

Regional office of UNEP for Europe acting as an
 Executing Agency of the GEF full-cycle project:

GEF ID 9421 “Demonstration of non-thermal
 treatment of DDT wastes in Central Asia (Kyrgyz
 Republic and Tajikistan)”

Project Gender Guidance

Document number: 9421-PG-BC-GUI-001-rev1

Rev.1	Prepared by	F. Bergigui	<i>Fouad Bergigui</i>	Approved by	W. Pronk	<i>Wouter Pronk</i>	23/11/2022
Rev.2	Prepared by	F. Bergigui	<i>Fouad Bergigui</i>	Approved by	W. Pronk	<i>Wouter Pronk</i>	22/03/2023

Contents

Project Gender Guidance	1
1. About the Guidelines.....	4
2. Entry points for gender mainstreaming during project implementation	6
a) Terms of References (ToRs).....	6
b) Advertisements for Jobs, Consultancies, and bidding opportunities.....	6
c) Contractual arrangements with project personnel and consultants	7
d) Designation of representatives for the PSC, project working groups, and committees	7
e) Selection committees and interview panels.....	8
f) Tenders and Bidding specifications	8
g) Updating existing policies and legal frameworks.....	9
h) National hazardous waste management strategies	9
i) Planning for meetings and organizing workshops	9
j) Capacity building	10
k) Awareness-raising campaigns (national and local)	11
l) Stakeholder engagement	12
m) Project reports and publications on demonstration pilots.....	13
n) Site-specific gender mainstreaming measures.....	13
Annexes.....	15
A. Gender checklists for national delivery partners.....	15
B. Protection from Sexual Exploitation and Abuse (PSEA).....	18
B.1 Statement on Protection from Sexual Exploitation and Abuse (PSEA) and response to Sexual Harassment (SH) for UNEP Personnel.....	19
B.2 Statement on Protection from Sexual Exploitation and Abuse (PSEA) for Implementing partners.....	20

Consulted	B. Nassimullin
Informed	S. Motard
	M. Hertoghs
	R. Cobban
	J. Sharma
	A. Kurmanova

Project: **GEF 9421**
Document title: **Project Gender Guidance**
Document number: **9421-PG-BC-GUI-001**
Date of issue: **23/11/22**
Document revision: **rev 1**



Revisions table

Rev. 2	Added revisions table
Rev. 2	Item 2., subitem I) Added hyperlinks to the UNEP policies on fraud and corruption, and sexual misconduct. (Russian translation updated as well)

MAINSTREAMING GENDER CONSIDERATIONS IN THE SOUND MANAGEMENT OF HAZARDOUS WASTE INCLUDING DDT AND OTHER POPs IN CENTRAL ASIA

1. About the Guidelines

These guidelines provide practical guidance to the project team, national delivery partners, and partner organizations, to mainstream gender considerations in the implementation of the “Demonstration of Non-thermal Treatment of DDT Wastes in Central Asia” project, which supports the establishment of national and regional capacity for the ESM of hazardous waste including DDT and other POPs.

The project is funded by the Global Environment Facility (GEF), implemented by the GEF Unit of the United Nations Environment Programme (UNEP), and executed by the UNEP-Regional Office for Europe (ROE) and its Sub-Regional Office for Central Asia in Almaty, Kazakhstan. As National Delivery Partners the project works in Tajikistan with Swiss Foundation for Mine Action (FSD) and in the Kyrgyz Republic with the National Ozone Center of Kyrgyzstan. The national counterpart in Tajikistan is the Committee of Environmental Protection under the Government of the Republic of Tajikistan. The national counterpart in the Kyrgyz Republic is the Minister of Natural Resources, Ecology, and Technical Supervision.

The GEF gender policy requires GEF agencies to ensure that the gender-responsive measures included in the design of projects are implemented. As the GEF Agency for the project, UNEP will report on the results achieved and challenges faced to mainstream gender equality and engage project stakeholders, using gender-sensitive indicators in the annual Project Implementation Reports (PIR), Mid-Term Review (MTR), and Terminal Evaluation (TE).

Gender equality efforts focus on supporting the under-represented gender while working with both men and women, as well as representatives of children, youth, and other vulnerable social groups most at risk from exposure to hazardous wastes including or contaminated with POPs.

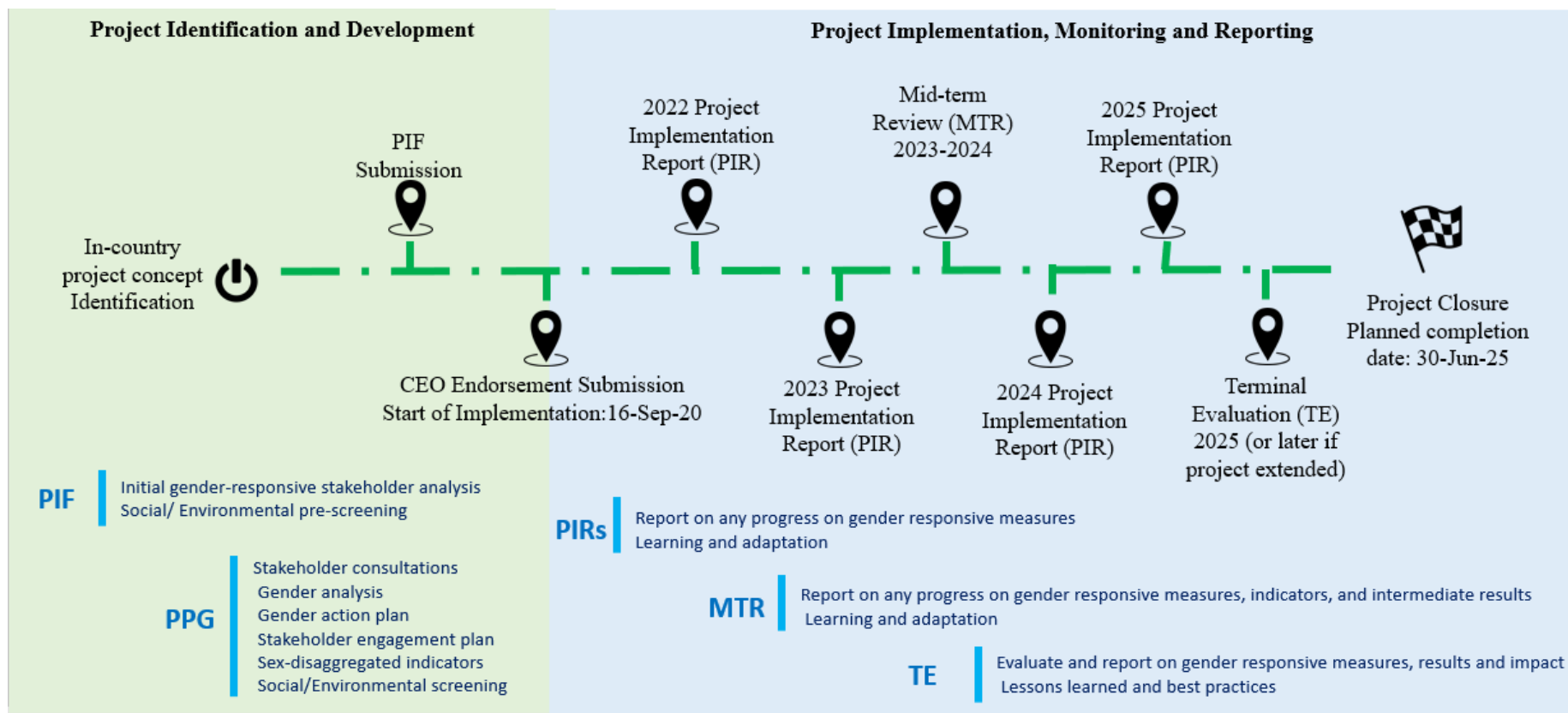


Figure 1: Gender Considerations in the Project Cycle (adapted from (GEF, 2018))

2. Entry points for gender mainstreaming during project implementation

a) Terms of References (ToRs)

- Use gender-neutral language in the ToRs and tender specifications (such as He/ She);
- Encourage candidates with relevant gender experience to apply by incorporating statements in the ToRs such as “Experience working on gender mainstreaming, women empowerment and/or youth development desirable and will be an asset”;
- Translate the ToRs into Kyrgyz and Tajik languages (in cases where active knowledge of English and or Russian is no requirement) to ensure local men and women candidates have a good understanding of the requirements and are encouraged to apply;
- Clearly define gender-related responsibilities in the ToRs to make each project personnel and consultant accountable for incorporating gender aspects into the tasks assigned to them to deliver project interventions.

Potential gender-disaggregated indicators to monitor/report the progress

- ✓ Percentage of gender-sensitive ToRs using gender-neutral language, , or encouraging candidates with relevant gender experience to apply.
- ✓ Percentage of ToRs incorporating gender-related responsibilities

b) Advertisements for Jobs, Consultancies, and bidding opportunities

- Ensure all project positions are widely advertised including by the dissemination of job announcements through national and local networks of partner organizations including FSD, the Ozone Center, and women’s advocacy groups.
- Include statements while advertising for job descriptions related to the project such as “Female candidates are strongly encouraged to apply for this position”, “women-owned businesses are encouraged to apply”, and “all genders, minorities, and persons with special needs are encouraged to apply”.
- Advertise bidding opportunities on non-traditional procurement platforms such as through social media, and use emailing lists to reach out to women-owned businesses (ex. startups and SMEs)
- Collaborate with women's organizations and networks to identify women-owned businesses and women vendors

Potential gender-disaggregated indicators to monitor/report the progress

- ✓ Percentage of gender-sensitive Advertisements for Jobs and Consultancies disseminated through networks of local partners working on gender-related issues, including statements encouraging female candidates and/or female-owned businesses to apply.
- ✓ Percentage of women and men hired for jobs, consultancies, and biddings advertised by the project
- ✓ Gender-disaggregated data on the population covered with awareness-raising activities
- ✓ Gender-disaggregated data on the population that was protected from the continuous impact of hazardous waste as a result of the project's risk management activities

c) Contractual arrangements with project personnel and consultants

- Include a Code of Conduct Policy in contractual arrangements with project personnel and consultants to prevent Sexual Harassment.
- Include a key result on gender in the contractual performance assessment of project staff and collaborators, such as "The project's gender mainstreaming strategy and Gender Guidance are effectively supported beyond parity to ensure women's empowerment and enhance women's participation in decision making".

Potential gender-disaggregated indicators to monitor/report the progress

- ✓ Percentage of project staff and consultants having signed a Code of Conduct to prevent Sexual Harassment
- ✓ Percentage of project staff accountable for gender results in their performance assessments through the use of at least one gender-specific result.

d) Designation of representatives for the PSC, project working groups, and committees

- To the extent possible, strive for gender balance during the designation process of the members of the project steering committee, and other working groups or committees to be set by the project, such as the Working Groups on national hazardous waste management legislation and regulations and the Working Groups on inspection and licensing
- Consider encouraging the under-represented gender during the designation and nomination processes of the members of decision-making bodies involved in project implementation (PSC, working groups, technical committees, etc.).

Potential gender-disaggregated indicators to monitor/report the progress

- ✓ Percentage of women and men in the Project Team, PSC, and other working groups and committees as applicable
- ✓ Percentage of women and men in the decision-making bodies involved in project implementation (PSC, high-level working groups, inter-ministerial committees, etc.).

e) Selection committees and interview panels

- During the selection of experts and suppliers, ensure evaluations are conducted by gender-balanced selection committees and interview panels (a target could be set for instance to have **at least one woman** represented in any evaluation committee, and include **one question on gender** in all interviews).
- When hiring project consultants and experts, encourage the participation of the under-represented gender through positive discrimination in cases of equal rankings between female and male candidates.
- When procuring goods for the project, consider awarding additional points to women-owned businesses, companies having women in senior decision-making positions (number of women on the board of directors), suppliers' gender balance (proportion of women employees in the company), and vendors' gender policies (maternal/parental leave, sexual harassment, anti-discrimination).
- Consider introducing positive discrimination measures such as women's ownership as a tie-breaker between suppliers and vendors having equal scores (in case of two proposals with the same score/price).

Potential gender-disaggregated indicators to monitor/report the progress

- ✓ Percentage of selection committees and interview panels with at least one woman represented
- ✓ Percentage of competency-based interviews including one question on gender
- ✓ Percentage of contracts awarded to women-owned businesses, vendors having women in senior decision-making positions, gender balance, and gender policies in place.

f) Tenders and Bidding specifications

- Specify in the tender documents that the workforce to be hired should be composed of women and men, including from vulnerable population sub-categories such as refugees, whenever applicable to the context (consider earmarking **10% of the project procurement** to vulnerable social groups such as women, youth, persons with special needs, and refugees).
- Translate the bidding specifications into Kyrgyz and Tajik languages to ensure local men and women candidates and local firms have a good understanding of the requirements and are encouraged to apply

Potential gender-disaggregated indicators to monitor/report the progress

- ✓ Number of bidding specifications translated into local languages
- ✓ Number of women and men hired by the project as part of the workforce including those engaged in disposal, risk reduction, and remediation activities.
- ✓ Number of women hired at senior positions.

g) Updating existing policies and legal frameworks

- Encourage the participation of the under-represented gender during the designation and hiring processes of the legal teams in charge of drafting and enforcing hazardous waste legislation and regulations.
- Use gender-sensitive wording, sex and gender-disaggregated data in the updating of existing national legislations such as laws, bills, and decrees to provide legal anchoring for gender-responsive disposal and management of hazardous waste.

Potential gender-disaggregated indicators to monitor/report the progress

- ✓ Percentage of women members of the legal and technical teams in charge of drafting and enforcing hazardous waste legislation and regulations.
- ✓ Number of national pieces of legislation and regulations containing gender-sensitive wording and sex and gender-disaggregated data

h) National hazardous waste management strategies

- Use gender-sensitive wording, sex, and gender-disaggregated data in the drafting of national hazardous waste strategies to provide institutional anchoring for gender-responsive disposal and management of hazardous waste.

Potential gender-disaggregated indicators to monitor/report the progress

- ✓ Number of national hazardous waste management strategies containing gender-sensitive wording and sex and gender-disaggregated data

i) Planning for meetings and organizing workshops

- Consult both men and women participants to convene training and awareness-raising activities at times and venues suitable for women and which do not conflict with their domestic, productive, and community workload (to the extent possible, consider providing childcare facilities or recreational corners for children during workshops and meetings to enable both parents to attend).

Provide the possibility for consultations and training to be organized in women-only cohorts (when relevant and deemed effective) to enable women to express their perspectives without the fear of being confronted, develop their leadership and actively participate in decision-making

- To the extent possible, enable women to attend meetings closer to their homes, including by planning such meetings for several days for a few hours a day.

Potential gender-disaggregated indicators to monitor/report the progress

- ✓ Number of meetings planned and convened at times and in places suitable for women's participation
- ✓ Number of women-only consultations held by the project
- ✓ Number of women trained in leadership, public speaking, and networking with women groups from other villages

j) Capacity building

- Deliver training on gender to all the project team staff, key national delivery partners, and other partner organizations during early implementation stages to understand the gender considerations applicable to the project.
 - inspectors in charge of environmental licensing, monitoring, and inspection of waste management activities and facilities in line with best international practices).
- Train the project team and national delivery partners and national and international experts on how to mainstream gender into their procurement processes.
 - Ensure women trainers are encouraged to apply to provide gender-responsive guidance to communities and social groups exposed or at risk of exposure to hazardous waste
- Incorporate gender-specific modules, taking into account the gendered needs of participants, in the training curricula and other capacity-building materials used by the project (including training for national
 - Include countermeasures to the risk assessment related to the exposure of men, women, youth, elderly, and children to pesticides including DDT in the training materials and guidance documents.

Potential indicators to monitor/report the progress

- ✓ Number of gender training delivered to project staff and national delivery partners
- ✓ Number of women, men, youth, elderly, refugees, and persons with specific needs, from communities living close to DDT waste sites who benefited from the training workshops and awareness-raising activities held by the project
- ✓ Number of legislators, regulators, policymakers, and inspectors trained on gender
- ✓ Number of training curricula developed by the project and containing gender-specific modules
- ✓ Percentage of women trainers hired by the project
- ✓ Number of women-only cohorts included in the project's trainings and workshops
- ✓ Number of training materials and guidance documents that include countermeasures to the risk assessment related to the exposure of men, women, youth, elderly, and children to pesticides including DDT

- ✓ Number of women and men trained on the safe handling of DDT stocks and contaminated soils

k) Awareness-raising campaigns (national and local)

- Raise awareness among women and men from the general public, especially in the vicinity of highly-contaminated areas about the different sources and exposure pathways to hazardous waste containing or contaminated with POPs.
- Use innovations such as ICT (ex. mobile technology and social media) to reach out to the most vulnerable groups in remote or inaccessible areas including women, youth, children, elderly, refugees and people with specific needs.
- Simplify complex issues into simple messaging that is context-specific and adapted to the audiences using local languages (ex. use of Farm Field Schools when engaging farming communities; and peer-to-peer volunteers when engaging communities and social groups living in proximity of burial and storage sites).
- Work with national and local partners who have a strong footprint on the ground to deliver tailored awareness-raising campaigns (ex. UN WOMEN, local NGOs (such as EKOIS, GREENLIGHT, Aarhus Centre, BIOM, and EKOMEDICAL in Kyrgyzstan, and FSD, MOHI MUNIR, FSCI, PESHSAF and Aarhus Center in Tajikistan), CBOs, VIOs, and CSOs).
- Measure behavioral changes among both women and men using KAP surveys (What is known about obsolete DDT stocks? What is believed about the use of DDT to protect crops and its harmful effects on human health and the environment? and what is done to reduce exposure and use safer alternatives?). Behavioral change offers a complementary long-term solution to reduce exposure as part of the project's exit strategy.
- Collect sex and gender-disaggregated data as part of the M&E plan, to report on exposure sources, pathways, and receptors.
- Establish a baseline by incorporating gender aspects into the initial KAP assessments (foreseen for awareness-raising activities) to identify the current gender-related knowledge regarding the sound and safe management of hazardous waste

Potential indicators to monitor/report the progress

- ✓ Number of women and men who benefited from awareness-raising campaigns including at-risk workers in priority sectors such agriculture, communities living in the vicinity of highly-contaminated areas, and the general public.
- ✓ Number of innovations used by the project to raise awareness among target groups such as through the use of ICTs, FFS, P2P Volunteers).
- ✓ Number of local partners engaged to deliver tailored awareness-raising campaigns
- ✓ Number of KAP surveys incorporating gender considerations conducted
- ✓ Percentage of women and men who know that DDT is buried/stored in their vicinity
- ✓ Percentage of women and men who believe DDT is useful for their crops/agriculture

- ✓ Percentage of women and men aware and able to cite at least 2-3 harmful effects of DDT on human and animal health and the environment
- ✓ Number of women and men reporting measures to reduce risk and exposure to DDT
- ✓ Percentage of women and men who made any attempts to find safer alternatives to DDT

l) Stakeholder engagement

- Assess whether the key findings from the gender analysis, gender action plan, and stakeholder engagement plan are still valid, and discuss practical ways to mainstream gender in the project in light of any recent developments that may have occurred since project approval.
- Work with regional, national, and local partners with a strong gender footprint on the ground including those identified in the project document such as NGOs, women advocacy groups, Community Based Organizations, Volunteer Involving Organizations, and other grassroots.
- Identify and closely work with gender champions, including men from partner organizations and project stakeholders, as well as social media and community influencers.
- Conduct extensive consultations with representatives of groups representing social categories most at-risk such as women and children.
- Establish gender-sensitive communication channels using local languages, social media, and other tools adapted to the national circumstances (relevant channels should be identified during the baseline KAP survey).
- Conduct meetings in places and during times convenient for women participants, and offer the possibility to hold women-only consultation groups (when relevant and deemed effective) that make them feel empowered to bring in their perspectives and voice their concerns and contributions.
- Ensure that women are equally represented in the decision-making bodies' processes during project implementation.
- As part of the project grievance redress mechanisms, provide necessary guidance to project stakeholders on how to report prohibited conduct including sexual misconduct^{1,2}.

Potential indicators to monitor/report the progress

- Number of consultations conducted with representatives of women and children's groups
- Number of gender-sensitive communication channels identified and used by the project

¹ UNEP Integrity and Fraud and Corruption
<https://www.unep.org/about-un-environment-programme/policies-and-strategies/unep-integrity-and-fraud-and-corruption>

² Prevention and Response to Sexual Misconduct
<https://www.unep.org/about-un-environment-programme/policies-and-strategies/prevention-and-response-sexual-misconduct>

- Percentage of women in the decision-making bodies involved in project implementation (PSC, high-level working groups, inter-ministerial committees, etc.)
- Existence of gender-sensitive grievance redress mechanisms
- Number of project stakeholders working on gender issues engaged by the project
- Number of gender champions/influencers identified and engaged by the project
- Number of women advocacy groups engaged by the project

m) Project reports and publications on demonstration pilots

- Re-run the KAP survey at the mid-term and terminal stages of the project to assess the progress against the baseline at the mid-term and terminal stages.
- Showcase the lessons learned through the projects with regards to gender mainstreaming in project presentations and publications
- Include gender-sensitive wording while developing communications and publications including those related to the demonstration pilots
- Include women's organizations, gender champions, and advocates, as well as gender specialists, as sources of information in project reports, presentations, and publications.
- Disseminate gender-focused lessons learned and best practices generated during the project implementation (including through webinars and side events at COPs)

Potential indicators to monitor/report the progress

- Existence of an M&E protocol to collect data disaggregated by age and gender
- Number of reports, presentations, and publications showcasing lessons learned on gender
- Number of communication materials and knowledge products containing gender-sensitive language and/or referencing gender specialists or advocates.

n) Site-specific gender mainstreaming measures

- Use gender-sensitive wording, sex and gender-disaggregated data while developing site-specific and risk management plans to provide an actionable basis for anchoring gender-responsive risk mitigation measures related to the management of hazardous waste.
- Explicitly encourage both men and women candidates to apply and join the technical teams deploying technological solutions for the disposal of DDT stocks and treatment of highly contaminated soils, as well as bioremediation solutions for low contamination soils. The project may consider to 1/Providing the necessary technical and managerial training to women on the safe handling of obsolete pesticides and contaminated soils; and 2/ To the extent possible, enable women to be employed closer to their homes, including by fulfilling part-time tasks for a few hours a day. Due consideration should be given to women of reproductive age to be assigned low-risk

Project: GEF 9421
Document title: Project Gender Guidance
Document number: 9421-PG-BC-GUI-001
Date of issue: 23/11/22
Document revision: rev 1

roles to mitigate the health burden on future generations.

Potential indicators to monitor/report the progress

- ✓ Number of site-specific and risk management plans containing gender-sensitive wording and sex and gender-disaggregated data.
- ✓ Percentage of women and men involved as part of the technical teams deploying technological solutions for the disposal of DDT stocks and treatment of highly contaminated soils, as well as bioremediation solutions for low contamination soils.

Annexes

A. Gender checklists for national delivery partners

Checklist 1: Entry points for gender mainstreaming during Hiring and Procurement Processes

Step 1 - When drafting ToRs and tender specifications

- Use gender-neutral language in the ToRs and tender specifications (such as He/ She);
- Clearly define gender-related responsibilities in the ToRs to make each project personnel and consultant accountable for incorporating gender aspects into the tasks assigned to them to deliver project interventions.
- Encourage candidates with relevant gender experience to apply by incorporating statements in the ToRs such as “Experience working on gender mainstreaming, women empowerment and/or youth development desirable and will be an asset”;
- Specify in the tender documents that the workforce to be hired should be composed of women and men, including from vulnerable population sub-categories such as refugees, whenever applicable to the context (consider earmarking 10% of the project procurement to vulnerable social groups such as women, youth, persons with special needs, and refugees).
- Translate the ToRs and bidding specifications into Kyrgyz and Tajik languages (in cases where active knowledge of English and or Russian is no requirement) to ensure local men and women candidates have a good understanding of the requirements and are encouraged to apply;

Step 2 - When advertising jobs, consultancies, and bidding opportunities

- Ensure all project positions are widely advertised including by the dissemination of job announcements through national and local networks of partner organizations including FSD, the Ozone Center, and women’s advocacy groups.
- Include statements while advertising for job descriptions related to the project such as “Female candidates are strongly encouraged to apply for this position”, “women-owned businesses are encouraged to apply”, and “all genders, minorities, and persons with special needs are encouraged to apply”.
- Advertise bidding opportunities on non-traditional procurement platforms such as through social media, and use emailing lists to reach out to women-owned businesses (ex. startups and SMEs)
- Collaborate with women's organizations and networks to identify women-owned businesses and women vendors

Step 3 – When organizing selection committees and interview panels

- During the selection of experts and suppliers, ensure evaluations are conducted by gender-balanced selection committees and interview panels (a target could be set for instance to have at least one woman represented in any evaluation committee, and include one question on gender in all interviews).
- When hiring project consultants and experts, encourage the participation of the under-represented gender through positive discrimination in cases of equal rankings between female and male candidates.
- When procuring goods for the project, consider awarding additional points to women-owned businesses, companies having women in senior decision-making positions (number of women on the board of directors), suppliers' gender balance (proportion of women employees in the company), and vendors' gender policies (maternal/parental leave, sexual harassment, anti-discrimination).
- Consider introducing positive discrimination measures such as women's ownership as a tie-breaker between suppliers and vendors having equal scores (in case of two proposals with the same score/price).

Step 4 – When finalizing contractual arrangements with project personnel and consultants

- Include a Code of Conduct Policy in contractual arrangements with project personnel and consultants to prevent Sexual Harassment.
- Include a key result on gender in the contractual performance assessment of project staff and collaborators, such as “The project’s gender mainstreaming strategy and Gender Guidance are effectively supported beyond parity to ensure women’s empowerment and enhance women’s participation in decision making”.

Checklist 2: Entry points for gender mainstreaming during Training Sessions

Step 1 – When planning for meetings and organizing workshops

- Consult both men and women participants to convene training and awareness-raising activities at times and venues suitable for women and which do not conflict with their domestic, productive, and community workload (to the extent possible, consider providing childcare facilities or recreational corners for children during workshops and meetings to enable both parents to attend).
- Provide the possibility for consultations and training to be organized in women-only cohorts (when relevant and deemed effective) to enable women to express their perspectives without the fear of being confronted, develop their leadership and actively participate in decision-making
- To the extent possible, enable women to attend meetings closer to their homes, including by planning such meetings for several days for a few hours a day.

Step 2 - When conducting capacity building activities

- Deliver training on gender to all the project team staff, key national delivery partners, and other partner organizations during early implementation stages to understand the gender considerations applicable to the project.
- Train the project team and national delivery partners and national and international experts on how to mainstream gender into their procurement processes.
- Incorporate gender-specific modules, taking into account the gendered needs of participants, in the training curricula and other capacity-building materials used by the project (including training for national inspectors in charge of environmental licensing, monitoring, and inspection of waste management activities and facilities in line with best international practices).
- Ensure women trainers are encouraged to apply to provide gender-responsive guidance to communities and social groups exposed or at risk of exposure to hazardous waste
- Include countermeasures to the risk assessment related to the exposure of men, women, youth, elderly, and children to pesticides including DDT in the training materials and guidance documents

Checklist 3: Entry points for gender mainstreaming during on-site interventions

When conducting site activities

- Use gender-sensitive wording, sex and gender-disaggregated data while developing site-specific and risk management plans to provide an actionable basis for anchoring gender-responsive risk mitigation measures related to the management of hazardous waste.
- Explicitly encourage both men and women candidates to apply and join the technical teams deploying technological solutions for the disposal of DDT stocks and treatment of highly contaminated soils, as well as bioremediation solutions for low contamination soils. The project may consider to 1/Providing the necessary technical and managerial training to women on the safe handling of obsolete pesticides and contaminated soils; and 2/ To the extent possible, enable women to be employed closer to their homes, including by fulfilling part-time tasks for a few hours a day. Due consideration should be given to women of reproductive age to be assigned low-risk roles to mitigate the health burden on future generations.

B. Protection from Sexual Exploitation and Abuse (PSEA)

- UNEP has zero tolerance towards sexual harassment. UNEP is committed to fostering an enabling work environment free from sexual harassment where everyone, and in particular, the most vulnerable, feels valued and where each colleague can perform at their best. Sexual exploitation and abuse as well as sexual harassment are completely unacceptable whether in UNEP's offices and places of work or in the projects implemented through implementing partners.
- All staff members and non-staff personnel should strictly adhere to the provisions in the Secretary-General's Bulletin on Addressing discrimination, harassment, including sexual harassment, and abuse of authority (ST/SGB/2019/8). In line with the United Nations Protocol on allegations of Sexual Exploitation and Abuse involving Implementing Partners, staff members and non-staff personnel should read and become familiar with the PSEA Statements, including 1/ the Statement on Prevention from Sexual Exploitation and Abuse (PSEA) for Implementing Partners, as well as 2/ the Statement on Protection from Sexual Exploitation and Abuse (PSEA) and response to Sexual Harassment (SH) for UNEP Personnel.
- The UNEP PSEA Statements are intended to strengthen measures to better prevent, detect, report and act against Sexual Exploitation and Abuse (SEA) and Sexual Harassment (SH). The documents define SEA and SH, provide details on what is prohibited in relation to SEA and SH, outline the principles related to preventing and responding to SEA and SH, highlight the responsibilities of implementing partners and UN personnel in relation to SEA and SH, identify UNEP's response to SEA and SH, indicate who is involved as a perpetrator or victim and provide information on how to report SEA and SH. These documents do also provide information on training that is available to implementing partners to prevent, monitor and respond to PSEA.
- Attachments – PSEA Statements

Project: **GEF 9421**
Document title: **Project Gender Guidance**
Document number: **9421-PG-BC-GUI-001**
Date of issue: **23/11/22**
Document revision: **rev 1**



B.1 Statement on Protection from Sexual Exploitation and Abuse (PSEA) and response to Sexual Harassment (SH) for UNEP Personnel

Project: **GEF 9421**
Document title: **Project Gender Guidance**
Document number: **9421-PG-BC-GUI-001**
Date of issue: **23/11/22**
Document revision: **rev 1**



B.2 Statement on Protection from Sexual Exploitation and Abuse (PSEA) for Implementing partners

ГЕНДЕРНЫЕ РУКОВОДЯЩИЕ ПРИНЦИПЫ

УЧЕТ ГЕНДЕРНЫХ АСПЕКТОВ ПРИ РАЦИОНАЛЬНОМ ОБРАЩЕНИИ С ОПАСНЫМИ ОТХОДАМИ, ВКЛЮЧАЮЩИМИ ДДТ И ДРУГИЕ ФОП, В ЦЕНТРАЛЬНОЙ АЗИИ

1. О руководящих принципах

Настоящие руководящие принципы представляют собой практическое руководство для проектной группы, национальных партнеров по реализации проекта и партнерских организаций по учету гендерных аспектов при реализации проекта "Демонстрация нетермической обработки отходов, содержащих ДДТ в странах Центральной Азии", который поддерживает создание национального и регионального потенциала для ЭОР опасных отходов, включая ДДТ и другие СОЗ.

Проект финансируется Глобальным экологическим фондом (ГЭФ), реализуется подразделением ГЭФ Программы ООН по окружающей среде (ЮНЕП) и выполняется Европейским региональным бюро ЮНЕП (ЕРБ) и его субрегиональным офисом по Центральной Азии в Алматы, Казахстан. В качестве национальных партнеров по реализации проекта в Таджикистане работает Швейцарский фонд по противоминной деятельности (ФСД), а в Кыргызской Республике - Национальный озоновый центр Кыргызстана. Национальным партнером в Таджикистане является Комитет по охране окружающей среды при Правительстве Республики Таджикистан. Национальным партнером в Кыргызской Республике является Министр природных ресурсов, экологии и технического надзора.

Гендерная политика ГЭФ требует от агентств ГЭФ обеспечить выполнение гендерно-чувствительных мер, включенных в разработку проектов. Как агентство ГЭФ по проекту, ЮНЕП будет отчитываться о достигнутых результатах и проблемах, с которыми пришлось столкнуться, для учета гендерного равенства и вовлечения заинтересованных сторон проекта, используя гендерно-чувствительные показатели в ежегодных отчетах о реализации проекта (ОРП), среднесрочном обзоре (ССО) и итоговой оценке (ИО).

Усилия по обеспечению гендерного равенства сфокусированы на поддержке недопредставленного пола в процессе работы, как с мужчинами, так и с женщинами, а также с представителями детей, молодежи и других уязвимых социальных групп, наиболее подверженных риску воздействия опасных отходов, включая СОЗ или загрязненных ими.

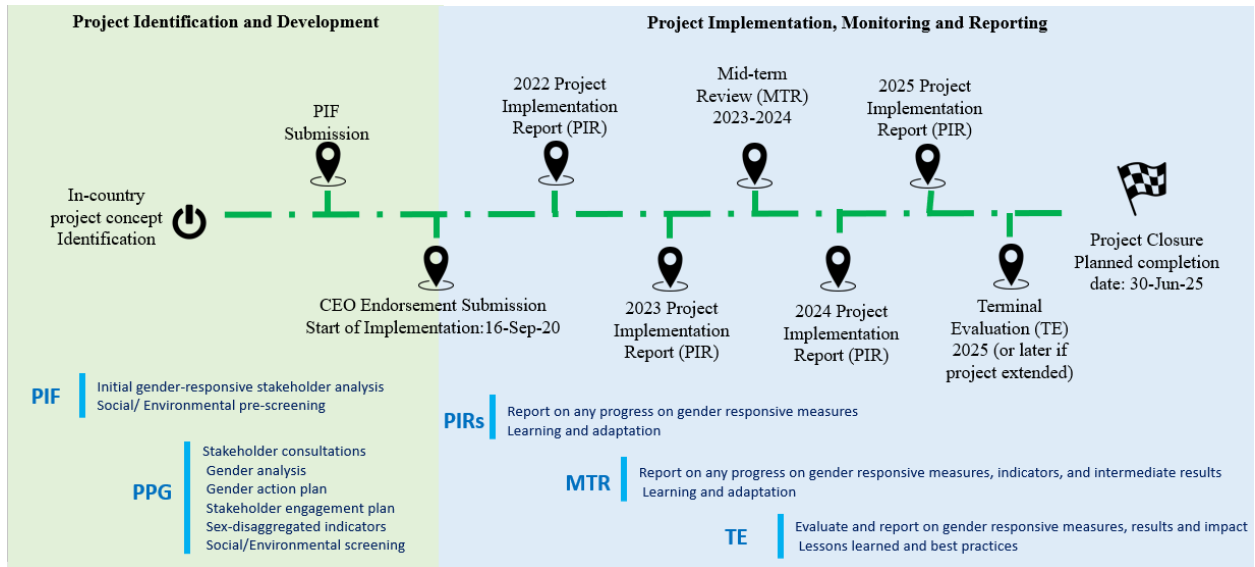


Рисунок 1: Гендерные аспекты в проектном цикле (адаптировано из (ГЭФ, 2018))

2. Точки входа для учета гендерной проблематики в ходе реализации проекта

а. Техническое задание (ТЗ)

- Использовать гендерно-нейтральные формулировки в ТЗ и тендерных спецификациях (например, Он/Она);
- Поощрять кандидатов с соответствующим гендерным опытом подавать заявки, включив в ТЗ такие утверждения, как "Опыт работы по учету гендерных аспектов, расширению прав и возможностей женщин и/или развитию молодежи предпочтителен и будет преимуществом";
- Перевести ТЗ на кыргызский и таджикский языки (в случаях, когда активное знание английского и или русского языков не является обязательным требованием), чтобы местные кандидаты из числа мужчин и женщин хорошо понимали требования и были заинтересованы в подаче заявки;
- Четко определить гендерные обязанности в ТЗ, чтобы каждый сотрудник проекта и консультант были ответственны за включение гендерных аспектов в задачи, поставленные перед ними для осуществления мероприятий по проекту.

Потенциальные гендерно-дезагрегированные показатели для мониторинга/отчета о прогрессе

- ✓ Процент гендерно-чувствительных ТЗ, использующих гендерно-нейтральные формулировки, или поощряющих кандидатов с соответствующим гендерным опытом подавать заявки.
- ✓ Процент ТЗ, включающих обязанности, связанных с гендерными проблематикой.

б. Объявления о вакансиях, консультациях и возможностях участия в тендерах

- Обеспечить широкую рекламу всех должностей проекта, в том числе путем распространения объявлений о вакансиях через национальные и местные сети партнерских организаций, включая ФСД, Озоновый центр и женские правозащитные группы.
- Включить в объявления о вакансиях, связанных с проектом, такие формулировки, как "кандидатам-женщинам настоятельно рекомендуется подавать заявления на эту должность", "предприятиям, принадлежащим женщинам, рекомендуется подавать заявления" и "всем представителям пола, меньшинств и лицам с особыми потребностями рекомендуется подавать заявления".
- Рекламирывать возможности участия в тендерах на нетрадиционных платформах закупок, например, через социальные сети, и использовать списки электронной почты для охвата предприятий,

принадлежащих женщинам (например, стартапов и МСП).

- Сотрудничать с женскими организациями и сетями для выявления предприятий,

принадлежащих женщинам, и женщин-поставщиков

Потенциальные гендерно-дезагрегированные показатели для мониторинга/отчета о прогрессе

- ✓ Процент гендерно-чувствительных Объявлений о вакансиях и консультациях, распространяемых через сети местных партнеров, работающих над гендерными вопросами, включая заявления, призывающие кандидатов-женщин и/или предприятия, принадлежащие женщинам, подавать свои заявки.
- ✓ Процент женщин и мужчин, нанятых на работу, консультации и тендеры, объявленные проектом
- ✓ Гендерно дезагрегированные данные о населении, охваченном информационно-просветительскими мероприятиями
- ✓ Гендерно дезагрегированные данные о населении, защищенном от постоянного воздействия опасных отходов в результате деятельности по управлению рисками в рамках проекта

с. Договорные отношения с персоналом проекта и консультантами

- Включить политику кодекса поведения в договорные соглашения с персоналом проекта и консультантами для предотвращения сексуальных домогательств.
- Включить ключевой результат по гендерной проблематике в контрактную оценку эффективности работы сотрудников проекта и коллабораторов, например, "Стратегия проекта по учету гендерной проблематики и руководство по гендерным вопросам эффективно поддерживаются за пределами паритета для обеспечения расширения прав и возможностей женщин и расширения участия женщин в принятии решений".

Потенциальные гендерно-дезагрегированные показатели для мониторинга/отчета о прогрессе

- ✓ Процент сотрудников и консультантов проекта, подписавших Кодекс поведения для предотвращения сексуальных домогательств
- ✓ Процент сотрудников проекта, ответственных за гендерные результаты в своих оценках эффективности, путем использования, по крайней мере, одного гендерного результата.

d. Назначение представителей для РКП, рабочих групп проекта и комитетов

- Стремиться, насколько это возможно, к гендерному балансу в процессе назначения членов руководящего комитета проекта, а также других рабочих групп или комитетов, которые будут созданы в рамках проекта, таких как

рабочие группы по национальному законодательству и нормам управления опасными отходами и рабочие группы по инспекции и лицензированию.

- Рассмотреть возможность поощрения недопредставленного пола в процессе

назначения и выдвижения членов органов, принимающих решения, участвующих в реализации проекта (КРП, рабочие группы, технические комитеты и т.д.).

Потенциальные гендерно-дезагрегированные показатели для мониторинга/отчета о прогрессе

- ✓ Процентное соотношение женщин и мужчин в проектной команде, КРП и других рабочих группах и комитетах, если это применимо
- ✓ Процентное соотношение числа женщин и мужчин в органах принятия решений, участвующих в реализации проекта (КРП, рабочие группы высокого уровня, межведомственные комитеты и т.д.).

е. Отборочные комитеты и комиссии по проведению собеседований

- При отборе экспертов и поставщиков обеспечить проведение оценок сбалансированными в гендерном отношении отборочными комитетами и комиссиями по проведению собеседований (например, можно установить цель, чтобы в любом комитете по оценке была представлена **хотя бы одна женщина**, и включить **один вопрос о гендерной проблематике** во все собеседования).
- При найме консультантов и экспертов проекта поощрять участие недопредставленного пола путем позитивной дискриминации в случаях равного рейтинга между кандидатами женского и мужского пола.
- При закупке товаров для проекта рассмотрите возможность присуждения дополнительных баллов предприятиям, принадлежащим женщинам, компаниям, в которых женщины занимают руководящие должности (количество женщин в совете директоров), гендерному балансу поставщиков (доля женщин среди сотрудников компании) и гендерной политике поставщиков (отпуск по беременности и родам, сексуальные домогательства, антидискриминация).
- Рассмотреть возможность введения мер позитивной дискриминации, таких как право собственности женщин, в качестве ограничивающего фактора между поставщиками и продавцами, получившими одинаковые оценки (в случае двух предложений с одинаковыми оценками/ценой).

Потенциальные гендерно-дезагрегированные показатели для мониторинга/отчета о прогрессе

- ✓ Процент отборочных комитетов и групп по собеседованию, в которых представлена хотя бы одна женщина
- ✓ Процент интервью, основанных на компетенциях, включающих один вопрос о гендере
- ✓ Процент контрактов, заключенных с предприятиями, принадлежащими женщинам, наличие у поставщиков женщин на руководящих должностях, гендерный баланс и наличие гендерной политики.

f. Тендеры и конкурсные спецификации

- Указать в тендерной документации, что нанимаемая рабочая сила должна состоять из женщин и мужчин, в том числе из уязвимых подкатегорий населения, таких как беженцы, если это применимо в данном контексте (рассмотреть возможность выделения **10% от закупок по проекту** для уязвимых социальных групп, таких как женщины, молодежь, лица с особыми потребностями и беженцы).
- Перевести спецификации торгов на кыргызский и таджикский языки, чтобы местные мужчины и женщины, кандидаты и местные фирмы хорошо понимали требования и были заинтересованы в подаче заявок.

Потенциальные гендерно-дезагрегированные показатели для мониторинга/отчета о прогрессе

- ✓ Количество тендерных спецификаций, переведенных на местные языки
- ✓ Количество женщин и мужчин, нанятых проектом в качестве части рабочей силы, включая тех, кто занят в деятельности по утилизации, снижению риска и восстановлению.
- ✓ Количество женщин, принятых на руководящие должности.

g. Обновление существующих политик и правовых рамок

- Поощрение участия недопредставленного пола в процессе назначения и найма юридических групп, отвечающих за разработку и обеспечение соблюдения законодательства и нормативных актов по опасным отходам.
- Использовать гендерно чувствительные формулировки, данные с разбивкой по полу и полу при обновлении существующих национальных законодательных актов, таких как законы, законопроекты и указы, чтобы обеспечить правовое закрепление гендерно-чувствительной утилизации и управления опасными отходами.

Потенциальные гендерно-дезагрегированные показатели для мониторинга/отчета о прогрессе

- ✓ Процент женщин среди членов юридических и технических групп, отвечающих за разработку и применение законодательства и нормативных актов по опасным отходам.

- ✓ Количество национальных законодательных и нормативных актов, содержащих гендерно-чувствительные формулировки и данные с разбивкой по полу и гендеру

h. Национальные стратегии управления опасными отходами

- Использовать гендерно-чувствительные формулировки, данные с разбивкой по полу и гендеру при разработке национальных стратегий в области опасных отходов, чтобы обеспечить институциональное закрепление гендерно-чувствительной утилизации и управления опасными отходами.

Потенциальные гендерно-дезагрегированные показатели для мониторинга/отчета о прогрессе

- ✓ Количество национальных стратегий управления опасными отходами, содержащих гендерно-чувствительные формулировки и данные с разбивкой по полу и гендеру

i. Планирование встреч и организация семинаров

- Консультировать как мужчин, так и женщин, чтобы проводить тренинги и мероприятия по повышению осведомленности в удобное для женщин время и в местах, которые не противоречат их домашней, производственной и общественной нагрузке (насколько это возможно, рассмотреть возможность предоставления детских учреждений или уголков отдыха для детей во время семинаров и встреч, чтобы оба родителя могли присутствовать на них).
- Обеспечить возможность для организации консультаций и обучения в группах, состоящих только из женщин (когда это уместно и считается эффективным), чтобы дать возможность женщинам выразить свою точку зрения без страха столкновения, развивать свои лидерские качества и активно участвовать в принятии решений
- По мере возможности предоставлять женщинам возможность посещать собрания ближе к их домам, в том числе планируя такие собрания на несколько дней по несколько часов в день.

Потенциальные гендерно-дезагрегированные показатели для мониторинга/отчета о прогрессе

- ✓ Количество встреч, запланированных и проведенных в удобное для участия женщин время и в удобных для них местах
- ✓ Количество консультаций, проведенных проектом только для женщин
- ✓ Количество женщин, прошедших обучение по вопросам лидерства, публичных выступлений и создания сетей с женскими группами из других деревень

j. **Наращивание потенциала**

- Проведение тренинга по гендерным вопросам для всех сотрудников проектной группы, ключевых национальных партнеров по реализации проекта и других партнерских организаций на ранних стадиях реализации, чтобы понять гендерные аспекты, применимые к проекту.
- Обучение команды проекта и национальных партнеров по реализации, а также национальных и международных экспертов тому, как учитывать гендерные аспекты в своих процессах закупок.
- Включить гендерные модули, учитывающие гендерные потребности участников, в учебные программы и другие материалы по наращиванию потенциала, используемые проектом (включая обучение национальных инспекторов, отвечающих за экологическое лицензирование, мониторинг и инспекцию деятельности и объектов по утилизации отходов в соответствии с передовой международной практикой).
- Обеспечить поощрение женщин-инструкторов к подаче заявок на предоставление гендерно-чувствительных руководящих принципов для сообществ и социальных групп, подвергающихся или рискующих подвергнуться воздействию опасных отходов
- Включить в учебные материалы и руководящие документы контрмеры по оценке риска, связанного с воздействием пестицидов, включая ДДТ, на мужчин, женщин, молодежь, пожилых людей и детей.

Потенциальные показатели для мониторинга/отчета о прогрессе

- ✓ Количество гендерных тренингов, проведенных для сотрудников проекта и национальных партнеров по реализации проекта
- ✓ Число женщин, мужчин, молодежи, пожилых людей, беженцев и лиц с особыми потребностями из общин, проживающих вблизи мест захоронения отходов ДДТ, которые получили пользу от учебных семинаров и мероприятий по повышению осведомленности, проведенных в рамках проекта
- ✓ Количество законодателей, регуляторов, политиков и инспекторов, прошедших обучение по гендерным вопросам
- ✓ Количество учебных программ, разработанных в рамках проекта и содержащих гендерно-ориентированные модули
- ✓ Процент женщин-тренеров, нанятых проектом
- ✓ Количество женских когорт, включенных в тренинги и семинары проекта
- ✓ Количество учебных материалов и руководящих документов, включающих контрмеры по оценке риска, связанного с воздействием пестицидов, включая ДДТ, на мужчин, женщин, молодежь, пожилых людей и детей
- ✓ Количество женщин и мужчин, прошедших обучение по безопасному обращению с запасами ДДТ и загрязненной почвой

к. Кампании по повышению осведомленности (национальные и местные)

- Повышение осведомленности женщин и мужчин из числа населения, особенно вблизи сильно загрязненных районов, о различных источниках и путях воздействия опасных отходов, содержащих СОЗ или загрязненных ими.
- Использовать инновации, такие как ИКТ (например, мобильные технологии и социальные медиа), для охвата наиболее уязвимых групп населения в отдаленных или труднодоступных районах, включая женщин, молодежь, детей, пожилых людей, беженцев и людей с особыми потребностями.
- Упрощение сложных вопросов до простых сообщений, которые зависят от контекста и адаптированы к аудитории с использованием местных языков (например, использование полевых школ для фермеров при привлечении фермерских сообществ; и волонтеров "равный равному" при привлечении сообществ и социальных групп, живущих вблизи мест захоронения и хранения).
- Работа с национальными и местными партнерами, имеющими сильное влияние на местах, для проведения специальных кампаний по повышению осведомленности (например, ООН-ЖЕНЩИНА, местные НПО (такие как ЭКОИС, ГРИНЛАЙТ, Орхусский центр, БИОМ и ЭКОМЕДИКАЛ в Кыргызстане, ФСД, МОХИ МУНИР, ФСКИ, ПЕШСАФ и Орхусский центр в Таджикистане), общественные организации, ВИО и ОГО).
- Измерить поведенческие изменения среди женщин и мужчин с помощью опросов КАР (Что известно об устаревших запасах ДДТ? Что известно об использовании ДДТ для защиты посевов и его вредном воздействии на здоровье человека и окружающую среду? и что делается для снижения воздействия и использования более безопасных альтернатив?). Изменение поведения предлагает дополнительное долгосрочное решение для снижения воздействия как часть стратегии выхода из проекта.
- Сбор данных с разбивкой по полу и гендеру как часть плана МиО, чтобы сообщать об источниках воздействия, путях и рецепторах.
- Установить базовый уровень путем включения гендерных аспектов в первоначальные оценки КАР (предусмотренные для мероприятий по повышению осведомленности) для определения текущих гендерных знаний в отношении рационального и безопасного обращения с опасными отходами

Потенциальные показатели для мониторинга/отчета о прогрессе

- ✓ Количество женщин и мужчин, получивших пользу от кампаний по повышению осведомленности, включая работников, подверженных риску в приоритетных секторах, таких как сельское хозяйство, сообщества, проживающие вблизи высокозагрязненных территорий, и широкую общественность.

- ✓ Количество инноваций, использованных проектом для повышения осведомленности целевых групп, например, с помощью ИКТ, ФФС, P2P волонтеров).
- ✓ Количество местных партнеров, привлеченных для проведения специализированных кампаний по повышению осведомленности.
- ✓ Количество проведенных опросов КАР с учетом гендерных аспектов
- ✓ Процент женщин и мужчин, которые знают, что ДДТ захоронен/хранится поблизости от них
- ✓ Процент женщин и мужчин, которые считают, что ДДТ полезен для их посевов/сельскохозяйственных культур
- ✓ Процент женщин и мужчин, знающих и способных назвать по крайней мере 2-3 вредных воздействия ДДТ на здоровье человека и животных и окружающую среду.
- ✓ Количество женщин и мужчин, сообщивших о мерах по снижению риска и воздействия ДДТ
- ✓ Процент женщин и мужчин, которые предпринимали попытки найти более безопасные альтернативы ДДТ

I. Привлечение заинтересованных сторон

- Оценить, остаются ли актуальными основные выводы гендерного анализа, гендерного плана действий и плана привлечения заинтересованных сторон, и обсудить практические способы учета гендерных аспектов в проекте в свете любых последних изменений, которые могли произойти после утверждения проекта.
- Работать с региональными, национальными и местными партнерами с сильным гендерным влиянием на местах, в том числе с теми, которые указаны в проектом документе, такими как НПО, женские правозащитные группы, организации на базе сообществ, организации, вовлекающие добровольцев, и другие низовые организации.
- Выявление и тесная работа с гендерными чемпионами, включая мужчин из партнерских организаций и заинтересованных сторон проекта, а также социальных сетей и влиятельных лиц сообщества.
- Провести широкие консультации с представителями групп, которые представляют социальные категории, подверженные наибольшему риску, такие как женщины и дети.
- Создать гендерно-чувствительные каналы коммуникации с использованием местных языков, социальных сетей и других инструментов, адаптированных к национальным условиям (соответствующие каналы должны быть определены в ходе базового исследования КАР).
- Проводить встречи в местах и в удобное для женщин время, а также предлагать возможность проведения консультационных групп только для женщин (когда это уместно и признано эффективным), чтобы они чувствовали себя вправе представить свою точку зрения, высказать свои опасения и внести свой вклад.
- Обеспечить равное представительство женщин в процессах принятия решений в ходе реализации проекта.
- В рамках механизмов рассмотрения жалоб по проекту назначить двух координаторов, одну женщину и одного мужчину, и предложить дополнительный адрес электронной почты,

предназначенный исключительно для женщин и молодежи, для сообщения о любых потенциальных жалобах^{1,2}.

¹ Политика ЮНЕП по коррупции
<https://www.unep.org/about-un-environment-programme/policies-and-strategies/unep-integrity-and-fraud-and-corruption>

¹ Политика ЮНЕП по предотвращению и реагированию на сексуальные домогательства
[Prevention and Response to Sexual Misconduct](https://www.unep.org/about-un-environment-programme/policies-and-strategies/prevention-and-response-sexual-misconduct)
<https://www.unep.org/about-un-environment-programme/policies-and-strategies/prevention-and-response-sexual-misconduct>

Потенциальные показатели для мониторинга/отчета о прогрессе

- Количество консультаций, проведенных с представителями женских и детских групп
- Количество гендерно-чувствительных каналов коммуникации, определенных и используемых проектом
- Процент женщин в органах принятия решений, участвующих в реализации проекта (КРП, рабочие группы высокого уровня, межведомственные комитеты и т.д.)
- Наличие гендерно-чувствительных механизмов рассмотрения жалоб
- Количество заинтересованных сторон, работающих над гендерными вопросами, привлеченных проектом
- Количество гендерных чемпионов/влиятельных лиц, выявленных и привлеченных проектом
- Количество женских правозащитных групп, привлеченных проектом

м. Отчеты по проектам и публикации по демонстрационным экспериментам

- Повторное проведение опроса КАР на среднесрочной и конечной стадиях проекта для оценки прогресса по сравнению с базовым уровнем на среднесрочной и конечной стадиях.
- Представить уроки, полученные в ходе реализации проектов, в отношении учета гендерной проблематики в презентациях и публикациях по проектам
- Включать гендерно-чувствительные формулировки при разработке коммуникаций и публикаций, в том числе связанных с демонстрационными экспериментами
- Включать женские организации, гендерных чемпионов и адвокатов, а также специалистов по гендерным вопросам в качестве источников информации в отчеты, презентации и публикации по проекту.
- Распространять уроки, извлеченные с учетом гендерных аспектов, и лучшие практики, разработанные в ходе реализации проекта (в том числе посредством вебинаров и параллельных мероприятий на КСК).

Потенциальные показатели для мониторинга/отчета о прогрессе

- Наличие протокола МиО для сбора данных в разбивке по возрасту и гендеру
- Количество отчетов, презентаций и публикаций, демонстрирующих извлеченные уроки по гендерным вопросам
- Количество коммуникационных материалов и продуктов знаний, содержащих гендерно-чувствительные формулировки и/или ссылки на специалистов или адвокатов по гендерным вопросам.

п. Меры по учету гендерных аспектов на конкретном объекте

- Использовать гендерно-чувствительные формулировки, данные с разбивкой по полу и гендеру при разработке планов управления рисками для конкретных объектов и планов управления рисками, чтобы обеспечить действенную основу для принятия мер по снижению рисков, связанных с управлением опасными отходами с учетом гендерных факторов.
- Прямо поощрять кандидатов как мужчин, так и женщин подавать заявки и присоединяться к техническим группам, разрабатывающим технологические решения по утилизации запасов ДДТ и обработке сильно загрязненных почв, а также решения по биоремедиации слабозагрязненных почв. В рамках проекта можно рассмотреть следующие варианты: 1/ Предоставление женщинам необходимого технического и управленческого обучения по безопасному обращению с устаревшими пестицидами и загрязненными почвами; и 2/ По мере возможности предоставить женщинам возможность трудоустройства ближе к их дому, в том числе путем выполнения работ на неполный рабочий день в течение нескольких часов в день. Необходимо уделять должное внимание тому, чтобы женщинам репродуктивного возраста поручались роли с низким уровнем риска для смягчения нагрузки на здоровье будущих поколений.

Потенциальные показатели для мониторинга/отчета о прогрессе

- ✓ Количество планов управления рисками на конкретных участках и планов управления рисками, содержащих гендерно-чувствительные формулировки и данные с разбивкой по полу и гендеру.
- ✓ Процент женщин и мужчин, участвующих в работе технических групп по внедрению технологических решений по утилизации запасов ДДТ и обработке сильно загрязненных почв, а также решений по биоремедиации слабозагрязненных почв.

Контрольный список 1: Точки входа для учета гендерной проблематики в процессе найма и закупок

Шаг 1 - При составлении ТЗ и тендерных спецификаций

- Использовать гендерно-нейтральные формулировки в ТЗ и тендерных спецификациях (например, "Он/Она");
- Четко определить гендерные обязанности в ТЗ, чтобы каждый сотрудник проекта и консультант был ответственен за включение гендерных аспектов в задачи, поставленные перед ними для осуществления проектных вмешательств.
- Поощрять кандидатов с соответствующим гендерным опытом подавать заявки, включив в ТЗ такие заявления, как "Опыт работы в области гендерного подхода, расширения прав и возможностей женщин и/или развития молодежи желателен и будет преимуществом";
- Указывать в тендерной документации, что нанимаемая рабочая сила должна состоять из женщин и мужчин, в том числе из уязвимых подкатегорий населения, таких как беженцы, если это применимо в данном контексте (рассмотреть возможность выделения 10% закупок по проекту для уязвимых социальных групп, таких как женщины, молодежь, лица с особыми потребностями и беженцы).
- Перевести ТЗ и конкурсные спецификации на кыргызский и таджикский языки (в случаях, когда активное знание английского и русского языков не является обязательным требованием), чтобы местные кандидаты из числа мужчин и женщин хорошо понимали требования и были заинтересованы в подаче заявок;

Шаг 2 - При размещении объявлений о вакансиях, консультациях и тендерах

- Обеспечить широкую рекламу всех должностей проекта, в том числе путем распространения объявлений о вакансиях через национальные и местные сети партнерских организаций, включая ФСД, Озоновый центр и женские правозащитные группы.
- Включать в объявления о вакансиях, связанных с проектом, такие заявления, как "настоятельно рекомендуем кандидатам-женщинам подавать заявления на эту должность", "рекомендуем предприятиям, принадлежащим женщинам, подавать заявления" и "рекомендуем всем представителям пола, меньшинств и лицам с особыми потребностями подавать заявления".
- Рекламирывать возможности участия в торгах на нетрадиционных платформах закупок, например, в социальных сетях, и использовать списки электронной почты для охвата предприятий, принадлежащих женщинам (например, стартапов и МСП).
- Сотрудничать с женскими организациями и сетями для выявления предприятий, принадлежащих женщинам, и женщин.

Шаг 3 - При организации отборочных комиссий и панелей для проведения собеседований

- При отборе экспертов и поставщиков обеспечить проведение оценок гендерно сбалансированными отборочными комитетами и группами интервью (например, можно установить цель, чтобы в любом оценочном комитете была представлена хотя бы одна женщина, и включить один вопрос о гендере во все интервью).
- При найме консультантов и экспертов проекта поощрять участие недопредставленного пола путем позитивной дискриминации в случаях равного рейтинга между кандидатами женского и мужского пола.
- При закупке товаров для проекта рассмотреть возможность присуждения дополнительных баллов предприятиям, принадлежащим женщинам, компаниям, в которых женщины занимают руководящие должности (количество женщин в совете директоров), гендерному балансу поставщиков (доля женщин в штате компании) и гендерной политике поставщиков (отпуск по уходу за ребенком, сексуальные домогательства, антидискриминация).
- Рассмотреть возможность введения мер позитивной дискриминации, таких как участие женщин в собственности, в качестве ограничивающего фактора между поставщиками и продавцами, получившими одинаковые оценки (в случае двух предложений с одинаковыми оценками/ценой).

Шаг 4 - При заключении договорных соглашений с персоналом проекта и консультантами

- Включить политику Кодекса поведения в контрактные соглашения с персоналом проекта и консультантами для предотвращения сексуальных домогательств.
- Включить ключевой результат по гендерным вопросам в контрактную оценку деятельности персонала проекта и сотрудников, например, "Стратегия проекта по учету гендерной проблематики и руководство по гендерным вопросам эффективно поддерживаются сверх паритета для обеспечения расширения прав и возможностей женщин и расширения участия женщин в принятии решений".

Контрольный список 2: Исходные точки для учета гендерной проблематики во время учебных сессий

Шаг 1 - При планировании встреч и организации семинаров

- Консультировать как мужчин, так и женщин, чтобы проводить тренинги и мероприятия по повышению осведомленности в удобное для женщин время и в

местах, которые не противоречат их домашней, производственной и общественной нагрузке (по мере возможности, рассмотреть возможность предоставления детских учреждений или уголков отдыха для детей во время семинаров и встреч, чтобы оба родителя могли присутствовать на них).

- Обеспечить возможность организации консультаций и обучения в группах, состоящих только из женщин (когда это уместно и считается эффективным), чтобы дать женщинам возможность выразить свою точку зрения, не опасаясь противостояния, развивать свои лидерские качества и активно участвовать в принятии решений.
- Насколько это, возможно, предоставлять женщинам возможность посещать встречи ближе к их домам, в том числе планируя такие встречи на несколько дней по несколько часов в день.

Шаг 2 - При проведении мероприятий по наращиванию потенциала

- Провести обучение по гендерным вопросам для всех сотрудников команды проекта, ключевых национальных партнеров по реализации и других партнерских организаций на ранних стадиях реализации, чтобы понять гендерные соображения, применимые к проекту.
- Обучить команду проекта и национальных партнеров по реализации проекта, а также национальных и международных экспертов тому, как учитывать гендерные аспекты в процессах закупок.
- Включить гендерно-специфические модули, учитывающие гендерные потребности участников, в учебные программы и другие материалы по наращиванию потенциала, используемые проектом (включая обучение национальных инспекторов, отвечающих за экологическое лицензирование, мониторинг и инспекцию деятельности и объектов по утилизации отходов в соответствии с лучшими международными практиками).
- Обеспечить поощрение женщин-инструкторов к применению для предоставления гендерно-чувствительных руководящих принципов сообществам и социальным группам, подверженным или риску подвергнуться воздействию опасных отходов.
- Включить в учебные материалы и руководящие документы контрмеры по оценке риска, связанного с воздействием пестицидов, включая ДДТ, на мужчин, женщин, молодежь, пожилых людей и детей

Контрольный перечень 3: Исходные точки для учета гендерной проблематики во время проведения мероприятий на местах

При проведении работ на объекте

- Использовать гендерно-чувствительные формулировки, данные с разбивкой по полу и гендеру при разработке планов управления рисками на конкретных объектах и планов управления рисками, чтобы обеспечить действенную основу для принятия мер по снижению рисков, связанных с управлением опасными отходами, с учетом гендерных факторов.
- Прямо поощрять кандидатов как мужчин, так и женщин подавать заявки и присоединяться к техническим группам, внедряющим технологические решения по утилизации запасов ДДТ и обработке сильно загрязненных почв, а также решения по биоремедиации почв с низким уровнем загрязнения. В рамках проекта можно рассмотреть следующие варианты: 1/ Предоставление женщинам необходимого технического и управленческого обучения по безопасному обращению с устаревшими пестицидами и загрязненными почвами; и 2/ По мере возможности предоставить женщинам возможность трудоустройства ближе к их дому, в том числе путем выполнения работ на неполный рабочий день в течение нескольких часов в день. Необходимо уделять должное внимание тому, чтобы женщинам репродуктивного возраста поручались роли с низким уровнем риска для смягчения нагрузки на здоровье будущих поколений.

Приложение 2

Защита от сексуальной эксплуатации и злоупотреблений (PSEA)

- ЮНЕП проявляет абсолютную нетерпимость к сексуальным домогательствам. ЮНЕП стремится к созданию благоприятной рабочей среды, свободной от сексуальных домогательств, где каждый человек, и в особенности наиболее уязвимые слои населения, чувствуют свою значимость и где каждый коллега может работать с максимальной отдачей. Сексуальная эксплуатация и злоупотребления, а также сексуальные домогательства абсолютно неприемлемы как в офисах и на рабочих местах ЮНЕП, так и в проектах, реализуемых через партнеров-исполнителей.

- Все сотрудники и внештатный персонал должны строго соблюдать положения Бюллетеня Генерального секретаря о борьбе с дискриминацией, домогательствами, включая сексуальные домогательства, и злоупотреблением властью (ST /SGB/2019/8). В соответствии с Протоколом ООН по заявлениям о сексуальной эксплуатации и сексуальных домогательствах с участием партнеров-исполнителей, штатные и внештатные сотрудники должны прочитать и ознакомиться с Заявлениями PSEA, включая 1/ Заявление о предотвращении сексуальной эксплуатации и сексуальных домогательств (PSEA) для партнеров-исполнителей, а также 2/ Заявление о защите от сексуальной эксплуатации и сексуальных домогательств (PSEA) и реагировании на сексуальные домогательства (SH) для персонала ЮНЕП.

- Заявления ЮНЕП по PSEA предназначены для усиления мер по более эффективному предотвращению, выявлению, сообщению и принятию мер против сексуальной эксплуатации и злоупотреблений (СЭЗ) и сексуальных домогательств (СД). В документах дается определение СЭЗ и СД, подробно описывается, что запрещено в отношении СЭЗ и СД, излагаются принципы, связанные с предотвращением СЭЗ и СД и реагированием на них, подчеркиваются обязанности партнеров по реализации и персонала ООН в отношении СЭЗ и СД, определяются ответные меры ЮНЕП в отношении СЭЗ и СД, указывается, кто является нарушителем или жертвой, и предоставляется информация о том, как сообщать о СЭЗ и СД. В этих документах также содержится информация об обучении, которое доступно партнерам по реализации для предотвращения, мониторинга и реагирования на СЭЗ.

Project: **GEF 9421**
Document title: **Project Document Control Procedure**
Document number: **9421-AD-BC-PRO-002**
Date of issue: **31/08/22**
Document revision: **rev 1**

Приложение 2.1



DEFINITIONS



SEXUAL EXPLOITATION

- any actual or attempted abuse of a position of vulnerability, differential power, or trust, for sexual purposes, including, but not limited to, profiting monetarily, socially or politically from the sexual exploitation of another

**ZERO TOLERANCE
FOR SEXUAL EXPLOITATION AND ABUSE**

United Nations, 2008, ST/SGB/2003/13



SEXUAL ABUSE

- the actual or threatened physical intrusion of a sexual nature, whether by force or under unequal or coercive conditions

**ZERO TOLERANCE
FOR SEXUAL EXPLOITATION AND ABUSE**

United Nations, 2008, ST/SGB/2003/13



SEXUAL HARASSMENT

- any unwelcome conduct of a sexual nature that might reasonably be expected or be perceived to cause offence or humiliation
- the manifestation of a culture of discrimination and privilege based on unequal gender relations and other power dynamics
- may involve any conduct of a verbal, non-verbal or physical nature, including written and electronic communications

**ZERO TOLERANCE
FOR SEXUAL EXPLOITATION AND ABUSE**

United Nations, 2019, ST/SGB/2019/8

**UN SECRETARY-GENERAL
BULLETINS**

[ST/SGB/2003/13 Special measures for protection from sexual exploitation and sexual abuse](#)

[ST/SGB/2019/8 Addressing discrimination, harassment, sexual harassment, and abuse of authority](#)

PRINCIPLES

- Zero-tolerance policy towards sexual misconduct
- Sexual misconduct is unacceptable behaviour and prohibited for all UNEP personnel
- Perpetrators of sexual misconduct will be held to account
- UNEP adopts a victim-centred approach to sexual misconduct
- Respect the inherent dignity of victims/survivors of sexual misconduct
- Confidentiality of all complaints and information received from victims/survivor is key

PROHIBITED CONDUCT

- Unwelcome comments, jokes, sexually inappropriate conversation, gestures or actions about the physical appearance or sexual identity of an individual or group
- Written or any form of electronic communication of a sexual nature
- Sexual activity with children (persons under the age of 18) regardless of the local age of consent
- Sexual activity with anyone in exchange for money, employment, preferential treatment, goods or services or food
- Rape or attempted rape
- Threats of unwanted sexual acts
- Unwanted kissing, touching, grabbing, or rubbing

WHO IS INVOLVED? SEXUAL HARASSMENT (SH)

- Perpetrator:** UNEP Staff members
- Affected person (Sexual Harassment):** Any UNEP personnel including interns, consultants, contract workers in the UN complex, UNVs

WHO IS INVOLVED? SEXUAL EXPLOITATION AND ABUSE (SEA)

- Perpetrator:** UNEP staff members
- Affected person SEA:** Beneficiaries of assistance

***NOTE**

- Preemployment checks are conducted prior to rehiring known offenders

UNEP RESPONSE

Actions to address allegations:

- Informal resolution
- OR**
- Formal complaint
- Investigation
- Disciplinary action
- Administrative or managerial action
- Possible referral to national authorities

YOUR RESPONSIBILITIES

- Create and maintain an environment that prevents sexual misconduct
- Take the mandatory courses on Prevention from SEA and SH for UN personnel or managers on [Inspira](#)
- Report any incident of sexual misconduct
- Comply with [ST/SGB/2003/13](#) and [ST/SGB/2019/8](#) on SH and PSEA

PROTECTION AGAINST RETALIATION

Retaliation means any direct or indirect detrimental action that adversely affects your employment or working condition. Anyone who having reported Sexual Misconduct and believes that s/he has been retaliated against should contact the UN Ethics Office: ethicsoffice@un.org

[ST/SGB/2017/2 Protection against retaliation for reporting misconduct and for cooperating with duly authorized audits or investigations](#)

REPORTING SEXUAL MISCONDUCT

***You can report allegations of sexual misconduct anonymously**

Anyone who has knowledge of an incident of sexual misconduct should report to one of the following:

- Office of Internal Oversight Services (OIOS) oioshotline@un.org
- Executive Director of UNEP
- [Conduct and Discipline Focal Point](#)
- Line managers and Directors

***All reports should be made in good faith**

***Strict confidentiality for all reports**

DIFFERENCE BETWEEN SEXUAL EXPLOITATION, SEXUAL ABUSE AND SEXUAL HARASSMENT

	Sexual Exploitation (SE)	Sexual Abuse (SA)	Sexual Harassment (SH)
Definition	<ul style="list-style-type: none"> • Abuse of vulnerability, differential power, or trust • Victim's sexual activity generates benefits 	<ul style="list-style-type: none"> • Physical intrusion of a sexual nature • Use of force or coercion 	<ul style="list-style-type: none"> • Unwelcome advance or conduct of a sexual nature • Creates an intimidating environment or becomes a condition of employment
Who's involved?	<p>Perpetrator: Any UN staff or UN related personnel</p> <p>Victim: Beneficiary of Assistance</p>	<p>Perpetrator: Any UN staff or UN related personnel</p> <p>Victim: Beneficiary of Assistance</p>	<p>Perpetrator: Any UN staff or UN related personnel</p> <p>Victim: Any UN staff or UN related personnel</p>
Examples	<ul style="list-style-type: none"> • Transactional sex: offering money, employment, preferential treatment, goods or services, or food in exchange for sexual activity • Withholding due services or blackmailing for sex • Hiring prostitutes (even if legal in host country) • Threats of sexual exploitation 	<ul style="list-style-type: none"> • ANY sexual activity with any persons under 18 years old regardless of legal age of consent (even if done unknowingly) • Unwanted kissing, touching, grabbing, or rubbing • Raping or attempted rape • Threats of an unwanted sexual act 	<ul style="list-style-type: none"> • Touching, kissing or speaking inappropriately to a colleague at work • Attempted or actual sexual assault • Raping or attempted rape

Project: **GEF 9421**
Document title: **Project Document Control Procedure**
Document number: **9421-AD-BC-PRO-002**
Date of issue: **31/08/22**
Document revision: **rev 1**

Приложение 2.2



DEFINITIONS



SEXUAL EXPLOITATION

- any actual or attempted abuse of a position of vulnerability, differential power, or trust, for sexual purposes, including, but not limited to, profiting monetarily, socially or politically from the sexual exploitation of another

**ZERO TOLERANCE
 FOR SEXUAL EXPLOITATION AND ABUSE**

United Nations, 2009, ST/SGB/2003/13



SEXUAL ABUSE

- the actual or threatened physical intrusion of a sexual nature, whether by force or under unequal or coercive conditions

**ZERO TOLERANCE
 FOR SEXUAL EXPLOITATION AND ABUSE**

United Nations, 2009, ST/SGB/2003/13



SEXUAL HARASSMENT

- any unwelcome conduct of a sexual nature that might reasonably be expected or be perceived to cause offence or humiliation
- the manifestation of a culture of discrimination and privilege based on unequal gender relations and other power dynamics
- may involve any conduct of a verbal, non-verbal or physical nature, including written and electronic communications

**ZERO TOLERANCE
 FOR SEXUAL EXPLOITATION AND ABUSE**

United Nations, 2019, ST/SGB/2019/8

PRINCIPLES

- Zero-tolerance policy towards Sexual Exploitation and Abuse (SEA)
- SEA – attempted and/or actual – is unacceptable behaviour and prohibited for all implementing partners
- UNEP does not partner with entities that fail to address SEA
- Retaliation against anyone who reports SEA is prohibited
- UNEP places the human rights, interest and needs of victims at the centre of its efforts
- UNEP adopts a victim-centred approach in response to SEA
- SEA threatens the lives of the people that we serve and protect including, through implementing partners
- In cases of SEA involving children, all decisions are made considering the best interest of the child

PROHIBITED CONDUCT

- **ANY** sexual activity with children (persons under the age of 18) regardless of the local age of consent
- Transactional sex: sexual activity with anyone in exchange for money, employment, preferential treatment, goods or services or food
- Withholding due services or blackmailing for sex
- Sexual activity with prostitutes, even when it is legal in the country
- Using a child or adult to procure sex for others
- Rape or attempted rape
- Threats of unwanted sexual acts
- Unwanted kissing, touching, grabbing, or rubbing
- Threats of sexual exploitation

Statement on Protection from Sexual Exploitation and Abuse (PSEA) for Implementing partners



YOUR RESPONSIBILITIES

- Always treat the local population with respect and dignity
- Promptly report SEA
- Comply with the provisions of any cooperative agreement concluded with UNEP
- Undertake training to build capacity to prevent and respond to SEA.

WHO IS INVOLVED?

- Perpetrator: Implementing partner personnel or implementing partner subcontractors
- Victim: Person sexually exploited, abused or harassed
- Beneficiaries of assistance in any implementing country
- Members of a local community or displaced population situations

REPORTING SEA

***You can report allegations of sexual misconduct anonymously**

If you have knowledge of SEA, you must report to one of the following:

- Office of Internal Oversight Services (OIOS) [hotline](#) or oioshotline@un.org
- UNEP Executive Director

***All reports should be made in good faith**

***Strict confidentiality for all reports**

UNEP RESPONSE

Actions to address allegations:

- Terminate cooperative agreement with UNEP
- Investigation
- Red flagging implementing partner for no further cooperation

TRAININGS

The following trainings are available:

- ✓ [Inter-Agency Standing Committee \(IASC\) Learning package](#). Instructor led
- ✓ [Prevention of SEA UNICEF](#). Self-paced
- ✓ [Free Guide to Responding to Sexual Violence in the Aid Workplace](#), access by smartphones, Disaster Ready
- ✓ [Free Guide to Caring for Sexual Assault Survivors](#), access by smartphones, Disaster Ready
- ✓ [Course materials for PSEA](#)