



MenEngage

Working With Men and Boys For Gender Equality

СТАНДАРТЫ И ПРИНЦИПЫ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Альянс «МенИнгейдж»

Альянс «МенИнгейдж»

**СТАНДАРТЫ
И ПРИНЦИПЫ
ОТВЕТСТВЕННОСТИ**

УДК 364.04
ББК 60.55.53
С 76

Стандарты и принципы ответственности. — Москва, 2017. — 46 с.

© Альянс «МенИнгейдж» (MenEngage)
ISBN 978-5-94101-320-3

Подписано в печать 22.03.2017
Формат 70х90/16. Объем 4,0 уч. изд. л. Тираж 250 экз.
Издатель: ИП Матушкина И.И.
Отпечатано в типографии ООО «ИПЦ Маска»

«МенИнгейдж» (MenEngage) — всемирный альянс неправительственных организаций (НПО), работающих с мужчинами и мальчиками в целях продвижения идей гендерного равенства. В сеть альянса «МенИнгейдж» входит более 600 организаций в мире, а также международные организации и партнеры ООН. В сети состоят 32 автономные национальные сети и шесть региональных сетей. Настоящий документ «Стандарты и принципы ответственности» создан в помощь отдельным членам, организациям и сетям альянса «МенИнгейдж», осуществляющим на практике обязательства и принципы, изложенные в нашем Меморандуме о взаимопонимании и Кодексе поведения.

Наш сайт: www.menengage.org

Декабрь 2014

Содержание

- 5** Вводная информация
- 9** Стандарты ответственности альянса «МенИнгейдж»
- 14** Раздел 1. ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ НАРУШЕНИЙ ПРИНЦИПОВ И КОДЕКСА ПОВЕДЕНИЯ «МЕНИНГЕЙДЖ»
- 34** Раздел 2. РЕАГИРОВАНИЕ НА НАРУШЕНИЯ КОДЕКСА ПОВЕДЕНИЯ
- 41** ПРИЛОЖЕНИЕ
Кодекс поведения участников всемирного альянса «МенИнгейдж»

ВВОДНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Международный альянс «МенИнгейдж» призван быть всемирным единым сообществом, поднимающим свой голос в целях защиты прав, обмена информацией и укрепления потенциала в сфере вовлечения мужчин и мальчиков в работу по достижению гендерного равенства в сотрудничестве с действующими программами по поддержке прав женщин и девочек. Являясь контактной сетью активистов, общественных организаций и партнеров ООН, альянс «МенИнгейдж» признает, что его деятельность возникла на основе феминистской традиции, и что возглавляемые женщинами организации проделали фундаментальную работу, связанную с гендерным равенством. Альянс «МенИнгейдж» стремится продолжить эту деятельность, сотрудничая с женскими правозащитными организациями и внося свой вклад в деятельность, связанную с защитой прав женщин. Однако некоторые ставят под сомнение тот факт, что работа с мужчинами способствует достижению целей, поставленных организациями по защите прав женщин, и общему делу — достижению гендерного равенства. В связи с этим необходимо задать вопрос: «Что мы имеем в виду, когда говорим об ответственности альянса «МенИнгейдж» перед женскими правозащитными организациями и другими ключевыми группами?»

В контексте деятельности альянса «МенИнгейдж» быть ответственным означает:

- целиком и полностью отдавать себе отчет в отношении собственной власти и привилегий;
- быть открытым для конструктивной критики;
- нести ответственность за собственные действия;
- доводить до конца все дела;
- предпринимать действия в отношении поведения или взглядов отдельных лиц и групп внутри организации или за ее пределами, идущих вразрез с основными принципами «МенИнгейдж»;
- открыто признавать любой причиненный ущерб, а также вырабатывать и реализовывать решения, направленные на возмещение ущерба.

Такое определение подчеркивает, что ответственность подразумевает активность, когда поведение и действия каждого соответствуют принципам и кодексу поведения «МенИнгейдж».

Мотивом для разработки «Стандартов и принципов ответственности «МенИнгейдж» послужили запросы от ключевых групп и заинтересованных сторон, связанные с формированием и учреждением основных стандартов ответственности, необходимых для работы входящих в альянс организаций. Эти руководящие принципы в большей степени ориентированы на женские правозащитные организации — на главные заинтересованные стороны, к взаимодействию с которыми стремится альянс «МенИнгейдж». Это основано на том принципе, что программы для мужчин и мальчиков по противодействию основным механизмам, узаконивающим власть мужчин, являются дополнением к программам, направленным на расширение прав и возможностей женщин и девочек. Однако при разработке данного документа была сделана попытка использовать формулировки, которые бы учитывали специфику всех ключевых заинтересованных сторон и партнеров.

Целью настоящего руководства не является введение подхода к ответственности, основанного на принципе «сверху вниз». Цель руководства заключается скорее в создании стандартов взаимодействия, прозрачности и сотрудничества, которые члены альянса могли бы адаптировать к конкретным условиям.

Цель руководства

Это руководство направлено на то, чтобы документально закрепить комплекс методов работы и установок с целью активного продвижения культуры ответственности среди членов альянса «МенИнгейдж». Оно дополняет Кодекс поведения членов Всемирного альянса «МенИнгейдж», представляя стандарты и руководящие принципы, необходимые для достижения следующих целей:

ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ нарушения¹ или несоблюдения основных принципов и Кодекса поведения «МенИнгейдж»;

ЭФФЕКТИВНОЕ РЕАГИРОВАНИЕ на случаи, связанные с поведением членов альянса;

ОТКРЫТОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО с женскими правозащитными организациями и другими организациями, деятельность которых направлена на достижение социальной справедливости.

Применяя на практике эти стандарты и принципы, альянс «МенИнгейдж» стремится продемонстрировать, что его члены не стоят выше людей, для которых они работают, и что они открыты для критики со стороны других организаций сети. Кроме того, альянс «МенИнгейдж» считает, что разработка более систематизированного процесса принятия ответственности расширит возможности сети по претворению принципов в жизнь членами сети, а также будет содействовать их воздержанию от действий, которые могут нанести ущерб коллективной работе и целостности альянса.

¹ «Нарушения» включают: (1) инциденты, являющиеся проявлением любой формы насилия на гендерной почве со стороны сотрудников альянса MenEngage или других лиц, которые входят в НПО, и являются членами альянса MenEngage (в частности, такой формой насилия могут быть сексуальные домогательства), (2) конъюнктурные организации, или организации-«однодневки», работающие в постконфликтных регионах, а также в регионах гуманитарного кризиса и аналогичных регионах, которые утверждают, что они работают с мужчинами на основе принципов гендерного равенства, но при этом в процессе своей деятельности исключают женщин из сферы принятия решений, или каким-либо иным образом действуют вразрез с принципами гендерного равенства; (3) публикация материалов, связанных с альянсом MenEngage, но противоречащих его принципам, а также аналогичные публичные заявления.

Структура настоящего документа

Настоящий документ разделен на три основных раздела. Первый раздел содержит краткое описание стандартов ответственности; второй раздел посвящен предотвращению нарушения принципов и Кодекса поведения альянса «МенИнгейдж»; в третьем разделе описываются способы реагирования на нарушения принципов, в том числе и в тех случаях, когда поведение члена альянса вызывает озабоченность, либо когда против него выдвигается обвинение.

Второй раздел руководства включает четыре подраздела с учетом уровней, на которых работают участники альянса «МенИнгейдж». Эти разделы посвящены следующим темам:

Раздел о ВСЕМИРНОМ И РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЯХ посвящен ответственности руководства «МенИнгейдж» на всемирном уровне, Координационного комитета и прочих участников альянса, находящихся на руководящих позициях, за реагирование на сомнительное поведение и за продвижение идей ответственности среди членов альянса.

В разделе о НАЦИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ идет речь о политической ответственности членов «МенИнгейдж» перед группами за пределами их организаций (в частности, женскими правозащитными организациями, а также другими группами, деятельность которых связана с вопросами социальной справедливости). Данный раздел также посвящен обязанности членов альянса по содействию принятию ответственности организациями, входящими в альянс.

На ОРГАНИЗАЦИОННОМ УРОВНЕ существует потребность в разработке и внедрении институциональных принципов и этических практик, отражающих миссию организации по достижению гендерного равенства.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ имеет отношение к личной ответственности активистов и сотрудников организаций, групп или сетей, входящих в альянс «МенИнгейдж».

Вам нужно узнать, как говорить об ответственности с коллегами? Хотите получить необходимые для этого практические инструменты? Тогда ознакомьтесь с Инструментарием альянса «МенИнгейдж» по развитию ответственности. Его можно скачать на сайте «МенИнгейдж». Инструментарий был разработан в качестве дополнения к Стандартам и принципам ответственности альянса «МенИнгейдж». Он предлагает набор практических инструментов (4 групповые сессии, а также инструмент мониторинга и оценки) для реализации этих стандартов на практике.

СТАНДАРТЫ ОТВЕТСТВЕННОСТИ АЛЬЯНСА «МЕНИНГЕЙДЖ»

Альянсом «МениИнгейдж» разработан «золотой стандарт» ответственности для членов сети. Мы признаем, что существуют огромные различия в практической деятельности на местах, зависящие от конкретных условий. В связи с этим важно, чтобы сотрудники организаций занимались адаптацией стандартов и принципов к потребностям, соответствующим конкретным условиям. В приведенной ниже таблице можно ознакомиться с кратким обзором стандартов ответственности «МениИнгейдж». Далее в руководстве будет представлена подробная информация о практическом применении этих стандартов в Вашей организации.

СТАНДАРТЫ ОТВЕТСТВЕННОСТИ «МЕНИНГЕЙДЖ»

СВОДНАЯ ТАБЛИЦА

№	СТАНДАРТ	МЕТОД ОТВЕТСТВЕННОСТИ	СРЕДСТВО КОНТРОЛЯ
ВСЕМИРНЫЙ И РЕГИОНАЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ			
1	Члены альянса «Менингейдж», занимающие руководящие позиции, должны продвигать идеи взаимной ответственности. Они должны требовать от всех членов альянса самого высокого уровня ответственности перед заинтересованными сторонами, особенно перед женскими правозащитными организациями, и при этом должны нести ответственность сами.	1) Подписание Кодекса поведения «Менингейдж». 2) Распространение информации о Кодексе поведения и Принципах ответственности среди членов альянса.	1) Подписанный организацией Кодекс поведения «Менингейдж». 2) Письменная коммуникация, связанная с распространением Кодекса поведения «Менингейдж» и принципов ответственности.
2	Руководство альянса «Менингейдж» должно предпринимать совместные усилия, направленные на предоставление поддержки другим членам альянса в поисках решения вопросов, связанных с ответственностью.	1) Включение контактной информации в раздел «Ответственность» на всемирной и региональной версиях сайта альянса «Менингейдж» для размещения организациями своих жалоб. 2) Реагирование участников альянса «Менингейдж» регионального и всемирного уровня на индивидуальные жалобы и запросы, связанные с вызывающим сомнение поведением.	1) Ведение документации уполномоченными членами «Менингейдж». 2) Ведение документации координатором всемирной деятельности «Менингейдж» и уполномоченными региональными координаторами.

НАЦИОНАЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ

3	<p>Члены альянса «МенИнгейдж» должны стремиться к сотрудничеству и открытому диалогу с женскими правозащитными организациями и прочими ключевыми заинтересованными сторонами, приветствуя 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 совещаний с ключевыми заинтересованными сторонами (т.е. женскими организациями, и организациями, занимающимися правами детей) как минимум два раза в год.</p>	<p>1) Подписанный Меморандум о взаимопонимании с женскими правозащитными организациями.</p> <p>2) Протоколы этих совещаний или другая документация, подтверждающие присутствие 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 частности, членов женских правозащитных организаций, в качестве членов руководящих комитетов или технических консультантов при планировании программ или инициатив.</p>	<p>Заключение договоров о партнерстве с ключевыми организациями.</p>
5	<p>Члены альянса «МенИнгейдж» должны работать совместно с другими организациями, борющимися за социальную справедливость, в целях продвижения ответственности и поддержки ее основополагающих принципов.</p>	<p>Ведение диалога и стремление к укреплению потенциала организаций внутри и за пределами сети:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Предоставление информации об основных принципах и Кодексе поведения «МенИнгейдж»; • Организация интернет-дискуссий; • Проведение тренингов по вопросам ответственности; • Использование возможностей для обучения; • Обмен материалами и ресурсами. 	<p>Документация, подтверждающая использование некоторых и всех изложенных стратегий.</p>

ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ УРОВЕНЬ

6a	Члены «МенИнгейдж» должны сформировать основной комплекс институциональных принципов, отражающий уважение к условиям труда, основанным на принципе равноправия, а также приверженность к созданию и поддержанию таких условий труда.	<p>Введение институциональных принципов и правил, способствующих решению следующих проблем:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) употребление алкоголя и наркотиков; 2) защита детей; 3) сексуальные домогательства; 4) недопущение дискриминации; 5) отпуск по уходу за ребенком (эта тема не входит в стандартный перечень, но очень рекомендуется к включению). 	Руководство для сотрудников или отдела по работе с сотрудниками.
6b	Члены «МенИнгейдж» должны следить за тем, чтобы все работники организации знали и понимали институциональные принципы своей организации.	Широкое распространение информации об институциональных принципах и правилах внутри организации.	Члены «МенИнгейдж» принимают решение о том, как добиться понимания всех институциональных принципов сотрудниками организации.
7	Члены альянса «МенИнгейдж» должны поддерживать лидерство женщин в своих организациях и / или вводить представителей женских правозащитных организаций в советы директоров или аналогичные органы управления.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Разработка политики, содействующей лидерству женщин – в частности, включение требования о предоставлении 50% мест в совете директоров представителям женских правозащитных организаций. 2) Назначение женщин на лидерские позиции внутри организации. 	Введение институционального принципа о том, что определенное количество мест в совете директоров должно предоставляться женским правозащитным организациям.
8	Члены альянса «МенИнгейдж» должны добиваться того, чтобы сотрудники, работающие с мужчинами и мальчиками, знали положения Кодекса поведения «МенИнгейдж» или его региональной / национальной версии.	Подписание организацией Кодекса поведения «МенИнгейдж».	Экземпляр подписанного Кодекса поведения «МенИнгейдж».

9	В соответствующих случаях члены «МенИнгейдж» должны следовать международным этическим стандартам и принципам проведения исследований.	<p>1) Участие сотрудников в тренинге¹ Наблюдательного совета института по вопросам этики (IRB), и / или</p> <p>2) Сотрудничество организации, входящей в «МенИнгейдж», с авторитетным исследовательским институтом, имеющим опыт проведения международных исследований.</p>	<p>1) Экземпляр сертификата об участии в тренинге Наблюдательного совета института по вопросам этики (IRB) и / или</p> <p>2) Договор о партнерстве с исследовательским институтом.</p>
ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ			
10	Все члены альянса «МенИнгейдж» должны принять и подписать кодекс поведения, включающий описание поведения, основанного на принципе равноправия.	Подписание Кодекса поведения.	Экземпляры подписанного Кодекса поведения.
11	Члены «МенИнгейдж» должны хорошо знать и осуществлять на практике Стандарты и руководящие принципы индивидуальной ответственности альянса «МенИнгейдж».	Участие в тренинге по вопросам ответственности альянса «МенИнгейдж».	Списки присутствующих на тренинге по вопросам ответственности.
12	Члены «МенИнгейдж» должны осуществлять инициативы, содействующие критической рефлексии и оспаривающие взгляды, распространенные в обществе.	<p>1) Выделение времени на собраниях сотрудников для обсуждения личного опыта, связанного с вопросами ответственности, а также этики и власти.</p> <p>2) Периодическое проведение мероприятий по прояснению системы ценностей организации.</p>	Протоколы собраний и документация о проведенных мероприятиях.

² Тренинг Наблюдательного совета по вопросам этики. Это тренинги для команд исследователей, обеспечивающие подготовку к ответственному и этическому проведению исследований с участием людей.

Раздел 1.

ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ НАРУШЕНИЯ ПРИНЦИПОВ И КОДЕКСА ПОВЕДЕНИЯ «МЕНИНГЕЙДЖ»

Работа с членами альянса «МенИнгейдж» на всемирном уровне

Члены альянса «МенИнгейдж», — в частности, занимающие руководящие позиции, — несут ответственность за представление сети как прозрачной структуры на международном уровне. Ниже приведены конкретные стандарты ответственности для членов альянса «МенИнгейдж», работающих на этом уровне:

СТАНДАРТ ОТВЕТСТВЕННОСТИ №1

Члены альянса «МенИнгейдж», занимающие руководящие позиции, должны поддерживать идею взаимной ответственности. Они должны содействовать тому, чтобы все члены «МенИнгейдж» достигли высокого уровня ответственности в отношении заинтересованных сторон, в частности, женских правозащитных организаций, и при этом оставались ответственными сами.

Убедитесь в том, что все члены альянса подписали Кодекс поведения «МенИнгейдж».

Кодекс поведения «МенИнгейдж» — первый шаг к утверждению принципов ответственности как в масштабах альянса «МенИнгейдж», так и в сфере нашей деятельности в целом. С момента его публикации в марте 2014 года члены альянса во всем мире имеют возможность подписать Кодекс поведения и адаптировать его к местным условиям.

Руководители альянса «МенИнгейдж» несут ответственность за то, чтобы документ был распространен и подписан всеми организациями, входящими в альянс, в их регионе или стране.

Распространяйте Кодекс поведения и Стандарты ответственности «МенИнгейдж» вместе с членами альянса.

Члены альянса, занимающие руководящие посты (региональные координаторы, члены Координационного комитета, и т.д.) несут ответственность за то, чтобы все члены альянса знали о Кодексе поведения и Стандартах ответственности «МенИнгейдж». Деятельность по информированию членов альянса включает следующие пункты:

- представление Кодекса поведения и Стандартов ответственности на вашем очередном региональном совещании (очно или по скайпу);
- выделение времени для совместной работы с членами национальной и/или региональной сети по адаптации Стандартов ответственности к вашим условиям;
- контроль над распространением руководства; поощрение членов организации к участию в тренинге по вопросам ответственности;
- выделение времени для беседы с отдельными членами организации о том, как они планируют применять стандарты на практике.

Ниже приведены стратегии для поощрения к ответственности других членов альянса «МенИнгейдж», а также организаций, не входящих в сеть.

Предоставляйте другим Основные принципы, Кодекс поведения и Стандарты ответственности «МенИнгейдж». Например, шведская организация «Мужчины за гендерное равенство (MfJ) предлагает своим потенциальным членам ознакомиться с ее *«Идеологической платформой»* — документом, излагающим убеждения и взгляды, связанные с вовлечением мужчин в деятельность, связанную с гендерным равенством.

Проведите тренинг по вопросам ответственности. Материалы для проведения такого тренинга размещены на сайте «МенИнгейдж». Цель тренинга — повышение осведомленности о стандартах ответственности «МенИнгейдж» и способах практического внедрения этих стандартов в деятельность организации. Помимо проведения тренинга в своей организации включите в рабочий план проведение аналогичного мероприятия (или нескольких мероприятий) совместно с другими организациями, для сотрудников которых будет полезен этот диалог, ориентированный на практические действия.

Иницилируйте дискуссию на Фейсбуке, подвергнув критике какой-либо вызывающий сомнения пост, или разместив материалы с целью инициирования дискуссии. Зачастую членам альянса «МенИнгейдж» не хватает ре-

сурсов или времени для проведения тренингов или собраний в целях привития гендерной чувствительности и повышения осведомленности о гендерных проблемах. В результате многие организации обратились к социальным сетям — не только для распространения положительных посланий, но и с целью создания пространства, где люди могли бы обсуждать социальные проблемы.

Например, организация CariMAN с Ямайки создала на Фейсбуке закрытые группы для мужчин с целью обсуждения взглядов, которые не обязательно совпадают с принципами сети. Эта платформа позволяет организации CariMAN устанавливать контакт с этими мужчинами «там, где они в данный момент находятся» и оспаривать их взгляды в онлайн-пространстве. Член CariMAN Питер Веллер отмечает, что, поддерживая такой закрытый форум, важно разместить на нем заявление, сообщающее, что взгляды, выражаемые участниками группы, не отражают мнение всей организации. Он также отмечает, что важно контролировать тех, кто размещает посты на этой странице.

Помимо создания групп в социальных сетях, многие члены «МенИнгейдж» отмечают важность полемики с любыми вызывающими сомнения материалами, размещенными другими, в том числе друзьями и коллегами.

Используйте возможности для обучения. В разных ситуациях — на встречах за круглым столом с участием других специалистов, в ходе непринужденной дискуссии с коллегами на кухне или при любом взаимодействии — в какой-то момент можно услышать сомнительные или даже откровенно сексистские комментарии.

При этом важно учитывать, что все, а особенно те, кто только включился в работу с мужчинами и мальчиками, находятся в процессе постоянного обучения. Нередко те, кто позволяет себе недальновидные или невежественные комментарии, не делают это умышленно.

Используйте возникающие разногласия в качестве возможностей для обучения, а также развития культурной, расовой и гендерной чувствительности. Иными словами, вместо попыток изолировать или стыдить других, что может вызвать их гнев и смущение, а также привести к замалчиванию вредных, но все еще распространенных взглядов, воспользуйтесь возможностью обсудить эти мнения и тактично оспорить их. С другой стороны, комментарий, сделанный с целью обидеть или вызвать дискомфорт у других, идет вразрез с Кодексом поведения альянса «МенИнгейдж». В таком случае обсудите подходящий вариант дисциплинарной меры с коллегами вашей национальной или региональной сети.

Оставайтесь на связи. Делитесь ресурсами и приглашайте другие организации на свои мероприятия. Способствуйте непрерывному обучению,

знакомя других со своими публикациями и материалами, размещенными в интернете. Предлагайте партнерским организациям принять участие в ваших мероприятиях или выступить в роли наблюдателей при проведении мероприятий, формирующих подход, который вы хотели бы распространить. Если у представителей этих организаций нет возможности присутствовать на мероприятии, ознакомьте их с программой мероприятия и материалами для дальнейшей дискуссии, чтобы они могли внести свой вклад. Это — проактивный метод поддержания контактов с другими организациями и мониторинга, а также участия в жизни сообщества.

СТАНДАРТ ОТВЕТСТВЕННОСТИ №2

Руководители альянса «МенИнгейдж» должны предпринимать совместные усилия по предоставлению поддержки членам альянса в их поиске решения проблем ответственности.

Члены альянса, занимающие руководящие позиции, будут отвечать за работу с организациями своего региона в целях реагирования на любые жалобы или обвинения в нарушении Кодекса поведения и Основных принципов «МенИнгейдж». Они также будут принимать участие в поиске подходящего решения возникающих проблем. Альянс «МенИнгейдж» назначит сотрудников для рассмотрения жалоб и претензий. Контактные данные назначенных лиц будут размещены на всемирной версии сайта «МенИнгейдж», а также на региональных страницах, чтобы с ними можно было связаться. Стратегия реагирования на нарушения представлена в следующем разделе настоящего руководства.

Работа с женскими правозащитными организациями и другими организациями, работающими с проблемой социальной справедливости

Работая над вовлечением мужчин и мальчиков в борьбу за гендерное равенство, необходимо четко представлять себе: 1) как ваша работа будет способствовать достижению целей женских правозащитных организаций; 2) как ваша организация сможет наладить взаимовыгодное сотрудничество с этими организациями. Ниже приведены стандарты работы с женскими правозащитными организациями, также применимые и к работе с другими организациями, борющимися за социальную справедливость, — в частности, организациями по защите прав детей и организациями по защите прав представителей ЛГБТ-сообщества.

СТАНДАРТ ОТВЕТСТВЕННОСТИ №3

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

Для достижения этого стандарта члены «МенИнгейдж» могут делать следующее:

Включать представителей как минимум двух женских правозащитных организаций в состав Национальных комитетов «МенИнгейдж».

Этот метод достижения ответственности включен в устав Всемирного альянса «МенИнгейдж», но он также должен применяться и на национальном уровне. Включение представителей женских правозащитных организаций в состав координационных комитетов обеспечивает женщинам и девочкам постоянную платформу для представления своих взглядов на деятельность «МенИнгейдж». Это также доказывает женским организациям, что наша работа с мужчинами и мальчиками дополняет их работу с женщинами и девочками, а не противостоит ей. Многие организации, входящие в «МенИнгейдж», подписывают с этими партнерами меморандумы о взаимопонимании, в которых излагаются ожидаемые результаты и задачи координационных комитетов этих партнерств.

Минимум дважды в год проводить совещания или форумы с участием ключевых представителей женских правозащитных организаций с целью создания возможностей для рефлексии, конструктивной критики и сотрудничества.

Цель таких совещаний — создание атмосферы прозрачности для того, чтобы женские правозащитные организации имели четкое представление о том, какую работу мы ведем, и чувствовали, что они также вовлечены в нее, и что с ними советуется.

«МенИнгейдж» рекомендует, чтобы его члены, впервые проводящие форум или совещание с женскими правозащитными организациями, уделяли внимание опасениям, связанным с работой с мужчинами и мальчиками, в частности:

- что программы по работе с мужчинами будут конкурировать за финансирование с другими программами, испытывающими острую нехватку

ку ресурсов, но чрезвычайно важными для удовлетворения потребностей пострадавших от насилия;

- что программы, направленные на мужчин, ослабят феминистскую повестку дня;
- что мужчины будут манипулировать гендерным дискурсом в пользу собственной повестки дня;
- что мужчины возьмут на себя роль женщин в этой работе.

На этих совещаниях нужно четко информировать о том, каким образом ваша организация несет ответственность за свои действия в области гендерного равенства.

Для этого необходимо уделять внимание следующим вопросам:

- Какова миссия вашей организации?
- Что ваша организация может сделать для продвижения гендерного равенства, и что она делает для этого?
- Каковы основные принципы вашей организации?
- Каковы минимальные ожидания от успешной деятельности, которую обязуется вести ваша организация?

Присоединяться к возглавляемым женщинами сетям и активно участвовать в программах по достижению гендерного равенства

Члены «МенИнгейдж» будут объединять усилия с женскими правозащитными организациями и сообществами, принимая участие в их программах и кампаниях. Они будут консультироваться у этих организаций относительно наиболее эффективных способов поддержки этих программ со стороны членов «МенИнгейдж».

СТАНДАРТ ОТВЕТСТВЕННОСТИ №4

Члены альянса «МенИнгейдж» должны вовлекать женские правозащитные организации и прочие ключевые заинтересованные стороны в работу по усовершенствованию программ и инициатив в области гендерного равенства.

Для достижения этого стандарта ответственности члены «МенИнгейдж» могут делать следующее:

Назначать женщин на позиции технических консультантов и другие руководящие позиции в рамках опеределенных проектов и кампаний.

Перед началом реализации нового проекта, в зависимости от направления деятельности, многие члены «МенИнгейдж» консультируются с женскими организациями и другими ключевыми заинтересованными сторонами с учетом выбранной тематики. Это не только обеспечивает поддержку со стороны ключевых партнеров, но также позволяет женским организациям и другим группам, — в частности, представляющим ЛГБТК-сообщество, — значительно усилить гендерную составляющую проекта благодаря большому личному и профессиональному опыту в этой области. Такие консультации также дают возможность этим организациям обсудить проблемы, которые их беспокоят, — в частности, насилие в отношении женщин. Это снижает риск возможных разногласий и сопротивления в будущем.

Ниже приведены конкретные примеры (кейс-стади), показывающие, как организации, входящие в «МенИнгейдж», осуществляли успешное сотрудничество с организациями, работающими с проблемой социальной справедливости.

ПРИМЕР, ИЛЛЮСТРИРУЮЩИЙ РАБОТУ С ЖЕНСКИМИ ПРАВООЩИТНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР №1

Сообщество MASVAW (Men's Action to Stop Violence Against Women) — Мужчины за прекращение насилия в отношении женщин, — совместно с Центром здоровья и социальной справедливости г. Дели (Индия) пригласило ключевых представительниц феминистского движения из женского ресурсного центра Джагори в качестве фасилитаторов семинаров по гендерной чувствительности. Одной из ключевых участниц семинара было предложено войти в состав консультационной группы MASVAW для участия в деятельности по развитию сетевых структур и процессов. Позднее совместно с ресурсным центром Джагори был проведен семинар о маскулинности, в котором приняли участие представители обеих организаций, 50% мужчин и 50% женщин. Это в свою очередь привело к дальнейшему сотрудничеству, в том числе к проведению акции «16 дней против гендерного насилия», в ходе которой представители MASVAW попросили другие женские правозащитные организации провести независимую оценку деятельности MASVAW.

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР №2

Когда в ходе Кампании «Белая лента» в Канаде (White Ribbon Campaign — WRC) впервые планировали проведение акции «Пройди милю в ее туфлях» («Walk a Mile in Her Shoes») — марша мужчин в знак протеста против сексуального и гендерного насилия — у организаторов были опасения, связанные с нежелательными последствиями этой акции для трансгендерных сообществ города Торонто. Поэтому организаторы марша решили напрямую проконсультироваться с ними. В результате этих консультаций представители Кампании узнали о возможных негативных последствиях акции для трансгендерных лиц и обсудили способы снижения рисков. Принятые меры были направлены на тщательную разработку рекламы кампании во избежание элементов трансфобии и подготовку волонтеров для работы с мужчинами, участвовавшими в акции, но демонстрировавшими трансфобию. В отчете WRC говорится: «Мы также узнали, что существует огромная поддержка нашей работы, которая только укрепилась в результате наших проактивных усилий по привлечению к диалогу местного сообщества и достижению взаимопонимания. Теперь в рамках этой акции и других мероприятий мы обеспечили мощную поддержку трансгендерного сообщества».

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР №3

Когда организация Promundo и ее партнеры решили разработать учебные материалы Program H для продвижения идей гендерного равенства среди молодых мужчин, они создали команду, состоящую из женщин и мужчин, включая сотрудников обоего пола из четырех партнерских организаций (Salud y Genero, ECOS, Parai, and Promundo). Участники команды разрабатывали материалы, получая консультации и одобрение со стороны молодых мужчин и женщин, задавая женщинам и мужчинам вопросы о реалиях жизни мужчин и женщин. Разработанные материалы включают методики вовлечения молодых женщин и мужчин в совместный процесс критического осмысления гендерной несправедливости и совершения коллективных действий, направленных на борьбу с ней.

СТАНДАРТ ОТВЕТСТВЕННОСТИ №5

Члены альянса «Менингейдж» должны работать совместно с другими организациями, занимающимися проблемами социальной справедливости, в целях продвижения ответственности и поддержки основополагающих принципов.

Для достижения этого стандарта ответственности члены «Менингейдж» могут делать следующее:

Поддерживать диалог и стремиться к укреплению потенциала организаций, работающих с мужчинами и мальчиками на основе принципа гендерного равенства, как в рамках альянса, так и вне его:

Выявить эти и другие организации, борющиеся за социальную справедливость (например, организации по защите прав детей; группы, борющиеся за права сообщества ЛГБТ, а также организации, борющиеся против бедности, за права пользования землей, за экологические права и т.д.)

Создание на рабочих местах пространства, основанного на принципах гендерного равенства и ответственности

Не менее важно внедрение процессов, налагающих на членов «Менингейдж» ответственность за то, как они обращаются с сотрудниками, как осуществляют программы и поддерживают на рабочих местах обстановку, основанную на принципе гендерного равенства. В следующем разделе даются рекомендации по стандартам и принципам, регулирующим ситуацию на рабочих местах, по оказанию поддержки мнения женщин в организации и соблюдению международных стандартов проведения исследований.

СТАНДАРТ ОТВЕТСТВЕННОСТИ №6А

Члены альянса «Менингейдж» должны разработать основной комплекс институциональных принципов и правил, отражающих уважение к рабочему пространству, созданному по принципу гендерного равенства, и приверженность к поддержанию такого пространства на рабочем месте.

СТАНДАРТ ОТВЕТСТВЕННОСТИ №6В

Члены альянса «МенИнгейдж» должны обеспечить знание и понимание всеми сотрудниками организации институциональных принципов и правил своей организации.

Для достижения этого стандарта ответственности члены «МенИнгейдж» могут делать следующее:

Вести исчерпывающий свод принципов и правил, отражающих ценность гендерного равенства для организации.

Принципы, регулирующие политику организации, должны отражать приверженность организации реализации прав сотрудников и, в еще большей степени, заинтересованных сторон, с которыми она работает. Эти принципы должны быть включены в руководства для сотрудников, размещены на сайте организации и в других доступных источниках. Они должны быть конкретными и понятными, и все новые и сотрудники, а также те, которые проработали в организации определенное время, обязаны поставить под ними свою подпись, удостоверяющую принятие этих принципов, и придерживаться их.

В таблице 2 представлен обзор стандартных правил и принципов, которые должны быть включены во все руководства для сотрудников организаций, входящих в «МенИнгейдж». Организации, планирующие разработку новых принципов, или обновление существующих принципов и правил, могут ознакомиться с примерами Приложения X.

**Таблица 2.
ПРИНЦИПЫ И ПРАВИЛА ОРГАНИЗАЦИИ «МЕНИНГЕЙДЖ»**

	Определение	Почему выбран этот принцип?	Нужна ли вам дополнительная информация о разработке этого принципа?
Употребление алкоголя и наркотиков	Этот принцип ограничивает хранение, использование, распространение и производство алкоголя или контролируемых веществ на рабочем месте и во всех помещениях, используемых для достижения программных целей.	Члены «МениИнгейдж» являются представителями альянса в любых обстоятельствах и должны вести себя сообразно этому статусу. Злоупотребление алкоголем и наркотиками, в том числе рецептурными препаратами, несовместимо со здоровьем и безопасностью отдельных членов «МениИнгейдж», а также с основными принципами альянса.	Регулирование вопросов употребления алкоголя и наркотиков на рабочем месте: материалы Международной организации труда (МОТ): http://www.ilo.int
Защита детей	Этот принцип гарантирует уважение прав детей их и благополучие, предоставляя надлежащие гарантии защиты детей от возможного вреда, а также создание эффективных механизмов сообщения о действиях, угрожающих безопасности детей.	Альянс «МениИнгейдж» привержен гарантированию прав и благополучия детей. Кроме того, «МениИнгейдж» поддерживает равноправное участие мужчин и мальчиков в заботе о детях и в создании среды, благоприятной для развития детей.	«Обеспечивая безопасность детей: инструментарий по защите детей» (Keeping Children Safe: Toolkit for Child Protection) www.keepingchildrensafe.org.uk www.keepingchildrensafe.org.uk

Сексуальные домогательства	<p>Этот принцип направлен против нежелательных сексуальных домогательств, требований сексуальных услуг и других вербальных или физических проявлений сексуального характера, создающих недружелюбную, агрессивную и иную небезопасную обстановку на рабочем месте. Строгие принципы и правила, касающиеся сексуальных домогательств, определяют, как подать жалобу по поводу сексуального домогательства, описывают порядок реагирования организации на такие жалобы и определяют дисциплинарные последствия домогательств в отношении сотрудника.</p>	<p>Члены альянса «МенИнгейдж» работают над достижением социальной справедливости на всей планете. Те же этические принципы применимы и к области их профессиональной деятельности. Члены альянса «МенИнгейдж» не допускают притеснений или угроз в любой форме – вербальной, физической, психологической, сексуальной или визуальной.</p>	<p>«Разработка и внедрение эффективных принципов борьбы с сексуальными домогательствами»: Комиссия по правам человека, Альберта. Developing and Implementing Effective Sexual Harassment Policies, by the Alberta Human Rights Commission http://www.albertahumanrights.ab.ca</p>
Недопущение дискриминации на рабочем месте	<p>Политика недопущения дискриминации гарантирует, что условия труда, в том числе условия приема на работу, продвижения по службе, начисления зарплаты, расторжения трудового договора и выплаты компенсаций, не будут зависеть от сексуальной ориентации, пола, этнической принадлежности, вероисповедания, возраста, ограниченных возможностей, связанных с психическим или физическим здоровьем, и от других причин.</p>	<p>Согласно Декларации ООН о правах человека, все люди в равной степени имеют право на защиту от дискриминации. «МенИнгейдж» активно выступает против любых форм дискриминации, включая сексизм, социальную изоляцию и гомофобию.</p>	<p>«Дискриминация на рабочем месте: политические принципы, законы и нормативные акты», Кампания за права человека Workplace Discrimination: Policies, Laws and Legislation, by the Human Rights Campaign http://www.hrc.org</p>

**Этот принцип не является стандартным,
но настоятельно рекомендуется к включению**

Отпуск по уходу за ребенком*	Этот принцип признает права мужчин и женщин на получение декретного отпуска (предпочтительно оплачиваемого) до, во время и после рождения или усыновления ребенка.	Предоставление оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком матерям и отцам отражает активное признание организацией заботы о ребенке особой формой труда, исторически непризнанной или недооцененной. Отпуск для отцов в связи с рождением ребенка также подчеркивает важность роли мужчины как воспитателя, в равной мере ответственного за здоровье и благополучие детей.	«Уход за детьми: пути решения проблемы на рабочем месте», материалы MOT; Workplace Solutions for Childcare, by the International Labor Organization (ILO) http://www.ilo.org
------------------------------	--	--	---

СТАНДАРТ ОТВЕТСТВЕННОСТИ №7

Члены альянса «МенИнгейдж» должны содействовать женскому лидерству в своих организациях и/или вводить представителей женских правозащитных организаций в советы директоров или аналогичные органы управления.

Для достижения этого стандарта ответственности члены «МенИнгейдж» могут делать следующее:

Разработать институциональные принципы, поддерживающие женское лидерство — например, требование, чтобы 50 % мест в совете директоров было отдано представителям женских правозащитных организаций.

Назначать женщин на руководящие посты внутри организации.

Хотя в большинстве НПО в мире принятием решений по-прежнему в большей степени занимаются мужчины, все больше женщин участвует в сферах общественной жизни, где они раньше не были заметны. Альянс «МенИнгейдж» привержен сотрудничеству с женщинами в области социальной справедливости на местах. Это означает, в том числе, назначение женщин на лидерские позиции в организациях. В некоторых странах привлече-

ние женщин на лидерские позиции не является проблемой, поскольку социальные нормы этих стран позволяют женщинам занимать влиятельные позиции и участвовать в принятии решений. В других странах, хотя там и открываются окна возможностей, женщины все еще сталкиваются с неравенством в доступе к образованию, а также с другими формами дискриминации. Женщины часто заявляют о трудностях, связанных с продвижением по служебной лестнице в связи с выполнением обязанностей по уходу за детьми и с сексизмом работодателей, которые отказываются принимать на работу женщин, планирующих рождение детей. Молодые женщины, а также женщины, принадлежащие к меньшинствам, женщины из малообеспеченных слоев населения и негетеросексуальные женщины сталкиваются с дополнительными препятствиями на пути к профессиональному успеху.

Вот некоторые способы поддержки женщин-лидеров в рамках альянса «МенИнгейдж»:

- Поддерживайте институциональный принцип включения женщин в советы директоров в качестве исполнительных директоров, руководителей проектов, менеджеров портфелей проекта, а также представителей по связям с общественностью и со средствами массовой информации.
- Ищите возможности вести женщин к лидирующим позициям через наставничество и повышение квалификации (например, курсы менеджмента; получение дополнительных знаний в интересующих их областях, которые можно применить для достижения целей организации), а также предоставление возможности наблюдения за работой опытного сотрудника организации.
- Разработайте институциональные принципы, ориентированные на семью, которые бы способствовали поддержке равновесия между работой и частной жизнью, и были основаны на принципе ценности работы по уходу за членами семьи. Это также поможет развеять миф о том, что беременность угрожает карьерному росту.

В силу разницы условий данный стандарт может быть неприменим в некоторых организациях, но все члены «МенИнгейдж» должны стремиться к поиску возможностей институционализации женского представительства как неотъемлемой части работы по достижению гендерного равенства.

СТАНДАРТ ОТВЕТСТВЕННОСТИ №8

Члены альянса «МенИнгейдж» должны добиваться того, чтобы сотрудники, работающие с мужчинами и мальчиками, понимали Кодекс поведения «МенИнгейдж» или его адаптированную региональную/национальную версию.

Для достижения этого стандарта ответственности члены «МенИнгейдж» могут делать следующее:

Добивайтесь того, чтобы все сотрудники организации, работающие с мужчинами и мальчиками, понимали и поддерживали Кодекс поведения альянса «МенИнгейдж».

Хотя отдельные сотрудники организации, работающие с мужчинами и мальчиками, не обязаны подписывать Кодекс поведения, они, тем не менее, должны понимать, что от них ожидается, что они будут придерживаться положений Кодекса, а также соблюдать основные принципы альянса «МенИнгейдж».

СТАНДАРТ ОТВЕТСТВЕННОСТИ №9

В соответствующих случаях члены «МенИнгейдж» должны следовать международным этическим стандартам и принципам проведения исследований.

Для достижения этого стандарта ответственности члены «МенИнгейдж» могут делать следующее:

Добиваться того, чтобы все работники организации прошли обучение методике исследований с участием людей и, по возможности, знали о международных этических стандартах и принципах проведения исследований.

Согласно Кодексу поведения «МенИнгейдж», члены альянса должны следовать международным этическим принципам и рекомендациям по проведению исследований и реализации программ — таким, как гарантия полной добровольности участия и информированного согласия. Получение согласия от детей и людей, находящихся в местах ограничения свободы (например, в школах и тюрьмах) требует дополнительных гарантий добровольности участия. Цель введения надлежащих мер защиты — предотвращение возможного физического и психологического вреда по отношению к людям, участвующим в исследовательском проекте или программе. К числу защитных мер относится создание институциональных наблюдательных советов (ИНС-IRBs), известных также как независимые комитеты по вопросам эти-

ки, официальная задача которых — осуществлять мониторинг и оценку исследований с участием людей. ИНС обычно создаются для контроля над исследованиями в области здравоохранения и общественных наук, — в частности, клиническими испытаниями новых медицинских препаратов или технических устройств, исследованиями индивидуального и группового поведения, убеждений и установок, а также изучением способов предоставления и усовершенствования услуг здравоохранения³. Учитывая, что в целях защиты людей в ходе проведения исследований с их участием разработан и широко распространен целый комплекс методов, настоящий документ не содержит подробного описания стандартных этических принципов исследований с участием людей. Вместо этого он предлагает ресурс для получения дополнительной информации о деятельности ИНС, о существующих этических стандартах проведения исследований и обучении в режиме онлайн.

³ http://en.wikipedia.org/wiki/Institutional_review_board

«Мы, мужчины, работа которых связана с вопросами социальной справедливости, гендерного равенства, противодействия угнетению и применению силы, постоянно получаем возможности приобретения новых знаний и отказа от старых... Эти возможности напоминают нам о необходимости быть бдительными в отношении собственных предрассудков, открытыми к конструктивной критике, и постоянно контролировать свои полномочия... Наш подход заключается в том, чтобы отказаться от разных форм защитного поведения, быть открытыми к тому, чтобы самим моделировать те формы поведения, к которым мы призываем мужчин».

Тодд Майнерсон, Кампания «Белая лента»

В данном подразделе приведены стандарты содействия ответственности отдельных сотрудников. Эти стандарты включают в себя применение организациями кодексов поведения, расширение возможностей непрерывного обучения и создание рабочей среды, способствующей критическому самоанализу.

СТАНДАРТ ОТВЕТСТВЕННОСТИ №10

Все члены альянса «МенИнгейдж» должны принять и подписать кодекс поведения, в котором излагаются ожидания от поведения, основанного на принципе гендерного равенства.

Для достижения этого стандарта ответственности члены «МенИнгейдж» могут делать следующее:

Обеспечить подписание кодекса поведения всеми сотрудниками и независимыми членами организаций.

На индивидуальном уровне институциональный кодекс поведения необходим для описания принципов надлежащего поведения на рабочем месте и возложения ответственности за их соблюдение.

В Приложении X приведен Кодекс поведения членов альянса «МенИнгейдж», который можно взять за основу, если у вашей организации еще нет собственного кодекса. У региональных координаторов «МенИнгейдж» тоже будут примеры, которыми можно воспользоваться.

Ниже приведены некоторые рекомендации для составления кодексов поведения:

- Исходите из ценностей, убеждений и ожиданий. Удостоверьтесь в том, что ваш кодекс поведения отражает взгляды, разделяемые всей организацией.
- Текст кодекса должен быть простым. Он выиграет от использования фраз и формулировок, привычных для сотрудников вашей организации и понятных сотрудникам всех уровней. Придерживайтесь этой стилистики и, по возможности, избегайте использования казенного языка.
- Будьте кратки и точны в выражениях.
- Чаще используйте активный залог, избегая пассивного. Например, напишите: «Ежегодно перечитывайте кодекс» (активный залог) вместо: «Кодекс требует ежегодного перечитывания» (пассивный залог).
- Пусть другие прочтут текст, который вы написали. Как только вы сами будете удовлетворены текстом, заручитесь мнением других членов альянса.

СТАНДАРТ ОТВЕТСТВЕННОСТИ №1 1

Сотрудники «МенИнгейдж» должны хорошо знать Стандарты и принципы ответственности альянса и применять их на практике.

Для достижения этого стандарта ответственности члены «МенИнгейдж» могут делать следующее:

Проводить тренинги и создавать возможности для непрерывного обучения принципам ответственности.

Если вам необходима поддержка в достижении этого стандарта и в работе с сотрудниками, направленной на развитие культуры проактивной ответственности, ознакомьтесь с новым Инструментарием «МенИнгейдж» по развитию ответственности, размещенным на сайте альянса. В инструментарий включены четыре сессии, предоставляющие организациям и сетям «МенИнгейдж» пространство для рефлексии на тему ответственности, способов интегрирования стандартов ответственности в ежедневную практику, и других вопросов. Прежде чем провести тренинг по вопросам ответственности, организации необходимо продумать следующие моменты:

- способ выявления потребностей сотрудников (например, пробелы в знаниях и умениях, желание пройти дополнительное обучение);

- бюджет тренинговой программы для сотрудников после выявления потребностей согласно первому пункту;
- список возможных ведущих тренингов.

СТАНДАРТ ОТВЕТСТВЕННОСТИ №12

Члены «МенИнгейдж» должны осуществлять инициативы, способствующие критическому самоанализу и противодействию взглядам, распространенным в обществе.

Для достижения этого стандарта ответственности члены «МенИнгейдж» могут делать следующее:

Содействуйте созданию рабочей обстановки, характеризующейся открытостью и критическим самоанализом.

Одним из способов содействия ответственности отдельных сотрудников является создание рабочей обстановки, позволяющей реагировать на взгляды, несовместимые с миссией «МенИнгейдж», таким образом, чтобы это не препятствовало возможному будущему диалогу. Это означает, что каждый, независимо от позиции, ценен своим вкладом в достижение миссии организации. Позитивная рабочая обстановка также способствует укреплению доверия, и обеспечивает атмосферу, в которой сотрудники, зная, что их оппоненты будут проявлять сдержанность, будут чувствовать себя комфортно, чтобы обмениваться мнениями.

Нам следует помнить об этом и проявлять такт, комментируя высказывания наших коллег, несовместимые с идеями гендерного равенства. Наше движение станет сильнее, если мы приложим усилия к привлечению как можно большего числа мужчин и женщин на нашу сторону, вместо того, чтобы отвергать тех, кто высказывает мнения, несовместимые с нашими взглядами. Как уже говорилось ранее, мы должны использовать случаи проявления разногласий для обучения, с целью развития культурной, расовой и гендерной чувствительности, а также для того, чтобы самим стать чувствительными и открытыми. На наших рабочих местах крайне важно:

- на встречах сотрудников уделять время обсуждению проблем этики и ответственности, связанных с нашей работой.
- проводить мероприятия по прояснению ценностей организации (например, «Голосуй ногами») с целью инициирования дискуссии.
- приглашать внешних экспертов или фасилитаторов для проведения презентаций на темы, связанные с определенными социальными проблемами, с которыми незнакомы сотрудники вашей организации.

Примечание о возможностях финансирования

Альянс «МенИнгейдж» признает наличие проблем, связанных с поиском финансирования для работы, направленной на изменение гендерных отношений, но полагает, что у подхода, связанного с позитивным участием мужчин, и женского правозащитного движения есть общая цель — гендерное равенство. В результате организации, входящие в альянс «МенИнгейдж», работают в партнерстве с отдельными женщинами и женскими правозащитными организациями, и это является гарантией того, что их собственная деятельность не оказывает негативного влияния на программы и инициативы, осуществляемые этими организациями. Идеальным будет подход, при котором поиск способов, при которых финансирование будет использоваться на благо и мужских, и женских организаций. В частности, одним из таких способов может быть представление совместных заявок на финансирование. Организациям, входящим в «МенИнгейдж», не стоит стремиться получить финансирование, которое может быть предоставлено для непосредственных социальных услуг, — в частности, убежищ или центров помощи пережившим сексуальное насилие. Наоборот, члены «МенИнгейдж» должны участвовать в сборе средств для таких служб.

Раздел 2.

РЕАГИРОВАНИЕ НА НАРУШЕНИЯ КОДЕКСА ПОВЕДЕНИЯ

Иногда нет возможности предотвратить несоблюдение принципа ответственности. В данном разделе членам альянса «МенИнгейдж» даются общие рекомендации по реагированию на такие нарушения. Следует также отметить, что это действующий документ, и при необходимости в этот раздел будут внесены дополнительные принципы и правила. Ниже приведены общие рекомендации, поскольку характер возникающих проблем может требовать разных способов реагирования.

ЦЕЛЬ

Члены «МенИнгейдж» обещают соблюдать самые высокие стандарты ответственности в соответствии с основополагающими принципами и Кодексом поведения «МенИнгейдж». Альянс «МенИнгейдж» также отдает себе отчет в том, что ответственность требует создания механизма получения вопросов или жалоб по поводу действий членов альянса, наряду с формированием основополагающих принципов и Кодекса поведения «МенИнгейдж».

Общая цель настоящего руководства связана с развитием, т.е. с усовершенствованием существующей практики в организациях, входящих в альянс. В руководстве предлагается механизм рассмотрения и оценки обоснованности поступающих вопросов и жалоб, а также предоставления рекомендаций по принятию коррективных мер. В крайних случаях организация может даже потерять свое членство в альянсе.

«МенИнгейдж» — всемирный альянс, и его члены, соблюдая самые высокие стандарты, работают в условиях определенных стран. Альянс «МенИнгейдж» придает особое значение укреплению механизмов и процедур организационного и национального уровня, и он будет воздерживаться от самостоятельного проведения предварительного расследования жалоб,

поступающих с этих уровней. Однако структуры «МенИнгейдж» на всемирном уровне должны добиваться того, чтобы региональные и национальные сети «МенИнгейдж» практиковали реагирование на жалобы или заявления в необходимых случаях.

ОГРАНИЧЕНИЯ

В задачи настоящего руководства не входит замена внутригосударственных/официальных процедур, действующих в той или иной стране, или механизмов управления, принципов кадровой политики или стандартного регламента работы организаций, входящих в альянс.

Процедуры приема и рассмотрения вопросов и жалоб

Вначале жалобы будут рассматриваться координаторами «МенИнгейдж» на национальном, региональном и всемирном уровнях. В целом рекомендуется проводить разбирательство жалоб на самом низовом уровне, насколько это возможно. «МенИнгейдж» — всемирный альянс, и очевидно, что при рассмотрении жалоб необходимо учитывать реальность и перспективы в сфере гендерного равенства и гендерной справедливости на уровне определенной страны. Координаторы будут заниматься выяснением конкретного характера нарушения Кодекса поведения, изложенного в жалобе.

Координаторы могут заниматься поиском дополнительной информации по данному вопросу или жалобе. Как только координаторы разберутся в конкретном характере вопроса/жалобы, они сообщают заявителю, что жалоба получена, и что она будет рассмотрена, и будут приняты меры в соответствии с данной инструкцией.

Затем координаторы связываются с упомянутой в жалобе организацией, координатором или сотрудником, чтобы сообщить о поступлении жалобы и потребовать объяснения. После получения ответа жалоба может быть отклонена или передана на дальнейшее рассмотрение, в зависимости от характера жалобы и полученного ответа. Решение о последующих действиях остается за координаторами, которые могут обратиться за консультацией в другие руководящие органы «МенИнгейдж».

Если вопрос/жалоба передается на дальнейшее рассмотрение, координаторы «МенИнгейдж» могут организовать очную встречу или беседу по телефону/скайпу для уточнения данных. При этом уточняется следующее:

- есть ли в данной организации установленный порядок рассмотрения жалоб;

- поступали ли туда жалобы на местном уровне;
- было ли организовано разбирательство;
- имеется ли отчет о его проведении.

Если в организации отсутствует установленный порядок рассмотрения жалоб, секретариат «МенИнгейдж» должен помочь ввести такой порядок.

Если в организации имеется установленный порядок рассмотрения жалоб, но никаких жалоб на местном уровне не поступало, организации будет рекомендовано организовать процесс рассмотрения поступившей жалобы в срочном порядке. Если жалоба уже поступила в организацию и ожидает расследования, делается предварительный запрос отчета по результатам расследования.

Координационная группа «МенИнгейдж» сформирует комитет по расследованию из трех-пяти человек для рассмотрения жалобы и прилагаемой документации.

Для оказания содействия работе комитета в его состав следует включить одного представителя от региональной/национальной сети, местную активистку женского правозащитного движения, которая сотрудничает с сетью «МенИнгейдж», и члена Международного правления альянса «МенИнгейдж».

Комитет рассмотрит соответствующую документацию и определит:

- является ли описанное в жалобе поведение нарушением Кодекса поведения «МенИнгейдж»;
- выполнил ли субъект «МенИнгейдж» регламентированные для местного уровня процедуры реагирования на жалобу; и
- был ли проинформирован заявитель о местном порядке рассмотрения жалоб и результатах этого рассмотрения.

Если ответ, полученный от представителя/субъекта «МенИнгейдж», признан удовлетворительным, т.е., если описанное в жалобе поведение не является нарушением Кодекса поведения, или если регламентированные местные процедуры реагирования были выполнены, заявителю сообщают о результатах расследования. Если комитету нужна дополнительная информация, он может проконсультироваться у активистов феминистского движения или других активистов страны, деятельность которых связана с проблемой социальной справедливости. Респондент от «МенИнгейдж» должен предложить список из фамилий пяти национальных экспертов, который

должен быть передан заявителю. Заявитель может попросить об удалении из этого списка любой фамилии, если он при этом может привести достаточно весомые аргументы в подкрепление своей просьбы. Затем Комитет выбирает любых двух активистов из одобренного списка для оказания помощи в проведении расследования. Эти два человека будут ознакомлены с целями расследования и с собранной документацией, касающейся поступившей жалобы.

Этим экспертам будет предложено высказать свое взвешенное мнение по следующим вопросам:

- касается ли жалоба (в том виде, в котором ее составил заявитель, и в котором она была представлена организации, входящей в «МенИнгейдж», для получения ответа) действительного нарушения Кодекса поведения с точки зрения стандартов правового и гендерного равенства и социальной справедливости в контексте данной страны; а также;
- соответствовали ли процедуры рассмотрения жалобы оптимальной практике в контексте данной страны.

Как только будут получены заключения экспертов, комитет по расследованию примет решение.

Заявителю будет сообщено решение комитета по расследованию. Расследование должно быть проведено в оперативном порядке. Вся процессуальная документация должна быть конфиденциальной. Только решение комитета по расследованию может быть сообщено любой организации и любому лицу по специальному запросу.

Решение комитета по расследованию не является обязательным для исполнения. Заявитель, недовольный итоговым решением комитета, принятого в результате внутреннего рассмотрения жалобы, может обращаться за помощью в другие инстанции, вплоть до обращения в суд с иском заявлением.

Рекомендации по созданию внутреннего механизма разрешения жалоб в отношении членов альянса «МенИнгейдж»

Если организация еще не разработала внутренних процедур реагирования на жалобы, альянс «МенИнгейдж» должен оказать ей в этом поддержку. При этом основное внимание должно уделяться продвижению надлежащей практики и обеспечению соблюдения ее принципов на основе устойчивых систем и процедур. Нам также следует укреплять местные механизмы ответственности. В исключительных случаях всемирный, региональный или национальный координационный комитет «МенИнгейдж» должен будет напрямую рассмотреть поступившую жалобу, — в идеале в сотрудничестве с соответствующей местной организацией.

Существуют разные варианты внутреннего разрешения конфликтов. Здесь мы имеем в виду формальную процедуру рассмотрения жалоб с участием комитета по расследованию, в состав которого входят представители правления и сотрудники организации.

Целью создания внутреннего механизма реагирования является проведение объективного расследования жалоб и обеспечение объективного отношения ко всем сторонам, участвующим в конфликте, с тем, чтобы у них была возможность представить свою версию инцидента и основание согласиться с результатами расследования.

Следует проинформировать членов организации о процедуре рассмотрения жалоб и предложить им подавать любые жалобы руководителям организации или в специально созданный наблюдательный комитет.

Жалобы подаются (обычно в письменной форме) лицами, имеющими непосредственное отношение к данной жалобе, либо теми лицами, которые вполне обоснованно обеспокоены поведением других членов организации. При этом лицо, выразившее свою обеспокоенность, или лицо, подавшее жалобу, просит о сохранении анонимности.

Должно быть четко указано, кто будет заниматься рассмотрением жалобы, и принимать решение.

Запрещается использовать меры воздействия на любого заявителя, подающего жалобу. К лицам, использующим такие меры, должно быть применено дисциплинарное взыскание.

Организация должна своевременно представить отчет о рассмотрении жалобы заявляющей стороне.

Решение, принимаемое в ходе рассмотрения жалобы внутри организации, в большинстве случаев не является юридически обязывающим, и это означает, что заявитель, которого не устраивает итоговое решение организации, может обращаться в другие инстанции, в том числе в суд с иском заявлением.

В этих случаях есть еще один альтернативный вариант: передача информации о конфликте на рассмотрение третьему, незаинтересованному лицу, не связанному с данной организацией, и выполняющему функции арбитра. Этот человек должен пользоваться уважением всех участвующих сторон, и его мнение должно восприниматься ими как нейтральное, непредвзятое и заслуживающее доверия.

Рекомендации для лиц, уполномоченных для рассмотрения жалоб

Проведите беседы со всеми, кто имеет отношение к этому вопросу, начиная с человека, выразившего озабоченность и/или выдвинувшего обвинение. Проведите отдельную беседу с обвиняемым. Выясните, что именно беспокоит заявителя. Получите и задокументируйте все детали, — в частности, что было сказано и сделано, когда и где, кто еще при этом присутствовал или знал об инциденте, к каким последствиям это привело. (Ведите журнал своего расследования, занося туда даты проведения интервью и места, где они были проведены, а также названия изученных документов.) Проведите беседы с возможными свидетелями инцидента, постарайтесь получить необходимую документацию, электронную переписку или письменные данные. Ищите среди собранной информации подтверждение существующих версий или несоответствие им.

Сохраняйте конфиденциальность расследования и принимайте во внимание, что некоторые заявители, высказывающие свою обеспокоенность, или выдвигающие обвинения в связи с неправомерным поведением, могут пожелать остаться анонимными из страха мести в отношении них. Уважайте это желание.

Выберите наиболее подходящий момент для сообщения обвиняемому о поступлении жалобы и предстоящем/проводящемся расследовании. В некоторых случаях не рекомендуется сразу же информировать того, против кого выдвинуто обвинение, так как это может помешать расследованию.

Если в результате расследования, проведенного Комитетом, жалоба будет подтверждена, руководящий орган данной организации или всего альянса «МенИнгейдж» примет решение о том, какие действия должны быть предприняты в отношении обвиняемого. В наименее серьезных случаях может быть достаточно беседы с этим человеком с тем, чтобы помочь ему/ей взять на себя ответственность за свою ошибку и компенсировать причиненный ущерб, или извиниться за свои действия. Письменное предупреждение также может быть уместно. Дисциплинарные воздействия в случаях более серьезных нарушений могут включать смещение с руководящих позиций или лишение полномочий в рамках организации или всего альянса «МенИнгейдж», освобождение от должности и подачу заявления в местные судебные органы, и/или исключение из членов альянса «МенИнгейдж».

Вся эта процедура должна быть проведена в установленные сроки.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Кодекс поведения альянса «МенИнгейдж»

Введение

«МенИнгейдж» представляет собой Всемирный альянс неправительственных организаций и агенств ООН, задачей которого является вовлечение мужчин и мальчиков в работу по достижению гендерного равенства. В связи с этим все действительные и будущие коллективные члены альянса «МенИнгейдж» должны строить свое поведение в соответствии с ценностями и принципами⁴ альянса, в том числе на индивидуальном/семейном уровне, поддерживая принципы гендерного равенства, прав человека и социальной справедливости.

Все коллективные члены альянса «МенИнгейдж», в соответствии с пунктом 3 Меморандума о взаимопонимании, принятого альянсом, должны подписать настоящий Кодекс поведения. Этот документ является попыткой обеспечить единый стандарт ответственности всех организаций-членов альянса по отношению к тем, с кем мы работаем, а также строгое соблюдение отдельными работниками и волонтерами наших организаций основополагающих принципов альянса «МенИнгейдж».

КОДЕКС ПОВЕДЕНИЯ

В этом разделе дается краткое описание институциональных и личных принципов, обязательных для членов альянса. В случаях, когда член альянса становится свидетелем или жертвой/виновником нарушения любого из

⁴ С основополагающими принципами Альянса «МенИнгейдж» (The Core Principles of the MenEngage Alliance) можно ознакомиться здесь: <http://menengage.org/about-us/our-core-principles/>

положений Кодекса, мы рекомендуем проанализировать эту ситуацию совместно с коллегами по сети «МенИнгейдж» и сотрудниками своей организации, чтобы услышать их мнение о случившемся.

В некоторых случаях организациям, грубо нарушающим настоящий Кодекс поведения, может грозить исключение из рядов альянса «МенИнгейдж», а если их действия носят криминальный характер, то и юридические последствия в соответствии с местным законодательством.

1. Создавайте спокойную (и гендерно равноправную) профессиональную обстановку.

Члены альянса «МенИнгейдж» тратят бесчисленное количество часов — ежедневно, еженедельно и ежегодно — на работу в целях достижения социальной справедливости в местных сообществах и во всем мире. Те же этические принципы применимы и к ситуации на наших собственных рабочих местах. Члены альянса «МенИнгейдж» не допускают преследования или угроз, которые могут вызвать у других чувство незащищенности, в любой форме — вербальной, физической, психологической, сексуальной или визуальной.

На организационном уровне это означает обращение с другими (в том числе с женщинами, детьми, представителями сообщества ЛГБТ, людьми с ограниченными возможностями, и т.д.) на равных в условиях рабочего места, а также в сообществах, находящихся под влиянием (прямым или косвенным) наших мероприятий, программ и проектов. Члены альянса «МенИнгейдж» стремятся работать в сотрудничестве с другими, ведя открытый диалог о возможных различиях (институциональных и прочих), и достигая консенсуса.

2. Выступайте в поддержку гендерного равенства и социальной справедливости и за пределами своего рабочего места.

Целью альянса «МенИнгейдж» является поддержка идей гендерного равенства и социальной справедливости, и в связи с этим для эффективности работы альянса и поддержания его принципов и хорошей репутации крайне важно, чтобы входящие в альянс организации проводили работу со своими сотрудниками, добиваясь того, чтобы все они соблюдали принципы гендерного равенства не только в профессиональной сфере, но и в частной жизни. Это, в частности, означает построение отношений с женщинами, детьми, трансгендерными лицами и мужчинами на основе уважения, а также выражение протеста против насилия и несправедливости в вашем окружении, разделение с другими возможности принимать решения, уважение многообразия людей во всех его формах, а также признание и уважение прав других людей при любых обстоятельствах, в том числе в условиях гуманитарного кризиса. Кроме того, это означает критическое осознание взаи-

мозависимости между гендерным неравенством и другими распространенными видами социальной и структурной несправедливости — расизмом, классовым и экономическим неравенством, гомофобией.

3. Не допускайте дискриминации других.

Ни один член альянса «МенИнгейдж» не допустит дискриминации других людей на основании их национальности, этнического происхождения, цвета кожи, вероисповедания, пола, возраста, языка, физических и умственных возможностей, сексуальной ориентации, социально-экономического или семейного статуса, либо на иных основаниях. Члены альянса, сталкивающиеся с примерами дискриминации в отношении женщин, детей, представителей сообщества ЛГБТ или других лиц, должны активно ставить под сомнение и подвергать критике такое поведение — как внутри своей организации, так и за ее пределами.

4. Откажитесь от насилия⁵.

Члены альянса «МенИнгейдж» придерживаются принципа отказа от насилия при любых обстоятельствах и работают в интересах профилактики и борьбы с любыми формами насилия, включая сексуальное насилие и насилие на гендерной почве, насилие в отношении женщин и детей, и мужское межличностное насилие. Нарушение принципа отказа от насилия может негативно повлиять на деятельность альянса «МенИнгейдж» и бросить тень на убеждения и принципы альянса. Поэтому организации, входящие в альянс, должны требовать от своих сотрудников строгого соблюдения принципа отказа от насилия. Несоблюдение этого требования может быть основанием для исключения организации из рядов альянса «МенИнгейдж».

5. Уделяйте первоочередное внимание этическим стандартам и обеспечению безопасности и благополучия всех, включая женщин и детей.

Члены альянса «МенИнгейдж» следуют принципу «не навреди», работая в разных регионах мира. В связи с этим важно осознавать, что в патриархальных обществах особое внимание уделяется проблеме незащищенности мужчин и мальчиков, в то время как женщины и дети нередко оказываются в ситуациях, причиняющих им немалый вред.

⁵ Под насилием понимается намеренное использование власти или физической силы, в форме угрозы или действия, в отношении себя, другого лица, группы или сообщества, которые приводят или с высокой степенью вероятности могут привести к телесным повреждениям, смерти, психологической травме, нарушению развития или депривации. (Определение Альянса по предотвращению насилия ВОЗ: WHO -Violence Prevention Alliance definition. Данное определение включает применение физических наказаний и эмоционального насилия в отношении детей.

Члены альянса должны стремиться к тому, чтобы приоритетной стала задача обеспечения безопасности и благополучия всех лиц, оказавшихся в сфере действия программ и проектов альянса.

Это означает, что члены альянса должны прислушиваться к мнению ключевых заинтересованных сторон, в том числе мужчин, женщин, мальчиков, девочек и трансгендерных лиц на местах осуществления программ и проектов, а также учитывать мнение местных активистов и организаций в отношении структуры, разработки и оценки программ и любых других инициатив, предусматривающих вовлечение сообщества.

Члены альянса также будут следовать международным этическим принципам и рекомендациям, касающимся проведения исследований и реализации программ (например, принципам добровольного участия и информированного согласия на участие). Получение согласия от детей и лиц, находящихся в «подневольном» положении (в школах, местах заключения и т.д.), требует принятия дополнительных мер предосторожности с целью гарантии добровольности их участия.

6. Избегайте конфликта интересов.

Члены альянса «МенИнгейдж» должны действовать в интересах сети, в согласии с его целями и основополагающими принципами. Если сотрудник организации оказывается в ситуации, которая может принести личную выгоду ему/ей или его/ее друзьям и родственникам, или всей его организации, в ущерб этическим принципам альянса «МенИнгейдж», это может представлять собой конфликт интересов, и этого следует избегать. Действия и ситуации, приносящие выгоду отдельным организациям или лицам за счет остальных, могут привести к опорочиванию взглядов и принципов альянса «МенИнгейдж».

Кроме того, члены альянса «МенИнгейдж» стремятся работать на основе принципа прозрачности и сотрудничества с региональными и национальными членами сообщества везде, где таковые присутствуют.

7. Требуйте ответственности друг от друга.

Члены альянса «МенИнгейдж» понимают, что любые их действия — как положительные, так и отрицательные — отражаются на их организации и на сообществе в целом. По этой причине, в то время как альянс «МенИнгейдж» ставит своей целью признание успехов своих членов, сами члены альянса также должны требовать друг от друга ответственности за действия, противоречащие основным принципам альянса. Ответственность может пониматься по-разному в зависимости от контекста. Она может означать возражение коллеге, сделавшему сексистское замечание о женском теле, или проведение ежеквартальных совещаний с ключевыми заинтересованными сторонами — например, с ЛГБТ-организациями, с целью гарантирования того, что реализация

проекта по профилактике ВИЧ-инфекции проводится на основе принципа прозрачности и сотрудничества. Важнее всего помнить о том, что единство альянса «МенИнгейдж» зависит от отдельных людей, критически анализирующих собственные действия, а также действия других людей, в том числе близких друзей и коллег. В настоящий момент разработан пакет минимальных требований по разработке принципов и правил относительно ответственности членов альянса «МенИнгейдж» (в частности, в отношении защиты детей, предотвращения сексуальных домогательств, равных возможностей при приеме на работу, и т.д.), а также тренинг для сотрудников, направленный на приведение стандартов ответственности отдельных членов «МенИнгейдж» в соответствие со стандартами альянса. Эти документы в настоящий момент представлены на сайте www.menengage.org.

8. Обеспечивайте прозрачность на всех уровнях.

Члены альянса «МенИнгейдж» стремятся в рамках своей деятельности следовать принципам прозрачности, честности, справедливости и этики, что означает обнародование источников финансирования, информации о годовом бюджете и затратах, за исключением тех случаев, когда спонсор желает остаться неизвестным. Прозрачность означает также сотрудничество с местными организациями там, где присутствуют организации или сети, входящие в альянс «МенИнгейдж».

Все организации, входящие в альянс «МенИнгейдж», должны подписать настоящий Кодекс поведения.

ПОДПИСЬ

В качестве членов альянса «МенИнгейдж» моя организация и лично я выражаем согласие вести себя в соответствии с миссией и принципами альянса.

Имя представителя организации, являющейся членом альянса «МенИнгейдж»	Имя свидетеля/заверителя от организации, являющейся членом альянса «МенИнгейдж»
Подпись	Подпись
Дата	Дата
Название организации	Название организации

Альянс «МенИнгейдж»



MenEngage

Working With Men and Boys For Gender Equality

**СТАНДАРТЫ И
ПРИНЦИПЫ
ОТВЕТСТВЕННОСТИ**