение спутниковому дистанционному зондированию для старшеклассниц, стажировки и наставничество для студенток университетов и мероприятия по наращиванию потенциала и развитию лидерских качеств для женщин-исследователей. Она также оказывает поддержку в проведении мероприятий по налаживанию связей, конференций и практикумов, организуемых в целях содействия участию женщин в космической деятельности. Хотя программа финансируется Министерством науки и ИКТ и реализуется под руководством Академии Корейского института аэрокосмических исследований (КАРИ), значительная часть деятельности и разработка фактического содержания самой программы осуществляются членами Женской ассоциации КАРИ.

Кроме того, помочь разрушить гендерные стереотипы могут информационно-просветительские кампании, ориентированные не только на молодых женщин, но и на их родителей и/или опекунов. Сотрудничество с родителями, преподавателями и образовательным сектором в целом имеет решающее значение для уничтожения гендерных стереотипов. Следует рассмотреть возможность финансирования участия молодых женщин в космических конференциях или тренингах, предоставления стипендий для получения образования в сфере НТИМ или космического образования в высших учебных заведениях либо организации стажировок для трудоустройства и расширения их профессиональных связей.

Включение женщин в этап разработки и все этапы жизненного цикла проекта и программы

Необходимо, чтобы женщины из всех слоев общества были представлены на всех этапах жизненного цикла проекта или программы, в том числе на этапах технико-экономического обоснования, разработки, создания, тестирования, развертывания и закрытия [35].

Если точнее, гендерные аспекты следует как можно раньше включать в разработку программ. Упреждающий учет гендерных различий на ранних этапах выявления и изучения проблем, а также при формировании проектной группы позволит с самого начала включать в планы нужды и потребности, обусловленные гендерными факторами. В противном случае в раз-

работываемых продуктах, услугах или решениях могут возникать пробелы в технических характеристиках. Необходимо включать женщин во все этапы работы и учитывать их интересы, идет ли речь о развитии и применении науки о Земле (см. вставку 11) или проектировании скафандров (вставку 12) [36].

Вставка 11.

СЕРВИР и женщины в науке о Земле

СЕРВИР, совместная инициатива НАСА и ЮСАИД, использует спутниковые данные и геопространственные технологии для решения таких проблем, как изменение климата, отсутствие продовольственной безопасности, стихийные бедствия и ненадлежащее качество воздуха. Организация подчеркивает важность включения женщин во все этапы развития и применения науки о Земле. Женщины, как правило, занимают меньше руководящих должностей и не всегда участвуют в принятии решений по поводу применения геопространственных данных и данных о Земле для устранения проблем, связанных с сельским хозяйством. Кроме того, из-за гендерного разделения труда женщины и мужчины могут выращивать разные культуры. Без учета вышеперечисленных факторов инструменты работы с данными мониторинга урожая будут основываться исключительно на мужских реалиях, способствуя сохранению неравенства, поскольку они будут неприменимы к потребностям женщин в сельском хозяйстве.

Вставка 12.**Обеспечение инклюзии в рамках проектирования скафандров НАСА**

После проектирования первых скафандров в начале 1960-х годов НАСА разработало революционную технологию их изготовления. Несмотря на увеличение числа женщин-астронавтов, первый полностью женский выход в открытый космос, организованный НАСА, был перенесен с 29 марта 2019 года на 21 октября 2019 года [на семь месяцев] из-за отсутствия достаточного количества скафандров, удобных для обеих участниц проекта и обеспечивающих их безопасность. Поскольку космическая отрасль становится все более инклюзивной, прототип скафандра AxEMU для миссии НАСА «Артемида III» по исследованию поверхности Луны рассчитан на самых разных членов экипажа и подойдет не менее чем 90 процентам мужчин и женщин Соединенных Штатов. Данный пример демонстрирует извлеченные уроки на основе внедрения универсального дизайна в рамках повышения инклюзивности.

Учет различных точек зрения во всех видах космической деятельности важен для того, чтобы идти в ногу с технологическими инновациями и прогрессом в динамично меняющейся отрасли.

Однако ввиду недостаточной представленности женщин в космической отрасли на данном этапе не всегда можно достичь гендерного баланса во

всех проектах. В связи с этим при наличии соответствующих возможностей проектные группы могут напрямую консультироваться с женщинами и маргинализированными группами, имеющими собственный опыт или представляющими организации, которые сотрудничают с ними или оказывают им поддержку. В эту группу входят женщины в отраслях, смежных с космической деятельностью, таких как НТИМ, и предприятия, возглавляемые женщинами. Организациям также рекомендуется изучать мнения женщин на основе данных, вторичных исследований и литературы из источников, такой как материалы государственных органов и некоммерческих организаций.

Расширение прав и возможностей женщин на основе космических технологий и средств их применения

Еще одним способом расширения прав и возможностей женщин является разработка специальных программ, создающих стимулы и условия для использования женщинами космических технологий и средств их применения в целях улучшения своей жизни и жизни своих общин.

Космические технологии позволяют удаленным и изолированным общинам получать услуги, образование и возможности трудоустройства. Они повышают доступность образовательных ресурсов и дистанционного обучения и поддерживают оказание услуг здравоохранения с помощью телемедицины. Космические средства играют важ-

нейшую роль в мониторинге изменения климата, оптимизации урожайности, эффективном использовании земельных и водных ресурсов, а также в обеспечении готовности к стихийным бедствиям и ликвидации их последствий.

Хотя такие преимущества распространяются на все население, необходимо учитывать опыт женщин.

Во всем мире женщины составляют более 40 процентов сельскохозяйственной рабочей силы [37], но в наименее развитых странах в этом секторе — зачастую неофициально — работают две трети женщин. Во многих культурах традиционно считается, что за доставку воды и порядок ее использу-

зования должны отвечать женщины, однако они составляют менее 20 процентов рабочей силы в сфере ВССГ (водоснабжения, санитарии и гигиены) [38]. Эта сравнительно большая зависимость от природных ресурсов делает женщин более уязвимыми к рискам стихийных бедствий, засухам или потерям урожая. В связи с этим важно расширять права и возможности женщин на основе космических технологий, делая их не только бенефициарами, но и активными участниками принятия космических решений. Во вставке 13 представлена информация о том, как инициативы по наращиванию потенциала расширяют права и возможности женщин в Коста-Рике.

Вставка 13.

Слет по геопространственным технологиям в Коста-Рике

В рамках слета «Геопространственные технологии для женщин» реализуются инициативы по наращиванию потенциала, направленные на расширение прав и возможностей женщин, особенно жительниц сельских общин Коста-Рики, посредством обучения и технического руководства, позволяющего им предлагать и разрабатывать собственные прототипы решений проблем местного населения с применением геопространственных технологий. Основные компоненты таких слетов включают использование доступных и экономически эффективных геопространственных технологий, таких как популярные геопространственные приложения, беспилотные авиационные системы, одноплат-

ные микроконтроллеры и различные методы сбора пространственных данных. В этих слетах приняли участие более 625 женщин, а программа их проведения была распространена на другие страны Центральной Америки, такие как Гватемала, Гондурас и Никарагуа. Главная цель проекта состоит в поиске решений, связанных с задачами местного уровня, такими как предотвращение риска бедствий, охрана окружающей среды и управление водными ресурсами и сельскохозяйственными системами. Для участниц было разработано свыше 100 прототипов, большинство из которых были внедрены в их общинах.

3.4 МЕРА № 4. Оценка и представление отчетности о результатах деятельности по обеспечению гендерного равенства

Оценка и представление отчетности о результатах деятельности по обеспечению гендерного равенства имеют решающее значение для отслеживания прогресса в достижении гендерных результатов [39]. Представление такой отчетности может способствовать повышению ответственности и побуждать организации и отрасль к действиям.

Сбор гендерных данных

Разработка планов сбора данных может помочь организациям понять, какие данные необходимо собирать, а также когда и с какой периодичностью (например, ежегодно, ежеквартально и т. д.), где, у кого и как (например, посредством онлайнового опроса, получения административных данных и т. д.) это следует делать. Таким образом, сбор гендерных данных помогает определить результаты, показатели и цели, необходимые для оценки воздействия мер и анализа прогресса в продвижении гендерного равенства. Ниже приведено несколько примеров того, каким образом следует собирать гендерные данные.

- *Количественные данные.* Дезагрегированные гендерные данные — это информация, представленная в разбивке по гендерной принадлежности и социально-демографическим факторам, таким как возраст, раса/этническое происхождение или место про-

живания, что позволяет проводить межсекторальный анализ конкретных характеристик различных групп населения [40]. Например, можно рассмотреть пересечение гендерной принадлежности и принадлежности к коренным народам, отражаемое в данных как информация, касающаяся именно коренного населения, особенно женщин. Пример сбора дезагрегированных данных приведен во вставке 14.

- *Качественные данные.* Качественная информация о гендерных характеристиках отражает различные точки зрения и опыт на основе опросов, наблюдений, интервью или фокус-групп. Сбор данных такого рода позволяет глубже и полнее понять социальные отношения, динамику власти, гендерные роли и модели поведения [41].

По возможности эти данные следует собирать напрямую у соответствующего лица на основе анкет самоидентификации с возможностью отказа от ответа (например, «предпочитаю не говорить») для соблюдения принципа неприкосновенности частной жизни [42]. Решение об отказе от предоставления какой-либо личной информации не должно становиться препятствием для участия. Надежная система сбора данных обеспечивает конфиденциальность и неприкосновенность частной жизни людей, включает меры по защите

Вставка 14.

Сбор дезагрегированных данных в Южноафриканском национальном космическом агентстве

Для лучшего понимания своего персонала Южноафриканское национальное космическое агентство (САНСА) собирает дезагрегированные данные в разбивке по гендерной принадлежности, расе/этническому происхождению и компетенции. Согласно годовому плану работы на 2023/2024 год, доля постоянных сотрудников-женщин увеличилась с 38,2 процента в 2011 году до 45,6 процента в 2022 году. Наибольшие показатели недопредставленности женщин зафиксированы в категориях специалистов и квалифицированных работников. Женщины составляли 70 процентов руководителей старшего и высшего звена, включая членов совета директоров, причем доля африканок и темнокожих женщин достигала 54 процентов.

данных и дает четкое представление о цели сбора и использовании их личной информации.

Организациям также следует рассмотреть и учесть потенциальные проблемы, такие как чрезмерный сбор данных и их недостоверность (например, не все лица сообщают о своей гендерной принадлежности из соображений конфиденциальности), малые объемы выборки и необходимость снижения рисков любой утечки данных. Руководящие указания в отношении конфиденциальности, этики и защиты данных, подобные пред-

ложенным Группой Организации Объединенных Наций по вопросам развития, могут служить основой при сборе данных для обеспечения мониторинга и оценки.

Определение гендерных результатов, показателей и целей

Сбор данных и определение результатов, показателей и целей на основе имеющейся исходной информации и гендерных данных необходимы для оценки и представления отчетности о результатах деятельности по обеспечению гендерного равенства. Пример постановки конкретных целей приведен во вставке 15.

Вставка 15.

Постановка целей в Японском агентстве аэрокосмических исследований (ДЖАКСА)

Отдел по вопросам поддержки сбалансированности трудовой жизни и многообразия отвечает за продвижение многообразия и реформирование стиля работы в ДЖАКСА, включая поощрение гендерного равенства. В числе прочего агентство оказывает помощь в уходе за детьми. В своем плане действий для работодателей ДЖАКСА поставило цель достичь 80-процентного уровня удовлетворенности сотрудниками, имеющими право на отпуск по беременности и родам и уходу за ребенком и пользующимися его системой обеспечения ухода за детьми.

Раннее определение гендерных результатов и показателей имеет решающее значение на стадии планирования политики или программы для обеспечения возможности последующего мониторинга и оценки ее эффективности (см. ниже раздел об оценке). Такие инструменты, как Инструмент гендерного анализа СЕРВИР, могут помочь понять, какие ключевые данные необходимо собрать и как определить круг заинтересованных сторон, получить вторичные данные и выявить пробелы, учитывая данные в разбивке по гендерному признаку.

Постановка реалистичных целей в отношении представленности играет важную роль, однако в качестве возможного конечного результата ваших усилий по всестороннему учету гендерной проблематики следует рассматривать амбициозную цель по достижению гендерного паритета.

Мониторинг прогресса в достижении результатов в области гендерного равенства

Для отслеживания прогресса в достижении целей политики или программы и обеспечения информации, позволяющей руководству принимать решения [43], важно осуществлять мониторинг и анализ гендерных данных, собранных в ходе реализации. Этот процесс позволяет понять, на каком этапе находится программа в аспекте запланированных результатов деятельности по обеспечению гендерного равенства [44]. Обычно он предполагает акцент на изучении процессов, в том числе времени и места проведения меро-

приятий, а также лиц или систем, участвующих в их проведении, охвата программой или проектом целевой группы населения и их способности продвигать гендерное равенство [45]. Важно помнить, что мониторинг является активным действием, осуществляемым периодически и непрерывно на этапе реализации проекта или программы [46]. Наблюдения и выводы, сделанные в ходе мониторинга, используются для эффективного управления проектом или программой, чтобы максимизировать положительные гендерные результаты и свести к минимуму риск любых негативных результатов или воздействий.

Оценка прогресса в достижении результатов в области гендерного равенства

Оценки, учитывающие гендерные факторы, обеспечивают информацию для принятия решений, улучшают реализацию программ, стимулируют инновации и демонстрируют ответственность за достижение результатов в области гендерного равенства [47]. Такая оценка позволяет систематически и беспристрастно анализировать программу, политику, стратегию или другие мероприятия для определения их актуальности, воздействия и эффективности в продвижении гендерного равенства [48]. Для достижения максимальной эффективности вопросы гендерного равенства могут быть прямо включены в цели, процессы и методы оценки и отчеты о ее проведении, а также в процесс распространения и использования результатов, выводов и рекомендаций [49].

Оценки, учитывающие гендерные факторы, включают два важных элемента. Первый ориентирован на достигнутые гендерные результаты и степень, в которой программа способствовала достижению гендерного равенства. Второй больше ориентирован на процесс, оценивая эффективность усилий по всестороннему учету гендерной проблематики и извлеченные уроки, идет ли речь о проблемах и ограничениях или об эффективных подходах [50].

Представление отчетности о последствиях, возможностях и проблемах в области гендерного равенства

Представление отчетности — это шаг к обеспечению ответственности за результат после завершения сбора данных, мониторинга и оценки [51]. При составлении доклада о результатах деятельности по обеспечению гендерного равенства в космической отрасли целесообразно описать, чего удалось достичь, сравнить фактические результаты с ожидаемыми или запланированными, определить перспективную практику и извлеченные уроки и дать рекомендации по улучшению ситуации. Следует изучить возможность инклюзивной и доступной коммуникации с целью обеспечить распространение доклада среди всех заинтересованных сторон, включая основных бенефициаров реализованных инициатив по всестороннему учету гендерной проблематики.



Приложение. КОНТРОЛЬНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ

ШАГИ	РАБОТА ЗАВЕРШЕНА
1. ПРИНЯТИЕ НА ВСЕХ УРОВНЯХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ ПО ПРОДВИЖЕНИЮ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА	
Разработка организационной политики в области всестороннего учета гендерной проблематики	
Проведение консультаций с сотрудниками организации или любыми существующими сетями по продвижению женщин или МРИ для разработки организационной политики	
Определение целей, ключевых требований, функций и обязанностей руководителей и сотрудников и их включение в организационную политику	
Наличие целевого руководства и ресурсов	
Определение одного или нескольких ответственных лиц на уровне руководства для поддержки усилий по обеспечению гендерного равенства в рамках всей организации	
Учреждение консультативного комитета для вынесения рекомендаций о мерах по продвижению гендерного равенства	
Назначение координатора или создание подразделения по гендерным вопросам для разработки, реализации и мониторинга мер по всестороннему учету гендерной проблематики	
Выделение специального бюджета и необходимых ресурсов для реализации усилий по всестороннему учету гендерной проблематики	

ШАГИ	РАБОТА ЗАВЕРШЕНА
Обучение персонала и повышение осведомленности	
Организация обучения по вопросам всестороннего учета гендерной проблематики для персонала и руководства	
Обеспечение вводного и целевого обучения для различных профессиональных групп и функциональных областей	
Повышение осведомленности о всестороннем учете гендерной проблематики с помощью целевых кампаний и официальных или неофициальных мероприятий	
2. ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАВНЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ ВНУТРИ ОРГАНИЗАЦИИ	
Увеличение представленности женщин на всех уровнях	
Проведение анализа для понимания состава рабочей силы и выявления пробелов в представленности	
Постановка реалистичных целей по достижению гендерного баланса и гендерного равенства для обеспечения сбалансированности кадрового состава на всех уровнях	
Разработка плана по созданию равных возможностей для оценки гендерной представленности и отслеживания прогресса	
Разработка мер по найму, удержанию и продвижению женщин	
Предоставление возможностей женщинам и девочкам посредством организации следующих мероприятий:	
<ul style="list-style-type: none">стажировки;целевые программы наставничества;налаживание связей;профессиональное развитие и обучение	
Внедрение методов подбора персонала, соответствующих принципу гендерной нейтральности, таких как слепой анализ резюме и использование формулировок, отвечающих идеи гендерной инклюзивности, в объявлениях о вакансиях	

ШАГИ	РАБОТА ЗАВЕРШЕНА
Обучение сотрудников, принимающих кадровые решения, выявлению неосознанных предубеждений	
Включение женщин и представителей маргинализированных групп в состав комиссий по проведению собеседований	
Обеспечение равной оплаты труда и равных льгот	
Создание или оказание содействия в создании сети сотрудников для поддержки женщин	
Содействие созданию инклюзивной рабочей среды	
Содействие использованию гибкого графика работы	
Внедрение политики, учитывающей интересы семьи, такой как предоставление родительского отпуска, в целях поддержки всех сотрудников	
Установление общих норм поведения для обеспечения инклюзивности и недопущения дискриминации на рабочем месте	
3. СОЗДАНИЕ СПЕЦИАЛЬНЫХ ПРОГРАММ ДЛЯ РАСШИРЕНИЯ ПРАВ И ВОЗМОЖНОСТЕЙ ВСЕХ ЖЕНЩИН И ДЕВОЧЕК	
Побуждение всех девочек и молодых женщин к получению образования в области НТИМ и космического образования	
Создание возможностей и программ наставничества, обеспечивающих стимулы для девочек посредством практических занятий	
Предоставление молодым женщинам возможностей получить финансирование для участия в космических конференциях или тренингах	
Предоставление девочкам возможности общения с женщинами, выступающими в качестве ролевых моделей	

ПРИЛОЖЕНИЕ. КОНТРОЛЬНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ

ШАГИ	РАБОТА ЗАВЕРШЕНА
<p>Включение женщин в этап разработки и все этапы жизненного цикла проекта и программы</p>	
<p>Обеспечение гендерного баланса во всех проектах и командах</p>	
<p>Оценка того, на кого и как влияет проект/программа, с выявлением различий между группами разного пола</p>	
<p>Сбор мнений путем непосредственного общения с женщинами или поиск информации в рамках вторичных исследований</p>	
<p>Учет гендерных аспектов на протяжении всего жизненного цикла проекта или программы, включая следующие этапы:</p> <ul style="list-style-type: none">• технико-экономическое обоснование;• разработка;• создание;• тестирование;• развертывание;• закрытие	
<p>Расширение прав и возможностей женщин на основе космических технологий и средств их применения</p>	
<p>Оценка потребностей женщин и выявление потенциальных различий между группами разного пола</p>	
<p>Разработка специальных программ, создающих стимулы и условия для использования женщинами космических технологий и средств их применения</p>	
<p>Рассмотрение возможности реализации инициатив по наращиванию потенциала, направленных на расширение прав и возможностей женщин, особенно из отдаленных и сельских общин</p>	

ШАГИ	РАБОТА ЗАВЕРШЕНА
4. ОЦЕНКА И ПРЕДСТАВЛЕНИЕ ОТЧЕТНОСТИ О РЕЗУЛЬТАТАХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА	
Сбор гендерных данных	
Составление планов сбора данных для определения данных, которые необходимо получить, их источника, частоты проведения соответствующих мероприятий и метода сбора и анализа информации	
Определение гендерных результатов, показателей и целей	
Определение результатов, показателей и целей, необходимых для оценки воздействия мероприятия и анализа прогресса	
Мониторинг прогресса в достижении результатов в области гендерного равенства	
Мониторинг и анализ данных, собранных в процессе осуществления мероприятия	
Оценка прогресса в достижении результатов в области гендерного равенства	
Проведение систематической и беспристрастной оценки мероприятий для определения их актуальности, воздействия и эффективности	
Представление отчетности о последствиях, возможностях и проблемах в области гендерного равенства	
Сравнение фактических результатов с ожидаемыми или запланированными	
Определение перспективной практики и извлеченных уроков	
Вынесение рекомендаций по улучшению ситуации и обеспечение информации для принятия решений в будущем	
Представление результатов в специальном докладе или в других доступных форматах и их распространение среди заинтересованных сторон и бенефициаров мероприятий	



Ведущий разработчик программного обеспечения Маргарет Гамильтон позирует рядом с методическими материалами, которые она помогала готовить для программы «Аполлон» НАСА и исторической высадки на Луну в 1969 году

© МТИ

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Публикации

- “APEC gender-mainstreaming mentoring package”, Asia Pacific Economic Cooperation, 2022. URL: https://www.apec.org/docs/default-source/publications/2022/2/apec-gender-mainstreaming-training-package-mentor%27s-handbook/222_act_gender-mainstreaming-training-package_mentor%27s-handbook.pdf?sfvrsn=d0eb6909_2
- Artemis Generation Spacesuits: Educator Guide, NASA, 2023. URL: <https://www.nasa.gov/wp-content/uploads/2023/03/artemis-generation-space-suits-508.pdf>
- Evaluation of the implementation of Gender-Based Analysis Plus at the Canadian Space Agency, Canadian Space Agency, 2021. URL: <https://www.asc-csa.gc.ca/eng/publications/er-1920-0201.asp>
- The Future of Jobs Report, World Economic Forum, 2020. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf
- Gender Analysis Tool, SERVIR, 2023. URL: <https://servirglobal.net/sites/default/files/2023-06/IUCN-SERVIR-gender-analysis-tool.pdf>
- “Gender Checklists”, Asian Development Bank, дата не указана. URL: <https://www.adb.org/documents/series/gender-checklists>
- Gender Mainstreaming: A Guide to Organisational Change, European Institute for Gender Equality, 2016. URL: https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-institutional-transformation/gender-mainstreaming-guide-organisational-change?language_content_entity=en

- Gender Mainstreaming Policy, Kenya Space Agency, 2020. URL: <https://ksa.go.ke/assets/files/KSA-GENDERMAINSTREAMINGPOLICY-FINALAUG20201.pdf>
- Joining Forces for Gender Equality: What is Holding us Back?, OECD, 2023. URL: <https://www.oecd.org/gender/joining-forces-for-gender-equality-67d48024-en.htm>
- Pay transparency tools to close the gender wage gap, OECD, 2021. URL: https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/pay-transparency-tools-to-close-the-gender-wage-gap_eba5b91d-en
- South Africa National Space Agency Annual Performance Plan 2023/2024, 2023. URL: <https://www.sansa.org.za/wp-content/uploads/2023/03/SANSA-Annual-Performance-Plan-20232024.pdf>
- The Space Economy in Figures 2019, OECD, 2019. URL: <https://www.oecd.org/innovation/the-space-economy-in-figures-c5996201-en.htm>
- “Sustainability report 2022”, OHB, 2022. URL: https://www.ohb.de/fileadmin/ohb/Nachhaltigkeitsberichte/2022/OHB_SE_Nachhaltigkeitsbericht_2022_E.pdf

Материалы Организации Объединенных Наций

- «Согласованные выводы 1997/2, выдержка из доклада Экономического и Социального Совета за 1997 год», A/52/3/Rev.1, Организация Объединенных Наций, 1997 год. URL: [https://docs.un.org/ru/A%20/52/3/REV.1\(SUPP\)](https://docs.un.org/ru/A%20/52/3/REV.1(SUPP))

- “Data privacy, ethics and protection guidance note on big data for achievement of the 2030 agenda”, United Nations Development Group, 2017. URL: https://unsdg.un.org/sites/default/files/UNDG_BigData_final_web.pdf
- “Enabling environment guidelines”, United Nations, 2019. URL: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2019/Gender-parity-Enabling-environment-guidelines-en.pdf>
- Gender Equality Glossary. UN Women Training Centre eLearning Campus. URL: <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36&mode&lang=en>
- Практическое руководство по внедрению гендерного подхода, офис ПРООН в Кыргызстане, 2014 год. URL: <https://www.undp.org/ru/kyrgyzstan/publications/prakticheskoe-rukovodstvo-po-vnedreniyu-genderного-podkhoda-0>
- Gender mainstreaming. Strategy to promote gender equality, United Nations, 2001. URL: <https://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/factsheet1.pdf>
- *Handbook on Gender Mainstreaming for Gender Equality Results*, UN-Women, 2022. URL: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-02/Handbook-on-gender-mainstreaming-for-gender-equality-results-en.pdf>
- “Mapping gender equality in STEM from school to work”, UNICEF, 2020. URL: <https://www.unicef.org/innocenti/reports/mapping-gender-equality-stem-school-work-report>
- Monitoring and Evaluation, UNDAF Campaign Guidance. URL: <https://unsdg.un.org/sites/default/files/UNDG-UNDAF-Companion-Pieces-6-Monitoring-And-Evaluation.pdf>
- “Progress on the Sustainable Development Goals: the gender snapshot 2022”, UN Women, 2022. URL: <https://data.unwomen.org/publications/progress-sustainable-development-goals-gender-snapshot-2022>
- “Progress on the Sustainable Development Goals: the gender snapshot 2023”, UN DESA, 2023. URL: <https://unstats.un.org/sdgs/gender-snapshot/2023/#:~:text=The%20Progress%20on%20the%20Sustainable%20Development%20Goals%3A%20The,the%20journey%20towards%20achieving%20gender%20equality%20by%202030.>
- “RESPECT Women: preventing violence against women – implementation package”, UN-Women, 2020. URL: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/07/respect-women-implementation-package>.
- *STEM Education for Girls and Women. Breaking Barriers and Exploring Gender Inequality in Asia*, UNESCO, 2020. URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000375106?posInSet=4&queryId=7ebcf2e8-68bf-4921-a0f4-e0f8737a4600>
- Sustainable Development Goal 5, Achieve gender equality and empower women and girls, United Nations. URL: <https://sdg-tracker.org/gender-equality>
- “Women in science – 2019”, UNESCO Institute for Statistics, 2022. URL: <http://uis.unesco.org/en/topic/women-science>

Статьи

- “2021–2024 Employment equity, diversity and inclusion action plan”, Canadian Space Agency, 2021. URL: <https://www.asc-csa.gc.ca/eng/publications/employment-equity-diversity-inclusion-action-plan-2021-2024.asp>

- “Allies and advocates for women (A2W)”, NASA Office of Diversity and Equal Opportunity, без даты. URL: <https://odeo.larc.nasa.gov/ergs/a2w/>
- “Canadian employers failing mothers returning from parental leave: report”, Benefits Canada, 2021. URL: <https://www.benefitscanada.com/news/bencan/canadian-employers-failing-mothers-returning-from-parental-leave-report/>
- “Diversity at work: making the most of increasingly diverse societies”, OECD, 2020. URL: <https://www.oecd.org/els/diversity-at-work-policy-brief-2020.pdf>
- “Japan Aerospace Exploration Agency work-life support and diversity office”, без даты. URL: <https://stage.tksc.jaxa.jp/geoffee/en/research/network.html>
- “JAXA general employers action plan integrated with the act on advancement of measures to support raising next-generation children and the act on promotion of women’s participation and advancement in the workplace”, 2022. URL: https://stage.tksc.jaxa.jp/geoffee/en/activity/pdf/7jisidai_3josei_en.pdf
- “Missing out on half of the world’s potential: fewer female than male top achievers in mathematics and science want a career in these fields”, UNESCO, 2022. URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000381324>
- “More women and girls in science equals better science, UN chief declares”, United Nations, 2023. URL: <https://news.un.org/en/story/2023/02/1133367>
- “Over one hundred women involved in agriculture and natural resource management in Costa Rica strengthened their digital and geospatial technology skills at IICA headquarters”, Inter-American Institute for Cooperation on Agriculture, 2023. URL: <https://iica.int/en/press/news/over-one-hundred-women-involved-agriculture-and-natural-resource-management-costa-rica>
- “Power on: how we can supercharge an equitable digital future”, UN-Women, 2023. URL: <https://www.unwomen.org/en/news-stories/explainer/2023/02/power-on-how-we-can-supercharge-an-equitable-digital-future>.
- “Privacy implementation notice 2023-02: Personal information for program monitoring, evaluation and reporting purposes”, Treasury Board of Canada Secretariat, 2023. URL: <https://www.canada.ca/en/treasury-board-secretariat/services/access-information-privacy/access-information-privacy-notices/2023-02-evaluation.html>
- “She Space”, Israel Space Agency, Ben-Gurion University of the Negev. URL: <https://in.bgu.ac.il/en/epif/Pages/She-Space.aspx>
- “Spacesuit for NASA’s Artemis III moon surface mission debuts”, NASA, 2023. URL: <https://www.nasa.gov/humans-in-space/spacesuit-for-nasas-artemis-iii-moon-surface-mission-debuts/>
- “Space-up”, Women in Space Aotearoa New Zealand. URL: <https://www.womeninspace.co.nz/space-up>
- “Whistleblower system”, OHB, 2021. URL: <https://www.ohb.de/en/corporate-governance/whistleblower-system>
- “Who we are”, SERVIR, n.d. URL: <https://servir-global.net/who-we-are>
- “Why gender equity matters in applied Earth science: a SERVIR miniseries”, 2023. URL: <https://servirglobal.net/news/why-gender-equity-matters-applied-earth-science-servir-miniseries>
- “Work-life support and diversity office”, 2023 URL: <https://stage.tksc.jaxa.jp/geoffee/en/activity/goal.html>

Курсы и руководства

- Курс «Гендерный анализ плюс». Министерство по делам женщин и гендерного равенства Канады, 2022 год. URL: <https://women-gender-equality.canada.ca/en/gender-based-analysis-plus/take-course.html>
- Тренинг по вопросам гендерного равенства. Азиатский банк развития, без даты. URL: <https://elearn.adb.org/course/index.php?categoryid=26>
- Тренинг по вопросам гендерного равенства. Европейский институт гендерного равенства, 2016 год. URL: <https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0716093enn.pdf>
- Руководство по созданию эффективных ресурсных групп сотрудников (РГС). НАСА, 2018 год. URL: https://www.nasa.gov/wp-content/uploads/2018/08/erg_guidance_7-17-13.pdf

СОКРАЩЕНИЯ И АКРОНИМЫ

ГА+	курс «Гендерный анализ плюс»
ДЖАКСА	Японское агентство аэрокосмических исследований
КАРИ	Корейский институт аэрокосмических исследований
КенКА	Кенийское космическое агентство
ККА	Канадское космическое агентство
МРИ	многообразие, равноправие и инклюзия
НАСА	Национальное управление по аэронавтике и исследованию космического пространства
НТИМ	наука и техника, инженерное дело и математика
ОЭСР	Организация экономического сотрудничества и развития
РГС	ресурсные группы сотрудников
УВКП ООН	Управление Организации Объединенных Наций по вопросам космического пространства
ЦУР	цели в области устойчивого развития
ЮНЕСКО	Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры
ЮНИСЕФ	Международный чрезвычайный фонд помощи детям при Организации Объединенных Наций

СНОСКИ

- 1 "Progress on the Sustainable Development Goals: the gender snapshot 2022", UN-Women, 2022. URL: <https://data.unwomen.org/publications/progress-sustainable-development-goals-gender-snapshot-2022>
- 2 «Согласованные выводы 1997/2, выдержка из доклада Экономического и Социального Совета за 1997 год», A/52/3/Rev.1, Организация Объединенных Наций, 1997 год. URL: [https://undocs.org/Home/Mobile?FinalSymbol=A%2F52%2F3%2FREV.1\[SUPP\]&Language=E&DeviceType=Desktop&LangRequested=False](https://undocs.org/Home/Mobile?FinalSymbol=A%2F52%2F3%2FREV.1[SUPP]&Language=E&DeviceType=Desktop&LangRequested=False)
- 3 *Handbook on Gender Mainstreaming for Gender Equality Results*, 2022, UN-Women. URL: www.unwomen.org/sites/default/files/2022-02/Handbook-on-gender-mainstreaming-for-gender-equality-results-en.pdf.
- 4 Ibid.
- 5 "Progress on the Sustainable Development Goals: the gender snapshot 2022", UN-Women, 2022. URL: <https://data.unwomen.org/publications/progress-sustainable-development-goals-gender-snapshot-2022>
- 6 Ibid.
- 7 Ibid.
- 8 "All OECD countries need to step up efforts to boost gender equality", OECD, 2023. URL: www.oecd.org/social/all-oecd-countries-need-to-step-up-efforts-to-boost-gender-equality.htm
- 9 *The Space Economy in Figures 2019*, OECD, 2019. URL: www.oecd.org/innovation/the-space-economy-in-figures-c5996201-en.htm
- 10 *The Future of Jobs Report*, World Economic Forum, 2020. URL: www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf
- 11 "Progress on the Sustainable Development Goals: the gender snapshot 2023", UN DESA, 2023. URL: <https://unstats.un.org/sdgs/gender-snapshot/2023/#:~:text=The%20Progress%20on%20the%20Sustainable%20Development%20Goals%3A%20The%20journey%20towards%20achieving%20gender%20equality%20by%202030>
- 12 Ibid.
- 13 "Mapping gender equality in STEM from school to work", UNICEF, 2020. URL: [https://www.unicef.org/innocenti/reports/mapping-gender-equality-stem-school-work-report](http://www.unicef.org/innocenti/reports/mapping-gender-equality-stem-school-work-report)
- 14 *The Future of Jobs Report*, World Economic Forum, 2020. URL: www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf
- 15 "Missing out on half of the world's potential: fewer female than male top achievers in mathematics and science want a career in these fields", UNESCO, 2022. URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000381324>
- 16 Ibid.
- 17 "Persistence and representation of women in STEM programs", Statistics Canada, May 2019. Available at: www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2019001/article/00006-eng.htm; "Why Representation Matters for Girls and Women in STEM", United States Environmental Protection Agency, May 2022. URL: www.epa.gov/perspectives/why-representation-matters-girls-and-women-stem
- 18 *STEM Education for Girls and Women. Breaking Barriers and Exploring Gender Inequality in Asia*, 2020, UNESCO. Источник: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000375106?posInSet=4&queryId=7ebcf2e8-68bf-4921-a0f4-e0f8737a4600>

- 19 *The Space Economy in Figures 2019*, OECD, 2019. URL: www.oecd.org/innovation/the-space-economy-in-figures-c5996201-en.htm
- 20 "Astronaut/cosmonaut statistics", URL: www.worldspaceflight.com/bios/stats.php
- 21 A/RES/76/3 «Повестка дня «Космос-2030»: космос как двигатель устойчивого развития». URL: www.unoosa.org/res/oosadoc/data/resolutions/2021/general_assembly_76th_session/ares763_html/A_RES_76_3_E.pdf
- 22 «Концептуальная записка 7 для «Нашей общей повестки дня»: Для всего человечества: будущность управления космической деятельностью», 2023 год. URL: www.unoosa.org/res/oosadoc/data/documents/2023/a77/a77crp_1add_6_0_html/our-common-agenda-policy-brief-outer-space-en.pdf
- 23 *Evaluation of the implementation of Gender-Based Analysis Plus at the Canadian Space Agency*, Canadian Space Agency, 2021. URL: www.asc-csa.gc.ca/eng/publications/er-1920-0201.asp
- 24 *Handbook on Gender Mainstreaming for Gender Equality Results*, 2022, UN-Women. URL: www.unwomen.org/sites/default/files/2022-02/Handbook-on-gender-mainstreaming-for-gender-equality-results-en.pdf
- 25 *Gender Mainstreaming: A Guide to Organisational Change*, European Institute for Gender Equality, 2016. URL: https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-institutional-transformation/gender-mainstreaming-guide-organisational-change?language_content_entity=en
- 26 См., например: *Gender Mainstreaming Training Manual*, UNDP, 2023. www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2023-03/Gender%20Mainstreaming%20Training%20Manual.pdf
- 27 "A gender analysis of the occupational pathways of stem graduates in Canada", Statistics Canada; Government of Canada. September 2016. URL: www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2019017-eng.htm
- 28 *Gender Mainstreaming: A Guide to Organisational Change*, European Institute for Gender Equality, 2016. URL: https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-institutional-transformation/gender-mainstreaming-guide-organisational-change?language_content_entity=en
- 29 "2021-2024 Employment Equity, Diversity and Inclusion Action Plan", Canadian Space Agency, 2021. URL: www.asc-csa.gc.ca/eng/publications/employment-equity-diversity-inclusion-action-plan-2021-2024.asp
- 30 См., например: "Guidelines for gender neutral recruitment, Government of South Australia", 2022. https://officeforwomen.sa.gov.au/_data/assets/pdf_file/0016/48112/Guidelines-Gender-Neutral-Recruitment-2022-04.pdf
- 31 "Now, Women Do Ask: A Call to Update Beliefs about the Gender Pay Gap", *Academy of Management*, vol.10, no. 1. L. Kray, J. Kennedy, and M. Lee, 2023. URL: <https://journals.aom.org/doi/10.5465/amd.2022.0021>
- 32 "Do Women Avoid Salary Negotiations? Evidence from a Large-Scale Natural Field Experiment", *Management Science*, vol. 61, no. 9. A. Leibbrandt and J. A. List, 2014. URL: <https://pubsonline.informs.org/doi/10.1287/mnsc.2014.1994>
- 33 "Diversity at work: making the most of increasingly diverse societies", OECD, 2020. URL: www.oecd.org/els/diversity-at-work-policy-brief-2020.pdf
- 34 "Enabling environment guidelines", United Nations, 2019. URL: [https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2019/Gender-parity-Enabling-environment-guidelines-en.pdf](http://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2019/Gender-parity-Enabling-environment-guidelines-en.pdf)
- 35 *The Standard for Project Management and A Guide to the Project Management Body of Knowledge (PMBOK® GUIDE)*, 7th edition. Project Management Institute, 2021.
- 36 "Power on: how can we supercharge an equitable digital future", UN-Women, 2023. URL: www.unwomen.org/en/news-stories/explainer/2023/02/power-on-how-we-can-supercharge-an-equitable-digital-future

- 37 "Recognizing the agricultural efforts of women", CGIAR, 2021. URL: www.cgiar.org/news-events/news/cgiar-celebrates-international-womens-day-2021/
- 38 "Women are the secret weapon for better water management", World Resource Institute, 2018. URL: www.wri.org/insights/women-are-secret-weapon-better-water-management
- 39 *Evaluation of UNDP Contribution to Gender Equality and Women's Empowerment*, UNDP Independent Evaluation Office, 2015. URL: <https://erc.undp.org/evaluation/documents/download/8794>
- 40 "Privacy Implementation Notice 2023-02: Personal information for program monitoring, evaluation and reporting purposes", Treasury Board of Canada Secretariat, 2023. URL: www.canada.ca/en/treasury-board-secretariat/services/access-information-privacy/access-information-privacy-notices/2023-02-evaluation.html
- 41 Ibid.
- 42 Ibid.
- 43 "RESPECT Women: Preventing violence against women - implementation package", UN-Women, 2020. URL: www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/07/respect-women-implementation-package
- 44 "Monitoring and evaluation, UNDAF campaign guidance", <https://unsdg.un.org/sites/default/files/UNDG-UNDAF-Companion-Pieces-6-Monitoring-And-Evaluation.pdf>
- 45 "RESPECT Women: Preventing violence against women – implementation package", UN-Women, 2020. URL: www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/07/respect-women-implementation-package; *Handbook on Gender Mainstreaming for Gender Equality Results*, 2022, UN-Women. URL: www.unwomen.org/sites/default/files/2022-02/Handbook-on-gender-mainstreaming-for-gender-equality-results-en.pdf
- 46 "Monitoring", J. Hall, *Better Evaluation*, 2022. URL: www.betterevaluation.org/methods-approaches/themes/monitoring#:~:text=Types%20of%20evaluation,the%20risk%20of%20adverse%20impacts
- 47 "Privacy Implementation Notice 2023-02: Personal information for program monitoring, evaluation and reporting purposes", Treasury Board of Canada Secretariat, 2023. URL: www.canada.ca/en/treasury-board-secretariat/services/access-information-privacy/access-information-privacy-notices/2023-02-evaluation.html
- 48 "Monitoring and evaluation, UNDAF campaign guidance", <https://unsdg.un.org/sites/default/files/UNDG-UNDAF-Companion-Pieces-6-Monitoring-And-Evaluation.pdf>
- 49 *Handbook on Gender Mainstreaming for Gender Equality Results*, 2022, UN-Women. URL: www.unwomen.org/sites/default/files/2022-02/Handbook-on-gender-mainstreaming-for-gender-equality-results-en.pdf
- 50 Ibid.
- 51 Ibid.



WWW.UNOOSA.ORG

УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕНИХ НАЦИЙ ПО ВОПРОСАМ КОСМИЧЕСКОГО ПРОСТРАНСТВА (УВКП) отвечает за содействие развитию международного сотрудничества в использовании космического пространства в мирных целях и за оказание развивающимся странам помощи в использовании космической науки и техники.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСТВУ БЛАГ
ОТ ОСВОЕНИЯ КОСМОСА

