



Centrul „Parteneriat pentru Dezvoltare”



Programul Consolidarea Societății Civile în Moldova

RAPORT DE CERCETARE

DIMENSIUNEA DE GEN ÎN ORGANIZAȚIILE NON-GUVERNAMENTALE

Evaluarea gradului de interes și cunoștințele reprezentanților organizațiilor non-guvernamentale cu privire la paradigma de gen

Daniela Terzi-Barbaroșie

Acest raport este posibil grație ajutorului generos al poporului american oferit prin intermediul Agenției SUA pentru Dezvoltare Internațională (USAID), în cadrul Programului Consolidarea Societății Civile în Moldova (MCSSP), implementat de FHI 360. Opiniile exprimate aparțin autorilor și nu reflectă în mod necesar poziția USAID, Guvernului SUA sau FHI 360.

INTRODUCERE

Preocuparea Centrului “Parteneriat pentru Dezvoltare” pentru integrarea dimensiunii de gen în activitatea sectorului asociativ din Moldova se înscrie într-un demers amplu și de durată, desfășurat de CPD, în vederea cristalizării unei mase critice de oameni și organizații ale societății civile care să se coalizeze cu mișcarea de promovare a egalității de gen și să contribuie la consolidarea unui parteneriat de gen autentic în societatea moldovenească, în toate domeniile.

O abordare integrată a problematicii de gen acționează asupra mai multor dimensiuni din arhitectura organizațională a entităților non-guvernamentale. Or, la nivel organizațional, raportat la activitatea societății civile, „**integrarea dimensiunii de gen**” sau „**abordarea integratoare a genului**” implică, inițial, o evaluare și ulterior, în corespundere cu rezultatele acesteia, o re-organizare a proceselor de elaborare, planificare și realizare a programelor și proiectelor. Și asta pentru că, de cele mai multe ori, procedurile instituționale existente nu țin seama de diferențele de gen (atât a membrilor organizației, cât și a constituenților), iar membrii echipei pot avea anumite prejudecăți legate de gen (în distribuirea sarcinilor de lucru, organizarea activităților etc.); asemenea situații perpetuează discriminarea de gen în societate și prejudiciază mult activitatea organizației.

Prin intermediul activităților realizate pentru această componentă, în cadrul proiectului ne-am propus să oferim un cadrul informativ-aplicativ pentru ca organizațiile non-guvernamentale și personalul acestora, să-și îmbunătățească strategia de lucru cu beneficiarii și constituenții, să-și sporească cultura de gen personală și organizațională, să-și diversifice abordările din cadrul proiectelor și să integreze, în ultimă instanță, dimensiunea de gen, într-un mod plenar și firesc, prin exersarea instrumentelor propuse și, indiscutabil, prin schimbarea perspectivei asupra acestei problematici.

Argumente în favoarea abordării integratoare a genului în cadrul sectorului asociativ

Din perspectivă organizațională, integrarea paradigmei de gen în activitatea ONG-urilor întregeste procesul mai amplu de dezvoltare organizațională, și astfel, poziționează organizația implementatoare a acestei abordări net superior față de alte organizații.

Abordarea integratoare a genului comportă transformări majore la nivel organizațional, prin faptul că:

- ✓ *Poziționează* persoanele – fete și băieți sau femei și bărbați - în centrul elaborării și implementării programelor și proiectelor. În cadrul unui asemenea proces inclusiv se ține cont de interesele persoanelor concrete - fete și băieți sau femei și bărbați - și ulterior se introduc indicatori noi sensibili la gen, care vor contribui la o evaluare mai amplă a proiectului și impactului acestuia asupra beneficiarilor.
- ✓ *Conduce* la o mai bună gestiune: atât constituenții, cât și personalul organizației sunt incluși în toate procesele care îi vizează, iar opiniile lor contează în egală măsură pentru management, indiferent de categoria de sex, căreia îi aparțin. Prin acest lucru, și cultura organizațională se îmbunătățește considerabil, iar rolurile de gen tradiționale nu sunt reproduse în contextul organizației.
- ✓ *Implică* atât femeile, cât și bărbații și utilizează pe deplin toate resursele umane. O sarină de lucru este performată în conformitate cu competențele persoanei și atribuțiile funcției sale (în baza fișei de post), și nu cu anumite caracteristici individuale (gen, vîrstă, poziție socială, etc.)
- ✓ *Face vizibile* problemele referitoare la egalitatea între femei și bărbați în contextul general al societății și apoi, raportat la organizația în care muncesc. Astfel, crește gradul de conștientizare a problemei de gen și, respectiv, sensibilizarea de gen a angajaților, iar ulterior, se va regăsi și în abordările promovate de organizație, în relațiile cu constituenții, cu partenerii, comunitatea donatorilor, etc.
- ✓ *Vizează* procesul de dezvoltare a societății în întregime, și nu doar a unui grup sau a altuia, situațional și/sau sectorial.
- ✓ *Ține cont de* diversitatea intereselor și de comportamentele relative ale femeilor și bărbaților: sunt grupuri cu identități, cu diferențe în interesele specifice și strategice.

Avînd în vedere gradul de maturitate a societății civile din Moldova, experiențele acumulate pînă acum, profesionalizarea organizațiilor de profil, precum și interesul sporit al comunității donatorilor pentru această temă, considerăm că organizațiile neguvernamentale sunt deja capabile să integreze dimensiunea de gen, în mod constant și firesc, în activitățile și produse sale.

Contrar unor atitudini împărtășite de mulți, problematica de gen și promovarea egalității de gen nu poate rămîne la nesfârșit o preocupare exclusivă a ONG-urilor „de femei” și a

feministelor. Circumscrișă doar în zona de interes și de intervenție a ONG-urilor de profil și a activiștilor și activistelor din domeniu, cauza egalității de gen riscă să fie sabotată, prin marginalizare și neconsiderare.

Tratînd abordarea integratoare a genului ca o strategie de lucru, prin intermediul căreia experiențele femeilor și ale bărbaților sunt integrate în elaborarea, implementarea, monitorizarea și evaluarea politicilor și programelor din toate sferele vieții – organizațiile non-guvernamentale își optimizează activitatea și se apropie mai mult de constituenții săi, fete și băieți, femei și bărbați, bătrîni și bătrîne, persoane cu dizabilități de o anumită categorie de gen, etc.

Contextul general

După lansarea inițiativei de desfășurare a acestui studiu-pilot, unele ONG-uri și-au manifestat interesul de a participa în acest exercițiu, asumîndu-și rezultatele acestuia ca și o modalitate prin care își vor analiza organizația prin prisma de gen. Multe organizații ale societății civile au refuzat să participe în această mini-cercetare, invocînd asemenea cauze precum „lipsa timpului”, „lipsa interesului pentru domeniu” sau „lipsa problemelor în acest domeniu”.

În general, ca o primă reacție, reprezentanții societății civile afirmă (crezînd cu adevărat în asta), că rezultatul muncii lor nu avantajează/ dezavantajează pe niciunul dintre cele două categorii de gen (adică sunt „neutre din punct de vedere al genului”). În realitate însă, evaluările de gen desfășurate anterior de CPD, în diferite contexte și pentru diverse ONG-uri, relevă faptul că diferențele de gen nu sunt recunoscute ca atare și că deciziile referitor la activități, proiecte și beneficiari se iau, deseori, în baza unor stereotipuri și prejudecăți sau a unor informații “din oficiu”, fără a fi racordate la necesitățile reale ale constituenților – femei și bărbați.

În același timp, în activitatea noastră am colaborat și cu ONG-uri deschise pentru subiecte de gen, iar evaluările anterioare ale CPD au evidențiat faptul că atunci cînd o organizație este sensibilă la dimensiunea de gen, aici se stabilește o atmosferă caldă, care favorizează comunicarea, sporește eficiența activităților și satisfacția din urma realizării acestora, se promovează relații echitabile între femei și bărbați, membrii organizației se simt confortabil, iar beneficiarii nu se simt discriminați în nici un fel.

Grație faptului că în Moldova în ultimul deceniu diverse teme din domeniul egalității de gen au fost abordate de ONG-uri și mass-media, mulți reprezentanți ai organizațiilor non-guvernamentale sunt familiarizați cu unele concepte ale paradigmei de gen. Totodată, însă, trebuie menționat faptul că majoritatea ONG-urilor mai au nevoie de informare și sporire a gradului de receptivitate și de sensibilitate pentru problematica de gen.

Chiar dacă, prin profilul specific, prin scopurile organizaționale și conținuturile proiectelor, organizațiile se pot ocupa prioritar de alte domenii (asistență socială, drepturile omului, sănătate, educație, politici publice, mass-media etc.), și respectiv, pot avea alți constituenți și grupuri-țintă, aceste organizații nu pot și nu trebuie să evite la nesfârșit problematica de gen. Și asta pentru că obiectivele pe care și le propun, activitățile și produsele pe care le realizează, mesajele pe care le transmit, etc. au semnificații comune, dar și diferite, pentru fete și băieți, femei și bărbați.

METODOLOGIE

Procesul de reorganizare instituțională în scopul integrării dimensiunii de gen nu este unul ușor și nici nu poate fi realizat într-o zi, și asta pentru că o primă schimbare imperioasă se referă la componenta atitudinală, ceea ce presupune multă muncă cu propriile convingeri și stereotipuri, ca ulterior să se intervină în plan organizațional, cu transformări calitative în proceduri interne și documente, conținuturile proiectelor și produsele organizaționale. Din aceste considerente, metodologia propusă de CPD a fost una exhaustivă, în măsură să surprindă toate aceste aspecte și a constatat în următoarele:

- ✓ Training pentru sensibilizare de gen
- ✓ Training pentru abordarea integratoare a genului
- ✓ Aplicație practică (autoevaluare de gen instituțională)
- ✓ Forumuri regionale pentru politici de gen organizaționale (workshop-uri participative)
- ✓ Studii de caz și bune practici

Modalitatea de realizare

Deoarece o pre-condiție esențială pentru ca entitățile societății civile să integreze aspectul de gen în activitățile sale este ca acestea să înțeleagă și să fie conștiente de implicațiile multiple ale dimensiunii de gen, într-o primă fază a fost realizată ***instruirea pentru creșterea gradului de receptivitate pentru problematica de gen***, pentru reprezentanții ai ONG-urilor cu diferit profil din Moldova.

După această etapă, în care participanții și-au sondat propriile percepții, au conștientizat nuanțele variate ale paradigmei de gen, etc. s-a ajuns la următoarea etapă: ce metode pot fi implementate pentru a lucra în această direcție.

Instruirea pentru abordarea integratoare a genului a fost realizată în scopul de a familiariza reprezentanții societății civile cu diverse metode de integrare a genului în organizații și proiecte, astfel încât participanții să le poate aplica la nivelul propriei organizații. Între aceste două etape de instruire, participanții au fost invitați să desfășoare a auto-evaluare succintă a organizației pe care o reprezintă.

După ce-a de a doua etapă de instruire, participanții au fost încurajați să intervină în procesul de reorganizare organizațională, având în vedere metode sensibile la gen de dezvoltare organizațională, cu care s-au familiarizat. Totodată, participanții au putut

beneficia de **servicii de coaching** pentru integrarea dimensiunii de gen la nivel organizațional, oferite de echipa CPD.

Autoevaluarea organizațională a fost efectuată de participanții la instruire și la forumurile regionale (47 persoane), în baza unui tabel elaborat de CPD (a se vedea Anexa 1), cu 27 de întrebări grupate pentru câteva aspecte cruciale, și anume:

- Evaluarea relațiilor externe, rețele și parteneriate
- Conținuturi
- Sporirea capacităților
- Proceduri organizaționale

Chestionarul pentru auditul de gen avea racordat la fiecare întrebare, câte 4 descrieri cu privire la realitățile organizaționale, care corespundeau următoarelor patru nivele de dezvoltare:

- Nivel Incipient
- Nivel Intermediar
- Nivel Consolidat
- Nivel Avansat

Evaluarea demarată de CPD a inclus elemente ale audit participativ de gen, care este un instrument și un proces bazat pe o metodologie specifică, desfășurat cu scopul de a promova învățarea organizațională la nivel individual și organizațional, cu privire la dimensiunea de gen.

Raportat la organizațiile non-guvernamentale, în accepțiunea noastră, **auditul de gen** este un instrument de evaluare organizațională, prin intermediul căruia se evaluează modalitatea de integrare a perspectivei de gen în cadrul politicilor organizaționale, programe și structuri. Totodată, auditul de gen evaluează în ce măsură politicile interne, procedurile organizaționale, etc. care au fost instituționalizate la nivel de organizație și individual, pot spori capacitatea organizației de a-și examina activitățile sale dintr-o perspectivă de gen, și de a-și identifica punctele tari și punctele slabe în promovarea egalității de gen.

O atare abordare metodologică se bazează pe convingerea că atunci când există practici interne și ale sistemelor aferente de susținere pentru integrarea egalității de gen, organizația este eficientă și corectă în raport cu constituenții săi. Aplicarea auditului de gen

stabilește o valoare de referință pentru organizație; identifica lacunele critice și provocările, și ulterior, sunt formulate recomandări cu privire la modalități concrete de abordare a acestora, sugerând posibile îmbunătățiri și inovații.

Temele de acasă – aplicațiile practice – oferite participanților, au fost concepute astfel încât să familiarizeze reprezentanții ONG-urilor cu gândirea conceptuală din spatele auditului de gen. Participanții au exersat anumite componente și instrumentele de audit, însușite în cadrul sesiunilor de instruire. Totodată, participanții au avut posibilitatea ca în etapa post-evaluare să reflecteze asupra modului în care un audit de gen poate fi utilizată pentru a măsura de reusurse organizaționale au și care sunt competențele organizațiilor pe care le reprezintă în ceea ce privește instituționalizarea abordării integratoare a genului.

Aceste activități (training-urile și aplicațiile practice) au ajutat participanții:

- ✓ Să se familiarizeze cu abordarea integratoare a genului
- ✓ Să-și consolideze capacitățile proprii și cele colective ale organizației de a examina activitățile sale din perspectiva de gen;
- ✓ Să monitorizeze și să evalueze progresele înregistrate în integrarea dimensiunii de gen;
- ✓ Să clarifice și să etapizeze procesul de învățarea organizațională din perspectiva de gen.

Etapa descrisă mai sus – fiind desfășurată cu bune intenții de către participanți - ajută la construirea sau consolidarea unei organizații care să dezvolte inițiative pentru promovarea egalității de gen, la nivel organizațional; în același timp, să intensifice procesul de învățare organizațională, printr-un proces de coeziune a echipei, schimb de informații, și de reflecție asupra genului. Audituri de gen evaluează structuri și procesele organizaționale dintr-o perspectivă de gen și rezultate atinse de organizații - impactul activităților asupra bărbaților și femeilor.

Totodată, o asemenea autoevaluare și evaluare a urmărit să:

- evalueze gradul integrării dimensiunii de gen în ceea ce privește elaborarea și livrarea de produse și servicii sensibile la gen;

- identifice schimbul de informații cu privire la mecanismele, practicile și atitudinile care au avut o contribuție pozitivă la integrarea perspectivei de gen în organizație.

Adițional evaluării după modelul auditului de gen, CPD a lansat o inițiativă de a completa un chestionar on-line, care conține 10 întrebări cu privire la abordarea integratoare a genului în organizații și proiecte, la care au răspuns 43 de persoane, reprezentanți ai Consiliului Național pentru Participare și ai ONG-urilor beneficiare ale programului Inspirație și Agenda Schimbării.

Limite ale evaluării și autoevaluării:

- 1) Având în vedere anumite constrângeri de ordin tehnic, procesul de evaluare desfășurat de CPD nu a reușit:
 - să evalueze volumul de resurse alocate și cheltuite pentru integrării dimensiunii de gen și pentru activități specifice de gen;
 - să examineze măsura în care politicile de resurse umane sunt sensibile la gen;
 - să examineze distribuția de gen a personalului la diferite niveluri ale organizației;
- 2) Din cauza gradului de disponibilitate scăzut printre reprezentanții ONG-urilor, numărul organizațiilor implicate a fost destul de mic, astfel încât concluziile și constatările studiului trebuie analizate cu precauție, ca și caracteristici organizaționale pentru acea perioadă de dezvoltare organizațională, și nu ca tendință în sectorul asociativ sau ca o particularitate specifică sectorului asociativ.
- 3) Deoarece una dintre regulile de realizare a auditului de gen este confidențialitatea, prezentarea datelor evaluărilor și autoevaluărilor se va face fără a specifica denumirea organizațiilor implicate în acest studiu.

CONCLUZII MAJORE

Unele dintre principalele concluzii ale evaluării și auto-evaluării sunt următoarele:

- Deși egalitatea de gen este asumată, în principiu, la nivelul organizațiilor evaluate, claritatea conceptuală privind conceptele de gen și integrarea de gen s-a dovedit a fi destul de limitată.
- Egalitatea între femei și bărbați este în continuare considerat un principiu, un drept suplimentar la ceva mai fundamental, de aici necesitatea de a face subiectul mai "vizibil", mai "specific", mai "explicit", și mai "concret", adică de a-l integra în totalitate, la nivel de organizație.
- ONG-urile au cunoștințe și abilități limitate despre instrumentele și metodologiile de integrare a dimensiunii de gen în organizații.
- Cea mai mare provocare a ONG-urilor este integrarea dimensiunii de gen în proiectele din domeniile tehnice.
- Există necesitatea vădită de a dezvolta mecanisme pentru responsabilizarea organizațională cu privire la integrarea dimensiunii de gen.
- Lipsa indicatorilor de gen specifici instituționalizați, folosiți în mod sistematic și obligatoriu, care ar putea ajuta la depistarea progreselor realizate sau obstacolele întâlnite.
- Lipsa de coerență și durabilitate în integrarea dimensiunii de gen la nivelul structurilor instituționale și mecanismele existente.
- Necesitatea de explorare a modalităților eficiente de integrare a genului și de recunoaștere și diseminare a bunelor practici.
- Auditul de gen nu este perceput ca un instrument care să conducă spre elaborarea unei strategii de integrare a genului în organizațiile societății civile (ceea ce ar consolida egalitatea de gen în societate)

SINTEZA DATELOR AUDITULUI DE GEN AUTO-APLICAT

În urma analizei detaliate a chestionarelor pentru auditul de gen (47), am ajuns la următoarele constatări:

I) LA NIVELUL RELAȚIILOR EXTERNE, REȚELE ȘI PARTENERIATE

Indicatori

1. *Organizația are stabilite parteneriate solide cu organizațiile/ experți din domeniul egalității de gen, promovarea femeilor, naționale sau internaționale.*

Pentru acest indicator răspunsurile participanților au fost următoarele:

- 8.5% dintre reprezentanții ONG-urilor evaluate consideră că organizația pe care o reprezintă nu are relații de colaborare cu ONG-urile de profil/ experți în domeniul egalității de gen, drepturilor femeii.
- 12.7% dintre participanți afirmă că organizația pe care o reprezintă colaborează în mod constant cu ONG-urile de profil/ experți (naționale și internaționale), implementează activități și proiecte în parteneriat cu acestea.
- 38.5% respondenți specifică că organizația lor a avut/ are sporadic anumite interacțiuni cu ONG-urile/ experți de profil, din localitate și/ sau cele naționale.
- 40.3% reprezentanți ai ONG-urilor evaluate consideră că organizația în care activează participă la anumite evenimente organizate de ONG-urile locale și naționale de profil/ experți și există premise pentru stabilirea unor parteneriate de durată.

2. *Organizația colaborează / a colaborat cu persoane/ ONG-uri din domeniul egalității de gen și promovarea femeilor în scopul formulării priorităților pentru acest subiect, cunoașterii mai aprofundate a domeniului și integrării lui în activitățile sale (proceduri interne și proiecte).*

Răspunsurile participanților la acest indicator, au evidențiat următoarele:

- 4.4% respondenți afirmă că organizația lor are un parteneriat eficient cu persoane/ ONG-uri din domeniul de gen în vederea integrării dimensiunii de gen în procedurile sale interne și proiecte.
- 19.2% persoane consideră că organizația în care activează nu are/ nu a avut asemenea colaborări cu persoane/ ONG-uri din domeniul de gen.

- 27.5% participanți specifică că organizația a inițiat/ inițiază asemenea colaborări cu persoane/ ONG-uri din domeniul de gen.
- 48.9% reprezentanți ai ONG-urilor sunt de părerea că organizația a colaborat/ colaborează sporadic cu persoane/ ONG-uri din domeniu pentru a cunoaște mai bine problematica de gen.

Numărul mic de organizații non-guvernamentale care stabilesc în mod constant relații de colaborare cu ONG-urile din domeniul egalității de gen se datorează pe de o parte, prezenței mici a acestora din urmă pe piața asociativă din Moldova, iar pe de altă parte, unei culturi sărace în ceea ce privește colaborările și parteneriatele dintre ONG-uri.

În același timp, numărul mare de reprezentanți ai ONG-urilor care specifică că organizația a avut sau are sporadic colaborări de profil poate semnifica și faptul că aceste parteneriate se stabilesc atunci când există o tangență cu domeniul în care lucrează organizația, și nu pentru că există un interes constant pentru problematica de gen.

3. Membrii organizației cunosc și iau în considerație conținutul Legii cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați, Programului Național cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați și Planului Național de Acțiuni pentru implementarea programului.

Analiza răspunsurilor bifate de respondenți pentru acest indicator a evidențiat următoarele:

- 3.5% au selectat răspunsul „Membrii organizației nu cunosc că există aceste documente.”
- 20% respondenți consideră că membrii organizației pe care o reprezintă cunosc conținutul tuturor acestor documente.
- 25.5% participanți sunt de părerea că membrii organizației lor cunosc conținutul acestor documente și iau în considerație prevederile lor în activitatea sa (proceduri interioare și proiecte).
- 51% persoane susțin că membrii organizației știu că aceste documente/ sau unele dintre ele sunt adoptate, dar nu cunosc prevederile acestora.

Actele regulatorii în domeniul egalității de gen sunt ușor accesibile și au fost destul de mult invocate de ONG-urile de profil, cu ocazia diferitor evenimente sau proiecte, iar acest lucru contribuie la o popularizare mare a acestora, chiar printre cei care activează în alte domenii.

4. Organizația a implementat/ implementează, în parteneriat cu un alt ONG de profil un proiect/ o activitate care vizează promovarea femeilor sau un alt aspect din problematica de gen.

Analiza răspunsurilor date de respondenți a scos în evidență următoarele:

- 12.7% afirmă că organizația lor a implementat/ implementează în parteneriat cu un alt ONG, din domeniul de gen, proiect/ e/ activități care vizează problematica de gen.
- 20,1% dintre respondenți susțin că organizația pe care o reprezintă inițiază un parteneriat de acest tip cu un alt ONG în vederea realizării unui proiect/ activități pentru problematica de gen.
- 26.7% afirmă că organizația lor nu a implementat/ nu implementează vreun proiect/ activitate care să vizeze problematica de gen.
- 41.5% dintre participanții la evaluare susțin că organizația preconizează să identifice parteneri din domeniul de gen pentru realizarea unor activități/ proiecte ce vizează problematica de gen

Preocuparea tot mai mare a partenerilor de dezvoltare pentru problematica de gen și abordarea integratoare a genului în proiecte, precum și faptul că a crescut frecvența abordării subiectelor de gen pe agenda public, a determinat un interes mai mare a ONG-urilor pentru acest domeniu. Această motivație crescândă a sectorului asociativ este un bun catalizator pentru sporirea cunoștințelor în domeniu și integrarea paradigmei de gen la nivel instituțional.

Sintetizând rezultatele răspunsurilor pentru secțiunea “Relații externe și parteneriate”, putem constata următoarele:

Majoritatea ONG-urilor implicate în evaluare optează pentru parteneriate sporadic cu ONG-uri de profil și experți în domeniul de gen și acest lucru se datorează cu precădere faptul că problematica de gen nu este inclusă transversal în proiectele și activitățile organizației.

În același timp, există un interes vădit pentru domeniul de referință, iar colaborările cu organizațiile de profil vor crește în număr și intensitate, ceea ce va lărgi considerabil area de intervenția organizațională și va spori vizibilitatea problematicii de gen.

II. LA NIVEL DE CONȚINUTURI

Indicatori

5. Egalitatea de gen/ paradigma de gen este inserată în strategia organizației, în obiectivele și scopurile proiectelor.

Răspunsurile la această întrebare au fost următoarele:

- Nici o persoană nu a selectat răspunsul „Egalitatea de gen/ paradigma de gen este inserată în strategia organizației, în obiectivele și scopurile proiectelor”.
- 17.3% dintre respondenți au afirmat că „Egalitatea de gen/ paradigma de gen nu este inserată în strategia organizației, în obiectivele și scopurile proiectelor”
- 21% susțin că în strategia organizației și în conținutul proiectelor sunt incluse elemente ale perspectivei de gen (de ex. se face referință la femei ca și grup de beneficiare).
- 61.7% participanți au specificat că unele elemente din paradigma de gen (de ex. nr.de bărbați și nr.de femei participanți la training) sunt incluse în unele proiecte pe care le implementează organizația în care lucrează.

Procentul celor care au specificat că în unele proiecte ale organizației lor se includ elemente din problematica de gen este de apreciat. Totodată, solicitați fiind să exemplifice, majoritatea s-au referit la anumiți indicatori de gen pe care îi monitorizează (precum numărul de bărbați și numărul de femei participanți la training), ceea ce semnifică o abordare destul de superficială, dar, în același timp, un bun punct de pornire pentru extinderea abordării de gen la nivelul proiectelor și organizației.

6. La nivel organizațional, sunt prevăzute resurse financiare pentru realizarea activităților de considerare și promovare a egalității de gen.

- 10.6% susțin că la nivel organizațional, sunt prevăzute suficiente resurse financiare pentru realizarea activităților de considerare și promovare a egalității de gen.
- 25.5% dintre respondenți afirmă că în cadrul organizației se alocă anumite cheltuieli pentru activități specifice, în funcție de libertatea oferită de donator sau din resursele disponibile.
- 25.5% din participanții la evaluare cred că la nivel organizațional, nu sunt prevăzute resurse financiare pentru realizarea activităților de considerare și promovare a egalității de gen.
- 38.4% susțin că la nivel organizațional aceste cheltuieli sunt integrate la alte linii de buget (training, consultanță etc.).

Alocarea resurselor financiare pentru activități specifice de promovare a egalității de gen este o problemă des întâlnită printre organizațiile non-guvernamentale, în special în cazurile când aceasta nu se înscrie în prioritățile organizaționale și nu este inclusă transversal la nivelul departamentelor, programelor sau proiectelor.

7. În cadrul tuturor proiectelor elaborate de organizația dvs. se realizează abordarea integratoare a genului, adică perspectiva de gen este inclusă la toate etapele acestora.

- Nici o persoană nu a selectat răspunsul „Abordarea integratoare a genului se realizează în cadrul tuturor proiectelor, la toate etapele acestora”.
- 14.9% dintre persoane au specificat faptul că în unele proiecte, la anumite etape ale acestora, paradigma de gen este luată în considerație.
- 38.3% dintre respondenți susțin că nu se ține cont de paradigma de gen în elaborarea proiectelor organizației.
- 46.8% dintre participanți afirmă că organizația este în proces de familiarizare cu paradigma de gen și abordarea integratoare a genului.

Abordarea integratoare a genului (engl. *gender mainstreaming*) este un concept relativ nou pentru societatea civilă din Moldova și, respectiv, este de înțeles faptul că numărul celor care nu includ „genul” în elaborarea și implementarea proiectelor este deocamdată destul de mare. Și în acest context, dorința și intenția de a se familiariza cu această abordare, este de apreciat, indiferent cărui fapt se datorează această motivație (recomandarea donatorilor sau motivație organizațională intrinsecă).

8. Staff-ul și membrii organizației cunosc metodele de realizare a abordării integratoare a genului în cadrul proiectelor. Există desemnat/ă o persoană, responsabil/ă de asigurarea acestei metode de lucru la nivelul proiectelor, organizației.

- Nici o persoană nu a selectat răspunsul „Staff-ul și membrii organizației cunosc metodele de realizare a abordării integratoare a genului în cadrul proiectelor. Există desemnat/ă o persoană, responsabil/ă de asigurarea acestei metode de lucru la nivelul proiectelor, organizației”
- 10.6% persoane cred că echipa organizației nu cunoaște aceste metode și nici nu au desemnată o persoană pentru realizarea acestei sarcini.
- 34.1% dintre participanți susțin că staff-ul este familiarizat cu abordarea integratoare a genului în cadrul proiectelor, dar nu este desemnată o persoană responsabilă pentru aceasta.
- 55.3% dintre respondenți au afirmat că unele persoane din cadrul organizației cunosc generalități cu privire la abordarea integratoare a genului, dar nu este desemnată o persoană din organizație pentru această sarcină.

Având în vedere personalul limitat al ONG-urilor, răspunsul la această întrebare era oarecum previzibil. Cu toate acestea, în abordarea clasică de integrare a genului în organizații, se insistă pe abilitarea unei persoane cu un mandat special pentru problematica de gen și CPD urmărește aceeași sugestie în lucrul cu beneficiarii, astfel încât, organele decizionale, în timp, să adopte această îmbunătățire la nivelul structurii organizaționale.

9. Rapoartele de activitate (pe proiecte, și cele anuale) elaborate de organizație includ date segregate pe gen.

- 4.3% dintre persoane au specificat că rapoartele de activitate (pe proiecte și cele anuale) elaborate de organizație nu includ date segregate pe gen.
- 25.6% dintre persoane susțin că unele rapoarte de activitate pe proiecte includ unele date segregate pe gen.
- 27.6% dintre participanți specifică că rapoartele finale de activitate ale organizației în care lucrează includ anumite date segregate pe gen.
- 42.5% dintre respondenți afirmă că rapoartele de activitate (pe proiecte și anuale) elaborate de organizație includ date segregate pe gen.

Procentul mare a celor care includ date segregate pe gen în rapoartele de activitate poate fi explicat prin faptul că recomandările pentru monitorizare și evaluare, pe care le oferă, de regulă, donatorii conțin și această dimensiune. În același timp, includerea paradigmei de gen doar în etapa de monitorizare reduce eficiența abordării integratoare a genului, care își are locul în special în etapa de analiză a contextului, elaborarea proiectului și implementarea activităților, precum și consultarea grupurilor-țintă, cât mai diverse și reprezentative (sex, vîrstă, mediu de reședință, statut social, grupuri vulnerabile, etc.)

10. Organizația contribuie în mod plener la promovarea și abilitarea femeilor, la schimbarea normelor culturale patriarhale ale societății noastre.

- Nici o persoană nu a selectat opțiunea „organizația nu contribuie la promovarea și abilitarea femeilor, la schimbarea normelor culturale patriarhale ale societății noastre”.
- 17% dintre respondenți afirmă că organizația contribuie în mod plener la promovarea și abilitarea femeilor, la schimbarea normelor culturale patriarhale ale societății noastre.
- 23.4% dintre persoane susțin că unele activități desfășurate de organizație interferează cu promovarea și abilitarea femeilor.
- 59.6% dintre participanți afirmă că organizația contribuie sporadic și/ sau parțial la promovarea și abilitarea femeilor, la schimbarea normelor culturale patriarhale ale societății noastre.

Dacă promovarea femeilor poate evidențiată relative ușor prin proiectele unei organizații (fie că e un efect collateral sau un scop în sine), atunci schimbarea normelor culturale tradiționale este o dimensiune mai greu de măsurat și apreciat, ca și impact imediat al vreunui proiect. În același timp, prin discursul public pe care și-l asumă ONG-urile, precum și produsele organizaționale, sectorul asociativ are un rol major în transformările societale emergente.

Rezumând răspunsurile pentru secțiunea „Conținuturi” se pot evidenția următoarele:

Nivelul de cunoaștere al problematicii incluse în conceptului “abordare integratoare a genului” („Gender Mainstreaming”) diferențiază două potențiale grupuri-țintă pentru

activități ulterioare: subiecți care cunosc problematica vs. respondenți pentru care acest termen are un sens neclar, difuz;

La nivelul ONG-urilor implicate în evaluare există o diferențiere clară între două categorii de organizații în funcție de „etapa” în care acestea include paradigma de gen în proiectele lor:

a. ONG-urile care desfășoară activități ca centre de resurse, de dezvoltare socială, economică și cele din domeniul educației și mass-media utilizează elemente de abordare integratoare a genului în special în etapele de „planificare” și „implementare”;

b. ONG-urile care activează în domeniul lobby și advocacy (think-thank-uri și ONG axate pe cercetări) folosesc elemente de gen în etapa „monitorizării” și „evaluării” proiectelor dezvoltate.

III. LA NIVELUL SPORIRII CAPACITĂȚILOR

Indicatori

12. În cadrul organizației, s-au realizat activități pentru creșterea sensibilității de gen a membrilor organizației. Membrii organizației au participat la activități de sensibilizare pentru problematica de gen.

Analiza răspunsurilor oferite de participanți evidențiază următoarele:

- 4.2% dintre persoane au nuanțat faptul că în cadrul organizației, nu s-au realizat activități pentru creșterea sensibilității de gen a membrilor organizației și aceștia nu au participat la asemenea activități.
- 12.7% dintre participanți au afirmat că în cadrul organizației, s-au realizat activități pentru creșterea sensibilității de gen a membrilor organizației și/ sau aceștia au participat la activități de sensibilizare pentru problematica de gen.
- 29.8% dintre persoane au zis că în cadrul organizației au fost realizate anumite instruirii care includeau și acest aspect, iar unii membri ai echipei au participat la instruirii de acest gen.

- 53.3% dintre respondenți au afirmat că în cadrul organizației nu au fost realizate activități pentru creșterea gradului de sensibilitate la problematica de gen, dar unii membrii ai echipei au participat la instruirii de acest gen.

13. La nivelul staff-ului, există suficientă expertiză pentru asigurarea abordării integratoare a genurilor în organizație și în cadrul proiectelor elaborate de aceasta.

- 6.5% participanți cred că la nivelul staff-ului, nu există expertiză pentru asigurarea abordării integratoare a genurilor în organizație și în cadrul proiectelor elaborate de aceasta.
- 14.8% persoane consideră că la nivelul staff-ului, există suficientă expertiză pentru asigurarea abordării integratoare a genurilor în organizație și în cadrul proiectelor elaborate de aceasta.
- 36.2% respondenți afirmă că la nivelul staff-ului, există o oarecare expertiză pentru asigurarea abordării integratoare a genurilor în organizație și/ sau în cadrul proiectelor elaborate de aceasta
- 42.5% participanți susțin că la nivelul staff-ului, există expertiză pentru asigurarea abordării integratoare a genurilor (în organizație și în cadrul proiectelor elaborate de aceasta), dar ea nu este suficientă.

14. În cadrul organizației, există deschidere și interes pentru problematica de gen din partea staff-ului și a top managementului

- 3.4% au optat pentru răspunsul „În cadrul organizației, nu există deschidere și interes pentru problematica de gen”.
- 10.6% dintre persoane afirmă că în cadrul organizației, există o oarecare deschidere și un interes redus pentru problematica de gen din partea staff-ului și a top managementului.
- 35% dintre respondenți consideră că în cadrul organizației, există suficientă deschidere și interes pentru problematica de gen din partea unor membrii ai staff-ului și a top managementului.

- 51% dintre participanți cred că în cadrul organizației, există multă deschidere și interes autentic pentru problematica de gen din partea staff-ului, a top managementului și a membrilor organizației.

Rezumând rezultatele pentru secțiunea “Sporirea capacităților”, trebuie menționat faptul că ONG-urile chestionate sunt interesate de dezvoltarea în continuare a capacităților în domeniul egalității de gen și abordării integratoare a genului.

În același timp, s-a constatat că în cazul tuturor ONG-urilor evaluate există o stringentă nevoie de informare cu privire la acest subiect și în particular, cu aplicabilitate directă asupra strategiilor de implementare ale proiectelor derulate de aceste ONG-uri.

IV. LA NIVEL ORGANIZAȚIONAL

Indicatori

15. La nivel de organizație există o înțelegere privind problematica de gen și consens în legătură cu importanța abordării acestui subiect, în proiecte și în organizație.

- 5,6% au selectat răspunsul „La nivel de organizație există o înțelegere unanimă privind problematica de gen și consens în legătură cu importanța abordării acestui subiect, în proiecte și în organizație”.
- 19.1% dintre participanți susțin că la nivel de organizație nu există o înțelegere asupra problematicii de gen și nici un consens în legătură cu importanța abordării acestui subiect, în proiecte și în organizație.
- 33% dintre respondenți consideră că la nivel de organizație există o înțelegere asupra problematicii de gen, dar nu există consens în legătură cu importanța abordării subiectului în procedurile și documentele organizației.
- 42.3% persoane cred că la nivel de organizație există o oarecare înțelegere asupra problematicii de gen, dar nu există consens în legătură cu importanța abordării acestui subiect, în proiecte și în organizație.

Având în vedere faptul că abordarea genului în organizații este o tematică nouă, reticența cu care este tratat subiectul este justificată. În același timp, problematica de gen interferează mai mult ca oricare alta cu stereotipurile și valorile personale, motiv pentru care este important ca instruire și training de sensibilizare de gen să se desfășoare în organizații în etapele premergătoare modificărilor instituționale de includere a genului în proiecte, documente, etc.

16. În cadrul organizației sunt date, documente, cărți, alte resurse informaționale privind egalitatea de gen.

- Nici o persoană nu a selectat răspunsul „În cadrul organizației nu sunt date, documente, cărți, alte resurse informaționale privind egalitatea de gen”.
- 14.8% dintre respondenți afirmă că în cadrul organizației există un mare volum de date relevante, documente naționale și internaționale, cărți de referință și alte resurse informaționale privind egalitatea de gen.
- 40.6% dintre participanți la evaluare specifică faptul că în cadrul organizației lor sunt câteva date, documente, și cărți privind egalitatea de gen.
- 44.6% persoane consideră că în cadrul organizației sunt suficiente date, documente, cărți, alte resurse informaționale privind egalitatea de gen.

De obicei, ONG-urile din domeniul egalității de gen, atunci când produc anumite studii sau publicații, donează loturi mari de carte sectorului asociativ, ceea ce explică numărul relativ mare de răspunsuri pozitive la această întrebare. Având în vedere faptul că ONG-urile din Moldova au un anumit fond de carte sau chiar mini-biblioteci cu regim deschis sau semi-deschis pentru beneficiari și constituenți, existența unor publicații de profil poate spori și interesul acestora pentru problematica de gen, ceea ce, în timp, va determina o îmbunătățire și creștere a masei critice de persoane și ONG-uri, interesate de subiectele de gen.

17. În serviciile prestate, produsele elaborate de organizație și în materiale promoționale ale acesteia (site, ziar, pliant etc.) se ține cont de paradigma de gen.

- 3.6% au selectat opțiunea „Nu se ține cont de paradigma de gen în procesul de elaborare a materialelor, în serviciile și produsele organizației”.

- 6.3% persoane au specificat faptul că în toate serviciile prestate, produsele elaborate de organizație și în materiale promoționale ale acesteia (site, ziar, pliant etc.) se ține cont de paradigma de gen.
- 43.8% dintre participanți susțin că în majoritatea cazurilor, se ține cont de dimensiunea de gen în elaborarea produselor, serviciilor și materialelor organizației.
- 46.3% respondenți afirmă că în unele cazuri speciale (de ex., grup țintă femei), se ține cont de dimensiunea de gen în elaborarea produselor, serviciilor și materialelor organizației.

18. La evenimente publice și diverse participări, se respectă reprezentativitate de gen a exponenților organizației (de ex., conferință de presă, participări internaționale etc.).

- Nici o persoană nu a selectat răspunsul „Nu se ține cont de echilibrul de gen în desemnarea membrilor echipei pentru a participa la evenimente publice și participări la evenimente”.
- 23.5% persoane au afirmat că la toate evenimente publice și participări, se respectă reprezentativitate de gen a exponenților organizației (de ex., conferință de presă, participări internaționale etc.), fără a favoriza sau defavoriza angajații, în funcție de gen.
- 31.9% dintre respondenți susțin că în majoritatea cazurilor, se ține cont de reprezentativitatea de gen a echipei organizației la evenimente și participări.
- 44.6% dintre participanți la evaluare au specificat faptul că în unele cazuri, se ține cont de reprezentativitatea de gen a echipei organizației la unele evenimente și participări.

19. La nivelul organizației, există un sistem de evidență computerizat pentru înregistrarea tuturor beneficiarilor, pentru toate activitățile/ proiectele și cu o segregare automată pe gen.

- Doar 14.8% persoane au afirmat că la nivelul organizației, există un sistem de evidență computerizat pentru înregistrarea tuturor beneficiarilor, pentru toate proiectele și activitățile și cu o segregare automată pe gen.
- 21.2% respondenți au specificat faptul că la nivelul organizației, există un sistem de evidență computerizat pentru înregistrarea tuturor beneficiarilor, iar pentru unele activități/ proiecte, această evidență include și o segregare pe gen.

- 29.7% participanți susțin că la nivelul organizației, nu există un sistem de evidență computerizat pentru înregistrarea beneficiarilor.
- 34.3% au afirmat că la nivelul organizației, există un sistem de evidență pentru înregistrarea beneficiarilor, pentru unele activități/ proiecte, dar fără segregare pe gen.

20. Datele segregate pe gen sînt colectate în mod constant și sunt utilizate, în mod curent, în proiecte, rapoarte, analize etc.

- Nici o persoană nu a selectat răspunsul „La nivelul organizației, nu sunt colectate date segregate pe gen”.
- 27.6% participanți la evaluare au afirmat că datele segregate pe gen sînt colectate sporadic și sunt utilizate periodic în proiecte, rapoarte, analize etc.
- 31.9% respondenți afirmă că datele segregate pe gen sînt colectate în mod constant și sunt utilizate în mod curent, în toate proiectele, rapoartele și analizele efectuate de organizație.
- 40.5% persoane susțin că datele segregate pe gen sînt colectate în funcție de specificul proiectului/ activității și sunt utilizate contextual în proiecte, rapoarte, analize etc.

21. În cadrul organizației, există un angajament asumat - cu prevederi explicite - la nivel de politici, regulamente interne, proceduri etc. cu privire la egalitatea de gen.

- Nici o persoană nu a afirmat că în cadrul organizației, există un angajament plinar asumat - cu prevederi explicite - la nivel de politici, regulamente interne, proceduri etc. cu privire la egalitatea de gen.
- 14.8% persoane consideră că în cadrul organizației, nu există un angajament asumat cu privire la egalitatea de gen.
- 36.3% respondenți consideră că în cadrul organizației, există un angajament declarat, cu prevederi implicite la nivel verbal cu privire la egalitatea de gen.
- 48.9% participanți afirmă că în cadrul organizației, există un angajament plinar pentru egalitatea de gen, dar nu sunt inserate prevederi explicite, la nivel de politici, regulamente interne, proceduri etc.

22. Procesul de luarea a deciziilor în cadrul organizației este unul transparent și participativ, iar opiniile femeilor și bărbaților sunt luate în considerație în egală măsură.

- 10.7% au optat pentru varianta „Procesul de luarea a deciziilor în cadrul organizației este apanajul managementului de vîrf, iar echipa este doar informată”.
- 25.6% persoane consideră că procesul de luarea a deciziilor în cadrul organizației este unul transparent și participativ.
- 27.6% participanți la evaluare sunt de părerea că procesul de luarea a deciziilor în cadrul organizației este unul transparent și participativ, fără discriminare de gen.
- 36.1% respondenți consideră că procesul de luarea a deciziilor în cadrul organizației este unul transparent și participativ, iar opiniile femeilor și bărbaților se iau în considerație în egală măsură.

23. În organizație există documente strategice sau prevederi clare incluse în acestea cu privire la problematica de gen.

- Nici o persoană nu a selectat răspunsul „În organizație există o Strategie de gen/ Politică de Gen/ Regulament etc. și/sau capitol tematic inclus în strategia organizațională cu privire la problematica de gen”.
- 18.2% persoane au selectat varianta „În organizație nu există documente strategice sau prevederi clare incluse în acestea cu privire la problematica de gen”.
- 32.8% participanți consideră că în organizație există suficiente prevederi incluse în documentele strategice cu privire la problematica de gen.
- 49% respondenți cred că în organizație există cîteva prevederi incluse în documentele strategice cu privire la problematica de gen.

24. Organizația are prevederi explicite - politici interne prietenoase familiei - cu referire la echilibrul dintre viața profesională și cea de familie și acestea sunt respectate.

- 6.4% persoane au specificat că organizația în care lucrează nu are prevederi interne cu referire la echilibrul dintre viața profesională și cea de familie.
- 8.6% persoane afirmă că organizația are prevederi explicite - politici interne prietenoase familiei - cu referire la echilibrul dintre viața profesională și cea de familie și acestea sunt respectate.

- 25.5% participanți specifică că organizația are prevederi explicite cu referire la echilibrul dintre viața profesională și cea de familie și acestea sunt respectate de cele mai dese ori.
- 59.5% respondenți au afirmat că organizația în care lucrează are anumite prevederi cu referire la echilibrul dintre viața profesională și cea de familie, iar în anumite circumstanțe acestea sunt respectate.

25. La nivelul organizației, nu există diferențe salariale între salariul mediu lunar al unei femei și cel al unui bărbat (membri ai echipei sau consultanți/ experți), în condițiile unui volum de muncă egal și cu aceeași performanță și acest lucru este specificat în documentele strategice ale organizației.

- Nici un participant nu a selectat răspunsul „La nivelul organizației există anumite diferențe salariale între femei și bărbați”.
- 21.3% au nuanțat faptul că la nivelul organizației, doar sporadic, în contextul specificului vreunui proiect/ activități există diferențe salariale între femei și bărbați
- 25.5% participanți la evaluare au specificat faptul că la nivelul organizației, nu există diferențe salariale între salariul mediu lunar al unei femei și cel al unui bărbat, în condițiile unui volum de muncă egal și cu aceeași performanță.
- 53.2% respondenți afirmă că la nivelul organizației, nu există diferențe salariale între salariul mediu lunar al unei femei și cel al unui bărbat (staff, consultanți, experți), în condițiile unui volum de muncă egal și cu aceeași performanță și acest lucru este specificat în documentele strategice.

26. În toate documentele/ serviciile/ materialele/ activitățile produse de organizație se acordă atenție limbajului sensibil la gen și imaginilor (de ex., folosirea substantivelor al feminin, prezentarea femeilor și bărbaților în fotografiile utilizate pentru pagina web, etc.) și acest lucru este specificat în documentele startegice ale organizației.

- 4.3% persoane au specificat faptul că în toate documentele/ serviciile/ materialele/ activitățile produse de organizație se acordă atenție limbajului sensibil la gen, echilibrului de gen și acest lucru este specificat în documentele startegice ale organizației.

- 19.1% participanți au afirmat faptul că în majoritatea documentelor, serviciilor și materialelor elaborate, în cadrul multor activități desfășurate se ține cont de limbajul sensibil la gen și echilibrul de gen.
- 36.2% respondenți au recunoscut faptul că nu se ține cont de acest aspect în activitatea organizației.
- 40.4% persoane susțin că în unele documente, servicii și materiale, în cadrul unor activități specifice (cu grup țintă femei, de ex.) se ține cont de limbajul sensibil la gen și echilibrul de gen.

27. În cadrul organizației există un înalt nivel al culturii de gen, iar glumele de prost gust, atitudinile discriminatorii, hărțuirea sexuală etc. sunt sancționate în conformitate cu prevederile din documentele strategice și membrii echipei cunosc procedura de semnalare către management a acestor cazuri.

- 14.9% persoane afirmă că în cadrul organizației există o cultură înaltă de gen, iar abaterile de la normele specificate în documentele strategice sunt sancționate în conformitate cu prevederile acestora. Echipa cunoaște procedurile de semnalare.
- 21.3% participanți susțin că în cadrul organizației pe care o reprezintă, sunt blamate atitudinile sexiste, glumele de prost gust și gesturile neptorivite, inițiatorii acestora fiind admonestați verbal de către colegi sau management.
- 23.4% respondenți au recunoscut faptul că în cadrul organizației sunt trecute cu vederea anumite comportamente din partea unor membri ai echipei către alții, fiind considerate parte din cultura organizațională.
- 40.4% persoane afirmă că în cadrul organizației nu sunt încurajate glumele de prost gust, care ofensează anumite persoane din echipă, precum și hărțuirea sexuală.

Rezumând răspunsurile de la secțiunea “Dezvoltarea organizațională”, s-au evidențiat următoarele:

Deși mare majoritate a organizațiilor evaluate nu au documente, regulamente și politici organizaționale care să se refere în mod explicit la dimensiunea de gen, în general, ONG-urile respectă principiile egalității de șanse atunci când e vorba de reprezentarea organizației, produsele externe, salarizare, promovare etc.

În același timp, cultura organizațională a ONG-urilor are anumite particularități și, în general, rezonază cu normele culturale existente în societate. Chiar și așa, comportamentele indezirabile, în măsură să creeze un mediu ostil celor cărora li se adresează (hărțuirea, discriminarea, etc.) sunt inadmisibile, în pofida faptului că în majoritatea cazurilor nu există prevederi specific în regulamentele interne.

Deși majoritatea ONG-urilor s-au autoevaluat ca fiind destul de preocupați cu privire la limbajul sensibil la gen, analiza efectuată de noi asupra produselor organizațiilor respective arată că mai receptive la limbajul de gen sunt organizațiile din domeniul educației și mass-media, celelalte însă mai trebuie să-și perfecționeze abordarea.

SINTEZA REZULTATELOR CHESTIONĂRII ON-LINE

Date despre organizațiile implicate:

- Profilul ONG-urilor care au completat chestionarul (43): domenii: social, politici, economic. Grupuri-țintă: tineri (72%), femei (51%), persoane în vârstă (17%), bărbați (39%), copii (42%), persoane din zonele rurale (54%), persoane cu dizabilități (15), Altele (36%).

Constatări majore

- 70% din persoane care au completat chestionarul afirmă că dețin cunoștințe de bază despre abordarea integratoare a genului.
- 27% din respondenți consideră că posedă cunoștințe aplicative despre abordarea integratoare a genului.
- 82% din respondenți afirmă că organizația pe care o reprezintă ține cont de nevoile specifice ale femeilor și bărbaților.
- Fiind însă solicitați să specifice cum anume fac acest lucru, 60% au răspuns că se ghidează după ceea ce cunosc deja despre necesitățile femeilor și ale bărbaților; 28% - folosesc tehnici specifice de analiză, iar 12% au recunoscut că nu folosesc nici o tehnică anume, în acest scop.

- Fiind solicitați să răspundă la ce folosește abordarea integratoare a genului, răspunsurile au fost următoarele:
 - Oferă o mai mare legitimitate și credibilitate în fața donatorilor: în mare și foarte mare măsură (31), într-o oarecare măsură (7), în mică măsură (3), deloc (2)
 - Asigură un impact echitabil: în mare și foarte mare măsură (34), într-o oarecare măsură (9), în mică măsură (0), deloc (0)
 - Duce la o schimbare de mentalitate în ceea ce privește dimensiunea de gen în politicile publice: în mare și foarte mare măsură (33), într-o oarecare măsură (9), în mică măsură (1), deloc (0)

Rezultatele însumate prin intermediul acestei întrebări indică astfel existența a trei grupuri distincte dintre subiecții care au răspuns la aceste două întrebări distincte. Pe această bază am putut construi trei „profile-diferențiale”¹ care particularizează sub-grupuri de membrii ai ONG-urilor de interes și anume:

a. **Pragmaticii** - subiecții care au fost de acord că: „O mai bună aplicare a abordării integratoare a genului oferă o mai mare legitimitate în fața finanțatorilor”;

b. **Prospectivii** - membrii ONG-urilor care au fost de acord că: „O mai bună aplicare a abordării integratoare a genului asigură un impact echitabil pentru femeile și bărbații care fac parte din grupul-țintă” și „O mai bună aplicare a abordării integratoare a genului duce la o schimbare de mentalitate în ceea ce privește includerea egalității de șanse pentru femei și bărbați în politicile publice”;

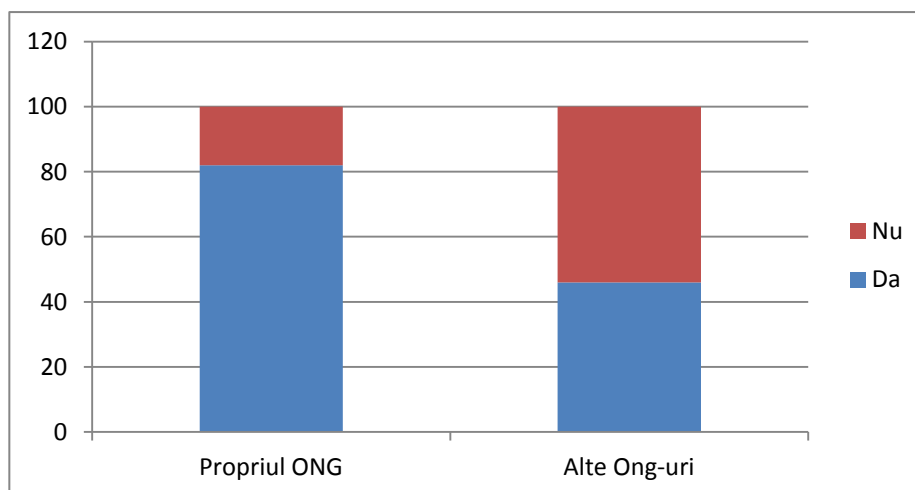
c. **Contextualiștii** - respondenții care au fost de acord că: „O mai bună aplicare a lui «Gender Mainstreaming» asigură o mai mare vizibilitate în general” și „O mai bună aplicare a lui «Gender Mainstreaming» vă asigură rezultate mai bune”.

- Fiind întrebați dacă mai simt nevoia de instruire la subiecte de gen, 94% au răspuns afirmativ.
- Solicitați să aprecieze aplicarea abordării integratoare a genului în propria organizație și în alte ONG-uri, 82% au afirmat că în propria organizație este de un nivel înalt, în timp ce doar 54% au apreciat la fel și organizațiile-partenere

¹ Clasificare utilizată de V. Marinescu în studiul Centrului „Parteneriat pentru Egalitate”, *Evaluarea nivelului de cunoaștere și interes al ONG-urilor față de tematica „Gender Mainstreaming”*, România, 2004

Pentru această întrebare, respondenții au analizat următoarele aspecte::

- 1) „Cultura organizațională” - proprie și cea a altor ONG-uri cunoscute din perspectiva includerii dimensiunii de gen în activitatea lor.
 - Percepția gradului în care alte ONG-uri aplică conceptul de „abordarea integratoare a genului”;
 - Aprecierea măsurii în care acest concept este aplicat de ONG-ul anchetat din punctul de vedere al culturii organizaționale proprii.
- 2) „Acțiunea organizațională” – proprie și cea a altor organizații non-guvernamentale cunoscute. Și de această dată au fost analizate două „paliere” distincte:
 - Aprecierea măsurii în care conceptul de „abordarea integratoare a genului” este introdus în acțiunile altor ONG-uri cunoscute;
 - Percepția gradului în care acest concept a devenit o componentă acțională pentru organizația din care face parte respondentul.



- Aplicarea conceptului abordării integratoare a genului a fost evaluată de respondenți în felul următor (răspuns multiplu):
 - Organizația are un regulament intern care stipulează acest lucru – 24%
 - Organizația are o unitate specială care se ocupă de acest subiect – 6%
 - Organizația se ocupă plinar de problematica de gen și toate produse organizației sunt sensibile la gen – 24%
 - Organizația abordează sporadic problematica de gen - 64%

Concluzii în baza evaluărilor de la activitățile de training și coaching

Concluzii specifice:

- ✚ La nivel organizațional și/sau de echipa de proiect – în general, sunt mai multe femei decât bărbați, însă femeile au mai degrabă roluri de execuție/organizare, iar bărbații roluri de conducere și de furnizare a expertizei. De aici rezultă posibile diferențe (nesesizate încă sau doar parțial sesizate) în alocarea și utilizarea diverselor resurse ale organizației (laptop, de ex.).
- ✚ Stabilirea unor obiective/activități cu componentă de gen sau încurajarea participării echilibrate a femeilor și bărbaților în proiect – are loc, în mare parte, grație cerințelor finanțatorului și mai puțin datorită unor principii asumate în mod plinar (cu excepția proiectelor cu grup țintă femei)
- ✚ În anumite proiecte nu s-a pus deloc problema integrării unei perspective de gen deoarece persoanele implicate nu au sesizat posibile diferențe între nevoi specifice de gen ale grupului țintă sau posibilitatea existenței unui impact diferit al proiectului asupra femeilor și bărbaților.
- ✚ Chiar dacă în mod implicit și neconștientizat ca atare, în majoritatea proiectelor s-a introdus, cel puțin parțial, o dimensiune de gen – participarea relativ echilibrată a femeilor și bărbaților în activitățile proiectelor. Însa, acest lucru s-a întâmplat mai curînd ca o consecință a structurii de gen existente la nivelul grupurilor țintă vizate de proiecte (organizații neguvernamentale, funcționari publici, asistenți sociali, etc.)
- ✚ Integrarea dimensiunii de gen în programe/proiecte sau la nivel organizațional nu este încă o strategie pe deplin cunoscută și asumată în mod sistematic.

Constatări pozitive

- Analiza unor propuneri de proiecte ale organizațiilor participante în proiect au scos în evidență faptul că anumite informații despre grupurile țintă este prezentată și din perspective de gen.
- Mediul de lucru a sectorului asociativ este mai prietenos familiei și oferă un climat care încurajează concilierea vieții de familie și viața profesională (program de lucru flexibil, posibilitatea de a lucra de acasă, etc.).
- Îmbunătățirea distribuției de gen în pozițiile decizionale: majoritatea ONG-urilor au femei în funcții manageriale și/ sau Consiliul de Administrare
- Unele organizații (16%) își consolidează angajamentul pentru promovarea egalității de gen prin asocierea în coaliții, alianțe sau acțiuni de advocacy, chiar dacă lucrează în alt domeniu decât cel de referință.
- Câteva organizații (6%) au o persoană în echipă (după modelul unității de gen/ *gender focal point*) care este responsabilă de problematica de gen.
- 86% dintre ONG-uri sunt familiarizate cu contextul țării în domeniul egalității de gen.
- Multe ONG-uri (72%) intenționează să continue instruirile în domeniul integrării perspective de gen în organizație și proiecte.
- În jur de 32% dintre ONG-uri au elaborate sisteme de monitorizare cantitative și calitative, sisteme de evidență a beneficiarilor, lucrul cu constituenții, segregate în bază de gen.
- Unele documente ale organizației conțin referințe la problematica de gen.
- Unele produse ale organizației sunt sensibile la dimensiunea de gen (site, material promoțional, apariții media, conferințe de presă, etc.)

Rezumând răspunsurile la chestionarul on-line, putem afirma că acestea au confirmat constările din urma auto-aplicării chestionarului auditului de gen, în special, în ceea ce privește nevoia constantă de mai multe instruirii și training-uri, dar și motivația pentru abordarea genului (beneficii materiale, diversificarea beneficiarilor și impact axiologic). În

celai timp, datele inițiale au fost îmbogățite de informațiile referitor la evaluarea altor organizații pe care le cunosc, în ceea ce privește perspective de gen.

În baza chestionarelor de evaluare, efectuate la fiecare modul de instruire cu reprezentanții societății civile, precum și din interacțiunile cu acei dintre ei care au solicitat servicii de coaching, se poate afirma că deși există un interes sporit pentru problematica de gen:

1) Nivelul de cunoaștere (generală și în profunzime) a problematicii de gen este relativ mediu în rândul respondenților – ceea ce reclamă în primul rând un mai mare accent pus pe acțiunile de diseminare a informațiilor de acest tip. Cu toate acestea, rata ridicată a „disponibilității” declarată de aceștia [răspunsul afirmativ la întrebarea „Da, sunt interesat/ă să particip la sesiuni de *training/ servicii de coaching* pe teme de gen”] indică necesitatea organizării continue a unor astfel de activități.

2) „Grupul-țintă” căruia ar trebui să i se adreseze aceste activități de instruire și sesiuni de coaching pentru cunoașterea și aplicarea instrumentelor de analiză de gen și a metodelor și tehnicilor de integrare a genului în proiectele ONG-urilor ar putea avea următoarea componență socio-demografică: femei (preponderent) și bărbați, de vârstă matură (36 - 45 ani), absolvente și absolvenți ale/ ai unei forme de învățământ superior și/sau a unei forme de învățământ post-universitar, membre ale unor ONG-uri cu activități în domeniul de lobby și advocacy, de centre de resurse, educație și activități de instruire/formare, care activează la nivel local, regional și, posibil, național.

3) Sesiunile de instruire și serviciile de coaching trebuie să fie astfel elaborate încât să respecte o proporție de 2/3 între elementele teoretice și cele practice. Dintre elementele teoretice și practice care ar trebui accentuate în cadrul acestor sesiuni de *training/ servicii de coaching* se disting îndeosebi următoarele: (a). Informații legate de cadrul legal – național și internațional – care reglementează domeniul (subiecții intervievați declarând un nivel mediu de informare în aceste aspecte); (b). Domeniile specifice legate subiectul abordării integratoare a genului și de aplicabilitatea metodelor, tehnicilor și instrumentelor de analiză; (c). Activități practice care să sporească cultura de gen a participanților/ participantelor.

RECOMANDĂRI CENTRALIZATE PENTRU CELE 4 NIVELURI DE DEZVOLTARE ORGANIZAȚIONALE

Nivelul Incipient

- ✚ Efectuarea unei analize de gen în faza de planificarea a proiectelor pentru maximizarea eficienței derulării proiectelor și a rezultatelor (echitabile și cu impact nediferențiat în funcție de gen):
 - se reduc riscurile apariției unor probleme de gen total nepredictibile;
 - se evită necesitatea unor acțiuni corective majore;
 - se eficientizează costurile proiectului și din perspectiva de gen;
 - crește credibilitatea proiectului în fața finanțatorului;
 - toate persoanele implicate în proiect (direct sau indirect) au de câștigat.

- ✚ Explorarea în profunzime (eventual împreună cu persoane cu expertiza în domeniu) a problematicii integrării dimensiunii de gen la nivelul domeniului propriu de activitate (dincolo de simpla participare relativ echilibrată a femeilor și bărbaților în proiecte).

- ✚ Folosirea tehnicilor specifice de lucru pentru a identifica nevoile specifice de gen ale constituenților;

Nivelul Intermediar

- ✚ Instituționalizarea unui proces continuu de evaluare comparativă pentru a măsura progresul în promovarea egalității între femei și bărbați prin analiza performanței de gen în cadrul organizației;

- ✚ Elaborarea și punerea în aplicare a unor planuri de acțiune privind integrarea egalității de gen în organizație și proiecte;

- ✚ Desfășurarea unor euto-evaluări cantitative și calitative sistematice, din perspectiva de gen pentru a identifica îmbunătățirile și posibile strategii pentru continuarea procesului de transformare organizațională prin prisma de gen;
- ✚ Elaborarea unui sistem intern de evidență a beneficiarilor și includerea datelor segregate pe gen atât în argumentarea proiectelor, precum și în rapoarte pe proiecte și finale ale organizației;
- ✚ Sporirea gradului de sensibilitate a membrilor echipei organizaționale și adoptarea unor prevederi explicite pentru produsele elaborate de organizație, precum și imaginea acesteia.

Nivelul Consolidat

- ✚ Identificarea și desemnarea unei persoane din echipă să fie responsabilă de dimensiunea de gen (unitate de gen/ gender unit);
- ✚ Elaborarea unei Politici de gen, ca parte integrantă a Strategiei organizaționale și introducerea prevederilor sensibile la gen în toate documentele și procedurile organizaționale;
- ✚ Instruirea sistematică a membrilor echipei la subiecte de gen, ca parte integrantă a activităților de sporire a capacităților;
- ✚ Stabilirea și menținerea unor parteneriate de durată cu ONG-uri și experți din domeniul de gen.

Nivelul Avansat

- ✚ Menținerea angajamentului pentru respectarea și promovarea genului, precum și asigurarea unui transfer de cunoștințe și experiențe către alte ONG-uri-partenere, care au anumite restanțe în ceea ce privește paradigma de gen