

Разделяя ценности гендерного равенства и внедряя их в свою работу, Зелёная сеть стремится обеспечить равные возможности для участия в своей деятельности женщин, мужчин и представителей других гендеров. Данная гендерная политика является гарантом предоставления таких возможностей.

Гендерный подход способствует тому, что гендерное измерение становится очевидным во всех стратегически важных направлениях и секторах. Гендерное равенство более не рассматривается как “отдельный” вопрос, и становится предметом рассмотрения во всех программах и стратегических направлениях.

Данная политика призвана обеспечить внедрение принципов гендерного равенства к проектам и инициативам, реализуемым активистками и активистами Зелёной сети.

Интеграция гендерного подхода в проектную деятельность

Гендерный подход на этапе планирования проекта/ кампании

На этапе планирования проекта основная цель заключается в получении информации о гендерном составе представителей целевой группы проекта, их специфических гендерных потребностях и гендерно-обусловленном отношении к проблемам, на решение которых направлен проект.

Что для этого необходимо:

- Проведение оценки потребностей целевых групп.
- Необходимо учитывать, что проблема проекта по-разному может оказывать влияние на мужчин и женщин, и что их потребности могут различаться, поэтому в ходе оценки потребностей целевых групп должны быть запланированы исследования, позволяющие выявить эти различия.
 - Данные, полученные от мужчин и женщин, должны фиксироваться отдельно, для того, чтобы было возможно проанализировать различия.
 - Привлечение представителей целевых групп и других заинтересованных сторон к разработке проекта поможет не только обеспечить равный доступ к участию в мероприятиях проекта мужчин и женщин, но и позволит сделать проект более устойчивым.

На этапе гендерного анализа текущей ситуации необходима гендерная статистика (данные с разбивкой по полу). Например, используя данные Белстат. Также можно использовать данные исследований, проведенных зарубежными экспертами, организациями, в схожих тематических областях.

Данные, полученные в результате оценки потребностей целевых групп, в том числе касающиеся специфических потребностей мужчин и женщин, должны учитываться при разработке проекта.

Гендерный подход на этапе реализации проекта

На этапе реализации проекта основная цель по внедрению гендерного подхода заключается в том, чтобы **содержание деятельности и участие в ней бенефициаров соответствовало выявленным гендерно-специфическим потребностям мужчин и женщин, а также чтобы специалисты проекта обладали необходимыми гендерными компетенциями.**

Что для этого необходимо:

- Обеспечение равного доступа мужчин и женщин к мероприятиям и результатам проекта.
- Стремление к созданию количественного гендерного баланса и обеспечению качества участия (женщины и мужчины имеют равный доступ к информации и обучению, технологиям, ресурсам, результатам проекта; голоса женщин учитываются при принятии решений).
- Обеспечение соответствия продуктов и услуг проекта (в том числе информационных материалов) требованиям к гендерной чувствительности. В печатных и визуальных материалах проекта, визуальных продуктах необходимо стремиться изображать как мужчин, так и женщин. При этом рекомендуется избегать изображения женщин и мужчин в стереотипных ситуациях (мужчина главный актер, решает проблему, женщина в стороне, пассивна).
- Усиление роли женщин как агентов перемен, через предоставление им возможностей делиться своим успешным опытом, проявить лидерские качества.
- Сотрудничество с организациями, работающими в сфере гендерного равенства, для консультирования и экспертизы в ходе реализации проекта.

Гендерный подход на этапе мониторинг и оценки

На этапе мониторинга и оценки проекта основная цель по внедрению гендерного подхода заключается **в анализе результатов деятельности и их влияния на мужчин и женщин.**

Что для этого необходимо:

- Учет не только количества участвовавших в мероприятиях мужчин и женщин, но и качественных различий. Такие качественные различия могут наблюдаться, например, в различиях способов действий или результативности мужчин и женщин. Мнения и суждения женщин о проблеме, мероприятиях и результатах проекта, также могут различаться. Для того, чтобы учесть все эти различия, информация, поступающая от участниц и участников, собирается отдельно, чтобы можно было провести гендерный анализ и выявить различия.
- Обеспечение равных возможностей для участия мужчин и женщин в мероприятиях по мониторингу и оценке проекта.
- Отчеты по результатам мониторинга и оценки должны включать в себя не только количественные данные, но также и описание и анализ специфики отношения и поведения мужчин и женщин в ходе мероприятий проекта, их достижений (истории успеха) и затруднений, с которыми они сталкиваются.
- Если в ходе мониторинга и оценки проекта выяснится, что некоторые гендерно-обусловленные потребности мужчин и женщин проект удовлетворить не

может, необходимо найти и проанализировать причины, для планирования дополнительных действий в следующих проектах.

Гендерная политика в организации работы персонала

Гендерный подход в процедуре найма на работу

Принцип равных возможностей включает в себя идею справедливого представительства мужчин и женщин среди сотрудников и сотрудниц организаций, входящих в товарищество «Зеленая сеть».

При проведении гендерной политики необходимо назначить Ответственного/ую по гендерным вопросам, который/ая будет руководить процессом продвижения гендерной политики (эти функции может выполнять один из сотрудников или сотрудниц организации). Для этого сотруднику необходимы поддержка руководства и дополнительное время для исполнения обозначенных функций в качестве Ответственного/ой.

Краткая памятка при проведении интервью на работу:

- Сообщение о вакансии не должно содержать никакой информации о поле кандидата/тки. Такое нейтральное сообщение будет способствовать тому, что и мужчины, и женщины будут воспринимать себя возможными претендентами на это рабочее место;
- Проводить интервью кандидата/тки должна гендерно сбалансированная комиссия;
- При прохождении интервью необходимо задавать одинаковые вопросы кандидатам обоих полов;
- Избегать вопросов о возрасте, семейном положении (включая планы кандидата/тки на ближайшие года), сексуальной ориентации.

Учет гендерных потребностей сотрудников и сотрудниц товарищества

Гармоничное сочетание деловой активности и семейных обязанностей является сложной проблемой, как для женщин, так и для мужчин. Для того чтобы помочь сотрудникам совместить их личную и профессиональную жизнь, организация работы в Зелёной сети предусматривает:

- Гибкий график начала и завершения работы;

- ❑ Семейный отпуск: дает работнику/це право отпуска не только для ухода за новорожденным, но также для заботы о заболевшем члене семьи или по другим семейным обстоятельствам;
- ❑ Возможность использования телесвязи, что предоставляет сотруднику/це возможность работы дома;
- ❑ Накопленный выходной: сотрудник/ца может использовать наработанные ранее часы для получения свободного от работы времени, когда это ему/ей необходимо.

Гендерный баланс среди сотрудниц и сотрудников проекта/кампании. Участие в проекте/кампании можно рассматривать как важный ресурс для любого профессионала/ки, поскольку оно связано с получением опыта работы в организации, предоставляет возможности для сотрудничества со специалистами, а также сопровождается денежным вознаграждением.

Как раз, поэтому кадровые решения, принятые в рамках проекта/кампании, не должны поддерживать профессиональную сегрегацию по гендерному признаку, которая является причиной неравного положения мужчин и женщин, т.е. необходимо поощрять приход мужчин и женщин в нехарактерные для них ранее сферы занятости, проекты.

Важные детали повседневного взаимодействия:

- Очень важно не воспроизводить типичных представлений о том, что мужчины/женщины должны делать. Например, женщины должны подавать чай/ воду на встречах, убирать комнату после встреч или поливать растения;
- В формальные и неформальные коммуникационные сети организации должны быть включены все;
- Важно поощрять проделанную работу сотрудников мужчин и женщин в равной степени, несмотря на ценность работы на всех уровнях иерархии;
- Сотрудники должны получать одинаковую по величине зарплату за выполнение равной по сложности, аналогичной работы.

Гендерно-чувствительная коммуникация

- ❑ Не используйте стереотипизированные и сексуализированные фотографии;
- ❑ Обеспечьте равную видимость всех людей, занятых в проектах;

- ❑ Подчеркивайте возможность разных социальных групп принять участие в мероприятиях проектов;
- ❑ Регулярно проводите оценку коммуникации с вашей целевой аудиторией, продумайте инструменты обратной связи и возможности вносить предложения от представителей вашей целевой аудитории;
- ❑ Обеспечьте доступность информации о вашем проекте, используйте разные каналы коммуникации, подходящие для всех представителей вашей целевой аудитории.

При формулировках профессиональной занятости, статуса и любых других обозначениях, которые относятся к человеку, желательно использовать феминитивы. То есть писать окончания, учитывая как мужской, так и женский род существительных, прилагательных и др.

При обозначении профессии субъектов женского рода желательно придерживаться правила указания названия данной профессии в женском лице. Например, юристка, специалистка и т.д.

При работе с информационными ресурсами (сайты, новостные порталы) рекомендуется получать обратную связь от представителей вашей целевой аудитории — женщин, мужчин, других гендеров — о том, насколько им интересно, удобно, полезно использовать сайты/ порталы ваших организаций, товарищества. Так вы поймете, насколько ваша информационная работа доступна и полезна представителям каждой ЦА, а также как можно улучшить работу в этом направлении.

Глоссарий:

Гендер - социальные различия и взаимоотношения между мужчинами и женщинами, которые изучаются и изменяются со временем и могут существенно отличаться в различных обществах и культурах. Эти различия и взаимоотношения построены на социальных явлениях и определяются путем процессов социализации в семьях, школах, религиозных сообществах и прочих социальных учреждениях.

Гендерное равенство — равенство прав, обязанностей и возможностей мужчин, женщин, мальчиков и девочек. Принцип равноправия — это не полное приравнивание одного пола к другому. Оно означает, что их права, обязанности и предоставляемые им возможности не должны зависеть от того, родились ли они мужчинами или женщинами.

Гендерная политика – это политика (государства, компании, организации), направленная на обеспечение равных прав, возможностей, доступа к ресурсам, результатов для мужчин и женщин.

Интеграция гендерного подхода - представленность как женского, так и мужского опыта в процессе создания, реализации, мониторинга и оценки

любых программ и проектов, таким образом, чтобы потребности и мужчин, и женщин были учтены, и не воспроизводилось социальное неравенство.

Гендерный анализ - это систематический подход к рассмотрению различных воздействий развития, политик, программ и законодательства на женщин и мужчин, который, во-первых и в основном, предусматривает сбор данных с разбивкой по полу и гендерной информации относительно данного слоя населения

Гендерно-чувствительный мониторинг и оценка — регулярный сбор, анализ разбитой по половому признаку информации для отслеживания влияния программы, проекта, оказываемого на мужчин и женщин, а также определения получаемых ими выгод.

Данные с разбивкой по полу — данные, классифицированные по полу и отображающие информацию отдельно по женщинам и мужчинам, мальчикам и девочкам. Данные с разбивкой по полу отображают роли, реальные ситуации и общие условия существования женщин и мужчин в обществе в различных аспектах. (Эти данные необходимо использовать при принятии решений относительно формирования бюджетов, разработки политик и планирования проектов, а также они демонстрируют, участвуют ли женщины и мужчины в проекте в качестве агентов/проектного персонала или выгодополучателей на всех уровнях. Следовательно, такой подход обеспечивает эффективное проведение мониторинга и оценки)

Гендерно-чувствительные показатели — это показатели, разбитые по полу, возрасту и социально-экономическому положению. Применение гендерно-чувствительных показателей обеспечивает эффективный мониторинг и оценку деятельности в рамках проекта или программы, что, в свою очередь, обеспечивает более эффективное планирование и осуществление программы в дальнейшем.

Гендерная справедливость - гендерная справедливость означает справедливое отношение к мужчинам и женщинам в соответствии с их потребностями. Это может быть равное отношение или отношение, которое является разным, но считается эквивалентным в отношении прав, преимуществ, обязательств и возможностей. В контексте развития, цель установления гендерной справедливости зачастую требует принятия комплексных мер для компенсации исторического и социального неравенства женщин. Таким образом, гендерная справедливость зачастую предусматривает полноценное участие женщин в жизни общества

Гендерные потребности - поскольку социальные роли женщин и мужчин зачастую различны, их потребности также различаются. Главная цель приложения этого концепта к сфере деловой активности состоит в анализе того, насколько организация работы офиса ориентирована как на потребности женщин, так и на потребности мужчин.

Феминитив – существительное женского рода, чаще всего используемое как парное к существительным мужского рода.

Чек-лист: измерение гендерной чувствительности проекта

1. Количественное и качественное участие мужчин и женщин (бенефициаров проекта) в проектной деятельности. Качественное участие выражается в соответствии содержания проектной деятельности интересам и потребностям мужчин и женщин.

Вопросы, на которые нужно ответить:

Каким образом проблема, на решение которой направлен проект, влияет на мужчин и женщин?

Есть ли различия в интересах и мотивации мужчин и женщин к мероприятиям проекта? Соответствует ли степень значимости проблемы уровню представительства (участия) мужчин и женщин в мероприятиях проекта?

2. Доступ мужчин и женщин к участию в проекте, принятию решений и ресурсам проекта

Вопросы, на которые нужно ответить:

Было ли обеспечено равное участие мужчин и женщин на всех этапах проекта: планирование проекта, реализация, мониторинг и оценка?

3. Запланированные и незапланированные результаты проекта, оказывающие влияние на мужчин и женщин

Вопросы, на которые нужно ответить:

Соответствуют ли произведенные продукты проекта требованиям к гендерной чувствительности?

Какие результаты от участия в проекта получают мужчины и женщины?

Одинаковы ли результаты проекта для мужчин и женщин, или они специфические?

Приводят ли полученные результаты к равноправию между мужчинами и женщинами, или усугубляют их неравенство?

4. Степень удовлетворенности потребностей мужчин и женщин, принимающих участие в проекте, по сравнению с первоначальным уровнем (перед началом проекта)

Вопросы, на которые нужно ответить:

Как учитывалась гендерная составляющая при проведении мониторинга и оценки экологического проекта?

Помогает ли проект удовлетворить специфические потребности мужчины и женщин?

Какие гендерно-обусловленные потребности мужчин и женщин проект не может удовлетворить и в чем причина?

5. Компетенции персонала по учету гендерного аспекта в проектной деятельности

Вопросы, на которые нужно ответить:

Обладает ли персонал проекта гендерными компетенциями (если да, то какими)?

Пользуется ли организация возможностями для повышения гендерных компетенций своего персонала?

Обладает ли организация, реализующая проект, собственными политиками и практиками, обеспечивающими гендерное равенство?

Закладываются ли в бюджет достаточные ресурсы для реализации мероприятий, вносящих вклад в гендерное равенство в ходе программной и оперативной деятельности?