

# **GENDER TOOLKIT**

**Перевод на русский язык**

## Оглавление

<b>КАК ИСПОЛЬЗОВАТЬ ДАННЫЙ ИНСТРУМЕНТАРИЙ</b>	3
<b>ВВЕДЕНИЕ</b>	3
<b>СЕРФ И ГЕНДЕРНОЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЕ</b>	4
Что такое пол?	4
Почему СЕРФ заинтересован в гендерной проблематике?	4
Гендерная политика СЕРФ	4
<b>НА ЧТО ОБРАЩАЕТ ВНИМАНИЕ СЕРФ В ЗАЯВКЕ?</b>	5
<b>ОПРЕДЕЛЕНИЯ</b>	5
<b>ИНТЕГРАЦИЯ ГЕНДЕРНЫХ ВОПРОСОВ В ВОПРОСЫ ОХРАНЫ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ</b>	7
Часть 1. Интеграция гендерных вопросов в вашу Заявку	7
Часть 2. Интеграция гендерных вопросов при разработке структуры Проекта	8
Часть 3. Интеграция гендерных индикаторов в процесс мониторинга Проекта	9
Часть 4. Интеграция гендерных вопросов в деятельность вашей организации	10
<b>ПРИЛОЖЕНИЕ А: ИНТЕГРАЦИЯ ГЕНДЕРНЫХ ВОПРОСОВ ПРИ НАПИСАНИИ ЗАЯВКИ</b>	13
<b>ПРИЛОЖЕНИЕ В: ИДЕИ ПО ПРЕОДОЛЕНИЮ ГЕНДЕРНЫХ БАРЬЕРОВ</b>	16
<b>ПРИЛОЖЕНИЕ С: ЧТО ГЛОБАЛЬНЫЕ ДОНОРЫ СЕРФ ДЕЛАЮТ В ЧАСТИ ГЕНДЕРНЫХ ВОПРОСОВ?</b>	18
<b>ПОЛЕЗНЫЕ ССЫЛКИ ОТ МЕЖДУНАРОДНОЙ КОМПАНИИ, ЗАНИМАЮЩЕЙСЯ РАЗРАБОТКОЙ ПРИРОДООХРАННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ «CONSERVATION INTERNATIONAL»</b>	19

## КАК ИСПОЛЬЗОВАТЬ ДАННЫЙ ИНСТРУМЕНТАРИЙ

---

Данный Гендерный инструментарий предназначен для того, чтобы предоставить руководителям и грантополучателям СЕРФ руководство по осознанию и интеграции гендерных вопросов в свои природоохранные проекты. СЕРФ стремится интегрировать гендерные аспекты во все части своих программ, и поэтому рекомендуется, чтобы заявители и грантополучатели использовали этот Инструментарий при подготовке Заявки и/или реализации Проекта. При этом использование данного Инструментария не является обязательным, и ни один из рабочих листов не должен быть представлен в Секретариат СЕРФ или Региональную Группу Исполнения.

Инструментарий разработан таким образом, чтобы быть простым в использовании и применимым к стадии, на которой вы находитесь в своем Проекте. Просмотрите еще раз содержание документа, чтобы увидеть, какой раздел наиболее вам поможет. Вы можете начать с глав «Гендерная политика СЕРФ» и «Определения», чтобы получить общее представление о гендерных аспектах и позиции СЕРФ по данному вопросу.

## ВВЕДЕНИЕ

---

Пол – это социальное положение, которое предусматривает отношение между физиологическими полами на основе их относительных ролей. Данное понятие охватывает экономические, политические и социокультурные аспекты, ограничения и возможности, связанные с тем, чтобы быть мужчиной или женщиной. Пол различен в разных культурах, он динамичен и подвержен изменениям с течением времени, поэтому гендерные роли не следует воспринимать прямо, а, скорее, анализировать.

Однако пол является важной характеристикой, которая влияет на взаимодействие человека с окружающей средой, а также на способность участвовать в природоохранных инициативах и извлекать из них пользу.

Таким образом, пол может влиять на то, кто использует, имеет доступ к природным ресурсам и владеет ими. Следовательно, учет половой принадлежности может помочь определить, кто участвует в природоохранном проекте и получает от него выгоду. Эти соображения могут в конечном итоге повлиять на долгосрочный успех проекта.

По этим причинам СЕРФ разработал данный Гендерный инструментарий, чтобы обеспечить инвестирование СЕРФ с учетом гендерной проблематики. Это означает, что сотрудники Секретариата СЕРФ, Региональные Группы Исполнения и Грантополучатели стремятся понять и рассмотреть различные роли женщин и мужчин в мероприятиях, связанных с СЕРФ на всех уровнях, и что гендерные вопросы значимы и учитываются в процессе принятия решения о предоставлении грантов.

### Что такое пол?

Пол относится к социальным и культурным признакам того, являешься ты мужчиной или женщиной. Это не то же самое, что физиологический пол, который относится к биологическим признакам того, чтобы быть мужчиной или женщиной. Пол различен в разных культурах, он изучен, и он меняется с течением времени. Когда мы говорим о гендерном равенстве, мы говорим как о женщинах, так и о мужчинах, а не только о женщинах.

### Почему СЕРФ заинтересован в гендерной проблематике?

СЕРФ заинтересован в гендерной проблематике, поскольку она может влиять на использование природных ресурсов, потребности, знания и приоритеты. Этот вопрос также может влиять на власть, доступ, контроль и владение природными ресурсами. Учет гендерного распределения может повлиять на качество взаимодействия и участия заинтересованных сторон, качество результатов работы для социума и предоставление выгод участникам Проекта. Кроме того, это может повлиять на устойчивость природоохранных результатов. Гендерное распределение может играть важную роль в достижении долгосрочных целей и задач в природоохранной сфере.

### Гендерная политика СЕРФ

Миссия СЕРФ состоит в том, чтобы привлечь гражданское общество для защиты «горячих точек» в отношении сохранения биоразнообразия, самых биологически разнообразных, но находящихся под угрозой исчезновения экосистем мира. Целью этой политики является обеспечение того, чтобы СЕРФ выполнял свою миссию через призму гендерной осведомленности. Это означает, что сотрудники Секретариата СЕРФ, Региональных Групп Исполнения и Грантополучателей будут понимать и принимать во внимание различные роли мужчин и женщин в мероприятиях, связанных с СЕРФ, на всех уровнях (например, обучение Региональной Группы Исполнения, разработка предложений, реализация проектов и отчетность). Гендерные вопросы и соображения будут активно включаться в процесс выдачи грантов, а также будет отслеживаться прогресс в достижении гендерного равенства.

СЕРФ признает, что:

- Во всей нашей работе обеспечение гендерного равенства играет важную роль в достижении долгосрочных целей и задач.
- Гендерное равенство является важнейшим компонентом нашей общей стратегии, направленной на то, чтобы обеспечить расширение прав и возможностей гражданского общества, равноправное участие и принятие решений заинтересованными сторонами на всех уровнях и устойчивость воздействий на сохранение.
- Как мужчины, так и женщины сталкиваются с ограничениями по половой принадлежности. Если эти ограничения не устранить, они могут вызвать задержки или помехи для достижения целей СЕРФ в области охраны окружающей среды.

Сотрудники СЕРФ будут стремиться:

- Обеспечивать и поощрять обучение и повышение квалификации по гендерным вопросам среди сотрудников Секретариата СЕРФ, Региональных Групп Исполнения и Грантополучателей в рамках работы СЕРФ по обеспечению повышения квалификации.
- Работать с Грантополучателями для обеспечения включения гендерного анализа и рекомендаций по соблюдению гендерного равенства на этапах разработки, реализации и мониторинга Проекта.
- Разработать индикаторы и предоставить отчетность о гендерном распределении в рамках системы мониторинга СЕРФ.
- Продвигать лучшие практики для включения гендерных вопросов в стратегии охраны окружающей среды всех участников партнерской сети СЕРФ.

### **НА ЧТО ОБРАЩАЕТ ВНИМАНИЕ В ЗАЯВКЕ СЕРФ?**

---

Когда СЕРФ рассматривает вашу Заявку, мы задаем эти вопросы, чтобы определить, задумывались ли вы о гендерном распределении:

1. Рассматривали ли вы соответствующие роли женщин и мужчин и как они коррелируют с Проектом?
2. Были ли учтены мнения как женщин, так и мужчин при разработке Проектов?
3. Отражены ли уникальные роли женщин и мужчин в целях Проекта?
4. Каким образом проектная деятельность принесет пользу женщинам и мужчинам по отдельности?
5. Может ли Проект оказать негативное влияние на женщин или мужчин?
6. Существуют ли социальные, правовые и / или культурные препятствия, которые могут помешать участию женщин или мужчин?
7. Имеются ли в Проекте программы, мероприятия и / или услуги для обеспечения учета гендерных вопросов и проблем?
8. Включает ли структура Проекта соответствующие дифференцированные по полу показатели, которые измеряют участие и выгоды для женщин и мужчин?

### **ОПРЕДЕЛЕНИЯ**

---

Вот определения некоторых терминов, используемых в данном Инструментарии.

<b>Пол</b>	Относится к экономическим, социальным, политическим и культурным признакам и определяет возможность быть женщинами и мужчинами. Социальные определения того, что значит быть женщиной или мужчиной, варьируют в зависимости от восприятия в
------------	---

	определенной культуре и со временем меняются. Пол – это социокультурное выражение определенных характеристик и ролей, которые связаны с определенными группами людей в зависимости от их физиологической принадлежности и сексуального самовосприятия.
<b>Гендерный анализ</b>	Процесс сбора и интерпретации информации о соответствующих ролях и обязанностях мужчин и женщин в шести сферах деятельности, в том числе: практика и участие; доступ к ресурсам; знания и убеждения; законы, политика и регулирующие органы (власти).
<b>Гендерная осведомленность</b>	Понимается информированность о гендерных различиях, нормах и отношениях, а также их важности для результатов разработки, реализации и оценки программ/политик. Информированность основана на анализе или оценке гендерных различий, норм и отношений с целью обеспечения гендерного равенства.
<b>Гендерный баланс</b>	Обычно используется применительно к человеческим ресурсам и отражает равное участие женщин и мужчин во всех сферах их деятельности, проектах или программах.
<b>Дискриминация по половому признаку</b>	Часто непреднамеренное и неявное различие между женщинами и мужчинами, когда в определенном контексте один пол занимает иерархическое положение относительно другого в результате стереотипных представлений о мужественности и женственности. Примером является сосредоточение внимания на опыте и точке зрения мужчин или женщин при представлении обоснованных результатов их деятельности.
<b>Без учета гендерного аспекта</b>	Не учитывает половую принадлежность. Часто основано на неверном предположении, что возможные различия между женщинами и мужчинами не имеют значения.
<b>Разделение труда по половому признаку</b>	Распределение различных видов работ между женщинами и мужчинами. Например, если говорить о людях-собираателях, считается, что мужчины и женщины предназначены для сбора различных типов продуктов и делятся ими друг с другом для взаимной или семейной выгоды.
<b>Гендерное равноправие</b>	Состояние или условие, которое обеспечивает женщинам и мужчинам равное пользование правами человека, социально значимыми товарами, возможностями и ресурсами.
<b>Гендерное равенство</b>	Справедливые отношения к женщинам и мужчинам. Для обеспечения справедливости необходимо принять меры для компенсации исторических и социальных недостатков, которые мешают женщинам и мужчинам работать/осуществлять свою деятельность на равных условиях.
<b>Гендерное неравенство</b>	Различия между женщинами и мужчинами, в особенности выраженные в социальных, политических, интеллектуальных, культурных или экономических достижениях или взглядах.
<b>Гендерная интеграция</b>	Относится к стратегиям, применяемым при оценке, разработке, реализации и оценке программ для учета гендерных норм и компенсации неравенства по признаку пола.
<b>Актуализация гендерной проблематики</b>	Процесс учета гендерной проблематики в политике, стратегиях, программах, проектной деятельности и административных функциях, а также в институциональной культуре организации.
<b>Гендерные нормы</b>	Типы поведения или взгляды, которые общество приписывает определенному полу. Гендерные нормы меняются от культуры к

	культуре, а также во временном масштабе, поскольку они основаны на ожиданиях общества, которое постоянно развивается.
<b>Гендерная концепция/Гендерный ракурс</b>	Принятие во внимание гендерных различий при рассмотрении любого социального явления, политики или процесса.
<b>Гендерная роль</b>	Роль или поведение, изучаемые человеком в соответствии с его половой принадлежностью, определяются преобладающими культурными нормами.
<b>Пол (физиологический)</b>	Относится к биологическим различиям между мужчинами и женщинами. Половые различия связаны с физиологией мужчин и женщин.
<b>Дифференцированный по полу</b>	Относится к любым данным, собранным и организованным отдельно для женщин и мужчин.

## **ИНТЕГРАЦИЯ ГЕНДЕРНЫХ ВОПРОСОВ В ВОПРОСЫ ОХРАНЫ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ**

Интеграция гендерной проблематики в природоохранные программы является сложным процессом, состоящим из четырех частей. Все четыре части необходимы для достижения эффективных и устойчивых результатов природоохранной деятельности.

Гендерная интеграция должна учитываться для всех грантов (больших и малых) СЕРФ:

- 1: на уровне написания Заявки
- 2: на уровне разработки структуры Проекта
- 3: на уровне мониторинга
- 4: как неотъемлемая часть организации Грантополучателя

### **Часть 1: Интеграция гендерных вопросов в вашу Заявку**

Решение гендерных вопросов является неотъемлемой частью подготовки запроса для получения финансирования. Эти общие вопросы помогут вам учесть гендерные аспекты при заполнении Заявки на участие в конкурсе СЕРФ.

<b>Вопросы</b>	<b>Смысловое содержание данных вопросов</b>
Задумывались ли вы о соответствующих ролях женщин и мужчин и как они связаны с вашим Проектом?	Понимаете ли вы, что какую деятельность осуществляют женщины каждый день? Понимаете ли вы, что какую деятельность осуществляют мужчины каждый день? Понимаете ли вы место женщин и мужчин в их семье и обществе? Задумывались ли вы о том, какой вклад их деятельность/работа привнесет в ваш Проект?
Были ли учтены мнения как женщин, так и мужчин при разработке Проектов?	Удалось ли вам опросить одинаковое количество женщин и мужчин, чтобы понять их отношение и мнения о вашем Проекте?
Отражены ли уникальные роли женщин и мужчин в целях вашего Проекта?	Подумайте о роли женщин и мужчин в их семьях и сообществах и рассмотрите/включите эту роль, а не игнорируйте ее.
Каким образом проектная деятельность принесет пользу	В большинстве случаев Проект должен приносить одинаковую пользу женщинам и мужчинам, но этого

женщинам и мужчинам по отдельности?	может и не быть на практике. Можете ли вы определить эти различия и нивелировать их?
Может ли Проект оказать негативное влияние на женщин или мужчин?	Будет ли проект оказывать негативное влияние? Является ли воздействие ощутимым или реальным? В случае если ожидается негативное воздействие, ваш Проект может предоставить СЕРФ одну из экологических или социальных гарантий. Более подробную информацию о мерах предосторожности можно найти на веб-сайте СЕРФ ( <a href="#">CERF's website</a> ) или у вашей Региональной Группы Исполнения.
Существуют ли социальные, правовые и / или культурные препятствия, которые могут помешать участию женщин или мужчин?	Понимание гендерных ролей помогает предотвратить неучастие женщин.
Имеются ли в Проекте программы, мероприятия и / или услуги для обеспечения учета гендерных вопросов и проблем?	При разработке и реализации вашего Проекта учитывайте гендерные барьеры, которые могут возникнуть. (См. Приложение В – Идеи по преодолению гендерных барьеров)

*В Приложение А мы включили более подробный список вопросов для дальнейшей работы.*

## **Часть 2: Интеграция гендерных вопросов при разработке структуры Проекта**

Лучше всего анализировать гендерные и социальные проблемы на этапе разработки концепции Проекта (но также никогда не поздно рассмотреть текущий Проект, которым можно адаптивно управлять!). Проблемы и возможности, связанные с гендерным и социальным равенством, должны периодически пересматриваться на протяжении всего Проекта, являясь способом оценки успешности и способом обеспечения адекватного решения возникающих в ходе реализации Проекта проблем.

Важно провести социальный анализ, чтобы выяснить, как разные люди и группы людей могут оказывать влияние на ход Проекта и как Проект может повлиять на них. В ходе этого упражнения вы соберете, систематизируете и проанализируете информацию о различных ролях, обязанностях, потребностях и интересах женщин и мужчин разных социальных групп. Для понимания нюансов различных социальных характеристик, собранные данные по мужчинам и женщинам и их последующий анализ должны быть дифференцированы по социальным категориям в соответствии с концепцией Проекта (например, социально-экономический статус, профессия, этническая/расовая принадлежность, возраст, образование, географическое положение и вероисповедание).

Существует первичная и вторичная информация, которая может быть собрана на проектной территории. Получение первичной информации обычно осуществляется посредством сбора данных на местах, таких как фокус-группы, интервью или опросы, в то время как вторичную информацию можно найти в режиме онлайн-поиска (например, гендерная статистика Всемирного банка; Демографическое исследование о состоянии здоровья; оценки Агенства международного развития США по гендерным аспектам; Социальные Институты & Гендерный индекс или данные Международного экономического форума о глобальном гендерном неравенстве).

Примеры вопросов для сбора первичной информации:

<b>Тематика</b>	Какие действия необходимы для улучшения результатов природоохранной деятельности и обеспечения равенства?
<b>Методы работы и участие:</b> Поведение и действия людей в жизни и их различия в зависимости от пола и социальной группы.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Можете повысить осведомленность путем создания перечня ежедневных действий для женщин и мужчин с местными заинтересованными сторонами.</li> </ul>
<b>Доступ к ресурсам и контроль над ними:</b> способность использовать ресурсы или активы	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Найдите способ поделиться информацией о Проекте с женщинами и мужчинами.</li> </ul>
<b>Знания, убеждения и восприятие:</b> социальные нормы об и для женщин, мужчин, девочек и мальчиков.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Убедитесь, что информация о Проекте предоставляется как женщинам, так и мужчинам.</li> <li>• Проводите встречи в часы, удобные для женщин.</li> </ul>
<b>Юридические права и статус:</b> как женщины и мужчины воспринимаются и рассматриваются в соответствии с обычными и формальными правовыми кодексами и судебными системами.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Убедитесь, что и женщины, и мужчины понимают свои права.</li> <li>• Если неравенство заложено в законе, убедитесь, что они учитываются при определении результатов природоохранной деятельности.</li> </ul>
<b>Власть:</b> способность контролировать ресурсы и принимать автономные и независимые решения без принуждения.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Объясните женщинам и мужчинам значимость участия представителя каждого пола в природоохранной деятельности.</li> <li>• Организуйте ролевые упражнения по гендерной проблематике, чтобы понять, что участие женщин могло бы способствовать принятию решений.</li> </ul>
<b>Воздействие:</b> Как Проект может повлиять на женщин и мужчин – как положительно, так и отрицательно?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Обсудите предполагаемые выгоды и затраты Проекта.</li> </ul>

### Часть 3: Интеграция гендерных индикаторов в процесс мониторинга Проекта

После рассмотрения гендерных вопросов во время написания Заявки и при разработке структуры Проекта важно сохранить этот фокус, отслеживая гендерное распределение на протяжении всего Проекта. Включение конкретных и соответствующих индикаторов поможет участникам Проекта отслеживать действия и воздействия Проекта, связанные с гендерной проблематикой. Данные, полученные по итогам рассмотрения гендерных индикаторов, помогут Грантополучателю и СЕРФ понять, как гендерные вопросы были интегрированы в Проект, а также поможет измерить выгоды и изменения, которые Проект принесет как женщинам, так и мужчинам.

<b>Тематика</b>	<b>Возможные индикаторы</b>
<b>Методы работы и участие:</b> Поведение и действия людей в жизни и их различия в зависимости от пола и социальной группы.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Количество консультационных встреч, проведенных специально для того, чтобы выслушать мнение женщин.</li> <li>• Количество сессий по гендерной осведомленности, проведенных в рамках Проекта</li> </ul>
<b>Доступ к ресурсам и контроль над ними:</b> способность использовать ресурсы или активы	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Число людей, дифференцированных по полу, с улучшенным доступом к ресурсам</li> </ul>

**Знания, убеждения и восприятие:**

социальные нормы об и для женщин, мужчин, девочек и мальчиков.

- Количество участников, дифференцированных по полу, на общественных собраниях, на которых обсуждается проектная деятельность.

- Количество консультативных совещаний, проведенных специально для того, чтобы выслушать мнение женщин

**Юридические права и статус:** как женщины и мужчины воспринимаются и рассматриваются в соответствии с обычными и формальными правовыми кодексами и судебными системами.

- Число женщин, принимающих решения в своей семье / обществе.

- Число женщин, которые стали более активно участвовать в принятии решений.

**Власть:** способность контролировать ресурсы и принимать автономные и независимые решения без принуждения.

- Число людей, дифференцированных по полу, с улучшенным пониманием и интересом к гендерным вопросам.

**Воздействие:** Как Проект может повлиять на женщин и мужчин – как положительно, так и отрицательно?

- Количество людей, дифференцированных по полу, принимающих участие в проектных решениях и получающих выгоду.

- Число людей, дифференцированных по полу, которые получают неденежные вознаграждения.

- Число людей, дифференцированных по полу, которые получают денежные вознаграждения.

#### Часть 4. Интеграция гендерных вопросов в деятельность вашей организации

Гендерная политика СЕРФ предусматривает, что «сотрудники Секретариата СЕРФ, Региональных Групп Исполнения и Грантополучателей будут понимать и учитывать различные роли женщин и мужчин в мероприятиях СЕРФ на всех уровнях (например, обучение Региональных Групп Исполнения, разработка структуры Проекта, реализация Проекта и отчетность по нему). Гендерные вопросы будут активно рассмотрены в процессе выдачи грантов, а также будет отслеживаться прогресс в достижении гендерных результатов».

СЕРФ разработал Балльная оценка гендерного распределения, чтобы помочь Грантополучателям оценить их понимание и интерес к гендерным вопросам. Данная Балльная оценка является инструментом оценивания своей же деятельности (самооценки). **В идеале, Балльная оценка должна быть проведена небольшой группой людей из вашей организации, которая, насколько это возможно, состоит из женщин и мужчин, и в этой группе должны быть отражены различия в ролях и обязанностях между ними.**

**Все Грантополучатели (больших и малых грантов) должны использовать Балльную оценку гендерного распределения.** Инструмент доступен на нескольких языках на веб-сайте СЕРФ ([СЕРФ website](#)).

**Балльная оценка должна быть проведена в течение трех месяцев с момента начала вашего Проекта и еще раз в конце Проекта.** Вся информация, предоставленная по итогам проведения оценки, является конфиденциальной и не будет передана дальше. Использование данного инструмента отслеживания предусматривает соответствующие оценки в области гендерного распределения – таким образом, организация может легко определить, есть ли изменения в понимании и интеграции гендерных вопросов в ходе реализации Проекта. СЕРФ будет

использовать эту информацию для определения общего понимания гендерной проблематики Грантополучателями при реализации проектов в «горячих точках» сохранения биоразнообразия, определения интереса к изучению гендерных вопросов и темам, которые было бы наиболее полезно включить в обучающие занятия.

Балльная оценка гендерного распределения включает восемь вопросов с несколькими вариантами ответов. Эти вопросы с соответствующими пояснениями перечислены ниже.

Вопросы, применяемые для отслеживания гендерного распределения	Пояснения
1. Имеется ли в вашей организации задокументированная политика, подтверждающая следование принципам гендерного равноправия?	Гендерная политика не должна быть длинной или сложной, но она должна объяснить, как организация интегрирует гендерные вопросы в свою деятельность. Гендерная политика CEPF состоит из 1 страницы и объясняет, почему мы считаем, что гендерные вопросы важны и как мы будем учитывать гендерные аспекты во всех аспектах нашей работы. Вы можете найти Гендерную политику CEPFF на веб-сайте CEPF ( <a href="#">CEPF website</a> ).
2. Есть ли в вашей организации люди, отвечающие за вопросы гендерного распределения?	Был ли назначен какой-либо человек для обучения других по гендерным вопросам или для проведения гендерного анализа, мониторинга или других мероприятий, связанных с гендерной проблематикой? Есть ли в вашей организации кто-либо, ответственный за обеспечение учета вопросов, связанных с гендерной проблематикой?
3. Проходил ли кто-нибудь из сотрудников вашей организации обучение по гендерной проблематике?	Понимает ли ваша организация, что подразумевается под «полом» и как взгляд через призму гендерных вопросов обеспечивает целостный взгляд?
4. Интегрирован ли гендерный анализ в процедуры планирования вашей деятельности?	Прежде чем приступить к реализации Проекта или отдельного мероприятия, проводит ли ваша организация исследования, чтобы определить роли и обязанности женщин и мужчин и как они могут повлиять на ход Проекта, его участников и его ожидаемые результаты?
5. Собираете ли вы данные о дифференцировании по полу людей, затронутых вашими Проектами?	Собирает ли ваша организация данные о том, как женщины и мужчины подвергаются воздействию Проектов, в реализации которых они участвуют? Например, может ли ваша организация сообщить, сколько женщин извлекают выгоду из Проекта и сколько мужчин извлекают выгоду?
6. Проводит ли ваша организация мониторинг и оценку того, как ваши Проекты и программы по-разному влияют на женщин и мужчин?	Есть ли у вашей организации средства для изучения того, как Проекты по-разному влияют на женщин и мужчин, и если да, то использует ли ваша организация полученную информацию, чтобы лучше понять, что происходит в ходе Проекта?
7. Распределяет ли ваша организация финансовые ресурсы для учета гендерного распределения в своей работе?	Рассматривает ли ваша организация включение каких-либо средств в бюджеты Проектов для обеспечения лучшей гендерной интеграции? Очевидно, что учет гендерного фактора действительно увеличивает затраты на Проект. Это

8. Заинтересована ли ваша организация в том, чтобы Региональная Группа Исполнения связалась с вами, чтобы узнать больше или пройти обучение по гендерным вопросам?

может повлечь за собой дополнительные встречи, или привлечение новых сотрудников, проведение мероприятий

Данный инструмент доступен на веб-сайте СЕРФ ([СЕРФ website](#)). Тем не менее, не стесняйтесь обращаться к Региональной Группе Исполнения, ответственной за вашу «горячую точку» сохранения биоразнообразия, для получения дополнительной информации о гендерной проблематике. Вы также можете проверить веб-сайт СЕРФ и Приложение С: Что делают глобальные доноры СЕРФ в части гендерных вопросов.

Получатели как малых, так и крупных грантов ответят на одни и те же вопросы для оценки их понимания гендерных вопросов и следования принципам гендерного равенства. **Однако Балльная оценка гендерного распределения имеет свой формат для каждого типа Грантополучателей:**

- Получатели крупных грантов получают форму для заполнения от своего менеджера грантов, так как этот инструмент будет создан с помощью ConservationGrants, системы управления грантами СЕРФ.
- Получатели малых грантов получают форму в документе Excel от своей Региональной Группы Исполнения.

Рабочий лист ниже поможет вам учитывать гендерные аспекты при разработке и написании вашей Заявки. Возможно, вам придется проконсультироваться с местными партнерскими организациями или государственными учреждениями для получения углубленной социально-культурной информации. В некоторых случаях может быть целесообразно проводить заседания фокус-групп с бенефициарами Проекта, чтобы лучше понять местный контекст.

Помните, что наиболее эффективный способ обеспечить решение проблемы гендерного неравенства – это подчеркнуть, что в вашем Проекте участвуют местные сообщества, а также осуществляется подробный и четкий анализ сопричастности заинтересованных сторон. Подлинная интеграция гендерных вопросов в Проект выходит за рамки простого вовлечения женских групп и подсчета женщин, участвующих в деятельности.

<b>Анализ гендерной ситуации и предпосылки</b>	<b>Да/нет (если нет, как данный аспект мог бы быть улучшен?)</b>
Проведен ли анализ гендерной динамики на целевой территории?	
Имеется ли информация о том, участвуют ли в настоящее время существующие заинтересованные стороны, НПО, министерства и другие субъекты в деятельности, связанной с гендерными вопросами, – как в непосредственной реализации соответствующей политики, так и в информационно-разъяснительной деятельности по данной тематике?	
Известно ли, имеют ли женщины доступ к ресурсам, товарам и услугам, возможность их использования и контроль над ними?	
Известно ли, имеют ли мужчины доступ к ресурсам, товарам и услугам, возможность их использования и контроль над ними?	
Существует ли определенность в отношении того, как принимаются решения на целевой территории (например, община, домашнее хозяйство, семья и т. д.)?	
Существуют ли гендерные ограничения или препятствия для получения равного доступа к ресурсам и выгодам от предлагаемой деятельности по Проекту? Были ли они решены?	
Были ли учтены гендерные аспекты, которые могут помешать достижению предложенных целей и ожидаемых результатов?	
<b>Разработка общей стратегии Проекта</b>	<b>Да/нет (если нет, как данный аспект мог бы быть улучшен?)</b>
Учитываются ли все способы, с помощью которых чья-то половая принадлежность влияет на его связь с природными ресурсами и экологическими системами (включая знания, использование, доступ, контроль, воздействие на природные ресурсы и отношение к природоохранной деятельности)?	
Влияют ли существующие гендерные роли на достижение результатов природоохранной деятельности (включая вопрос принятия решений)?	
Будет ли Проект влиять на эти роли и эффективность общей программы?	
Существуют ли какие-либо гендерные ограничения для достижения результатов природоохранной деятельности? Будет ли Проект решать их?	
Существуют ли дополнительные возможности, связанные с	

гендерными вопросами, для достижения результатов природоохранной деятельности? Будет ли Проект решать их?	
<b>Структура мероприятия</b>	<b>Да/нет (если нет, как данный аспект мог бы быть улучшен?)</b>
Будет ли программа иметь некоторые эффекты (положительные и отрицательные) на женщин?	
Будет ли программа иметь некоторые эффекты (положительные и отрицательные) на мужчин?	
Будут ли возможные непредвиденные последствия этих действий?	
Будут ли они по-разному влиять на женщин и мужчин?	
Включены ли формы или методы общения, специально предназначенные для женщин?	
Включены ли формы или методы общения, специально предназначенные для мужчин?	
Если они различны, предназначен ли данный Проект для использования разных сообщений в зависимости от половой принадлежности?	
Подходят ли время и место встреч для женщин?	
Подходят ли время и место встреч для мужчин?	
<b>Влияние местных сообществ и домохозяйств</b>	<b>Да/нет (если нет, как данный аспект мог бы быть улучшен?)</b>
Могут ли мероприятия Проекта повлиять на бытовые и социальные гендерные структуры?	
Могут ли мероприятия Проекта повлиять на разделение труда на уровне домохозяйств и местных сообществ?	
Могут ли мероприятия Проекта повлиять на временные ограничения представителей конкретного пола?	
Могут ли мероприятия Проекта повлиять на прожиточный минимум?	
Может ли деятельность Проекта повлиять на традиционные права?	
Может ли это повлиять на политические изменения и изменения норм и правил, влияющие на участие мужчин и женщин?	
<b>Мониторинг и оценка</b>	<b>Да/нет (если нет, как данный аспект мог бы быть улучшен?)</b>
Являются ли показатели дифференцированными по полу и учитывают ли гендерную чувствительность?	
Будет ли учитываться число и/или процент женщин и мужчин, участвующих в проектной деятельности?	
Будет ли учитываться число и/или процент женщин и мужчин, извлекающих выгоду из Проекта?	
Будет ли учитываться число и/или процент женщин и мужчин, демонстрирующих лидерство в рамках реализации Проекта?	
Существуют ли другие индикаторы, отражающие результаты оценки знаний, взглядов и методов работы местных сообществ в отношении участия и лидерства женщин (например, изменения в представлениях о женщинах при принятии решений по управлению природными ресурсами), которые следует включить?	
<b>Кадровое обеспечение и бюджетирование</b>	<b>Да/нет (если нет, как</b>

	данный аспект мог бы быть улучшен?)
Достаточен ли ваш бюджет для учета гендерных факторов?	
Достаточно ли времени (для персонала) заложено в вашем Проекте для реализации мониторинга данных, связанных с дифференцированием по полу?	
Достаточно ли времени (для персонала) заложено в вашем Проекте для отслеживания воздействия и оценки преимуществ, которые могут быть оказаны на мужчин и женщин с учетом их половой принадлежности?	
Если вы думаете, что ваша организация получит пользу от дополнительного обучения по гендерным вопросам, планируете ли вы выделить для этого бюджет?	
Если исходные и конечные оценки имеют отношение к вашему Проекту, заложен ли в них соответствующий бюджет?	
Если это применимо к вашему Проекту, выделили бы вы достаточное количество средств для обеспечения участия женщин и мужчин в конкретных мероприятиях Проекта?	

---

**ПРИЛОЖЕНИЕ В: ИДЕИ ПО ПРЕОДОЛЕНИЮ ГЕНДЕРНЫХ БАРЬЕРОВ**

Барьер/Проблема/Риск	Возможное решение
Недостаток времени/другие (конкурентноспособные) приоритеты	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Узнайте, в какое время дня/сезона женщины и мужчины, как правило, могут принимать участие в мероприятиях, и наметьте соответствующие мероприятия.</li> <li>• Обеспечьте уход за детьми во время мероприятий.</li> </ul>
Недоступность/поездки на мероприятия обременительны	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Переместите мероприятия территориально ближе к местным сообществам, где вы хотите привлечь людей.</li> <li>• Обеспечьте транспорт для осуществления деятельности в рамках Проекта.</li> <li>• Осознавайте культурные нормы, связанные с работой в ночное время, работайте с домашними хозяйствами, чтобы определить подходящие способы участия как женщин, так и мужчин.</li> </ul>
Чувство дискомфорта от участия в мероприятиях	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Проводите отдельные занятия с женщинами и мужчинами (с однополыми помощниками), чтобы участники чувствовали себя комфортно.</li> <li>• Проводите просветительский семинар для людей, которые имеют меньшие знания/опыт по этому вопросу, чтобы каждый мог быть подготовлен и осведомлен.</li> <li>• Просите фасилитатора выяснять мнения более спокойных групп/отдельных лиц.</li> <li>• В приглашениях к участию четко указывайте, что вы цените вклад всех голосов и надеетесь увидеть разнообразие членов местного сообщества.</li> <li>• Убедитесь, что дискурс о деятельности ведется на местном языке.</li> <li>• Работайте с местными лидерами и мужчинами-участниками Проекта, чтобы объяснить важность участия женщин и определить культурно приемлемые способы, позволяющие им участвовать.</li> </ul>
Ограниченный доступ к информации	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Создавайте информационные материалы на языках (или с изображениями), которые понятны каждому.</li> <li>• Адаптируйте сообщения для разных групп по наиболее подходящим каналам связи (например, по радио, в письменной форме, неформально, на собрании сообщества и т. д.) в зависимости от того, как каждому удобнее получить свою информацию.</li> </ul>
Структура Проекта не учитывает гендерную/социальную справедливость	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Обеспечьте базовую подготовку в части гендерных вопросов и последующие тренинги, особенно для сотрудников, которые взаимодействуют с сообществом.</li> <li>• Выделите сумму в бюджете Проекта для мероприятий и/или обучения по гендерным вопросам.</li> <li>• Проконсультироваться с местными женскими организациями, группами коренного населения и молодежи, правительственными структурами или НПО, занимающимися вопросами охраны окружающей среды/развития.</li> </ul>
Проект может увеличить рабочую нагрузку (оплачиваемую или неоплачиваемую) определенной	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Узнайте, получают ли выгоду от Проекта люди с повышенной нагрузкой: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Если да, убедитесь, что участники Проекта</li> </ul> </li> </ul>

группы	<p>четко видят преимущества, которые перевешивают стоимость дополнительной работы.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Если нет, вам нужно переосмыслить свой Проект, чтобы никто не пострадал.</li> </ul>
Проект может увеличить вероятность домашнего насилия или физической безопасности некоторых людей	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Провести честный разговор с участниками Проекта, чтобы определить, существуют ли методы реализации Проекта, которые могут устранить этот риск. В противном случае Проект не должен продолжаться.</li> </ul>

---

**ПРИЛОЖЕНИЕ С: ЧТО ГЛОБАЛЬНЫЕ ДОНОРЫ СЕРФ ДЕЛАЮТ В ЧАСТИ ГЕНДЕРНЫХ ВОПРОСОВ?**

Французское агентство развития приняло свою собственную Гендерную стратегию ([gender strategy](#)) в марте 2014 года после нескольких лет гендерной интеграции. Комплексная рамочная программа по гендерным вопросам и сокращению неравенства между женщинами и мужчинами ([Crosscutting Intervention Framework on Gender and the Reduction of Inequalities Between Women and Men](#)) направлена на содействие устойчивому, инклюзивному и справедливому развитию отношений между женщинами и мужчинами.

Гендерная политика Conservation International (CI) гласит, что гендерные вопросы будут рассматриваться на всех этапах цикла разработки программы, включая планирование, реализацию, мониторинг и оценку. (Полезные ссылки по CI доступны на следующей странице этого документа.)

Стратегия по обеспечению равенства между женщинами и мужчинами ([strategy for equality between women and men](#)) представляет собой программу Европейской комиссии по вопросам гендерного равенства на период 2010–2015 годов. Это всеобъемлющий документ, обязывающий Комиссию содействовать гендерному равенству во всей своей политике.

Политика Глобального экологического фонда (ГЭФ) по обеспечению гендерного равенства ([gender equality policy](#)) призывает ГЭФ и его партнерские учреждения учитывать гендерную проблематику в деятельности ГЭФ, включая усилия по анализу и учету конкретных потребностей и роли как женщин, так и мужчин в проектах ГЭФ, в зависимости от обстоятельств каждого вмешательства.

В 2001 году правительство Японии создало Бюро по вопросам гендерного равенства, в задачи которого входит планирование и координация политики, касающейся гендерного равенства. У Бюро существует отдельная концепция для продвижения гендерного равенства.

Гендерная стратегия Всемирного банка ([gender strategy](#)) направлена на сокращение бедности и повышение экономического роста, благосостояния людей и эффективности развития путем устранения гендерного неравенства, которое препятствует развитию.

**ПОЛЕЗНЫЕ ССЫЛКИ ОТ МЕЖДУНАРОДНОЙ КОМПАНИИ, ЗАНИМАЮЩЕЙСЯ РАЗРАБОТКОЙ ПРИРОДООХРАННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ «CONSERVATION INTERNATIONAL»**

---

- [Activity Handbook: interactive methods for collecting gender-related information for conservation projects](#) (PDF – 1.3 MB)
- [Oops! Stories of Conservation Fails when gender is not integrated](#) (PDF – 230 KB)
- [Integrating Gender & Social Equity Into Conservation Programming](#) (PDF – 1.2 MB)
- [Integrating gender into funding proposals](#) (PDF – 648 KB)
- [Making the case for gender in conservation](#) (PDF – 228 KB)
- [Video: Introduction to Gender and Conservation](#)