



MenEngage

Working With Men and Boys For Gender Equality

ИНСТРУМЕНТАРИЙ ПО РАЗВИТИЮ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Альянс «МенИнгейдж»

Альянс «МенИнгейдж»

**ИНСТРУМЕНТАРИЙ
ПО РАЗВИТИЮ
ИНДИВИДУАЛЬНОЙ
ОТВЕТСТВЕННОСТИ**

УДК 364.04
ББК 60.55.53
И 72

Инструментарий по развитию индивидуальной ответственности. — Москва, 2017. — 40 с.

© Альянс «МенИнгейдж» (MenEngage)
ISBN 978-5-94101-321-0

Подписано в печать 24.03.2017
Формат 70x90/16. Объем 4,0 уч. изд. л. Тираж 250 экз.
Издатель: ИП Матушкина И.И.
Отпечатано в типографии ООО «ИПЦ Маска»

Выражение признательности

Данный инструментарий был подготовлен международным альянсом «МенИнгейдж». Его главным автором была Джейн Кейто-Уоллэс из американской организации «Промундо-US», при поддержке Освальдо Монтойя из глобального секретариата альянса «МенИнгейдж». Критические замечания и комментарии, способствовавшие усовершенствованию инструментария, поступили от Раса Эрвина Фанка, члена североамериканской сети «МенИнгейдж» (NAMEN) и координатора участия мужчин в деятельности Центра поддержки женщин и семьи, от Чака Дерри, тоже члена NAMEN и директора Института проблем гендерного насилия, а также от Аббаса Мэнси, члена Карибского мужского альянса CariMAN. Учебная программа Регионального образовательного сообщества Восточной и Юго-Восточной Азии «Преобразуя маскулинность в направлении гендерной справедливости: основные знания, необходимые для практических действий» (2013) также внесла важный вклад в работу над данным инструментарием, который поддержала Программа ООН «Партнеры за предотвращение».

Мы призываем организации, присоединившиеся к альянсу «МенИнгейдж», провести апробацию предварительной версии инструментария и прислать нам свои отклики по адресу info@menengage.org, в целях его дальнейшего совершенствования.

Декабрь, 2014 г.

Содержание

5	Предисловие
7	Введение
10	Ключевые термины (понятия)
13	Сессия №1: Понимание индивидуальной ответственности и Кодекса поведения «МенИнгейдж»
17	Сессия №2: Работа в партнерстве с женщинами и женскими правозащитными организациями
24	Сессия №3: Разработка стратегии для поддержки стандартов индивидуальной ответственности «МенИнгейдж» в моей организации
27	Сессии №4: Разработка стратегии реагирования
33	Инструменты
33	Инструмент №1: Оценка успешности результатов — организационная оценка индивидуальной ответственности
35	Инструмент №2: Внедрение в практику — сроки реализации
37	Приложение
37	Стандарты индивидуальной ответственности «МенИнгейдж»

ПРЕДИСЛОВИЕ

Зачем нужен инструментарий для тренировки индивидуальной ответственности

Представляемый здесь инструментарий был разработан для дополнения и внедрения в практику «Стандартов и принципов индивидуальной ответственности альянса “МенИнгейдж”». Посредством критического диалога о том, что означает индивидуальная ответственность за соблюдение прав женщин и в отношении других важных заинтересованных сторон/групп, сотрудники организаций смогут определять пути продвижения принципов индивидуальной ответственности внутри собственной организации.

Прежде всего эти усилия поддерживаются обязательством альянса «МенИнгейдж» действовать в соответствии с основополагающими принципами и кодексом поведения «МенИнгейдж», с гарантией того, что поведение членов альянса будет идти на пользу нашей коллективной работе и способствовать соблюдению принципов альянса.

Что входит в инструментарий?

В учебный инструментарий включены четыре практические сессии и инструменты поддержки (в частности, конкретные примеры), смоделированные на основе существующей методологии трансформации гендерных отношений. Помимо того, что эти разделы инициируют диалог по вопросам индивидуальной ответственности, они также предназначены в помощь организациям, разрабатывающим конкретную стратегию предотвращения и реагирования в случаях нарушения принципов этически корректного поведения. В инструментарии также содержатся ключевые определения, инструмент по составлению плана-графика реализации поставленных целей и еще один инструмент — для проведения самооценки.

Для кого он предназначен?

Предполагаемыми пользователями данного инструментария являются организации и организационные структуры, входящие в альянс «МенИнгейдж», но он может также быть полезен другим организациям, действующим в сфере вовлечения мужчин и юношей-подростков в работу по достижению гендерного равенства.

Как им пользоваться?

Инструментарий может быть использован в ходе двухдневного семинара, или его разделы могут быть изучены в отдельные дни в течение одной недели. Это может происходить на уровне отдельной организации (с участием персонала организации и партнеров-исполнителей) и/или на национальном уровне, например с участием членов национальной сети «МенИнгейдж».

ВВЕДЕНИЕ

Международный альянс «МенИнгейдж» стремится к тому, чтобы стать глобальным, единым сообществом, поднимающим свой голос в целях правозащиты, обмена информацией и укрепления потенциала в сфере вовлечения мужчин и юношей в работу по достижению гендерного равенства, наряду с уже проводящейся работой по поддержке прав женщин и девушек. Однако некоторые ставят под сомнение сам факт, что работа с мужчинами способствует достижению целей, поставленных организациями по защите прав женщин, и — в более широком смысле — достижению гендерного равенства. В связи с этим нам необходимо задать себе вопрос: «Что означает, когда мы говорим об ответственности альянса «МенИнгейдж» перед женскими правозащитными организациями и другими ключевыми группами?»

В контексте деятельности альянса «МенИнгейдж» «индивидуальная ответственность» означает:

- критическое осознание своего собственного влияния и своих привилегий;
- открытость к конструктивной критике;
- ответственность за собственные действия;
- выполнение принятых решений;
- принятие мер относительно поведения или взглядов отдельных личностей или целых групп внутри организации и за ее пределами, идущих вразрез с принципами «МенИнгейдж»;
- открытое признание любого причиненного вреда, а также разработка и практическое внедрение решений, позволяющих компенсировать ущерб.

Такое определение подчеркивает, что индивидуальная ответственность имеет проактивный характер, в том смысле, что каждому вменяется в обязанность поступать в соответствии с принципами и кодексом поведения «МенИнгейдж». Кроме того, несмотря на то, что альянсом «МенИнгейдж» определен набор стандартов, описывающий, как выглядит индивидуальная ответственность в нашей практической деятельности, нам не следует чрезмерно полагаться на то, что какие-то механизмы будут гарантировать взаимное соответствие наших принципов и реальных действий.

Цели создания инструментария

В целях операционализации взглядов и принципов относительно индивидуальной ответственности среди своих членов, альянс «МенИнгейдж» разработал документ «Стандарты и принципы индивидуальной ответственности “МенИнгейдж”». Предлагаемый инструментарий должен служить дополнением к этому документу, помогая участникам альянса «МенИнгейдж» переводить требования стандартов в практическую плоскость. Ниже приведены главные цели создания инструментария:

- привлечение внимания и информирование отдельных участников альянса «МенИнгейдж» о важности индивидуальной ответственности и ее интегрировании в деятельность альянса;
- понимание отдельными участниками альянса двух дополняющих документов — «Кодекса поведения» и «Принципов индивидуальной ответственности “МенИнгейдж”»;
- развитие отдельными участниками навыков практического использования принципов индивидуальной ответственности при помощи обучающих инструментов (т.е. упражнений, анализа практических примеров);
- разработка организациями-участниками конкретной стратегии предотвращения и реагирования в случаях нарушения принципов этически корректного поведения;
- помощь организациям-участникам в определении способов адаптации «Принципов индивидуальной ответственности “МенИнгейдж”» в соответствии с их организационной спецификой.

Как пользоваться инструментарием

Предлагаемый инструментарий предпочтительнее всего использовать в группе из 8–15 человек в течение 2–3 дней. Фасилитатор должен пригласить участников, работающих с вопросами, касающимися мужчин и юношей, а также с гендерными проблемами в более широком смысле.

Инструментарий включает в себя четыре рабочие сессии, проведение которых занимает от одного до пяти часов. По завершении сессий №2 и №4 участникам предлагается поработать с инструментом №2 «Внедрение в практику», при помощи которого организации будут принимать решения о последующих действиях.

Оценка успешности результатов

Прежде чем приступить к сессиям, отведите время для работы с инструментом №1 «Оценка успешности результатов — организационная оценка индивидуальной ответственности». Этот инструмент поможет вашей организации (или сообществу) определить исходный уровень индивидуальной ответственности и обозначить те области, в которых вашей команде будет необходимо поработать особенно активно! Этот инструмент создан на основе Стандартов индивидуальной ответственности «МенИнгейдж». Вы можете поделиться результатами анализа своего исходного уровня с другими участниками первой рабочей сессии, чтобы и они знали об этих недоработках.

По завершении семинара по индивидуальной ответственности, в составе небольшой команды определите подходящий момент для оценки успехов вашей организации или сообщества путем повторного использования аналитического инструмента.

Дополнительные материалы

Рассмотрите возможность распространения следующих публикаций среди участников семинара перед началом первой сессии в целях расширения контекста дискуссии о вопросах индивидуальной ответственности.

Integrating Men As Allies in Anti-Violence Work: «Accountability and Beyond» by Kris Macomber. «Вовлечение мужчин как союзников по борьбе с гендерным насилием: индивидуальная ответственность и то, что находится за ее пределами» Криса Макомбера.

<http://www.xyonline.net/sites/default/files/Macomber%20Kris%20Accountability%20paper%20Sept%2025%20docx%20pdf.pdf>

Flood, M. (2003). Men's Collective Struggles for Gender Justice: The Case of Antiviolence Activism, in *The Handbook of Studies on Men and Masculinities*, edited by M. Kimmel, J. Hearn and R.W. Connell. Thousand Oaks, CA: Sage. Флад М. Коллективная борьба мужчин за гендерную справедливость: активизм против насилия, в *Руководстве по изучению проблем мужчин и юношей*, (редакция: М. Киммел, Д. Хирн, Р. В. Коннелл.)

Serdahely, S. (2011). Expect More: The Perspective of a Woman Working to Engage Men in Ending Male Violence. *The Voice: The Journal of the Battered Women's Movement*. Fall, 95–97. Сердагели С. (2011). «Ожидайте большего: мнение женщины, работающей в сфере вовлечения мужчин в борьбу против мужского насилия.» «Голос: журнал движения за права женщин, подвергающихся гендерному насилию.»

КЛЮЧЕВЫЕ ТЕРМИНЫ (ПОНЯТИЯ)

Субъективная ответственность (Accountability) — в контексте деятельности альянса «МенИнгейдж» это означает следующее:

- критическое осознание своего собственного влияния и своих привилегий;
- открытость к конструктивной критике;
- ответственность за собственные действия;
- выполнение принятых решений;
- принятие мер относительно поведения или взглядов отдельных личностей или целых групп внутри организации и за ее пределами, идущих вразрез с принципами «МенИнгейдж»;
- открытое признание любого причиненного вреда, а также разработка и практическое внедрение решений, позволяющих компенсировать ущерб.

Фемининность (Femininity) — формы социализации женщин, а также дискурсы и практики, ассоциирующиеся с разными способами социализации женщин. Одним словом, что значит быть женщиной.

Феминизм (Feminism) — убеждение, что женщины должны иметь равные с мужчинами политические, социальные, сексуальные, интеллектуальные и экономические права. Феминизм основывается на принципе равноправия женщин и мужчин. Женщины и мужчины должны обладать одинаковой властью и влиянием в обществе, а также одинаковой свободой выбора собственной жизни. Феминизм признает существование некоторых биологических различий между женщинами и мужчинами. Однако эти различия не должны быть основанием для неравноправного обращения с женщинами или ЛГБТ-лицами¹.

¹ Определение, предложенное организацией «Raising voices» и используемое сообществом RLC.

Гендер (Gender) — властные отношения и социально сконструированные роли, типы поведения, действия и характерные признаки, которые в данном обществе считаются адекватными для мужчин и женщин.

Гендерное насилие (Gender-based violence) — любой вред, причиненный человеку против его воли и оказавший отрицательное воздействие на его физическое или психическое здоровье, развитие и самовосприятие, являющийся результатом гендерного неравенства, эксплуатирующего различия между мужчинами и женщинами, в среде мужчин и в среде женщин². Обычно означает насилие мужчин и юношей над женщинами и девушками.

Гендерное равенство (Gender Equality) — гендерное равенство не означает, что мужчины и женщины — это одно и то же, оно означает, что они равноценны и поэтому заслуживают равноправного обращения. Гендерное равенство достигается в тех случаях, когда женщины и мужчины пользуются одними и теми же правами и имеют одинаковый доступ к возможностям как в частной, так и в общественной сфере, включая (но при этом не ограничиваясь ими) такие сферы, участие в экономической и политической жизни, в сферах образования и здравоохранения, а также на уровне принятия решений.

Маскулинность (Masculinity) — формы социализации мужчин, а также дискурсы и практики, ассоциирующиеся с разными способами социализации мужчин. Одним словом, что это значит — быть мужчиной.

Патриархат (Patriarchy) — система организации общества или управления, в которой мужчины являются обладателями авторитета и власти, а женщины по большей части от власти и авторитета отстранены.

Пол (Sex) — указывает на биологические и репродуктивные различия (исходя из строения половых органов, хромосомного набора и гормонального состава).³

² Ward, J. (2002). *If Not Now, When? Addressing Gender-based Violence in Refugee, Internally Displaced and Post-conflict Settings*. New York: Reproductive Health for Refugees Consortium, Women's Commission for Refugee Women and Children and the International Rescue Committee. Retrieved from <http://www.rhrc.org/resources/ifnotnow.pdf>. Уорд, Дж. (2002) Если не сейчас, то когда? Борьба с гендерным насилием в среде беженцев, внутренне перемещенных лиц и в постконфликтных обществах. Нью-Йорк, Консорциум по проблемам репродуктивного здоровья беженцев, Женская комиссия по делам женщин и детей — беженцев, Международный комитет спасения. Взято с <http://www.rhrc.org/resources/ifnotnow.pdf>.

³ RLC Curriculum. *Transforming Masculinities towards Gender Justice: Foundational Knowledge for Action* (2013). Regional Learning Community for East and Southeast Asia (RLC). Supported by the Partners for Prevention Program. Учебная программа Регионального образовательного сообщества Восточной и Юго-Восточной Азии «Преобразуя маскулинность в направлении гендерной справедливости: основные знания, необходимые для практических действий».

Сексизм (Sexism) — идеология мужского превосходства (доминирования), и убеждения, ее поддерживающие и подкрепляющие.⁴

Женские правозащитные организации (Women's rights organizations) — организации, защищающие права женщин и девушек, возглавляемые женщинами. Мужчины могут быть членами этих организаций и занимать в них руководящие посты, или же это могут быть чисто женские организации.

⁴ RLC Curriculum. Учебная программа Регионального образовательного сообщества Восточной и Юго-Восточной Азии.

СЕССИЯ № 1 :

Понимание субъективной ответственности и Кодекса поведения «МенИнгейдж»⁵

ЦЕЛЬ

Показать участникам важность Кодекса поведения «МенИнгейдж» и его связь с субъективной ответственностью, обосновав его актуальность для их собственной практической работы.

МАТЕРИАЛЫ

Ручки или карандаши,
бумага,
флипчарт,
распечатанные экземпляры Кодекса поведения (для раздачи в конце сессии).

РЕКОМЕНДУЕМОЕ ВРЕМЯ

2 часа

ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ

1. Начните сессию с объяснения, что в ходе последующих дней вы будете совместно работать над осмыслением того, что означает прояслять субъективную ответственность в отношении других — как за пределами, так и внутри собственной организации или всего альянса «Мен Ингейдж». В конце каждой сессии будет предоставлена возможность обсудить, как осуществлять на практике эти принципы и ценности на индивидуальном и организационном уровне.
2. Напишите слова «индивидуальная ответственность» («ACCOUNTABILITY») на листе бумаги из флипчарта.

⁵ Адаптация программы М «Изучение прав человека». (Program M's "Learning about Human Rights")

3. Спросите участников, что им приходит в голову при мысли об этих словах («индивидуальная/личная ответственность») и запишите их ответы на том же листе флипчарта.
4. Перескажите своими словами определение индивидуальной ответственности, принятое альянсом «МенИнгейдж» (см. Ключевые понятия). При желании можно записать это определение на отдельный лист флипчарта и повесить на стену, чтобы оно оставалось там на все последующие сессии.
5. Спросите участников, не привлекли ли некоторые пункты этого определения их особого внимания.
6. Получив несколько ответов, объясните, что основное внимание должно быть направлено на проактивные действия и на развитие индивидуальной ответственности, а не на реагирование. Варианты стратегии реагирования будут обсуждаться на одной из последующих сессий.
7. Раздайте экземпляры Кодекса поведения «МенИнгейдж».
8. Объясните, что Кодекс поведения «МенИнгейдж» обрисовывает в общих чертах, как следует действовать региональным, национальным, организационным и индивидуальным участникам альянса, чтобы их поведение соответствовало ценностям и принципам альянса «МенИнгейдж». Эти ценности и принципы прежде всего направлены на достижение гендерного равенства, защиту прав человека и социальной справедливости. Иными словами, Кодекс поведения показывает, как нам следует проявлять индивидуальную ответственность в нашем ежедневном общении с окружающими.
9. Прочитайте вслух текст Кодекса поведения перед группой.
10. Разделите участников на небольшие подгруппы. Попросите их вспомнить ситуацию из опыта их работы с мужчинами и юношами, в которой они проявили индивидуальную ответственность. Чтобы проанализировать этот опыт, задайте им следующие вопросы:
 - Как вы поступили? Каким образом ваши действия проактивно способствовали проявлению индивидуальной ответственности?
 - Почему вы решили действовать?
 - Были ли эти действия сопряжены с затратами? Каким образом?
 - Как на это реагировали окружающие?
11. Через 15 минут попросите каждую группу сделать презентацию своих идей.

12. Исходя из опыта и мыслей, которыми обменялись участники, снова соберите всю группу и используйте некоторые из приведенных ниже вопросов для организации итоговой дискуссии:

- Какими способами мы сами можем практиковать и поддерживать индивидуальную ответственность на рабочем месте и в личной жизни?
- Какими способами организация/сообщество может продвигать идею индивидуальной ответственности в рамках своей организационной структуры, своих нормативных документов и т.д.?
- Перед кем и когда мы несем ответственность?
- Ставит ли индивидуальная ответственность под угрозу личные и организационные привилегии? Если да, то какие? Как это может повлиять на ваше решение нести индивидуальную ответственность или требовать такой ответственности от других? Пожалуйста, конкретизируйте свой ответ.
- Какие еще проблемы могут возникнуть в связи с принятием индивидуальной ответственности? Как их можно решить?
- Как мы можем помочь другим проявлять индивидуальную ответственность? Какие методы мы можем использовать?
- Почему Кодекс поведения «МенИнгейдж» является важной гарантией ответственности нашей организации перед другими, в особенности перед женскими правозащитными организациями?
- *По желанию*⁶: Следует ли внести какие-то изменения или дополнения в данный Кодекс поведения, чтобы он в большей степени соответствовал специфике нашей ситуации?

ЗАВЕРШЕНИЕ

Завершите групповую дискуссию, используя основные идеи и выводы, высказанные участниками группы. Кроме того, подумайте, не стоит ли добавить к ним следующие пункты:

- проявление индивидуальной ответственности — неотъемлемая часть работы по вовлечению мужчин и юношей в борьбу за гендерное равенство;
- проявлять индивидуальную ответственность непросто — даже для нас, активистов движения за гендерное равенство (!) — поскольку для этого требуется последовательно бросать вызов нашему собственному влиянию и нашим привилегиям;

⁶ Примечание: Можно также обсудить этот вопрос в ходе отдельной сессии, особенно если организация впервые учреждает Кодекс поведения.

- демонстрируя индивидуальную ответственность, мы проявляем уважение к тем, с кем мы работаем, в особенности к группам, борющимся за права женщин;
- мы укрепляем собственные связи и взаимоотношения, потому что проявление индивидуальной ответственности требует открытости, прозрачности и честности;
- проявление индивидуальной ответственности открывает перед нами возможности для роста и критической рефлексии, позволяя нам осмысливать политические, социальные и моральные проблемы и реагировать на них;
- и, может быть, самое важное при этом: проявление индивидуальной ответственности демонстрирует, что мы по мере своих возможностей воплощаем в жизнь принципы гендерного равенства.

СЕССИЯ №2: Работа в партнерстве с женщинами и женскими правозащитными организациями^{7,8}

ЦЕЛЬ

Осмыслить бытующие в обществе ценностные представления в связи с привлечением к работе женщин и женских правозащитных организаций. На основании «Стандартов и принципов индивидуальной ответственности альянса “МенИнгейдж”» разработать стратегию построения и/или укрепления этих отношений.

МАТЕРИАЛЫ

Незаполненные карточки, клейкая лента, флипчарт, фломастеры, экземпляры таблицы оценки ценностных ориентаций (Values Assessment Chart).

РЕКОМЕНДУЕМОЕ ВРЕМЯ

4–5 часов

ПОДГОТОВКА

В ходе подготовки к сессии напишите на карточках названия следующих ценностных ориентаций (по одному названию на карточку): *разделение влияния, прозрачность, уважение, эмпатия, справедливость, профессионализм, равноправие, этика, партнерство, адвокация, руководство и достоинство*. Таких «ценностных карточек» должно быть достаточно много, чтобы их хватило на каждого участника.

⁷ Адаптация учебной программы RLC «Каковы ценности нашей организации?».

⁸ Хотя основное внимание на этой сессии уделяется женским правозащитным организациям, ее можно расширить для обсуждения других ключевых заинтересованных сторон, занимающихся правами детей, ЛГБТК- и ЛЖВ-сообществ, и т.д.

Прочитайте раздел о правах женщин в «Стандартах субъективной ответственности альянса “МенИнгейдж”».

ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ

Часть I — Создание собственной системы ценностей

Откройте сессию презентацией цели мероприятия.

1. Объясните присутствующим, что в план мероприятия входит осмысление и обсуждение личных и коллективных ценностей их организации (или сообщества, если это актуально) относительно работы с женщинами и женскими правозащитными группами. В контексте нашей работы «ценности» — это принципы, необходимые для придания правильного направления нашим действиям, решениям и перспективам.
2. Попросите участников выстроиться в ряд спиной к Вам, фасилитатору. Клейкой лентой укрепите на спине каждого из участников карточку с названием ценности, не показывая самому участнику, что на ней написано.
3. Объясните, что теперь участники должны, передвигаясь по комнате, задавать друг другу вопросы, чтобы понять, что написано у них на спине. На основании полученных ответов участникам нужно догадаться, что написано на их карточке. Единственное правило: их коллеги не могут напрямую сообщить им, что там написано. Дайте им на это пять минут.
4. Попросите участников образовать пары и обсудить ценности, названия которых написаны на их карточках, и то, какое значение они имеют для развития партнерства с женщинами и женскими правозащитными группами. Выделите на это 10 минут.
5. Снова соберите группу, сядьте в круг и попросите желающих поделиться результатами обсуждения в парах.
6. Задайте присутствующим следующие вопросы:
 - Хотя мы прежде всего несем ответственность перед движением адвокации прав женщин и организациями, оказывающими помощь клиентам, мы также берем на себя ответственность перед женщинами и женскими группами, перед мужчинами, перед спонсорами и перед целыми сообществами. Как организации, входящие в альянс «МенИнгейдж», относятся к конкурирующим, а порой и взаимно конфликтующим интересам этих разнообразных групп?

- Как организация может преодолеть противоречия между различными женскими правозащитными организациями, у которых могут быть разные мнения о пользе вовлечения мужчин и юношей в борьбу за гендерное равенство?
 - Почему для организации, работающей с мужчинами и юношами, важно иметь общую систему ценностей при вовлечении в свою работу женщин и налаживании партнерства с женскими правозащитными группами?
 - Какие преимущества это дает организации? Или женщинам и женским правозащитным организациям?
 - Как организация может разработать общую систему ценностей, если отдельные лица внутри организации имеют разные ценностные представления? Как этого добиться?
- 7.** Подведите итог дискуссии, отметив, что в рамках организации общая система ценностей особо важна для поддержания культуры индивидуальной ответственности в отношениях с женскими организациями, и потому эта система ценностей должна найти отражение в работе по реализации программ организации, в организационной культуре, структуре и деятельности организации. Здесь нет правильных или неправильных ответов. Скорее важно, чтобы у каждой организации была четкая стратегия преодоления конфликтов, связанных с индивидуальной ответственностью.

Часть II — Оценка ценностных ориентаций

- 8.** Выдайте каждому участнику экземпляр таблицы оценки ценностных ориентаций (Values Assessment Chart). См. пример, приведенный ниже.
- 9.** Дайте им 15 минут на заполнение таблицы, с использованием шкалы от 1 до 10 для описания степени признания и уважения каждой ценностной ориентации в разных аспектах деятельности их организации (или сообщества), где 1 — самая низкая степень, а 10 — самая высокая.
- 10.** Объясните, что ценности, перечисленные в левом столбце, только что обсуждались в предыдущем упражнении, но в таблице есть пустые графы, куда можно добавить другие ценности. Таким же образом предложите участникам добавить дополнительные столбцы при желании включить в таблицу и другие аспекты деятельности своей организации.
- 11.** Объясните участникам, что такая оценка делается для их собственного пользования и поэтому не будет представлена остальной груп-

пе. Призывайте участников давать как можно более честные ответы, заполняя таблицу.

Пример заполнения таблицы оценки ценностных ориентаций

Ценности	Структура Управление, руководство, принятие решений	Культура Внутренняя динамика и коммуникация	Деятельность Стратегии и процедуры, набор персонала, повышение квалификации	Программы	Другое...
Разделение влияния					
Прозрачность					
Уважение					
Эмпатия					
Справедливость					
Профессионализм					
Равноправие					
Этические ценности					
Партнерство					
Адвокация					
Лидерство					
Достоинство					
<i>Другое...</i>					
<i>Другое...</i>					

ВОПРОСЫ ДЛЯ ДИСКУССИИ

- Попросите участников убрать свои заполненные таблицы и обсудите с ними следующие вопросы — в парах или всей группой:
 - Каковы Ваши впечатления от оценки своей организации относительно ее работы с женщинами и женскими правозащитными организациями?
 - Удивили ли Вас самих некоторые данные Вами оценки?
 - В каких аспектах Ваша организация особенно преуспела?

- Какие аспекты остаются самыми слабыми местами Вашей организации?
- Запишите на лист флипчарта ответы участников на последний вопрос: Какие аспекты остаются самыми слабыми местами Вашей организации?

- 13.** Представьте группе следующие стандарты индивидуальной ответственности альянса «МенИнгейдж» (или их адаптированный вариант):

«Члены альянса «МенИнгейдж» должны стремиться к взаимодействию и открытому диалогу с женскими правозащитными организациями и прочими ключевыми заинтересованными сторонами, приветствуя конструктивную критику с их стороны.»

«Члены альянса «МенИнгейдж» должны привлекать женские правозащитные группы и прочие ключевые заинтересованные стороны к работе по совершенствованию программ и инициатив в области гендерного равенства.»

«Члены альянса «МенИнгейдж» должны поддерживать женское руководство внутри своей организации и/или вводить представителей женских правозащитных организаций в состав своих советов директоров или подобных им руководящих органов.»

- 14.** Объясните, что это — минимальные стандарты индивидуальной ответственности, утвержденные альянсом «МенИнгейдж» для работы с женщинами и женскими правозащитными группами. Спросите участников, что они думают об этих стандартах и работают ли они над преодолением проблем, выявленных в собственных организациях?
- 15.** Завершите дискуссию словами, что следующая часть сессии будет посвящена разработке конкретных решений для совершенствования работы с женщинами и женскими правозащитными организациями.

Часть III — Разработка стратегических решений

- 16.** Разделите участников на группы из 3–4 человек.
- 17.** Дайте группам задание провести коллективное обсуждение (методом «мозгового штурма») достижимых решений для преодоления выявленных проблем, которые могут быть реализованы либо в ближайшее время (в пределах одного–двух месяцев), либо в более долгой перспективе (в пределах от шести месяцев до одного года).

18. Распределите проблемы («слабые места») между группами (по одной или более), или позвольте им выбрать проблемы, решение которых им хотелось бы обсудить.

Ниже приведены примеры решений из «Стандартов и принципов индивидуальной ответственности альянса «МенИнгейдж»»:

Возможные решения:

На национальном уровне

- 1) В состав национальных управляющих комитетов альянса «МенИнгейдж» будут включены представители как минимум двух женских правозащитных организаций.
- 2) Проведение **как минимум** дважды в год совещаний с представителями ключевых заинтересованных сторон (например, женских организаций, детских правозащитных организаций).

На уровне организации

- 1) При планировании собственных программ или инициатив организации могут приглашать представителей ключевых заинтересованных сторон, в особенности женских правозащитных организаций, в качестве членов управляющего комитета или технических консультантов.
- 2) Разработка принципов поддержки женского руководства внутри организации, например, принятие решения о том, что 50% мест в совете директоров будет передано представителям женских правозащитных организаций.
- 3) Назначение женщин на руководящие должности внутри организации.

19. Позвольте участникам представить свои идеи всем собравшимся и попросите группу высказывать свои замечания и предложения после каждой очередной презентации.

ЗАКРЫТИЕ СЕССИИ

По мере расширения деятельности по вовлечению мужчин и юношей в борьбу за гендерное равенство во всем мире начинают задумываться о том, каким образом организации могут обеспечить приемлемый уровень индивидуальной ответственности по отношению к женщинам и девушкам, и как принципы индивидуальной ответственности могут быть интегрированы в работу организаций.

Как организации, ставящие целью достижение гендерного равенства, мы обязаны стремиться к открытому диалогу, сотрудничеству и партнерству с нашими коллегами из женских правозащитных организаций, а также к институционализации этих практик внутри наших организаций.

Мы обязаны следить за тем, чтобы наше участие в работе по достижению гендерного равенства даже непреднамеренно не способствовало укреплению действующих механизмов социального неравенства; напротив, нам следует использовать наши привилегии для создания пространства для активного участия женщин и девушек в этой работе.

И, возможно, особенно важно при этом призывать друг друга к ответу в тех случаях, когда мы видим собственными глазами примеры гендерной несправедливости. Такое поведение будет гарантией того, что «Основные принципы и Кодекс поведения “МенИнгейдж”» не останутся просто клочками бумаги, а будут воплощены в реальность нашей повседневной жизни.

ПОСЛЕДУЮЩИЕ ДЕЙСТВИЯ

На завершающем этапе, в рамках собравшейся группы или рабочей группы по субъективной ответственности, воспользуйтесь инструментом «Внедрение в практику — сроки реализации» для определения методов и сроков реализации выбранных решений на практике.

СЕССИЯ №3:

Разработка стратегии для поддержки стандартов индивидуальной ответственности «МенИнгейдж» в моей организации

ЦЕЛЬ

Обсудить, каким образом участники альянса могут поддерживать применение на практике принципов индивидуальной ответственности и предотвращать нарушения Кодекса поведения (и другие случаи недобросовестного поведения).

МАТЕРИАЛЫ

Экземпляры «Стандартов индивидуальной ответственности альянса “МенИнгейдж”» (включ. в Приложение к данному инструментарию), флипчарт, фломастеры.

РЕКОМЕНДУЕМОЕ ВРЕМЯ

2 часа

ПОДГОТОВКА

Не требуется

ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ

1. Объясните, что на последней сессии мы размышляли о том, как активно поддерживать принципы индивидуальной ответственности внутри нашей организации, в особенности по отношению к женским правозащитным организациям. На нынешней сессии мы рассмотрим, каким образом наши участники могут разработать конкретную стратегию воплощения в жизнь ценностных ориентиров, включенных в Кодекс поведения альянса «МенИнгейдж», и предотвратить нарушения принципов индивидуальной ответственности в более широком смысле. Цель данной сессии — продолжать работу, начатую на сессии №1.
2. Раздайте участникам экземпляры «Стандартов индивидуальной ответственности альянса “МенИнгейдж”».

3. Объясните, что «Стандарты и руководящие принципы индивидуальной ответственности альянса «МенИнгейдж» задают общий стандарт индивидуальной ответственности Всемирного сообщества «МенИнгейдж». Однако при этом важно контекстуализировать, как реализовать эти стандарты с учетом специфики конкретной организации.

(Обратите внимание на то, что данная сессия не затрагивает одного из стандартов/требований, касающегося назначения женщин на руководящие должности, поскольку это требование детально обсуждалось на предыдущей сессии).

4. Разделите участников на 3–5 групп.

Группа 1: Институциональные принципы	Члены «МенИнгейдж» должны сформировать базовый набор институциональных принципов, отражающий уважительное отношение к гендерному равенству и готовность поддерживать гендерно равноправную рабочую обстановку.
Группа 2: Усвоение институциональных принципов	Члены «МенИнгейдж» должны следить за тем, чтобы все работники организации знали и понимали институциональные принципы своей организации. <i>Примечание: Эту группу можно соединить с группой 1.</i>
Группа 3: Осознание основных принципов и Кодекса поведения	Члены «МенИнгейдж» должны следить за тем, чтобы персонал, работающий с мужчинами и юношами, хорошо понимал Основные принципы и Кодекс поведения «МенИнгейдж», или их региональную/национальную адаптированную версию.
Группа 4: Этические принципы исследований	В соответствующих случаях, члены «МенИнгейдж» должны придерживаться международных этических стандартов и принципов исследований. <i>Примечание: Создание этой группы необязательно в случае, если организация не занимается исследовательской деятельностью.</i>
Группа 5: Критический самоанализ	Члены «МенИнгейдж» должны осуществлять инициативы, способствующие развитию критического самоанализа и бросающие вызов бытующим социальным представлениям.

5. Предложите участникам обсудить следующие вопросы, записывая их ответы и мнения на листах флипчарта:

- Почему организация должна отвечать данному стандарту индивидуальной ответственности?
- Какие вызовы сопряжены с введением данного стандарта?
- Как реализовать на практике требования этого стандарта? (Предложите одну-две стратегии действий.)

- Кого следует привлечь к реализации этой цели?
- Как мы узнаем о том, что организации удалось достичь стандарта?

Примечание: «Стандарты и руководящие принципы индивидуальной ответственности альянса «МенИнгейдж»» содержат указания, каким образом каждый стандарт может быть реализован на практике, но следует призывать участников групп отвлечься от этих рекомендаций и предложить стратегические решения, актуальные для их собственных организаций.

6. Попросите каждую из групп представить записанное на их листах флипчарта, а остальных участников — прокомментировать эти презентации. Отведите на это 5–10 минут.
7. Соберите всех участников для обсуждения следующих вопросов:

ВОПРОСЫ ДЛЯ ДИСКУССИИ

- Будут ли эффективны указанные стандарты для распространения культуры индивидуальной ответственности в нашей организации? Если нет, то как сделать их более эффективными?
- Что может помешать нам осуществить на практике предложенную стратегию? (Например, нехватка времени и сил, нехватка средств, апатия персонала, недостаточно ответственное отношение к самой реализации стандартов — когда, к примеру, некому следить за результатами и т.д.) Как мы можем преодолеть эти трудности?
- Существуют ли какие-то еще стандарты индивидуальной ответственности, которые мы упустили, и которые нам следует ввести? Если да, что это за стандарты?

ЗАКРЫТИЕ СЕССИИ

Реализуя на практике принципы индивидуальной ответственности на разных уровнях своей организации, мы обеспечиваем стабильность осуществляемых нами мер.

Наши действия главным образом должны быть направлены на предотвращение/предупреждение, а не реагирование. Однако следующая сессия будет посвящена тому, как следует действовать организации в случае нарушения принципов индивидуальной ответственности.

ПОСЛЕДУЮЩИЕ ДЕЙСТВИЯ

На завершающем этапе, в рамках собравшейся группы или рабочей группы по индивидуальной ответственности, воспользуйтесь инструментом «Внедрение в практику — сроки реализации» для определения методов и сроков реализации выбранных решений на практике. Определите также, кто будет осуществлять эту работу.

СЕССИЯ №4:

Разработка стратегии реагирования

ЦЕЛЬ

На основании «Руководящих принципов индивидуальной ответственности «МенИнгейдж» (раздела, посвященного реагированию) разработать конкретные, отвечающие актуальным требованиям механизмы подготовки членов альянса к реагированию справедливым и эффективным образом при возникновении проблем или высказывании обвинений в связи с нарушением членами альянса Кодекса поведения «МенИнгейдж».

МАТЕРИАЛЫ

Экземпляры ситуационных исследований, приведенных в конце сессии.

РЕКОМЕНДУЕМОЕ ВРЕМЯ

2 часа

ПОДГОТОВКА

При необходимости адаптируйте конкретные примеры, чтобы они более точно отражали проблемы индивидуальной ответственности, с которыми сталкиваетесь Вы и Ваши коллеги в рамках актуального для вас контекста.

ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ

1. Начните сессию с объяснения ее цели собравшимся.
2. Разделите участников на группы из 2–3 человек и передайте каждой группе описание одного конкретного примера.
3. Каждая из групп должна подготовить небольшую ролевую игру или сценку, представляющую собой инсценировку доверенного им кон-

кретного примера и предлагаемого варианта реагирования. Дайте им примерно 5–10 минут на подготовку пятиминутной инсценировки.

4. Пригласите первую группу выступить со своей инсценировкой.
5. Когда первая группа закончит выступление, задайте присутствующим следующие вопросы⁹:
 - Насколько реалистична эта сценка? Как часто мы сталкиваемся с такими ситуациями в реальной жизни — в быту и на работе?
 - Как бы Вы прореагировали, если бы Вас обвинили в недостаточной личной ответственности?
 - Каким образом инсценировка отображает мужские привилегии?
 - Почему человек, выступающий в роли носителя мужских привилегий, действует именно так?
 - Как бы мы поступали, требуя от других проявления личной/индивидуальной ответственности?
 - Как и когда Вы принимаете решение прореагировать?
 - Сколько на это уходит времени и энергии?
 - Как Вы принимаете решение о дополнительных затратах времени и энергии?
 - Чем может быть опасно требование проявить индивидуальную ответственность, предъявляемое другим — в особенности коллегам, союзникам, друзьям, родственникам и спонсорам?
 - Ставите ли Вы под угрозу какие-то индивидуальные или институциональные привилегии, призывая к индивидуальной ответственности? Что это за привилегии?
 - Какова «цена» превращения в «организацию, признающую индивидуальную ответственность»?
 - Каковы выгоды такого превращения? Стоит ли оно того?
 - Какие способы реагирования кроме тех, что представили здесь участники нашей группы, мы можем предложить?
6. Попросите остальные группы представить свои инсценировки, а затем снова задайте приведенные выше вопросы.

Если их не упомянули в ходе дискуссии, расскажите о некоторых методах реагирования на нарушения принципов индивидуальной ответственности, описанных в разделе о реагировании «Стандартов и руководящих принципов индивидуальной ответственности альянса «МенИнгейдж»».

⁹ Некоторые из вопросов являются адаптацией материалов учебной программы RLC.

Обсудите:

Чему учат нас эти сцены с точки зрения помощи мужчинам в осознании собственных привилегий и роли этих привилегий в поддержании патриархата?

Какие из представленных способов реагирования могут быть использованы на практике уже сейчас?

Какая поддержка нам нужна для использования на практике этих способов реагирования?

ЗАКРЫТИЕ СЕССИИ

Иногда принципы индивидуальной ответственности нарушаются теми, кого в этом трудно подозревать — например, близким другом или коллегой. В таких случаях трудно среагировать адекватным образом — из-за страха повредить дружбе или профессиональным контактам. Однако действия мужчин, призывающих к ответственности других мужчин, особо важны, когда ставятся под сомнение мужские привилегии, статус и влияние в обществе.

ПОСЛЕДУЮЩИЕ ДЕЙСТВИЯ

На завершающем этапе, в рамках собравшейся группы или рабочей группы по субъективной ответственности, воспользуйтесь инструментом «Внедрение в практику — сроки реализации» для определения методов и сроков реализации выбранных решений на практике.

Следует отметить, однако, что некоторые способы реагирования на нарушения принципов личной ответственности могут носить более индивидуальный характер (например, разговор без свидетелей с коллегой, сделавшим сексистское замечание о женской внешности). В таких случаях подумайте о создании особого «персонального документа», адресованного Вашим коллегам, который можно было бы поместить рядом с их рабочими местами или на рабочем столе, чтобы напомнить им о том, какие действия лично они могли бы предпринять.

Конкретные примеры

Конкретный пример №1:

Вы выходите в Интернет, чтобы проверить свою новостную ленту в «Фейсбуке». Прокручивая ленту и читая последние новости, Вы обнаруживаете, что Ваш коллега, вместе с которым Вы принимали участие в публичных дискуссиях о гендерном равенстве, разместил следующий комментарий:

«Снова та же история! Все феминистки заявляют, что они за гендерное равенство, а на самом деле они хотят иметь влияние, не неся при этом ответственности!»

Как Вы поступите в такой ситуации?

Конкретный пример №2:

Сандра, менеджер в Вашей организации, вместе с Вами и другими коллегами-мужчинами присутствует на совещании у директора Вашей организации. Вы обращаете внимание на то, что мужчины главным образом общаются друг с другом, прерывая ее на полуслове, а директор обращается исключительно к присутствующим мужчинам. Когда Сандра делает попытки включиться в дискуссию, ее часто игнорируют, а в какой-то момент один из ее коллег — вместо того, чтобы слушать Сандру — проверяет что-то в своем телефоне.

Как Вы поступите в такой ситуации?

Конкретный пример №3:

Вы и Ваши коллеги решили пригласить молодого волонтера на обед в его первый день на работе. Заговорив о его планах на выходные, Вы спрашиваете, не собирается ли он сходить в кино. На это он отвечает: «Нет, сейчас в прокате только фильмы для гомиков. Я люблю боевики и приключенческие фильмы».

Как Вы поступите в такой ситуации?

Конкретный пример №4

По дороге на работу Вы замечаете рекламный щит с рекламой кампании, пропагандирующей использование мужчинами презервативов, которую только что развернула организация-партнер. Рекламный текст гласит: «ТВОЯ задача — добиться, чтобы твой партнер использовал презерватив.»

Как Вы поступите в такой ситуации?

Конкретный пример №5:

Вы входите в состав наблюдательного комитета местного сообщества «МенИнгейдж», куда недавно поступила заявка от одной местной организации, желающей стать членом альянса. Однако в ходе процесса оформления членства до Вас и других участников альянса начинают доходить жалобы на поведение этой организации со стороны других организаций, особенно от женских правозащитных групп.

Как Вы поступите в такой ситуации?

Конкретный пример №6:

Ваша организация принимает участие в митинге протеста против бездействия полиции в отношении получивших огласку недавних случаев домашнего насилия. В ходе протестной акции Вы замечаете, что на ней присутствуют и ее противники, и это главным образом мужчины. Вам уже знакомы лица некоторых из них по другим мероприятиям в защиту прав женщин и гендерного равенства. Они заявляют, что выступают в защиту «прав мужчин». По их мнению, законы о домашнем насилии несправедливо защищают одних только женщин, излишне облегчая процесс выдвижения обвинений против мужчин. Пора предпринимать какие-то действия в отношении этих групп.

Как Вы поступите в такой ситуации?

Конкретный пример №7:

Женщина-руководитель общественной правозащитной женской организации заявляет Вам, что организации, подобные Вашей, отвлекают внимание и ценные ресурсы от проблем женщин и девушек-подростков. По ее мнению, проблемы мужчин и юношей не заслуживают внимания в том же объеме, что и проблемы женщин.

Как Вы отреагируете на ее замечание?

Следующие шаги... Работа над достижением «золотого стандарта» ответственности альянса «МенИнгейдж»

Теперь, когда Вы и ваша команда завершили работу над сессиями по развитию организационной и личной ответственности, пора рассмотреть, как вы будете оценивать свои успехи. При помощи инструмента №1: «Оценка успешности результатов — организационная оценка индивидуальной ответственности» вместе с другими членами команды определите, в какой момент на протяжении года, квартала и т.д. вы будете заполнять предлагаемый документ. Как только организация сможет сказать «ДА» по поводу всех стандартов, включенных в аттестацию, она может считать, что достигла «золотого стандарта» индивидуальной ответственности!

Это не означает, что работа по формированию культуры индивидуальной ответственности на этом заканчивается. Поддержка этих принципов требует кропотливой работы, постоянных усилий и последовательной критики бытующих норм в контактах с коллегами, партнерами и другими людьми.

ми. Однако долговременные преимущества утверждения этих принципов неизмеримы — не только для главных заинтересованных сторон — таких, как женские правозащитные организации, но и для наших собственных организаций. Проявляя индивидуальную ответственность, мы продолжаем разрушать потенциально вредные практики и представления в сфере гендерных отношений и маскулинности и повышаем эффективность своего сотрудничества с другими организациями.

Успехов вам в ваших начинаниях!

ИНСТРУМЕНТАРИЙ

Инструмент №1: Оценка успешности результатов — организационная оценка индивидуальной ответственности

Да	Нет	Не уверен/св. нет		Примечания/Необходимый контроль результатов
Национальный уровень				
			В национальную сеть «МенИнгейдж» входят как минимум две женские правозащитные организации.	
			Национальная сеть «МенИнгейдж» проводит регулярные встречи (как минимум раз в полгода) с женскими правозащитными организациями.	
			При планировании программ или инициатив, приглашайте представителей основных заинтересованных сторон, в особенности членов женских правозащитных организаций, для участия в работе руководящего комитета или в качестве технических консультантов.	
			Национальная сеть «МенИнгейдж» ведет диалог об индивидуальной ответственности с другими организациями, стремясь укрепить потенциал этих организаций в данном вопросе (напр., проводит дискуссионные интернет-форумы; публикует Кодекс поведения, и т.д.)	

Организационный уровень			
		<p>Моя организация утвердила необходимые институциональные принципы и правила (отметьте их крестиком в приведенном ниже списке) относительно:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) употребления алкоголя и наркотиков, 2) защиты детей, 3) сексуального домогательства, 4) недопущения дискриминации, 5) отпуска по уходу за ребенком (этот принцип не входит в стандартный набор, но очень рекомендуется). 	<p>Употребление алкоголя и наркотиков:</p> <p>Защита детей:</p> <p>Сексуальное домогательство:</p> <p>Недопущение дискриминации:</p> <p>Отпуск по уходу за ребенком:</p>
		<p>Моя организация добивается того, чтобы каждый ее член хорошо понимал эти принципы и правила.</p>	
		<p>В моей организации утверждены принципы и правила в поддержку женского руководства.</p> <p>Например: принцип, что 50% мест в Совете директоров должно быть отдано представителям женских правозащитных организаций.</p>	
		<p>Моя организация придерживается международных этических стандартов исследований.</p> <p>Например: персонал организации принял участие в тренинге Институционального наблюдательного совета по вопросам этики (IRB); работа с авторитетными исследовательскими институтами, имеющими опыт международных исследований.</p>	
		<p>Моя организация регулярно проводит тренинги по индивидуальной ответственности.</p>	
		<p>Моя организация способствует критическому осмыслению нашей работы с мужчинами и юношами.</p> <p>Например: при планировании рабочих совещаний отводится время на обсуждение личного опыта в области индивидуальной ответственности и профессиональной этики.</p>	

Инструмент №2: Внедрение в практику — сроки реализации

Сессия №2 — Работа в партнерстве с женщинами и женскими правозащитными организациями

Предлагаемое решение	Кто отвечает за выполнение?	Кто контролирует результат?	Сроки реализации (месяцы)											
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

Сессия №3 — Разработка стратегии для поддержки стандартов индивидуальной ответственности «МенИнгейдж» в моей организации

Предлагаемое решение	Кто отвечает за выполнение?	Кто контролирует результат?	Сроки реализации (месяцы)											
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

Сессия №4 — Разработка стратегии реагирования

Предлагаемое решение	Кто отвечает за выполнение?	Кто контролирует результат?	Сроки реализации (месяцы)													
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		

ПРИЛОЖЕНИЕ

Стандарты индивидуальной ответственности «МенИнгейдж»

СТАНДАРТЫ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ/ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ «МЕНИНГЕЙДЖ»			
Сводная таблица			
№	Стандарт	Метод	Способ подтверждения
Глобальный и региональный уровень			
1	Члены альянса «МенИнгейдж», занимающие руководящие посты, должны поддерживать идею взаимной ответственности. Они должны призывать всех членов «МенИнгейдж» к как можно более активному проявлению индивидуальной ответственности по отношению к заинтересованным сторонам, в особенности к женским правозащитным организациям, при этом также неизменно придерживаясь этих принципов.	<p>1) Подписание Кодекса поведения «МенИнгейдж».</p> <p>2) Распространение среди участников контактной сети информации о Кодексе поведения «МенИнгейдж» и Руководящих принципах индивидуальной ответственности.</p>	<p>1) Наличие подписанного организацией Кодекса поведения «МенИнгейдж».</p> <p>2) Письменные свидетельства обмена информацией о Кодексе поведения «МенИнгейдж» и Руководящих принципах индивидуальной ответственности.</p>
2	Руководители альянса «МенИнгейдж» должны предпринимать совместные усилия для оказания поддержки членам альянса в поисках решения проблем индивидуальной ответственности.	<p>1) Добавлять контактные данные в раздел «Индивидуальная ответственность» на глобальном и региональном сайте альянса «МенИнгейдж», чтобы организации могли направлять туда свои жалобы.</p> <p>2) Реагирование участников альянса «МенИнгейдж» регионального и глобального уровня на индивидуальные жалобы и запросы по поводу вызывающего сомнение поведения.</p>	<p>1) Ведение документации уполномоченными на это членами «МенИнгейдж».</p> <p>2) Ведение документации глобальной организацией «МенИнгейдж» и уполномоченными на это региональными координаторами.</p>

Национальный уровень

3	<p>Члены альянса «Менингейдж» должны стремиться к сотрудничеству и открытому диалогу с женскими правозащитными организациями и прочими ключевыми заинтересованными сторонами, приветствуя также конструктивную критику с их стороны.</p>	<p>1) Включение представителей как минимум двух женских правозащитных организаций в состав национальных руководящих комитетов «Менингейдж».</p> <p>2) Проведение как минимум раз в полгода совещаний с ключевыми заинтересованными сторонами (т.е., женскими организациями, организация-ми в защиту прав ребенка).</p>	<p>1) Меморандум о взаимопонимании, подписанный совместно с женскими правозащитными организациями.</p> <p>2) Протоколы этих совещаний или другая документация, подтверждающая привлечение ключевых организаций.</p>
4	<p>Члены альянса «Менингейдж» должны вовлекать женские правозащитные организации и прочие ключевые заинтересованные стороны в работу по совершенствованию программ и инициатив в области гендерного равенства.</p>	<p>Приглашение ключевых заинтересованных сторон, в особенности членов женских правозащитных организаций, в качестве членов руководящих комитетов или в качестве технических консультантов при планировании программ или инициатив.</p>	<p>Соглашения о партнерстве с ключевыми организациями.</p>
5	<p>Члены альянса «Менингейдж» должны работать совместно с другими организациями, борющимися за социальную справедливость, в целях продвижения идеи индивидуальной ответственности и поддержки ее основополагающих принципов.</p>	<p>Поддержание диалога и стремление к укреплению потенциала организаций как внутри, так и за пределами данной контактной сети:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Распространение информации об основополагающих принципах и Кодексе поведения «Менингейдж» · Организация интернет-дискуссий · Проведение тренингов по индивидуальной ответственности · Использование подходящих для обучения моментов · Распространение учебных материалов и прочих ресурсов 	<p>Документация, подтверждающая использование упомянутых вариантов стратегии.</p>

Организационный уровень

6а	<p>Члены альянса «МенИнгейдж» должны разработать базовый набор институциональных принципов и правил, отражающих уважение к идее гендерно равноправной рабочей среды и решимость работать над ее практическим воплощением.</p>	<p>Введение институциональных принципов и правил, способствующих решению проблем в следующих областях:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) употребление алкоголя и наркотиков, 2) защита детей, 3) сексуальное домогательство, 4) недопущение дискриминации, 5) отпуск по уходу за ребенком (эта тема не входит в стандартный перечень, но очень рекомендуется к включению). 	<p>Руководство для персонала или отдела по работе с персоналом.</p>
6б	<p>Члены альянса «МенИнгейдж» должны добиваться того, чтобы все работники их организации знали и понимали институциональные принципы и правила своей организации.</p>	<p>Широкое распространение информации об институциональных принципах и правилах внутри организации.</p>	<p>Члены «МенИнгейдж» принимают решение о том, как добиться понимания всех институциональных принципов работниками организации.</p>
7	<p>Члены альянса «МенИнгейдж» должны поддерживать женское руководство внутри своих организаций и/или вводить представителей женских правозащитных организаций в свои советы директоров или подобные им органы управления.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Разработка институциональных принципов, поддерживающих женское руководство – как, например, требование, чтобы 50% мест в совете директоров было отдано представителям женских правозащитных организаций. 2) Назначение женщин на руководящие посты внутри организации. 	<p>Введение институционального принципа о том, что определенное количество мест в совете директоров должно предоставляться женским правозащитным организациям.</p>
8	<p>Члены альянса «МенИнгейдж» должны добиваться того, чтобы персонал, работающий с мужчинами и юношами, понимал Кодекс поведения «МенИнгейдж» или его версию, адаптированную на региональном или национальном уровне.</p>	<p>Подписание всей организацией Кодекса поведения «МенИнгейдж».</p>	<p>Подписанный экземпляр Кодекса поведения «МенИнгейдж».</p>

9	В соответствующих случаях члены «МенИнгейдж» должны следовать международным этическим стандартам и принципам проведения исследований.	1) Участие работников организации в тренинге Институционального наблюдательного совета по вопросам этики (IRB) и/или 2) Сотрудничество организации, входящей в «МенИнгейдж», с авторитетным исследовательским институтом, имеющим опыт международных исследований.	1) Экземпляр сертификата об участии в тренинге Институционального наблюдательного совета по вопросам этики (IRB) и/или 2) Соглашение о партнерстве с исследовательским институтом.
Индивидуальный уровень			
10	Все члены альянса «МенИнгейдж» должны принять и подписать кодекс поведения, описывающий, как должно выглядеть равноправное гендерно поведение.	Подписание Кодекса поведения.	Экземпляры подписанного Кодекса поведения.
11	Члены «МенИнгейдж» должны хорошо представлять себе и реализовывать на практике Стандарты и руководящие принципы индивидуальной ответственности альянса «МенИнгейдж».	Участие в тренинге по индивидуальной ответственности альянса «МенИнгейдж».	Списки присутствовавших на тренинге по индивидуальной ответственности.
12	Члены «МенИнгейдж» должны осуществлять на практике инициативы, поддерживающие критический самоанализ и критическое отношение к бытующим в обществе взглядам.	1) Выделение времени на собраниях персонала для обсуждения личного опыта сотрудников в области индивидуальной ответственности и в вопросах этики и общественного влияния. 2) Периодическое проведение среди сотрудников мероприятий по прояснению системы ценностей организации.	Протоколы собраний и документация о проведенных мероприятиях.

ИНСТРУМЕНТАРИЙ ПО РАЗВИТИЮ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ



MenEngage

Working With Men and Boys For Gender Equality

**Альянс
«МенИнгейдж»**