

CEPF GENDER POLICY

CEPF's mission is to engage civil society to protect biodiversity hotspots, the world's most biologically diverse yet threatened ecosystems. The purpose of this policy is to ensure CEPF carries out its mission through a gender awareness lens. This means that staff of the CEPF Secretariat, Regional Implementation Teams and grantees will understand and take into account the different roles of men and women in CEPF-related activities at all scales (e.g., Regional Implementation Team training, proposal design, project implementation and reporting). Gender issues and considerations will be actively incorporated throughout the grant-making process and progress on gender-related outcomes will be monitored.

CEPF recognizes that:

- In all of our conservation work, gender plays an important role in achieving long-term goals and objectives.
- Gender equity is a critical component of our overall strategy to ensure empowered civil society, equitable participation and decision-making by stakeholders at all scales, and the sustainability of conservation impacts.
- Both men and women encounter constraints based on gender. If not addressed, these constraints can cause delays or impediments to achieving CEPF's conservation objectives.

CEPF staff will strive to:

- Provide and encourage training and professional development on gender among staff of the CEPF Secretariat, Regional Implementation Teams and grantees as part of CEPF's learning efforts.
- Work with grantees to ensure gender analysis and recommendations are included in the project design, implementation and monitoring processes.
- Develop indicators and report on gender equity as part of CEPF's Monitoring Framework.
- Promote best practices for incorporating gender in conservation strategies throughout the CEPF network.

DEFINITIONS

Gender refers to the economic, social, political, and cultural attributes and opportunities associated with being women and men. The social definitions of what it means to be a woman or a man vary among cultures and change over time. Gender is a sociocultural expression of particular characteristics and roles that are associated with certain groups of people with reference to their sex and sexuality.

Gender analysis is the process of collecting and interpreting information on the respective roles and responsibilities among men and women in six domains of activity, including: practices and participation; access to resources; knowledge and beliefs; laws, policies and regulatory institutions.

Gender aware refers to explicit recognition of local gender differences, norms, and relations and their importance to outcomes in program/policy design, implementation and evaluation. This recognition derives from analysis or assessment of gender differences, norms, and relations in order to address gender equity in outcomes.

Gender equity is the process of being fair to women and men. To ensure fairness, measures must be taken to compensate for historical and social disadvantages that prevent women and men from operating on a level playing field.

Gender equality is the state or condition that affords women and men equal enjoyment of human rights, socially valued goods, opportunities, and resources.

Gender integration refers to strategies applied in program assessment, design, implementation, and evaluation to take gender norms into account and to compensate for gender-based inequalities.

Gender mainstreaming is the process of incorporating a gender perspective into policies, strategies, programs, project activities, and administrative functions, as well as into the institutional culture of an organization.

Sex refers to the biological differences between males and females. Sex differences are concerned with males' and females' physiology.

ГЕНДЕРНАЯ ПОЛИТИКА ФПКЭ

Миссия ФПКЭ 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 ФПКЭ выполнял свою миссию через призму гендерной осведомленности. Это означает, что сотрудники Секретариата ФПКЭ, Региональных Групп Исполнения и Грантополучателей будут понимать и принимать во внимание различные роли мужчин и женщин в мероприятиях, связанных с ФПКЭ, 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.

ФПКЭ 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 ФПКЭ в области охраны окружающей среды.

Сотрудники ФПКЭ будут стремиться:

- Обеспечивать и поощрять обучение и повышение квалификации по гендерным вопросам среди сотрудников Секретариата ФПКЭ, Региональных Групп Исполнения и Грантополучателей в рамках работы ФПКЭ 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 ФПКЭ.
- Продвигать лучшие практики для включения гендерных вопросов в стратегии охраны окружающей среды всех участников партнерской сети ФПКЭ.

ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Пол 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.

Гендерный анализ – это 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).

Под **гендерной осведомленностью** 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.

Гендерное равенство – это справедливое 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.

Гендерное равноправие – это состояние или условие, которое обеспечивает женщинам и мужчинам равное пользование правами человека, социально значимыми товарами, возможностями и ресурсами.

Гендерная интеграция относится к стратегиям, применяемым при оценке, разработке, реализации и оценке программ для учета гендерных норм и компенсации неравенства по признаку пола.

Актуализация гендерной проблематики – это процесс учета гендерной проблематики в политике, стратегиях, программах, проектной деятельности и административных функциях, а также в институциональной культуре организации.

Пол (физиологический) относится к биологическим различиям между мужчинами и женщинами. Половые различия связаны с физиологией мужчин и женщин.

CEPF Gender Toolkit

Table of Contents

HOW TO USE THIS TOOLKIT	2
INTRODUCTION	2
CEPF AND GENDER.....	2
What is Gender?.....	2
Why is CEPF interested in gender issues?.....	2
CEPF Gender Policy	3
WHAT IS CEPF LOOKING FOR IN A PROPOSAL?	3
DEFINITIONS	4
INTEGRATING GENDER INTO CONSERVATION	6
Part 1: Integrating Gender Into Your Proposal	6
Part 2: Integrating Gender During Project Design	7
Part 3: Integrating Gender Into Monitoring Indicators.....	8
Part 4: Integrating Gender Into Your Organization.....	9
ANNEX A: INTEGRATING GENDER INTO PROPOSAL WRITING.....	11
ANNEX B: IDEAS TO CIRCUMVENT GENDER BARRIERS	14
ANNEX C: WHAT ARE CEPF’S GLOBAL DONOR PARTNERS DOING ON GENDER?	16
USEFUL REFERENCES FROM CONSERVATION INTERNATIONAL.....	17

HOW TO USE THIS TOOLKIT

This gender toolkit is intended to provide guidance for CEPF applicants and grantees in understanding and integrating gender into their conservation projects. CEPF strives to integrate gender into all aspects of its programs and, therefore, it is recommended that applicants and grantees use this toolkit when preparing an application and/or implementing a project. With that said, use of this toolkit is not mandatory and none of the worksheets need to be submitted to the CEPF Secretariat or regional implementation team.

This toolkit is designed to be easy to use, and applicable to the stage you are in with your project. Check the Table of Contents to see which section would help you most. You may want to start with the chapters on “CEPF Gender Policy” and “Definitions” to gain a general understanding of gender and CEPF’s position on gender issues.

INTRODUCTION

Gender is a social construct that refers to relations between and among the sexes, based on their relative roles. It encompasses the economic, political and socio-cultural attributes, limitations, and opportunities associated with being male or female. Gender varies across cultures, is dynamic and open to change over time, and because of this, gender roles should not be assumed, but analyzed.

Gender, however, is a significant characteristic that influences a person’s interactions with the environment and ability to participate in, and benefit from, conservation initiatives.

As such, gender can influence who uses, has access to and owns natural resources. Therefore, considering gender can help determine who participates in and benefits from a conservation project. These considerations can ultimately affect a project's long-term success.

For these reasons, CEPF developed this gender toolkit to ensure that CEPF’s investments are implemented with gender-awareness in mind. This means that CEPF’s Secretariat staff, regional implementation teams and grantees aim to understand and consider the different roles of women and men in CEPF-related activities at all scales, and that gender issues and considerations are actively incorporated throughout the grant-making process.

CEPF AND GENDER

What is Gender?

Gender refers to the social and cultural attributes of being a man or a woman. It is not the same as sex, which refers to the biological attributes of being a man or a woman. Gender differs across cultures, it is learned, and it changes over time. When we talk about gender, we are talking about both women and men, and not just about women.

Why is CEPF interested in gender issues?

CEPF is interested in gender because it can influence natural resources use, needs, knowledge and priorities. It can also influence power, access, control and ownership over natural resources. Consideration of gender

can affect the quality of stakeholder engagement and participation, the quality of social outcomes, and the delivery of benefits to project participants. Additionally, it can affect the sustainability of conservation outcomes. Gender can play an important role in achieving long-term conservation goals and objectives.

CEPF Gender Policy

CEPF's mission is to engage civil society to protect biodiversity hotspots, the world's most biologically diverse yet threatened ecosystems. The purpose of this policy is to ensure CEPF carries out its mission through a gender awareness lens. This means that staff of the CEPF Secretariat, Regional Implementation Teams and grantees will understand and take into account the different roles of women and men in CEPF-related activities at all scales (e.g., Regional Implementation Team training, proposal design, project implementation and reporting). Gender issues and considerations will be actively incorporated throughout the grant-making process and progress on gender-related outcomes will be monitored.

CEPF recognizes that:

- In all of our conservation work, gender plays an important role in achieving long-term goals and objectives.
- Gender equity is a critical component of our overall strategy to ensure empowered civil society, equitable participation and decision-making by stakeholders at all scales, and the sustainability of conservation impacts.
- Both women and men encounter constraints based on gender. If not addressed, these constraints can cause delays or impediments to achieve CEPF's conservation objectives.

CEPF staff strives to:

- Provide and encourage training and professional development on gender among CEPF Secretariat staff, regional implementation teams and grantees as part of the organization's learning efforts.
- Work with grantees to ensure gender analysis and recommendations are included in the project design, implementation and monitoring processes.
- Develop indicators and report on gender equity as part of CEPF's Monitoring Framework.
- Promote best practices for incorporating gender into conservation strategies throughout the CEPF network.

WHAT IS CEPF LOOKING FOR IN A PROPOSAL?

When CEPF reviews your proposal, we will pose these questions to determine whether you have thought about gender issues:

1.	Have you considered the respective roles of women and men and how they relate to the project?
2.	Have both women's and men's opinions been sought in project development?
3.	Are women's and men's unique roles reflected in the project's objectives?
4.	In what ways will the activities benefit women and men differently?
5.	Is the project likely to have negative effects for women or for men?
6.	Are there any social, legal and/or cultural obstacles that could prevent women or men from participating in the project?
7.	Does the project have programs, activities and/or services in place to ensure that gender-based issues and concerns will be addressed?
8.	Does the project design include relevant sex-disaggregated indicators that measure participation and benefits for women and men?

DEFINITIONS

Here are a few explanations of some terms used in this toolkit.

Gender	Refers to the economic, social, political, and cultural attributes and opportunities associated with being women and men. The social definitions of what it means to be a woman, or a man vary among cultures and change over time. Gender is a socio-cultural expression of characteristics and roles that are associated with certain groups of people with reference to their sex.
Gender Analysis	The process of collecting and interpreting information on the respective roles and responsibilities among women and men in six domains of activity: practices and participation; access to resources; knowledge and beliefs; laws; policies; and regulatory institutions.
Gender Awareness	Refers to explicit recognition of local gender differences, norms, and relations and their importance to outcomes in program/policy design, implementation and evaluation. This recognition derives from analysis or assessment of gender differences, norms and relations in order to address gender equity in outcomes.
Gender Balance	Commonly used in reference to human resources and equal participation of women and men in all areas of work, projects or programs.

Gender Bias	The often unintentional and implicit differentiation between women and men by placing one gender in a hierarchical position relative to the other in a certain context as a result of stereotypical images of masculinity and femininity. An example of gender bias is focusing on the experience and point of view of either men or women while presenting the results as universally valid.
Gender Blind	Does not take gender into account. Based on the often-incorrect assumption that possible differences between women and men are not relevant.
Gender Division of Labor	Allocation of different jobs or types of work to women and men. For example, among human foragers, males and females target different types of foods and share them with each other for a mutual or familial benefit.
Gender Equality	The knowledge that differences between women and men are socially constructed and impact our behaviors, attitudes, beliefs and values, which affords women and men equal enjoyment of human rights, socially valued goods, opportunities and resources.
Gender Equity	The process of being fair to women and men. To ensure fairness, measures must be taken to compensate for historical and social disadvantages that prevent women and men from operating on a level playing field. An example of gender equity: providing child care at a stakeholder meeting, thereby allowing women the ability to focus on the discussion, rather than taking care of their children.
Gender Gap	The differences between women and men, especially as reflected in social, political, intellectual, cultural, or economic attainments or attitudes.
Gender Integration	Refers to strategies applied in program assessment, design, implementation and evaluation to take gender norms into account and to compensate for gender-based inequalities.
Gender Mainstreaming	The process of incorporating a gender perspective into policies, strategies, programs, project activities, monitoring and evaluation, budgeting, and administrative functions, as well as into the institutional culture of an organization to promote equality between women and men, and to combat discrimination.
Gender Norms	Behaviors or attributes that society attributes to a particular sex. Gender norms change from culture to culture and over time since they are based on the expectations of societies, which are constantly evolving.
Gender Perspective	Taking into account gender-based differences when looking at any social phenomenon, policy or process.
Gender Role	The role or behavior learned by a person as appropriate to their gender, determined by the prevailing cultural norms.
Sex	Refers to the biological differences between males and females. Sex differences are concerned with male and female physiology.
Sex-disaggregated	Refers to any data collected and organized separately for women and men.

INTEGRATING GENDER INTO CONSERVATION

Integrating gender into conservation programs is a four-fold process. All four parts are essential for effective and sustainable conservation results.

Gender integration must be considered for all grants (large and small) awarded by CEPF:

- 1: At the proposal-writing level
- 2: At the project-design level
- 3: At the monitoring level
- 4: As an integrated part of the grantee's organization

Part 1: Integrating Gender Into Your Proposal

Addressing gender issues is an integral part of preparing fundraising proposals. These general questions will help you consider gender when completing your application for a CEPF call for proposals.

Question	Meaning
Have you thought about the respective roles of women and men and how they relate to your project?	Do you understand what women do every day? Do you understand what men do every day? Do you understand the place of women and men in their household and community? Have you thought about how their activities/ work will come into play during your project?
Have both women's and men's opinions been sought in project development?	Have you been able to interview the same number of women and men to understand their thoughts and views on your project?
Are women's and men's unique roles reflected in the project's objectives?	Think about women's and men's roles in their households and communities and consider/include that role rather than dismissing it.
In what ways will the activities benefit women and men differently?	In most cases, a project should benefit women and men equally, but it may not. Can you identify those differences and reduce them?
Is the project likely to have negative effects for women or for men?	Will the project have a negative impact? Is the impact perceived or real? If there is an expected negative impact, your project may trigger one of CEPF's environmental or social safeguards. More information about safeguards is available on CEPF's website or from your regional implementation team.
Are there any social, legal and/or cultural obstacles that could prevent women or men from participating in the project?	Understanding gender roles helps prevent the non-participation of women.

Does the project have programs, activities and/or services in place to ensure that gender-based issues and concerns will be addressed?

When designing and implementing your project, consider gender barriers that may be raised. (Check Annex B - Ideas to Circumvent Gender Barriers.)

In Annex A, we have included a more detailed questionnaire for further guidance.

Part 2: Integrating Gender During Project Design

It is best to analyze gender and social issues in the concept phase of a project (but it is also never too late to examine an ongoing project that can be adaptively managed!). Gender and social equity challenges and opportunities should be revisited periodically throughout a project as a way to measure progress and ensure issues are being adequately addressed.

It is important to do a social analysis to examine how different individuals and groups may affect a project and how a project will affect them. During this exercise, you will collect, identify and analyze information on the different roles, responsibilities, needs and interests of women and men of different social groups. To capture the nuances of various social characteristics, the data and analysis on women and men should be disaggregated by social categories relevant to the project (e.g., socio-economic status, profession, ethnicity/race/indigeneity, age, educational status, geographic location and religion).

There is primary and secondary information that can be gathered in the project area. Primary information is usually done through field-based data collection and can include focus groups, interviews or surveys whereas secondary information can be found in online searches (e.g., World Bank Gender Statistics; Demographic Health Survey; USAID's country-level gender assessments; Social Institutions & Gender Index; or World Economic Forum's Global Gender Gap).

Sample questions for gathering primary information:

Theme	What actions are needed to improve conservation outcomes and ensure equality?
Practices and participation: Peoples' behaviors and actions in life and how they vary by gender and social group.	• Build awareness by creating a women's versus men's daily activities profile with local stakeholders.
Access to, and control of, resources: One's ability to use resources or assets.	• Find ways to share information about the project to women and men.
Knowledge, beliefs and perceptions: Social norms of and about women, men, girls and boys.	• Ensure that information about the project is provided to both women and men. • Hold meetings at times of the day that are accessible to women.
Legal rights and status: How women and men are regarded and treated by the customary and formal legal codes and judicial systems.	• Ensure that both women and men understand their rights. • If inequalities are contained in the law, ensure that these are considered when identifying conservation outcomes.

Power: The capacity to control resources and to make autonomous and independent decisions free of coercion.

- Explain to women and men the importance of each gender to conservation.
- Organize gender role-play exercise to understand what women's participation would have added to decision making

Impact: How might the project impact women and men both positively and negatively?

- Discuss the perceived benefits and costs of the project.

Part 3: Integrating Gender Into Monitoring Indicators

After considering gender during proposal writing and project design, it is essential to maintain this focus by monitoring gender issues throughout the project. Inclusion of specific and relevant indicators will help project staff keep track of project activities and impacts as they relate to gender. The data produced from gender-related indicators will help the grantee and CEPF to understand how gender was integrated into the project, and to measure the benefits and changes accruing to both women and men.

Theme	Possible Indicators
Practices and participation: Peoples' behaviors and actions in life and how they vary by gender and social group.	• Number of consultation meetings held specifically to hear the view of women • Number of gender awareness sessions held during the project
Access to, and control of, resources: One's ability to use resources or assets.	• Sex-disaggregated number of persons with improved access to resources
Knowledge, beliefs and perceptions: Social norms of and about, women, men, girls and boys.	• Sex-disaggregated number of attendants at community meetings discussing the project • Number of consultation meetings held specifically to hear the view of women
Legal rights and status: How women and men are regarded and treated by the customary and formal legal codes and judicial systems.	• Number of women that are decision-makers in their household/community • Number of women that have increased involvement in decision-making
Power: The capacity to control resources and to make autonomous and independent decisions free of coercion.	• Sex-disaggregated number of people with improved understanding of and commitment to gender issues
Impact: How might the project impact women and men?	• Sex-disaggregated number of people in project decisions and benefits • Sex-disaggregated number of people receiving non-cash benefits • Sex-disaggregated number of people receiving cash benefits

Part 4: Integrating Gender Into Your Organization

CEPF's gender policy states that "staff of the CEPF Secretariat, regional implementation teams and grantees will understand and take into account the different roles of women and men in CEPF-related activities at all scales (e.g., regional implementation team training, proposal design, project implementation and reporting). Gender issues and considerations will be actively incorporated throughout the grant-making process and progress on gender-related outcomes will be monitored."

CEPF has developed the Gender Tracking Tool to help grantees assess their understanding of and commitment to gender issues. This tracking tool is a self-assessment tool. **Ideally, it should be completed by a small group of people from your organization which, to the extent possible, consists of both women and men and represents the variation in roles and responsibilities.**

All grantees (large and small grants) are required to complete the Gender Tracking Tool. The tracking tool is available in multiple languages on the [CEPF website](#).

The Gender Tracking Tool should be completed within three months of the start of your project and again at the end of the project. All information provided in the tracking tool is confidential and will not be shared. It contains scores so that an organization can more easily determine if there is a change in its understanding and integration of gender over the course of the project. CEPF will use the information to determine overall understanding of gender by grantees in the biodiversity hotspot, interest in learning about gender and the topics that would be most useful to include in training sessions.

The Gender Tracking Tool includes eight multiple-choice questions. These questions are listed below with explanations.

Gender Tracking Tool Questions	Explanation
1. Does your organization have a written policy that affirms a commitment to gender equality?	A gender policy does not have to be long or complicated, but it should explain how the organization integrates gender into its operations. CEPF's gender policy is 1 page and states why we think gender issues are important and how we will integrate gender into all aspects of our work. You can find the CEPF gender policy on the CEPF website .
2. Are there people in your organization responsible for gender issues?	Have any staff been assigned to train others in gender issues or to conduct gender analyses, monitoring or other activities related to gender? Does your organization have anyone responsible for ensuring that concerns and issues related to gender are considered?
3. Have any staff in your organization ever received training on gender issues?	Does your organization understand what is meant by gender and how a gender lens provides a holistic view?
4. Is gender analysis built into your program planning procedures?	Before you undertake a project or activity, does your organization undertake research to determine the roles and responsibilities of women and men and how these might affect the project, its participants and its expected results?

5. Do you collect sex-disaggregated data about the people impacted by your projects?	Does your organization collect data about how women and men are impacted by the projects it implements? For example, is your organization able to report on how many women benefit from a project and how many men benefit?
6. Does your organization monitor and evaluate how your projects and programs impact women and men differently?	Does your organization have a means to measure how projects impact women and men differently, and if so, does your organization use the information to better understand what is happening during a project?
7. Does your organization allocate financial resources to incorporate gender into its work?	Does your organization consider including any funds into project budgets to ensure better gender integration? Ensuring that gender is considered does add some costs to a project. It could entail extra meetings, or specific staff or activities.
8. Would your organization be interested in being contacted by the regional implementation team to learn more or receive training about gender issues?	This toolkit is available on the CEPF website. However, feel free to contact the regional implementation team of your biodiversity hotspot for more information on gender. You can also check the CEPF website and Annex C: What CEPF Donors are doing on Gender.

Both small- and large-grant recipients will answer the same questions on assessing their understanding of, and commitment to, gender issues. However, **the Gender Tracking Tool has a different format for each set of grantees:**

- Large-grant recipients will receive the Gender Tracking Tool from their grant manager as this tool will be generated through ConservationGrants, CEPF's grants management system.
- Small-grant recipients will receive the Gender Tracking Tool in an Excel document from their regional implementation team.

ANNEX A: INTEGRATING GENDER INTO PROPOSAL WRITING

The worksheet below will help you keep gender in mind while developing and writing your proposal. You may need to consult with local partner organizations or government institutions for in-depth, socio-cultural information. In some cases, it may be advisable to conduct focus group sessions with project beneficiaries to better understand the local context.

Remember that the most effective way to ensure that gender inequalities are addressed is to emphasize community participation combined with transparent and participatory stakeholder analysis. **Truly integrating gender into a project goes beyond just engaging women's groups and counting women involved in activities.**

Gender Situation Analysis and Background	Yes/No (If no, how can it be improved?)
Is there an analysis of gender dynamics in the target area?	
Is there information on whether existing stakeholders, NGOs, government ministries and other actors are currently involved in gender-based activities, both in implementation and policy advocacy?	
Is it clear whether women have access to, use of and control of resources, goods and services?	
Is it clear whether men have access to, use of and control of resources, goods and services?	
Is there clarity on how decisions are made in the target area (e.g., community, household, families, etc.)?	
Are there gender-based constraints or barriers to gaining equal access to resources and benefits from proposed project activities? Have these been addressed?	
Have the gender-specific context variables that may prevent reaching proposed objectives and expected results been addressed?	
Overall Project Strategy Design	Yes/No (If No, how can it be improved?)
Are all ways into which one's gender differentiates their connection with natural resources and ecological systems accounted for (including knowledge, use, access, control, impact on natural resources and attitudes toward conservation)?	
Do existing gender roles affect the achievement of conservation outcomes (including decision-making)?	
Will the project impact these roles and program effectiveness?	
Are there some gender-based constraints to achieving conservation outcomes? Will the project address them?	
Are there opportunities? Will the project address them?	

Activity Design	Yes/No (If no, how can it be improved?)
Will the program have some effects (positive and negative) on women?	
Will the program have some effects (positive and negative) on men?	
Will there be possible unintended consequences of these activities? Will they affect women and men differently?	
Are forms or methods of communication specifically targeted to women included?	
Are forms or methods of communication specifically targeted to men included?	
If these are different, is the project addressing targeting different gender-based messages for conservation?	
Are meeting time and meeting locations appropriate for women?	
Are meeting time and meeting locations appropriate for men?	
Community and Household Impact	Yes/No (If no, how can it be improved?)
Could the project activities have an impact on household and social gender structures?	
Could the project activities have an impact on division of labor at the household and community levels?	
Could the project activities have an impact on time constraints of a particular gender?	
Could the project activities have an impact on subsistence activities?	
Could the project activities have an impact on traditional rights?	
Could there be an impact on policy and regulatory changes affecting gender participation?	
Monitoring and Evaluation	Yes/No (If no, how can it be improved?)
Are indicators sex-disaggregated and gender sensitive?	
Will there be a number and/or percentage of women and men participating in an activity?	
Will there be a number and/or percentage of women and men benefiting from the project?	
Will there be a number and/or percentage of women and men demonstrating leadership in project implementation?	
Are there other indicators on community knowledge, attitudes and practices about female participation and leadership (e.g., change in beliefs regarding women in natural resource management decision-making) that should be included?	

Staffing and Budgeting	Yes/No (If no, how can it be improved?)
Is the budget adequate to integrate gender?	
Have you allocated enough staff time to monitor sex-disaggregated data?	
Have you allocated enough staff time to monitor the impact and benefits gender may have on women and men?	
If you think your organization will benefit from additional gender training, have you allocated budget for this?	
If a baseline and end of projects assessments are relevant to your project, have you budgeted for them?	
If relevant, have you allocated enough funds for ensuring participation of women and men to specific project activities?	

ANNEX B: IDEAS TO CIRCUMVENT GENDER BARRIERS

Barrier/Challenge/Risk	Possible Solution
Lack of time/competing priorities	- Find out what time of day/season women and men tend to be available and schedule activities then. - Provide childcare during activities.
Inaccessibility/travel to activities is onerous	- Move activities closer to communities where you want to engage people. - Provide transportation to activities. - Understand cultural norms around overnight activities and work with households to identify appropriate ways to allow for both women's and men's participation.
Feeling uncomfortable about participating publicly in activities	- Conduct separate activities with women and men (with same-sex facilitators) so that participants feel comfortable. - Provide a foundational workshop for individuals who have less background/experience on the subject so that everyone can be prepared and knowledgeable. - Encourage the facilitator to seek out opinions and contributions from quieter groups/individuals. - Be explicit in invitations to participate that you value the contributions of all voices and hope to see a diversity of community members. - Ensure that activity discourse is conducted in the local language. - Work with local leaders and male project participants to explain the importance of women's participation and identify culturally appropriate ways to allow for their participation.
Limited access to information	- Create communication materials in languages (or with images) that everyone can understand. - Tailor messages for different groups through the most appropriate communication channels (e.g., radio, written, informal, community meeting, etc.) depending on how each gets their information.
Project design does not address gender/social equity	- Provide basic gender training and follow-up trainings, particularly for staff members who interact with the community. - Allocate an amount in the project budget for gender activities and/or training. - Consult with local women's organizations, indigenous and youth groups, governmental entities, or conservation/development NGOs.
Project may increase work load (paid or unpaid) of a certain group	- Examine whether those with the increased workload are benefitting from the project: - If yes, be sure that participants perceive the benefits to outweigh the cost of extra work. - If no, you'll need to re-think your project to make sure that nobody is adversely affected.

Project may increase possibility of domestic violence or physical unsafety of some people

- Have an honest conversation with project participants to determine whether there are methods of project implementation that can eliminate this risk. Otherwise, the project should not continue.

ANNEX C: WHAT ARE CEPF'S GLOBAL DONOR PARTNERS DOING ON GENDER?

L'Agence Française de Développement adopted its own [gender strategy](#) in March 2014 after several years of gender integration. The [Crosscutting Intervention Framework on Gender and the Reduction of Inequalities Between Women and Men](#) aims to contribute to sustainable, inclusive and equitable development between women and men.

The gender policy for **Conservation International** (CI) states that gender will be addressed at all stages of the program design cycle, including planning, implementation, and monitoring and evaluation. (Useful references by CI are available on the next page of this document.)

The [strategy for equality between women and men](#) represents the **European Commission's** work program on gender equality for the period 2010-2015. It is a comprehensive framework committing the Commission to promote gender equality into all its policies.

The **Global Environment Facility's** (GEF) [gender equality policy](#) calls on the GEF and its partner agencies to mainstream gender into GEF operations, including efforts to analyze and address the specific needs and role of both women and men into GEF projects, as appropriate for each intervention.

In 2001, the **Japanese Government** established a Gender Equality Bureau tasked with planning and coordinating the policies pertaining to gender equality. It has a framework for the promotion of gender equality.

The **World Bank's** [gender strategy](#) (PDF – 29 MB) aims to reduce poverty and enhance economic growth, human well-being, and development effectiveness by addressing gender disparities and inequalities that are barriers to development.

USEFUL REFERENCES FROM 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](#)

ФПКЭ Г **ендерный инструментарий**

Оглавление

КАК ИСПОЛЬЗОВАТЬ ДАННЫЙ ИНСТРУМЕНТАРИЙ	3
ВВЕДЕНИЕ	3
ФПКЭ И ГЕНДЕРНОЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЕ	4
Что такое пол?	4
Почему ФПКЭ заинтересован в гендерной проблематике?	4
Гендерная политика ФПКЭ	4
НА ЧТО ОБРАЩАЕТ ВНИМАНИЕ ФПКЭ В ЗАЯВКЕ?	5
ОПРЕДЕЛЕНИЯ	5
ИНТЕГРАЦИЯ ГЕНДЕРНЫХ ВОПРОСОВ В ВОПРОСЫ ОХРАНЫ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ	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
ПРИЛОЖЕНИЕ А: ИНТЕГРАЦИЯ ГЕНДЕРНЫХ ВОПРОСОВ ПРИ НАПИСАНИИ ЗАЯВКИ	13
ПРИЛОЖЕНИЕ В: ИДЕИ ПО ПРЕОДОЛЕНИЮ ГЕНДЕРНЫХ БАРЬЕРОВ	16
ПРИЛОЖЕНИЕ С: ЧТО ГЛОБАЛЬНЫЕ ДОНОРЫ ФПКЭ ДЕЛАЮТ В ЧАСТИ ГЕНДЕРНЫХ ВОПРОСОВ?	18
ПОЛЕЗНЫЕ ССЫЛКИ ОТ МЕЖДУНАРОДНОЙ КОМПАНИИ, ЗАНИМАЮЩЕЙСЯ РАЗРАБОТКОЙ ПРИРОДООХРАННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ «CONSERVATION INTERNATIONAL»	19

КАК ИСПОЛЬЗОВАТЬ ДАННЫЙ ИНСТРУМЕНТАРИЙ

Данный Гендерный инструментарий предназначен для того, чтобы предоставить руководителям и грантополучателям ФПКЭ руководство по осознанию и интеграции гендерных вопросов в свои природоохранные проекты. ФПКЭ 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 ФПКЭ 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 ФПКЭ» и «Определения», чтобы получить общее представление о гендерных аспектах и позиции ФПКЭ 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 ФПКЭ разработал данный Гендерный инструментарий, чтобы обеспечить инвестирование ФПКЭ с учетом гендерной проблематики. Это означает, что сотрудники Секретариата ФПКЭ, Региональные Группы Исполнения и Грантополучатели стремятся понять и рассмотреть различные роли женщин и мужчин в мероприятиях, связанных с ФПКЭ на всех

уровнях, и что гендерные вопросы значимы и учитываются в процессе принятия решения о предоставлении грантов.

ФПКЭ и ГЕНДЕРНОЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЕ

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 ФПКЭ заинтересован в гендерной проблематике?

ФПКЭ 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 ФПКЭ

Миссия ФПКЭ 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 ФПКЭ выполнял свою миссию через призму гендерной осведомленности. Это означает, что сотрудники Секретариата ФПКЭ, Региональных Групп Исполнения и Грантополучателей будут понимать и принимать во внимание различные роли мужчин и женщин в мероприятиях, связанных с ФПКЭ, 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.

ФПКЭ 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 ФПКЭ в области охраны окружающей среды.

Сотрудники ФПКЭ будут стремиться:

- Обеспечивать и поощрять обучение и повышение квалификации по гендерным вопросам среди сотрудников Секретариата ФПКЭ, Региональных Групп Исполнения и Грантополучателей в рамках работы ФПКЭ 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 ФПКЭ.
- Продвигать лучшие практики для включения гендерных вопросов в стратегии охраны окружающей среды всех участников партнерской сети ФПКЭ.

НА ЧТО ОБРАЩАЕТ ВНИМАНИЕ В ЗАЯВКЕ ФПКЭ?

Когда ФПКЭ 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.

Пол	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.
Гендерный анализ	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).
Гендерная осведомленность	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.
Гендерный баланс	Обычно используется применительно к человеческим ресурсам и отражает равное участие женщин и мужчин во всех сферах их деятельности, проектах или программах.
Дискриминация по половому признаку	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.
Без учета гендерного аспекта	Не учитывает половую принадлежность. Часто основано на неверном предположении, что возможные различия между женщинами и мужчинами не имеют значения.
Разделение труда по половому признаку	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.
Гендерное равноправие	Состояние или условие, которое обеспечивает женщинам и мужчинам равное пользование правами человека, социально значимыми товарами, возможностями и ресурсами.
Гендерное равенство	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.
Гендерное неравенство	Различия между женщинами и мужчинами, в особенности выраженные в социальных, политических, интеллектуальных, культурных или экономических достижениях или взглядах.

Гендерная интеграция	Относится к стратегиям, применяемым при оценке, разработке, реализации и оценке программ для учета гендерных норм и компенсации неравенства по признаку пола.
Актуализация гендерной проблематики	Процесс учета гендерной проблематики в политике, стратегиях, программах, проектной деятельности и административных функциях, а также в институциональной культуре организации.
Гендерные нормы	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.
Гендерная концепция/Гендерный ракурс	Принятие во внимание гендерных различий при рассмотрении любого социального явления, политики или процесса.
Гендерная роль	Роль или поведение, изучаемые человеком в соответствии с его половой принадлежностью, определяются преобладающими культурными нормами.
Пол (физиологический)	Относится к биологическим различиям между мужчинами и женщинами. Половые различия связаны с физиологией мужчин и женщин.
Дифференцированный по полу	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) ФПКЭ:

- 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 ФПКЭ.

Вопросы	Смысловое содержание данных вопросов
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 женщинам и мужчинам по отдельности?	В большинстве случаев Проект должен приносить одинаковую пользу женщинам и мужчинам, но этого 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 ФПКЭ одну из экологических или социальных гарантий. Более подробную информацию о мерах предосторожности можно найти на веб-сайте ФПКЭ (CEPF's website) 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 Агентства 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:

Тематика	Какие действия необходимы для улучшения результатов природоохранной деятельности и обеспечения равенства?
Методы работы и участие: Поведение и действия людей в жизни и их различия в зависимости от пола и социальной группы.	• Можете повысить осведомленность путем создания перечня ежедневных действий для женщин и мужчин с местными заинтересованными сторонами.
Доступ к ресурсам и контроль над ними: способность использовать ресурсы или активы	• Найдите способ поделиться информацией о Проекте с женщинами и мужчинами.
Знания, убеждения и восприятие: социальные нормы об и для женщин, мужчин, девочек и мальчиков.	• Убедитесь, что информация о Проекте предоставляется как женщинам, так и мужчинам. • Проводите встречи в часы, удобные для женщин.
Юридические права и статус: как женщины и мужчины воспринимаются и рассматриваются в соответствии с обычными и формальными правовыми кодексами и судебными системами.	• Убедитесь, что и женщины, и мужчины понимают свои права. • Если неравенство заложено в законе, убедитесь, что они учитываются при определении результатов природоохранной деятельности.
Власть: способность контролировать ресурсы и принимать автономные и независимые решения без принуждения.	• Объясните женщинам и мужчинам значимость участия представителя каждого пола в природоохранной деятельности. • Организуйте ролевые упражнения по гендерной проблематике, чтобы понять, что участие женщин могло бы способствовать принятию решений.
Воздействие: Как Проект может повлиять на женщин и мужчин – как положительно, так и отрицательно?	• Обсудите предполагаемые выгоды и затраты Проекта.

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 ФПКЭ

понять, как гендерные вопросы были интегрированы в Проект, а также поможет измерить выгоды и изменения, которые Проект принесет как женщинам, так и мужчинам.

Тематика	Возможные индикаторы
Методы работы и участие: Поведение и действия людей в жизни и их различия в зависимости от пола и социальной группы.	• Количество консультационных встреч, проведенных специально для того, чтобы выслушать мнение женщин. • Количество сессий по гендерной осведомленности, проведенных в рамках Проекта
Доступ к ресурсам и контроль над ними: способность использовать ресурсы или активы	• Число людей, дифференцированных по полу, с улучшенным доступом к ресурсам
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 ФПКЭ предусматривает, что «сотрудники Секретариата ФПКЭ, Региональных Групп Исполнения и Грантополучателей будут понимать и учитывать различные роли женщин и мужчин в мероприятиях ФПКЭ 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».

ФПКЭ 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 ФПКЭ ([CEPF 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. ФПКЭ 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 ФПКЭ 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 ФПКЭ на веб-сайте ФПКЭ (CEPF website).
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 может повлечь за собой дополнительные встречи, или привлечение новых сотрудников, проведение мероприятий
8. Заинтересована ли ваша организация в том, чтобы Региональная Группа Исполнения связалась с вами, чтобы узнать больше или пройти обучение по гендерным вопросам?	Данный инструмент доступен на веб-сайте ФПКЭ (CEPF 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 ФПКЭ и Приложение С: Что делают глобальных доноры ФПКЭ 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 ФПКЭ.
- Получатели малых грантов получают форму в документе Excel от своей Региональной Группы Исполнения.

ПРИЛОЖЕНИЕ А: ИНТЕГРАЦИЯ ГЕНДЕРНЫХ ВОПРОСОВ ПРИ НАПИСАНИИ ЗАЯВКИ

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.

Анализ гендерной ситуации и предпосылки	Да/нет (если нет, как данный аспект мог бы быть улучшен?)
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, семьи 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?	
Разработка общей стратегии Проекта	Да/нет (если нет, как данный аспект мог бы быть улучшен?)
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?	
Структура мероприятия	Да/нет (если нет, как данный аспект мог бы быть улучшен?)
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?	
Влияние местных сообществ и домохозяйств	Да/нет (если нет, как данный аспект мог бы быть улучшен?)
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?	
Мониторинг и оценка	Да/нет (если нет, как данный аспект мог бы быть улучшен?)
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?	
Кадровое обеспечение и бюджетирование	Да/нет (если нет, как 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	- Узнайте, в какое время дня/сезона женщины и мужчины, как правило, могут принимать участие в мероприятиях, и наметьте соответствующие мероприятия. - Обеспечьте уход за детьми во время мероприятий.
Недоступность/поездки на мероприятия обременительны	- Переместите мероприятия территориально ближе к местным сообществам, где вы хотите привлечь людей. - Обеспечьте транспорт для осуществления деятельности в рамках Проекта. - Осознавайте культурные нормы, связанные с работой в ночное время, работайте с домашними хозяйствами, чтобы определить подходящие способы участия как женщин, так и мужчин.
Чувство дискомфорта от участия в мероприятиях	- Проводите отдельные занятия с женщинами и мужчинами (с однополыми помощниками), чтобы участники чувствовали себя комфортно. - Проводите просветительский семинар для людей, которые имеют меньшие знания/опыт по этому вопросу, чтобы каждый мог быть подготовлен и осведомлен. - Просите фасилитатора выяснять мнения более спокойных групп/отдельных лиц. - В приглашениях к участию четко указывайте, что вы цените вклад всех голосов и надеетесь увидеть разнообразие членов местного сообщества. - Убедитесь, что дискурс о деятельности ведется на местном языке. - Работайте с местными лидерами и мужчинами-участниками Проекта, чтобы объяснить важность участия женщин и определить культурно приемлемые способы, позволяющие им участвовать.
Ограниченный доступ к информации	- Создавайте информационные материалы на языках (или с изображениями), которые понятны каждому. - 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.
Структура Проекта не учитывает гендерную/социальную	Обеспечьте базовую подготовку в части гендерных вопросов и последующие тренинги, особенно для

справедливость	сотрудников, которые взаимодействуют с сообществом. • Выделите сумму в бюджете Проекта для мероприятий и/или обучения по гендерным вопросам. • Проконсультироваться с местными женскими организациями, группами коренного населения и молодежи, правительственными структурами или НПО, занимающимися вопросами охраны окружающей среды/развития.
Проект может увеличить рабочую нагрузку (оплачиваемую или неоплачиваемую) определенной группы	• Узнайте, получают ли выгоду от Проекта люди с повышенной нагрузкой: • Если да, убедитесь, что участники Проекта четко видят преимущества, которые перевешивают стоимость дополнительной работы. • Если нет, вам нужно переосмыслить свой Проект, чтобы никто не пострадал.
Проект может увеличить вероятность домашнего насилия или физической безопасности некоторых людей	• 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.

ПРИЛОЖЕНИЕ С: ЧТО ГЛОБАЛЬНЫЕ ДОНОРЫ ФПКЭ 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](#)

WHAT IS GENDER AND WHY IS GENDER IMPORTANT TO CEPF?

Gender refers to the social and cultural attributes of being a man or a woman. **Gender differs across cultures, it is learned and it changes over time.** When we talk about gender, we are talking about both women and men, and not just about women.

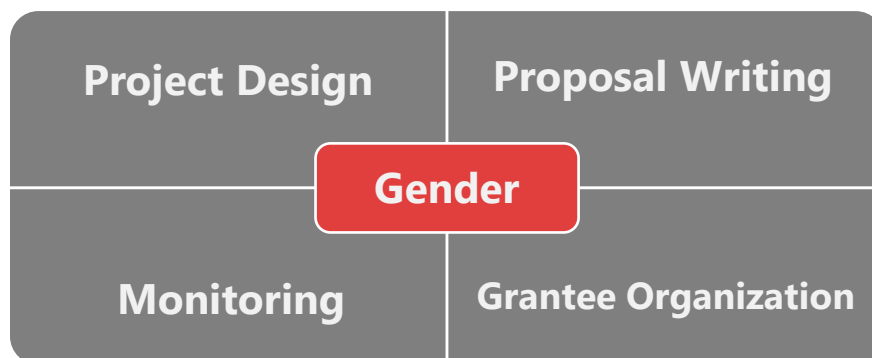
Sustainable conservation cannot be achieved without gender balance; so ultimately it affects a project's long-term success.

CEPF is interested in gender because it can influence natural resource use, needs, knowledge and priorities. Gender can also influence power, access, control and ownership over natural resources. Consideration of gender can affect the quality of stakeholder engagement and participation, the quality of social outcomes, and the delivery of benefits to project participants. Additionally, it can affect the sustainability of conservation outcomes. Gender can play an important role in achieving long-term conservation goals and objectives.

INTEGRATING GENDER INTO YOUR PROJECT

- Consult with local partner organizations or government institutions for in-depth socio-cultural information, if needed. In some cases, it may be advisable to conduct focus group sessions with project beneficiaries to better understand the local context.
- Remember that the most effective way to ensure that gender inequalities are addressed is to emphasize community participation combined with transparent and participatory stakeholder analysis.
- There are barriers to gender mainstreaming but there are ways to circumvent those barriers. Check the Gender Toolkit to learn about what could be done in specific situations.
- Gender must be mainstreamed into ALL grants (large and small) awarded by CEPF on these four levels:

Truly integrating gender into a project goes beyond just engaging women's groups and counting women involved in activities.



Consult CEPF's Gender Toolkit for more information about mainstreaming gender into your environmental programs.

ADVICE FOR APPLICANTS: REGARDING GENDER, WHAT CEPF IS LOOKING FOR IN A PROJECT



ЧТО ТАКОЕ ПОЛ И ПОЧЕМУ ГЕНДЕРНОЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ВАЖНО ДЛЯ ФПКЭ?

Пол относится к социальным и культурным признакам и определяем, являешься ты мужчиной или женщиной. Пол различен в разных культурах, он изучается и со временем меняется. Когда мы говорим о гендерном равенстве, мы говорим как о женщинах, так и о мужчинах, а не только о женщинах.

Устойчивое обеспечение охраны окружающей среды не может быть достигнуто без гендерного равенства; так что в конечном итоге это влияет на долгосрочный успех Проекта.

ФПКЭ заинтересован в гендерном равенстве, поскольку данный факт может влиять на использование природных ресурсов, потребности, знания и приоритеты. Гендерное распределение также может влиять на власть, доступ, контроль и владение природными ресурсами. Принятие во внимание необходимость соблюдения гендерного распределения может повлиять на качество взаимодействия и участие заинтересованных сторон, качество результатов работы для социума в целом, а также может предоставить конкретные выгоды участникам Проекта. Кроме того, это может повлиять на устойчивость результатов охраны окружающей среды. Гендерное распределение может играть важную роль в достижении долгосрочных целей и задач в области охраны окружающей среды в целом.

ИНТЕГРАЦИЯ ВОПРОСОВ ГЕНДЕРНОГО РАСПРЕДЕЛЕНИЯ В ВАШ ПРОЕКТ

- При необходимости проконсультируйтесь с местными партнерскими организациями или государственными учреждениями для получения более подробной социокультурной 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.
- Существуют барьеры для учета гендерной проблематики, но есть способы обойти эти барьеры. Посмотрите Гендерный инструментальный, чтобы узнать, что можно сделать в определенных ситуациях.

Настоящая интеграция вопросов гендерного распределения в Проект выходит за рамки простого вовлечения женских групп и подсчета женщин, участвующих в деятельности.

- Гендерное распределение должен быть описано во ВСЕХ заявках (больших и малых), направляемых в адрес ФПКЭ, и должно учитываться на следующих четырех уровнях:



Обратитесь к Гендерному инструментарию ФПКЭ для получения дополнительной информации о включении гендерных вопросов в ваши экологические программы.

СОВЕТЫ ДЛЯ ЗАЯВИТЕЛЕЙ: В ОТНОШЕНИИ ГЕНДЕРНОГО РАСПРЕДЕЛЕНИЯ, НА ЧТО ОБРАЩАЕТ ВНИМАНИЕ В ПРОЕКТЕ ФПКЭ

