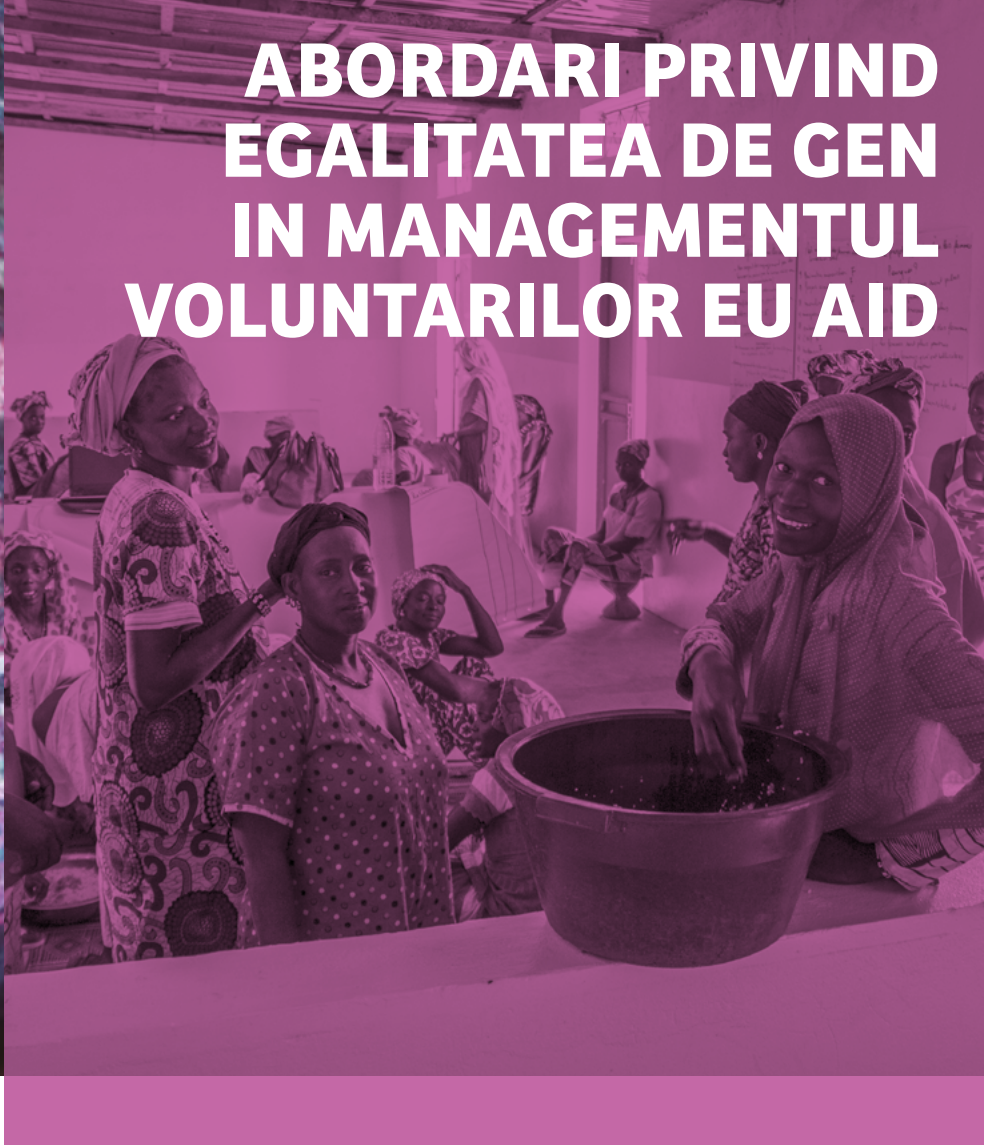




EU Aid Volunteers
We Care, We Act



**ABORDARI PRIVIND
EGALITATEA DE GEN
IN MANAGEMENTUL
VOLUNTARILOR EU AID**

COORDONATOR:

María Salvador López

TEXTE:

María Jesús Girona

DESIGN EDITORIAL:

Miguel Alonso Oleaga

alonsoleaga.com

TRADUCERE ȘI CORECTARE:

Dedu Constantin

Acest manual poate fi copiat și distribuit în orice format, cu condiția ca autorul să fie recunoscut în mod corect și vizibil și menționat.

Manualul nu poate fi utilizat în scopuri comerciale.

© **ALIANZA POR LA SOLIDARIDAD** · 2017

www.alianzaporlasolidaridad.org

**ABORDARI PRIVIND
EGALITATEA DE GEN
IN MANAGEMENTUL
VOLUNTARILOR EU AID**

A white outline icon of a document with a bookmark in the top-left corner, containing the word "INDEX" in bold, uppercase letters.

INDEX



1 · INTRODUCERE.....	6
2 · SCHIȚĂ: CE ANUME ESTE O ABORDARE DE GEN?	10
A VORBI DESPRE GEN ÎNSEAMNĂ A VORBI DESPRE DREPTURILE OMULUI	11
UNELE DINTRE CELE MAI IMPORTANTE UNELTE PENTRU PROTEJAREA DREPTURILOR FEMEILOR.....	12
3 · DE CE AVEM NEVOIE DE O PERSPECTIVĂ DE GEN?	14
DE CE AVEM NEVOIE DE INTEGRAREA DIMENSIUNII DE GEN ÎN VOLUNTARIATUL UMANITAR?	15
DE CE ESTE IMPORTANT CA VOLUNTARIII DIN CADRUL UE SĂ INCLUDĂ PERSPECTIVA DE GEN ÎN ACTIVITĂȚILE LOR?	16
4 · DE CE SĂ FOLOSIM UNELTE DE GEN?	18
CRITERIILE ȘI ACȚIUNILE CARE TREBUIE ÎNTREPRINSE PENTRU A ASIGURA EGALITATEA ÎNTRE SEXE SUNT INTEGRATE ÎN PROCEDURILE INTERNE ALE UNEI ORGANIZAȚII	20
CRITERIILE ȘI ACȚIUNILE CARE TREBUIE ÎNTREPRINSE PENTRU A ASIGURA EGALITATEA DE GEN SUNT INTEGRATE ÎN PROCEDURILE INTERNAȚIONALE DE VOLUNTARIAT	22
EXPLICAREA PROCEDURILOR, CRITERIILOR DE PERFORMANȚĂ ȘI A METODOLOGIILOR CARE GHIDEAZĂ ORGANIZAȚIILE ÎN ABORDAREA	26
5 · VIOLENȚA ÎMPOTRIVA FEMEILOR: O PRIORITATE PENTRU A GARANTA CALITATEA ACȚIUNILOR NOASTRE.....	28
CUM IDENTIFICĂM SITUAȚIILE DE VIOLENȚĂ ÎMPOTRIVA FEMEILOR AFLATE ÎN ZONE DE CONFLICT SAU DEZASTRU?	30
CUM PUTEM IDENTIFICA SITUAȚIILE DE VIOLENȚĂ POST-CONFLICT ÎMPOTRIVA FEMEILOR?	31
BIBLIOGRAFIE.....	35

1

INTRODUCERE





Schema de voluntariat internațional a UE, inițiativa EU Aid Volunteers, a fost lansată în conformitate cu Consensul european privind Ajutorul Umanitar, iar obiectivul său principal este de a consolida capacitatea Uniunii de a oferi ajutor umanitar bazat pe necesități. Acest ajutor vizează păstrarea vieții, prevenirea și atenuarea suferinței umane și menținerea demnității umane. În plus, va contribui la consolidarea capacității și a rezilienței comunităților vulnerabile sau afectate de dezastre din țările terțe, în special prin pregătirea pentru reacții în caz de catastrofe, reducerea riscurilor de dezastre și prin consolidarea legăturilor dintre ajutorare, reabilitare și dezvoltare.

Contribuțiile voluntarilor în potențiala consolidare a legăturilor de ajutor sunt recunoscute în toate documentele juridice care finanțează inițiativa.

Definirea ajutorului umanitar aplicată de către EU Aid Volunteers este destul de largă și cuprinde o multitudine de activități și proiecte umanitare unele mai tradiționale, cum ar fi proiectele de aprovizionare cu apă, de salubritate și igienă (WASH), dar și proiecte de dezvoltare comunitară destinate formării voluntarilor pentru a reacționa în caz de dezastru¹. De asemenea, în conformitate cu Consensul european privind Ajutorul Umanitar, considerentele de gen sunt luate în considerare în mod sistematic în asistența umanitară a UE. Consensul evidențiază importanța integrării considerentelor de gen, inclusiv a strategiilor de protecție împotriva violenței sexuale și a violenței bazate pe gen și promovarea participării active a femeilor afectate de crize în domeniul răspunsului² umanitar.

Având în vedere sfera de acțiune și fundamentul Inițiativei EU Aid Volunteers, Alianța por la Solidaridad, împreună cu Gruppo di Volontariato Civile (GVC), Volonteuropa and Hungarian Baptist Aid au creat proiectul de asistență tehnică pentru potențiale organizații de trimitere a voluntarilor, care speră să devină acreditate în cadrul Inițiativei EU Aid Volunteers.

Această Asistență Tehnică a inclus formări și instrucțiuni specifice privind abordări de gen sensibile în procesele organizaționale, inclusiv procesele de management al voluntariatului.

Consortiul subscris cu tărie la ideea că nicio acțiune nu este neutră din punctul de vedere al abordării de gen și că egalitatea de gen și împuternicirea femeilor sunt în centrul drepturilor omului. Egalitatea de gen ar trebui, prin urmare, să se reflecte în toate aspectele programelor și activităților noastre.

În plus, ținând seama de specificul contextelor umanitare în care vor fi desfășurați voluntari, este esențial ca toate părțile implicate în EUAVI să înțeleagă că dezastrele naturale și crizele provocate de om nu sunt neutre din punctul de vedere al genului - au un impact diferit asupra femeilor, fetelor, băieților, bărbaților și persoanelor în vârstă. Analiza de gen este esențială pentru a asigura că asistența ajunge la cei mai vulnerabili și răspunde în mod corespunzător nevoilor și abilităților diferențiate ale diferitelor grupuri.

În consecință, scopul acestui ghid este de a oferi organizațiilor o mai bună înțelegere a genului și a implicațiilor sale în planificarea și programarea acțiunilor.

Integrarea unei perspective de gen necesită o abordare integrată la diferite niveluri. Angajamentul managementului și sprijinul acestuia pentru integrarea perspectivei de gen sunt esențiale. Având în vedere rolul organizațiilor care gestionează voluntari în cadrul Inițiativei EU Aid Volunteers, scopul acestui document este de a servi ca instrument pentru a ajuta organizațiile să evalueze și să pună în aplicare politici și acțiuni care includ o perspectivă sensibilă la dimensiunea de gen. Acest instrument ar trebui să contribuie la dezvoltarea unei abordări sensibile la dimensiunea de gen a structurilor și proceselor organizaționale (în special cele legate de managementul

¹ Puteți găsi definiția completă în EUAV initiative in Regulation 375/14 Art. 3(d).

² DG ECHO, 2017, Gender: different needs, adapted assistance, http://ec.europa.eu/echo/files/aid/countries/factsheets/thematic/gender_en.pdf

voluntarilor), a proiectelor dezvoltate, precum și a metodologiilor utilizate pentru evaluarea impactului genului asupra intervențiilor umanitare.

Inițiativa EU Aid Volunteers instituie în sine obligația organizațiilor participante de a demonstra angajamentul față de principiile egalității de tratament, egalității de șanse și nediscriminării. Aceste principii trebuie integrate pe deplin în procedura de identificare, recrutare, selecție și pregătire a voluntarilor și în politicile și practicile de management al performanței. În plus, Regulamentul de stabilire a EUAVI prevede că obiectivele sale vor fi atinse prin valoarea adăugată a contribuțiilor comune ale voluntarilor EU Aid, exprimând valorile și solidaritatea Uniunii cu persoanele în nevoie și promovând în mod vizibil un sentiment de cetățenie³ europene. (Art. 4 - REGULATION (EU) No 375/2014).

Acest lucru demonstrează necesitatea integrării unei abordări sensibile la dimensiunea de gen atât în structurile de dezvoltare a proiectelor, cât și în cele organizaționale. Întreg personalul și voluntarii trebuie să înțeleagă ce este conștientizarea asupra politicilor de gen și cum se leagă de munca lor.

Procesele interne ale unei organizații trebuie să fie structurate astfel încât să faciliteze o perspectivă de gen în activitățile sale de zi cu zi, permițând voluntarilor să reflecte asupra impactului acțiunilor lor, explicându-le rolul lor în promovarea și generarea schimbării prin perspectiva abordărilor de gen⁴.

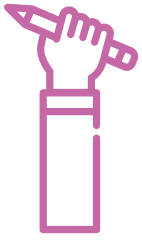
După cum arată multe exemple, voluntariatul este un mecanism global viabil prin strategii prin care noi obiective și scopuri globale pot fi susținute și este de datoria noastră să ne asigurăm că lupta împotriva inegalităților este unul dintre aceste obiective.

³ Regulation (EU) No 375/2014.

⁴ Exemple de testimoniale asupra muncii legate de gen de la un voluntar EU Adi din: Valentina Tartari, <https://volonteurope.eu/first-impressions-eu-aid-volunteer-gvcs-gender-work-rural-tunisia/>



NOTIȚE



2

SCHIȚĂ: CE ANUME ESTE O ABORDARE DE GEN?





A VORBI DESPRE GEN ÎNSEAMNĂ A VORBI DESPRE DREPTURILE OMULUI

Pentru a înțelege cum să încorporăm perspectiva de gen, trebuie să revedem câteva concepte care vor permite voluntarilor să lucreze cu focus pe gen. Când vorbim despre sexul unei persoane, vorbim despre diferențele biologice dintre femei și bărbați. Genul nu se referă la sex, ci la comportamentul pe care bărbații și femeile îl dobândesc trăind în viața lor în societățile lor⁵.

Aceste modele de comportament sunt atribuite de societate în funcție de sex și variază în funcție de mediul căruia îi aparțineți.

Egalitatea de gen trebuie să se concentreze asupra schimbării pentru toți oamenii indiferent de sex și să lucreze pentru a realiza relații mai echitabile bazate pe o nouă percepție a drepturilor și responsabilităților femeilor și bărbaților în toate domeniile, inclusiv sfera domestică și la locul de muncă.

O provocare esențială în promovarea acestui scop este încurajarea bărbaților de a fi parteneri în procesele care vor crea o societate mai echitabilă, atât în teorie, cât și în practică. În același timp, generarea de procese de empowerment cu femeile pentru ca acestea să obțină șanse egale.

O abordare sensibilă în privința genului înseamnă chestionarea relației inegale dintre femei și bărbați, recunoscând că acestea nu au aceleași oportunități sau drepturi și încercarea de a genera transformări. Diferențele sexuale formează baza inegalităților sociale construite, iar aceste inegalități constituie o problemă a drepturilor omului.

Femeile aflate în prezent în situații de vulnerabilitate, persoanele strămutate și refugiații continuă să sufere în mod disproporționat de violuri, atacuri și abuzuri sexuale. Dreptul internațional umanitar (IHL) rămâne adesea neaplicată.

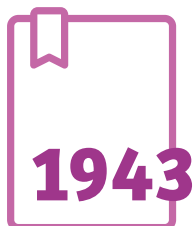
Violența pe baze de gen este o formă de discriminare și o încălcare gravă a drepturilor omului în conformitate cu legile internaționale privind drepturile omului.

Ca rezultat în cadrul dreptului internațional există unele instrumente și rezoluții specifice privind drepturile omului care servesc drept instrumente internaționale pentru protecția femeilor. Unele dintre aceste instrumente, care se concentrează pe eradicarea violenței împotriva femeilor, sunt prezentate mai jos.

Aceste instrumente sunt esențiale pentru observarea, studierea și protejarea împotriva VAW, care rămâne foarte mare și contravine drepturilor omului de a fi tratat cu demnitate, într-un mediu liber de orice fel de violență sau discriminare.

⁵ Termenul gen se referă la diferențele sociale dintre femei și bărbați de – a lungul vieții și sunt adânc înrădăcinate în fiecare cultură, se pot schimba în timp și au o mare varietate atât în cadrul culturilor cât și între acestea. IASC 2006 Handbook for Gender equality in Humanitarian Action: <http://www.unhcr.org/protection/women/50f91c999/iasc-gender-handbook-humanitarian-action.html>

UNELE DINTRE CELE MAI IMPORTANTE CADRE / INSTRUMENTE JURIDICE INTERNAȚIONALE PENTRU PROTECȚIA DREPTURILOR FEMEILOR:



1943

CONFERINȚA DE LA CAIRO

A fost stabilit un program de acțiune care nu numai că a stabilit liniile de acțiune pentru dezvoltare și legături cu populația, ci și menționează în mod special situația femeilor pentru a răspunde cererilor și nevoilor, mai degrabă decât să stabilească orientări privind demografia.

<https://2001-2009.state.gov/r/pa/ho/time/wwii/107184.htm>



1979

CEDAW. CONVENȚIA PRIVIND ELIMINAREA TUTUROR FORMELOR DE DISCRIMINARE ÎMPOTRIVA FEMEILOR

Vizibilitatea încălcărilor drepturilor umane ale femeilor obligă statele membre să ratifice Convenția și să fie responsabile pentru astfel de cazuri. Acestea se ocupă de încălcări ale drepturilor sexuale și reproductive, cum ar fi traficul, sclavia, avorturile sau sarcinile timpurii, care au consecințe grave asupra sănătății femeilor și încalcă protecția drepturilor sexuale și reproductive. Căsătoriile în care sunt implicați copiii și mutilarea genitală a femeilor (FGM) reprezintă în prezent chestiuni esențiale legate de reproducere și drepturile sexuale.

<https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>



1994

CONVENȚIA BELÉM DO PARÁ

Prin intermediul acestei convenții inter-americane, ei au căutat să stabilească un angajament politic pentru a evidenția încălcările grave ale drepturilor omului suferite de femei în legătură directă cu diferite tipuri de violență. A necesitat de asemenea formularea unor planuri naționale, crearea de campanii și protocoale pentru consolidarea sistemului inter-american privind drepturile omului.

<http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>



2000

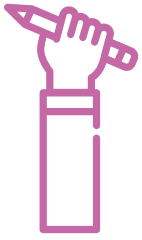
RESOLUȚIIS 1325. FEMEILE, PACEA ȘI SECURITATEA

Un angajament față de leadershipul a femeilor pentru reinstaurarea păcii, precum și acordarea unei atenții speciale nevoilor femeilor și fetelor în timpul reînțelegrării și relocării post-conflict.

<http://www.un.org/en/peacekeeping/issues/women/wps.shtml>



NOTIȚE



A series of horizontal dotted lines for writing notes, with a large, faint watermark of a hand holding a pen in the background.

3

DE CE AVEM NEVOIȚ DE O PERSPECTIVĂ DE GEN?





DE CE AVEM NEVOIE DE INTEGRAREA DIMENSIUNII DE GEN ÎN VOLUNTARIATUL UMANITAR?

Incorporând o perspectivă de gen prin includerea sa în procesele de dezvoltare și asigurarea unei poziții de egalitate a femeilor ca agenți ai schimbării sociale.

Integrarea unei perspective de gen nu este doar un instrument de lucru necesar, ci și o strategie care trebuie pusă în aplicare în toate politicile pentru a dezvolta o societate bazată pe egalitatea de șanse. Acesta este conceptul de integrare a dimensiunii de gen.

Integrarea dimensiunii de gen este o strategie acceptată la nivel global pentru promovarea egalității de gen. Integrarea nu este un scop în sine, ci o strategie, o abordare, un mijloc pentru atingerea scopului egalității de gen. Integrarea include asigurarea faptului că perspectivele de gen și axarea pe obiectivul egalității de gen sunt esențiale pentru toate activitățile - dezvoltarea politicilor, cercetare, advocacy și dialog, legislație, alocarea resurselor și planificarea, implementarea și monitorizarea programelor și proiectelor.⁶

PRIN PROCESELE DE ÎMPUTERNICIRE FEMEILE POT FI INCLUSE ÎN:

VIAȚA POLITICĂ

Au acces la luarea deciziilor; sunt implicate în procesele democratice și acordurile țării; sunt manageri și componente ale schimbărilor care provin din spațiile politice.

VIAȚA SOCIALĂ

Au acces la educație; au acces egal la sistemul de sănătate; dispun de instrumente care le permit să se implice în spații de participare socială și de luare a deciziilor.

SPAȚIUL INDIVIDUAL

Împuternicirea femeilor va dezvolta stima de sine, luarea deciziilor, abilitățile de conducere și le va permite să activeze în spațiul public cu mai multă ușurință. Împuternicirea persoanelor va duce la creșterea puterii comunității per ansamblu.

Pe de altă parte, genul poate contribui la inegalitate, deoarece rolurile de gen construite social mențin poziția subordonată a femeilor în societate.

Înțelegerea acestor diferențe și impactul pe care îl au asupra dezvoltării este un obiectiv-cheie al integrării perspectivei de gen în procesele curente ale tuturor societăților.

⁶ Mai multe informații: <http://www.un.org/womenwatch/osagi/gendermainstreaming.htm>

“Dacă dezvoltarea nu aplică egalitatea de gen, dezvoltarea este pusă în pericol. Și dacă strategiile de reducere a sărăciei nu reușesc să împuternicească femeile, ele nu vor reuși să împuternicească societatea.” (Human Development Report, UNDP, 1997)⁷

Unul dintre considerentele pe care trebuie să le specificăm în mod clar este că orice acțiune trebuie să țină cont de politicile de gen.

Faptul că genul este relevant în orice context, înseamnă că munca de dezvoltare socială nu reușește adesea să aprecieze diferențele și nevoile ambelor sexe și, prin urmare, aceasta contribuie la situația inegalității dintre bărbați și femei în toate domeniile.

De asemenea, este important să înțelegem că egalitatea de gen nu înseamnă că bărbații și femeile sunt la fel, ceea ce reprezintă o greșală comună în societate.

DE CE ESTE IMPORTANT CA VOLUNTARIII DIN CADRUL UE SĂ INCLUDĂ PERSPECTIVA DE GEN ÎN ACTIVITĂȚILE LOR?

Așa cum s-a menționat, inițiativa EU Aid Volunteers a fost lansată în conformitate cu Consensul European, iar principalele obiective ale schemei se referă la consolidarea capacității Uniunii de a oferi ajutor umanitar bazat pe nevoi. Consensul a recunoscut necesitatea abordării pe criterii de gen în asistența umanitară a UE, elaborând un document cu instrucțiuni, „Documentul de lucru pentru personalul implicat în Asistența Umanitară” privind aspectele legate de egalitate de gen: nevoi diferite, asistența adaptată⁸ și prin introducerea unor unelte și markeri de vârstă și gen pentru evaluarea, promovarea și urmărirea în funcție de gen și de vârstă a intervențiilor umanitare.

Inițiativa EU Aid Volunteers, lansată și promovată de Oficiul Umanitar al Comisiei (ECHO), trebuie, prin urmare, să sprijine punerea în aplicare și realizarea acestor considerente, adică sexul și vârsta trebuie luate în considerare în răspunsul umanitar pentru a se asigura că asistența atinge cel mai vulnerabile grupuri și că răspunde în mod adecvat nevoilor și abilităților diferențiate ale acestora⁸.

Abordarea în funcție de vârstă dar și gen, trebuie să se reflecte în toate etapele ciclului de gestionare a voluntariatului UE, pornind de la evaluarea nevoilor și identificarea sarcinilor până la debriefingul voluntarilor.

O bună înțelegere a voluntarilor din zona ajutorului umanitar cu privire la relațiile sociale și factori influenți precum rasa, clasa socială, vârsta, statutul, rolurile, dizabilitatea și cultura este, prin urmare, crucială pentru îndeplinirea misiunii care urmărește îmbunătățirea problemelor ce provoacă inegalitate dar și împuternicirea femeilor. Aceste rezultate pot fi realizate atât prin intermediul sarcinilor specifice legate de gen, cât și prin alte sarcini tehnice ale voluntarilor EU Aid, precum și prin creșterea de către voluntari a gradului de conștientizare și prin promovarea perspectivei de gen în toate domeniile societății prin atitudinea și activitățile lor zilnice (indiferent de atribuțiile tehnice). Formarea adecvată și un cod de conduită sunt, prin urmare, de o importanță capitală pentru voluntarii și organizațiile care doresc să încorporeze o perspectivă de gen și să practice senzitivitatea interculturală.

De asemenea, prin asumarea unor sarcini tehnice tradiționale catalogate de obicei ca „aparținând” genului masculin, voluntarii de gen feminin pot juca un rol în ruperea stereotipurilor legate de gen și a limitărilor tradiționale. De asemenea, implicarea în procesele instituționale, cum ar fi luarea deciziilor, planificarea și punerea în aplicare, poate contribui la responsabilizarea factorilor de decizie și atragerea atenției asupra intereselor specifice ale femeilor și bărbaților în contextele lor diferite, promovând un răspuns adecvat nevoilor diferențiate ale diferitelor grupuri.

După cum s-a menționat, profilurile și funcțiile misiunii de voluntari EU Aid sunt bazate pe nevoi și regizate de partenerii locali și pot varia de la cele administrative până la cele tehnice. Acestea pot include, de asemenea,

⁷ More information: http://hdr.undp.org/sites/default/files/reports/258/hdr_1997_en_complete_nostats.pdf

⁸ DG ECHO, 2017, Gender: different needs, adapted assistance, http://ec.europa.eu/echo/what/humanitarian-aid/gender-sensitive-aid_en



sarcini specifice care completează programele de gen și proiectele organizațiilor gazdă, concentrându-se pe abilitarea și împuternicirea femeilor, violența bazată pe gen și alte aspecte, garantând sprijin și construind rezistență în comunitățile vulnerabile.

O perspectivă sensibilă la dimensiunea de gen poate ajuta voluntarii să identifice și, prin urmare, să ajusteze contribuțiile lor:

- Riscuri legate de tipul de activitate și modelele comportamentale pe care le stabilesc stereotipurile și rolurile de masculinitate sau feminitate stabilite de societate.
- Influența genului asupra percepției sociale și a modului în care sunt tratate femeile și bărbații.
- Diferențe în ceea ce privește accesul la resurse și procesele de luare a deciziilor.
- Limitările impuse și discriminarea pe criterii de gen.

Este necesar să se țină seama de faptul că o perspectivă de gen nu este în beneficiul unui gen sau al celuilalt, ci urmărește mai degrabă identificarea și sprijinirea celor mai vulnerabili membri ai populației și, prin urmare, obiectivul nu este de a genera inegalități, ci de a inversa inegalitățile existente.

4

DE CE SĂ FOLOSIM UNELTE DE GEN?





Instrumentele de analiză și abordarea de gen permit cercetarea care stabilește modele de lucru din cele mai participative și modele reale de lucru, pentru a include egalitatea în toate sferile structurale ale diferitelor proiecte.

Obiectivul principal al acestei secțiuni este prioritizarea și articularea acțiunilor din perspectiva de gen în toate fazele proiectului, pentru a asigura integrarea perspectivei de gen.

Cele trei structuri principale de analiză a abordării de gen sunt prezentate mai jos. Următoarele secțiuni descriu fazele care alcătuiesc fiecare structură, iar în fiecare dintre faze o serie de întrebări care vor ajuta la analiza și includerea abordării de gen. Nu este necesar să se răspundă la toate întrebările; acestea vor fi adaptate și vor depinde de obiectivele și funcțiile proiectului.

- **Exemple:**

LA NIVEL MACRO

Aspecte legate de elaborarea politicilor atât în țara de origine, cât și în țările gazdă.

- Pentru a realiza îmbunătățiri valoroase ale organizației adaptate la noua dinamică socială, încorporarea egalității de gen trebuie să se concentreze asupra responsabilității sociale, să elimine diferitele forme de discriminare bazate pe gen și să includă altele noi, cum ar fi echilibrul dintre familie, muncă și viața domestică.
- Acest lucru este gândit astfel încât să se asigure că femeile participă, de asemenea, la procesele de proiectare și luare a deciziilor în politica organizațională, începând cu recunoașterea statutelor diferite între bărbați și femei și armonizarea acestora.

NIVEL INTERMEDIAR

Problema genului este esențială în instituțiile de dezvoltare și ajutor umanitar, în special în organizațiile partenere din țări.

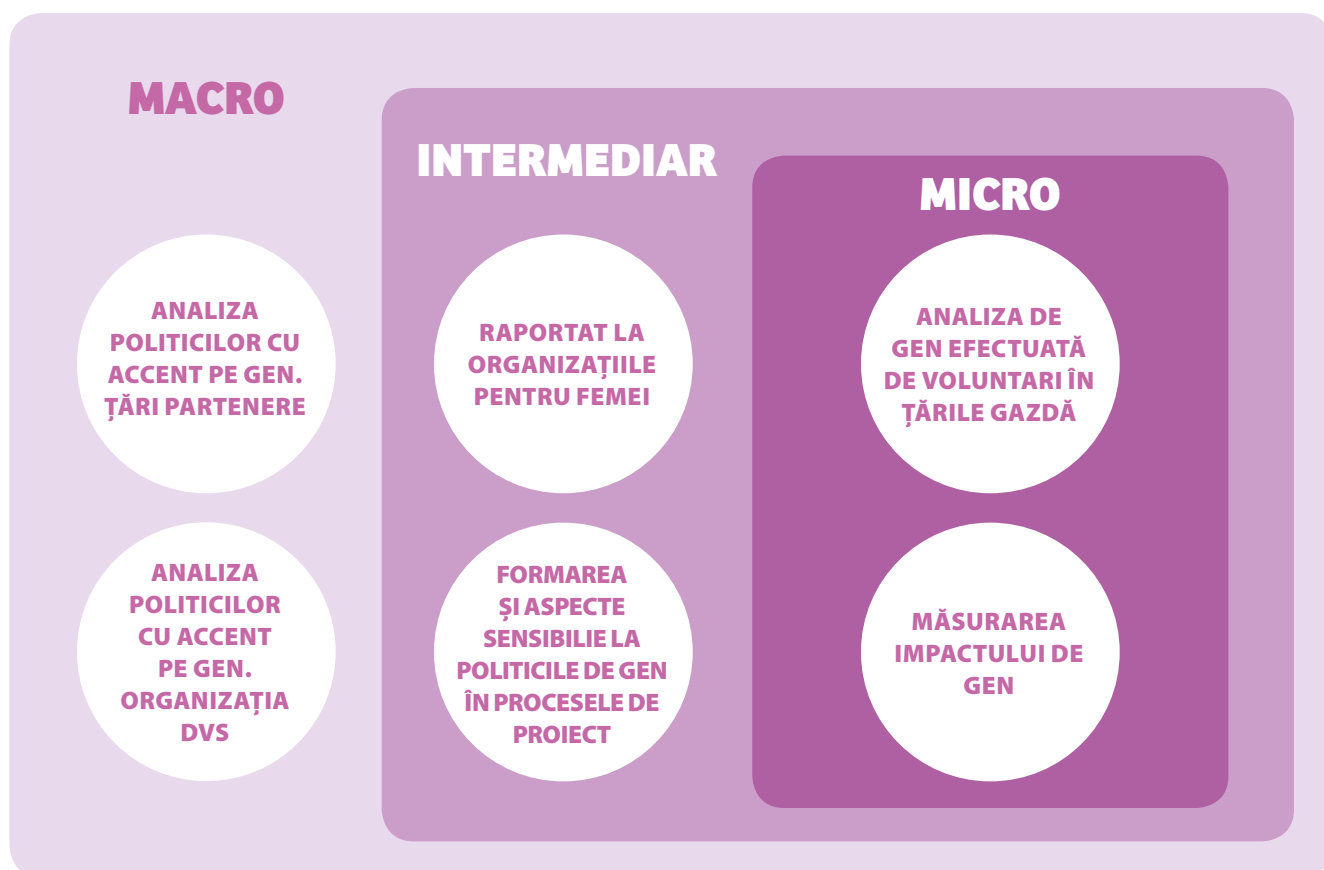
- Creșterea conștientizării de problematicilor legate de gen în rândul liderilor de proiect, precum și stabilirea relațiilor cu organizațiile partenere, pentru desfășurarea de cursuri de formare în domeniul egalității de gen.

NIVEL MICRO

Analiza de gen se concentrează pe grupurile țintă de măsuri și indicatori privind diferențele specifice de gen.

- Elaborarea de materiale și ghiduri privind modul de includere a genului în toate procesele de lucru pentru voluntari și solicitarea rapoartelor și evaluărilor lunare care să demonstreze și să urmărească progresul perspectivei de gen în țara gazdă.

Pentru a face acest lucru, este important să identificăm la fiecare nivel dacă implementarea corectă a perspectivei de gen este implementată. Odată ce această fază de diagnostic a fost efectuată la diferite niveluri, accentul va fi pus pe implementarea diferitelor.



CRITERIILE ȘI ACȚIUNILE CARE TREBUIE ÎNTREPRINSE PENTRU A ASIGURA EGALITATEA ÎNTRE SEXE SUNT INTEGRATE ÎN PROCEDURILE INTERNE ALE UNEI ORGANIZAȚII

Abordarea de gen vizează dezvoltarea unor politici interne care să contribuie la definirea obiectivelor și obiectivelor în funcție de diversitatea realităților femeilor și bărbaților.

În cazurile în care organizația însăși nu are un expert de gen pentru susținerea și supravegherea perspectivei de gen în toate fazele sale, este necesar să externalizeze un expert în problemele de gen relevante.

• Pentru a atinge aceasta:

Trebuie să fie incluse o serie de obiective și trebuie să fie stabilite criterii și acțiuni care să demonstreze integrarea egalității de gen, de exemplu:

- Bazat pe promovarea echității.
- Eradicarea stereotipurilor și crearea spațiilor de gen.
- Decalaje salariale.

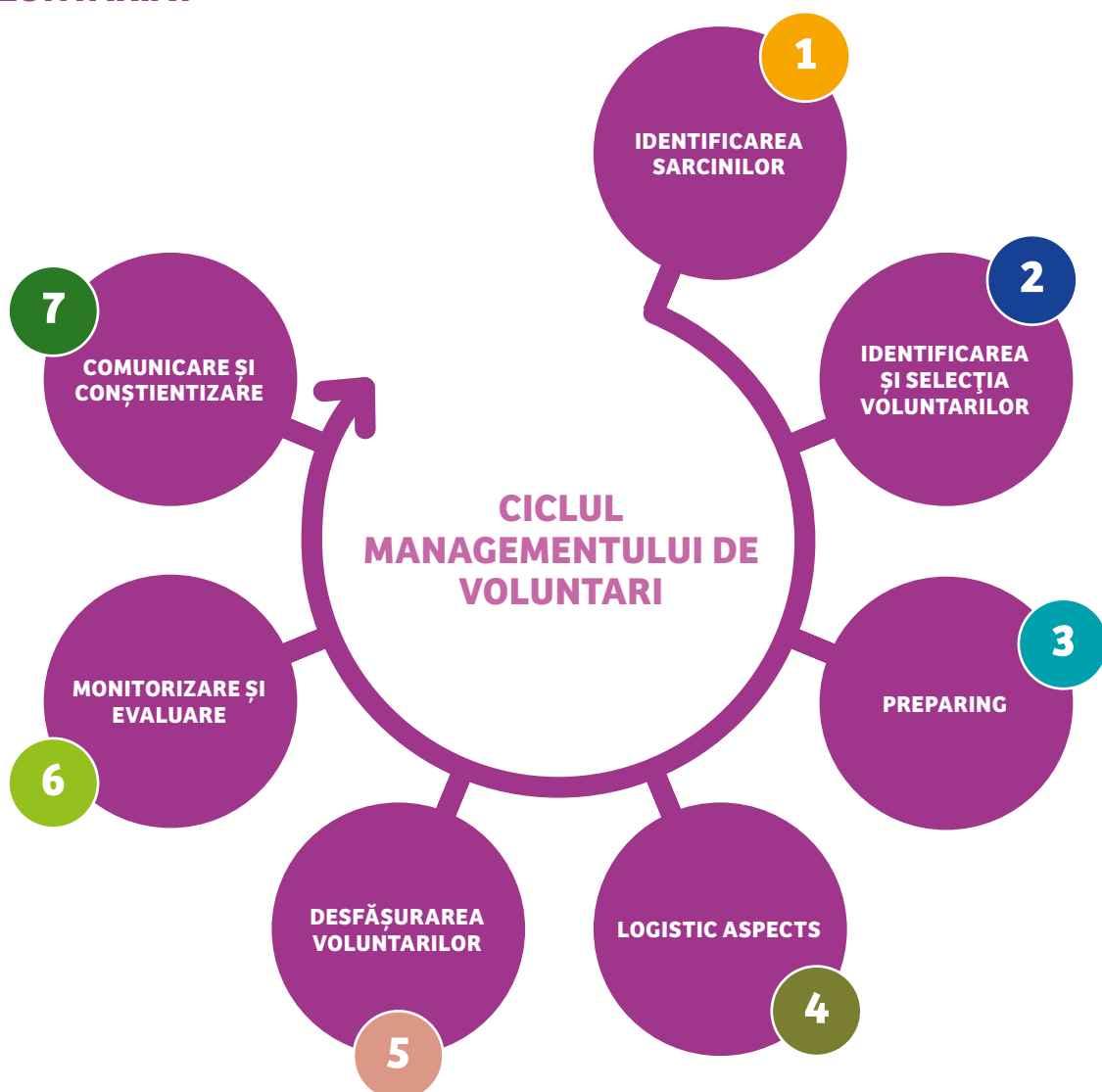


TABEL PENTRU A DEFINI OBIECTIVELE, CRITERIILE ȘI SCOPUL

OBIECTIVE	CRITERII DE LUAT ÎN CONSIDERARE	SCOP
VIZIBILITATE	<ul style="list-style-type: none"> Dezagregați datele în funcție de gen în diagnosticul organizației. Stabilirea reglementărilor interne pentru a favoriza un echilibru între viața publică și cea privată. Folosirea unui limbaj inclusiv*. Prezența mai puternică și reprezentarea femeilor în pozițiile de decizie din cadrul organizației. 	<ul style="list-style-type: none"> Detectați modul în care condițiile de muncă afectează organizația (personal și voluntari). Detectați nevoile bărbaților și femeilor și luați-le în considerare. Promovați comunicarea și sensibilizați femeile cu privire la munca pe care o presupune pentru ele.
AUTONOMIE ȘI INDEPENDENȚĂ	<ul style="list-style-type: none"> Creați spații pentru luarea deciziilor și grupuri de lucru care să contribuie la implementarea obiectivelor privind egalitatea. Stabiliți un regulament pentru eliminarea rolurilor și a stereotipurilor de gen. Creați un protocol de conduită și de comportament pentru gestionarea cazurilor de hărțuire, pentru situații de discriminare bazate pe gen. 	<ul style="list-style-type: none"> Sporirea capacității de decizie în ceea ce privește resursele și proiectele care vor fi utilizate în cadrul organizației. Eradicarea subordonării sau a limitărilor privind capacitatea de luare a deciziilor. Reglați relațiile de putere care pot influența aspecte precum hărțuirea la locul de muncă sau abuzul sexual la locul de muncă.
PARTICIPARE/ FORMARE	<ul style="list-style-type: none"> Cote comune în participarea la activități. Pregătirea tehnică a personalului în probleme de gen. Dezvoltarea capacității interne stabilite ca cerință sau posibilitatea alocării resurselor financiare pentru eforturile de integrare a perspectivei de gen. 	<ul style="list-style-type: none"> Stabilirea unei relații echilibrate între participarea bărbaților și a femeilor. Arătați femeile ca generatoare de schimbare și evitați efectul „plafonului de sticlă”. Creșteți gradul de conștientizare cu privire la necesitatea de a dobândi o formare privind perspectivele de gen.
REȚEA ȘI MUNCĂ ÎN ECHIPĂ	<ul style="list-style-type: none"> Stabilirea relațiilor permanente cu alte organizații ale femeilor pentru a îmbunătăți politicile incluzive. Întâlniri ale grupurilor de lucru și chestionare evaluative pentru promovarea participării. Metode de lucru care încurajează personalul să învețe despre modul în care organizația se poate îmbunătăți pe probleme de gen. 	<ul style="list-style-type: none"> Să fie conștienți de reflecțiile făcute și de acțiunile care afectează femeile. Membrii personalului vor simți beneficiile muncii în echipă și pot împărtăși experiențele lor de învățare legate de gen.
TRANSPARENȚĂ ECONOMICĂ	<ul style="list-style-type: none"> Stabiliți cote pentru promovarea remunerării egale între femei și bărbați. Includeți mecanisme de monitorizare pentru a evita diferențele salariale. Evitați să „pedepsiți” femeile din punct de vedere economic, deoarece trebuie să se ocupe de problemele de uz casnic. Încurajați bărbații să se alătore în diviziunea egală a muncii în casă și de îngrijire. 	<ul style="list-style-type: none"> Eraționați diferențelor salariale între bărbați și femei. Eradicarea concedierilor incorecte pentru maternitate sau îngrijire familială. Împuterniciți bărbații să își asume responsabilitatea și să sprijine inițiativele de creștere a angajabilității în rândul.
FOLLOW-UP OF THE INCORPORATION OF THE GENDER APPROACH	<ul style="list-style-type: none"> Crearea unui consiliu sau a unui grup de lucru pentru evaluarea și măsurarea impactului politicilor de gen. Revedeți documentele politice. 	<ul style="list-style-type: none"> Consolidarea și îmbunătățirea acțiunilor și măsurilor care favorizează includerea unei perspective de gen în organizație.

* Este un limbaj non-sexist care include studiul perspectivei de gen cu scopul de a pune capăt „invizibilității” femeilor în vorbire și scriere, adică cu androcentrismul, omul ca centrul a tot.

CRITERIILE ȘI ACȚIUNILE CARE TREBUIE ÎNTEPRINSE PENTRU A ASIGURA EGALITATEA DE GEN SUNT INTEGRATE ÎN PROCEDURILE INTERNAȚIONALE DE VOLUNTARIAT



FAZE	ACȚIUNI	CRITERIILE CARE TREBUIE ÎNTEPRINSE PENTRU A ASIGURA INTEGRAREA PERSPECTIVEI DE GEN
1 IDENTIFICAREA SARCINILOR	Definiția sarcinilor și profilului	<ul style="list-style-type: none"> • Instruirea privind egalitatea și genul pentru personalul responsabil, în special la nivel de conducere. • Determinarea unor criterii obiective, cum ar fi cunoștințele și responsabilitățile tehnice, fără a adăuga cerințe inutile pentru dezvoltarea postului, care ar exclude persoanele valabile pentru post; și care ar limita accesul la post la gen sau la circumstanțe familiale. • Includerea limbajului neutru și non-sexist în toate procesele.
	Cadru Competențelor	<ul style="list-style-type: none"> • Încorporează competențele diversitate și incluziune: tratează toți oamenii cu demnitate și respect; arată respect și sensibilitate față de diferențele dintre sexe, culturale și religioase; pune în discuție prejudecățile și intoleranța la locul de muncă; încurajează diversitatea ori de câte ori este posibil.



<p style="text-align: center;">2</p> <p>IDENTIFICAREA ȘI SELECȚIA VOLUNTARILOR</p>	<p>Apel și depunerea aplicațiilor</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Formularele de aplicație, testele sau interviurile ar trebui revizuite pentru a evita orice stereotip sau probleme care ar putea duce la discriminare (de exemplu, solicitarea în formularele de cerere a datelor personale, cum ar fi statutul marital sau numărul de copii). • Evitați, în anunțul de post vacant, orice termen care ar putea duce la o discriminare indirectă (cum ar fi „numai persoanele care nu au responsabilități familiale”). • Să includă în referința apelului, angajamentul organizației față de egalitatea de șanse, precizând în mod explicit că organizația promovează egalitatea de șanse din perspectiva egalității de gen. • Ar trebui să se asigure că nici unul din testele solicitate nu are prejudecăți inerente de gen care să ducă la o evaluare inegală a caracteristicilor considerate în mod tradițional masculin și feminin. • Nu introduceți prejudecăți sau preferințe bazate pe sex, folosiți un limbaj fără conotație de politici de gen și încorporați (dacă este necesar) desene sau fotografii reprezentând ambele sexe. • Garantarea publicării anunșurilor și a apelurilor pentru voluntari în mass-media de recrutare și surse care ajung atât la femei, cât și la bărbați, ținând cont de caracteristicile profilului profesional.
	<p>Revizuirea aplicațiilor</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bazat pe criteriile obiective definite anterior. • Nu separați candidații de sex feminin de candidații de sex masculin.
	<p>Interviuri</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Urmați întrebările și structura stabilită anterior, evitând improvizațiile care pot duce la o judecată subiectivă asupra rolurilor de gen față de profilurile tehnice. • Întrebări care se referă exclusiv la cerințele postului care pot fi utilizate pentru candidații de ambele sexe. • Evitați întrebările personale și private, precum și problemele diferențiate ale bărbaților și femeilor, asigurându-vă că acestea se referă exclusiv la cerințele locului de muncă. • Să evalueze abilitatea de a asculta și sensibilitatea la problemele inegalității sociale, în special cele legate de sex.
	<p>Selecția candidaților pentru formare</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Efectuați o evaluare pe probleme pur tehnice, fără a face diferența între sexe în candidaturi. • Atunci când există o potrivire între diferiți candidați în condiții adecvate, analizați numărul de femei și bărbați din departamentul căruia îi este atribuită poziția și selectați candidatura celui mai puțin reprezentat sex. • Creșteți nivelul de conștientizare al tuturor participanților la procesele de selecție prin formare specifică sau documentație adecvată.

<p style="text-align: center;">3</p> <p>PREPARING</p>	<p>Formare</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Asigurați-vă că, curriculumul cursului de formare include un modul specific privind abordarea de gen și aplicarea acesteia în acțiunea umanitară.
	<p>A pregăti sesiunile de</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sesiune de reflecție specifică privind genul în cadrul ajutorului umanitar și abordarea pe care organizațiile de trimitere și gazdă le aplică în cadrul acestora*. • Abordări participative pentru promovarea și dezvoltarea potențialelor indicatori și acțiuni care urmează să fie implementate în domeniu. • Generați un document de planificare cu activitățile și posibilele limitări care trebuie luate în considerare.

* Puteși găsi materiale și scenarii pentru exerciții aici: <http://www.ifrc.org/PageFiles/95749/B.c.02.%20Gender%20perspectives%20IFRC.pdf>

4

LOGISTIC ASPECTS

Oferiți asigurarea și verificarea medicală

- Asigurați cunoștințe medicale și profesionale cuprinzătoare privind problemele care afectează femeile, cum ar fi problemele legate de sexualitate sau reproducere.

Oferirea de burse și acomodare

- Împreună cu organizația gazdă, să se asigure condiții adecvate de cazare care să satisfacă cerințele de securitate specifice, contextul de sănătate și siguranță și cerințele de gen.

Travel arrangements

- Împreună cu organizația gazdă, să se asigure condiții adecvate de călătorie, care să satisfacă cerințele de securitate specifice, contextul de sănătate și siguranță și cerințele de gen specifice contextului.

Oferirea de mentorat

- Asigurați-vă că mentorii alocați voluntarilor țin cont de nevoile diferențiate ale voluntarilor de sex masculin și feminin în funcție de specificul țării de desfășurare.

Oferirea de condiții de muncă adecvate

- Împreună cu organizația gazdă, asigurați-vă că nevoile voluntarilor sunt luate în considerare, în special în cazurile în care, datorită contextului specific țării, pot apărea discriminări sau alte probleme de gen.
- Atunci când este posibil, să promoveze și să faciliteze contactul dintre voluntari și organizațiile de femei.
- Împreună cu organizația gazdă, furnizați voluntarilor informațiile relevante privind măsurile și pașii pentru a raporta orice probleme legate de hărțuirea sexuală și / sau abuzul sexual.

5

DESFĂȘURAREA VOLUNTARILOR

Contractul de desfășurare

- Adăugați la acordul de desfășurare a activității de voluntariat, o secțiune care evidențiază toleranța zero față de politica de sexism, cu încheierea instantanee a activității de voluntariat, dacă acest cod de conduită este rupt.

Asigurarea politicii de integrare și a unui cod de conduită

- Puneți în aplicare a codul de conduită cu perspectivă de gen, ca element obligatoriu.
- Stabiliți prin documentele interne un cod de conduită în care voluntarii și organizația semnează respingerea comportamentului rasist, sexist sau de altă natură discriminatorie.
- Cereți voluntarilor să citească și să înțeleagă codul de conduită ca sarcină de recrutare, cu ateliere și întâlniri ulterioare pentru a discuta despre conținutul acestuia.



<p>6</p> <p>MONITORIZARE ȘI EVALUARE</p>	<p>Supervizare și managementul performanței</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mențineți un contact permanent cu voluntarul prin skype, telefon sau e-mail, ca să monitorizați bunăstarea lor și raportați orice probleme de gen, pentru a se asigura că nevoile diferențiate ale voluntarilor sunt îndeplinite.
	<p>Monitorizarea și evaluarea performanței individuale.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Solicitați periodic de la voluntari rapoarte succinte cu privire la sarcinile îndeplinite și dificultățile întâmpinate, în special în ceea ce privește problemele legate de egalitate și de gen. • Sprijin pentru monitorizare și echipă specializată în identificarea indicatorilor sensibili la gen și implementarea studiilor de impact anuale.
	<p>Debriefing și informații asupra oportunităților pentru a continua să se implice</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitați schimbul de experiență între voluntarii care vin din diferite țări. Facilitați o sesiune care să permită reflecția asupra situației grupurilor vulnerabile, în special a femeilor și fetelor din țările în curs de desfășurare. • Oferiți sesiuni individuale de informare cu voluntari și psihologi pentru a analiza eventualele provocări și dificultăți legate de gen în timpul misiunii. • Facilitați contactul dintre voluntari și organizațiile de femei din țările lor respective, pentru a oferi oportunități de a se angaja la întoarcerea lor.
	<p>Recunoașterea profesională a voluntarului</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Provocați un certificat de recunoaștere a activităților dezvoltate, cu o mențiune specială pentru cele legate de egalitate și impactul de gen.

<p>7</p> <p>COMUNICARE ȘI CONȘTIENȚIZARE</p>	<p>Activități de comunicare externă care să facă publicitate inițiativei</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Extindeți publicarea posturilor vacante de voluntari, și a altor materiale de promovare prin intermediul canalelor de comunicare care să asigure că informațiile sunt la fel de accesibile atât femeilor, cât și bărbaților, ceea ce este esențial în mod deosebit pentru obținerea unui număr mare de solicitanți.
	<p>Promovarea activităților de recunoaștere socială pentru voluntari</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Oferirea de vizibilitate contribuțiilor voluntarilor care promovează acțiuni care vizează egalitatea de gen și chestionarea rolurilor tradiționale. • Includeți o secțiune privind impactul de gen generat, în certificatul care demonstrează participarea cu succes a voluntarilor la inițiativă.
	<p>activităților de sensibilizare și conștientizare desfășurate de voluntari</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Voluntarul poate contribui la dezvoltarea campaniilor de social media, precum și la alte activități de sensibilizare, de exemplu mergând la instituțiile de învățământ pentru a împărtăși experiențe în domeniu și include contribuția sa la egalitatea de gen în aceste activități de prezentare.

EXPLICAREA PROCEDURILOR, CRITERIILOR DE PERFORMANȚĂ ȘI A METODOLOGIILOR CARE GHIDEAZĂ ORGANIZAȚIILE ÎN ABORDAREA INTEGRATOARE A DIMENSIUNII DE GEN ÎN ACȚIUNILE UMANITARE

Pentru munca pe teren, este necesar să se îndeplinească criteriile din cadrul ciclului de proiect al voluntarilor din domeniul ajutorului umanitar dintr-o perspectivă de gen.

ELEMENTE COMUNE ÎN FIECARE DIN FAZE:

- ▶ Conștientizarea, instruirea și comunicarea din perspectiva de gen.
- ▶ Generarea de procese participative ale femeilor în domeniile de luare a deciziilor și management.
- ▶ Asistență în situații de conflict și evaluarea posibilității de împuternicire a femeilor prin implicarea activă în proiect și dezvoltarea socială.
- ▶ Identificarea nevoilor în funcție de sex / gen / vârstă, precum și identificarea cazurilor de discriminare și excludere socială.
- ▶ Răspunsul eficient la aceste nevoi și stabilirea liniilor strategice.





ANALIZA NEVOILOR

- Întâlniri inițiale pentru a se întâlni cu coordonatorii și contribuabilii.
- Identificați spațiile și oportunitățile de a lucra la ateliere de împuternicire.
- Notați și identificați situațiile de violență, precum și spațiile sau relațiile existente în regiune care ar putea fi periculoase (legate de comportamentele culturale).
- Identificați resursele, serviciile și cine participă la acestea.
- Extrageți informații privind discriminarea sau limitările de resurse și servicii.
- Analizați rolul și gradul de autonomie al femeilor prin observarea participanților în diferitele scenarii de participare a cetățenilor.
- Identificați practicile culturale care afectează bunăstarea femeilor și fetelor.
- Evaluări diagnostice ale zonelor comunității.
- Analiza riscului: concentrați-vă asupra grupurilor vulnerabile.
- Generați o listă de nevoi și evaluați-le în coordonare cu echipa pentru a continua sau nu la proiectare și execuție.

DESIGN ȘI ACTIVITĂȚI

- Identificați și răspundeți nevoilor diferite de siguranță și securitate.
- Stabiliți un plan de lucru comun cu alte organizații pentru a crea ateliere de egalitate.
- Stabilirea posibilității de a crea o zi dedicată îngrijirii femeilor pentru a încuraja participarea acestora.
- Elaborarea unei foi de parcurs care să controleze sarcinile efectuate la domiciliu și în spațiul public, stabilind cine ce anume face.
- Elaborarea unui sistem de puncte de siguranță în domeniu.
- Asigurați-vă că planul strategic nu interferează sau dăunează situației femeilor prin reproducerea dinamicii violenței împotriva lor.
- Creați activități bazate pe o rutină cotidiană, în special în ceea ce privește femeile, și respectarea calendarului sezonier și a sărbătorilor.
- Arborele cu probleme de dezvoltare.
- Dacă este necesară separarea spațiilor, respectați acest lucru și permiteți în aplicarea acestui principiu.
- Acordați atenție formelor de comunicare și limbajului corpului.

IMPLEMENTARE ȘI MONITORIZARE

- Implicați agenții comunității în dezvoltarea și follow-upul unei abordări de gen.
- Stabiliți și respectați un sistem de informații cu diferite organizații.
- Utilizați liste de verificare pentru a extinde gradul de monitorizare și execuție.
- Generați spații pentru reflecție și acțiune în coordonare cu birourile de pe teren și voluntari.
- Garantați participarea bărbaților, prin desfășurarea mai întâi a atelierelor și discuțiilor în zonele pe care le frecventează. Drept consecință, îi includeți astfel în discuții mixte.

EVALUARE

- Efectuați interviuri cu bărbați și femei pentru a detecta dacă au acceptat diferitele schimbări, precum și sugestiile colectate.
- Dezvoltați o analiză a femeilor și bărbaților care au participat la ateliere și activități.
- Evaluați dacă au fost prezentate și promovate practicile și strategiile de gen și dacă acestea au satisfăcut nevoile organizațiilor.
- Analizați cazurile de încălcare a drepturilor și evaluați modul în care a fost efectuată monitorizarea.

5

VIOLENȚA ÎMPOTRIVA FEMEILOR: O PRIORITATE PENTRU A GARANTA CALITATEA ACTIUNILOR NOASTRE





Abordarea privind egalitatea de gen dezvoltă o analiză nu numai la nivel public, ci și în sfera privată, adică tot ceea ce afectează productivitatea, dezvoltarea comunității și îngrijirea.

Conflictele armate și violența sunt principalii factori care dăunează drepturilor femeilor. Femeile din întreaga lume plătesc un preț ridicat, pe măsură ce trupurile lor sunt folosite ca instrumente și oprirea lor ca tactică de război.

Declarația ONU privind eliminarea violenței împotriva femeilor stipulează în articolul 1⁹:

„Vioența împotriva femeilor înseamnă orice act de violență bazat pe apartenența la sexul feminin care are sau poate produce daune fizice, sexuale sau psihologice femeilor și amenințări cu astfel de acte, coerciție sau privare arbitrară de libertate, indiferent dacă au loc în viața publică sau în viața privată.”

Vioența împotriva femeilor în situații de conflict sau război este legată de inegalitățile existente, amplificând agresiunile și încălcările drepturilor omului.

Concentrarea pe comportamente și factori precum relațiile sociale, etnia, religia și rolurile de gen vor ajuta voluntarii să depună eforturi pentru eradicarea inegalităților și să genereze o mai mare participare a femeilor, ceea ce va conduce la împuternicirea femeilor.

În acest moment este necesar să menționăm conceptul de DO No Harm/ Nu face rău.¹⁰ Importanța luării în considerare în analiză a posibilelor efecte negative pe care o persoană le-ar putea suferi, chiar dacă intervenția a priori a fost inițial favorabilă.



EXEMPLU DE RELE PRACTICI:

În Haiti, după cutremur, o organizație a decis să solicite femeilor din comunitate să distribuie alimente. Această decizie, care ar putea, în principiu, să arate sensibilitatea față de gen, a condus la probleme serioase ale femeilor care au furat diferite obiecte pe drumul de la punctele de distribuție la casele lor, sau chiar la apariția „mafii mici” care au trimis femeile la punctele de distribuție pentru a fura mâncarea.



ATENȚIE:

Lipsa analizei și a evaluării complete a situației au condus la eșecul luării în considerare a nevoilor și realităților femeilor și, prin urmare, nu s-au luat măsuri pentru a aborda chestiuni precum relațiile de putere, poziția ocupată de bărbați și femei și, ca urmare viețile lor erau în pericol.



EXEMPLU DE BUNE PRACTICI:

Într-o tabără de refugiați, femeile și fetele trebuiau să călătorească pe distanțe mari numai pentru a colecta lemn de foc. Pe traseele lor zilnice, multe fete au fost violate sau au suferit alte forme de agresiune sexuală, unele când aveau doar 12 ani. Ca răspuns la aceste probleme, agențiile

9 Mai multe informații: <http://www.un.org/documents/ga/res/48/a48r104.htm>

10 Mai multe informații: <http://www.donoharm.info/content/welcome/welcome.php>

umanitare și refugiații au examinat și au efectuat o analiză a locurilor sigure și a modalităților de colectare a lemnului de foc care ar putea fi monitorizat. Ca rezultat, atacurile s-au diminuat (Women's Commission for Refugee Women and Children 1997, page 1).¹¹

CUM IDENTIFICĂM SITUAȚIILE DE VIOLENȚĂ ÎMPOTRIVA FEMEILOR AFLATE ÎN ZONE DE CONFLICT SAU DEZASTRU?

După cum stipulează Rezoluția 1325 (2000), populația civilă, în special femeile și minorii, este mai afectată de conflictele armate. Este asemenea, mai vulnerabilă la atacurile combatanților și a altor elemente armate, însă nu li se acordă, de obicei, dreptul de a participa la negocierile privind măsurile de pace și de reconciliere¹².

ESTE DE ACEEA NECESAR SĂ:

- ▶ Identificați cauzele sau factorii care pot provoca vătămări atunci când lucrați în ajutor umanitar, printr-o analiză de context, un studiu al datelor și situația violenței și a agresiunii sexuale a țării.
- ▶ Abordarea participării scăzute a femeilor în spațiile de coordonare.
- ▶ Analizați cine preia controlul asupra resurselor din familie.
- ▶ Observați spațiile ocupate de femei și bărbați
- ▶ Detectați dacă există fete care abandonează școala la vârste foarte tinere sau care au performanțe scăzute.
- ▶ În urma dezastrelor naturale și în timpul conflictelor, inegalitățile și violurile asupra femeilor cresc adesea. Prin urmare, este important ca voluntarii să se familiarizeze cu datele privind accesul la drepturi și încălcarea drepturilor înainte de dezastru sau conflict, permițându-le să vizualizeze mai bine riscurile.
- ▶ Lipsa securității poate limita rolurile și dinamica socială a femeilor.
- ▶ Un dezastru poate duce la asumarea de noi roluri de către femei în sfera privată și publică. În unele cazuri, este posibil ca femeile și fetele să aibă oportunități crescute, însă acestea le pot pune și în pericol.
- ▶ Ritmul rapid al răspunsului umanitar înseamnă că femeile și fetele sunt rareori consultate sau implicate în planificarea și implementarea programării. Este necesară implicarea femeilor în toate procesele de răspuns umanitar.

UNELE ACȚIUNI:

- ▶ Aduc o schimbare atunci când situațiile de violență sunt normalizate, prin ateliere sau discuții care permit generarea tuturor informațiilor necesare pentru a crea linia de lucru și acțiuni.
- ▶ Generează structuri, rețele sociale și sisteme care protejează femeile.
- ▶ Caută acțiuni de dezvoltare care duc la consolidarea păcii prin generarea de legături cu organizațiile locale.
- ▶ Generează strategii cu comunitatea pentru a preveni daunele, în special celor mai vulnerabili, cum ar fi copiii și femeile.
- ▶ Clădesc contacte cu organizațiile de experți care lucrează în zonă.
- ▶ Abordează potențialele daune, impactul negativ și efectele nedorite produse de intervențiile agenților externi (prin proiecte umanitare) de dezvoltare. În comunitățile care trăiesc în contexte de conflict de

¹¹ Mai multe informații: <https://www.womensrefugeecommission.org/>

¹² Mai multe informații: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N00/720/18/PDF/N0072018.pdf?OpenElement>



natură diversă, este necesar să se schimbe strategiile și să se genereze mai multe acțiuni etice și responsabile în funcție de situația țării.

Scopul principal este să acționăm din punctul de vedere al legii, până ajungem la cea mai completă înțelegere a realităților cu care lucrăm.

Este important să se creeze contexte în care încălcările împotriva femeilor nu rămân nepedepsite și se stabilesc măsuri juridice de justiție, reparații, iar prejudiciile sunt îndepărtate sau acoperite, și se iau măsuri pentru evitarea situațiilor similare, prin munca directă cu femeile sau protocoalele juridice specifice.

Lipsa de acoperire a acestor situații în mass-media în acest domeniu implică o încălcare a drepturilor omului și, prin urmare, ar trebui raportată. În țările în care violența este acceptată din punct de vedere legal și social, cum ar fi violența intra-familială, căsătoriile copil / forțat sau relațiile cu adolescenții, este necesar să se caute strategii pentru a preveni situațiile de violență.

În mod special, în aceste cazuri, coordonarea cu organizațiile locale ale femeilor care lucrează în aceste domenii este fundamentală.

CUM PUTEM IDENTIFICA SITUAȚIILE DE VIOLENȚĂ POST-CONFLICT ÎMPOTRIVA FEMEILOR?

După un dezastru natural sau un război, o țară se află într-o situație economică și socială vulnerabilă. În acest moment, femeile și fetele au un acces mai redus la venituri, bunuri în general și participare politică. Din cauza responsabilităților lor la domiciliu, mobilitatea lor este de asemenea limitată, expunându-le la violență. Acesta este motivul pentru care una dintre cele mai importante probleme în domeniu este înțelegerea faptului că femeile nu sunt doar victime în conflicte, ci și agenți importanți ai schimbării.

În acest punct, acțiunea trebuie să se concentreze asupra soluțiilor și inițiativelor care împuternicesc femeile și le fac parteneri în schimbarea socială. În plus, astfel de acțiuni ar trebui promovate pentru a promova acceptarea lor de către restul societății.

La fel ca în situațiile de conflict când trebuie luate în considerare o serie de aspecte, în situații post-conflict, accentul ar trebui să se concentreze și pe următoarele puncte:

- Absența serviciilor de bază.
- Suprapopularea în locuințe.
- Acces slab la produsele de bază.
- Posibile probleme de sănătate mintală.
- Resurse limitate (acest lucru poate crește probabilitatea căsătoriei copiilor ca urmare a situațiilor cu venituri mici și sărăcie).
- Creșterea comerțului sexual (traficul de femei).
- Excluderea femeilor în procesele formale de luare a deciziilor.
- Fertilizarea și sarcina forțată și avorturile forțate.

- ▶ Impunitatea celor care cauzează daune pe criterii de gen (exacerbată de impunitatea zilnică a celor care afectează femeile și drepturile acestora).

PENTRU A IDENTIFICA RISCUL VIOLENȚEI DE GEN, ORGANIZAȚIILE CARE ACȚIONEAZĂ ÎNTR-UN DOSAR ANUME, TREBUIE SĂ ANALIZEZE CONTEXTUL ACȚIUNII. URMĂTOARELE ÎNTREBĂRI POT GHIDA ACEASTĂ ANALIZĂ ȚINÂND CONT DE DIFERITELE ASPECTE ALE STĂRII FEMEILOR:

- ▶ Care sunt nevoile și preocupările fizice, psihologice și sociale ale bărbaților și femeilor în situațiile post-conflict?
- ▶ Femeile continuă să participe la instituțiile sociale, economice și politice în mediul post-conflict?
- ▶ Sunt femeile implicate activ în activitățile de soluționare a conflictelor?
- ▶ Cum (dacă este cazul) sunt bărbații implicați în proiectele pentru femei? Ce rol joacă ei?
- ▶ Cum se poate asigura că activitățile de reconstrucție post-conflict și de consolidare a păcii răspund unor nevoi specifice de gen?

UNELE ACȚIUNI:

- ▶ Sprijinirea inițiativelor locale de menținere a păcii ale femeilor și a proceselor indigene de soluționare a conflictelor, creează spații pentru participarea femeilor.
- ▶ Asigurarea unor relații bune cu organizațiile de femei și cu comunitatea, astfel încât toate inițiativele să ia în considerare vulnerabilitățile și inegalitățile. Implicarea femeilor în spațiile de luare a deciziilor și în organismele care lucrează în mecanismele de protecție și justiție.

Exemple de cazuri de violență împotriva femeilor în situații de conflict și post-conflict¹³:

Femeile și violența:

Femeile din Iordania au fost discriminate din punct de vedere istoric din punct de vedere legal și în practică și nu au beneficiat de o protecție adecvată împotriva violenței, inclusiv a crimelor de onoare. Actul privind cetățenia a continuat să împiedice aproape 89 000 de iordanieni căsătoriți cu străini să transmită cetățenia lor fiilor și fiicelor lor sau soților lor, refuzându-le astfel accesul la serviciile de stat. Cu toate acestea, în ianuarie, guvernul a permis copiilor femeilor căsătorite cu străini care locuiau în Iordania timp de cel puțin cinci ani să depună o cerere de cetățenie, sporind astfel accesul la îngrijire medicală, educație, permis de muncă, posesie de bunuri și permis de conducere.

Tadamun, Asociația de Solidaritate a Femeilor din Iordania, a raportat, în septembrie, că, între ianuarie și august, pe baza rapoartelor de presă, a documentat 10 cazuri de ucidere de „onoare” a femeilor și fetelor. În luna mai, Consiliul de Miniștri a aprobat reformele care au anulat prevederile Codului Penal prin care infractorii ar putea să eludeze urmărirea penală prin căsătoria cu victima. Această măsură nu s-a aplicat cazurilor în care victima violului cu vârsta cuprinsă între 15 și 18 ani a considerat că căsătoria cu făptuitorul le-a protejat de crimele de „onoare”, din mâinile rudelor apropiate.

Sarcinile și refugiații:

Un alt fapt de reținut este faptul că, în ciuda puținelor resurse pe care le au, 45,7% dintre refugiatele siriene au avut o sarcină de la părăsirea țării. Majoritatea dintre aceștia găsesc bariere în ceea ce privește accesul la asistență medicală în timpul sarcinii. Cele mai frecvente motive au fost lipsa capacității economice de a oferi servicii sau lipsa furnizorilor de servicii medicale. O serie de femei și fete care trăiesc în

¹³ <http://www.alianzaporlasolidaridad.org/noticias/violencia-de-genero-en-gaza-libano-y-jordania>
<http://www.alianzaporlasolidaridad.org/noticias/un-tercio-de-las-refugiadas-sirias-en-jordania-y-libano-han-sufrido-agresiones-por-ser-mujeres-desde-que-salieron-de-su-pais>



Îordania au indicat că există un “alt motiv” pentru a nu accesa asistența medicală în timpul sarcinii: una dintre cele mai importante a fost nu numai lipsa de informații cu privire la locul de găsim a serviciilor medicale, ci și existența lor. (Alianzapor la Solidaridad and UNFPA Research 2015).

În plus, există cazuri de sarcini nedorite, care se datorează nu numai lipsei de cunoștințe și accesului la metodele de planificare familială și / sau de contracepție, ci și datorită îngrijorării cu privire la efectele secundare și costurile contraceptivelor.

ALȚI FACTORI DE LUAT ÎN CONSIDERARE:

- 1 • În situații de conflict, femeile lesbiene, bisexuale și transsexuale suferă mai multe hărțuiri. În multe țări, aceste femei sunt persecutate prin lege, iar crimele împotriva lor rămân nepedepsite din cauza invizibilității din jurul acestor probleme.
- 2 • De asemenea, este important să evidențiem problema serioasă cu care se confruntă femeile cu dizabilități. Articolul 3 al Pactului internațional pentru femeile cu dizabilități¹⁴ stipulează că:

„(...) Persoanele cu dizabilități sunt tratate uneori ca fiind ființe umane fără gen, astfel încât discriminarea dublă suferită de femeile cu dizabilități este deseori neglijată”

- 3 • Este imperativ să se sublinieze și să se respingă încălcările drepturilor femeilor care apar din cauza genului lor, în timp ce rămânem în continuare conștienți de alte discriminări intersectoriale. Aceasta va include inegalitățile intersectoriale cu care se confruntă femeile cu handicap, victimele violenței, mamele singure, LGBTQ, văduvele, lucrătorii sexuali, refugiații sau persoanele strămutate, prizonierii, femeile divorțate, femeile cu HIV și femeile care luptă pentru apărarea drepturilor omului.

Voluntariatul și intervențiile internaționale trebuie să se concentreze pe soluții și acțiuni care să permită femeilor să se implice în mod activ în calitate de parteneri și factori de decizie. Pentru a realiza acest lucru, trebuie să continuăm să promovăm integrarea unor abordări sensibile la dimensiunea de gen în societate în ansamblul său. Acest lucru se poate face prin evaluarea propriilor noastre prejudecăți și apoi prin integrarea unei abordări de gen în activitatea noastră de dezvoltare.

14 Mai multe informații: <http://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-e.pdf>



BIBLIOGRAFIE

BRIDGE (2003) «Gender and Conflict» Cutting Edge Pack, Brighton: BRIDGE/Institute of Development Studies: www.bridge.ids.ac.uk/reports_gend_CEP.html#Conflict

CARE International. Issues report on empowering women and girls affected by crisis (2016): http://www.care-international.org/files/files/Empowering_women_and_girls_affected_by_crisis.pdf

Committee on the Elimination of Discrimination against Women, General Recommendation No. 19 on “Violence against Women”: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm.htm>

Council of Europe, 2007. Gender matters: A manual on addressing gender based violence affecting young people: <http://www.eycb.coe.int/gendermatters/>

EU Aid Volunteers: http://ec.europa.eu/echo/what/humanitarian-aid/eu-aid-volunteers_en

EU Strategic Framework and Action Plan on Human Rights and Democracy, June 2012: http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/EN/foraff/131181.pdf

European Commission. Gender-Age Marker Toolkit (2013): http://ec.europa.eu/echo/files/policies/sectoral/gender_age_marker_toolkit.pdf

Gender Handbook for Humanitarian Action: http://www.humanitarianinfo.org/iasc/pageloader.aspx?page=content-subsidi-tf_gender-genderh

Inter-Agency Standing Committee (IASC). Guidelines for Gender-based Violence Interventions in Humanitarian Settings: Focusing on Prevention of and Response to Sexual Violence in Emergencies. Geneva, 2005.

Inter-Agency Standing Committee (IASC) Women, Girls, Boys and Men. Different Needs - Equal Opportunities. (2006)

Inter-Agency Standing Committee (IASC) Gender Equality in the 2015 Strategic Response Plan, (2015): https://interagencystandingcommittee.org/system/files/gender_equality_in_the_2015_strategic_response_plan_october_2015.pdf

International Strategy for Disaster Reduction (ISDR), 2002 «Gender Mainstreaming in Disaster Reduction»: <http://www.unisdr.org>

International Committee of the Red Cross. Addressing the Needs of Women Affected by Armed Conflict. 2004: <http://www.icrc.org/Web/eng/siteeng0.nsf/htmlall/p0840>

Joint Commission and Council Comprehensive Approach to the EU implementation of the United Nations Security Council Resolutions 1325 and 1820 on women, peace and security, 2008.

OCHA (2016). Leaving No One Behind: Humanitarian Effectiveness in the Age of the Sustainable: https://docs.unocha.org/sites/dms/Documents/HESStudy_20151109_Small.pdf

Reliefweb. Guidelines for Gender-Based Violence: <http://reliefweb.int/>

Reports of the Special Rapporteur on Violence against Women: <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Women/SRWomen/Pages/SRWomenIndex.aspx>

UN Office of the Special Adviser on Gender Issues and Advancement of Women. Gender Mainstreaming - An Overview. New York, 2002: <http://www.un.org/womenwatch/osagi/gendermainstreaming.htm>

UNDP 2006. Taking Gender Equality Seriously: Making Progress, Meeting New Challenges: www.undp.org/women/docs/TakingGenderEqualitySeriously.pdf

UNIFEM, UNICEF, UNFPA, UNDP, DAW. Resource Guide for Gender Theme groups. UNIFEM, New York, January 2005: http://www.un.org.ua/images/guide_gender_eng.pdf

UN Women (2015). The Effect of Gender Equality Programming on Humanitarian Outcomes: <http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2015/7/the-effect-of-gender-equality-programming-on-humanitarian-outcomes#view>

Women's Commission for Refugee Women and Children «Guidelines on the Protection of Refugee Women - a synopsis of the UNHCR guidelines»: <https://www.womensrefugeecommission.org/srh/resources/document/download/33>

Prezentul document se referă la Inițiativa privind inițiativa Eu Aid Volunteers și a fost realizat cu sprijinul financiar al Uniunii Europene. Opiniile exprimate în acest document nu reflectă în nici un fel opinia oficială a Uniunii Europene, iar Comisia Europeană nu este responsabilă pentru orice utilizare a informațiilor pe care le conține. Acest proiect este cofinanțat de Uniunea Europeană prin inițiativa „EU Aid Volunteers”.



Acest ghid a fost dezvoltat in cadrul initiativei EU Aid Volunteers prin proiectul de Technical Assistance coordonat de Alianza por la Solidaridad, impreuna cu GVC, Volonteuropa si HBAid.

Scopul acestui ghid este să asigure in mod eficient implementarea politicilor de gen in managementul intern al voluntarilor din cadrul organizatiilor, precum si in actiunile desfasurate de voluntari in misiunile lor.

EU Aid Volunteers

We Care, We Act



Alianza
por la
Solidaridad



www.gvc-italia.org

