

Pas cu pas
spre egalitate
un ghid pentru
organizațiile de tineret

Cuprins

Despre
acest ghid

p. 3

Recunoașterea și
înțelegerea inegalităților
de gen

p. 6

Priviți în interior cu
o lentilă de gen

p. 17

Explorați măsurile și
practicile care contribuie
la realizarea egalității

p. 45

Proiectați schimbări
în organizația
dumneavoastră

p. 99

Acționați pentru
egalitate de gen

p. 107

+ Glosar | p. 109
+ Bibliografie | p. 119

Autori
Graal

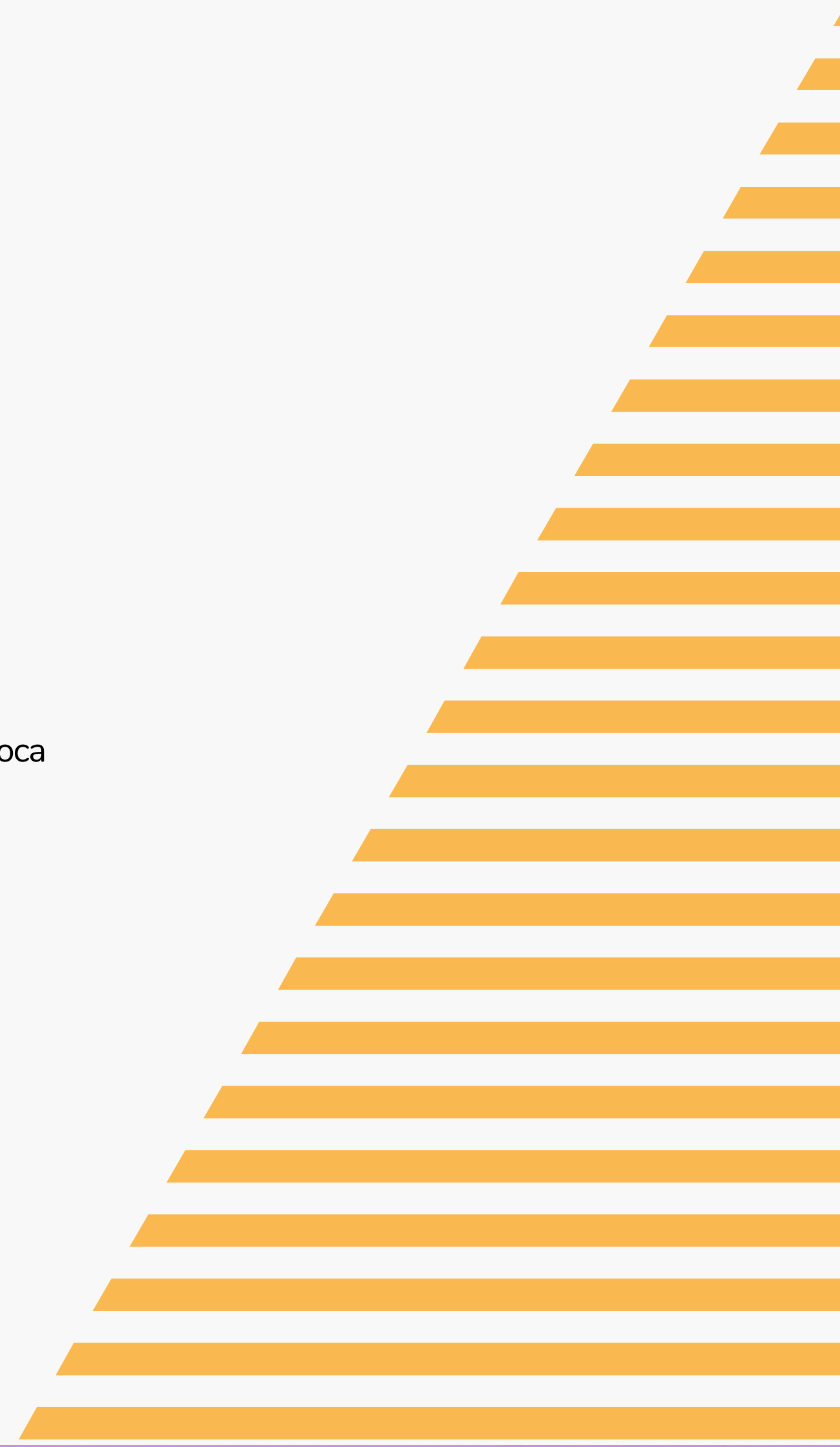
Cu contribuția
Centrul de Voluntariat Cluj-Napoca
Cazalla Intercultural

Design
Graal

Ilustrații
Ana Quinteiro

Suținere financiară
Erasmus + Program

--
2023



Despre acest ghid

Acest ghid a fost creat pentru organizațiile de tineret și se dorește a fi un instrument util pentru toți cei care doresc să devină **mai egalitari, mai incluzivi și mai activi în promovarea egalității**.

Ghidul vizează **organizațiile de tineret**, deoarece acestea sunt spații influente în formarea tinerilor: pot contribui la perpetuarea inegalităților sau, dimpotrivă, așa cum ne dorim, pot juca un rol decisiv în transformarea realităților nedrepte și în eradicarea discriminării de gen.

Similar cu ceea ce se întâmplă în alte organizații ale societății civile, există un număr restrâns de organizații de tineret care își asumă să lupte pentru cauza egalității de gen. De multe ori ne confruntăm cu puține cunoștințe pe această temă și chiar cu o devalorizare a cauzei, văzută ca fiind depășită sau relevantă doar în alte țări.

Nu suntem de acord cu această perspectivă, iar cifrele privind inegalitățile de gen din Europa nu o susțin. Mai este încă un drum lung de parcurs către egalitate, un drum care știm că nu va fi deloc ușor fiind destul del imprevizibil. Tocmai de aceea noi credem că organizațiile de tineret pot accelera progresul!

Această publicație a fost elaborată în cadrul proiectului **OBLIO - One Bridge for Lifelong Inclusive Organizations** - un proiect internațional, promovat de Centrul de Voluntariat Cluj-Napoca (România), în parteneriat cu Graal (Portugalia) și Cazalla Intercultural (Spania), finanțat prin Programul Erasmus+. Obiectivul său principal este de a oferi organizațiilor de tineret instrumente pentru ca acestea să devină mai egalitare, sigure și incluzive.

Ce puteți găsi în această publicație?

Această publicație se concentrează, în primul rând, pe **inegalitățile dintre femei și bărbați și pe eradicarea sexismului**, un fenomen care se regăsește în aproape toate societățile și care afectează în primul rând, femeile. Prin focusul nostru nu minimizăm sau negăm importanța multiplelor tipuri de discriminare care există în societate și în organizațiile de tineret.

În prima parte a acestei publicații, prezentăm câteva fapte și date care reflectă inegalitățile care persistă în societatea noastră, inclusiv în organizațiile de tineret și oferim câteva explicații cu privire la rădăcina acestor inegalități. În următoarele secțiuni, de natură mai practică, propunem o cale de autoanaliză și transformare pentru organizațiile care doresc să devină mai egalitare. Este un ghid pas cu pas.

Provocăm organizațiile să ia următoarele măsuri:

\\ să facă o **autodiagnoză** privind egalitatea de gen, pe baza unui set de întrebări;

\\ identifice un **set de acțiuni** și măsuri care să contribuie la transformarea organizațiilor de tineret în organizații capabile să reducă sau să elimine inegalitățile și să promoveze egalitatea între femei și bărbați;

\\ să exploreze exemple concrete **de practici** ale unor organizații de tineret, românești, portugheze și spaniole, care să vă inspire și pe care le considerăm promițătoare în direcția construirii egalității;

\\ să dezvolte propriul **plan** de acțiune pentru egalitate;

\\ să **implementeze** planul de acțiune, asigurând monitorizarea și evaluarea continuă.

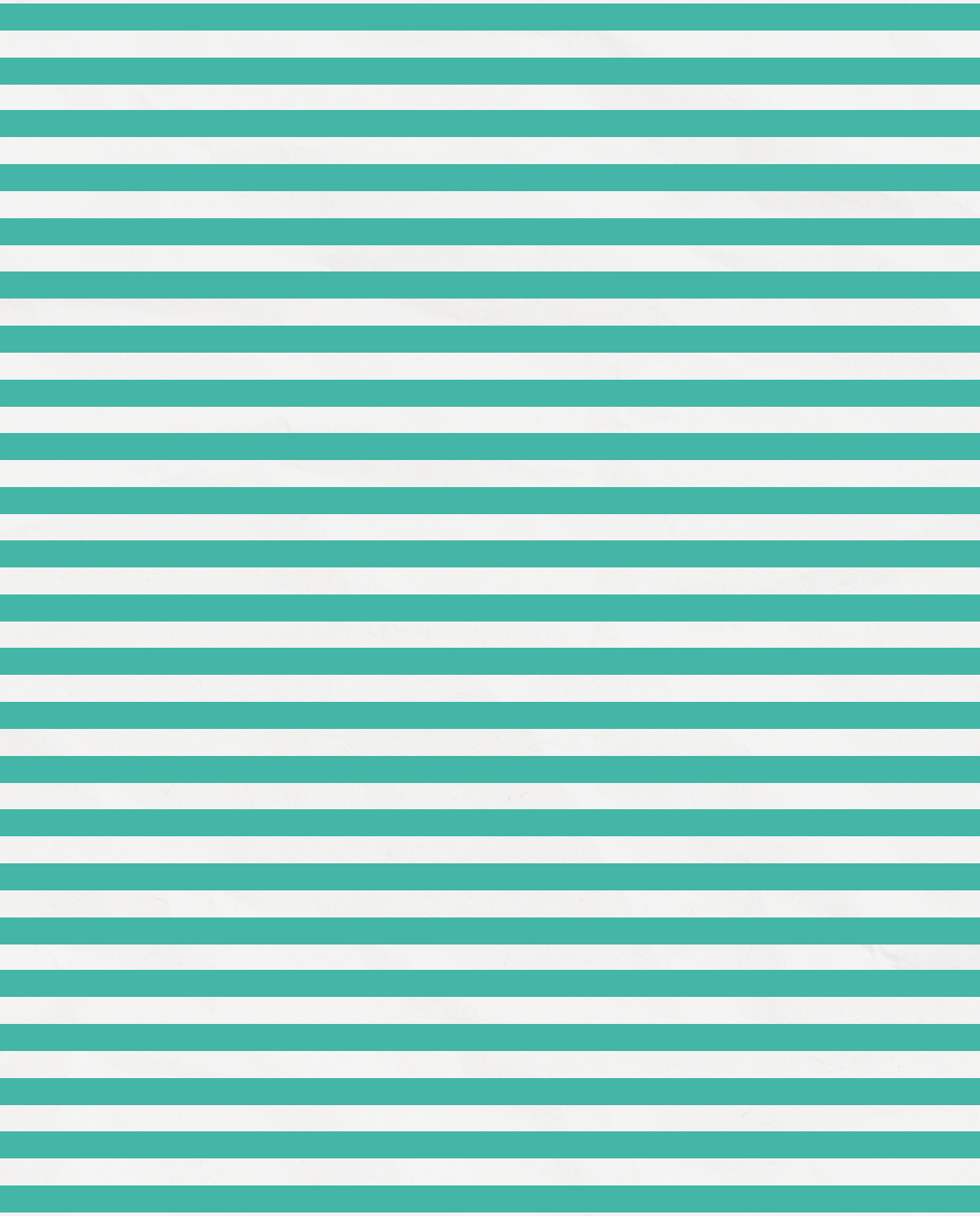
Această publicație include, de asemenea, un glosar care explică termeni și concepte fundamentale în contextul egalității de gen. Am încercat, ori de câte ori a fost posibil, să împărtășim definițiile propuse de instituțiile internaționale și europene.



Despre OBLIO...

Numele proiectului - OBLIO - vine de la personajul principal din animația "The Point", din anii '70. Oblio s-a născut cu capul rotund într-un regat în care totul - casele și căruțele, podurile și hambarele - avea vârf. Chiar și oamenii aveau capetele ascuțite, în formă de triunghi. Mai mult decât atât, întreaga activitate a satului în care s-a născut Oblio, era să producă vârfuri. Pentru a-și ascunde capul rotund, Oblio a crescut purtând o căciulă ascuțită.

Mesajul filmului a fost unul important, despre acceptarea diversității, urmarea propriilor obiective și realizarea că fiecare din societate are un rol unic de jucat.



Pe scurt, această publicație oferă date privind inegalitățile dintre femei și bărbați, ridică întrebări care au ca scop stimularea reflecției și conștientizarea discriminării de gen în organizații și oferă sfaturi și idei practice pentru promovarea egalității.

Sperăm că această publicație va fi utilă tuturor celor care caută să reflecteze și să își transforme organizațiile, practicile și comunitățile, pentru a construi realități mai echitabile: în care este posibil să trăim, în libertate, în diversitate, în care toate persoanele își văd drepturile și demnitatea respectate.

Sperăm să vă placă și să vă inspire la acțiune!

Recunoașterea și înțelegerea inegalităților de gen

Ce este inegalitatea de gen? Există ea cu adevărat?

Auzim adesea că inegalitatea de gen nu mai există și că astăzi femeile au aceleași drepturi ca și bărbații. Uneori întâlnim ideea că inegalitățile de gen sunt ceva cu care s-au confruntat generațiile mai în vârstă și că între tineri nu se întâmplă, iar odată cu trecerea timpului, vor dispărea în mod natural.

În ciuda progreselor înregistrate în reducerea inegalităților de gen în ceea ce privește drepturile, responsabilitățile și oportunitățile dintre bărbați și femei în sfera publică și privată, suntem încă departe de eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor și fetelor. De fapt, nicio țară din lume nu a atins egalitatea din acest punct de vedere (Organizația Națiunilor Unite, 2020). **Discriminarea de gen este prezentă peste tot!**

Observăm că...



Femeile sunt dezavantajate cu privire la accesul la resurse și la locuri de muncă

\\ Există un număr disproporționat de femei expuse riscului de sărăcie (Eurostat, 2021a), mai ales dacă vorbim despre mamele singure, pensionarele în vârstă, femeile imigrante și cu dizabilități.

\\ Ratele de șomaj pentru femei sunt cele mai ridicate în majoritatea țărilor Uniunii Europene (UE) (Eurostat, 2021b), iar femeile sunt, de asemenea, cele care lucrează cel mai mult cu fracțiuni de normă, deoarece își asumă mai multe responsabilități pentru treburile casnice (peste un sfert dintre femei (29%), față de 8% dintre bărbați).

\\ Ele au salarii mai mici: în UE, femeile câștigă, în medie, cu aproape 13 % mai puțin pe oră decât bărbații (Eurostat, 2022).

\\ Femeile continuă să fie subreprezentate în pozițiile de decizie economică și în locurile de muncă cel mai bine plătite.

În România, doar 5,9% directorii generali ai companiilor cotate la bursă sunt femei; 7,1% în Portugalia și 2,9% în Spania (EIGE, 2022).

\\ Femeile sunt subreprezentate în locurile de muncă din domeniul tehnologiei. În Europa, de exemplu, procentul de bărbați care lucrează în acest sector este de trei ori mai mare decât cel al femeilor. În 2020, doar 18,5 % dintre persoanele specializate angajate în domeniul tehnologiei informației și comunicațiilor, erau femei (CIG, 2021).

Fragilitatea poziției femeilor pe piața forței de muncă este șocantă mai ales că, în prezent, **femeile reprezintă majoritatea persoanelor calificate**. Conform datelor Eurostat (2021c), în UE, procentul de femei tinere (cu vârste cuprinse între 25 și 34 de ani) absolvente de studii superioare este mai mare decât cel al bărbaților (46,8% dintre femei față de 37,7% dintre bărbați).



Datele sunt chiar mai asimetrice în alte țări precum; Spania (femei: 54,4% și bărbați: 43,1%), Portugalia (femei: 56,5% și bărbați: 38,3%) și România (femei: 46,8% și bărbați: 35,7%).

Inegalități în ceea ce privește accesul la puterea politică

Femeile sunt în continuare ținute departe de centrele de decizie și sunt în minoritate în poziții de conducere la nivel local și național. Chiar dacă s-au înregistrat progrese evidente în majoritatea țărilor UE, în special de la adoptarea măsurilor de acțiune pozitivă (cum ar fi Legea privind paritatea), egalitatea nu este garantată! Chiar și în prezent, nu există nicio țară din UE care să nu aibă mai mulți bărbați decât femei în parlamentul național (Parlamentul European, 2023).

În Portugalia, din 10 primari, aproximativ 9 sunt bărbați și 1 este o femeie. În România, doar 4,5 % din locurile de primari sunt ocupate de femei. În Spania, cifrele sunt mai încurajatoare, deși departe de paritate: 22,03% (EIGE, 2022b).

Inegalități în ceea ce privește petrecerea timpului liber

Treburile casnice și îngrijirea copiilor și a altor persoane dependente sunt dezvoltate în special de femei. În UE, 43% dintre femeile tinere (cu vârste cuprinse între 20 și 34 de ani) petrec 4 ore sau mai mult, pe zi, având grijă de copii mici, față de 21% dintre bărbații tineri (EIGE, 2022c).

În România, 75% dintre femei și 41% dintre bărbați se ocupă zilnic de treburile casnice, timp de cel puțin 1 oră (EIGE, 2019). Diferențele în ceea ce privește utilizarea timpului liber cu munca domestică devin mai mari atunci când luăm în considerare cuplurile cu copii (79% femei și 42% bărbați). În Portugalia, femeile muncesc cu 1h45 mai mult decât partenerii lor de sex masculin la domiciliu (Perista et al., 2016). În Spania, femeile asigură 67% din munca neremunerată. În 2020, femeile spaniole au dedicat în medie 78 de ore pe săptămână muncii plătite și neplătite, în timp ce bărbații au dedicat 62 de ore (Consejo Económico y Social España, 2022).

Această împărțire inegală a responsabilităților domestice și familiale se traduce prin dificultăți mai mari pentru femei în ceea ce privește dezvoltarea profesională, accesul la formare și oportunități reduse de participare civică.

Femeile sunt mai expuse la toate formele de violență de gen

Siguranța precară și violența împotriva femeilor continuă să existe în societatea noastră, atingând cifre îngrijorătoare, constituind una dintre cele mai grave expresii ale relațiilor inegale de putere dintre femei și bărbați. Din punct de vedere istoric, violența a funcționat ca un mecanism de plasare și menținere a femeilor într-o poziție de subordonare, impunând bariere, uneori greu de depășit, în calea exercitării drepturilor și a libertății lor.

Violența împotriva femeilor ia numeroase forme și este observabilă în diferite contexte de viață, după cum se poate vedea mai jos.

\\ În relațiile intime. În mod evident, violența domestică afectează în mod disproporționat femeile, iar numărul deceselor și al plângerilor care au loc în fiecare an este îngrijorător. În UE, 22 % dintre femei au fost victime ale violenței din partea partenerilor lor (Comisia Europeană, 2020).



În România, 92,6% dintre cazurile de violență domestică raportate, care implică persoane adulte, sunt împotriva femeilor (EIGE, 2019). În 2022, în Portugalia, 22 de femei au fost ucise de partenerii sau foștii parteneri (OMA, 2022). În Spania, între timp, 49 de femei au fost ucise de către partenerii sau foștii parteneri (Ministerul spaniol al Egalității, 2022).

\\ Numerele legate de violența la întâlniri sunt, de asemenea, îngrijorătoare din cauza prevalenței și a toleranței sociale care există pentru comportamentul abuziv. Fetele sunt mai susceptibile la a fi victime ale violenței sexuale și mai multe forme de violență (Tomaszewska și Schuster, 2021).

\\ Hărțuirea sexuală și alte modalități de intimidare de natură sexuală afectează în principal femeile și fetele, inclusiv hărțuirea sexuală la locul de muncă, în universități, în spații publice, online etc.

În România, se estimează că 32% dintre femei au fost agresate sexual (EIGE, 2022d), chiar dacă multe dintre cazuri nu sunt raportate (KAS, 2023). În Spania, 85 % dintre femei au fost supuse unei forme de hărțuire sexuală pe stradă, în transportul public și în alte spații (Ministerul spaniol al Egalității, 2019), iar 26 % dintre femeile tinere cu vârste cuprinse între 16 și 24 de ani au fost supuse hărțuirii online în mod recurent.

În Portugalia, 9 din 10 victime ale violului sunt femei, violatorii fiind bărbați (Gabinete do Secretário Geral do Sistema de Segurança Interna, 2021). 79% dintre femeile portugheze au fost victime ale hărțuirii la locul de muncă (FFMS, 2019).

\\ Să nu uităm că obiectificarea corpurilor feminine este un fenomen care este atât de frecvent și prezent în interacțiunile sociale, cât și în publicitate, comunicare, artă, prostituție, pornografie.

În organizațiile de tineret

În cadrul acestui proiect, am desfășurat un proces de anchetă pentru a cunoaște perspectivele și practicile organizațiilor de tineret cu privire la egalitatea de gen. Chiar dacă a fost un studiu scurt, care a implicat 125 de organizații de tineret (din România, Spania și Portugalia) din diferite domenii de intervenție [găsiți mai multe aici], analiza noastră relevă semne ale persistenței inegalităților. Aceste inegalități devin mai clare atunci când analizăm mai în profunzime răspunsurile oferite:

\\ **Femeile sunt subreprezentate în pozițiile de conducere în organizațiile de tineret.** În ciuda faptului că majoritatea persoanelor implicate în organizațiile de tineret sunt femei (60%), liderii tind să fie bărbați: aproximativ 53,6% dintre organizațiile implicate în studiu au fost conduse de bărbați. Această tendință a fost identificată în cele trei țări.

\\ Într-o anumită măsură, **distribuția sarcinilor între femei și bărbați pare să fie părtinitoare.** Atunci când sunt întrebați dacă există sarcini specifice de gen în organizațiile lor, majoritatea respondenților spun că nu. Cu toate acestea, 17% consideră că există sarcini specifice de gen în organizațiile lor (bărbații tind să îndeplinească sarcini care necesită abilități tehnice sau forță fizică, programare și sisteme de sunet, iar femeile tind să se ocupe de curățenie și gătit, materiale de marketing, resurse umane etc.).

\\ În ceea ce privește comunicarea, **organizațiile mai au încă mult de lucru pentru a elimina modalitățile de comunicare care perpetuează ideile stereotipice** despre ce înseamnă să fii femeie și bărbat. De exemplu, în ceea ce privește conținutul de pe site-ul lor 34% dintre organizații nu folosesc întotdeauna imagini fără stereotipuri de gen.

\\ **Sexismul există în sectorul tineretului, iar organizațiile nu sunt pe deplin pregătite pentru a face față acestor situații.** 17% dintre respondenți cunosc pe cineva care s-a confruntat cu sexismul sau violența de gen în organizația lor și doar 34% au măsuri specifice pentru a aborda incidentele care ar putea avea loc în organizație.

Înainte de a merge mai departe

Dorim să subliniem faptul că **femeile nu sunt un grup omogen** și că unele dintre ele suferă de forme multiple și intersecționale de discriminare. Femeile migrante, rasializate, care aparțin unor comunități etnice, trans, lesbiene, vârstnice și sărace suferă diverse alte forme de discriminare, cum ar fi xenofobia, rasismul, clasismul, transfobia, homofobia, ageismul, care ar trebui să merite toată atenția, vigilența și solidaritatea noastră, dar și indignarea!

În plus, este important de asemenea să subliniem că **lupta pentru egalitatea de gen nu este o luptă a femeilor împotriva bărbaților**. Egalitatea de gen privește atât bărbații, cât și femeile, și credem că poate fi în beneficiul ambelor genuri.

În cazul femeilor, beneficiile egalității sunt evidente, deoarece, din punct de vedere istoric, femeile au fost reținute în poziții secundare și dezavantajoase. În ciuda condiției de putere și privilegiu a bărbaților, nu putem ignora impactul negativ al modelelor dominante de masculinitate asupra vieții lor.

Bărbați::

- \\ sunt mai expuși riscului de a suferi un accident;
- \\ sunt de trei ori mai predispuși la sinucidere decât femeile;
- \\ au o speranță de viață mai mică decât femeile;
- \\ sunt suprareprezentați în lumea infracțională
- \\ sunt principalii agenți și victime ale violenței în spațiile publice: în școli, pe străzi, în localurile de noapte etc.;
- \\ în Europa, ei sunt cei care părăsesc timpuriu școala,
- \\ au obiceiuri mai îngrijorătoare de consum de alcool și de substanțe ilicite.

Depășirea ierarhiilor și a așteptărilor sociale, care se bazează pe modele culturale și determină roluri bazate pe gen, va face ca bărbații și femeile să fie mai liberi, le va multiplica opțiunile personale și profesionale și va permite noi oportunități, drepturi și experiențe care, în mod istoric nu au fost acceptate social ambelor genuri.

Care sunt rădăcinile inegalității de gen?

Inegalitatea și violența despre care am vorbit, au o dublă rădăcină:



Reprezentarea socio-culturală dominantă a ceea ce sunt bărbații și femeile, care se materializează sub forma **stereotipurilor de gen**;



Relațiile de putere patriarhale bazate pe ideea de superioritate a bărbaților față de femei.

Haideți să analizăm, pe scurt, la fiecare dintre aceste rădăcini ale inegalității!

Putem spune că stereotipurile sunt **seturi organizate de credințe despre caracteristicile indivizilor care aparțin unui grup**. Aceste convingeri comune rezultă din procesele de simplificare și generalizare abuzivă. Stereotipurile sunt, ca să spunem așa, reprezentari exagerate, caricaturizate care reflectă adesea imagini negative despre grupuri.

Exemplu: fetele sunt sensibile și băieții competitivi.

În ceea ce privește stereotipurile de gen, este necesar să luăm în considerare funcția lor normativă, întrucât descriu caracteristicile presupus "naturale" ale bărbaților și femeilor, și funcția lor prescriptivă, în sensul că **informează indivizii cu privire la comportamentele adecvate pentru bărbați și femei**.

Într-un mod foarte simplu, stereotipurile de gen sunt idei împărtășite despre ceea ce ar trebui să fim sau să facem, în funcție de faptul că suntem bărbați sau femei. Ele sunt prezente de-a lungul proceselor de socializare, încă de la o vârstă fragedă (de exemplu, fetele sunt educate pentru a presta muncă de îngrijire, iar băieții pentru dominare).

Problema cu stereotipurile este că ele funcționează ca niște corsete: există așteptări diferite pentru fete și băieți, femei și bărbați, în ceea ce privește diferitele dimensiuni ale vieții lor, care condiționează traseele celor două genuri. **Bărbaților și femeilor le sunt atribuite spații, poziții, atitudini, comportamente, abilități și aspirații diferite.**

Confruntarea stereotipurilor este deosebit de dureroasă atunci când oamenii nu se "potrivesc" cu stereotipurile, când nu corespund așteptărilor sociale asociate cu genul lor. Există presiuni sociale suplimentare asupra acestor persoane pentru a se conforma, iar acest lucru creează multă suferință!



Este un sistem social bazat pe relații ierarhice de gen care **naturalizează superioritatea masculină și inferioritatea feminină, susținând relațiile de dominație/subordonare**.

Relațiile patriarhale sunt durabile, rezistente la schimbare și transversale la generalitatea societăților umane, iar de-a lungul istoriei a produs **invizibilitatea, reducerea la tăcere și marginalizarea femeilor**.

În acest sens, pentru a putea contribui la schimbarea acestei ordini sociale nedrepte, deci la eliminarea inegalităților dintre bărbați și femei, e nevoie să punem în discuție relațiile asimetrice de putere. Totodată să deconstruim stereotipurile de gen, care, așa cum am văzut, stau la baza perpetuării modelelor istorice și structurale de discriminare și acționează ca bariere în calea realizării egalității între femei și bărbați.

Să privim spre interior, cu lentile de gen

Primul pas în transformare este să recunoaștem inegalitățile și mecanismele care le produc și reproduc, în organizațiile noastre.

Anticipăm că o primă reacție va fi de negare a existenței acestor inegalități. Probabilitatea ca membri organizației voastre să considere că există echitate, neutralitate în tratament și că nu există practici discriminatorii e foarte mare.

La finalul primului pas, veți putea ajunge la concluzia că acest lucru este adevărat. Cu toate acestea, există o șansă destul de mare că veți regăsi anumite aspecte inegale pe care le ignorăm în activitatea de zi cu zi din organizație. Există această șansă deoarece astfel de asimetrii sunt peste tot în jurul nostru, chiar dacă ele trec neobservate. Organizațiile sunt inevitabil influențate de contextele în care operează. Ele reflectă, la o scală mai mică, realitatea socială, care este inegală.

Analiza "punctului de pornire" este primul pas - un pas esențial pentru a atinge egalitatea de gen. **Din acest motiv, vă invităm să priviți în primul rând în interiorul organizației** la modul de lucru, rolurile tinerilor și tinerelor, la inițiativele pe care le promovați în comunitate.

Faceți acest exercițiu cu echipa dumneavoastră!

Considerăm că este important ca acest proces de autodiagnoză să conteze pe participarea mai multor persoane din organizație și să nu fie un exercițiu solitar. În primul rând, pentru că procesele colective sunt mai bogate, chiar dacă nu sunt neapărat mai ușoare.

În al doilea rând, implicarea mai multor persoane în această fază de înțelegere a problemei, conduce la o probabilitate mai mare ca acestea să se simtă implicate în găsirea de soluții, ceea ce le sporește angajamentul de a promova egalitatea de gen și de a combate discriminarea.

IVă propunem să chestionați dinamica organizației din care faceți parte, luând în considerare diferite dimensiuni, pentru a identifica "domeniile critice" în care are sens să propuneți schimbări. **În paginile următoare, puteți găsi un set de întrebări care intenționează să ghideze acest exercițiu de autorefecție în optica de gen.**

La finalul acestei prime etape, ne așteptăm să puteți **identifica practicile, atitudinile și acțiunile care duc la inegalități și dezechilibre** între femeile și bărbații tineri din organizație și să identificați **problemele prioritare** care necesită atenția dumneavoastră.

Întrebări de autodiagnoză



Recunoașterea relevanței subiectului

- 1** Există referiri explicite la egalitatea de gen și la nediscriminare în documentele oficiale sau publice ale organizației?

Cum ar fi statutul, misiunea, valorile, planurile și rapoartele de activitate, politicile și procedurile, codul de conduită, regulamentul de ordine interioară, site-ul web etc.
- 2** Colectați și analizați recurent date separat pentru femei și bărbați?

De exemplu, atunci când analizați numărul de tineri bărbați și femei care fac parte din organizație, care participă la activități, care își exprimă satisfacția față de activități etc.
- 3** Există reacții dezaprobatoare la discuții sau comentarii caracterizate de stereotipuri și roluri de gen în cadrul organizației?

De exemplu, la comentarii cum ar fi că femeile au mai multe conflicte și sunt mai competitive între ele, că bărbații sunt mai aspri și au dificultăți în multitasking.
- 4** Au participat membri organizației voastre la traininguri / activități de conștientizare pe tema egalității de gen, promovate de organizație sau de entități externe?
- 5** Este toată lumea din organizație conștientă de existența discriminării de gen în societate?

Conducerea și timpul de vorbire

- 1** Ca regulă generală, este numărul bărbaților și al femeilor din consiliul de administrație al organizației voastre proporțional cu numărul de membri / angajați / voluntari, în ceea ce privește genul acestora?
- 2** Ca regulă generală, este numărul bărbaților și al femeilor în poziții de coordonare a proiectelor sau activităților proporțional cu numărul membrilor / angajaților / voluntarilor, atunci când vine vorba de genul acestora?
- 3** Este responsabilitatea de a coordona întâlniri/adunări împărțită în mod proporțional între tineri bărbați și tinere femei?
- 4** Este la fel de ușor pentru femei și bărbați să își exprime opiniile?
- 5** Sunt dezaprobat discursurile și comportamentele "condescendente" ale bărbaților față de femei în cadrul activităților organizației dumneavoastră?

A explica ceva într-un mod condescendent, presupunând ignoranța femeii/femeilor (mansplaining - a se vedea glosarul) este un exemplu de condescendență.

Comunicare

- 1** Își asumă organizația un angajament public de promovare a egalității de gen?
- 2** Utilizați un limbaj paritar în instrumentele și platformele de comunicare ale organizației?

De exemplu folosirea ambelor apelative de gen în cazul unui anunț de interes public. "Stimați colegi și stimate colege"
- 3** Există luări de poziție și conținut legat de egalitatea de gen publicate în instrumentele și platformele de comunicare (site web, social media, e-mailuri etc.)?
- 4** Există o preocupare pentru a nu reproduce stereotipurile de gen prin intermediul imaginilor din materialele dumneavoastră?

De exemplu, **nu** publicați imagini cu tineri bărbați în acțiune și tinere femei pasive sau publicați imagini cu tinere femei care fac activități asociate în mod obișnuit cu genul masculin și viceversa.
- 5** Organizația a elaborat sau a difuzat campanii / materiale pedagogice pe tema egalității de gen?

Hărțuirea morală și sexuală

- 1** Sunt dezaprobatе glumele sexiste în organizația dumneavoastră?
- 2** Reacționați direct și ferm la comportamentele care ridiculizează membri organizației și comentariile nepotrivite cu privire la aspectul, îmbrăcămintea și abilitățile femeilor tinere?
- 3** Sunteți convinși că nu există situații de hărțuire sexuală (a se vedea glosarul) în organizația dumneavoastră?
- 4** Sunt adresate și sancționate privirile libidinoase, contactul fizic nedorit cu conotație sexuală, sau orice forma de catcalling (a se vedea glosarul), în cadrul organizației dumneavoastră, dacă acestea se întâmplă?
- 5** Există măsuri specifice pentru a face față situațiilor de violență pe criterii de gen care ar putea apărea în organizația dumneavoastră?
De exemplu, există măsuri prevăzute în regulamentul de ordine interioară, pentru depunerea unei plângeri și sancțiuni în caz de hărțuire sau discriminare pe bază de gen.

Activități

- 1** Ați dezvoltat în cadrul organizației voastre inițiative și proiecte cu scopul principal de a promova egalitatea de gen și/sau de a combate violența bazată pe gen?
- 2** A existat o preocupare pentru a invita un număr echilibrat de vorbitori de sex masculin și feminin atunci când este vorba de evenimente publice, cum ar fi conferințe, prelegeri sau dezbateri, care sunt promovate de organizație?
- 3** Se iau măsuri pentru evitarea promovării unor activități care reproduc stereotipurile de gen pentru tinerii bărbați și femeile tinere?
Exemple: turnee sportive pentru băieți, concursuri de dans și de frumusețe pentru fete.
- 4** Sunt create în mod intenționat condiții pentru ca bărbații și femeile care participă la activitățile organizației să aibă aceeași vizibilitate, aceleași niveluri de participare și de recunoaștere a contribuției aduse organizației?
- 5** Colaborați cu alte entități care sunt active în domeniul egalității de gen, pentru a consolida lupta pentru egalitate?
Exemple: participați la manifestări, invitați experți să vă vorbească despre egalitatea de gen sau participați la conferințe, semnați petiții, dezvoltați proiecte în parteneriat.

Resurse umane

- 1** **Acordați prioritate recrutării genului subreprezentat în cadrul oricărui proces de recrutare?**
Atunci când recrutați angajați, voluntari, stagiați, membri, etc.
- 2** **Evitați conformarea la roluri de gen și așteptări tradiționale privind genul, atunci când distribuiți sarcinile?**
Exemple de împărțire a sarcinilor în funcție de gen: fetele fac ordine și curățenie în spațiu, gătesc, etc. băieții montează echipamentul de sunet.
- 3** **Există egalitate între femei și bărbați când vine vorba de beneficii, recompense, salarii?**
- 4** **Există măsuri care vizează un echilibru între viața profesională și viața personală și de familie?**
De exemplu: adaptarea orarelor de muncă pentru ca oamenii să poată răspunde mai bine responsabilităților domestice și familiale; măsuri de protecție a maternității, paternității și de sprijinire a familiei etc.
- 5** **Sunt bărbații și femeile din organizația voastră promovați în funcție în același ritm?**

Sperăm că aceste întrebări au fost provocatoare și că v-au stimulat reflecția și dialogul. Vă propunem acum un exercițiu mai sistematic, bazat pe răspunsurile la aceleași întrebări!

Vă sugerăm să **desenați grilele care se află pe paginile următoare** și să răspundeți cu "da" sau "nu" la fiecare dintre întrebările care sunt organizate în jurul a 6 dimensiuni (recunoașterea relevanței subiectului; conducerea și timpul de vorbire; comunicarea; hărțuirea morală și sexuală; activitățile organizației; managementul resurselor umane).

În mod ideal, ar trebui să răspundeți "da" sau "nu" la toate întrebările. Cu toate acestea, uneori va fi dificil să vă plasați răspunsurile într-o logică dihotomică, de tipul alb-negru. În cazurile în care răspunsurile se află în "zone gri", identificați care este tendința în sânul organizației și marcați răspunsul care exprimă cel mai bine realitatea dumneavoastră.

Un "nu" nu înseamnă întotdeauna că faceți ceva greșit. De asemenea, este posibil ca nu toate întrebările să se potrivească realității organizației din care faceți parte: de exemplu, dacă organizația dumneavoastră nu a organizat niciodată evenimente cu vorbitori, întrebarea 2 din dimensiunea "activități" nu este adecvată. În acest caz, pur și simplu nu luați în considerare întrebarea.

După ce ați răspuns, trebuie să adunați numărul de "da" din fiecare dimensiune, care corespunde scorului pe care l-ați obținut în fiecare dintre ele.

Un exemplu practic:

Imaginați-vă că, la dimensiunea "leadership", răspundeți la trei întrebări cu "da" și la două întrebări cu "nu", atunci veți obține un scor de 3 puncte (3/5).

După aceea, în funcție de punctajele obținute, completați graficul (vezi p. 41 și 42), care vă va oferi o imagine vizuală a dimensiunilor la care mai este de lucru în ceea ce privește egalitatea de gen.

		Da / În mare parte da	Nu / În mare parte nu
Recunoașterea relevanței temei egalității de gen	1. Există referiri explicite la egalitatea de gen și la nediscriminare în documentele oficiale sau publice ale organizației?		
	2. De obicei, colectați și analizați datele separat pentru femei și bărbați?		
	3. Sunt dezaprobată în cadrul organizației narațiunile/discuțiile/comentariile caracterizate de stereotipuri și roluri de gen?		
	4. Membrii organizației au participat la activități de formare / conștientizare pe tema egalității de gen, promovate de organizație sau de entități externe?		
	5. Este toată lumea din organizație conștientă de existența discriminării de gen în societate?		
Punctaj (numărul de "da"/numărul de răspunsuri): ___ / ___			

		Da / În mare parte da	Nu / În mare parte nu
Leadership și timpul de vorbire	1. Ca regulă generală, numărul bărbaților și al femeilor din consiliul de administrație al organizației dvs. este proporțional cu numărul membrilor/angajaților/ voluntarilor, în ceea ce privește genul acestora?		
	2. Ca regulă generală, numărul bărbaților și al femeilor în funcțiile de coordonare a proiectelor sau activităților este proporțional cu numărul membrilor / angajaților / voluntarilor, atunci când vine vorba de genul acestora?		
	3. Responsabilitatea de a coordona întâlniri/adunări este asigurată în mod proporțional de tineri bărbați și tinere femei?		
	4. Este la fel de ușor pentru femei și bărbați să își afirme perspectivele?		
	5. Sunt dezaprobat discursurile și comportamentele "condescendente" ale bărbaților față de femei în cadrul activităților organizației dumneavoastră?		
Punctaj (numărul de "da"/numărul de răspunsuri): __ / __			

Da / În mare
parte da

Nu / În mare
parte nu

Comunicare	1. Își asumă organizația un angajament public de promovare a egalității de gen?		
	2. Utilizați un limbaj paritar pe instrumentele și platformele de comunicare ale organizației?		
	3. Există luări de poziție și conținut legat de egalitatea de gen publicate în instrumentele și platformele de comunicare (site web, social media, e-mailuri etc.)?		
	4. Există o preocupare pentru a nu reproduce stereotipurile de gen prin intermediul imaginilor din materialele dumneavoastră?		
	5. Organizația a elaborat sau a difuzat campanii / materiale pedagogice pe tema egalității de gen?		
Punctaj (numărul de "da"/numărul de răspunsuri): __ / __			

Da / În mare
parte da

Nu / În mare
parte nu

		Da / În mare parte da	Nu / În mare parte nu
Hărțuire morală și sexuală	1. Sunt dezaprobatе glumele sexiste în organizația dumneavoastră?		
	2. Sunt adresate și sancționate comportamentele care ridiculizează și comentariile nepotrivite privind aspectul, hainele și abilitățile femeilor tinere?		
	3. Sunteți convins că nu există situații de hărțuire sexuală în organizația dumneavoastră?		
	4. Sunt reproșate în cadrul organizației "chemările de pisică", privirile libidinoase și contactul fizic nedorit cu conotație sexuală, dacă acestea se întâmplă?		
	5. Există măsuri specifice pentru a face față situațiilor de violență pe criterii de gen care ar putea apărea în organizația dumneavoastră?		
Punctaj (numărul de "da"/numărul de răspunsuri): ___ / ___			

Da / În mare
parte da

Nu / În mare
parte nu

Activități	1. Organizația a dezvoltat inițiative și proiecte cu scopul principal de a promova egalitatea de gen și/sau de a combate violența bazată pe gen?		
	2. A existat o preocupare de a invita un număr echilibrat de vorbitori de sex masculin și feminin atunci când este vorba de inițiative, cum ar fi conferințe, prelegeri sau dezbateri, care sunt promovate de organizație?		
	3. Se evită promovarea unor activități aliniate la stereotipurile de gen pentru tinerii bărbați și femeile tinere?		
	4. Sunt create în mod intenționat condiții pentru ca bărbații și femeile care participă la activitățile organizației să aibă o vizibilitate, niveluri de participare și recunoaștere egale?		
	5. Organizația colaborează cu alte entități care sunt active în domeniul egalității de gen, pentru a consolida lupta pentru egalitate?		
Punctaj (numărul de "da"/numărul de răspunsuri): ___ / ___			

		Da / În mare parte da	Nu / În mare parte nu
Resurse umane	1. Acordați prioritate recrutării genului subreprezentat în cadrul oricărui proces de recrutare?		
	2. Atunci când distribuiți sarcinile, evitați să vă conformați rolurilor de gen și așteptărilor tradiționale privind genul?		
	3. Când vine vorba de beneficii, recompense, salarii, există egalitate între femei și bărbați?		
	4. Există măsuri care vizează un echilibru între viața profesională și viața personală și cea de acasă?		
	5. Progresul bărbaților și al femeilor din organizația dumneavoastră a evoluat în același ritm?		
Punctaj (numărul de "da"/numărul de răspunsuri): ___ / ___			

5
4
3
2
1

Recunoașterea
relevanței temei

Leadership și
timpul de vorbire

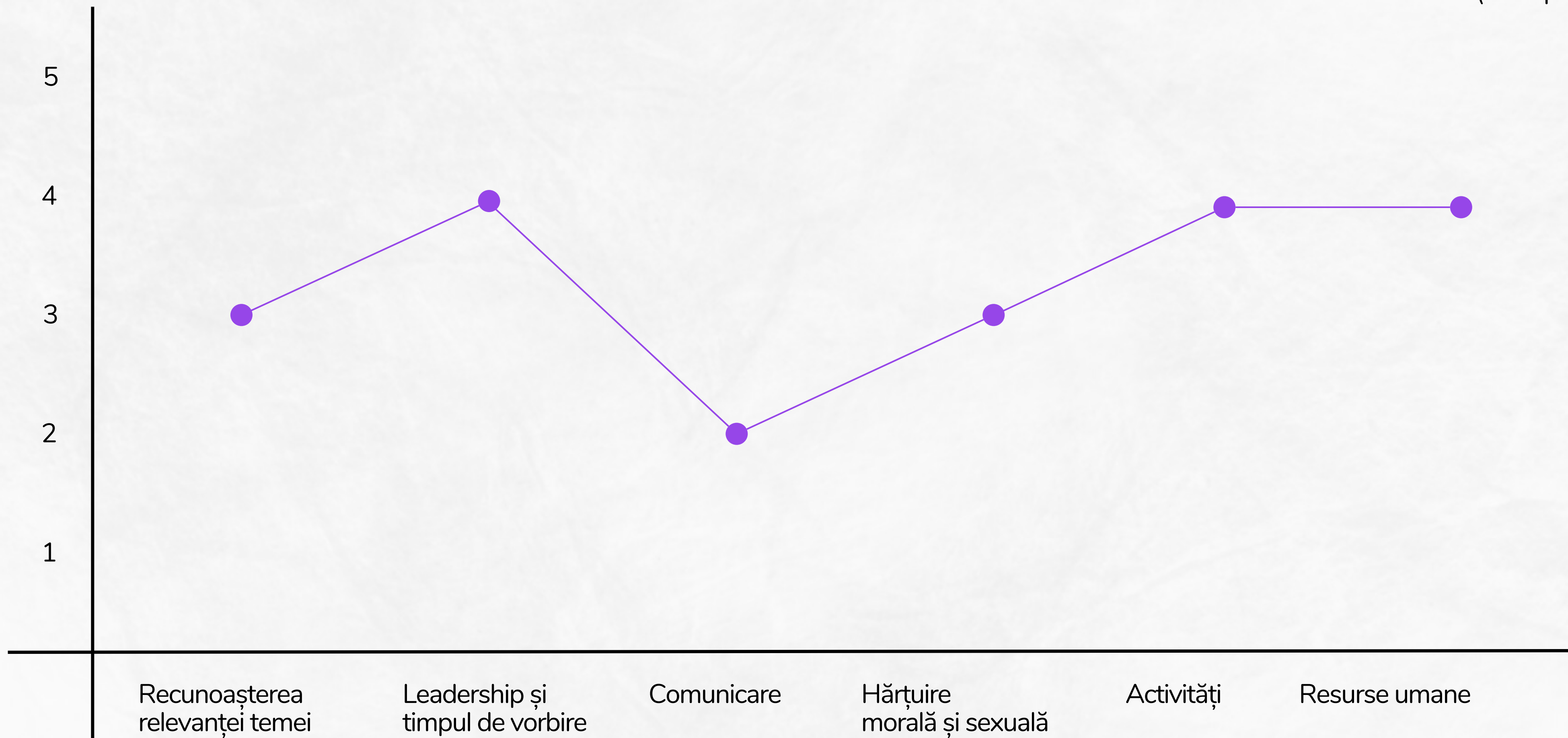
Comunicare

Hărțuire
morală și sexuală

Activități

Resurse umane

(exemplu)



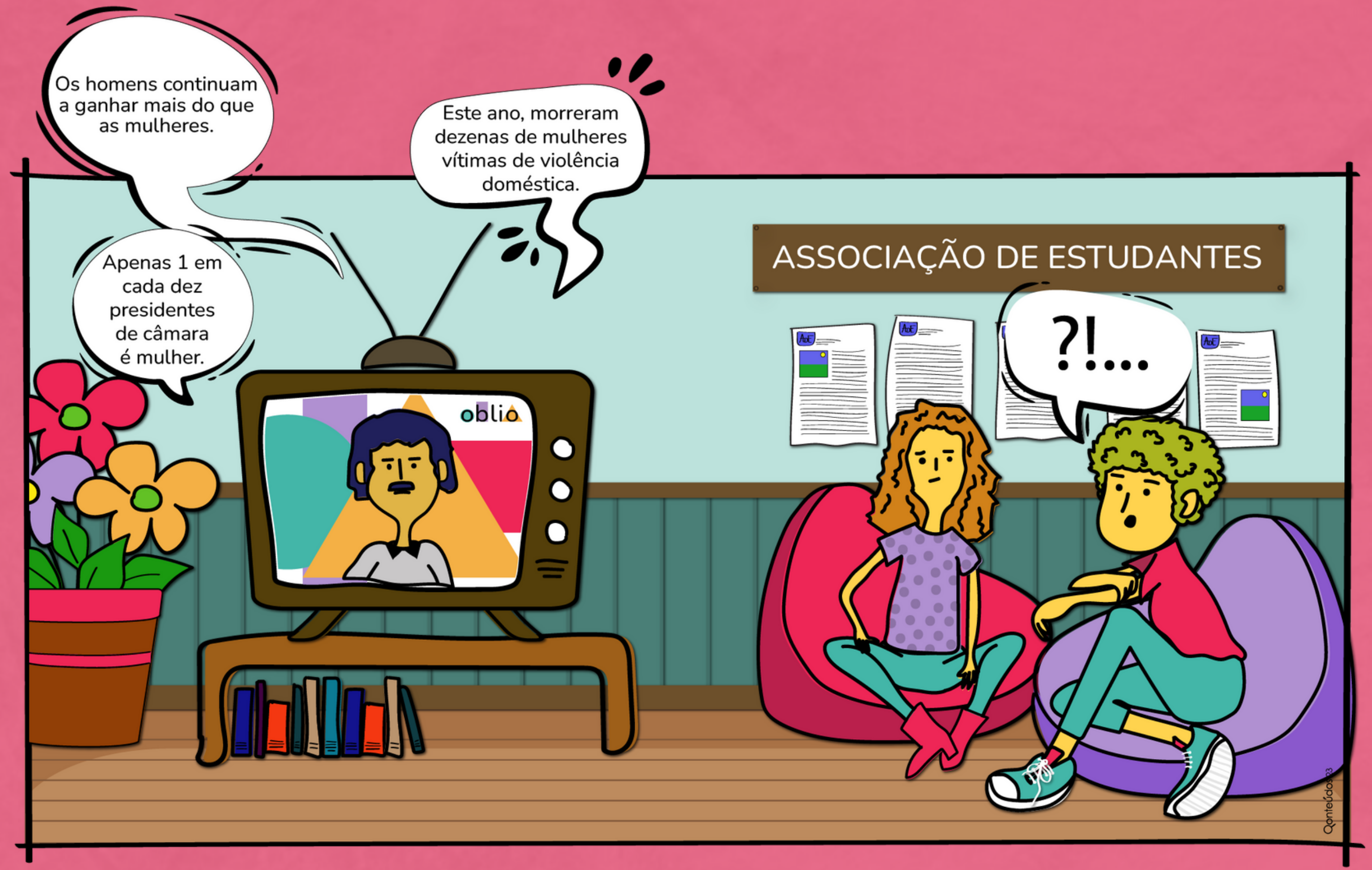
Explorați măsurile și practicile care contribuie la realizarea egalității

Sperăm că exercițiul anterior a fost util în **identificarea dimensiunilor în care merită să investiți pentru ca organizația dumneavoastră să devină mai incluzivă și mai egalitară.**

Astfel, pentru a ușura această sarcină de elaborare a unui plan care să adreseze aceste dimensiuni pe tema egalității de gen, vă prezentăm câteva **măsuri concrete** și **bune practici**, organizate în jurul acestor dimensiuni pe care le-am avut în vedere în autodiagnoză.

Sperăm ca acestea să vă inspire și să poată fi folosite pe parcurs ca referințe pentru a construi egalitatea.

Recunoașterea relevanței subiectului



Promovarea recunoașterii inegalităților și a consecințelor negative

Primul pas în rezolvarea unei probleme este creșterea nivelului de conștientizare a existenței acesteia și a implicațiilor sale negative. Recunoașterea problemei inegalităților este un impuls indispensabil pentru angajarea în construcția de strategii și măsuri pentru a o rezolva sau, cel puțin, pentru a o minimiza.

Prin urmare, prima noastră recomandare este de a promova conștientizarea problemei inegalităților, **care este atât de des evitată sau chiar negată.**

Există mai multe modalități de a contribui la recunoașterea inegalității de gen în interiorul organizației dumneavoastră. De exemplu: informați-vă cu privire la această problemă, colectați și analizați date statistice, organizați discuții, vizionați documentare pe această temă, invitați experți, concepeți campanii și pliante de informare etc.

Includeți referiri explicite la egalitatea de gen și nediscriminarea în documentele oficiale ale organizației

Asumați-vă în mod explicit angajamentul față de egalitate în diferitele documente instituționale - cum ar fi statutul, misiunea, viziunea, valorile, planurile de acțiune și rapoartele de activitate, codul de conduită, politicile și procedurile, regulamentele de ordine interioară, etc. **Acest lucru dă un semnal clar**, atât comunității, cât și membrilor săi, cu privire la **prioritatea acordată acestei cauze** de către organizație. În plus, formalizarea angajamentului față de principiul egalității și al nediscriminării sporește obligațiile conducerii actuale și viitoare de a crea condițiile pentru promovarea egalității de gen.

Colectați și prelucrați datele separat pentru femei și pentru bărbați

Spunem că datele sunt dezagregate atunci când sunt prezentate separat pe femei și bărbați (de exemplu, avem X bărbați voluntari, Y femei voluntare).

Poate părea un exercițiu foarte dificil, dar **colectarea de date cantitative în acest mod facilitează răspunsul la întrebări precum:**

- \\ Este proporțională împărțirea pe gen a celor de la conducerea organizației?
- \\ Cum sunt împărțiți membri voștri în funcție de gen?
- \\ Diferă activitățile în care se implică participanții în funcție de genul lor?
- \\ Sunt proporționale nivelurile de satisfacție în urma activităților pentru tineri și tinere?
- \\ Se regăsesc aceleași puncte tari, puncte slabe și sugestii în feedback-ul oferit de baieti și de fete?
- \\ Este diferit impactul participării la activități pentru fete și pentru băieți?
- \\ Beneficiază în mod egal fetele și băieții de inițiativele organizației voastre?
- \\ Există diferențe în remunerație în funcție de gen? etc.

Această analiză face posibilă descoperirea unor diferențe care ar fi invizibile dacă datele ar fi analizate ca întreg, fără a lua în considerare dimensiunea de gen. Ea permite accesul, **într-un mod mai obiectiv și mai sistematic**, la posibilele diferențe dintre bărbați și femei/băieți și fete, în ceea ce privește experiențele și impactul participării lor la organizație și la activități.

În același timp, o astfel de evaluare aduce **contribuții importante pentru planificarea acțiunilor viitoare**, care ar trebui să prevadă corectarea inegalităților care au fost identificate.

Deconstruiți discursurile care reproduc stereotipii despre ce înseamnă să fii băiat sau fată

Discursurile care vehiculează stereotipuri de gen sunt foarte generalizate și obișnuite în viața noastră de zi cu zi. Nu este de loc atipic să auzim discursuri despre "natura" femeilor și a bărbaților, care le atribuie sensibilitate primelor și raționalitate celor din urmă. Este posibil ca acestea să apară și în organizația dumneavoastră. **Când se întâmplă acest lucru, asumați-vă datoria de a le semnala și de a le pune la îndoială.**

Este foarte important ca, în interacțiunile noastre de zi cu zi, în fața acestor "incidente" să putem profita de ocazie pentru a-i sensibiliza pe cei din jur asupra egalității, deconstruind discursurile care opresc promovarea acesteia.

Asociația PAR - Răspunsuri sociale

Asociația Par - Răspunsuri Sociale are ca public țintă tinerii cu care și pentru care derulează proiecte în domeniile Educație pentru Dezvoltare și Cetățenie Globală, intervenție comunitară, formare și consultanță.

Deși egalitatea de gen nu este obiectivul principal al activității lor, **PAR arată public că se angajează să promoveze egalitatea**: în statutul lor, unul dintre obiective este "promovarea egalității de șanse și a egalității de gen" și, de asemenea, pe site-ul lor și pe rețelele sociale, acest angajament este recurent și explicit.

În echipă, ei **reflectează și dezbat deseori pe tema egalității** între femei și bărbați, **își maturizează și își armonizează pozițiile** și caută să integreze aspectele legate de egalitate în inițiativa pe care le promovează. Sunt atenți și luptă împotriva discursurilor și practicilor sexiste și discriminatorii care mai apar în cursul activităților organizației.

PAR oferă persoanelor care colaborează în cadrul organizației (fie că sunt membri, angajați sau voluntari), **oportunități de învățare pe tematica egalității de gen, încurajându-le să participe la ateliere de lucru, webinarii și cursuri de formare.**

Pe lângă toate acestea, PAR a dezvoltat **proiecte în domeniul egalității de gen** și a **colaborat recent la dezvoltarea unei platforme** pentru tineri pentru a aprofunda această temă. Puteți găsi această platformă [aici](#).

Click aici pentru
a vizita pagina
Asociației PAR



Leadership and speaking time



Garantați reprezentarea egală a femeilor și bărbaților în funcțiile de decizie din cadrul organizației

În multe organizații se întâmplă ca femeile să fie subreprezentate în posturile de decizie. **O organizație care dorește să fie egalitară trebuie să fie proactivă în asigurarea unei parități efective.**

În acest sens, va fi important să încurajăm femeile să ocupe poziții de conducere în cadrul organizației. Este esențial ca mai multe femei și fete să se privească pe ele însele ca potențiali lideri și să ia în serios posibilitatea de a ocupa poziții de putere, la fel ca băieții/bărbații.

Atunci când apar dificultăți în acest tip de implicare, va fi important să ascultăm femeile și fetele cu privire la obstacolele pe care le întâmpină, astfel încât să putem căuta modalități de a le depăși.

De asemenea, putem lua măsuri de acțiune pozitivă pentru a crește participarea femeilor în funcții de conducere, de exemplu, prin introducerea obligativității de a avea liste paritare pentru organele de conducere ale organizației, cu un procent minim pentru fiecare gen.

Pe lângă asigurarea unei compoziții echilibrate a listelor, din perspectiva de gen, este important să ne asigurăm că acest echilibru este vizibil și în pozițiile cu mai multă putere și vizibilitate. Altfel spus, să existe femei și fete în fruntea listelor. Observăm adesea că, pe măsură ce urcăm în ierarhie, vedem că numărul femeilor scade.

Oferiți femeilor rolul de purtătoare de cuvânt și reprezentare a organizației

Deși există multe fete foarte active în organizațiile de tineret, **ele sunt rareori purtătoare de cuvânt sau reprezentante ale organizațiilor**. Ele nu sunt cele care dau interviuri, care participă la întâlniri locale, la consiliile de tineret etc. Este obișnuit, chiar și în contexte foarte feminizate, ca reprezentarea instituțională să fie masculină. Dacă observați că acest lucru se întâmplă în organizația dumneavoastră, este important să regândiți și să vă asigurați că **vocele fetelor au un spațiu**, o recunoaștere și un impact egal!

Asigurați-vă că vocea femeilor este apreciată în mod egal

Bărbații folosesc adesea mai mult timp de vorbire în timpul ședințelor, adunărilor și sesiunilor publice. În plus, unele studii oferă dovezi clare că femeile sunt mai des întrerupte atunci când prezintă o idee.

Uneori, colegii lor de sex masculin repetă cu alte cuvinte ideea prezentată de colega de sex feminin, dând impresia că aceasta nu a fost capabilă să o explice. De asemenea, se întâmplă ca aceeași idee să aibă mai multă acceptare și efect atunci când este exprimată de un bărbat, decât de o femeie.

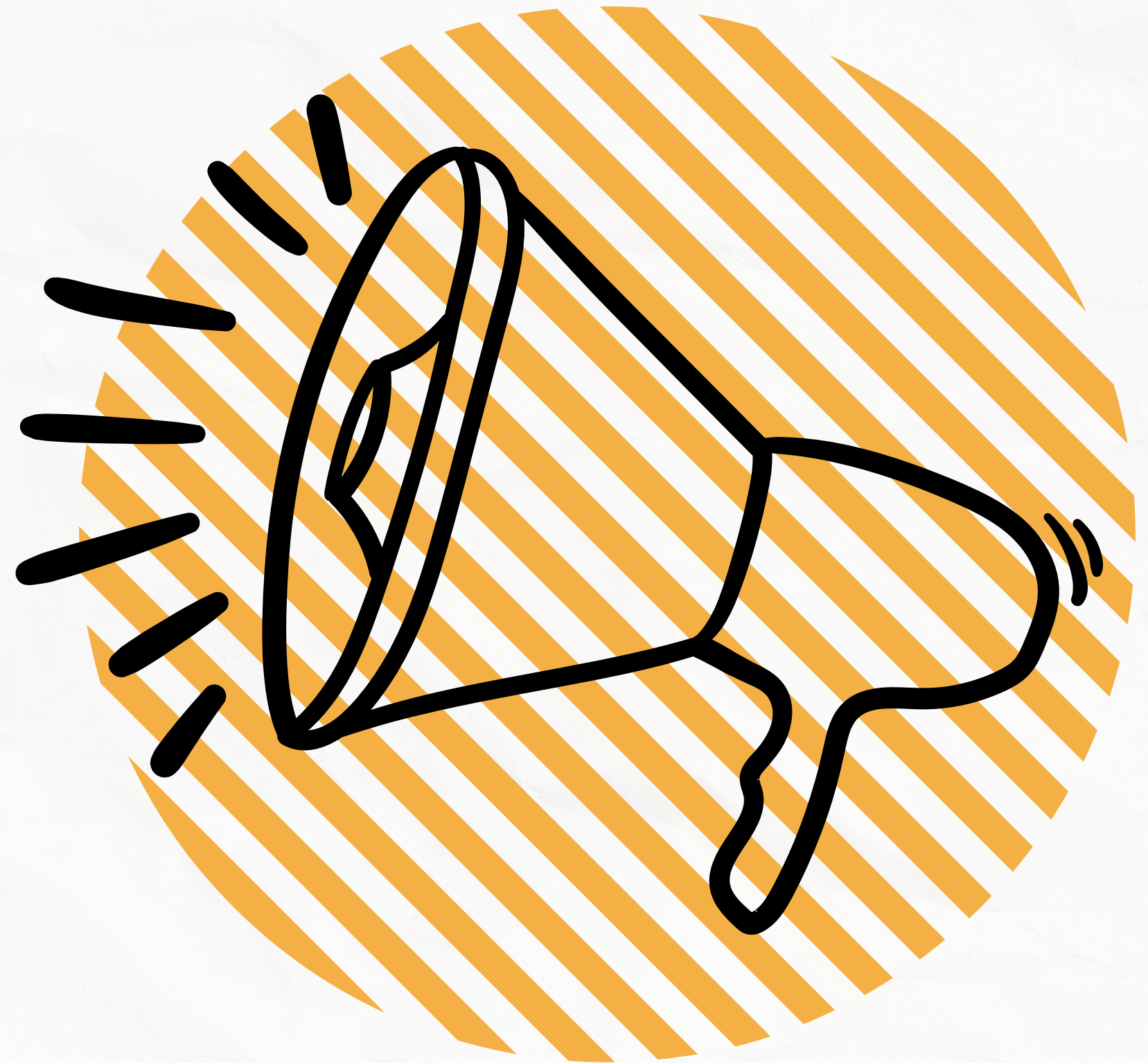
Este la fel de frecvent ca un bărbat să explice într-un mod simplist unei femei un lucru pe care ea îl stăpânește foarte bine. Acest fenomen repetat a primit chiar o denumire: **mansplaining** (vezi glosar).

Urmăriți dacă acest lucru se întâmplă și, dacă da, luați atitudine pentru a-l corecta. Există lucruri mărunte care pot contribui la faptul că femeile devin progresiv mai încrezătoare în a-și folosi vocea și la un mai mare echilibru în timpul vorbirii.

Iată câteva exemple de ce puteți face:

- \\ Solicitați în mod activ contribuția femeilor. Adresați-le direct întrebări și apreciați intervențiile lor;
- \\ WAtunci când o femeie este întreruptă, propuneți-i să își încheie raționamentul;

- \\ Atunci când o femeie este subestimată, prin mansplaining, subliniați că explicația este inutilă;
- \\ Invitați atât femei, cât și bărbați să coordoneze sau modereze întâlnirile și adunările; etc.



GASNova

GASNova a fost fondată de un grup de studenți de la Universitatea Nova din Lisabona. Astăzi, este o asociație care folosește educația pentru dezvoltare ca modalitate de transformare a tinerilor și a lumii.

Asociația este condusă **atât de femei, cât și de bărbați**: în ultimii ani, de-a lungul diferitelor mandate, femeile și-au asumat un rol important în conducerea organizației. Actualul consiliu este paritar și este prezidat de o femeie. De asemenea, în cadrul departamentelor și în coordonarea activităților, conducerea este împărțită.

Dinamica internă este, de asemenea, favorabilă conducerii și exprimării femeilor.

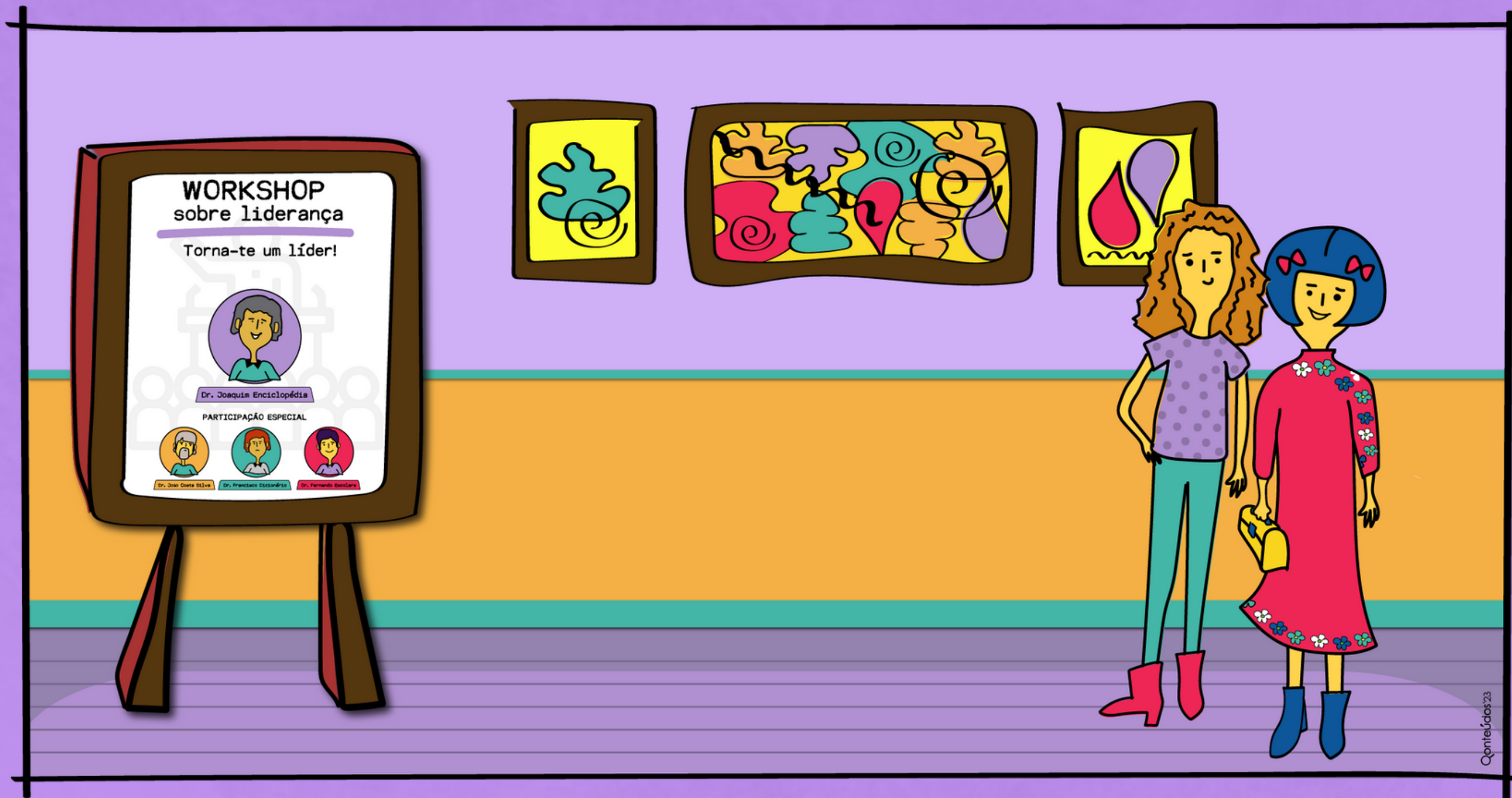
Reuniunile sunt de obicei moderate de două persoane, dintre care cel puțin una este o femeie. În cadrul acestor reuniuni, folosind dinamica participativă, există o preocupare pentru a se asigura că nivelurile de participare ale bărbaților și femeilor sunt proporționate.

GASNova este o organizație de tineret care promovează conducerea femeilor și valorizarea contribuțiilor acestora.

Click aici pentru
a vizita pagina
Asociației
GASNova



Comunicarea



Asumați-vă public angajamentul de promovare a egalității de gen

Există diferite modalități de a oferi vizibilitate angajamentului organizațiilor față de valorile și principiile egalității și nediscriminării. Una din modalitățile de a face asta e prim a da **vizibilitate documentelor oficiale sau publice ale organizației** (coduri de conduită, regulamente, misiunea) în care sunt menționate aceste valori! **Elaborarea și promovarea de campanii, materiale de sensibilizare și alte conținuturi legate de egalitate** (acțiuni concrete, poziții) pe platforme și rețele sociale este o altă modalitate de a face publică aderarea asociației la aceste idealuri.

Utilizați un limbaj de paritate

Fiți atenți la exprimare în toate documentele organizației, platformele online, discursurile publice, e-mailurile, formularele și materialele produse.

În multe limbi, printre care spaniola, portugheza și româna, **se folosește frecvent genul gramatical masculin pentru a se referi atât la bărbați, cât și la femei**. De exemplu, este obișnuit să se folosească pronumele "ei" pentru a ne referi la un grup de oameni, indiferent dacă sunt bărbați sau femei. Această utilizare a limbajului, care este comună în multe țări, nu ține cont de gen și face ca femeile să fie invizibile, într-un fel, secundare.

Prin urmare, vă invităm să adoptați un **limbaj paritar**, care să asigure tratamentul egal al ambelor sexe în sfera limbajului și care să garanteze că femeile, la fel ca bărbații, au dreptul la "reprezentare lingvistică".

Mai exact, vă sugerăm să renunțați la utilizarea masculinului generic. Puteți face acest lucru în diferite moduri:

La început, nu va fi ușor, deoarece această schimbare implică o modificare a unor obiceiuri foarte înrădăcinate, dar, cu exercițiu, va deveni tot mai natural și mai spontan. **Veți găsi multe persoane critice față de acest efort, deoarece îl consideră inconsecvent și obositor. Rezistați și persistați: schimbarea limbajului înseamnă schimbarea gândirii.** Acesta este un pas, la îndemâna tuturor oamenilor și organizațiilor, pentru creșterea vizibilității și demnității egale a femeilor și bărbaților.

Pentru a asigura caracterul incluziv al întregii comunicări interne și externe, fie ea verbală sau scrisă, va fi important ca persoanele din cadrul organizației, în special cele responsabile de comunicare, să cunoască principiile utilizării unui limbaj egal între femei și bărbați și să fie informate cu privire la valoarea adăugată și la semnificația adoptării unui limbaj ne-sexist.

Asigurați diversitatea și echilibrul în ceea ce privește reprezentarea vizuală a bărbaților și a femeilor

Imaginile pe care le prezentăm în publicațiile organizației (inclusiv în cele online) ar trebui, de câte ori este posibil, să asigure o **prezență echilibrată a bărbaților și a femeilor**, asigurându-ne că niciunul dintre ei nu este invizibilizat și că ambii au aceeași importanță și centralitate.

Este important ca imaginile selectate să fie **reprezentative pentru realitate, care este și ea diversă!** Pentru a face acest lucru, este esențial să luați în considerare, încă de la început, diversitatea aparențelor, recunoscând că femeile nu sunt toate la fel și nici bărbații nu sunt toți la fel: reprezentând diferite etnii, origini și medii, forme fizice etc., încercând să nu vă supuneți standardelor normative de frumusețe.

Folosiți elemente vizuale care nu au conotație de gen

Pentru cauza egalității de gen nu e suficient să folosim imagini care includ atât fete cât și băieți, dacă aceste imagini transmit aceleași stereotipuri pe care le știm prea bine. **Când alegeți elementele vizuale, evitați alinierea lor cu ce e considerat „potrivit” pentru un gen sau altul.**

Stereotipurile se perpetuează chiar în moduri foarte subtile sau inconștiente, atunci când folosim imagini cu băieți sau bărbați în poziții de conducere, în competiții sportive, folosind noi tehnologii și imagini cu fete sau femei în activități domestice, cosmetice sau în care sunt pasive, în care privesc și ascultă.

E important să diversificăm imaginile: să punem alături fete și băieți participând în aceleași activități, cooperând și să includem imagini care contrazic stereotipurile - în care atât fetele cât și băieții se regăsesc în activități, contexte și roluri care nu sunt în mod uzual asociate cu genul pe care îl au. Aceste reprezentări mai puțin convenționale stimulează noi moduri de a gândi lumea, moduri mai egalitare și emancipate.

Trebuie să avem grijă să folosim imagini care prezintă femeile într-o lumină demnă. Trebuie să evităm complet imaginile în care femeile sunt prezentate doar ca obiect al dorinței masculine. De asemenea, trebuie să atragem atenția asupra imaginilor în care femeile prezintă urme ale violenței. Acestea sunt imagini foarte încărcate emoțional, însă prezintă femeia într-o situație de vulnerabilitate extremă, care nu împuternicește femeile victimizate, așa că ar fi mai bine să le evităm.



Folosiți elemente vizuale care nu au conotație de gen

Există, de asemenea, alte elemente vizuale puternic atașate noțiunilor "feminin" și "masculin", cum ar fi culorile, simbolurile și grafica... **Este înțelept să nu întărim aceste tendințe și să inovăm:** de exemplu, într-un infografic sau în materiale similare, evitați ca albastrul să se refere la băieți și rozul la fete, sau pictograme precum tocurile înalte pentru femei etc.

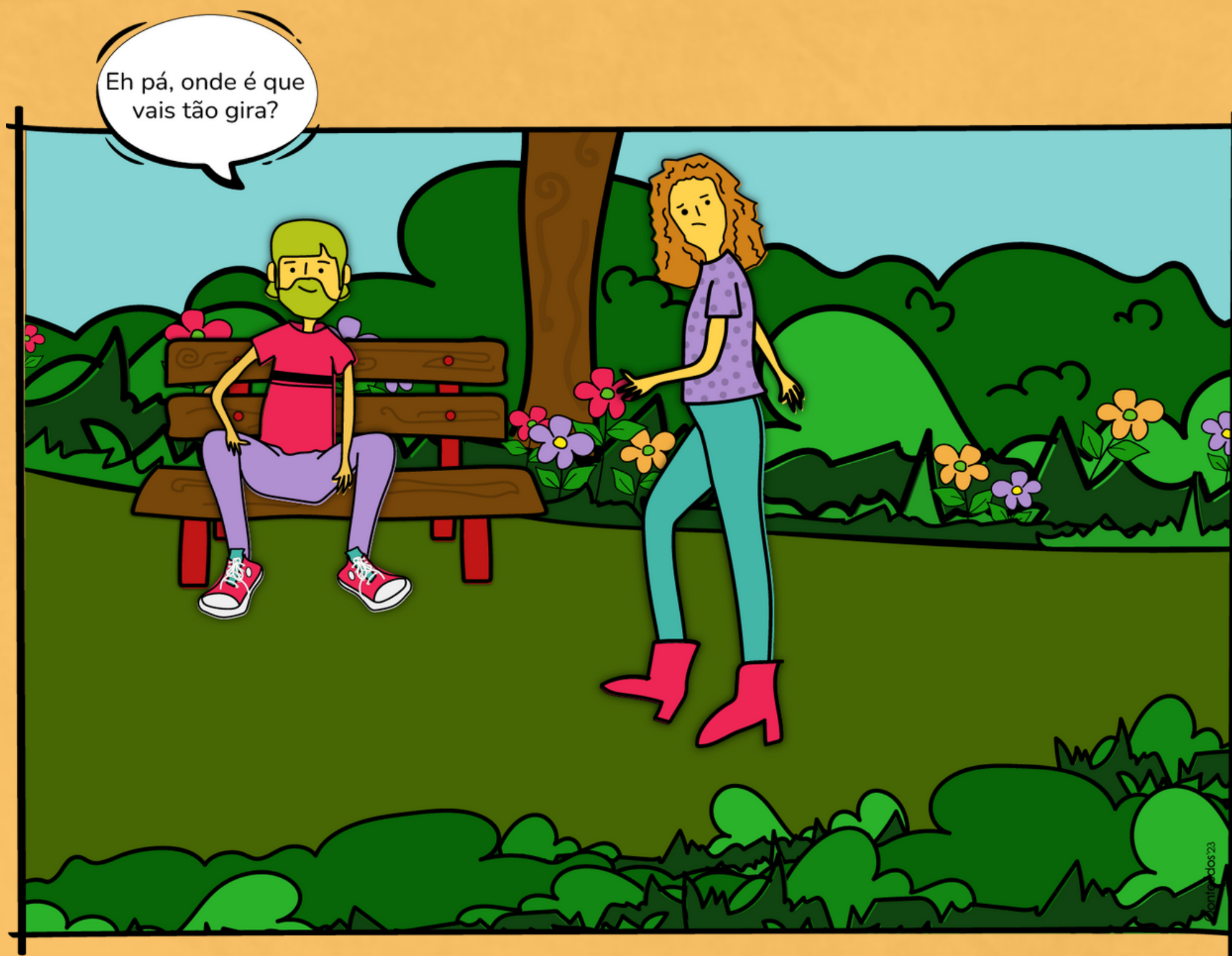
Feminist Lorca

Feminist Lorca e o organizație din Spania care se concentrează pe promovarea cetățeniei active și a egalității.

Prin diferite activități pe parcursul anului, **Feminist Lorca crește nivelul de conștientizare pentru egalitatea de gen.** De exemplu, organizează împreună cu consiliul local și alte autorități **8M** (de 8 martie - ziua internațională a femeii) și **25N** (25 noiembrie - ziua internațională a eliminării violenței împotriva femeilor), sub formă de **marșuri la care participă studenți și tinere femei.**

În zilele precedente realizează campanii de comunicare pe rețelele de socializare, fapt care ajută la popularizarea evenimentelor. Organizează și ateliere și întâlniri, pentru a oferi o voce femeilor care militează pentru o societate fără violență și cu o egalitate reală între femei și bărbați, demonstrând relevanța și necesitatea feminismului. Efectul cel mai notabil pe care îl au aceste acțiuni, se reflectă în susținerea crescută pentru mișcarea feministă care se resimte din partea comunității locale.

Hărțuirea morală și sexuală



Fiți atenți și opriți hărțuirea

Este important ca organizația să fie un mediu sigur, în care nimeni nu poate umili sau adopta un tratament abuziv, în care orice comportament de hărțuire morală și sexuală este dezaprobat.

Hărțuirea morală ia forma unor comportamente precum: umilirea, ridiculizarea, disprețul, urletele, ignorarea, izolarea sistematică a cuiva, defăimarea, critica constantă... În ceea ce privește **hărțuirea sexuală**, să luăm exemplul unor comportamente precum: comentarii nepotrivite despre înfățișare, cu semnificație sexuală, insistența asupra unor invitații nedorite, contactul fizic, priviri și conversații nedorite, propuneri sexuale explicite nedorite și glume sexuale jignitoare.

Se întâmplă frecvent ca în organizații să existe persoane care sunt victime, în mod episodic sau continuu în timp, ale unor comportamente precum cele pe care le-am menționat mai sus, care le afectează demnitatea și le plasează într-o poziție vulnerabilă. **Trebuie remarcat faptul că femeile și fetele sunt expuse în mod disproporționat la hărțuirea sexuală.** Din păcate, este, de asemenea, frecventă subestimarea gravității acestor comportamente și, frecvent, "normalizarea" și tolerarea lor.

Este fundamental să înțelegem semnele și să reacționăm. Scopul este ca, în calitate de organizație, să vă îndreptați spre un nivel de toleranță zero în ceea ce privește hărțuirea sexuală și morală!

Creșteți nivelul de conștientizare cu privire la realitatea hărțuirii

Promovarea unei culturi bazate pe respect, egalitate, cooperare și fără hărțuire poate presupune crearea unor spații de reflecție și învățare (acțiuni de sensibilizare, prelegeri, lecții de formare, conferințe etc.).

Toți membrii organizației trebuie să aibă **posibilitatea de a învăța cum să identifice comportamentele abuzive și să recunoască vătămările** care rezultă din hărțuirea morală și sexuală. De asemenea, este important ca aceștia să recunoască experiențele diferite trăite de fete și băieți.

Pe lângă recunoașterea și înțelegerea problemei, este esențial să **echipăm oamenii cu instrumentele necesare pentru a preveni în mod activ și a răspunde** la situațiile de hărțuire pe care le trăiesc sau la care sunt martori.

Aceste procese de sensibilizare sunt foarte importante, deoarece creează condiții pentru ca victimele hărțuirii să se simtă mai protejate și încurajate să denunțe și să vorbească despre experiențele lor. În același timp, promovează o mai mare implicare și responsabilizare a martorilor.

Consultați membrii organizației și pe cei implicați în activitățile acesteia

Dacă nu sunteți la curent cu vreo situație de hărțuire în organizația dumneavoastră, nu înseamnă că nu a avut loc niciodată. Hărțuirea morală și sexuală nu este un subiect care să apară organic în conversație și, cu atât mai puțin, raportarea unor episoade specifice. Este un subiect tabu, care îi face pe oameni să se simtă inconfortabil și care este adesea trăit în tăcere.

De aceea, este important să găsim **modalități de a evalua continuu** calitatea relațiilor din cadrul organizației, între membri, dar și între persoanele care participă la activități. Mecanismele de feedback sau de ascultare pot "trage semnale de alarmă" în ceea ce privește cazurile de hărțuire.

Concret, luați în considerare următoarele măsuri:

- \\ Chestionare periodice de satisfacție adresate membrilor asociației, care includ dimensiunea relațională;
- \\ Fișe de evaluare a activităților, trimise ulterior persoanelor care au participat, în care se chestionează atmosfera din grup, atitudinea persoanelor care au participat și care fac parte din organizație, lăsând spațiu pentru semnalarea incidentelor care au putut apărea.

Stabiliți reguli și proceduri

Un pas important ar putea fi elaborarea unui **document care să se refere la problema hărțuirii morale și sexuale**, de exemplu, un cod de conduită. Acesta ar trebui:

- \\ Să conțină o definiție clară a hărțuirii morale și sexuale;
- \\ Să facă explicită dezaprobarea față de comportamentele de hărțuire sexuală și morală și angajamentul ferm al organizației de a preveni aceste situații;
- \\ Să clarifice modul în care pot fi raportate și denunțate situațiile de hărțuire, garantând că nu vor exista represalii pentru cei care depun o plângere (de exemplu, prin furnizarea unui formular specific în acest scop, prin definirea unei echipe special instruite la care se pot adresa persoanele și prin prevederea denunțării de către martori);
- \\ Să explice mecanismele de investigare și de soluționare a unor astfel de situații;
- \\ Să descrie consecințele pentru cei care nu respectă codul de conduită;
- \\ Să definească formele de sprijin pentru victime (de exemplu, facilitarea accesului la servicii de sprijin psihologic sau de asistență juridică).

Stabilirea unor reguli și proceduri în acest domeniu este un exercițiu de mare responsabilitate, de aceea este important să **apelați și la entități specializate** în domeniu, care vă pot sprijini pe parcursul procesului. Elaborarea unui astfel de document ar trebui să includă perspectivele femeilor și **să fie condusă de femei**, persoanele cele mai afectate de fenomen.

Această resursă ar trebui să fie cunoscută de toate persoanele care fac parte din organizație sau sunt implicate în activitatea acesteia și, în acest fel, ar trebui să facă un efort activ pentru a o face cunoscută.

E-Romnja

E-Romnja este o organizație feministă romă, apolitică și non-profit care luptă pentru drepturile fetelor și femeilor rome. Prin activitățile lor, aduc perspectiva genului în toate proiectele și programele destinate populației rome. Mai mult decât atât, E-Romnja **colaborează cu autorități la nivel local și național pentru îmbunătățirea politicilor și măsurilor** adoptate în domenii precum piața muncii, educație, sănătate, justiție, cultură sau orice alt domeniu care ar putea dezvolta protecția și siguranța femeilor de etnie romă și nu numai.

Mare parte din activitatea lor are loc în comunitatea romă, unde **abordează probleme precum violența și hărțuirea sexuală a femeilor**. Prin discuții, ateliere și evenimente publice, cu public de toate genurile, abordează aspecte ale egalității destinate pentru dezvoltarea unui mediu mai sigur pentru femei în comunitățile lor.

Click aici
pentru a vizita
pagina
Asociației
E-Romnja



Activități



Dezvoltați inițiative și proiecte menite să promoveze egalitatea și/sau să combată violența de gen

Chiar dacă principalul obiectiv al organizației nu este acela de a promova egalitatea și de a combate violența de gen, **poate fi totuși posibil să dezvoltați inițiative, mai mult sau mai puțin punctuale, mai mici sau mai mari, care să contribuie la acest scop.**

Acțiuni de sensibilizare, conferințe, dezbateri, expoziții de fotografie, flash mob-uri, campanii online și offline, jocuri/chestionare, sunt doar câteva exemple de inițiative pe care le puteți organiza pentru a crește gradul de conștientizare a problemei discriminării și a inegalităților de gen.

Teme precum violența domestică, în viața romantică sau violența în familie (psihologică, fizică, sexuală și online); hărțuirea în spațiile publice; inegalitățile în ceea ce privește puterea politică, ocuparea forței de muncă și școală; inegalitățile în distribuția muncii domestice și de îngrijire; pornografia; prostituția; traficul de persoane, sunt exemple de teme pe care ar fi bine să le aprofundăm!

Aceste tipuri de inițiative sunt foarte relevante în orice moment al anului, dar există zile specifice care nu ar trebui să treacă neobservate, în special: Ziua Internațională a Femeii (8 martie), Ziua Internațională a Fetei (11 octombrie), Ziua Internațională pentru eliminarea violenței împotriva femeilor (25 noiembrie), Ziua Internațională a Drepturilor Omului (10 decembrie) sau Ziua Europeană a Egalității Salariale (care variază de la an la an).

Atunci când vă gândiți la planul vostru de acțiune pentru anul sau semestrul următor, luați în considerare promovarea activităților pentru egalitate!

Colaborați cu organizații care luptă pentru egalitate

O modalitate de a contribui la intensificarea luptei pentru egalitate este **de a ne uni forțele**. De aceea, vă propunem să colaborați cu alte organizații active în promovarea egalității. Parteneriatele cu organizații feministe pot fi utile mai ales dacă sunteți la început de drum în domeniul egalității și considerați că nu aveți încă suficiente cunoștințe în domeniu. Dar chiar dacă aveți deja un anumit istoric de intervenție în acest domeniu, aceste **colaborări pot fi benefice, deoarece sporesc vizibilitatea și impactul inițiativelor**.

Toate activitățile propuse în paragraful de mai sus pot fi desfășurate în colaborare cu alte organizații, de exemplu, invitarea de vorbitori și promovarea campaniilor acestora, dezvoltarea de proiecte în parteneriat, etc. Uneori, consolidarea feminismului poate însemna pur și simplu participarea la mitinguri sau marșuri, semnarea unei petiții sau a unei scrisori deschise din partea unei alte organizații care cere mai multe drepturi sau acțiuni într-o anumită problemă.

Asigurați-vă că invitați un număr echilibrat de bărbați și femei să ia cuvântul la evenimentele voastre

Adesea, la conferințe, prelegeri și dezbateri, panelul de vorbitori este destul de masculinizat. **Sunt mai mulți bărbați decât femei care iau cuvântul pe o mare varietate de subiecte, iar deseori vedem paneluri formate exclusiv din bărbați.**

Acest dezechilibru ridică mai multe probleme. În primul rând, **absența contribuțiilor femeilor face ca lectura problemelor să fie părtinitoare**, deoarece acestea sunt întotdeauna citite prin prisma bărbatului, ceea ce invizibilizează perspectivele, experiențele și cunoștințele femeilor, care reprezintă cealaltă jumătate a societății. În al doilea rând, fetele și femeile care participă nu se văd reprezentate. Și, în cele din urmă, se **perpetuează ideea că doar bărbații au competență și ceva relevant de spus.**

Merită să ne străduim să promovăm inițiative care iau în considerare acest echilibru, invitând femei și bărbați să ia microfonul și cuvântul. Poate fi mai dificil să mobilizați femeile, deoarece, așa cum am explorat în capitolul 1, acestea au adesea mai puțin timp disponibil, deoarece sunt responsabile de cea mai mare parte a muncii casnice și de îngrijire. De asemenea, din punct de vedere cultural, femeile sunt mai puțin încurajate (și se simt mai puțin confortabile) să se afle în locuri de proeminență și vizibilitate. Dacă aveți senzația că este mai dificil să ascultați femeile, trebuie să investiți mai mult pentru a face acest lucru posibil!

Evitați să promovați activități stereotipice pentru băieți și fete

În mod frecvent, vedem **activități la care participă numai băieți sau numai fete**: turnee de fotbal sau ateliere de programare numai cu băieți, sau turnee de dans și ateliere de machiaj numai cu fete. De obicei, activitățile nu sunt destinate exclusiv unuia dintre sexe, ci, de fapt, doar participă numai băieți sau numai fete.

Este important să ne opunem acestei tendințe și să depunem eforturi active pentru ca toată lumea să se simtă invitată și încurajată să participe la activități. Acest efort poate fi făcut în momentul comunicării, prin referiri explicite la participarea tuturor persoanelor, prin utilizarea de imagini care includ genul de obicei subreprezentat sau prin stabilirea unor contacte mai personalizate. Poate că mai multe fete și-ar dori chiar să participe la un turneu de jocuri video, deoarece, în mod tradițional, doar băieții participă, iar ele s-ar putea să nu aibă niciodată ocazia de a face acest lucru. Și poate că mai mulți băieți ar dori să participe la o sesiune de design vestimentar, dar pentru că este un context asociat cu genul feminin, nu o fac. **Încurajarea participării lor acum poate contribui în mare măsură la o participare mai organică în viitor.**

Dacă ar fi bine să evitați să promovați activități aliniate la stereotipurile de gen, **asta nu înseamnă că nu ar trebui să creați spații exclusive** pentru fete și altele pentru băieți. De exemplu, un cerc de conversație cu băieții despre masculinitate poate fi o modalitate bună de a-i sensibiliza și de a-i capacita pentru egalitate; la fel cum o sesiune despre drepturile sexuale și reproductive poate fi mult mai semnificativă dacă are loc într-un spațiu destinat exclusiv femeilor.



Asigurați-vă că participanții se implică în mod egal, că au aceeași vizibilitate și recunoaștere în cadrul inițiativei promovate de organizație

Într-un grup mixt de participanți, se întâmplă adesea ca băieții să vorbească mai mult, să intervină mai mult și pentru perioade mai lungi de timp, iar fetele să adopte o atitudine mai docilă și să fie mai puțin proactive în intervenții. În același timp, atunci când există activități în care este necesară distribuția sarcinilor de întreținere a spațiului (cum ar fi aranjarea camerei, spălatul vaselor etc.), fetele își asumă mai repede aceste funcții ca fiind responsabilitatea lor și se observă o participare mai puțin activă a băieților.

Aceste diferențe reflectă dinamica societății noastre, în general. Ele sunt un produs al socializării băieților și fetelor, care sunt stimulați să își asume roluri diferite în spațiul public și în cel privat. Acest lucru îi face pe băieți și pe fete să participe diferit la activități și, **dacă aceste dinamici nu sunt puse sub semnul întrebării și combătute, există riscul ca inițiativele pe care le promovează să contribuie la solidificarea rolurilor sociale care îi limitează atât pe băieți cât și pe fete.**

Acesta este motivul pentru care **merită să creăm condiții pentru participarea egală** a băieților și a fetelor, de exemplu:

- \\ În cadrul unor activități, împărțiți participanții în grupuri mici, pentru a reduce nivelul de expunere (spre deosebire de luarea de cuvânt în plen) și propuneți ca două persoane să fie alese ca purtători de cuvânt;
- \\ Dacă discuția este monopolizată de unii dintre participanții grupului, ar trebui să o moderați, adresând direct întrebări celorlalți care nu participă atât de mult;

- \\ Asigurați un moment de distribuire a sarcinilor pentru îngrijirea spațiului, creând în acest scop grupuri care să includă pe toată lumea;
- \\ Dacă, chiar și așa, distribuția sarcinilor este inegală, confrunțați direct problema și cereți persoanelor mai puțin implicate să își asume sarcini concrete.

Federación de Organizaciones de Mujeres de Lorca

Federația Organizațiilor de Femei din Lorca își propune să reprezinte și să reunească toate organizațiile de femei din Lorca. În prezent, 45 de organizații fac parte din federație. Acestea desfășoară activități axate pe promovarea egalității reale între genuri, pe tot parcursul anului, atât pentru asociațiile sale membre, cât și pentru publicul larg.

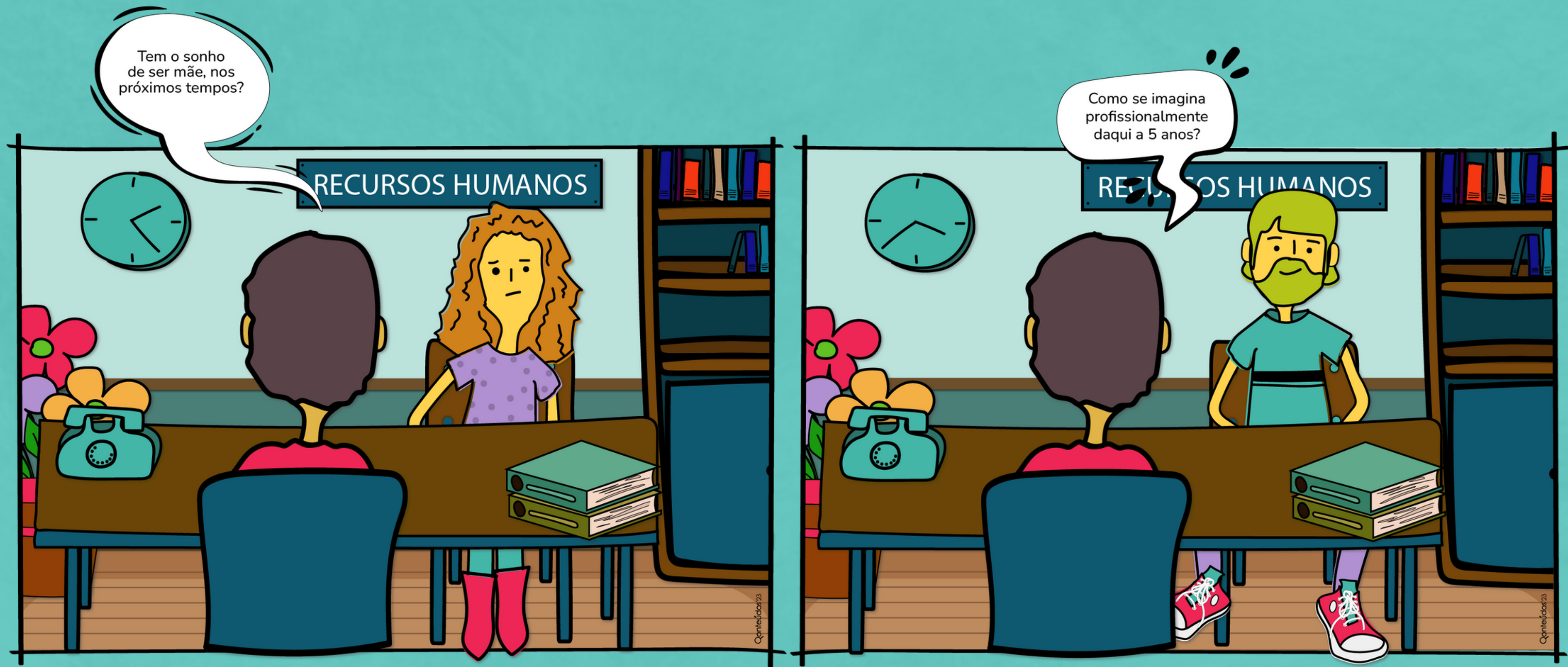
În ultimii 3 ani, Federația a derulat un **proiect în licee** numit "Deschidem uși, închidem tabuuri", care se concentrează pe discuții legate de **egalitatea și violența de gen și sănătatea mintală**. Acesta a fost implementat odată ce a fost identificată nevoia unei educații cu privire la valorile egalitariste în rândul adolescenților, din cauza normalizării diferitelor dinamici periculoase în această vârstă. Această practică se bazează pe diverse propuneri de discuții, în care centrul educațional alege ce subiecte dorește să abordeze și la ce nivel educațional dorește să le implementeze.

Aceste activități au oferit o viziune actuală a tinerilor din Lorca asupra problemelor legate de egalitatea de gen din comunitate. Rezultatele acestui proiect au arătat că este **necesar să se acționeze** și să se continue organizarea acestor discuții, deoarece, deși anumite concepte sunt deja cunoscute, ele ar trebui să fie internalizate de la o vârstă fragedă.

Click aici
pentru a vizita
pagina
Federației



Resurse umane



Atunci când recrutați noi persoane, asigurați-vă că femeilor li se aplică aceleași criterii ca și bărbaților

La recrutarea de noi angajați sau voluntari, trebuie să ne asigurăm că, pe parcursul procesului, se aplică **aceleași criterii de evaluare pentru femei și bărbați**. Aceste criterii, care trebuie să fie clare și obiective, trebuie discutate și stabilite înainte de procesele de recrutare.

De asemenea, scenariul interviului ar trebui să fie același atât pentru femei, cât și pentru bărbați, pentru a se asigura că nu există **nicio discriminare pe parcursul interviului**. Auzim adesea de la femei care au fost întrebate de exemplu, dacă intenționează să aibă copii în viitorul apropiat. Aceste tipuri de întrebări sunt inacceptabile și, în majoritatea țărilor, ilegale, așa că asigurați-vă că persoana sau echipa responsabilă cu desfășurarea interviului și cu examinarea candidaturilor este pregătită și sensibilă la problematica de gen.

Cu toate acestea, în unele cazuri, este posibil să fie nevoie să luați **măsuri de discriminare pozitivă**. De exemplu, dacă organizația dumneavoastră are numai fete ca voluntari sau dacă personalul este format numai din bărbați, este posibil să trebuiască să luați în considerare posibilitatea de a acorda prioritate la recrutarea de persoane de genul subreprezentat sau chiar de a stabili cote.

Managementul carierei persoanelor care lucrează în organizație în mod corect și transparent

În pofida calificării tot mai ridicate a femeilor, **fenomenul plafonului de sticlă** (sau segregarea verticală - a se vedea glosarul) **continuă să se manifeste în diferitele sectoare de activitate**. Chiar și în domeniile în care există mai multe femei decât bărbați, observăm adesea o prezență disproporționată a bărbaților în poziții de conducere, mai importante și mai bine plătite.

Sectorul de tineret nu este neapărat imun la această tendință. Dacă aveți resurse umane plătite în organizația dumneavoastră, merită să vă opriți să vă gândiți la această problemă. Analizați istoricul traseelor parcurse de lucrătorii din organizație, comparând traseele și evoluția femeilor și a bărbaților **pentru a identifica eventualele asimetrii și, dacă este cazul, pentru a face corecții**.

Remunerația (salarii, bonusuri, beneficii etc.) ar trebui, de asemenea, să fie luată în considerare în această analiză: evaluați dacă există diferențe de salarizare între femei și bărbați, corectați-le și evitați-le în viitor. Este important ca procesele de evoluție a carierei și de salarizare să fie transparente.

Echilibrați distribuția femeilor și bărbaților pentru diferitele funcții și sectoare din organizație

Diferențierea sarcinilor în funcție de gen este frecventă. Această "segregare orizontală" (a se vedea glosarul), adesea bazată pe stereotipuri, înseamnă că sarcinile, funcțiile și sectoarele considerate feminine sunt atribuite femeilor, iar cele masculine bărbaților. Este obișnuit ca bărbații să se ocupe de facturi, de echipament, iar femeile să se ocupe de cumpărături, de mâncare și de activitățile pentru copii.

Analizați cine, ce face în organizație și vedeți dacă există sarcini care concentrează mai multe fete sau mai mulți băieți. Dacă se întâmplă acest lucru, dacă aceste tendințe sunt observate în organizația dumneavoastră, încercați să le opriți! Încurajați bărbații să se implice în activități mai „feminine” și femeile să se implice în activități mai „masculine”.

Facilitați persoanelor din organizație echilibrul între munca lor și viața personală și de familie

Planificarea și punerea în aplicare a măsurilor de îmbunătățire a vieții persoanelor care lucrează în organizația dumneavoastră, facilitând **echilibrul între implicarea lor și viața personală și de familie**, este o măsură care contribuie la promovarea egalității. Aceasta deoarece, după cum știm din statisticile de pretutindeni, femeile sunt cele care își asumă cele mai multe responsabilități de îngrijire (a casei, a persoanelor dependente etc.), ceea ce le împiedică să participe la fel de activ în sfera publică precum bărbații.

Inexistența unor măsuri care să promoveze echilibrul între viața profesională și cea privată tinde să sporească asimetriile dintre bărbați și femei în cadrul organizațiilor. **Prin urmare, prezentăm propuneri concrete care ar putea ușura acest echilibru:**

- \\ Pe cât posibil, angajații și voluntarii ar trebui să aibă autonomia de a-și gestiona programul de lucru, astfel încât să poată echilibra viața de familie cu cerințele organizației. Programele flexibile, agregarea săptămânii de lucru sunt exemple de metode care pot fi adoptate;
- \\ WAcolo unde este posibil, posibilitatea de a lucra în regim part-time poate fi o soluție bună în anumite etape ale vieții, care sunt deosebit de solicitante în viața personală sau de familie;
- \\ Posibilitatea de a lucra de la distanță poate, de asemenea, să faciliteze acest echilibru;
- \\ Sprijin și încurajarea angajaților să utilizeze concediile de maternitate și de paternitate, în special în această etapă a vieții care necesită o dedicare specială față de familie.
- \\ Găsirea de soluții pentru ca persoanele cu copii în întreținere să poată participa la inițiative în afara programului convențional: de exemplu, organizarea unui "colț al copiilor" la o întâlnire seara sau în weekend;
- \\ Luptați împotriva culturii larg răspândite care asociază productivitatea cu programul lung de muncă și cu prezența fizică și care vede responsabilitățile familiale ca pe niște constrângeri;
- \\ Respectați orele de pauză, evitând să dați telefoane sau să trimiteți mesaje și e-mailuri în afara orelor de lucru. Evitați să faceți din orele de lucru excesive o practică obișnuită.

Voluntari pentru Idei și Proiecte (VIP)

VIP este o asociație studentescă fondată la București în 1998. Fiecare membru este parte dintr-o comunitate care realizează programele Business Club, Econosofia, International Affairs sau Leadership Development, dar activează în unul din următoarele departamente: resurse umane, dezvoltare, relații publice, marketing și creativ.

Una din valorile fundamentale ale VIP este etica, alături de profesionalism, inițiativă, leadership și munca în echipă. Ele se reflectă în modul de recrutare a noilor membri și în stilul de coordonare al fiecărui departament. În perioada de recrutare, care are loc în fiecare an în luna Octombrie, departamentele de resurse umane și marketing își concentrează eforturile pentru a se asigura că **apelul ajunge atât la tineri cât și la tinere** și că se **recrutează un număr echilibrat de reprezentanți** în funcție de gen.

Atât coordonatorii programelor cât și coordonatorii de departamente se aleg anual și până acum, **leadershipul organizației a fost compus în mod egal** din femei și bărbați.

Cultura organizațională de la VIP este un **bun exemplu** atât de recrutare cât și de acces la leadership-ul organizațional, din perspectiva genului.

Click
aici pentru
a vizita
pagina VIP



Imaginați-vă schimbarea din organizația voastră

În capitolul anterior, am prezentat un set de **măsuri și bune practici** care **pot fi adoptate de organizațiile de tineret** angajate să devină mai egale și mai incluzive.

Nu toate aceste măsuri vor fi fezabile sau potrivite pentru organizația voastră, dar **unele pot fi adaptate** la realitatea voastră și cu siguranță mai sunt **altele care pot fi descoperite**.

Vă propunem acum un exercițiu de planificare mai sistematic: vă invităm să elaborați un **plan de acțiune pentru egalitate**. Acest plan ar trebui să fie rezultatul unui **proces colectiv**: este important ca mai multe persoane să se reunească pentru a decide ce schimbări doresc să se întâmple în organizație. Mai multe capete gândesc mai bine, iar cei care sunt implicați în planificare au mai multe șanse să fie mai dedicați acțiunilor și schimbărilor care urmează să fie puse în aplicare.

Conducerea organizației nu poate fi absentă de la conceperea acestui plan. Este foarte important ca aceștia să fie implicați în acest proiect încă de la început și să se angajeze în mod consecvent față de acest plan de acțiune.

Planul ar trebui să fie **elaborat pe baza lipsurilor și nevoilor identificate în autodiagnoză**. Acordați o atenție deosebită răspunsurilor "nu" și analizați dacă are sens să căutați în mod activ măsuri/acțiuni pentru a transforma acele "nu"-uri în "da"-uri în viitor.

De exemplu, dacă ați răspuns "nu" în autodiagnostic la întrebarea "Există măsuri specifice pentru a face față situațiilor de violență de gen care pot apărea în organizația dumneavoastră?", ați putea integra în plan măsura "Stabilirea de reguli și proceduri".

Pentru a facilita elaborarea planului de egalitate, vă împărtășim **o matrice foarte simplă** pe care o puteți utiliza.

Dimensiunea analizei	Acțiune / măsură Ce?	Proceduri / etape Cum și când?	Responsabili și persoane implicate Cine?	Resurse financiare, tehnice și logistice De ce avem nevoie pentru a implementa această acțiune/măsură?	Dovada realizării, indicatorii de impact Cum știm că am reușit o implementare de succes?

În **prima coloană**, includeți dimensiunea intervenției (recunoașterea importanței problemei, leadership și timp de vorbire, comunicare, activități, hărțuire sexuală și morală sau resurse umane).

În cea de-a **doua coloană** descrieți măsura/acțiunea pe care ați decis să o implementați.

În cea de-a **treia coloană** descrieți, în detaliu, etapele și diligențele pe care le veți lua pentru a pune în aplicare această măsură, trasând un calendar.

În cea de-a **patra coloană** indicați numele persoanei/persoanelor care își vor asuma responsabilitatea de a coordona punerea în aplicare a măsurii/acțiunii și al altor persoane care vor fi necesare pentru punerea în aplicare a măsurii/acțiunii.

Urmează o **a cincea coloană**, în care puteți enumera resursele care urmează să fie mobilizate (financiare, tehnice, logistice) în procesul de implementare a fiecărei măsuri/acțiuni.

În **coloana finală** veți introduce indicatorii de rezultat. Ideea este să răspundeți la întrebarea: cum putem vedea că măsura/acțiunea a fost realizată cu succes?

Vă **împărtășim un exemplu** care sperăm că vă va ajuta să înțelegeți procesul planului de acțiune!

Dimensiune a analizei	Acțiune / măsură Ce?	Proceduri / etape Cum și când?	Responsabili și persoane implicate Cine?	Resurse financiare, tehnice și logistice De ce avem nevoie pentru a implementa această acțiune/măsură?	Dovada realizării, indicatorii de impact Cum știm că am reușit o implementare de succes?
Recognition of the problem	Awareness-raising action on gender equality for members of the organization	<ul style="list-style-type: none"> - Contact NGO specialist in the area (Sept) - Prepare dissemination materials (Oct) - Publicize the session - Manage registrations (Oct and Nov) - Ensure logistical aspects (Dec) - Evaluate the session (Dec) 	<ul style="list-style-type: none"> - Sarah and Richard coordinate the action - Everyone in the organization is invited to participate. - The communication department will spread the word and mobilize the members 	<ul style="list-style-type: none"> - Budget for coffee break - Room for the action - Budget to pay for travel and meals for the people from the invited NGO - Projector and computer 	<ul style="list-style-type: none"> - Awareness action carried out - Participants identify learnings and changes - Speeches of the organization's members more egalitarian

Acționați pentru egalitate

Odată ce au fost stabilite acțiunile concrete, au fost luate decizii cu privire la modul și momentul implementării acestora, au fost definite persoanele responsabile și cele care trebuie implicate, au fost identificate resursele necesare și indicatorii de realizare, **avem un plan de acțiune pentru egalitate!** Acum este important să ne asigurăm că acesta **nu rămâne într-un sertar și că servește scopului** pentru care a fost conceput.

La fel cum am propus la elaborarea planului, procesul de implementare trebuie să fie, de asemenea, **colectiv**: este esențial să implicăm conducerea organizației, dar și pe ceilalți membri care, ori de câte ori este posibil, trebuie mobilizați și chemați să se angajeze în implementarea măsurilor. Suntem convinși că **schimbarea va fi cu atât mai rapidă și mai consistentă cu cât membrii organizației se simt investiți și se consideră ei înșiși agenți ai schimbării.**

Un plan funcționează ca o hartă. **Pe parcurs vor apărea probabil obstacole, dificultăți și evenimente neprevăzute**, care condiționează și impun abateri de la traseul înscris pe "hartă". De aceea, este esențial să se organizeze periodic momente pentru a analiza în comun progresul implementării planului. Este important să se **identifice cât mai devreme posibil abaterile și obstacolele** și să se elaboreze strategii pentru a depăși barierele și a asigura punerea în aplicare a planului.

Vă recomandăm să **asigurați o comunicare clară și consecventă**: toți membrii organizației trebuie să cunoască Planul de acțiune pentru egalitate și măsurile pe care le conține. Este important să comunicați progresele înregistrate în implementarea planului, făcând vizibilă valoarea adăugată adusă de acțiunile și măsurile implementate. **De asemenea, este important să sărbătoriți realizările!**

Este esențială că, pe lângă punerea în aplicare a măsurilor concrete și specifice de promovare a egalității care sunt incluse în plan, să fim capabili să **promovăm integrarea aspectelor legate de egalitate** (a se vedea glosarul pentru conceptul de integrare a dimensiunii de gen).

Preocuparea pentru **asigurarea egalității și nediscriminării trebuie să fie prezentă în tot ceea ce se face și în tot ceea ce se întâmplă în cadrul organizației!**

Glosar

1. Discriminare directă: atunci când o persoană este tratată mai puțin favorabil decât este, a fost sau ar fi tratată o altă persoană într-o situație comparabilă, din motive precum sexul și genul, vârsta, naționalitatea, rasa, etnia, religia sau convingerile, sănătatea, dizabilitatea, orientarea sexuală sau identitatea de gen. (EIGE, 2023)

2. Violență domestică: Toate actele de violență fizică, sexuală, psihologică sau economică care au loc în cadrul familiei sau al unității domestice, indiferent de legăturile familiale biologice sau legale, sau între foști sau actuali soți sau parteneri, indiferent dacă autorul împarte sau a împărțit sau nu aceeași reședință cu victima. (EIGE, 2023)

3. Egalitate: asigurarea faptului că fiecare individ are șanse egale de a profita la maximum de viața și de talentele sale. (Equality and Human Rights Commission, 2018)

4. Împuternicirea femeilor: procesul prin care femeile capătă putere și control asupra propriei vieți și dobândesc capacitatea de a face alegeri strategice. (EIGE, 2023)

5. Feminism: mișcare pentru egalitatea socială, culturală, politică și economică a femeilor și bărbaților. Este o campanie împotriva inegalităților de gen care militează pentru drepturi egale pentru femei. Feminismul poate fi definit, de asemenea, ca fiind dreptul la suficiente informații disponibile pentru fiecare femeie în parte, astfel încât aceasta să poată face o alegere pentru a trăi o viață care să nu fie discriminatorie și care să funcționeze în cadrul principiilor de egalitate și independență socială, culturală, politică și economică. Feminismul poate fi definit, de asemenea, ca fiind un fenomen global care abordează diverse probleme legate de femei din întreaga lume într-o manieră specifică, aplicabilă unei anumite culturi sau societăți. Deși problemele legate de feminism pot fi diferite pentru diferite societăți și culturi, acestea sunt în general legate între ele prin filozofia care stă la baza realizării egalității de gen în fiecare sferă a vieții. Așadar, feminismul nu poate fi legat de nicio definiție îngustă bazată pe o anumită clasă, rasă sau religie. (Christodoulou, 2005. Revised 2009)

6. Gen: rolurile și responsabilitățile bărbaților și ale femeilor care sunt create în familiile noastre, în societățile și în culturile noastre. Conceptul de gen include, de asemenea, așteptările legate de caracteristicile, aptitudinile și comportamentele probabile atât ale femeilor, cât și ale bărbaților (feminitate și masculinitate). Rolurile și așteptările legate de gen se învață. Ele se pot schimba în timp și variază în cadrul culturilor și între culturi. Sistemele de diferențiere socială, cum ar fi statutul politic, clasa socială, etnia, dizabilitățile fizice și mentale, vârsta și altele, modifică rolurile de gen. Conceptul de gen este vital, deoarece, aplicat la analiza socială; el dezvăluie modul în care subordonarea femeilor (sau dominația bărbaților) este construită social. Ca atare, subordonarea poate fi schimbată sau poate lua sfârșit. Ea nu este predeterminată biologic și nici nu este fixată pentru totdeauna. (UNESCO, 2003)

7. Discriminarea de gen: orice distincție, excludere sau restricție bazată pe criteriul genului, care are ca efect sau ca scop să afecteze sau să anuleze recunoașterea, beneficiul sau exercitarea de către femei drepturilor omului și a libertăților fundamentale în domeniul politic, economic, social, cultural, civil sau în orice alt domeniu. (United Nations General Assembly, 1979)

8. Expresia de gen: modurile în care o persoană își manifestă identitatea de gen și care este percepută de ceilalți (EIGE, 2023).

9. Identitatea de gen: Experiența internă și individuală profundă a fiecărei persoane în ceea ce privește genul, care poate corespunde sau nu sexului atribuit la naștere, inclusiv simțul personal al corpului (care poate implica, dacă este liber ales, modificarea aspectului sau funcției corporale prin mijloace medicale, chirurgicale sau de altă natură) și alte expresii ale genului, inclusiv îmbrăcămintea, vorbirea și manierele. (EIGE, 2023)

10. Integrarea perspectivei de gen (Gender mainstreaming): (re)organizarea, îmbunătățirea, dezvoltarea și evaluarea proceselor de elaborare a politicilor, astfel încât perspectiva egalității de gen să fie încorporată în toate politicile, la toate nivelurile și în toate etapele, de către toți actorii implicați. (EIGE, 2023)

11. Diferența de salarizare între femei și bărbați (Gender Pay Gap): Procent din câștigurile bărbaților care reprezintă diferența dintre câștigul salarial mediu brut pe oră al angajaților de sex feminin și cel al angajaților de sex masculin. (EIGE, 2023)

12. Perspectiva de gen: este o modalitate de a înțelege felul în care genul poate fi abordat sau legat de o anumită problemă și de a aplica acest lucru la elaborarea, planificarea, implementarea și evaluarea politicilor și programelor. Este ideea că problemele și soluțiile ar trebui să fie examinate ținând cont de sensibilitatea la implicațiile de gen.. (Organization for Security and Co-operation in Europe, 2006)

13. Relații de gen: constituite și construite de o serie de instituții, cum ar fi familia, sistemele juridice sau piața. Relațiile de gen sunt relații ierarhice de putere între femei și bărbați și tind să dezavantajeze femeile. Aceste ierarhii sunt adesea acceptate ca fiind "naturale", dar sunt relații determinate social, bazate pe cultură și, ca atare, sunt supuse schimbării în timp. (Khosla & Barth, 2008)

14. Rolurile de gen: norme sociale și comportamentale care, în cadrul unei anumite culturi, sunt considerate în general ca fiind adecvate din punct de vedere social pentru persoanele de un anumit gen. (EIGE, 2023)

15. Stereotip de gen: viziune generalizată sau preconcepție despre atributele, caracteristicile sau rolurile pe care le au sau ar trebui să le aibă sau să le îndeplinească femeile și bărbații. Un stereotip de gen este dăunător atunci când limitează capacitatea femeilor și a bărbaților de a-și dezvolta abilitățile personale, de a-și continua cariera profesională și de a face alegeri în ceea ce privește viața lor. (United Nations, 2023)

16. Violența de gen: Violența îndreptată împotriva unei persoane din cauza genului, a identității de gen sau a expresiei de gen a acelei persoane sau care afectează în mod disproporționat persoanele de un anumit gen. (EIGE, 2023)

17. Plafon de sticlă: impedimentele artificiale și barierele invizibile care împiedică accesul femeilor la poziții de conducere și de decizie de top într-o organizație, fie ea publică sau privată și în orice domeniu. (EIGE, 2023)

18. Hărțuire: comportament nedorit legat de sexul unei persoane, care are ca scop sau efect încălcarea demnității persoanei respective și crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator. (EIGE, 2023)

19. Segregare orizontală: concentrația de femei și bărbați în diferite sectoare și ocupații. (EIGE, 2023)

20. Discriminare indirectă: în cazul în care o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră ar dezavantaja în mod deosebit persoanele de un anumit gen în comparație cu persoanele de alt gen, cu excepția cazului în care dispoziția, criteriul sau practica respectivă este justificată în mod obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele pentru atingerea acestui scop sunt adecvate și necesare. (EIGE, 2023)

21. Intersecționalitate: instrument de analiză, advocacy și elaborare de politici care abordează discriminările multiple care ne ajută să înțelegem modul în care diferite seturi de identități influențează accesul la drepturi și oportunități. Este vorba despre recunoașterea faptului că femeile se confruntă cu discriminarea și încălcarea drepturilor omului nu numai pe baza genului lor, ci și din cauza altor relații inegale de putere datorate rasei, etniei, castei, clasei, vârstei, abilității/ handicapului, orientării sexuale, religiei și a unei multitudini de alți factori, inclusiv dacă sunt sau nu indigene. (Khosla & Barth, 2008)

22. Mansplaining: acțiunea de a explica ceva cuiva într-un mod care sugerează că este proastă, expresie folosită în special atunci când un bărbat explică ceva unei femei care înțelege deja foarte bine subiectul abordat. (Cambridge, 2023)

23. Comunicarea nonviolentă: ne ghidează să reformulăm modul în care ne exprimăm și îi ascultăm pe ceilalți, concentrându-ne atenția asupra a patru domenii: ceea ce observăm, ceea ce simțim, ceea ce avem nevoie și ceea ce solicităm pentru a ne îmbogăți viața. NVC favorizează ascultarea profundă, respectul și empatia și generează o dorință reciprocă de a dăruia din inimă. (Rosenberg, 2015)

24. Patriarhatul: sistem social care constă în dominația bărbaților asupra femeilor. (EIGE, 2023)

25. Acțiuni pozitive (Positive actions): măsuri speciale menite să accelereze egalitatea de facto între bărbați și femei. (United Nations General Assembly, 1979)

26. Prejudecăți: atitudinile și sentimentele - pozitive sau negative și conștiente sau inconștiente - pe care oamenii le au față de membrii altor grupuri, care se bazează pe idei preconcepute și pot fi influențate de elemente precum genul, rasa, clasa socială, caracteristicile personale sau alți factori. (EIGE, 2023)

27. Armonizarea vieții profesionale, familiale și private: obiectiv legat de egalitatea de gen, care necesită introducerea unor sisteme de concediu familial și parental, de îngrijire a copiilor și a persoanelor în vârstă, precum și dezvoltarea unui mediu de lucru care să faciliteze îmbinarea vieții profesionale, familiale și private pentru femei și bărbați. (EIGE, 2023)

28. Sex: caracteristici biologice și fiziologice care definesc oamenii ca fiind de sex feminin sau masculin. (EIGE, 2023)

29. Discriminarea bazată pe sex și gen: discriminarea care apare din cauza interacțiunii dintre sex (ca și caracteristici biologice ale femeilor și bărbaților) și identitatea, atributele și rolurile lor construite social și semnificația socială și culturală a societății pentru diferențele biologice dintre femei și bărbați. (EIGE, 2023)

30. Sexism: orice act, gest, reprezentare vizuală, cuvinte rostite sau scrise, practică sau comportament bazat pe ideea că o persoană sau un grup de persoane este inferior din cauza genului lor, care are loc în sfera publică sau privată, online sau offline, cu scopul sau efectul de: a încălca demnitatea sau drepturile inerente ale unei persoane sau ale unui grup de persoane; a provoca prejudicii sau suferințe fizice, sexuale, psihologice sau socio-economice unei persoane sau unui grup de persoane; a crea un mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator; a constitui o barieră în calea autonomiei și a realizării depline a drepturilor omului de către o persoană sau un grup de persoane; sau a menține și consolida stereotipurile de gen. (Committee of Ministers, 2019)

31. Hărțuirea sexuală: orice formă de comportament verbal, nonverbal sau fizic nedorit, de natură sexuală, cu scopul sau efectul de a încălca demnitatea unei persoane, în special atunci când se creează un mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator. (EIGE, 2023)

32. Segregare verticală: concentrarea femeilor și a bărbaților în diferite grade, niveluri de responsabilitate sau poziții. (EIGE, 2023)

33. Violența împotriva femeilor: o încălcare a drepturilor omului și o formă de discriminare împotriva femeilor, care include toate actele de violență de gen care au ca rezultat sau pot avea ca rezultat vătămarea sau suferința fizică, sexuală, psihologică sau economică a femeilor, inclusiv amenințările cu astfel de acte, constrângerea sau privarea arbitrară de libertate, indiferent dacă acestea au loc în viața publică sau privată. (EIGE, 2023)

References

- Equality and Human Rights Commission (2018). Understanding equality. Available at: <https://www.equalityhumanrights.com/en/secondary-education-resources/useful-information/understanding-equality> (Consulted in December 02, 2022).
- Cambridge (2023). Cambridge Advanced Learner's Dictionary & Thesaurus. Available at: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/mansplaining>
- Christodoulou, J. (2005). Glossary of Gender-related Terms. Mediterranean Institute of Gender Studies. Available at: http://www.peacewomen.org/assets/file/AdvocacyEducationTools/genderglossary_migs_aug2005.pdf version 2009
- Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) (2021). A Igualdade de Género em Portugal e a Transição Digital. Available at: https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2021/10/2021_07_19R_Transicao-Digital-Copy.pdf
- Committee of Ministers (2019). Recommendation CM/Rec(2019)1 of the Committee of Ministers to member States on preventing and combating sexism. Council of Europe. Available at: <https://rm.coe.int/168093b26a>
- Consejo Económico y Social España (2022). Mujeres, trabajos y cuidados: propuestas y perspectivas de futuro. Colección Informes 01/2022. Retrieved from: <https://www.ces.es/documents/10180/5282746/Inf0122.pdf>
- EIGE (2019). Gender Equality Index 2019: Romania. European Institute for Gender Equality. Retrieved from: [https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-romania#:~:text=With%2054.5%20out%20of%20100,\(%2B%202.1%20points%20since%202015\)](https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-romania#:~:text=With%2054.5%20out%20of%20100,(%2B%202.1%20points%20since%202015))
- EIGE (2022a). Gender Statistics Database: Largest listed companies: CEOs, executives and non-executives. European Institute for Gender Equality. Retrieved January 11, 2023, from: https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_bus_bus_wmid_comp_compex/bar/year:2022-B2/geo:EU28,EU27_2020,IPA,EEA,BE,BG,CZ,DK,DE,EE,IE,EL,ES,FR,HR,IT,CY,LV,LT,LU,HU,MT,NL,AT,PL,PT,RO,SI,SK,FI,SE,IS,NO,UK,ME,MK,RS,TR,BA/EGROUP:COMP/sex:M,W/UNIT:PC/POSITION:CEO/NACE:TOT
- EIGE (2022b). Local/municipal councils: mayors or other leaders and members. European Institute for Gender Equality. Retrieved January 23, 2023, from: https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_pol_parl_wmid_locpol/bar/year:2022/geo:EU28,EU27_2020,IPA,EEA,BE,BG,CZ,DK,DE,EE,IE,EL,ES,FR,HR,IT,CY,LV,LT,LU,HU,MT,NL,AT,PL,PT,RO,SI,SK,FI,SE,IS,LI,NO,UK,ME,MK,AL,RS,TR,BA,XK/sex:M,W/UNIT:PC/POSITION:PRES_CNCL/EGROUP:MUNICIP
- EIGE (2022c). Daily time spent on childcare during and before the pandemic (% of people having childcare responsibilities), by age of children and age of respondent. European Institute for Gender Equality. Retrieved January 23, 2023, from: https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/eige_covid_chldc_resp_covid_chld_distrib_age/hbar/year:2021/geo:EU27_2020/sex:M,W/distribution:MOSTLY_ME/age:Y20-34/period:DURING/age_of_children:Y0-11/chldcare_task:CARE_SUPERVISION
- EIGE (2022d). Gender Equality Index - Romania. European Institute for Gender Equality. Retrieved January 11, 2023, from: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022/country/RO>
- EIGE (2023). Glossary & Thesaurus. European Institute for Gender Equality. Available at: <https://eige.europa.eu/thesaurus/overview> (Consulted in December 6, 2022).
- European Commission (2020, march 5). Comunicado de imprensa: Estratégia para a Igualdade de Género: Rumo a uma união da igualdade. Available at: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pt/ip_20_358
- European Parliament (2023). Women in politics in the EU. State of play. Briefing. European Parliamentary Research Service. Retrieved from: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2023/739383/EPRS_BRI\(2023\)739383_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2023/739383/EPRS_BRI(2023)739383_EN.pdf)
- Eurostat (2021a). Living conditions in Europe. Statistical Office of the European Union. Retrieved February 6, 2023, from: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Living_conditions_in_Europe
- Eurostat (2021b). Employment patterns. Statistical Office of the European Union. Retrieved February 9, 2023, from: <https://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/womenmen/bloc-2b.html?lang=en>
- Eurostat (2021c). Gender gap for tertiary educational attainment. Statistical Office of the European Union. Retrieved February 9, 2023, from: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/sdi/gender-equality>
- Eurostat (2022). Disparidades salariais entre sexos na Europa: factos e números. Statistical Office of the European Union. Retrieved from: <https://www.europarl.europa.eu/news/pt/headlines/society/20200227STO73519/disparidades-salariais-entre-sexos-na-europa-factos-e-numeros-infografia>
- Fundação Francisco Manuel dos Santos (2019). As mulheres em Portugal, hoje: quem são, o que pensam e como se sentem. Available at: <https://www.ffms.pt/sites/default/files/2022-04/as-mulheres-em-portugal-hoje.pdf>
- Gabinete do Secretário Geral do Sistema de Segurança Interna (2021). Relatório Anual de Segurança Interna 2021. Available at: <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3D%3DBQAAAB%2BLCAAAAAAABAAzNLI0NgcAIUgtZwUAAAA%3D>
- Khosla, P. & Barth, B. (2008). Gender in Local Government: A Sourcebook for Trainers. United Nations Human Settlements Programme. Nairobi, Kenya. Available at: https://www.un.org/womenwatch/directory/pdf/Source_BK_9-May.pdf
- Konrad Adenauer Stiftung (2023, 9 march). On 8 March: Women's Day in Romania. Available at: <https://www.kas.de/en/country-reports/detail/-/content/zum-8-maerz-frauentag-in-rumaenien>

Observatório de Mulheres Assassinadas (2022). Dados preliminares sobre as mulheres assassinadas em Portugal. União de Mulheres Alternativa e Resposta (UMAR). Available at: http://www.umarfeminismos.org/images/stories/oma/Infografia_Dados_preliminares_2022.pdf

Organization for Security and Co-operation in Europe (OSCE) (2006). Glossary on gender-related terms. Available at: <https://www.osce.org/files/f/documents/1/2/26397.pdf>

Perista, H., Cardoso, A., Brázia, A., Abrantes, M., & Perista, P. (2016). Os usos do tempo de homens e de mulheres em Portugal. CESIS/CITE. Available at: https://www.cesis.org/admin/modulo_projects/upload/files/policybrieffinal.pdf

Rosenberg, M. B. (2015). Nonviolent Communication: A Language of Life. The Center for Nonviolent Communication. Available at: <https://www.cnvc.org/training/resource/book-chapter-1> (Consulted in December 7, 2022).

Spanish Ministry of Equality (2022). Boletim estatístico mensal GOB. Available at: https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/boletines/boletinMensual/2022/docs/2022_Diciembre_BEM.pdf.

Tomaszewska, P. and Schuster, I. (2021). Prevalence of teen dating violence in Europe: A systematic review of studies since 2010. *New Directions for Child and Adolescent Development*, 11– 37. <https://doi.org/10.1002/cad.20437>

UNESCO (2003). UNESCO'S Gender Mainstreaming Implementation Framework (GMIF) for 2002-2007. The section for Women and Gender Equality of the Bureau of Strategic Planning. Available at: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000131854>

Unicef (2017). Gender Equality: Glossary of Terms and Concepts. UNICEF Regional Office for South Asia. Available at: <https://www.unicef.org/rosa/media/1761/file/Genderglossarytermsandconcepts.pdf>

United Nations (2023). Gender stereotyping. United Nations Human Rights Office of The High Commissioner. Available at: <https://www.ohchr.org/en/women/gender-stereotyping> (Consulted in February 20, 2023).

United Nations General Assembly (1979). Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women New York, 18 December 1979. United Nations Human Rights Office of the High Commissioner. Available at: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women> (Consulted in January 10, 2023).

UN Women (2020, march 5). Press release: Ahead of International Women's Day, new UN Women report warns that progress towards gender equality is lagging and hard-fought gains are under threat. Available at: <https://africa.unwomen.org/en/news-and-events/stories/2020/03/press-release-ahead-of-international-womens-day-report-warns-that-progress-is-lagging>

Conținutul prezentului material reprezintă
responsabilitatea exclusivă a autorilor, iar
Agenția Națională și Comisia Europeană nu
sunt responsabile pentru modul în care va fi
folosit conținutul informației



Co-funded by
the European Union

oblio