

Гендерна чутливість

у галузі захисту довкілля та природоохоронній діяльності



Існують суттєві відмінності в моделях поведінки, пов'язані з гендерними ролями жінок та чоловіків, а, тому стратегії/політики/заходи, які сприяють збереженню і захисту довкілля, повинні бути гендерночутливими.

Гендерна чутливість

– це здатність помічати та визнавати ситуації гендерної нерівності у різних сферах суспільного життя, а також активно протидіяти сексизму та іншим проявам гендерної дискримінації. У межах управлінської діяльності, гендерна чутливість означає також уміння ухвалювати рішення з урахуванням потреб жінок і чоловіків (та / або їх груп) та оцінювати гендерний вплив і наслідки таких рішень на їх становище.

ГЕНДЕРНОЧУТЛИВА ОСОБА:

- 1 знає про існуючі ситуації гендерної нерівності, фактори й умови, що їх викликають;
- 2 вміє помічати та аналізувати ситуації гендерної нерівності в різних сферах життєдіяльності суспільства та у своїй професійній діяльності;
- 3 вміє протистояти сексизму та іншим проявам гендерної дискримінації.

Гендерна чутливість є складовою професійної діяльності особи, і зазвичай пов'язана із застосуванням інструментів гендерного підходу.



ПЛАН ДІЙ:

Як забезпечити гендерну чутливість у галузі захисту довкілля та природоохоронній діяльності?

- 1 Запровадити збір якісних та кількісних даних розподілених за статтю.
- 2 Запровадити посаду уповноваженої особи (радниці/-ника) з питань забезпечення гендерної рівності, або визначити відповідальну особу у межах існуючого кадрового складу осіб установи, організації чи підприємства.
- 3 Створити Експертну раду (Робочу групу) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в установі, організації чи на підприємстві.
- 4 Започаткувати проведення гендерного аналізу з метою виявлення гендерних розривів, що ґрунтуються на нерівномірному розподілі ресурсів, можливостей, обмежень і влади жінок і чоловіків у галузі захисту довкілля. За результатами гендерного аналізу проаналізувати причини та наслідки цих гендерних відмінностей та розривів.
- 5 Провести гендерний аудит установи, організації чи підприємства, з метою дослідження гендерної корпоративної та організаційної культури
- 6 За результатами гендерного аналізу або гендерного аудиту розробити середньостроковий План дій із забезпечення гендерної рівності в установі, організації чи на підприємстві.
- 7 Створити на сайті організації розділ, присвячений гендерній тематиці та впровадженню гендерночутливої політики.
- 8 Розпочати / продовжити впровадження гендерного підходу у політику та діяльність установи, організації чи підприємства. Запровадити регулярне звітування з питань забезпечення гендерної рівності.
- 9 Розпочати застосування гендерного підходу у бюджетному процесі.
- 10 Проводити заходи щодо запобігання сексуальним домаганням в установі, організації чи на підприємстві, в тому числі на робочому місці. Додати у положення про внутрішній розпорядок, колективні договори, статут організації та в інші регулюючі чи стратегічні документи організації норми про недопущення сексуальних домагань і сексизму на робочому місці та відповідне реагування на них.
- 11 Започаткувати освітні ініціативи для дівчат та жінок з вразливих груп населення, (малозабезпечені, жінки з інвалідністю, діти-сироти, ветеранки війни, біженки, внутрішньо переміщені особи, недієздатні особи та особи з обмеженою дієздатністю та ін.) щодо значення ролі жінок та розширення їх можливостей у галузі захисту довкілля.
- 12 Започаткувати проведення інформаційних кампаній, спрямованих на запобігання та протидію дискримінації та насильства за ознакою статі.
- 13 Створити умови для збалансованого розподілу професійних і сімейних обов'язків жінок і чоловіків (працівників з сімейними обов'язками) в установі, організації чи на підприємстві. Залучати ЗМІ до поширення позитивних прикладів поєднання сімейних та професійних обов'язків жінок і чоловіків.
- 14 Започаткувати проведення інформаційних заходів для партнерських організацій, спрямованих на подолання гендерних стереотипів, протидії гендерній дискримінації та формування гендерної чутливості.

Докладну інформацію щодо впровадження кожного кроку Плану дій можна знайти за посиланням:

ПЕРЕЙТИ ЗА ПОСИЛАННЯМ

