RESEARCH REPORT

How Moldovan CSOs integrate gender equality principles in to their projects and program

Evaluation of the level of interest and knowledge of representatives of non-governmental organizations regarding gender paradigm

SUMMARY

Daniela Terzi-Barbăroşie

-2012-

This report is made possible by the generous support of the American people through the United States Agency for International Development (USAID), under the Moldova Civil Society Strengthening Program (MCSSP), implemented by FHI 360. The contents are the responsibility of the Center Partnership for Development and do not necessarily reflect the views of USAID, the United States Government or FHI 360.

INTRODUCTION

Concern of the Center „Partnership for Development" regarding the integration of gender dimension in the activity of associative sectors of Moldova embraces a large and long procedure, carried out by CPD for the purpose of crystallization of a critical mass of people and organizations of civil society which would unite with the movement for the promotion of gender equality and contribute to consolidation an authentic gender partnership in the Moldovan society in all fields.

General context

After launching the initiative of conducting this pilot study, some NGOs have manifested their interest to participate in this study, using its results as a modality whereby they will analyze the organization in the light of gender. Many organizations of civil society refused to participate in this mini-research, citing the causes such as „lack of time", „lack of interest for the field" or „lack of problems in this field"

METHODOLOGY

The process of institutional reorganization for the purpose of gender dimension integration is not an easy one and cannot be carried out in a day, because the first imperious change refers to the attitude component, implying much work with own beliefs and stereotypes so that subsequently they intervene in the organizational plan, with qualitative transformations in internal procedures and documents, contents of projects and organizational products. Therefore, the methodology, proposed by CPD, was an exhaustive one to catch all these aspects and consisted in the following:

- Training for gender sensitization
- Training for gender mainstreaming
- Practical application
- Regional forums for organizational gender policies (participatory workshops)
- Study cases and good practices

MAJOR CONCLUSIONS

Some of the main conclusions of the evaluation and self-evaluation are the following:

- Although gender equality is taken basically at the level of evaluated organizations, conceptual clarity regarding gender concepts and gender integration has proved to be quite limited.
- Equality between women and men is still considered to be a principle, an additional right to something more fundamental, hence the need to make the subject more „visible", more „specific", more „explicit" and more „concrete", that is to integrate it completely, at the level of organization.
- NGOs have limited knowledge and skills about the tools and methodologies of integrating gender dimension in organizations.
- The largest challenge of NGOs is the integration of gender dimension in the projects of technical fields.
- There is an obvious need to develop the mechanisms for the organizational responsibility regarding gender dimension integration.

- The lack of institutionalized specific gender indicators, used in a systematic and obligatory manner, which could help discovering the progresses made or obstacles faced.
- The lack of coherence and sustainability in the gender dimension integration at the level of existing institutional structures and mechanisms.
- The need for investigating the efficient modalities of gender integration and of recognition and dissemination of good practices.
- Gender audit is not perceived as a tool which will lead to the development of a strategy on gender integration in organizations of civil society (which would strengthen gender equality in society).

SYNTHESIS OF DATA OF SELF-APPLIED GENDER AUDIT

As a result of the detailed analysis of questionnaires for the gender audit (47), we have obtained the following findings:

I) AT THE LEVEL OF EXTERNAL RELATIONS, NETWORKS AND PARTNERSHIPS

Indicators

1. The organization has established solid partnerships with national or international organizations/experts in the field of gender equality, women promotion.

2. The organization collaborates / collaborated with persons/NGOs in the field of gender equality and women promotion for the purpose of formulation of the priorities for this subject, more deep knowledge of the field and its integration in their activities (internal procedures and projects).

3. Members of the organization know and take into consideration the content of the Law on ensuring equality between women and men, National Programme on ensuring equality between women and men and National Action Plan for the Programme Implementation.

4. The organization implemented/implements, in partnership with another line NGO a project / an activity aimed at promoting women or another gender-related aspect.

By summarizing the results of the answers, we may conclude the following:

- Most NGOs, involved in the evaluation, opt for sporadic partnerships with line NGOs and experts in the field of gender and this is due mainly to the fact that the gender-related issue is not included transversally in projects and activities of the organization.

II. AT THE LEVEL OF CONTENTS

Indicators

5. Gender equality/gender paradigm is introduced in the organization's strategy, in projects' objectives and goals.

6. At the organizational level, financial resources are provided for to carry out the activities of considering and promoting gender equality.

7. *Within all projects, developed by your organization, gender mainstreaming is carried out, that is gender perspective is included in all the stages of projects.*

8. Staff and members of the organization know the methods of implementing the gender mainstreaming within the projects. There is an appointed person, responsible for ensuring this method of working at the level of projects, organization.

9. Reports of activity (of projects and annual ones), developed by the organization, include data segregated by gender.

10. The organization contributes, in a plenary manner, to the promotion and competence of women, to the change of patriarchal cultural norms of our society.

By summarizing the answers, we may conclude the following:

- The level of knowledge of the gender-related issue, included in the concept „Gender Mainstreaming", distinguishes two potential target groups for the subsequent activities: persons who know the gender-related issue vs. respondents for whom this expression has an unclear, ambiguous meaning.

III. AT THE LEVEL OF CAPACITY INCREASE

Indicators

12. Within the organization, the activities were carried out to increase gender sensitization among the organization's members. The organization's members participated in sensitization activities regarding gender-related issue.

13. At the level of staff, there is sufficient expertise to ensure gender mainstreaming in the organization and within the projects, developed by it.

14. Within the organization, staff and top management are open and interested in the gender-related issue.

By summarizing thee results for the section „Capacity increase", it should be mentioned that the respondent NGOs are interested in the further capacity building in the field of gender equality and gender mainstreaming.

At the same time, it was revealed that in case of all evaluated NGOs, there is an urgent need to inform on this subject and, in particular, with direct applicability on the strategies of implementation of the projects, conducted by these NGOs.

IV. AT THE ORGANIZATIONAL LEVEL

Indicators

15. At the organizational level, there is an arrangement on the gender-related issue and consensus in connection with the importance to deal this issue in projects and in the organization.

16. Within the organization there are data, documents, books, other informational resources regarding gender equality.

17. Within provided services, products designed by the organization and in its promotional materials (site, newspaper, handout etc.), gender paradigm is taken into account.

18. At public events and within various participations, gender representativeness of organization exponents (e.g. press conference, international participations etc.) is observed.

19. At the level of the organization, there is a computer-assisted record-keeping system for registering all the beneficiaries, for all activities/projects and with an automated gender segregation.

20. The data, segregated by gender, are collected in a constant manner and are commonly used in projects, reports, analyses etc.

21. Within the organization, there is a commitment (with explicit provisions), assumed at the level of policies, internal regulations, procedures etc. regarding gender equality.

22. The decision-making process within the organization is a transparent and participatory one, and the opinions of women and men are taken into consideration in an equal manner.

23. In the organization there are strategic documents or clear provisions, included in them, regarding gender-related issue.

24. The organization has explicit provisions, namely family-friendly internal policies, regarding the balance between professional and family life, which are complied with.

25. At the level of the organization, there are no salary differences between monthly average salary of a woman and that of a man (members of the team or consultants/experts) with an equal volume of work and with the same performance and this is specified in the organization's strategic documents.

26. In all the documents/services/materials/activities, developed by the organization, the consideration is given to gender sensitive language and images (e.g. usage of feminine nouns, presentation of women and men on the pictures, used for the web-page etc.) and this is specified organization's strategic documents.

27. Within the organization, there is a high level of gender culture, and stupid jokes, discriminatory attitudes, sexual harassment etc. are sanctioned in accordance with the provisions of strategic documents and members of the team know the procedure of informing the management on these cases.

By summarizing the answers from the section „organization development", we may conclude the following:

- Although the large majority of evaluated organizations have no organizational documents, regulations and policies, which would refer explicitly to gender dimension, in general, NGOs observe gender equality principles when speaking of representation of the organization, external products, remuneration of labor, promotion etc.

SYNTHESIS OF THE RESULTS OF ONLINE QUESTIONNAIRE

Data about the organizations involved:

- Profile of NGOs that filled in the questionnaire (43): fields: social, politic, economic. Target groups: youth (72%), women (51%), the old (17%), men (39%), children (42%), persons from rural areas (54%), persons with disabilities (15%), others (36%).

Major findings

- 70% of the persons who filled in the questionnaire state that they have basic knowledge about gender mainstreaming.
- 27% of the respondents believe that they have applied knowledge about gender mainstreaming.
- 82% of the respondents believe that the organization they represent takes into account the specific needs of women and men.
- Being, however, requested to specify the way they do it, 60% responded that they are guided by what they already know about the needs of women and men; 28% use specific analysis techniques, while 12% admitted that they do not use any technique for this.
- Being requested to answer the question, what gender mainstreaming is used for, the replies were the following:

  - It provides a larger legitimacy and creditworthiness before donors: high and very high (31), somewhat high (7), low (3), not at all (2)
  - It ensures a fair impact: high and very high (34), somewhat high (9), low (0), not at all (0)
  - It leads to a change of mentality as regards gender dimension in public policies: high and very high (33), somewhat high (9), low (1), not at all (0)

The results, summarized by these questions, indicate the existence of three distinct groups among the persons who answered these two distinct questions. Based on this, we were able to build three „differential profiles"1 which particularize sub-groups of members of NGOs of interest and namely:

a. ***Pragmatic*** **–** persons who agreed that: „A better application of gender mainstreaming provides a larger legitimacy before donors";

b. ***Prospective*** **–** members of NGOs who agreed that: „A better application of gender mainstreaming ensures a fair impact for women and men who are included in the target group" and „A better application of gender mainstreaming leads to a change of mentality as regards inclusion of gender equality between women and men in public policies";

c. ***Contextual*** **–** respondents who agreed that: „A better application of gender mainstreaming ensures a larger visibility in general" and „A better application of gender mainstreaming provides you with better results".

Conclusions based on evaluations of training and coaching activities

Specific conclusions:

Within the organization and/or within the project team – in general, women are more than men, however, women have the roles of execution/organization, while men have the roles of management and delivery of expertise. Hence, the possible differences (still uncomrehended or partially comprehended) in allocating and using various resources of the organization (e.g. laptop).

Setting objectives/activities with gender component or encouraging balanced participation of women and men in the project takes place mainly thanks to financier's requirements and less thanks to principles assumed in a plenary manner (except for projects with women target group).

In certain projects, the problem of integration of a gender perspective has not been put, because the persons involved have not caught the possible differences between specific gender needs of the target group or the possibility of existence of a different impact of the project on women and men.

Gender dimension integration in programmes/projects or at the organizational level is not a fully known and systematically assumed strategy yet.

Positive findings

- Analysis of draft proposals of the organizations participating in the project revealed the fact that some information about target groups is presented from gender perspective as well.
- Work environment of the associative sector is more friendly to family and provides a climate that encourages harmonization of family life with professional life (flexible work program, possibility to work at home etc.).
- Improvement of gender distribution in decision-making positions: in most NGOs women hold management positions and/or positions in Administrative Board
- Some organizations (16%) consolidate their commitment to promote gender equality by uniting in coalitions, alliances or by means of advocacy actions, even if they work in the field other than the reference one.
- Some organizations (6%) have a person in the team (according to the *gender focal point*) who is responsible for gender-related issue.
- 86% of NGOs are familiarized with the context of the country in the field of gender equality.
- Many NGOs (72%) intend to continue conducting trainings in the field of gender perspective integration in the organization and projects.
- About 32% of NGOs have developed quantitative and qualitative monitoring systems, systems of record-keeping for beneficiaries, work with constituents segregated based on gender.
- Some documents of the organization contain references on gender-related issue.
- Some products of the organization are sensitive to gender dimension (site, promotional materials, publications, press conferences etc.).

By summarizing the answers to online questionnaire, we can state that they have confirmed the findings of self-application of the gender audit questionnaire, especially, as regards the constant need for more trainings, as well as the motivation for gender approach (material benefits, beneficiary diversification and axiological impact). At the same time, initial data were enriched with the information on the evaluation of other organizations, which I know, regarding gender perspectives.

Based on evaluation questionnaires, conducted for each method of training with the representatives of civil society, as well as based on interactions with those among them who requested coaching services, it can be stated that although there is an increased interest in gender-related issue:

1) The level of knowledge (general and deep) of the gender-related issue is relatively medium among respondents, requiring, first of all, a large emphasis on the activities of distributing the information of this type. However, the high rate of „willingness", declared by them [affirmative answer to the question „Yes, I'm interested in participating in *training* sessions/*coaching services* dedicated to gender"] indicates the need for continuous organization of such activities.
2) The „target group", to which these training activities and coaching sessions should be addressed to know and apply the tools of gender analysis and of methods and techniques of gender integration in NGOs' projects could have the following socio-demographic composition: women (mainly) and men, adult (36-45 years old), female and male graduates of a form of higher education and/or of a form of post-university education, members of NGOs with lobby and advocacy activities, of resource centers, education and educational/training activities operating at local, regional and, possibly, national level.
3) Training sessions and coaching services must be developed in such a way as to observe a 2/3 proportion between theoretical and practical elements. Theoretical and practical elements, which have to be emphasized within these *training* sessions/*coaching services,* distinguish the following ones: (a). The information related to the national and international legal framework, which regulates the field (interviewed persons declaring a medium level of knowledge in this aspects); (b). Specific fields related to the gender mainstreaming and to the application of methods, techniques and tools of analysis; (c). Practical activities which would increase gender culture of male/female participants.

CENTRALIZED RECOMMENDATIONS FOR THOSE 4 LEVELS OF ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT

Initial level

- Conducting a gender analysis at the stage of project planning to maximize the efficiency of implementing projects and of results (equitable and with undifferentiated impact in terms of gender):
  - risks of appearance of totally unpredictable gender problems are reduced:
  - the need for major correction actions is avoided;
  - project costs are more efficient from gender perspective as well;
  - creditworthiness of the project before the financier increases;
  - all the persons involved in the project (directly or indirectly) have something to benefit from.

  Deep investigation (eventually together with the persons with expertise in the field) of the issue of gender dimension integration at the level of own field of activity (beyond the simple relatively balanced participation of women and men in projects).
- Usage of specific working technique to identify the specific gender needs of constituents.

Intermediary level

- Institutionalization of a continuous process of comparative evaluation to measure the progress in promoting equality between women and men through the analysis of gender performance within the organization;
- Development and implementation of action plans on gender equality integration in the organization and projects;
- Conducting systematic quantitative and qualitative self-evaluations, from gender perspective to identify improvements and possible strategies in order to continue the process of organizational transformation in the light of gender;

- Elaboration of an internal record-keeping system for beneficiaries and inclusion of data, segregated by gender, both in project justification and in draft and final reports of the organization;
- Increase in the level of sensitiveness of members of the organizational group and adoption of explicit provisions for the products, designed by the organization, as well as its image.

Consolidated level

- Identification and designation of a person from the team to be responsible for gender dimension (gender unit);
- Development of a gender policy as integrant part of the Organization strategy and introduction of gender sensitive provisions in all the organizational documents and procedures;
- Systematic training of members of the team in gender issues, as integrant part of capacity building activities;
- Establishment and maintenance of long-term partnerships with NGOs and experts in the gender field.

Advanced level

- Maintenance of commitment to observe and promote gender, as well as ensuring an exchange of knowledge and experience to other partner NGOs, which have some arrears regarding gender paradigm.

Programul Consolidarea Societății Civile în Moldova

RAPORT DE CERCETARE

DIMENSIUNEA DE GEN ÎN ORGANIZAȚIILE NON-GUVERNAMENTALE

Evaluarea gradului de interes şi cunoştințele reprezentanților organizațiilor non-guvernamentale cu privire la paradigma de gen

Daniela Terzi-Barbaroşie

-2012-

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 şi de durată, desfăşurat de CPD, în vederea cristalizării unei mase critice de oameni şi organizaţii ale societăţii civile care să se coalizeze cu mişcarea de promovare a egalităţii de gen şi să contribuie la consolidarea unui parteneriat de gen autentic în societatea moldovenească, în toate domeniile.

O abordare integrată a problematicii de gen acţionează asupra mai multor dimensiuni din arhitectura organizaţională a entităţilor non-guvernamentale. Or, la nivel organizaţional, raportat la activitatea societăţii civile, „**integrarea dimensiunii de gen"** sau **„abordarea integratoare a genului"** implică, iniţial, o evaluare şi ulterior, în corespundere cu rezultatele acesteia, o re-organizare a proceselor de elaborare, planificare şi realizare a programelor şi proiectelor. Şi asta pentru că, de cele mai multe ori, procedurile instituţionale existente nu ţin seama de diferenţele de gen (atît a membrilor organizaţiei, cît şi a constituenţilor), iar membrii echipei pot avea anumite prejudecăţi legate de gen (în distribuirea sarcinilor de lucru, organizarea activităţilor etc.); asemenea situaţii perpetuează discriminarea de gen în societate şi prejudiciază mult activitatea organizaţiei.

Prin intermediul activităţilor realizate pentru această componentă, în cadrul proiectului ne-am propus să oferim un cadrul informativ-aplicativ pentru ca organizaţiile non-guvernamentale şi personalul acestora, să-şi îmbunătăţească strategia de lucru cu beneficiarii şi constituenţii, să-şi sporească cultura de gen personală şi organizaţională, să-şi diversifice abordările din cadrul proiectelor şi să integreze, în ultimă instanţă, dimensiunea de gen, într-un mod plenar şi firesc, prin exersarea instrumentelor propuse şi, indiscutabil, prin schimbarea perspectivei asupra acestei problematici.

Argumente în favoarea abordării integrtatoare a genului în cadrul sectorului asociativ

Din perspectivă organizaţională, integrarea paradigmei de gen în activitatea ONG-urilor întregeşte procesul mai amplu de dezvoltare organizaţională, şi astfel, poziţionează organizaţia implementatoare a acestei abordări net superior faţă de alte organizaţii.

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: atît constituenții, cît 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 orgnizației.
- ✓ *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 tema, 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 nesfărșit o preocupare exclusivă a ONG-urilor „de femei” și a

feministelor. Circumscrisă doar în zona de interes şi de intervenţie a ONG-urilor de profil şi a activiştilor şi activistelor din domeniu, cauza egalităţii de gen riscă să fie sabotată, prin marginalizare şi neconsiderare.

Tratînd abordarea integratoare a genului ca o strategie de lucru, prin intermediul căreia experienţele femeilor şi ale bărbaţilor sunt integrate în elaborarea, implementarea, monitorizarea şi evaluarea politicilor şi programelor din toate sferele vieţii – organizaţiile non-guvernamentale îşi optimizează activitatea şi se apropie mai mult de constituenţii săi, fete şi băieţi, femei şi bărbaţi, bătrîni şi bătrîne, persoane cu disabilităţi de o anumită categorie de gen, etc.

Contextul general

După lansarea iniţiativei de desfăşurare a acestui studiu-pilot, unele ONG-uri şi-au manifestat interesul de a participa în acest exerciţiu, asumîndu-şi rezultatele acestuia ca şi o modalitate prin care îşi vor analiza organizaţia prin prisma de gen. Multe organizaţii ale societăţii 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 reacţie, reprezentanţii societăţii 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 desfăşurate anterior de CPD, în diferite contexte şi pentru diverse ONG-uri, relevă faptul că diferenţele de gen nu sunt recunoscute ca atare şi că deciziile referitor la activităţi, proiecte şi beneficiari se iau, deseori, în baza unor stereotipuri şi prejudecăţi sau a unor informaţii "din oficiu", fără a fi racordate la necesităţile reale ale constituenţilor – femei şi bărbaţi.

În acelaşi timp, în activitatea noastră am colaborat şi cu ONG-uri deschise pentru subiecte de gen, iar evaluările anterioare ale CPD au evidenţiat faptul că atunci cînd o organizaţie este sensibilă la dimensiunea de gen, aici se stabileşte o atmosferă caldă, care favorizează comunicarea, sporeşte eficienţa activităţilor şi satisfacţia din urma realizării acestora, se promovează relaţii echitabile între femei şi bărbaţi, membrii organizaţiei se simt confortabil, iar beneficiarii nu se simt discriminaţi în nici un fel.

Graţie faptului că în Moldova în ultimul deceniu diverse teme din domeniul egalităţii de gen au fost abordate de ONG-uri şi mass-media, mulţi reprezentanţi ai organizaţiilor non-guvernamentale sunt familiarizaţi cu unele concepte ale paradigmei de gen. Totodată, însă, trebuie menţionat faptul că majoritatea ONG-urilor mai au nevoie de informare şi sporire a gradului de receptivitate şi de sensibilitate pentru problematica de gen.

Chiar dacă, prin profilul specific, prin scopurile organizaţionale şi conţinuturile proiectelor, organizaţiile se pot ocupa prioritar de alte domenii (asistenţă socială, drepturile omului, sănătate, educaţie, politici publice, mass-media etc.), şi respectiv, pot avea alţi constituenţi şi grupuri-ţintă, aceste organizaţii nu pot şi nu trebuie să evite la nesfîrşit problematica de gen. Şi asta pentru că obiectivele pe care şi le propun, activităţile şi produsele pe care le realizează, mesajele pe care le transmit, etc. au semnificaţii comune, dar şi diferite, pentru fete şi băieţi, femei şi bărbaţi.

METODOLOGIE

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

- ✓ Training pentru sensibilizare de gen
- ✓ Training pentru abordarea integratoare a genului
- ✓ Aplicaţie practică (autoevaluare de gen instituţională)
- ✓ Forumuri regionale pentru politici de gen organizaţionale (workshop-uri participative)
- ✓ Studii de caz şi bune practici

Modalitatea de realizare

Deoarece o pre-condiţie esenţială pentru ca entităţile societăţii civile să integreze aspectul de gen în activităţile sale este ca acestea să înţeleagă şi să fie conştiente de implicaţiile multiple ale dimensiunii de gen, ântr-o primă fază a fost realizată ***instruirea pentru creşterea gradului de receptivitate pentru problematica de gen***, pentru reprezentanţi ai ONG-urile cu diferit profil din Moldova.

După această etapă, în care participanţii şi-au sondat propriile percepţii, au conştientizat nuanţele variate ale paradigmei de gen, etc. s-a ajuns la următoarea etapă: ce metode pot fi implementate pentru a lucra în această direcţie.

Instruirea pentru abordarea integratoare a genului a fost realizată în scopul de a familiariza reprezentanţii societăţii civile cu diverse metode de integrare a genului în organizaţii şi proiecte, astfel încît participanţii să le poate aplica la nivelul propriei organizaţii. Între aceste două etape de instruire, particpanţii au fost invitaţi să desfăşoare a auto-evaluare succintă a organizaţiei pe care o reprezintă.

După ce-a de a doua etapă de instruire, participanţii au fost încurajaţi să intervină în procesul de reorganizare organizaţională, avînd în vedere metode sensibile la gen de dezvoltare organizaţională, cu care s-au familiarizat. Totodată, participanţii 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 cîteva 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, cîe 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 evaluiază 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 cînd 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

stabileşte o valoare de referinţă pentru organizaţie; identifica lacunele critice şi provocările, şi ulterior, sunt formulate recomandări cu privire la modalităţi concrete de abordare a acestora, sugerând posibile îmbunătăţiri şi inovaţii.
Temele de acasă – aplicaţiile practice – oferite participanţilor, au fost concepute astfel încît să familiarizeze reprezentanţii ONG-urilor cu gîndirea conceptuala din spatele auditului de gen. Participanţii au exersat anumite componente şi instrumentele de audit, însuşite în cadrul sesiunilor de instruire. Totodată, participanţii 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 organizaţionale au şi care sunt competenţele organizaţiilor pe care le reprezintă în ceea ce priveşte instituţionalizarea abordării integratoare a genului.

Aceste activităţi (training-urile şi aplicaţiile practice) au ajutat participanţii:

- ✓ Să se familiarizeze cu abordarea integratoare a genului
- ✓ Să-şi consolideze capacităţile proprii şi cele colective ale organizaţiei de a examina activităţile sale din perspectiva de gen;
- ✓ Să monitorizeze şi să evalueze progresele înregistrate în integrarea dimensiunii de gen;
- ✓ Să clarifice şi să etapizeze procesul de învăţarea organizaţională din perspectiva de gen.

Etapa descrisă mai sus – fiind desfăşurată cu bune intenţii de către participanţi - ajută la construirea sau consolidarea unei organizaţii care să dezvolte iniţiative pentru promovarea egalităţii de gen, la nivel organizaţional; în acelaşi timp, să intensifice procesul de învăţare organizaţională, printr-un proces de coeziune a echipei, schimb de informaţii, şi de reflecţie asupra genului. Audituri de gen evaluează structuri şi procesele organizaţionale dintr-o perspectivă de gen şi rezultate atinse de organizaţii - impactul activităţilor asupra bărbaţilor şi femeilor.

Totodată, o asemenea autoevaluare şi evaluare a urmărit să:

• evalueze gradul integrării dimensiunii de gen în ceea ce priveşte elaborarea şi livrarea de produse şi servicii sensibile la gen;

• identifice schimbul de informaţii cu privire la mecanismele, practicile şi atitudinile care au avut o contribuţie pozitivă la integrarea perspectivei de gen în organizaţie.

Adiţional evaluării după modelul auditului de gen, CPD a lansată o inţitiva de a completa un chestionar on-line, care conţine 10 întrebări cu privire la abordarea integratoare a genului în organizaţii şi proiecte, la care au răspuns 43 de persoane, reprezentanţi ai Consiliului Naţional pentru Participare şi ai ONG-urilor beneficiare ale progrmaului Inspiraţie şi Agenda Schimbării.

Limite ale evaluării şi autoevaluării:

1) Avînd în vedere anumite constrîngeri de ordin tehnic, procesul de evaluare desfăşurat de CPD nu a reuşit:
    - să evalueaze volumul de resursele alocate şi cheltuite pentru integrării dimensiunii de gen şi pentru activităţi specifice de gen;
    - să examineze măsura în care politicile de resurse umane sunt sensibile la gen;
    - să examineze distribuţia de gen a personalului la diferite niveluri ale organizaţiei;
2) Din cauza gradului de disponibilitate scăzut printre reprezentantţii ONG-urilor, numărul organizaţiilor implicate a fost destul de mic, astfel încît concluziile şi constatările studiului trebuie analizate cu precauţie, ca şi caracteristici organizaţionale pentru acea perioadă de dezvoltare organizaţională, şi nu ca tendinţă în sectorul asocitativ sau ca o particularitate specifică sectorului asociativ.
3) Deoarece una dintre regulile de realizare a auditului de gen este confidenţialitatea, prezentarea datelor evaluărilor şi autoevaluărilor se va face fără a specifica denumirea organizaţiilor implicate în acest studiu.

CONCLUZII MAJORE

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

- Deşi egalitatea de gen este asumată, în principiu, la nivelul organizaţiilor evaluate, claritatea conceptuală privind conceptele de gen şi integrarea de gen s-a dovedit a fi destul de limitată.
- Egalitatea între femei şi bărbaţi 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", şi mai "concret", adică de a-l integra în totalitate, la nivel de organizaţie.
- ONG-urile au cunoştinţe şi abilităţi limitate despre instrumentele şi metodologiile de integrare a dimensiunii de gen în organizaţii.
- 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 organizaţională cu privire la integrarea dimensiunii de gen.
- Lipsa indicatorilor de gen specifici instituţionalizaţi, folosiţi în mod sistematic şi obligatoriu, care ar putea ajuta la depistarea progreselor realizate sau obstacolele întâlnite.
- Lipsa de coerenţă şi durabilitate în integrarea dimensiunii de gen la nivelul structurilor instituţionale şi mecanismele existente.
- Necesitatea de explorare a modalităţilor eficiente de integrare a genului şi de recunoaştere şi 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 organizaţiile societăţii 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 ŞI 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 particianților 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 premize 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% participanţi specifică că organizaţia a iniţiat/ iniţiază asemenea colaborări cu persoane/ ONG-uri din domeniul de gen.
- 48.9% reprezentanţi ai ONG-urilor sunt de părerea că organizaţia a colaborat/ colaborează sporadic cu persoane/ ONG-uri din domeniu pentru a cunoaşte mai bine problematica de gen.

Numărul mic de organizaţii non-guvernamentale care stabilesc în mod constant relaţii de colaborare cu ONG-urile din domeniul egalităţii de gen se datorează pe de o parte, prezenţei mici a acestora din urmă pe piaţa asociativă din Moldova, iar pe de altă parte, unei culturi sărăce în ceea ce priveşte colaborările şi parteneriatele dintre ONG-uri.

În acelaşi timp, numărul mare de reprezentanţi ai ONG-urile care specifică că organizaţia a avut sau are sporadic colaborări de profil poate semnifica şi faptul că aceste parteneriate se stabilesc atunci cînd există o tangenţă cu domeniul în care lucrează organizaţia, şi nu pentru că există un interes constant pentru problematica de gen.

3. Membrii organizaţiei cunosc şi iau în consideraţie conţinutul Legii cu privire la asigurarea egalităţii de şanse între femei şi bărbaţi, Programului Naţional cu privire la asigurarea egalităţii de şanse între femei şi bărbaţi şi Planului Naţional de Acţiuni pentru implementarea programului.

Analiza răspunsurilor bifate de respondenţi pentru acest indicator a evidenţiat următoarele:

- 3.5% au selectat răspunsul „Membrii organizaţiei nu cunosc că există aceste documente."
- 20% respondenţi consideră că membrii organizaţiei pe care o reprezintă cunosc conţinutul tuturor acestor documente.
- 25.5% participanţi sunt de părerea că membrii organizaţiei lor cunosc conţinutul acestor documente şi iau în consideraţie prevederile lor în activitatea sa (proceduri interioare şi proiecte).
- 51% persoane susţin că membrii organizaţiei ştiu că aceste documente/ sau unele dintre ele sunt adoptate, dar nu cunosc prevederile acestora.

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

4. Organizaţia 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 respondenţi a scos în evidenţă următoarele:

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

Preocuparea tot mai mare a partenerilor de dezvoltare pentru problematica de gen şi abordarea integratoare a genului în proiecte, precum şi faptul că a crescut frecvenţa abordării subiectelor de gen pe agenda public, a determinat un interes mai mare a ONG-urilor pentru acest domeniu. Această motivaţie crescîndă a sectorului asocitiv este un bun catalizator pentru sporirea cunoştinţelor în domeniu şi integrarea paradigmei de gen la nivel instituţional.

Sintetizînd rezultatele răspunsurilor pentru secţiunea “Relaţii externe şi parteneriate”, putem constata următoare:

Majoritatea ONG-urilor implicate în evaluare optează pentru parteneriate sporadic cu ONG-uri de profil şi experţi în domeniul de gen şi acest lucru se datorează cu precădere faptul că problematica de gen nu este inclusă transversal în proiectele şi activităţile organizaţiei.

În acelaşi timp, există un interes vădit pentru domeniul de referinţă, iar colaborările cu organizaţiile de profil vor creşte în număr şi intensitate, ceea ce va lărgi considerabil area de intervenşia organizaţională şi va spori vizibilitatea problematicii de gen.

II. LA NIVEL DE CONŢINUTURI

Indicatori

5. Egalitatea de gen/ paradigma de gen este inserată în strategia organizaţiei, în obiectivele şi 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 organizaţiei, în obiectivele şi scopurile proiectelor".
- 17.3% dintre respondenţi au afirmat că „Egalitatea de gen/ paradigma de gen nu este inserată în strategia organizaţiei, în obiectivele şi scopurile proiectelor"
- 21% susţin că în strategia organizaţiei şi în conţinutul proiectelor sunt incluse elemente ale perspectivei de gen (de ex. se face referinţă la femei ca şi grup de beneficiare).
- 61.7% participanţi au specificat că unele elemente din paradigma de gen (de ex. nr.de bărbaţi şi nr.de femei participanţi la training) sunt incluse în unele proiecte pe care le implementează organizaţia în care lucrează.

Procentul celor care au specificat că în unele proiecte ale organizaţiei lor se includ elemente din problematica de gen este de apreciat. Totodată, solicitaţi fiind să exemplifice, majoritatea s-au referit la anumiţi indicatori de gen pe care îi monitorizează (precum numărul de bărbaţi şi numărul de femei participanţi la training), ceea ce semnifică o abordare destul de superficială, dar, în acelaşi timp, un bun punct de pornire pentru extindderea aborădrii de gen la nvelul proiectelor şi organizaţiei.

6. La nivel organizaţional, sunt prevăzute resurse financiare pentru realizarea activităţilor de considerare şi promovare a egalităţii 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 întîlnită printre organizațiile non-guvernamentale, în special în cazurile cînd 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 şi membrii organizaţiei 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, organizaţiei.

- Nici o persoană nu a selectat răspunsul „Staff-ul şi membrii organizaţiei 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, organizaţiei"
- 10.6% persoane cred că echipa organizaţiei nu cunoaşte aceste metode şi nici nu au desemnată o persoană pentru realizarea acestei sarcini.
- 34.1% dintre participanţi susţin 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 respondenţi au afirmat că unele persoane din cadrul organizaţiei cunosc generalităţi cu privire la abordarea integratoare a genului, dar nu este desemnată o persoană din organizaţie pentru această sarcină.

Avînd 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 organizaţii, se insistă pe abilitarea unei persoane cu un madat special pentru problematica de gen şi CPD urmăreşte aceeaşi sugestie în lucrul cu beneficiarii, astfel încît, organele decizionale, în timp, să adopte această îmbunătăţire la nivelul structurii organizaţionale.

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

- 4.3% dintre persoane au specificat că rapoartele de activitate (pe proiecte şi cele anuale) elaborate de organizaţie nu includ date segregate pe gen.
- 25.6% dintre persoane susţin că unele rapoarte de activitate pe proiecte includ unele date segregate pe gen.
- 27.6% dintre participanţi specifică că rapoartele finale de activitate ale organizaţiei în care lucrează includ anumite date segregate pe gen.
- 42.5% dintre respondenţi afirmă că rapoartele de activitate (pe proiecte şi anuale) elaborate de organizaţie 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 şi evaluare, pe care le oferă, de regulă, donatorii conţin şi această dimensiune. În acelaşi timp, includerea paradigmei de gen doar în etapa de montorizare reduce eficienţa abordării integratoare a genului, care îşi are locul în special în etapa de analiză a contextului, elaborarea proiectului şi implementarea activităţilor, precum şi consultarea grupurilor-ţintă, cît mai diverse şi reprezentative (sex, vîrstă, mediu de reşedinţă, statut social, grupuri vulnerabile, etc.)

10. Organizaţia contribuie în mod plenar la promovarea şi abilitarea femeilor, la schimbarea normelor culturale patriarhale ale societăţii noastre.

- Nici o persoană nu a selectat opţiunea „organizaţia nu contribuie la promovarea şi abilitarea femeilor, la schimbarea normelor culturale patriarhale ale societăţii noastre".
- 17% dintre respondenţi afirmă că organizaţia contribuie în mod plenar la promovarea şi abilitarea femeilor, la schimbarea normelor culturale patriarhale ale societăţii noastre.
- 23.4% dintre persoane susţin că unele activităţi desfăşurate de organizaţie interferează cu promovarea şi abilitarea femeilor.
- 59.6% dintre participanţi afirmă că organizaţia contribuie sporadic şi/ sau parţial la promovarea şi abilitarea femeilor, la schimbarea normelor culturale patriarhale ale societăţii noastre.

Dacă promovarea femeilor poate evidenţiată relative uşor prin proiectele unei organizaţii (fie că e un efect collateral sau un scop în sine), atunci schimbarea normelor culturale tradiţionale este o dimensiune mai greu de măsurat şi apreciat, ca şi impact imediat al vreunui proiect. În acelaşi timp, prin discursul public pe care şi-l asumă ONG-urile, precum şi produsele organizaţionale, sectorul asociativ are un rol major în transformările societal emergente.

Rezumând răspunsurile pentru secţiunea „Conţinuturi" se pot evidenţia următoare:

Nivelul de cunoaştere al problematicii incluse în conceptului "abordare integratoare a genului" („Gender Mainstreaming") diferenţiază două potenţiale grupuri-ţintă pentru

activităţi ulterioare: subiecţi care cunosc problematica vs. respondenţi pentru care acest termen are un sens neclar, difuz;

La nivelul ONG-urilor implicate în evaluare există o diferenţiere clară între două categorii de organizaţii în funcţie de „etapa" în care acestea include paradigma de gen în proiectele lor:

a. ONG-urile care desfăşoară activităţi ca centre de resurse, de dezvoltare socială, economică şi cele din domeniul educaţiei şi mass-media utilizează elemente de abordare integratoare a genului în special în etapele de „planificare" şi „implementare";

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

III. LA NIVELUL SPORIRII CAPACITĂŢILOR

Indicatori

12. În cadrul organizaţiei, s-au realizat activităţi pentru creşterea sensibilităţii de gen a membrilor organizaţiei. Membrii organizaţiei au participat la activităţi de sensibilizare pentru problematica de gen.

Analiza răspunsurilor oferite de participanţi evidenţiază următoarele:

- 4.2% dintre persoane au nuanţat faptul că în cadrul organizaţiei, nu s-au realizat activităţi pentru creşterea sensibilităţii de gen a membrilor organizaţiei şi aceştia nu au participat la asemenea activităţi.
- 12.7% dintre participanţi au afirmat că în cadrul organizaţiei, s-au realizat activităţi pentru creşterea sensibilităţii de gen a membrilor organizaţiei şi/ sau aceştia au participat la activităţi de sensibilizare pentru problematica de gen.
- 29.8% dintre persoane au zis că în cadrul organizaţiei au fost realizate anumite instruiri care includeau şi acest aspect, iar unii membri ai echipei au participat la isntruiri de acest gen.

- 53.3% dintre respondenţi au afirmat că în cadrul organizaţiei nu au fost realizate activităţi pentru creşterea gradului de sensibitate la problematica de gen, dar unii membrii ai echipei au participat la instruiri de acest gen.

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

- 6.5% participanţi cred că la nivelul staff-ului, nu există expertiză pentru asigurarea abordării integratoare a genurilor în organizaţie şi 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 organizaţie şi în cadrul proiectelor elaborate de aceasta.
- 36.2% respondenţi afirmă că la nivelul staff-ului, există o oarecare expertiză pentru asigurarea abordării integratoare a genurilor în organizaţie şi/ sau în cadrul proiectelor elaborate de aceasta
- 42.5% participanţi susţin că la nivelul staff-ului, există expertiză pentru asigurarea abordării integratoare a genurilor (în organizaţie şi în cadrul proiectelor elaborate de aceasta), dar ea nu este suficientă.

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

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

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

Rezumînd rezultatele pentru secţiunea "Sporirea capacităţilor", trebuie menţionat faptul că ONG-urile chestionate sunt interesate de dezvoltarea în continuare a capacităţilor în domeniul egalităţii de gen şi abordării integratoare a genului.

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

IV. LA NIVEL ORGANIZAŢIONAL

Indicatori

15. La nivel de organizaţie există o înţelegere privind problematica de gen şi consens în legătură cu importanţa abordării acestui subiect, în proiecte şi în organizaţie.

- 5,6% au selectat răspunsul „La nivel de organizaţie există o înţelegere unanimă privind problematica de gen şi consens în legătură cu importanţa abordării acestui subiect, în proiecte şi în organizaţie".
- 19.1% dintre participanţi susţin că la nivel de organizaţie nu există o înţelegere asupra problematicii de gen şi nici un consens în legătură cu importanţa abordării acestui subiect, în proiecte şi în organizaţie.
- 33% dintre respondenţi consideră că la nivel de organizaţie există o înţelegere asupra problematicii de gen, dar nu există consens în legătură cu importanţa abordării subiectului în procedurile şi documentele organizaţiei.
- 42.3% persoane cred că la nivel de organizaţie există o oarecare înţelegere asupra problematicii de gen, dar nu există consens în legătură cu importanţa abordării acestui subiect, în proiecte şi în organizaţie.

Avînd în vedere faptul că abordarea genului în organizaţii este o tematica nouă, reticenţa cu care este tratat subiectul este justificată. În acelaşi timp, problematica de gen interferează mai mult ca oricare alta cu stereotipurile şi valorile personale, motiv pentru care este important ca instruiri şi training de sensbilizare de gen să se desfăşoare în organizaţii în etapele premergătoarele modificărilor instituţionale de includere a genului în proicte, documente, etc.

16. În cadrul organizaţiei sunt date, documente, cărţi, alte resurse informaţionale privind egalitatea de gen.

- Nici o persoană nu a selectat răspunsul „În cadrul organizaţiei nu sunt date, documente, cărţi, alte resurse informaţionale privind egalitatea de gen".
- 14.8% dintre respondenţi afirmă că în cadrul organizaţiei există un mare volum de date relevante, documente naţionale şi internaţionale, cărţi de referinţă şi alte resurse informaţionale privind egalitatea de gen.
- 40.6% dintre participanţi la evaluare specifică faptul că în cadrul organizaţiei lor sunt cîteva date, documente, şi cărţi privind egalitatea de gen.
- 44.6% persoane consideră că în cadrul organizaţiei sunt suficiente date, documente, cărţi, alte resurse informaţionale privind egalitatea de gen.

De obicei, ONG-urile din domeniul egalităţii de gen, atunci cînd produc anumite studii sau publicaţii, donează loturi mari de carte sectorului asociativ, ceea ce explică numărul relativ mare de răspunsuri pozitive la această întrebare. Avînd 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 şi constituenţi, existenţa unor publicaţii de profil poate spori şi interesul acestora pentru problematica de gen, ceea ce, în timp, va determina o îmbunătăţire şi creştere a masei critice de persoane şi ONG-uri, interesate de subiectele de gen.

17. În serviciile prestate, produsele elaborate de organizaţie şi în materiale promoţionale ale acesteia (site, ziar, pliant etc.) se ţine cont de paradigma de gen.

- 3.6% au selectat opţiunea „Nu se ţine cont de paradigma de gen în procesul de elaborare a materialelor, în serviciile şi produsele organizaţiei".

- 6.3% persoane au specificat faptul că în toate serviciile prestate, produsele elaborate de organizaţie şi în materiale promoţionale ale acesteia (site, ziar, pliant etc.) se ţine cont de paradigma de gen.
- 43.8% dintre participanţi susţin că în majoritatea cazurilor, se ţine cont de dimensiunea de gen în elaborarea produselor, serviciilor şi materialelor organizaţiei.
- 46.3% respondenţi afirmă că în unele cazuri speciale (de ex., grup ţintă femei), se ţine cont de dimensiunea de gen în elaborarea produselor, serviciilor şi materialelor organizaţiei.

18. La evenimente publice şi diverse participări, se respectă reprezentativitate de gen a exponenţilor organizaţiei (de ex., conferinţă de presă, participări internaţionale etc.).

- Nici o persoană nu a selectat răspunsul „Nu se ţine cont de echilibrul de gen în desemnarea membrilor echipei pentru a participa la evenimente publice şi participări la evenimente".
- 23.5% persoane au afirmat că la toate evenimente publice şi participări, se respectă reprezentativitate de gen a exponenţilor organizaţiei (de ex., conferinţă de presă, participări internaţionale etc.), fără a favoriza sau defavoriza angajaţii, în funcţie de gen.
- 31.9% dintre respondenţi susţin că în majoritatea cazurilor, se ţine cont de reprezentativitatea de gen a echipei organizaţiei la evenimente şi participări.
- 44.6% dintre participanţi la evaluare au specificat faptul că în unele cazuri, se ţine cont de reprezentativitatea de gen a echipei organizaţiei la unele evenimente şi participări.

19. La nivelul organizaţiei, există un sistem de evidenţă computerizat pentru înregistrarea tuturor beneficiarilor, pentru toate activităţile/ proiectele şi cu o segregare automată pe gen.

- Doar 14.8% persoane au afirmat că la nivelul organizaţiei, există un sistem de evidenţă computerizat pentru înregistrarea tuturor beneficiarilor, pentru toate proiectele şi activităţile şi cu o segregare automată pe gen.
- 21.2% respondenţi au specificat faptul că la nivelul organizaţiei, există un sistem de evidenţă computerizat pentru înregistrarea tuturor beneficiarilor, iar pentru unele activităţi/ proiecte, această evidenţă include şi o segregare pe gen.

- 29.7% participanţi susţin că la nivelul organizaţiei, nu există un sistem de evidenţă computerizat pentru înregistrarea beneficiarilor.
- 34.3% au afirmat că la nivelul organizaţiei, există un sistem de evidenţă pentru înregistrarea beneficiarilor, pentru unele activităţi/ proiecte, dar fără segregare pe gen.

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

- Nici o persoană nu a selectat răspunsul „La nivelul organizaţiei, nu sunt colectate date segregate pe gen".
- 27.6% participanţi la evaluare au afirmat că datele segregate pe gen sînt colectate sporadic şi sunt utilizate periodic în proiecte, rapoarte, analize etc.
- 31.9% respondenţi afirmă că datele segregate pe gen sînt colectate în mod constant şi sunt utilizate în mod curent, în toate proiectele, rapoartele şi analizele efectuate de organizaţie.
- 40.5% persoane susţin că datele segregate pe gen sînt colectate în funcţie de specificul proiectului/ activiăţii şi sunt utilizate contextual în proiecte, rapoarte, analize etc.

21. În cadrul organizaţiei, 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 organizaţiei, există un angajament plenar 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 organizaţiei, nu există un angajament asumat cu privire la egalitatea de gen.
- 36.3% respondenţi consideră că în cadrul organizaţiei, există un angajament declarat, cu prevederi implicite la nivel verbal cu privire la egalitatea de gen.
- 48.9% participanţi afirmă că în cadrul organizaţiei, există un angajament plenar 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% participanţi specifică că organizaţia are prevederi explicite cu referire la echilibrul dintre viaţa profesională şi cea de familie şi acestea sunt respectate de cele mai dese ori.
- 59.5% respondenţi au afirmat că organizaţia în care lucrează are anumite prevederi cu referire la echilibrul dintre viaţa profesională şi cea de familie, iar în anumite circumstanţe acestea sunt respectate.

25. La nivelul organizaţiei, nu există diferenţe salariale între salariul mediu lunar al unei femei şi cel al unui bărbat (membri ai echipei sau consultanţi/ experţi), în condiţiile unui volum de muncă egal şi cu aceiaşi performanţă şi acest lucru este specificat în documentele strategice ale organizaţiei.

- Nici un participant nu a selectat răspunsul „La nivelul organizaţiei există anumite diferenţe salariale între femei şi bărbaţi".
- 21.3% au nuanţat faptul că la nivelul organizaţiei, doar sporadic, în contextul specificului vreunui proiect/ activităţi există diferenţe salariale între femei şi bărbaţi
- 25.5% participanţi la evaluare au specificat faptul că la nivelul organizaţiei, nu există diferenţe salariale între salariul mediu lunar al unei femei şi cel al unui bărbat, în condiţiile unui volum de muncă egal şi cu aceiaşi performanţă.
- 53.2% respondenţi afirmă că la nivelul organizaţiei, nu există diferenţe salariale între salariul mediu lunar al unei femei şi cel al unui bărbat (staff, consultanţi, experţi), în condiţiile unui volum de muncă egal şi cu aceiaşi performanţă şi acest lucru este specificat în documentele strategice.

26. În toate documentele/ serviciile/ materialele/ activităţile produse de organizaţie se acordă atenţie limbajului sensibil la gen şi imaginilor (de ex., folosirea substantivelor al feminin, prezentarea femeilor şi bărbaţilor în fotografiile utilizate pentru pagina web, etc.) şi acest lucru este specificat în documentele startegice ale organizaţiei.

- 4.3% persoane au specificat faptul că în toate documentele/ serviciile/ materialele/ activităţile produse de organizaţie se acordă atenţie limbajului sensibil la gen, echilibrului de gen şi acest lucru este specificat în documentele startegice ale organizaţiei.

- 19.1% participanţi au afirmat faptul că în majoritatea documentelor, serviciilor şi materialelor elaborate, în cadrul multor activităţi desfăşurate se ţine cont de limbajul sensibil la gen şi echilibrul de gen.
- 36.2% respondenţi au recunoscut faptul că nu se ţine cont de acest aspect în activitatea organizaţiei.
- 40.4% persoane susţin că în unele documente, servicii şi materiale, în cadrul unor activităţi specifice (cu grup ţintă femei, de ex.) se ţine cont de limbajul sensibil la gen şi echilibrul de gen.

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

- 14.9% persoane afirmă că În cadrul organizaţiei există o cultură înaltă de gen, iar abaterile de la normele specificate în documentele srategice sunt sancţionate în conformitate cu prevederile acestora. Echipa cunoaşte procedurile de semnalare.
- 21.3% participanţi susţin că în cadrul organizaţiei pe care o reprezintă, sunt blamate atitudinile sexiste, glumele de prost gust şi gesturile neptorivite, iniţiatorii acestora fiind admonestaţi verbal de către colegi sau management.
- 23.4% respondenţi au recunoscut faptul că în cadrul organizaţiei sunt trecute cu vederea anumite comportamente din partea unor membri ai echipei către alţii, fiind considerate parte din cultura organizaţională.
- 40.4% persoane afirmă că în cadrul organizaţiei nu sunt încurajate glumele de prost gust, care ofensează anumite persoane din echipă, precum şi hărţuirea sexuală.

Rezumînd răspunsurile de la secţiunea "Dezvoltarea organizaţională", s-au evidenţiat următoarele:

Deşi mare majoritate a organizaţiilor evaluate nu au documente, regulamente şi politici organizaţionale care să se refere în mod explicit la dimensiunea de gen, în general, ONG-urile respectă principiile egalităţii de şanse atunci cînd e vorba de reprezentarea organizaţiei, produsele externe, salarizare, promovare etc.

În acelaşi timp, cultura oirganizaţională a ONG-urilor are anumite particularităţi şi, în general, rezonează cu normele culturale existente în societate. Chiar şi aşa, comportamentele indezirabile, în măsură să creeze un mediu ostil celor cărora li se adresează (hărţuirea, discirminarea, etc.) sunt inadmisibile, în pofida faptului că în majoritatea cazurilor nu există prevederi specific în regulamentele interne.

Deşi majoritatea ONG-urilor s-au autoevaluat ca fiind destul de preocuaţi cu privire la limbajul sensibil la gen, analiza efectuată de noi asupra produselor organizaţiilor respective arată că mai receptive la limbajul de gen sunt organizaţiile din domeniul educaţiei şi mass-media, celelalte însă mai trebuie să-şi perfecţionaze abordarea.

SINTEZA REZULTATELOR CHESTIONĂRII ON-LINE

Date despre organizaţiile implicate:

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

Constatări majore

- 70% din persoane care au completat chestionarul afirmă că deţin cunoştinţe de bază despre abordarea integratoare a genului.

- 27% din respondenţi consider că posedă cunoştinţe aplicative despre abordarea integratoare a genului.

- 82% din respondenţi afirmă că organizaţia pe care o reprezintă ţine cont de nevoile specifice ale femeilor şi bărbaţilor.

- Fiind însă solicitaţi să specifice cum anume fac acest lucru, 60% au răspuns că se ghidează după ceea ce cunosc déjà despre necesităţile femeilor şi ale bărbaţilor; 28% - folosesc tehnici specifce de analiză, iar 12% au recunoscut că nu folosesc nici o tehnică anume, în acest scop.

- Fiind solicitaţi să răspundă la ce foloseşte abordarea integratoare a genului, răspunsurile au fost următoarele:

➢ Oferă o mai mare legitimitate şi credibilitate în faţa donatorilor: în mare şi foarte mare măsură (31), într-o oarecare măsură (7), în mică măsură (3), deloc (2)
➢ Asigură un impact echitabil: în mare şi foarte mare măsură (34), într-o oarecare măsură (9), în mică măsură (0), deloc (0)
➢ Duce la o schimbare de mentalitate în ceea ce priveşte dimensiunea de gen în politicile publice: în mare şi foarte mare măsură (33), într-o oarecare măsură (9), în mică măsură (1), deloc (0)

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

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

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 şi bărbaţii care fac parte din grupul-ţintă” şi „O mai bună aplicare a abordării integratoare a genului duce la o schimbare de mentalitate în ceea ce priveşte includerea egalităţii de şanse pentru femei şi bărbaţi în politicile publice”;

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

- Fiind întrebaţi dacă mai simt nevoia de instruire la subiecte de gen, 94% au răspuns afirmativ.

- Solicitaţi să aprecieze aplicarea abordării integratoare a genului în propria organizaţie şi în alte ONG-uri, 82% au afirmat că în propria organizaţie este de un nivel înalt, în timp ce doar 54% au apreciat la fel şi organizaţiile-partenere

[1] Clasificare utilizată de V. Marinescu în studiul Centrului „Parteneriat pentru Egalitate”, *Evaluarea nivelului de cunoaştere şi interes al ONG-urilor faţă de tematica „Gender Mainstreaming”*, România, 2004

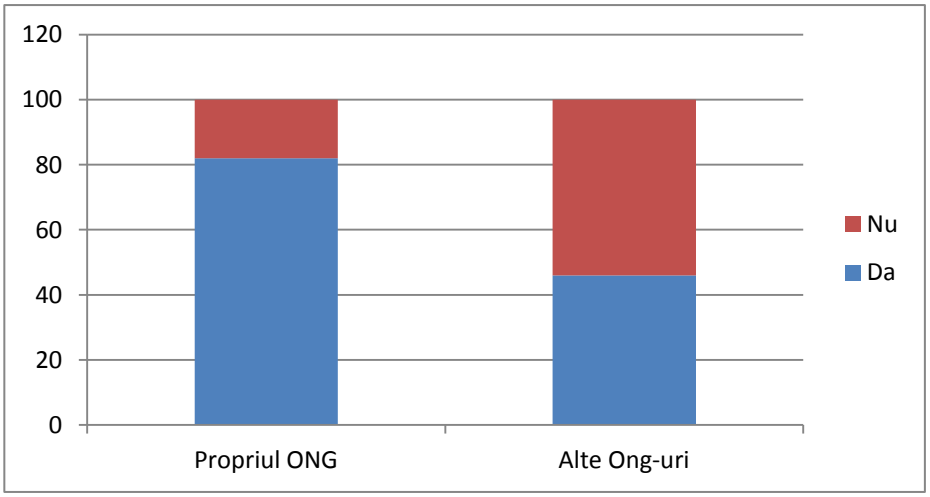
Pentru această întrebare, respondenţii au analizat următoarele aspecte::

1) *„Cultura organizaţională”*- proprie şi cea a altor ONG-uri cunoscute din perspectiva includerii dimensiunii de gen în activitatea lor.

- Percepţia 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 organizaţionale proprii.

2) *„Acţiunea organizaţională”* – proprie şi cea a altor organizaţii non-guvernamentale cunoscute. Şi de această dată au fost analizate două „paliere” distincte:

- Aprecierea măsurii în care conceptul de „abordarea integratoare a genului” este introdus în acţiunile altor ONG-uri cunoscute;
- Percepţia gradului în care acest concept a devenit o componentă acţională pentru organizaţia din care face parte respondentul.



- Aplicarea conceptului abordării integratoare a genului a fost evaluată de respondenţi în felul următor (răspuns multiplu):

➢ Organizaţia are un regulament intern care stipulează acest lucru – 24%
➢ Organizaţia are o unitate specială care se ocupă de acest subiect – 6%
➢ Organizaţia se ocupă plenar de problematica de gen şi toate produse organizaţiei sunt sensibile la gen – 24%
➢ Organizaţia 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 decît 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 plenar (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 putin parțial, o dimensiune de gen – participarea relativ echilibrată a femeilor și bărbaților în activitățile proiectelor. Însa, acest lucru s-a întîmplat 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 inca o strategie pe deplin cunoscută și asumată în mod sistematic.

Constatări pozitive

- Analiza unor propuneri de proiecte ale organizaţiilor participante în proiect au scos în evidenţă faptul că anumite informaţii despre grupurile ţintă este prezentată şi din perspective de gen.
- Mediul de lucru a sectorului asociativ este mai prietenos familiei şi oferă un climat care încurajează concilierea vieţii de familie şi viaţa profesională (program de lucru flexibil, posibilitatea de a lucre de acasă, etc.).
- Îmbunătăţirea distribuţiei de gen în poziţiile decizionale: majoritatea ONG-urilor au femei în funcţii manageriale şi/ sau Consiliul de Administrare
- Unele organizaţii (16%) îşi consolidează angajamentul pentru promovarea egalităţii de gen prin asocierea în coaliţii, alianţe sau acţiuni de advocacy, chiar dacă lucrează în alt domeniu decît cel de referinţă.
- Cîteva organizaţii (6%) au o persoană în echipă (după modelul unităţii de gen/ *gender focal point*) care este responsabilă de problematica de gen.
- 86% dintre ONG-uri sunt familiarizate cu contextul ţării în domeniul egalităţii de gen.
- Multe ONG-uri (72%) intenţionează să continue instruirile în domeniul integrării perspective de gen în organizaţie şi proiecte.
- În jur de 32% dintre ONG-uri au elaborate sisteme de monitorizare cantitative şi calitative, sisteme de evidenţă a beneficiarilor, lucrul cu constituenţii, segregate în bază de gen.
- Unele documente ale organizaţii conţin referinţe la problematica de gen.
- Unele produse ale organizaţii sunt sensibile la dimensiunea de gen (site, material promoţionale, apariţii media, conferinţe de presă, etc.)

Rezumînd 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 priveşte nevoia constantă de mai multe instruiri şi training-uri, dar şi motivaţia pentru abordarea genului (beneficii materiale, diversificarea benficiarilor şi impact axiologic). În

celaşi timp, datele iniţiale au fost îmbogăţite de informaţiile referitor la evaluarea altor organizaţii pe care le cunosc, în ceea ce priveşte perspective de gen.

În baza chestionarelor de evaluare, efectuate la fiecare modul de instruire cu reprezentanţii societăţii civile, precum şi din interacţiunile cu acei ditnre ei care au solicitat servicii de coaching, se poate afirma că deşi există un interes sporit pentru problematica de gen:

1) Nivelul de cunoaştere (generală şi în profunzime) a problematicii de gen este relativ mediu în rândul respondenţilor – ceea ce reclamă în primul rând un mai mare accent pus pe acţiunile de diseminare a informaţiilor de acest tip. Cu toate acestea, rata ridicată a „disponibilităţii" declarată de aceştia [răspunsul afirmativ la întrebarea „Da, sunt interesat/ă să particip la sesiuni de *training/ servicii de coahing* pe teme de gen"] indică necesitatea organizării continue a unor astfel de activităţi.

2) „Grupul-ţintă" căruia ar trebui să i se adreseze aceste activităţi de instruire şi sesiuni de coaching pentru cunoaşterea şi aplicarea instrumentelor de analiză de gen şi a metodelor şi tehnicilor de integrare a genului în proiectele ONG-urilor ar putea avea următoarea componenţă socio-demografică: femei (preponderent) şi bărbaţi, de vârstă matură (36 - 45 ani), absolvente şi absolvenţi ale/ ai unei forme de învăţământ superior şi/sau a unei forme de învăţământ post-universitar, membre ale unor ONG-uri cu activităţi în domeniul de lobby şi advocacy, de centre de resurse, educaţie şi activităţi de instruire/formare, care activează la nivel local, regional şi, posibil, naţional.

3) Sesiunile de instruire şi serviciile de coaching trebui să fie astfel elaborate încât să respecte o proporţie de 2/3 între elementele teoretice şi cele practice. Dintre elementele teoretice şi practice care ar trebui accentuate în cadrul acestor sesiuni de *training/ servicii de coaching* se disting îndeosebi următoarele: (a). Informaţii legate de cadrul legal – naţional şi internaţional – care reglementează domeniul (subiecţii intervievaţi declarând un nivel mediu de informare în aceste aspecte); (b). Domeniile specifice legate subiectul abordării integratoare a genului şi de aplicabilitatea metodelor, tehnicilor şi instrumentelor de analiză; (c). Activităţi practice care să sporească cultura de gen a participanţilor/ 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 cîștigat.

- Explorarea în profunzime (eventual împreuna cu persoane cu expertiza în domeniu) a problematicii integrării dimesiunii 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;

- Desfăşurarea unor euto-evaluări cantitative şi calitative sistematice, din perspectiva de gen pentru a identifica îmbunătăţirile şi posibile strategii pentru continuarea procesului de transformare organizaţională prin prisma de gen;

- Elaborarea unui sistem intern de evidenţă a beneficiarilor şi includerea datelor segregate pe gen atît în argumentarea proiectelor, precum şi în rapoarte pe proiecte şi finale ale organizaţiei;

- Sporirea gradului de sensibilitate a membrilor echipei organizaţionale şi adoptarea unor prevederi explicite pentru produsele elaborate de organizaţie, precum şi imaginea acesteia.

Nivelul Consolidat

- Identificarea şi 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 organizaţionale şi introducerea prevederilor sensibile la gen în toate documentele şi procedurile organizaţionale;

- Instruirea sistematică a membrilor echipei la subiecte de gen, ca parte integrantă a activităţilor de sporire a capacităţilor;

- Stabilirea şi menţinerea unor parteneriate de durată cu ONG-uri şi experţi din domeniul de gen.

Nivelul Avansat

- Menţinerea angajamentului pentru respectarea şi promovarea genului, precum şi asigurarea unui transfer de cunoştinţe şi experienţe către alte ONG-uri-partenere, care au anumite restanţe în ceea ce priveşte paradigma de gen