

Интегрирование гендерных аспектов и вопросов питания в услуги по распространению сельскохозяйственных знаний

Короткие рекомендации по гендерно-ориентированным консультационным услугам

Разработка политики гендерного равенства и многообразия на рабочем месте

Андреа Бон, Иллинойский университет в Урбане-Шампейне

Аудитория

Руководители организаций полисимейкеры



Персонал Программы «Profit+» в Чипата, Замбия способствуют расширению прав и возможностей женщин стать лидерами, будь то в офисе, на поле или в качестве ведущих фермеров. © M. Bell 2016г.



Сотрудники местных НПО и государственные служащие собрались на семинаре, организованном INGENAES в Непале, чтобы начать уделять больше внимания гендерным вопросам в своих организациях © V. Thawra 2016г.

Введение

Консультанту по распространению знаний, будь то представителем государственного или частного сектора или же гражданского общества, который стремится к равноправию мужчин и женщин, настоятельно рекомендуется разработать и реализовать политику гендерного равенства на рабочем месте, отвечающей целями этой организации и отражающей обязательства, взятые на себя руководством и сотрудниками с точки зрения функционирования– или становления – в качестве гендерно-равноправной организацией. Цель – поддерживать диверсифицированные, достойные и комфортные условия труда.

Всеобъемлющая организационная приверженность

[Название организации] привержена поощрять гендерное равенство в рамках всей нашей деятельности. Мы одинаково ценим вклад женщин и мужчин фермеров в их семьи, сельское хозяйство и сельскую жизнь, а также в их сообщества. Мы одинаково ценим вклад наших сотрудников и сотрудниц, работающих в нашей организации ([для Департамента по распространению сельскохозяйственных знаний и партнерских организаций в сельских общинах](#)) (как вариант, включите другое, где применимо). Во всех видах нашей деятельности, мы будем поддерживать как женщин, так и мужчин в стремлении к равному пользованию правами, обязанностями, возможностями, ресурсами и мерами поощрения и награждения, в том числе мы будем придавать одинаковое значение восприятиям, интересам, потребностям и приоритетам женщин и мужчин. [Название организации] ставит своей целью способствовать равноправному участию женщин и мужчин на работе и среди бенефициариев. Все партнеры [название организации] приложат усилия к обеспечению справедливого и беспристрастного отношения ко всем людям, независимо от гендерной принадлежности, расы, цвета кожи, религии, пола, возраста, наличия инвалидности, принадлежности или сексуальной ориентации.

Конкретные обязательства к принятию действий

Ниже приводится подборка заявлений к конкретным обязательствам, принятые другими организациями. Они могут служить в качестве

Непалец продает свои продукцию на базаре «Хаат» в г. Непалгандже (юго-западная



часть), Непал © В. Thawra 2016г.



Женщины также реализовывают свою продукцию на базаре «Хаат» в г. Непалгандже (юго-запад), Непал © В. Thawra 2016г.

отправной точки для выбора и дальнейшей разработки конкретных обязательств, которые соответствуют вашей организации. Мы рекомендуем, чтобы процесс участия на широкой основе применялся в для подготовки заявлений о том, что руководство и сотрудники вашей организации будут стремиться следовать или придерживаться этих заявлений.

В частности, мы будем:

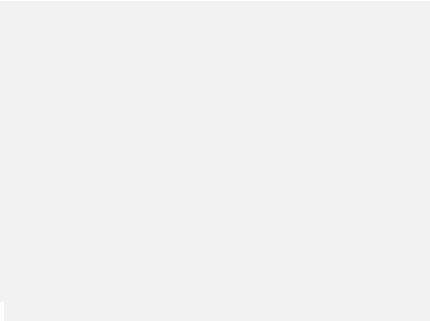
1. Реагировать на информационные потребности женщин-фермеров и мужчин фермеров, в том числе представляя интересы женщин и мужчин фермеров на основе равноправия и уважения по всему спектру мероприятий, связанных с сельскохозяйственным производством и развитием сельских районов;
2. Развивать потенциал наших сотрудников и коллег, предоставляющих консультационные услуги в целях:
 - содействия проведению надлежащего в культурном отношении и эффективного диалога по вопросам о гендерном равенстве;
 - установления связей с национальными и местными организациями, участвующими в продвижении гендерного равенства;
 - создания программ, учитывающих как практические, так и стратегические потребности женщин и мужчин; и,
 - предоставления равноправных возможностей женщинам и мужчинам фермерам выразить свое мнение в ходе обсуждений всех важных вопросов, касающихся сельского хозяйства, здравоохранения и развития сельских районов с учетом разнообразных, динамичных и изменяющихся ролей, которые мужчины и женщины играют в развитии.
3. Поощрять позитивную рабочую среду, которая будет обеспечивать равные и равноправные возможности для сотрудников и сотрудниц посредством обучения, привлечения стратегического партнера и стратегий в области управления людскими ресурсами, которые вносят вклад в эту среду.
4. Содействовать расширению доступа к услугам [название организации] для женщин фермеров, используя... (напр. группы для общения и интерактивные коммуникационные технологии).
5. Создать рабочую среду на основе соответствующих местным условиям и контекстуализированным политикам, процессам, стандартам и нормам; поощрять и обеспечивать поддержку гендерного равенства, равных возможностей и позитивной рабочей среды для всех сотрудников.
 - Создать и внедрить пятилетний план с указанием четких целей, видов деятельности и целевых показателей в области обеспечения гендерного равенства.
 - Провести оценку и обновлять данную политику по крайней

мере, каждые три года в целях учета опыта, результатов и новых подходов в осмыслении вопросов равенства и гендера в [название организации].

Здесь представлен другой набор конкретных обязательств, который может стать приемлемой отправной точкой для вашей организации:

«В целях поддержания диверсифицированных, достойных и комфортных условий труда, нижеприведенные руководящие указания были приняты вашими партнерами / персоналом в [название организации]:

- Обеспечить справедливые и сопоставимые заработную плату, часы работы и выгоды для сопоставимой работы;
- Провести кампании по набору персонала и его удержанию, охватывающую женщин и мужчин;
- Обеспечить участие женщин и мужчин в работе отборочной комиссии и рассмотрении заявлений о приеме на работу;
- Поощрять занятость женщин и мужчин по таким профессиям или должностям, которые обычно не считаются «типичными» на основе гендерных стереотипов;
- Обеспечить многосторонность, включение и пропорциональное представительство в комитетах, совещаниях, учебных программах и семинарах;
- Предусмотреть достаточный объем финансовых средств для поощрения гендерного равенства, расширения прав и возможностей женщин, а также разнообразие;
- Поощрять активное участие женщин в совещаниях;
- Предоставить возможности профессионального развития, наставничества и лидерства, возможностей на всех уровнях, особенно для женщин, работающих в нетрадиционных областях, позициях и должностях;
- Осуществлять практические меры, способствующие удержанию женского персонала, как например, гибкий рабочий график, уход за иждивенцами и декретный отпуск, отпуск по уходу за ребенком и прочие семейные обязанности;
- Воздерживаться от организации встреч / семинаров вне официальных часов работы или в выходные / праздничные дни, если нет острой необходимости;
- Запретить дискриминацию на признаку семейного, родительского или репродуктивного положения в принятии решений, касающихся трудоустройства или продвижения по службе.
- Запретить и предотвращать проявления всех форм насилия на рабочем месте, в том числе словесного, физического и сексуального домогательства;
- Обеспечить абсолютную нетерпимость к сексуальным домогательствам и вывесить на стендах указания, чтобы сообщать о



Фермеры сдают свою продукцию в Сборочном центре Шахажпур в г.Дангади (дальняя западная часть), Непал © В. Thawра 2016г.



Женщины фермеры продают тыквы на рынке в пригороде Лусака, Замбия © К. Heinz 2015г.



Румилда Т. руководит Муниципальным женским офисом в г.Кабаньяс, Гондурас от имени

уязвимых женщин в общине и вокруг нее © K. Heinz 2016г.

- таких инцидентах и положения по консультированию;
- Избегать покровительственного отношения к высказываниям и или поведению;
 - Обеспечить предоставление информации о ресурсах по гендерному насилию и [Законе «О предупреждении и профилактике бытового насилия» от 2010 года](#) (или иного применимого национального законодательства) всем сотрудникам;
 - Обеспечить безопасность женского персонала на рабочем месте, а также в ходе командировок на полевые объекты и офисы;
 - Обеспечить наличие отдельных уборных комнат для женского и мужского персонала».

Ссылки

Вышеуказанные тезисы были использованы из текстов «Политика гендерного равенства» [Gender Equity policy], подготовленного НПО «Farm Radio International» в марте 2015 г., и «Политика гендерного равенства» [Gender Equity policy] от 2014г., подготовленного в рамках проекта «Климатоустойчивые экосистемы и средства к существованию» [Climate Resilient Ecosystems and Livelihoods (CREL)] и реализованного НПО «Winrock International» в Бангладеш, 2012-2017гг.



Designed to be shared.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 3.0 Unported License. creativecommons.org/licenses/by/3.0

Prepared by Andre Bohn, University of Illinois at Urbana-Champaign

July 2016

© INGENAES 2016 -

Integrating Gender and Nutrition within Agricultural Extension Services

www.ingenaes.illinois.edu/library