

Вовлеченность мужчин в обеспечение гендерного равенства в структурах ОБСЕ: Руководство для персонала ОБСЕ





О ЧЕМ

ЭТО РУКОВОДСТВО?

Данное практическое руководство было разработано в рамках внебюджетного проекта ОБСЕ **“WIN – Мужчины и Женщины: инновации и создание сетей в интересах гендерного равенства”**. В его основе – кабинетные исследования и серии интервью с практикующими специалистами и профильными экспертами. **Целью руководства является вдохновить и направить сотрудников** различных исполнительных структур ОБСЕ на создание групп “Мужчины за гендерное равенство”. Целью этих групп является вовлечение мужчин-сотрудников организации в укрепление гендерного равенства в рабочих процессах ОБСЕ.



ДЛЯ КОГО ПРЕДНАЗНАЧЕНО ЭТО РУКОВОДСТВО?

Данное руководство разработано для **мужчин-сотрудников ОБСЕ**, работающих на разных должностях, которые проявляют интерес к участию мужчин в процессах укрепления гендерного равенства и хотят узнать больше о роли мужчин в его защите. Также руководство предназначено для мужчин, которые выступают против гендерного неравенства, а также хотели бы организовать **группу “Мужчины за гендерное равенство”** или присоединиться к уже существующим группам **в миссиях или полевых миссиях ОБСЕ**. Это руководство также будет полезным инструментом для женщин, работающих в группах защиты прав женщин в ОБСЕ – например, **Рабочая группа по вопросам женщин и гендерных реалий в регионе ОБСЕ** – которые хотят получить больше информации о том, как эффективнее вовлекать мужчин в свою деятельность.



КАК ПОЛЬЗОВАТЬСЯ ЭТИМ РУКОВОДСТВОМ?

В данном руководстве представлены идеи относительно того, как сотрудникам ОБСЕ организовать **группы “Мужчины за гендерное равенство”**. Практические рекомендации, описанные в руководстве, основываются на результатах проведенного в рамках проекта WIN исследования **“Вовлеченность мужчин в обеспечение гендерного равенства в структурах ОБСЕ”**. Исследование выявило определенный теоретический и практический опыт ОБСЕ и гражданского общества, который можно использовать для организации, привлечения участников и управления группами сотрудников ОБСЕ с целью создания более инклюзивных условий работы. Ни данное руководство, ни Группы “Мужчины за гендерное равенство”, о которых идет речь, не предназначены для создания либо укрепления неформальных полностью мужских платформ или сетей, которые зачастую исключают и противоречат достижению гендерного равенства. Напротив, в данном руководстве вы найдете **практические идеи и стратегии**, разделенные на пять основных этапов, которые помогут вам создать, управлять и расширять вашу **группу “Мужчины за гендерное равенство”** – от этапа обоснования необходимости до фактического управления и осуществления деятельности.



ПРЕДПОСЫЛКИ:

для чего организовывать такие группы?



ОСНОВЫ:

ключевые факторы, которые следует учесть



ЗАПУСК:

организация группы



КООРДИНАЦИЯ И УЧАСТИЕ:

создание структуры



ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ:

какие шаги предпринять?

ЧТО МОГУТ СДЕЛАТЬ МУЖЧИНЫ В ОБСЕ?

Наше восприятие гендера и гендерного неравенства постоянно меняется. В результате этих изменений, за последние годы значительно развились программы по гендерному равенству. Во всем мире мужчины стали все больше задумываться о своих ролях, обязанностях и привилегиях. Они объявляют себя союзниками и принимают меры для того, чтобы женщины и девочки имели равные возможности с мужчинами и мальчиками на любом поприще. В ОБСЕ сотрудники-мужчины могут сыграть свою роль, осмыслив собственные привилегии, мнения и предубеждения, а также государственные и общественные структуры власти, существующих в разных условиях. Мужчины также могут выступать в качестве примера или обязаться использовать свое должностное влияние с целью предотвращения сексуальных домогательств на рабочем месте, гендерного насилия дома или в общинах, а также могут способствовать гендерному равенству всей своей деятельностью в ОБСЕ. Привлекая внимание к негативным последствиям гендерных норм и структурного неравенства и сотрудничая с феминистскими группами, мужчины способны играть важнейшую роль в достижении более равноправного общества, которое, в конечном счете, принесет больше пользы как мужчинам, так и женщинам.



ПРЕДПОСЫЛКИ:

Для чего организовывать в ОБСЕ группу “Мужчины за гендерное равенство”?



ДА



НЕТ

Создание более инклюзивной и беспристрастной рабочей культуры

- ✓ Привлекайте внимание к тому факту, что гендерно-равноправные организации позволяют удерживать талантливых сотрудников, обеспечивают удовлетворенность от работы и повышенную эффективность.
- ✓ Обращайте внимание на важную роль ОБСЕ в применении передового опыта, инноваций и создании инклюзивной рабочей культуры.

✗ Не организовывайте разовые мероприятия “для галочки”. Напротив, следует эту группу рассматривать как долгосрочную, ориентированную на процесс инициативу.

Совершенствование лидерских качеств

- ✓ Подчеркивайте, что осведомленность и информированность о роли мужчин в обеспечении гендерного равенства являются современными лидерскими качествами.

✗ Не произносите пустых речей. Мужчины-лидеры, оказывающие декларативную поддержку, без глубокого самоанализа, действий, а также ролевых моделей поведения, часто могут приводить к ложным ожиданиям и вредить репутации других мужчин, готовых внести свой значимый вклад.

Организация внутри ОБСЕ дискуссии о равенстве гендеров

- ✓ Создайте предпосылки для предварительного осмысления и обсуждения роли мужчин в обеспечении гендерного равенства согласно Ключевым ценностям ОБСЕ - преданности, разнообразию, честности и ответственности.
- ✓ Подчеркивайте, что создание эффективных структур для консультаций сделает обсуждение аспектов гендера нормой - как среди мужчин, так и между мужчинами и женщинами.
- ✓ Осмыслите ваши собственные силы и привилегии, как мужчин, и то, как они повлияли на вашу жизнь и на ваши решения.

✗ Не считайте всех мужчин “безнадежными”. Вместо этого формируйте диалог в “патриархальных” сообществах, акцентируя на негативном влиянии патриархальности на всех, включая мужчин. Обращайте внимание на то, что роль мужчин заключается в обеспечении всеобщих преимуществ гендерно равноправного общества и работы.

✗ Не забывайте, что во многих Миссиях уже есть Гендерный План Действий (GAP). Попросите у вашего Гендерного Координатора копию Плана, и продумайте, как привести деятельность группы “Мужчины за гендерное равенство” в соответствие с приоритетными задачами данного документа.

- ✓ Четко заявляйте, что группа будет местом для сложных разговоров, для решения проблем, связанных как с личной так и с институциональной практикой мужчин (иногда женщин), которые препятствуют гендерному равенству.
- ✓ Консультируйтесь с вашим Гендерным Координатором и / или соответствующим Гендерным Советником в Секретариате, чтоб удостовериться, что вы действуете в полном соответствии с принципами гендерного равенства.
- ✓ Помните, что мужчины могут находиться на разных стадиях вовлеченности в данную тему. Побуждайте их к честным и открытым диалогам с коллегами на тему гендерного равенства, в том числе и из других государств-участников ОБСЕ.
- ✗ Не считайте мужчин одинаковыми. Мужчины обладают разнообразными опытом, мнениями и верованиями, и также подвергаются различным влияниям.
- ✗ Не допускайте ни в какой форме дискриминацию, нетерпимость и мизогинию даже в “безопасной зоне”.



ОСНОВЫ:

Что следует учесть при создании группы “Мужчины за гендерное равенство”?



ДА



НЕТ

Оценка ГОТОВНОСТИ

- ✓ Согласуйте деятельность и миссию группы “Мужчин за гендерное равенство” со стратегическими целями и инструментами ОБСЕ, такими как стимулирование гендерного равенства в рабочей атмосфере или повышение основных и профессиональных качеств руководителей.
- ✓ Оцените готовность (уровень заинтересованности) ваших коллег по работе (Миссии) к организации такой группы путем опроса, фокус-групп или целевых интервью.
- ✓ Проведите первое мероприятие с женщинами и мужчинами, и обсудите идею создания группы “Мужчины за гендерное равенство”.
- ✗ Не недооценивайте силу неформального общения с ключевыми авторитетами и заинтересованными сторонами, работающими в вашей Миссии или учреждении. Они могут предложить ценные идеи и предложения по созданию группы.
- ✗ Не предполагайте, что местный Гендерный координатор по умолчанию должен руководить этой группой. Этими группами может руководить любой заинтересованный сотрудник, с необходимыми для этого личными качествами и способностями.

Консультации с внутренними заинтересованными сторонами

- ✓ Проконсультируйтесь с существующими женскими группами или платформами и женщинами-руководителями в ОБСЕ.
- ✓ Регулярно поддерживайте коммуникацию с этими людьми и платформами, чтоб убедиться, что группа выполняет свою функцию.
- ✗ В процессе консультаций, не обходите вниманием другие сети мужчин, например, Сеть внутри структуры ОБСЕ "Участие мужчин" - группу опытных и ответственных послов и военных советников

Построение системы членства

- ✓ Рассмотрите возможность обсудить с женщинами, кого из коллег-мужчин они рекомендуют в качестве членов данной группы.
- ✓ Проведите неофициальный, непринужденный и анонимный онлайн опрос для оценки знаний, взглядов, ожиданий и мотивации участников.
- ✗ Не забывайте привлекать членов группы путем создания онлайн портала или почтовой рассылки. Собирайте их биографические данные, такие как возраст, должность, мотивация, сфера интересов и контактные данные. Поддерживайте связь с членами группы путем рассылки, группового чата или закрытых групп в социальных сетях.



ЗАПУСК:

Как организовать группу "Мужчины за гендерное равенство"?



ДА



НЕТ

Организация группы

- ✓ Организуйте стартовое мероприятие, на котором проясните вопросы миссии, членства и руководства группой. Пригласите выступить спикера и эксперта в данной области, чтоб привлечь внимание к событию..
- ✗ Не начинайте слишком быстро. Следует убедиться, что группа и ее начальная деятельность хорошо спланированы и определены до запуска. Не создавайте непродуманное пространство для мужчин.
- ✗ При возможности избегайте онлайн запуска группы. Для динамики и идентичности группы важен живой старт при первой встрече, если это возможно.

Создание ключевых посылов

- ✓ Определите и согласуйте миссию, к примеру, поставленные задачи, видение и ключевые ценности группы. На раннем этапе обратите внимание на различия между мужским союзничеством и правами мужчин.
- ✓ Внимательно изучите язык общения вашей группы, обеспечивающий взаимопонимание, который соответствует последним передовым практикам гендерного разнообразия и гендерного равенства.
- ✗ Не недооценивайте роль выбора названия для группы. Хорошо начинать с таких формулировок как сеть, группа, союз, партнерство, защита и т.д., так как они определяют суть объединения с правами женщин и указывают на ключевую роль мужчин в обеспечении гендерного равенства.
- ✗ Не концентрируйте свое внимание только на сексуальных домогательствах и похожих вопросах на уровне политики. Расширяйте рамки диалога, включая в него вопросы профессионального развития и баланса жизни и карьеры.



КООРДИНАЦИЯ И УЧАСТИЕ:

Как создать структуру?



ДА



НЕТ

Координация группы (руководство)

- ✓ Учитывая специфику и сложность вопроса, определите почетных лидеров, которые хорошо осведомлены в вопросах гендерной проблематики и могут содействовать, благодаря своим видению и возможностям. Для руководства такой группой необходимы значительные усилия, потому координаторы группы должны иметь время в своих рабочих графиках для данной деятельности.
- ✓ Рассмотрите возможность выбора сопредседателей руководства группы, в том числе местного Гендерного координатора, которые смогут выполнять коммуникативные и административные обязанности.
- ✓ Выступайте в поддержку того, чтобы лидерские навыки, полученные или развитые в процессе координирования группы, учитывались в оценивании результатов общей работы.

- ✗ Не забывайте, что объединения мужчин должны быть отделены от влияния их основателей или авторитетных членов группы. Это повысит способность группы продолжать деятельность в долгосрочной перспективе.
- ✗ Не недооценивайте важность многообразия внутри группы, так как это станет сигналом к присоединению для других мужчин – представляющих различные культуры, сексуальную идентичность или должности в структуре ОБСЕ.

Участие в группе (членство)

- ✓ Продумайте процесс подачи заявки на вступление в группу для коллег-мужчин. Проводите безопасные конфиденциальные обсуждения по вопросам, которые касаются ваших членов группы, и уделяйте особое внимание их роли в гендерном равенстве.
- ✓ Проводите кампании или встречи по приобщению к группе новых участников, например, когда каждый член группы должен привести с собой коллегу-мужчину.
- ✓ После создания группы, рассмотрите возможность периодически приглашать женщин спикеров, чтоб они могли высказывать свою позицию и рассказывать о своем опыте.

- ✗ Не забываете о важности разъяснения модели членства в группе. Рекомендуется запрашивать у заинтересованных мужчин подписанную формальную (онлайн) заявку на членство.
- ✗ Не делайте группу принудительной, либо частью индивидуальных показателей эффективности.

Поддержание и продолжение деятельности группы

- ✓ Учитывая риск текучести персонала, лидерам группы необходимо с самого начала предусмотреть процесс передачи полномочий. При возможности включайте в план преемственности местных сотрудников. С этой целью, рассмотрите возможность менторства внутри группы, либо выделяйте ресурс для развития будущих лидеров.
- ✗ Не делайте группу слишком большой. Напротив, рассмотрите возможность создания другой группы, основываясь на месторасположении или тематике.
- ✗ Не упускайте возможность сделать группу заметной на раннем этапе, и делайте это часто. Адаптация новых коллег в ОБСЕ – это важный период, когда группа сосредотачивается на информировании. Убедитесь, что информация о группе доступна во вступительных материалах или тренингах.

Защита и привлечение

- ✓ Выделите время на разработку идентичности группы. Постоянно подчеркивайте видение группы. Способствуйте обмену мнениями и одобряйте практические решения, вне зависимости от их масштаба. Если позволяет бюджет, рассмотрите возможность заказа футболок либо других недорогих промо продуктов с позитивными слоганами.
- ✓ Поощряйте членов ваших группы и старших менеджеров активно защищать гендерное равенство, особенно когда речь идет об их участии в командах, дискуссиях, программах и выступлениях.
- ✗ Не забывайте про важность обучения и развития в рамках всей организации. Повышайте осведомленность путем распространения информации о новейших исследованиях, отчетах, новостях или программной документации.
- ✗ Не оставляйте в стороне остальных сотрудников организации. Напротив, регулярно приглашайте коллег из других отделов ОБСЕ к сотрудничеству и взаимодействию с группой для ее развития и содействия потенциальному синергии.



ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ГРУППЫ “МУЖЧИНЫ ЗА ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО”:

Какие шаги предпринять?



ДА



НЕТ

Планирование деятельности группы

- ✓ Продумайте, кто из членов группы заинтересован и способен организовать то или иное мероприятие или руководить каким-либо направлением деятельности.
- ✓ Изучите различные области, за счет которых могут быть задействованы мужчины, работающие в ОБСЕ. Это может быть отцовство, здоровье и благополучие, недееспособность и инклюзивность, многосекторальность, борьба с насилием в отношении женщин.
- ✓ Используйте План Действий ОБСЕ 2004г. и другие профильные документы для планирования деятельности группы и соответствующих решений Совета министров.

- ✗ Избегайте децентрализации инструментария и ресурсов. Наряду с целеустремленной координационной командой, группы “Мужчины за гендерное равенство” часто получают выгодную поддержку от самой организации – в форме кадровых ресурсов для бюджетирования и планирования или помощи в администрировании мероприятий.
- ✗ Не используйте единый подход ко всей деятельности. Наоборот, планируйте вашу деятельность с учетом местных условий, проблематики или текущих событий.

Осуществление деятельности группы

- ✓ Не ограничивайтесь разговорами. Поддерживайте активность членов группы в рамках любой деятельности: обед и познавательные сессии, групповые обеды, неформальные сетевые мероприятия, формальные ежемесячные встречи, конференции или онлайн встречи. Предлагайте ежемесячно список фильмов для просмотра или книг для чтения, в которых поднимается вопрос с перспективы гендерного равенства. Проводите виртуальные беседы и встречи с обсуждением историй.
- ✓ Проводите сбор средств для деятельности по борьбе с гендерным насилием в регионе ОБСЕ. Группы “Мужчины за гендерное равенство” могут собирать пожертвования среди своих членов, проводить кампании по сбору средств в зданиях ОБСЕ или через внутреннюю сеть организации.

- ✗ Не забывайте, что группы “Мужчины за гендерное равенство” могут также действовать в интересах более широких сообществ в рамках ОБСЕ. Задайте себе вопрос – какие сферы деятельности больше всего интересуют членов группы? Предоставьте членам группы возможность организовывать мероприятия, соответствующие потребностям местных сообществ.
- ✗ Не пренебрегайте важностью точной оценки влияния и результатов деятельности группы: опрашивайте и мужчин, и женщин. Используйте опросы по окончании мероприятия для оценки его воздействия.

- ✓ Продумайте дальнейшее содействие в достижении целей и успех ОБСЕ – станьте послом движения HeForShe, Кампании Белой Ленты White Ribbon, или Международной Программы Послов в интересах гендера. Принимайте участие в ярмарках вакансий или других кадровых мероприятиях.
- ✓ Убедитесь, что у вас определены схемы обращения и перенаправления, в случае если коллегам необходимы дополнительные услуги, такие как консультирование.

Сбор средств для деятельности Группы

- ✓ Проясните процессы принятия решений и механизмы для финансирования такой группы в рамках структур ОБСЕ.
- ✓ Приведите ваш запрос в соответствие с целями, миссией или стратегиями полевой миссии, в которой вы работаете.
- ✓ Поддерживайте учет гендерной проблематики во всех бюджетных процессах ОБСЕ.
- ✗ Underestimate what can be done on a limited or even no-budget.

ВОЗМОЖНЫЕ ТЕМЫ ДЛЯ НАЧАЛА РАЗГОВОРА:



НА РАБОТЕ

- Мужчины, женщины и динамика офис/организация
- Рассуждения о патриархате, власти и привилегиях
- Больше, чем политика. Предотвращение сексуальных домогательств на работе.
- Чего хотят женщины от работы, и зачем.
- Что такое учет гендерного аспекта?
- Милитаризированные мужчины: гендерное (не)равенство в сферах безопасности и обороны
- Как повлияет изменение климата на гендерное равенство?
- Связь между экономическим развитием и гендерным равенством.
- Гендерное равенство как обязательное условие для разработки программ по защите прав человека.



БАЛАНС РАБОТЫ И ЛИЧНОЙ ЖИЗНИ

- Маскулинность и поведение ради здорового образа жизни
- Деньги имеют значение: кто ответственный за финансовые решения в наших семьях?
- Разделение обязанностей: роль и ответственность дома и на работе
- Отпуск по уходу за ребенком, отпуск по семейным обстоятельствам, декретный отпуск для отца. Что это, почему это важно и какие изменения необходимы?
- Под колпаком: мужчины и душевное здоровье
- Здоровье мужчин – общественное здоровье. Как наши решения влияют на каждого
- Стресс, давление и управление гневом

ЖЕЛАЕМ УСПЕХА В ОРГАНИЗАЦИИ ГРУППЫ “МУЖЧИНЫ ЗА ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО”!

И последний совет перед тем, как вы начнете: не считайте, что ваши инициативы слишком малы или несущественны. Существует множество примеров таких платформ и инициатив, растущих со временем. Вы делаете первый важный шаг на пути к созданию более равноправной ОБСЕ и общества для мужчин и женщин.

СПИСОК ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Существует множество ресурсов, если вы хотите узнать больше.
Ниже представлены только некоторые из самых важных и недавних работ:

ПО ВОПРОСАМ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА:

[Индекс гендерного равенства, Европейский институт гендерного равенства \(EIGE\), 2021](#)

[Словарь гендерных терминов, Структура “ООН-Женщины”](#)

[План действий ОБСЕ по поддержке гендерного равенства, 2004](#)

ON VIOLENCE:

[Конвенция №190 \(об искоренении насилия и домогательств\),](#)

[Международная организация труда \(ILO\), 2019](#)

[Конвенция Совета Европы о предотвращении и борьбе с насилием в отношении женщин и домашним насилием \(“Стамбульская Конвенция”\)](#)

ПО ВОПРОСАМ ВАЖНОСТИ ВОВЛЕЧЕННОСТИ МУЖЧИН И МАЛЬЧИКОВ:

[Подкаст Now and Men, 2021](#)

[Блог X&Y и база данных ресурсов \(еженедельно обновляется\)](#)

[Ресурс альянса MenEngage \(включая руководство по ответственности мужчин\)](#)

[Роль мужчин и мальчиков в содействии гендерному равенству: информационный буклет - UNESCO Цифровая библиотека](#)

[“Внимание на мужчин: раскрытие маскулинности и вовлеченность мужчин в предотвращение насилия в отношении женщин.”](#)

[Our Watch, 2019.](#)

[Существующие в ОБСЕ группы “Мужчины за равенство”](#)

ПО ВОПРОСАМ ОТЦОВСТВА:

[Отчет о положении отцов в мире, 2021](#)

Больше материалов для чтения вы найдете в сопроводительном докладе: “Вовлеченность мужчин в обеспечение гендерного равенства в структурах ОБСЕ”.

Содержание этой публикации отражает мнения, заключения, интерпретации и выводы ее авторов и соавторов и не обязательно отражают мнения или какую-либо официальную позицию Организации по безопасности и сотрудничеству в Европе (ОБСЕ), ее доноров и / или государств-участников. Несмотря на особую тщательность, с которой была подготовлена данная публикация, ОБСЕ не несет ответственности за точность или полноту любой представленной информации, инструкций, рекомендаций, а также за опечатки.

Используемые обозначения и изложение материала настоящей публикации не является выражением и не подразумевает мнения со стороны ОБСЕ относительно правового статуса какой-либо страны, территории, города, региона или какого-либо органа власти в них, либо относительно определения любых границ и / или рубежей.

Секретариат ОБСЕ

Отдел по гендерным вопросам
Вальнерштрассе, 6
1010 Вена, Австрия
Тел. +43 1 514 36 6927

E-mail: equality@osce.org
www.osce.org/gender-equality



Данная публикация является частью проекта Секретариата ОБСЕ WIN (Women and Men Innovating and Networking for Gender Equality).
Проект WIN осуществляется при поддержке следующих доноров:



MINISTÈRE
DE L'EUROPE
ET DES AFFAIRES
ÉTRANGÈRES



Ministry of Foreign Affairs of the
Netherlands



Federal Republic of Germany
Foreign Office



Global Affairs
Canada



Government Offices of Sweden



EUROPE
INTEGRATION
FOREIGN AFFAIRS
FEDERAL MINISTRY
REPUBLIC OF AUSTRIA



Ministry for Foreign
Affairs of Finland



Norwegian Ministry
of Foreign Affairs



MINISTRY
OF FOREIGN
AND EUROPEAN AFFAIRS
OF THE SLOVAK REPUBLIC