



МОДУЛЬ
«ТРЕНІНГ ДЛЯ
ТРЕНЕРОК / ТРЕНЕРІВ
З ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ТА
ВПРОВАДЖЕННЯ ҐЕНДЕРНОЇ
ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ»

Ґендерна політика



**ПРОГРАМА РІВНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ
ТА ПРАВ ЖІНОК В УКРАЇНІ**

МОДУЛЬ

**«ТРЕНІНГ ДЛЯ ТРЕНЕРОК/
ТРЕНЕРІВ» (ТдТ)**

**З ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ
ТА ВПРОВАДЖЕННЯ ҐЕНДЕРНОЇ
ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ**

Березень 2010 р.

УДК 316.346.2 (477)
ББК 60.54 (4 Укр)
М74

«Модуль «Тренінг для тренерок/тренерів» з ґендерної рівності та впровадження ґендерної політики в Україні». Запоріжжя: Друкарський світ, 2011. – 256 с.

ISBN 978-966-2333-08-4

УДК 316.346.2 (477)
ББК 60.54 (4 Укр)
М74

Авторський колектив:

Біллур Гунгорен, міжнародний експерт ПРООН (Туреччина)
Ольга Жукова, експерт ПРООН
Марта Чумало, експерт ПРООН

Редакційна група Програми рівних можливостей та прав жінок в Україні ЄС-ПРООН:

Кобелянська Лариса Станіславівна, координатор Проекту
Ігнатова Ірина Олександрівна, експерт з ґендерної політики
Корюкалов Михайло Володимирович, експерт з ґендерної політики
Ябченко Микола Якович, спеціаліст зі зв'язків з громадськістю та редагування.

Це видання підготовлено в межах виконання «Програми рівних можливостей та прав жінок в Україні», яку впроваджує Програма розвитку ООН за фінансової підтримки Європейського Союзу. Думки, висновки чи рекомендації належать авторам та упорядникам цього видання і не обов'язково відображають погляди ПРООН чи інших організацій та закладів системи ООН або Європейського Союзу. При використанні матеріалів посилання на це видання є обов'язковим. Видано за фінансової підтримки Програми розвитку ООН і Європейського Союзу.

ISBN 978-966-2333-08-4

© Програма розвитку ООН в Україні, 2011.

ЗМІСТ

ВСТУП	4
ПОЯСНЕННЯ ДО МОДУЛЯ	5
РОЗДІЛ І. КЛЮЧОВІ ҐЕНДЕРНІ КОНЦЕПЦІЇ	7
РОЗДІЛ ІІ. ГАЛУЗЕВИЙ АНАЛІЗ ТА ЛОГІКОСТРУКТУРНИЙ ПІДХІД	75
2.1 Галузовий аналіз для Міністерства фінансів	76
2.2 Галузовий аналіз для Міністерства економіки.....	94
2.3 Галузовий аналіз для Міністерства юстиції.....	98
2.4 Галузовий аналіз для Міністерства освіти і науки	104
2.5 Галузовий аналіз для Міністерства праці та соціальної політики.....	116
2.6 Галузовий аналіз для Міністерства внутрішніх справ.....	124
2.7 Галузовий аналіз для Міністерства у справах сім'ї, молоді та спорту.....	140
2.8 Галузовий аналіз для Міністерства охорони здоров'я	144
2.9 Галузовий аналіз для Міністерства оборони.....	147
2.10 Галузовий аналіз для Міністерства культури і туризму	155
2.11 Галузовий аналіз для Державного комітету телебачення і радіомовлення України.....	162
2.12 Логіко-структурний підхід (ЛСП)	173
РОЗДІЛ ІІІ. НАВИЧКИ ФАСИЛІТАЦІЇ ПІД ЧАС ТРЕНІНГІВ	178
ДОДАТКИ	222
1. Глосарій термінів з ґендерних питань.....	222
2. Підготовка тренінгів: сім кроків планування.....	230
3. Рекомендації до підготовки програми тренінгу для тренерок / тренерів (ТдТ).....	233
4. Домашні завдання та кваліфікаційні іспити	239

ВСТУП

Цей модуль розроблено для тренерок/тренерів з ґендерних питань, які брали участь у семінарах «Тренінг для тренерок/тренерів» (ТдТ) в рамках Програми рівних можливостей та прав жінок в Україні ПРООН з вересня 2009 р. по березень 2010 р. Модуль має стати практичним інструментом для навчання державних службовців і покликаний вплинути на планування та впровадження програм ґендерної рівності на різних рівнях та в усіх секторах.

Загальна мета цього модуля – надати тренеркам/тренерам знання та навички, які дозволять їм розробляти та проводити практичні навчальні курси з впровадження ґендерних підходів у повсякденну роботу державних службовців.

Конкретні завдання цього модуля ТдТ:

- Допомогти тренеркам/тренерам, які взяли участь у ТдТ, розробити на основі матеріалів курсу та досвіду тренінг з покращення ґендерної обізнаності, ґендерної чутливості та ґендерного мейнстрімінгу для державних службовців різних галузевих міністерств на регіональному рівні.
- Забезпечити реалізацію каскадного підходу: тренерки/тренери з ґендерних питань повинні мати достатній інструментарій та знання для навчання державних службовців відповідних галузевих міністерств в усіх регіонах України.
- Сприяти зменшенню розриву між декларативним та реальним утвердженням ґендерної рівності шляхом синтезу інформації та її адаптації відповідно до конкретних регіональних чи місцевих потреб.

Цей посібник був розроблений для того, щоб допомогти тренеркам/тренерам з ґендерних питань у використанні знань та навичок, отриманих на семінарах ТдТ. Отже, посібник насамперед призначений для тренерок/тренерів та фасилітарок/фасилітаторів, проте може бути корисним для всіх державних службовців, що цікавляться ґендерною проблематикою, а також для тих, хто впроваджує ґендерне законодавство та плани дій, затверджені Урядом України.

Тренінги з ґендерних питань є ключовою стратегією, що забезпечує краще врахування ґендерної проблематики державними службовцями та передачу їм навичок практичної реалізації різних зобов'язань у сфері ґендерної рівності, взятих Урядом України, зокрема, щодо досягнення Цілей розвитку тисячоліття (ЦРТ), впровадження ґендерного законодавства, Планів дій з утвердження ґендерної рівності та інших нормативно-правових документів.

ПОЯСНЕННЯ ДО МОДУЛЯ

Перш ніж Ви, тренерко/тренере з ґендерних питань, почнете готувати тренінг з ґендерної чутливості та застосування ґендерних підходів для державних службовців різних ключових міністерств у Вашій області, ми хотіли б дати Вам декілька порад.

В основі структури цього посібника лежить та ж сама логіка, що й в основі «Тренінгу для тренерок/тренерів » (ТдТ), в якому Ви взяли участь.

Перший розділ присвячений **ключовим ґендерним концепціям**, спеціально розроблених для окремих осіб та груп людей. Ці концепції включають порівняння понять «стать» та «ґендер», поняття ґендерної обізнаності, ґендерних стереотипів, ґендерної дискримінації, ґендеру та розвитку, еволюцію від підходу «Участь жінок у процесі розвитку» (WID) до підходу «ґендер та розвиток» (GAD), поняття ґендерних ролей, ґендерних потреб, ґендерного аналізу, ґендерного мейнстрімінгу, поняття Індексу ґендерного розвитку (GDI) та Ступеня ґендерної реалізації (GEM), включаючи рейтинг України серед інших європейських та сусідніх країн, національний механізм забезпечення ґендерної рівності в Україні, українське ґендерне законодавство та плани дій з утвердження ґендерної рівності.

Для кожної ключової концепції чітко визначені заходи, цілі, способи, запропонована тривалість тренінгу, перелік необхідних матеріалів та поради для фасилітаторок/фасилітаторів, які мають донести ключові ідеї до аудиторії у зрозумілий і послідовний спосіб. Ви також можете скористатися практичними вправами, включаючи деякі домашні завдання.

У другому розділі розглядається **галузевий аналіз**, а також питання ґендерного бюджетування, ґендерної статистики та логіко-структурний підхід (LFA). Цей розділ стосується основних національних партнерів Програми рівних можливостей та прав жінок в Україні: Міністерства у справах сім'ї, молоді та спорту, Міністерства економіки України, Міністерства фінансів, Міністерства юстиції, Міністерства освіти і науки, Міністерства внутрішніх справ, Міністерства праці та соціальної політики, Міністерства охорони здоров'я, Міністерства культури і туризму, Міністерства оборони, Державного комітету телебачення і радіомовлення України.

Третій розділ присвячений **фасилітаторським та організаційним навичкам**. Він допоможе Вам передати іншим щойно здобуті знання та краще усвідомити ролі та функції фасилітаторів і тренерів. Крім того, цей розділ включає у себе набір стратегій для встановлення контакту з аудиторією, які Ви можете використати на початку або у процесі тренінгу.

Ці матеріали допоможуть Вам представити матеріал у дружній та динамічній манері.

Додаток №1 містить глосарій термінів, що часто використовуються у ґендерному навчанні. У Додатку №2 представлені сім етапів планування семінару чи тренінгу. Доцільно ретельно опрацювати питання «чому, хто, коли, де, навіщо, що і як», оскільки успіх тренінгу залежить від якості його підготовки, яка є вкрай важливим етапом. Залежно від потреб навчальної групи, наявного часу та інших ресурсів Ви можете розробити програму курсу, комбінуючи і підбираючи ті вправи, які максимально відповідають потребам конкретної цільової групи. У Додатку №3 в якості прикладу наведена концепція підготовки ТдТ, розроблена міжнародним фасилітатором/тренером. У Додатку №4 представлені домашні завдання, які можуть використовуватися під час тренінгів, а також матеріали для кваліфікаційного іспиту.

Бажаємо Вам із задоволенням виконувати роль тренерки/тренера та приємно провести цей час. Співробітники Програми рівних можливостей та прав жінок в Україні завжди готові допомогти Вам в утвердженні ґендерної рівності, а отже, і справедливого суспільства загалом в Україні.

РОЗДІЛ I. КЛЮЧОВІ ҐЕНДЕРНІ КОНЦЕПЦІЇ

Цей розділ служить провідником до ключових ґендерних концепцій та має на меті виокремити емоції та думки учасників щодо ґендерних відносин, перш ніж переходити до безпосереднього розгляду питань, пов'язаних з ґендером та розвитком. Дуже важливо, щоб будь-який ґендерний тренінг включав у себе принаймні одну з вправ на покращення ґендерної обізнаності, тоді ще до початку ґендерного аналізу всі учасники матимуть однакове розуміння ґендеру.

Залежно від потреб групи та цілей тренінгу, який Ви організовуєте, необхідно визначити, які саме вправи, спрямовані на усвідомлення ключових ґендерних концепцій, доцільно включити у програму тренінгу. Завжди рекомендується включити загальну вступну частину, в якій розглядатимуться практичні та стратегічні ґендерні потреби, а також розробити нові вправи з урахуванням галузевої специфіки кожного міністерства. Буде найкраще, якщо Ви виконаєте певну підготовчу роботу та розробите ці вправи на основі фактичної програми відповідного міністерства.

Деякі з вправ, представлених у цьому Посібнику, не використовувалися під час ТдТ. Ці вправи включені до Посібника для того, щоб надалі Ви могли експериментувати з різними матеріалами та самостійно вирішувати, наскільки вони є прийнятними та корисними для Вашої цільової аудиторії. Ці вправи побудовані на основі тієї ж самої логіки, що і вправи, які Ви використовували під час ТдТ. Крім цього, вони дуже детально описані, що дозволить Вам легко їх проводити.

ПРАВИЛА РОБОТИ ПІД ЧАС ТРЕНІНГУ

Ціль

Встановити загальні норми роботи під час тренінгу.

Методика

Роз'яснити учасницям/учасникам необхідність встановити чіткі правила роботи.

Запропоновувати групі висловити пропозиції щодо правил (мозковий штурм).

Пояснити, що правила мають бути погоджені усією групою.

Написати правила на фліпчарті.

Час на виконання

10 хвилин.

Матеріали

Фліпчарт, маркери.

Примітки для фасилітаторів

Деякі приклади правил поведінки:

- Пунктуальність;
- Персоніфікація;
- Добровільність;
- Говорити коротко, по черзі; одночасно говорить одна особа;
- Правило піднятої руки;
- Правило вільної ноги (можна вийти, якщо є на те потреба);
- Мобільні телефони повинні бути вимкнені;
- Правило конфіденційності (стосується отриманої особистої інформації);

- Не переходити на особистості;
- Обговорити, що група може і повинна зробити, якщо хтось порушує правила. (Ввести жест, що буде свідчити про порушення правил тренінгу).

Після завершення цієї вправи не забудьте розмістити фліпчарт так, щоб всі його бачили, тоді Ви зможете посилатися на Правила, якщо буде необхідно. Нехай листок з Правилами висить на видному місці протягом усього тренінгу.

Якщо виникають складності з дотриманням Правил під час роботи – звернутися до аргументів групи та вирішити, як група працюватиме далі.

ЗНАЙОМСТВО

ІСТОРІЯ ЖИТТЯ

Цілі

1. Для учасниць/учасників – краще познайомитися один з одним.
2. Почати думати про ґендерні питання.
3. Створити взаєморозуміння.

Методика

Запропонуйте учасницям/учасникам об'єднатися у групи по три-чотири особи з тими, кого вони не дуже добре знають.

Приєднайтеся самі до невеликої групи.

Попросіть членів кожної групи розповісти про своє життя, приділяючи особливу увагу тому, коли вони вперше дізналися про ґендерні питання.

У ширшому колі запропонуйте кожній/кожному учасниці/учаснику назвати одну річ, яку він чи вона вважає важливою.

Час на виконання

55 хвилин (25 хвилин на роботу в групі, 30 хвилин для інформування групи).

Матеріали

Фліпчарт, кольорові маркери

Примітки для фасилітаторок/фасилітаторів

Ви також можете запропонувати учасницям/учасникам викласти історії їх життя графічно за допомогою кольорових олівців та фліпчарту. У цьому випадку виділіть по 10 хвилин на кожний малюнок перед початком обговорення у підгрупі. Історія життя може бути представлена як річка, що повертається назад до свого джерела (перші роки, проведені у колі родини) та проходить через складні часи, відображає спокійні та вируючі води, а також основні впливи.

Це завдання може бути дуже глибоким або поверхневим. Воно може підвищити обізнаність та довіру. Воно може надати деяким учасникам/учасникам можливість розповісти про свою біль у житті аудиторії, яка їх з повагою вислухає. Почувши історії інших, ми більше дізнаємося про їх душевні травми та краще їх зрозуміємо.

Це дуже корисна вправа, яка дозволить учасникам проаналізувати своє життя до його перших років та пригадати, як вони дізналися про ґендер на початкових етапах соціалізації.

Інші варіанти вправи «Знайомство»:

- «Ім'я та риса, яку я люблю в собі»
- «Історія мого імені (чому мене так назвали і хто саме)»
- «Я хочу Вам представити...» (спочатку учасники об'єднуються в пари, знайомляться між собою, а згодом, представляють перед всією групою свою співрозмовницю / співрозмовника)
- «Сьогодні на вечерю я б запросив / запросила....» ((кожна/кожен з учасниць/учасників продовжує речення, та пояснює свій вибір)

ОЧІКУВАННЯ, СПОДІВАННЯ ТА СТРАХИ

Цілі

1. Надати учасницям/учасникам можливість висловити будь-які почуття, які заважають їм брати повноцінну участь у тренінгу.
2. Надати фасилітаторкам/фасилітаторам можливість адаптувати програму, якщо у цьому є необхідність.
3. Надати учасницям/учасникам можливість чітко зрозуміти зміст програми, аби уникнути нереалістичних сподівань.
4. Сприяти духу співучасті та солідарності, зменшувати потенційну ворожість і страхи.

Методика

Залежно від тривалості підготовчого періоду перед тренінгом Ви можете провести цю вправу двома різними методами.

Перший метод

Якщо до тренінгу залишається достатньо часу, можна скористатися першим методом і розіслати учасницям/учасникам попередню анкету. Попередня анкета може містити такі питання:

- Прізвище, адреса, контактні дані, у тому числі електронна адреса, посада.
- Чи Ви брали участь у будь-якому навчальному курсі з ґендерних питань? Якщо так, вкажіть де, коли, скільки тривав такий тренінг і яких ґендерних аспектів він стосувався?
- Чи Ви брали участь у будь-яких навчальних курсах взагалі? Якщо так, стисло опишіть їх.
- Що Ви сподіваєтеся отримати від цього тренінгу?
- Які головні ґендерні питання пов'язані з Вашою роботою?

Перед тим, як починати обговорення, переписіть на фліпчарт отримані відповіді на питання «Що Ви сподіваєтеся отримати від цього тренінгу?».

Покажіть учасницям/учасникам, що Ви намагалися побудувати тренінг саме на основі цих сподівань.

Запропонуйте учасницям/учасникам розбитися на групи по чотири особи та обговорити такі питання:

- Сподівання: Що вони сподіваються отримати від цього тренінгу?
- Страхи: Чого учасниці/учасники побоюються?

- Особистий внесок – кожна/кожен учасниця/учасник привносить певний досвід, навички та ?схильності (готовність вчитися, змінюватися тощо).

Після загального обговорення розгляньте усі ці моменти та поясніть, чому певні сподівання та страхи можуть справдитися, а інші – ні.

Другий метод

Якщо у Вас немає достатньо часу на підготовку, Ви можете запропонувати учасникам відповісти на питання «Чого я очікую від цього тренінгу?» перед тим, як роздавати програму тренінгу. Запропонуйте учасницям/учасникам розповісти про їх сподівання, страхи та особистий внесок. Зафіксуйте отримані відповіді на фліпчарті. Повісьте листок з відповідями, щоб його було видно протягом тренінгу.

Час на виконання

Для першого методу необхідно приблизно 45 хвилин (15 хвилин на роботу в групі та 30 хвилин на обговорення). Залежно від розміру групи другий метод вимагатиме 25-40 хвилин.

Матеріали

Фліпчарт, маркери; для першого методу – заздалегідь підготовлений фліпчарт з відповідями учасниць/учасників на питання про їх сподівання.

Примітки для фасилітаторок/ фасилітаторів

Ця вправа є дуже важливою, особливо для тренінгів з ґендерної тематики, оскільки на них дехто може відчувати певний дискомфорт через нечіткість поняття ґендеру.

Важливо під час заключної частини тренінгу (перед оцінюванням) звернути увагу учасників до листка «очікувань-побоювань» та запропонувати їм проаналізувати, що з їх очікувань та побоювань справдилось, а що ні.

Якщо використовується перший метод, деякі учасники приходять на тренінг більш спокійними та впевненими, оскільки очікують, що фасилітаторки/фасилітатори вже врахували їх погляди і потреби, коли розробляли програму тренінгу.

ВСТУПНЕ ЗАВДАННЯ – СИМПАТІЯ ДО ПРОТИЛЕЖНОЇ СТАТІ

Цілі

1. Зробити так, щоб учасниці/учасники почали думати про відносини між жінками та чоловіками вже на початкових етапах тренінгу.
2. Виявити стереотипи та позитивні нетипові ролі.

Методика

Запропонуйте учасницям/учасникам об'єднатися у пари (жінка-чоловік, якщо можливо).

Запропонуйте кожній/кожному учасниці/учаснику подумати про особу протилежної статі, яка їй/йому подобається.

Учасниця/учасник має розповісти партнерці/учаснику про якості, які їй/йому подобаються.

Учасниці/учасники розповідають групі про ті якості, які описали їх партнери.

Запишіть на фліпчарті ці якості, розділивши їх на дві колонки під заголовками «чоловіки» та «жінки».

Проаналізуйте якості жінок та чоловіків. Виявіть стереотипи та обговоріть із групою.

Час на виконання

40 хвилин (5 хвилин на роботу в групі, 20 хвилин на розповідь, 15 хвилин на обговорення).

Матеріали

Фліпчарт, маркери.

Примітки для фасилітаторів

Запропонуйте учасницям/учасникам подумати про представницю/представника протилежної статі, який/яка знаходиться на відстані від них і, можливо, є менш загрозливим, наприклад, відомі особистості, історичні постаті тощо.

Допоможіть «розтопити кригу» та створити атмосферу, в якій немає ворожості, аби група почала говорити про жінок і чоловіків та думати про гендерні питання вже на початку тренінгу.

Ця вправа може привести до двох протилежних результатів: (i) гендерних стереотипів, але викриття цих стереотипів допомагає їх подолати; та (ii) учасниці/учасники можуть описати якості, які вони не часто знаходять.

ВПРАВИ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ ҐЕНДЕРНОЇ ОБІЗНАНОСТІ – ВИБІР СТАТІ ВАШОЇ ДИТИНИ

Цілі

1. Виявити припущення учасників/ць щодо дівчаток та хлопчиків.
2. Проаналізувати, наскільки правдивими і глибинними є ці припущення.

Методика

Учасницям/кам слід розповісти таку історію. Пара намагається зачати дитину. Вони звертаються до цілителя, який говорить їм, що дитина народиться лише після того, як вони визначаться з бажаною для них статтю дитини.

Роздайте всім учасницям/кам аркуші паперу і запропонуйте уявити, що вони опинилися у цій ситуації.

Попросіть учасниць/ків написати статтю, яку вони обрали б для своєї дитини.

Також попросіть учасниць/ків написати причини, через які вони обрали цю статтю. Дайте їм кілька хвилин, потім зберіть записи. Перенесіть результати опитування на фліпчарті.

Порахуйте тих, хто мріє про сина та доньку. Зазначте причини. Ви можете згрупувати причини та спитати групу, які причини відображають поширені ґендерні стереотипи, що спостерігаються у суспільстві. Або навпаки – можна написати на фліпчарті причини, не об'єднуючи їх у групи «син» / «донька», та запропонувати учасницям/кам самостійно визначити, які причини відповідають одній чи другій статі.

Обговоріть з учасницями/ками кількість голосів на користь хлопців та дівчат, причини вибору та наслідки соціалізації у ставленні до хлопців та дівчат, що, в свою чергу, готує їх до відповідних ролей у суспільстві.

Час на виконання

45 хвилин (5 хвилин на вибір статі, 10 хвилин на запис на фліпчарті, 30 хвилин на обговорення причин та їх наслідків для ґендерних ролей).

Матеріали

Фліпчарти, маркери.

Примітки для фасилітаторок/рів

Ця вправа є ефективним вступом до аналізу процесів соціалізації та концептуалізації ґендерних ролей і відносин між чоловіками та жінками.

ГРА «ГЕНДЕР-СТАТЬ»

Цілі

Ознайомити з поняттям «гендер» групу, яка з ним незнайома.

Методика

Поцікавтеся в учасниць/ків, чи розуміють вони різницю між поняттями «гендер» та «стать».

Швидко і просто поясніть різницю.

Роздайте учасницям/кам аркуші паперу з нумерацією від 1 до 10 або вже написаними твердженнями.

Зачитайте твердження з Роздаткового матеріалу 1 та запропонуйте учасницям/кам написати літеру «Г» навпроти тих тверджень, які, на їх думку, стосуються гендеру, та літеру «С» навпроти тих, що, на їх думку, стосуються статі.

Час на виконання

40 хвилин (5 хвилин на роз'яснення різниці між гендером та статтю, 10 хвилин на ознайомлення з твердженнями, 25 хвилин на обговорення).

Матеріали

Картки з написом «Г» або «С», підготовлені для кожного учасника, або твердження, наведені у Роздатковому матеріалі 1, Роздатковому матеріалі 2 «Гендер – стать», фліпчарт, маркери.

Примітки для фасилітаторок/рів

Обговоріть відповіді з усією групою. Попросіть співфасилітатора поррахувати, скільки учасниць/ків вважає, що перше твердження стосується статі, а скільки – гендеру. Зосередьтесь на наступних ключових питаннях та ідеях:

- Чи викликали у Вас будь-які твердження здивування?
- Чи вказують твердження на те, що гендер є вродженим чи набутим поняттям?

- Ґендерні ролі є дуже різними у різних суспільствах, культурах та історичних періодах.
- Вік, раса та клас також є важливими факторами, що визначають наші ґендерні ролі.
- Жінки та чоловіки у різних країнах по-різному відчують як владу, так і утиск. Іноді відмінності у ґендерних ролях між одним класом жінок чи чоловіків можуть бути більш відчутними, аніж відмінності ґендерних ролей жінок та чоловіків.

Важливо дозволити учасникам розповісти про дискомфорт, який викликає у них слово «ґендер». Є природним, якщо багатьом здається, що це англійське слово, яке не можна перекласти. Варто зазначити, що термін «ґендер» почали вживати відносно недавно, і це нова концепція для всіх. Необов'язково використовувати слово «ґендер» для того, щоб усвідомлювати ролі та відносини між жінками та чоловіками і працювати над ними.

Ключові моменти, на які слід звернути увагу:

- Ґендер відрізняється від статі – він не є біологічно детермінованим.
- Він змінюється залежно від культури, економічного, соціального та політичного контексту.
- Він змінюється у часі.
- Ми вивчаємо ґендерні ролі – це передбачає можливість їхньої зміни.

РОЗДАТКОВИЙ МАТЕРІАЛ 1. ТВЕРДЖЕННЯ ПРО ЖІНОК ТА ЧОЛОВІКІВ

1. Жінки виношують дітей, чоловіки – ні.
2. Маленькі дівчата слабкі, а хлопці – сильні.
3. У сільському господарстві та промисловості України жінки отримують 30% середньомісячної заробітної плати чоловіків.
4. Жінки можуть годувати немовля груддю, а чоловіки – лише з пляшечки.
5. Більшість будівельників в Україні – чоловіки.
6. У стародавньому Єгипті чоловіки лишалися вдома і ткали; жінки займалися родинним бізнесом; жінки успадковували майно, а чоловіки – ні.

7. Дослідження 224 культур виявило, що в 5 культурах приготування їжі займалися лише чоловіки, а у 36 культурах жінки виконували усю хатню роботу.
8. За статистичними даними ООН жінки заробляють лише 1% світового доходу.
9. На виборах 2007 року до Верховної Ради України було обрано лише 34 жінки, внаслідок чого діюча Верховна Рада є представницьким органом, де представництво чоловіків – 92% чоловіків та 8% жінок.
10. В Україні середня тривалість життя у чоловіків є коротшою, ніж у жінок.

РОЗДАТКОВИЙ МАТЕРІАЛ 2.

СТАТЬ (SEX) – ҐЕНДЕР (GENDER)

Стать

Стать стосується біологічних відмінностей між жінками та чоловіками.

Стать означає ті анатомо-біологічні особливості людей (первинні статеві ознаки), на основі яких вони визначаються як чоловіки або жінки.

Статеві відмінності не залежать від класу, релігії, етнічного походження чи касти.

Статеві відмінності не змінюються у часі.

Основні статеві відмінності: жінки у період статевої зрілості (народжують, годують груддю, мають менструальний цикл, продукують яйцеклітини); чоловіки у період статевої зрілості (продукують сперматозоїди).

Статеві ролі мають універсальний характер.

Ґендер

Ґендер стосується соціальних відмінностей між жінками та чоловіками.

Ґендерні відмінності проявляються у різних ролях, якостях та поведінці жінок і чоловіків у суспільстві.

Ґендерні відмінності залежать від раси, класу, релігії, етнічного походження, касти, віку.

Ґендерні ролі змінюються у часі не мають універсального характеру.

Ґендерні відмінності змінюються залежно від ситуації. Тобто, одна й та сама особа може по-різному поводити себе у різних контекстах (наприклад, в сім'ї та на роботі).

Ґендер – це соціально-рольовий статус, який визначає соціальні можливості в освіті, професійній діяльності, доступі до влади, розподілі сімейних ролей та репродуктивній поведінці.

Ґендерні відмінності проявляються поляризацією жіночих і чоловічих ролей, стереотипними уявленнями про протилежні якості людей різної статі, культурно конструйованою поведінкою жінок і чоловіків у суспільстві.

Ґендерні ролі можна змінити шляхом врахування потреб жінок та чоловіків.

ДВІ КОРЗИНИ

Цілі

1. Створити середовище, в якому учасниці/учасники зможуть висловлювати свої страхи та труднощі при розгляді ґендерних питань.
2. На початку тренінгу визначити можливі проблеми чи питання, які необхідно вирішити.

Методика

Поставте у кімнаті дві корзини на відстані 2-3 метри одна від одної. Поясніть цілі вправи.

Попросіть учасниць/учасників стати у коло та уявити, що у цій вправі розгляд ґендерної тематики нагадуватиме переїзд до нового будинку: вони повинні залишити у корзині для сміття усі негативні відчуття, які вони мають по відношенню до розгляду ґендерних питань, та взяти до нового будинку усі корисні та позитивні ідеї.

Дайте кожній/кожному учасниці/учаснику два аркуші паперу. Запропонуйте їм написати на одному аркуші ту річ, яку вони беруть з собою (позитивне ставлення до аналізу ґендерних питань), а на іншому – ту річ, яку вони залишають у минулому (негативне ставлення до аналізу ґендерних питань).

Запропонуйте кожному учаснику викинути її/його аркуш з негативним почуттям у корзину для сміття, а також розповісти групі про це почуття та його причини. Після цього учасниці/учасники мають покласти аркуш з позитивними почуттями до корзини, яку вони беруть з собою до нового будинку, та розповісти про них групі.

Під час цієї гри запишіть на фліпчарті ключові слова з пояснень учасниць/учасників.

Підведіть підсумки вправи, ще раз звернувши увагу на позитивних та негативних почуттях, які група має щодо ґендеру, та поясніть, як деякі з цих ставлень будуть виправлені у процесі тренінгу.

Час на виконання

60 хвилин (50 хвилин на запис позитивних і негативних почуттів та розповідь про них перед групою, 10 хвилин на обговорення).

Матеріали

Нова кольорова корзина.

Стара зношена та потворна корзина.

Фліпчарти, маркери, папір.

Примітки для фасилітаторок/фасилітаторів

Цією вправою корисно завершувати день чи певний етап, оскільки вона дає учасницям/учасникам можливість залишити позаду певні переконання чи ідеї, які можуть стримувати їх, та взяти з собою те, що дозволить їм отримати більше користі від тренінгу.

СТЕРЕОТИПИ: ЗІЗНАННЯ

Ціль

Висловити почуття щодо власних статевих ролей.

Методика

Об'єднайте аудиторію на невеликі змішані групи з п'яти осіб (по можливості).

Поясніть, що «у будь-якій життєвій ситуації є переваги і недоліки: зараз є можливість висловити деякі наші особисті почуття щодо того, як це – бути чоловіком чи жінкою».

Попросіть кожного учасника/учасницю особисто завершити речення: «Іноді я радий/рада, що я чоловік/жінка, адже...».

Попросіть учасників назвати якомога більше переваг, пов'язаних з тим, щоб бути чоловіком/жінкою.

Потім запропонуйте кожній/кожному учасниці/учаснику завершити речення:

«Іноді я хотіла/хотів би бути жінкою/чоловіком, адже...»

Тепер учасниці/учасники мають назвати якомога більше недоліків, пов'язаних з тим, щоб бути жінкою/чоловіком.

Попросіть кожну/кожного учасницю/учасника групи протягом трьох хвилин ознайомити інших зі своїм переліком.

Запропонуйте кожній групі розглянути такі питання:

Чи було складніше скласти якийсь з цих переліків? Якщо так, то який саме?

Що Ви відчуваєте, коли чуєте переліки інших учасників?

Що Ви відчуваєте, коли чуєте твердження про свою стать від представників протилежної статі?

Чи є в Вас бажання заперечувати які-небудь з цих тверджень?

Наскільки ці переліки вільні від стереотипів?

У ширшій групі запитайте, чого учасниці/учасники навчилися під час виконання цієї вправи.

Час на виконання

45 хвилин (20 хвилин на роботу в групі та 25 хвилин на обговорення).

Матеріали

Фліпчарти та маркери.

Примітки для фасилітаторок/фасилітаторів

Зазначені питання також можна розглядати усією групою у процесі спільної роботи. Це може бути особливо важливим у тих випадках, коли група є незбалансованою за статтю, і необхідно, щоб представники однієї статі почули думки іншої, а неточності і стереотипи були поставлені під сумнів (наприклад, коли чоловік говорить, що іноді хотів би бути жінкою, адже тоді він міг би не працювати).

ІСТОРІЯ ОЛЬГИ ТА ІГОРЯ

Ціль

Порівняльний аналіз життя жінок та чоловіків.

Методика

Попросіть членів групи стати у коло та поясніть, що вони будуть придумувати біографії двох уявних людей – спочатку Ольги, потім Ігоря.

Дайте одній/одному учасниці/учаснику м'яч та попросіть її/його швидко кинути цей м'яч іншому учаснику. Та/той, хто спіймала/спіймав м'яч, повинен розповісти щось про життя Ольги, починаючи з її народження, умови життя, її діяльність та прагнення, досягнення та нарешті смерть. Потім група має повторити цю ж гру, розповідаючи про життя Ігоря.

Протягом гри занотовуйте (або вам може допомогти записувати друга тренерка(-ер)) на фліпчарті важливі моменти біографій для подальшого обговорення.

Усією групою обговоріть життя Ольги та Ігоря від початку до кінця, їх ролі та досягнення.

Час на виконання

40 хвилин (15 хвилин на створення біографій та 30 хвилин на обговорення).

Матеріали

М'яч, фліпчарти, ручки.

Примітки для фасилітаторок/фасилітаторів

У цій вправі м'яч слід перекидати дуже швидко, аби учасниці/учасники давали спонтанні відповіді і говорили те, що спадає на думку у той чи інший момент. Це – енергійна вправа, яка дозволяє змінювати темп тренінгу і змушує учасниць/учасників рухатися.

Мета – обговорити, яким чином створюються ролі чоловіків та жінок з моменту їх народження.

ВПРАВА «БЛАКИТНІ ОЧІ» – РОЗУМІННЯ ҐЕНДЕРНОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ

Ціль

Зрозуміти механізм дискримінації та представити поняття багаторівневої дискримінації.

Кількість учасниць/ків – від 8 до 50 осіб.

Необхідна вимога до приміщення: необхідно, щоб була можливість на 2 хвилини ізолювати половину групи (наприклад, вивести за двері)

Методика

За однією вродженою характеристикою (колір очей) розподіліть групу на дві підгрупи. Підгрупа учасників з блакитними очима має вийти з кімнати (виконує роль дискримінованої групи), а підгрупа, яка залишиться, має зручно розміститися у кріслах в ряд (роль привілейованої групи).

Тренерка/-нер: «Підніміть, будь ласка, руку люди, у кого блакитні очі». (Якщо таких учасників мало – то уточнюємо – не карі очі (блакитні, зелені, сірі і т.п.)) Група людей з «блакитними» очима виводиться за двері.

Другій групі (яка сідає в ряд) дається «ресурс» – у вигляді відповідей на вузькоспеціалізовані питання:

- | | |
|---|---------------|
| 1. Скільки нейронів у мозку людини? | 8 мільярдів |
| 2. Як називається речовина, яка покриває альвеолу зсередини | Сульфактант |
| 3. Які вітаміни синтезує печінка людини? | Вітаміни Р, К |
| 4. Хто автор теорії стресу? | Ганс Сельє |
| 5. В якому біохімічному циклі організм людини синтезує енергію? | Цикл Кребса |

Цій групі дається інструкція: «Зараз всім будуть задаватися ці питання. Хто знає відповідь – піднімає руку і після дозволу тренерки/нера дає відповідь. Після того, як відповідь пролунала – всі плескають у долоні. Чи всім зрозуміло, що буде відбуватися? Чи є питання до інструкції? »

Запрошується група № 2 і ця група стає позаду тих, хто сидить з групи № 1.

Після цього двом групам пропонується інструкція: «Зараз всім будуть задаватися питання. Хто знає відповідь – піднімає руку і після дозволу тренерки (-ера) дає відповідь. Після того, як відповідь пролунала – всі плескають у долоні. »

Ставиться 3-4 питання зі списку.

Після того, як питання і відповіді прозвучали – просимо всіх повернутися на свої місця і проводимо обговорення:

Питання до групи дискримінованих (група № 1):

- Як Ви себе відчували?
- Як Ви думаете, що це було?

До групи дискримінуючі (група № 2):

- Як Ви себе відчували?
- Що Ви робили з картками-підказками?
- Яка була інструкція?

Час на виконання

50 хвилин (10 хвилин на гру та 40 хвилин на обговорення та висновки).

Матеріали

Підготовані заздалегідь картки із запитаннями та відповідями, стільці, фліпчарти, маркери.

Примітки для фасилітаторок/фасилітаторів

Під час зворотного зв'язку важливо:

- Розібрати моделі поведінки людей, які попадають в групу дискримінованих і дискримінованих;
- Розібрати «процес» (механізм) дискримінації, мультидискримінацію;
- Обговорити, що може бути «ресурсом» (стать, здоров'я, відсутність (наявність) дітей, релігія, раса, колір волосся, місце проживання і т.д. (все, що завгодно));
- Обговорити, що я особисто можу робити, щоб дискримінації було менше.

Цю гру корисно включати для груп державних службовців, депутатів, журналістів, соціальних працівників і т.п.

Цю гру краще проводити не на самому початку тренінгу, тому що це досить провокаційна вправа.

Після вправи тренеркам/-рам корисно попросити пробачення в представників обох груп за незручне становище, в яке були поставлені обидві групи.

Цю вправу краще не проводити, якщо в групі підозрюється присутність учасниці/-ка у кризовій ситуації; також після цієї вправи корисно провести інтегруючу вправу (для об'єднання групи).

Зверніться до кожної/кожного із проханням вийти з ролі дискримінованої/-ного чи учасниці/-ника привілейованої групи після цієї вправи.

РОЗДАТКОВИЙ МАТЕРІАЛ

Міжнародні норми та визначення дискримінації

Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (витяг)

(ратифікована Україною 12.03.1981 р.)

Стаття 1. Для цілей цієї Конвенції поняття **“дискримінація щодо жінок”** означає будь-яку відмінність, виключення чи обмеження за ознакою статі, спрямовані на ослаблення чи зведення нанівець визнання, користування або здійснення жінками, незалежно від їх сімейного стану, на основі рівноправності чоловіків і жінок, прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадській або будь-якій іншій галузі.

Конвенція N 111 про дискримінацію у сфері праці і занять (витяг)

(ратифікована Україною 04.08.1961 р.)

Стаття 1. Для цілей цієї Конвенції поняття **“дискримінація”** включає:

а) будь-які відмінності, недопущення чи надання переваги за ознакою раси, кольору шкіри, **статі**, релігії, політичних переконань, іноземного походження, що приводить до приниження чи порушення рівності можливостей чи ставлення у сфері праці та занять

Конвенція про захист прав і основних свобод людини (витяг)

(ратифікована Україною 17.07.1997р.)

Стаття 14. Заборона дискримінації

Здійснення прав і свобод, викладених у цій Конвенції, гарантується без будь-якої дискримінації за ознакою **статі**, раси, кольору шкіри, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного або соціального походження, належності до національних меншин, майнового стану, народження або інших обставин.

Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права (витяг)

(ратифікована Україною 12.11.1973р.)

Стаття 3. Країни, які беруть участь у цьому Пакті, зобов'язуються забезпечити рівне для чоловіків та жінок право користування всіма економічними, соціальними та культурними правами, котрі передбачені у цьому Пакті.

EU Council Directive 97\80\ЕС Про застосування принципу рівного ставлення до чоловіків та жінок стосовно доступу до зайнятості, професійного навчання та кар'єри, і умов праці. (витяг)

Стаття 2. 1. Принцип рівного ставлення означає, що не повинно бути жодної дискримінації за статтю, прямої чи непрямої, зокрема стосовно шлюбного чи сімейного статусу.

2. Для цієї Директиви застосовуються наступні визначення:

- пряма дискримінація: коли ставлення до однієї особи є менш прихильним/вигідним ніж до іншої у такій же ситуації, на ґрунті статі;
- непряма дискримінація: коли явно нейтральне положення, критерії чи практика ставить осіб однієї статі у невикладне становище порівняно з особами іншої статі, крім випадків, коли це положення, критерії чи практики є об'єктивно обґрунтованими законною метою;
- переслідування/домагання (harassment) : коли небажана поведінка, яка стосується статі особи, виникає з ціллю вплинути чи принизити гідність особи, або створити загрозливе, вороже, принизливе, образливе середовище;
- сексуальні домагання: коли будь-яка форма небажаної вербальної, невербальної чи фізичної поведінки сексуальної природи виникає з ціллю принизити гідність особи, зокрема, коли створюється загрозливе, вороже, принизливе, образливе середовище;

3. Переслідування/домагання та сексуальні домагання в рамках цієї Директиви мають вважатися дискримінацією за статтю і на цій основі бути заборонені.

5. Країни-члени мають заохочувати відповідно до національного законодавства, колективні договори чи практики, працедавців чи осіб відповідальних за доступ до професійної освіти, вживати заходів для попередження всіх форм дискримінації за статтю, зокрема переслідування/домагання та сексуальні домагання на робочому місці.

ЗАКОН УКРАЇНИ 2536 „Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” від 8 вересня 2005 року:

- рівні права жінок і чоловіків – відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі;
- рівні можливості жінок і чоловіків – рівні умови для реалізації рівних прав жінок і чоловіків;

- дискримінація за ознакою статі – дії чи бездіяльність, що виражають будь-яке розрізнення, виняток або привілеї за ознакою статі, якщо вони спрямовані на обмеження або унеможливають визнання, користування чи здійснення на рівних підставах прав і свобод людини для жінок і чоловіків;
- позитивні дії – спеціальні тимчасові заходи, спрямовані на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України;
- сексуальні домагання – дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування;
- ґендерна рівність – рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства;
- ґендерно-правова експертиза – аналіз чинного законодавства, проектів нормативно-правових актів, результатом якого є надання висновку щодо їх відповідності принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

ІСТОРІЯ МАРІЇ

Ціль

Покращити обізнаність про ґендерні ролі та розвинути припущення щодо впливу цих ґендерних ролей на те, чого жінки та чоловіки можуть досягти. Розглянути можливі сценарії досягнення успіху жінками

Методика

Об'єднайте групу на три – чотири маленькі підгрупи.

Напишіть у верхній частині фліпчарту таке речення: «У маленькому селі жила-була дівчинка, яку звали Марія».

Поставте три крапки (...).

У нижній частині фліпчарту напишіть речення: «... І Марія стала керувати цією країною».

Запропонуйте підгрупам вигадати історію, щоб заповнити прогалину між цими двома реченнями, вибравши для оповіді одну з наступних форм: казка, п'єса, пантоміма, газетна стаття, інтерв'ю, комікси, пісня, вірш, танок чи гра з визначеним початком та завершенням.

Час на виконання

60 хвилин: 10 хвилин на створення історії, 15 хвилин на презентацію та 35 хвилин на обговорення.

Матеріали

Фліпчарти, маркери.

Примітки для фасилітаторок/фасилітаторів

Обговорення відбувається після кожної презентації. Увага звертається на наступні запитання:

Більшість підгруп обирає казку. Обговоріть з підгрупою, чому вони обрали саме казку.

Обов'язково поставте такі питання:

Чи ця історія відбувається в Україні? Чому?

Яку роль відіграють в успіху Марії чоловіки?

Яким чином дівчата/жінки можуть досягти успіху в Україні?

Що і хто допомагає і що та хто заважає Марії досягати успіху?

Це реальність, майбутнє чи минуле?

Наскільки багато використано «надприродніх» чинників?

Чи реально в Україні жінці досягти успіху?

Що для цього потрібно?

ЖИТТЯ ПРОТЯГОМ ДОБИ

Цілі

Визначити повсякденні обов'язки жінок та чоловіків у міській/сільській місцевості, домогосподарствах з низьким/високим рівнем доходу.

Підвищити обізнаність про обсяг роботи жінок та чоловіків.

Методика

Допоможіть учасникам об'єднатися на маленькі підгрупи по чотири особи.

Попросіть кожного/кожну учасника/учасницю приєднатися до підгрупи, з членами якої він/вона знайомий/-ма.

Попросіть підгрупи уявити оди будній день з життя дружини та чоловіка кожної соціальної групи в певну пору року на вибір підгрупи (наприклад, подружжя «робітник заводу – домогосподарка з Західної України», «шкільний вчитель – медсестра з Києва», подружжя фермерів з Південної України тощо).

Використовуючи в якості моделі графік доби з Роздаткового матеріалу 3, запропонуйте групі відобразити на фліпчарті те, чим займаються жінки та чоловіки у домогосподарстві протягом 24 годин (необхідно описати звичайний робочий день).

Розташуйте фліпчарти на стіні, попросіть учасниць/учасників підійти та прочитати кожен з них.

Під час загального обговорення в групі допоможіть учасницям/учасникам визначити спільні елементи графіків, представлених на фліпчартах.

Час на виконання

70 хвилин (30 хвилин на підготовку, 10 хвилин на ознайомлення з графіками один одного та 30 хвилин на загальне групове обговорення)

Матеріали

Фліпчарти, маркери, Роздатковий матеріал 3.

Примітки для фасилітаторок/фасилітаторів

Попросіть підгрупи включити до графіку всі види діяльності, навіть ті, що, зазвичай, не сприймаються як робота, наприклад, годування груддю, в'язання, перегляд телевізору, громадські заходи, читання газет.

Деяких чоловіків може шокувати обсяг роботи, який виконують жінки, особливо, якщо вважається, що жінки «не працюють». Дехто може навіть злякатися.

Незважаючи на дуже значні відмінності у повсякденному житті різних груп, зазвичай простежуються наступні спільні риси:

- Жінки і чоловіки займаються досить різними справами протягом дня.
- Хатні або домашні обов'язки (т.зв. домашня праця) жінок значно відрізняються від обов'язків чоловіків.
- Жінки зазвичай працюють довше.
- Жінки виконують більш різноманітні задачі, іноді роблять кілька справ одночасно.
- Домашня праця жінок зазвичай зосереджена вдома, тоді як домашня праця чоловіків часто винесена за межі дому (обов'язки по ремонту автомобіля, викидання сміття, закупівля продуктів і т.п.)
- Чоловіки мають більше дозвілля.
- Жінки менше сплять.
- Чоловіки більше задіяні у процесі прийняття рішень.

Ця вправа розпочинає аналіз ґендерних ролей, проте свідомо ігнорує розбіжності, пов'язані з віком, класом, порою року, історичним періодом, наслідками війни тощо.

РОЗДАТКОВИЙ МАТЕРІАЛ 3. ЖИТТЯ ПРОТЯГОМ ДОБИ

ЖІНКИ	ЧОЛОВІКИ
01.00	01.00
02.00	02.00
03.00	03.00
04.00	04.00
05.00	05.00
06.00	06.00
07.00	07.00
08.00	08.00
09.00	09.00
10.00	10.00
11.00	11.00
12.00	12.00
13.00	13.00
14.00	14.00
15.00	15.00
16.00	16.00
17.00	17.00
18.00	18.00
19.00	19.00
20.00	20.00
21.00	21.00
22.00	22.00
23.00	23.00
24.00	24.00

АНАЛІЗ РОЛЕЙ ТА ПОТРЕБ

Цілі

1. Визначити три різні ролі жінок.
2. Визначити два типи ґендерних потреб жінок.
3. Продемонструвати, яким ролям і потребам приділяється увага в рамках різних урядових програмах.
4. Уточнити та розвинути практичні навички з визначення ролей і потреб у різних втручаннях.

Методика

Продовжуйте попередню вправу «Життя протягом доби» – визначте різні ґендерні ролі, відображені у різноманітних заняттях жінок. Роздайте Роздатковий матеріал 4.

Поясніть ґендерні потреби.

Роздайте Роздатковий матеріал 5 та проаналізуйте його разом із групою.

Роздайте Роздатковий матеріал 6 та запропонуйте учасницям/учасникам визначити ролі та потреби. Обговорюйте відповіді, доки не дійдете згоди.

Час на виконання

60 хвилин: 10 хвилин на презентацію на основі Роздаткового матеріалу 4, 10 хвилин на презентацію на основі Роздаткового матеріалу 5, 40 хвилин на заповнення практичного завдання Роздаткового матеріалу 6 та обговорення.

Матеріали

Фліпчарти, маркери, Роздаткові матеріали 4, 5, 6.

Примітки для фасилітаторок/фасилітаторів

Необхідно чітко пояснити, що це – перший крок у процесі навчання ґендерному плануванню.

Учасниці/учасники можуть поцікавитися, чому не розглядаються гендерні потреби чоловіків. Чому? Тому що потреби чоловіків, як правило, враховуються як загальнолюдські потреби або потреби громади. Потреби жінок зазвичай не визнаються і, як наслідок, не враховуються. Тренінг з ґендерних питань має відновити цей баланс або, натомість, Ви можете дозволити групі попрацювати над ґендерними потребами чоловіків.

Якщо почнеться обговорення практичних та стратегічних потреб чоловіків, поверніться до вступної частини та запропонуйте групі висловити свою думку про те, чи можливо, щоб жінки та чоловіки поділяли стратегічні інтереси і потреби.

РОЗДАТКОВИЙ МАТЕРІАЛ 4. ТИПИ ПРАЦІ – ПОТРІЙНА РОЛЬ

Роботу можна поділити на три основні категорії. Роль жінки охоплює роботу усіх трьох категорій, а отже розглядається як потрійна роль жінки.

Продуктивна праця включає виробництво товарів та послуг для споживання та торгівлі (фермерство, рибальство, зайнятість та самозайнятість). Коли людину питають про те, що вона робить, вона, як правило, розповідає про продуктивну роботу, особливо якщо робота оплачується або приносить прибуток. У продуктивній роботі задіяні як жінки, так і чоловіки, проте їхні функції та обов'язки є різними залежно від ґендерного розподілу роботи. Продуктивна робота жінок часто менш помітна і цінується менше за чоловічу.

Репродуктивна праця включає ведення домашнього господарства та піклування про його членів, у тому числі виношування та догляд за дітьми, приготування їжі, збирання води та дров, придбання товарів та послуг, хатню роботу та турботу про здоров'я сім'ї. Репродуктивна робота є надзвичайно важливою для життя людини, проте дуже рідко сприймається як «справжня робота».

Суспільна праця включає колективну організацію соціальних заходів та послуг: церемоній та святкувань, заходів, що мають важливе значення для громади, участь у роботі груп та організацій, політичну діяльність на місцевому рівні. Цей тип роботи рідко розглядається у контексті економічного аналізу життя громади. Вона передбачає добровільне приділення значних обсягів часу і є важливою для соціального, духовного та культурного розвитку громад. Тут також домінує ґендерний розподіл праці.

РОЗДАТКОВИЙ МАТЕРІАЛ 5. ПРАКТИЧНІ І СТРАТЕГІЧНІ ҐЕНДЕРНІ ПОТРЕБИ

Практичні ґендерні потреби

- Вони є відповіддю на очевидну усвідомлювану необхідність.
- Вони формулюються залежно від конкретних умов.
- Вони походять зі становища жінок у рамках ґендерного розподілу праці, тобто ролі жінок.
- Вони не ставлять під сумнів підпорядковане становище жінок, хоча й впливають з нього.
- Це потреби, які здебільшого впливають з репродуктивних і продуктивних ролей жінок та посилюють їх. За умови їх задоволення полегшують виконання ґендерних ролей (наприклад, після реконструкції системи водопостачання жінки можуть продовжувати носити воду у будинок, проте витрачають на це вже менше часу).

Це може включати забезпечення водою, піклування про здоров'я, хатню роботу, забезпечення родини їжею тощо. Це потреби, які поділяють усі члени родини, проте вони визначаються як практичні ґендерні потреби жінок, адже вважається, що саме жінки/дівчата відповідають за задоволення цих потреб.

Стратегічні ґендерні потреби

- Вони визначаються за результатами аналізу підпорядкованості/владарювання жінок/чоловіків у суспільстві.
- Їх вирішення повинне передбачати зміни у ґендерному розподілі праці.
- Вони ставлять під сумнів природу відносин між жінками та чоловіками, дівчатами та хлопцями.
- Їх метою є подолання підпорядкованості/владарювання жінок/чоловіків.

Можуть передбачати викорінення розподілу праці за статтю та нерівності у заробітній платі/прибутках.

Часткова зміна природи відносин між жінками і чоловіками, дівчатами та хлопцями.

Їх метою є подолання підпорядкованості жінок або чоловіків.

Зменшення тягаря домашньої роботи та догляду за дітьми.

Виключення інституціоналізованих форм дискримінації, наприклад, права власності на землю.

Доступ до кредитних та інших ресурсів.

Свобода вибору щодо народження дітей.

Заходи, спрямовані проти насильства та контролю над жінками/чоловіками з боку чоловіків/жінок.

РОЗДАТКОВИЙ МАТЕРІАЛ 6. ПРИКЛАДИ РОЛЕЙ І ПОТРЕБ

Урядові програми	Р	П	ГУ	ПГП	СГП
1. Навчання для працевлаштування					
а. Тренінги для жінок: Випічка пирогів для сім'ї					
Пошиття одягу на продаж					
Робота з каменем/тесларська робота					
2. Основні послуги					
а. Створення ясел: у громаді,					
на роботі матері					
на роботі батька					
б. Пункт першої медичної допомоги у місцевості, де жінки працюють над врожаєм на продаж вранці: відкритий тільки вранці					
відкритий увечері					
3. Житло					
Право власності на ім'я чоловіка					
на ім'я жінки					
4. Участь у житті громади					
Громадські проекти не передбачають оплати часу жінок					
передбачають оплату часу жінок					

Р = Репродуктивна П = Продуктивна

ГУ = Громадське управління

ПГП = практична ґендерна потреба

СГП = стратегічна ґендерна потреба

* Пам'ятайте про контекст при заповненні цієї таблиці або при підготовці нових вправ для цього роздаткового матеріалу на основі потреб Вашої цільової групи.

ВИЗВОЛИТЕЛІ

Цілі

1. Проаналізувати процес розвитку та визначити його вплив на жінок.
2. Зрозуміти, що позитивного та негативного дав цей процес жінкам.
3. З'ясувати, яким чином розвиток сприяв укоріненню традиційної ролі жінок.

Методика

Оберіть сім учасників/учасниць, які бажають виступити перед усією групою.

Одна жінка має бути вдягнена у традиційне плаття, її нога має бути прикута ланцюгом до скелі.

На початку вистави жінка сидить сама по собі і виглядає безпорадно.

Кожний з інших членів групи повинен мати при собі:

посвідчення особи, пляшку з водою, книгу та ручку, гроші, ліки, прапор, комп'ютер, голку та нитку.

Кожна/кожен учасниця/учасник по черзі підходить до жінки, яка сидить на підлозі з прикутою ногою. Вона радіє кожному, хто підходить до неї, посміхається та отримує подарунок... намагається оглянутись довкола, обірвати кайдани, проте марно... кидає подарунок і повертається до колишнього стану... Ця процедура повторюється з усіма подарунками... Під час вистави музика грає голосно під час отримання подарунків і стихає потім.

Час на виконання

60 хвилин (15 хвилин на рольову гру, 45 хвилин на обговорення).

Матеріали

Посвідчення особи, пляшка з водою, книга та ручка, гроші, ліки, прапор, комп'ютер, голка та нитка, а також магнітофон (якщо є).

Фліпчарт, маркери.

Примітки для фасилітаторок/фасилітаторів

Після вистави обговоріть такі питання:

- Що відбувалося у вас на очах?
- Кого представляла жінка у традиційному вбранні?
- Кого представляли люди, які приносили подарунки? Що зображав ланцюг?
- Що спільного між виставою та справжнім життям?
- Як змінили становище жінок програми, розроблені урядовими структурами та донорськими організаціями? Як вони посилюють традиційну роль жінок?

Під час обговорення обов'язково надайте можливість висловитись учасниці, яка грала роль жінки, прикутої до скелі. Як вона почувалася під час вистави? Не забудьте після обговорення вивести її з ролі.

Ці речі – символи різних видів втручань: політичних, економічних, національних, релігійних, прибуткових.

Ви можете адаптувати цю вправу до певних культурних чи політичних ситуацій.

Ця справа змушує учасників замислитися над різними видами втручань та сформуванню основу для подальшої роботи над усвідомленням ролей та потреб жінок.

Після цієї вправи можна провести презентацію на основі Роздаткового матеріалу 7, в якому йдеться про підхід «Участь жінок у процесі розвитку» (WID) та підхід «Гендер та розвиток» (GAD). Слід підкреслити, що це є історичним представленням обох підходів, і обидва підходи широко застосовуються в ініціативах подальшого суспільного розвитку. Залежно від потреб групи Ви можете також представити п'ять політичних підходів (Роздатковий матеріал 8) та запропонувати практичні вправи, наведені у Роздатковому матеріалі 9.

РОЗДАТКОВИЙ МАТЕРІАЛ 7.

Підходи WID та GAD: У чому різниця?

Підходи «Участь жінок у процесі розвитку» (WID) та «Гендер і розвиток» (GAD) часто використовуються як взаємозамінні, але між ними є декілька принципових відмінностей. Підхід WID було розроблено у 1970-х роках для формулювання заходів та напрямків політики, які б дозволили повною мірою інтегрувати жінок у розвиток. Підхід GAD розроблено у 1980-х роках з метою усунення соціальних, економічних та політичних нерівностей між жінками і чоловіками як передумови розвитку, у центрі якого знаходиться людина. Обидва підходи все ще використовуються та застосовуються у різних ситуаціях. Основні відмінності наведені нижче.

ПОЛІТИЧНІ ПІДХОДИ В РАМКАХ КОНЦЕПЦІЇ «УЧАСТЬ ЖІНОК У ПРОЦЕСІ РОЗВИТКУ» (WID) ТА «ГЕНДЕР І РОЗВИТОК» (GAD)

	WID	GAD
Підхід	Підхід, в якому в якості проблеми розглядається недостатня участь жінок [у розвитку].	Підхід з позиції розвитку, у центрі якого знаходиться людина.
Центр уваги	Жінки.	Відносини між жінками та чоловіками.
Проблема	Виключення жінок (половини репродуктивного ресурсу) з процесу розвитку.	Нерівні відносини (між жінками і чоловіками, багатими і бідними), що унеможлиблює справедливий розвиток та повноцінну участь жінок.
Мета	Більш раціональний, ефективний розвиток.	Справедливий, сталий розвиток, в процесі якого чоловіки і жінки спільно беруть участь у прийнятті рішень та ділять владу.
Рішення	Інтегрувати жінок в існуючі структури.	Надати більше прав та можливостей тим, хто знаходиться у нерівному становищі (наприклад, жінкам чи чоловікам, бідним чи інвалідам тощо). Трансформувати нерівні відносини і структури.
Стратегії	Проекти тільки для жінок Компоненти, що стосуються жінок Інтегровані проекти Підвищення продуктивності жінок Підвищення рівня доходів жінок Підвищення здатності жінок управляти домашнім господарством	З'ясувати/задовольнити практичні потреби, визначені жінками та чоловіками, задля покращення їх становища Водночас задовольнити стратегічні гендерні потреби жінок і чоловіків Задовольнити стратегічні потреби бідних через розвиток, у центрі якого знаходиться людина

РОЗДАТКОВИЙ МАТЕРІАЛ 8.

ПОЛІТИЧНІ ПІДХОДИ ЗГІДНО З КОНЦЕПЦІЄЮ WID

	Добробут	Боротьба з бідністю	Ефективність	Справедливість	Реалізація прав жінок
Причина проблеми	Обставини, що від нас не залежать	Недостатність ресурсів, що є причиною низьких стандартів життя	Нездатність тих, хто планує розвиток, визнати ключову роль жінок у виробництві і необхідність залучення жінок	Патріархат, експлуатація, підпорядкування та утиск жінок з боку чоловіків	Підпорядкування жінок не тільки чоловікам, а й як один з аспектів колоніального і неоколоніального утиску
Мета або призначення	Послабити негативний вплив у підтримці материнства як важливої ролі жінки	Підвищити продуктивність для забезпечення зростання продуктивності жінок, що перебувають у стані бідності	Забезпечити більшу ефективність і дієвість розвитку	Досягнути справедливості для жінок у процесі розвитку шляхом врахування гендерної проблематики у процесі розвитку	Забезпечити реалізацію жінками економічних прав, побувати нові політичні, економічні та соціальні структури для подолання експлуатації
Програма	Планування сім'ї, годування, здоров'я дитини – діяльність для забезпечення практичних гендерних потреб (ПГП)	Навчання жінок технічним навичкам, діяльності, які можуть надати дохід, для забезпечення ПГП	Програми, які відповідають ПГП у контексті погіршення соціальних послуг, ґрунтуються на трьох ролях жінок та еластичності часу	Забезпечити реформування структур для відповідності стратегічним гендерним потребам (СГП) з точки зору потрібної ролі	Програми, спрямовані на досягнення СГП з точки зору потрібної ролі через мобілізацію «знизу вгору» навколо ПГП для подолання утиску
Тип змін	Функціональні зміни – не кардинальні	Функціональні зміни – не кардинальні	Функціональні зміни	Структурні зміни – можливості рівних прав	Структурні зміни
Тип лідерства	Опора значною мірою на авторитет	Консультативне лідерство	Авторитетні та консультативні жінки розглядаються як ресурс	Участь у реформуванні структур, висхідне втручання з боку держави для зменшення нерівності	Надання можливості для активної участі, розбудова солідарності, подолання страхів

	Добробут	Боротьба з бідністю	Ефективність	Справедливість	Реалізація прав жінок
Тип послуг	Передбачається, що жінки є пасивними отримувачами вигод розвитку і тому їх добробут зростає	Боротьба з бідністю передбачає інтеграцію жінок в розвиток, оскільки бідні жінки, ізолювані як категорія, продуктивна роль жінок	Дієвість – політика економічної стабілізації та реформування, побудована на залученні жінок	Справедливість – реформування, рух за свободу; жінки розглядаються як активні учасниці розвитку	Трансформація в напрямку розширення прав та можливостей жінок, здебільшого не підтримується владою

РОЗДАТКОВИЙ МАТЕРІАЛ 9. ТВЕРДЖЕННЯ.

А — Ефективний проект розвитку принесе користь всій громаді, що автоматично включає жінок.

В — Наша мета – допомогти найбіднішим з бідних. Бідні жінки перебувають в особливо не вигідному становищі, а отже потребують особливої допомоги.

С — Я погоджуюсь з тим, що жінки з півдня переживають складні часи, проте не нам змінювати їх культуру.

Д — Жінкам у будь-якому суспільстві складно говорити у товаристві чоловіків. Отже, треба подумати, як зробити так, щоб їх голоси були почуті.

Е — Жінки роблять основну фермерську роботу. Отже, жінки повинні брати участь в усіх проектах з фермерства для успішного впровадження цих проектів.

Ф — В усіх проектах має бути певне джерело формування доходу жінок. Ціллю таких проектів має бути самофінансування.

Г — Справжнім розвитком для жінок було б надання їм можливостей здійснювати свідомий вибір та свідомі зміни у житті.

Н — Політика і практика рівних можливостей в європейських країнах повинна мати безпосередній зв'язок з проектами, які ми підтримуємо у країнах з перехідною економікою, і забезпечувати основні принципи їх реалізації.

І — Коли ситуація є серйозною, немає часу на те, щоб зупинятися та обмірковувати ґендерні питання.

Ј — Якщо громада бере участь у національному визволенні, ця мета має бути пріоритетом для чоловіків і жінок. Зосередження уваги на потребах жінок порушує єдність та є руйнівним.

К — Жінки (дружини та матері) відповідають за здоров'я та добробут усієї родини. Отже, ми повинні допомагати їм для того, щоб підтримати всю родину.

М — Будь-які аспекти розвитку будуть по-різному впливати на жінок і чоловіків. Отже, ми повинні аналізувати усе з урахуванням такого різного впливу на чоловіків і жінок.

Н — У будь-якій культурі жінки підпорядковані чоловікам. Метою має бути усунення цієї нерівності та підпорядкування.

О — Якщо б жінки були більш освіченими, вони могли б наздогнати чоловіків і здобути більшу економічну незалежність.

Р — Важливо допомагати тим, хто найбільше цього потребує, не лише жінкам.

Ці твердження відображають п'ять політичних підходів до концепції «Участь жінок у процесі розвитку».

Добробут – К, В.

Справедливість – Н, N.

Боротьба з бідністю – F, O.

Ефективність – E, L.

Розширення прав жінок – G, D.

ОБЕРІТЬ СВІЙ ОБРАЗ

Цілі

1. Дати можливість учасникам/-кам рухатися.
2. Розпочати обговорення ключових тем.
3. Показати відмінності позицій у межах групи.

Методика

На п'яти аркушах на фліпчарті намалюйте п'ять виразів обличчя (дуже щасливе, щасливе, нейтральне, похмуре, нещасливе).

Закріпіть аркуші на стінах.

Поясніть учасницям/учасникам, що ці вирази облич представляють різні ставлення (цілком погоджуюсь = дуже щаслива/щасливий, погоджуюсь = щаслива/щасливий, ставлення не визначене= нейтральна/нейтральний, не погоджуюсь = похмура/похмурий та абсолютно не погоджуюсь = нещасна/нещасний), а також поясніть, що під час ознайомлення з твердженнями, наведеними у Роздатковому матеріалі 10, учасникам слід обрати образ, що найкраще відображає їхнє ставлення.

Попросіть учасниць/учасників стати у центрі кімнати та підходити до облич, які відображають те, наскільки вони погоджуються чи не погоджуються з твердженням. Після обговорення учасницями/учасниками кожного твердження одна людина має взяти слово і висловити основні ідеї перед усіма присутніми у кімнаті.

Після цього спитайте учасниць/учасників групи, чи змінив хто-небудь свою думку, вислухавши аргументи інших.

Прочитайте всі твердження, наведені у Роздатковому матеріалі 10, одне за одним, залишаючи по п'ять хвилин на обговорення та висловлення думок.

Час на виконання

60 хвилин: 50 хвилин на читання та обговорення кожного твердження та 10 хвилин на підведення підсумків та повторення основних ідей.

Матеріали

5 фліпчартів з обличчями, намальованими перед тренінгом, маркери, Роздатковий матеріал 10 «Твердження».

Примітки для фасилітаторок/фасилітаторів

Це – ефективна вправа, яка надає можливість висловити тверді погляди та ініціювати відкриту дискусію. Залиште достатньо часу для обговорення, підкресливши, що тут немає правильних чи неправильних відповідей – все підлягає обговоренню.

Кожне твердження краще попередньо записати на окремому папері і прикріплювати його на дошку (одне за одним), щоб учасники не лише їх сприймали на слух, а й могли перечитувати твердження за потребою.

РОЗДАТКОВИЙ МАТЕРІАЛ 10. ТВЕРДЖЕННЯ

- У кризові часи проблеми жінок не є пріоритетними для нашого уряду.
- Найважливішою метою розвитку жінок є здобуття ними економічної самостійності.
- Інтеграція жінок у розвиток є важливою, адже вона підвищує ефективність проекту.
- Ми не повинні підтримувати розвиток незалежного руху жінок, бо він порушує єдність у суспільстві.
- Насильство у сім'ї є питанням розвитку, яким мають займатися лише неурядові організації.
- Підтримка розвитку традиційних жіночих навичок (шиття, приготування їжі тощо) є ефективною стратегією розширення прав та можливостей жінок.
- Відносини між чоловіками і жінками у родині та громаді є культурними особливостями, тому міжнародні організації не повинні ставити їх під сумнів.
- Жінки повинні самостійно приймати рішення про вагітність та народження дітей.
- Виховання дітей – виключно жіноча справа.
- Жінки – погані керівники.
- Найкращі колективи – різностатеві.

ГЕНДЕРНИЙ МЕЙНСТРІМІНГ: ЗАСТОСУВАННЯ ГЕНДЕРНОГО КОМПОНЕНТУ ДО ЖИТТЯ РЕАЛЬНИХ ЛЮДЕЙ

Цілі

Дозволити учасницям/учасникам застосовувати принципи ґендерного мейнстрімінгу у «контексті життєвого циклу».

Аналітично обміркувати соціальні питання та їх ґендерні виміри, а також розробити рішення, використовуючи в якості інструменту ґендерний мейнстрімінг.

Методика

Розподіліть учасниць/учасників на дві чи три групи.

Надайте їм Роздатковий матеріал 11 та запропонуйте кожній групі обрати один часовий період.

Обговоріть та узгодьте основні питання з періодів життя Оксани та Михайла, описаних у першій, другій та третій діях, оберіть одне питання та розробіть державну політику для його вирішення, використовуючи основні етапи ґендерного мейнстрімінгу.

Час на виконання

90 хвилин: 30 хвилин на підготовку, 30 хвилин на презентацію, 30 хвилин на обговорення.

Матеріали

Фліпчарти, маркери та Роздатковий матеріал 11.

Примітки для фасилітаторок/фасилітаторів

Перед цією вправою Ви можете ознайомити групу з основною інформацією про ґендерний мейнстрімінг, представленою у Роздаткових матеріалах 12, 13, 14 та 15. Ці роздаткові матеріали складені на основі посібника «Ґендерний мейнстрімінг на практиці: набір інструментів, 2007 р. UNDP RBEC (Gender Mainstreaming in Practice: A Toolkit, 2007, UNDP RBEC (окрім схеми кроків ґендерного мейнстрімінгу у циклі про-

екту). Цю публікацію ПРООН можна знайти за адресою: www.undp.org/europeandcis.

Деяким групам буде складно впоратися з цією вправою з першої спроби. Підходьте по черзі до всіх груп, надавайте їм необхідну допомогу та роз'яснення.

РОЗДАТКОВИЙ МАТЕРІАЛ 11. ОКСАНІ ТА МИХАЙЛУ ПОТРІБЕН ҐЕНДЕРНИЙ МЕЙНСТРІМІНГ

Дія I

2001 рік. Оксана та Михайло навчаються разом на інженерному факультеті Київського політехнічного університету. Вони знайомі вже три роки та планують одружитися після випуску. Але спочатку їм треба знайти роботу. Будь-ласка, уявіть труднощі, що можуть виникнути у них у процесі першого працевлаштування. Проаналізуйте ситуацію окремо з точки зору Оксани та з точки зору Михайла.

Будь-ласка, визначте три потенційні проблеми та оберіть одну для опрацювання. Не забувайте про необхідність розгляду питання з ґендерної точки зору та розробіть урядову політику або програму для подолання нерівності з використанням 10 кроків ґендерного мейнстрімінгу (Роздатковий матеріал 12).

Дія II

2010 рік. Оксана і Михайло одружені вже протягом 9 років, їх діти – восьмирічна Ольга та Іван, який має народитися через три місяці. Оксана турбується про те, як поєднати домашні обов'язки та роботу. Михайло думає про те, як проводити більше часу з їх другою дитиною, адже відчуває, що пропустив багато важливих моментів з дитинства Ольги, оскільки був зайнятий на будівництві мосту у Західній Україні.

Будь-ласка, визначте три потенційні проблеми та оберіть одну для опрацювання. Не забувайте про необхідність розгляду питання з ґендерної точки зору та розробіть урядову політику або програму для подолання нерівності з використанням 10 кроків ґендерного мейнстрімінгу (Роздатковий матеріал 12).

Дія III

2035 рік. Оксана та Михайло думають про вихід на пенсію. Ольга та Іван вже покинули батьківський дім. Проте подружжя не впевнене, якими перевагами вони зможуть скористатися і чи зможуть здійснити свою

давню мрію: подорожувати. Зважте на те, що пенсійний вік в Україні 60 років для чоловіків і 55 років для жінок. Але не забувайте і про те, що середня тривалість життя в Україні складає 74 роки для жінок та лише 62 роки для чоловіків.

Будь-ласка, визначте три потенційні проблеми та оберіть одну для опрацювання. Не забувайте про необхідність розгляду питання з ґендерної точки зору та розробіть урядову політику або програму для подолання нерівності з використанням 10 кроків ґендерного мейнстрімінгу (Роздатковий матеріал 12).

РОЗДАТКОВИЙ МАТЕРІАЛ 12. ЦІННІСТЬ ҐЕНДЕРНОГО МЕЙНСТРІМІНГУ

Ґендерний мейнстрімінг дозволяє врахувати ґендерний вимір в усіх напрямках політики. Ґендерна рівність більше не розглядається як «окреме питання», а стає наскрізною складовою всіх напрямків політики та програм. Більш того, у підході ґендерного мейнстрімінгу розглядаються не окремо жінки, а чоловіки і жінки разом, які є як дійовими особами у процесі розвитку, так і бенефіціарами (отримувачами послуг) цього процесу. Жінки і чоловіки одночасно є і суб'єктами, так і об'єктами. На відміну від ґендерно-нейтрального підходу до розвитку, ґендерний мейнстрімінг не передбачає, що напрямки політики та втручань матимуть однаковий вплив на чоловіків та жінок, хлопчиків і дівчат.

Слід підкреслити, що ґендерний мейнстрімінг відрізняється від підходу «Участь жінок у процесі розвитку», адже його відправним пунктом є ретельний аналіз ситуації розвитку, а не апріорні припущення щодо ролей та проблем жінок. Досвід вказує на те, що ґендерні питання залежать від країни, регіону та конкретної ситуації. Більше того, цей самий досвід свідчить, що чоловіки та жінки, хлопці та дівчата мають різні потреби та пріоритети, і що можливості, які створюються політикою та проектами, а також їх результати, часто неоднаково впливають на ці групи.

Метою ґендерного мейнстрімінгу є виправлення цієї нерівності. З огляду на ці причини **ґендерний мейнстрімінг** має очевидну перевагу порівняно з ґендерно-нейтральним підходом та підходом «Участь жінок у процесі розвитку»(WID):

- Ґендерний мейнстрімінг використовує наявні ресурси таким чином, який забезпечує найбільшу користь для всіх – чоловіків, жінок, хлопців та дівчат.
- Ґендерний мейнстрімінг визначає та використовує можливості для покращення ґендерної рівності у проектах та напрямках політики, які інакше не розглядалися б як ґендерні.
- Ґендерний мейнстрімінг може включати у себе конкретні ініціативи для жінок у таких стратегічних сферах, як законодавство, вибір, участь у прийнятті рішень, але також може бути спрямований на приховані упередження, що лежать в основі ситуацій, які є неспра-

ведливими по відношенню до чоловіків та жінок в усіх галузях формування політики.

- З оперативної точки зору ґендерний мейнстрімінг дозволяє тим, хто формує політику, і тим, хто веде практичну діяльність, не лише зосереджуватися на наслідках ґендерної нерівності, а й визначати і виправляти процеси, що її спричиняють.

Десять кроків ґендерного мейнстрімінгу:

1. Підхід до зацікавлених сторін з позиції ґендерного мейнстрімінгу: хто приймає рішення?
2. Мейнстрімінг ґендерної проблематики: у чому полягає суть питання?
3. Рух до ґендерної рівності: з якою метою?
4. Визначення ситуації: яку інформацію ми маємо?
5. Уточнення питання: дослідження та аналіз.
6. Прийняття рішення щодо плану дій: розробка політики втручання та визначення бюджетів.
7. Відстоювання точки зору: ґендерні питання важливі!
8. Моніторинг: спостереження (ґендерно чутливе) за тим, що відбувається.
9. Оцінювання: наскільки ефективно ми діяли?
10. Ґендерна комунікація.

Пам'ятайте, що ці основні кроки є основними принципами, які допоможуть Вам зрозуміти процес ґендерного мейнстрімінгу. На схемі нижче ці кроки представлені як безперервний процес, що нагадує проектний цикл.



РОЗДАТКОВИЙ МАТЕРІАЛ 13. ЧОМУ ҐЕНДЕРНИЙ МЕЙНСТРІМІНГ Є ТАКИМ ВАЖЛИВИМ?

Є п'ять основних причин.

Тому що він ставить людину у центр процесу формування політики.

Особи, які визначають політику, повинні будуть враховувати її широкі наслідки для життя громадян. Як результат, підхід до управління сучасним суспільством стане більш гуманним і менш економічним.

Тому що цей підхід забезпечує краще управління.

При застосуванні ґендерного мейнстрімінгу політика буде більш інформованою і демонструватиме, що жодна політика не може бути ґендерно нейтральною.

Тому що він охоплює як жінок, так і чоловіків, максимально використовуючи людські ресурси.

Оскільки люди, задіяні у впровадженні ґендерного мейнстрімінгу, є тими, хто зазвичай виконує відповідну роботу, охоплюється ширше коло дійових осіб. Це є очевидним переходом від роботи з утвердження ґендерної рівності, яку виконують – часто в ізоляції – декілька жінок, до використання усіх людських ресурсів та залучення до цієї роботи чоловіків.

Тому що завдяки цьому підходу суспільство починає приділяти увагу ґендерній рівності.

Ґендерний мейнстрімінг показує, що ґендерна рівність є важливим соціальним питанням, що має суттєві наслідки для розвитку суспільства, а не просто «розкішшю». Це повинно стати початком нової дискусії з питань рівності.

Тому що цей підхід дозволяє врахувати відмінності між жінками та чоловіками.

Політика з утвердження рівності зазвичай спрямована на жінок в цілому, тоді як ґендерний мейнстрімінг повинен бути спрямований на різне становище різних груп як жінок, так і чоловіків (жінки-мігранти, молоді жінки, старі чоловіки, самотні чоловіки-батьки, вдови тощо).

РОЗДАТКОВИЙ МАТЕРІАЛ 14.

ЧОМУ ҐЕНДЕРНИЙ МЕЙНСТРІМІНГ Є ВАЖЛИВИМ?

АРГУМЕНТИ

Стратегії підтримки для прийняття ґендерного підходу та утвердження ґендерної рівності в усіх проектах та політиках зазвичай можна розділити на шість категорій:

- Справедливість та рівність.
- Довіра та підзвітність.
- Ефективність та сталість («макро» вимір).
- Якість життя («мікро» вимір).
- Партнерство, співдружність, альянси.
- Ланцюгова реакція.

Справедливість та рівність. Ці стратегії підкреслюють цінність принципів демократії та основних прав людини, які вимагають ґендерної рівності. Стратегії справедливості можуть використовуватися як аргумент на користь рівного представництва та участі обох статей у різних контекстах, що ґрунтується на основоположному принципі прав людини.

Більшість країн, у тому числі і Україна, є учасниками підписання різних нормативних документів (наприклад, Конвенції про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок (КЛДЖ) та документів, прийнятих на всесвітніх конференціях у Пекіні та Копенгагені. Всі ці документи проголошують ґендерну рівність як фундаментальний принцип. Держави зобов'язані виконувати ці зобов'язання, особливо з огляду на те, що багато фундаментальних демократичних принципів, сформульованих у цих міжнародних документах, відображають положення власних конституцій цих держав.

Досвід, на жаль, показує, що підходи лише з позиції справедливості часто є недостатніми для того, щоб переконати той чи інший уряд мобілізувати належні ресурси. Хоча такі обґрунтування є корисними в якості орієнтирів для виконання урядовими структурами конкретних повноважень з ґендерної рівності. Вони нагадують державам про те, що ті є частиною міжнародної чи регіональної спільноти, яка проголосила ґендерну рівність у якості спільної цінності.

Довіра та підзвітність. Стратегії довіри нагадують тим, хто приймає рішення, що населення приблизно порівну складається з жінок та чолові-

ків, отже будь-які дані, напрями політики чи рекомендації, які не враховують в рівній мірі інтереси, проблеми або потреби обох статей, не заслуговують на довіру. Якщо політика не враховує інтереси всього населення, вона може бути лише частковим рішенням. Ці стратегії є корисними для обґрунтування доцільності оцінки ґендерного впливу або закликів до більшої ґендерної збалансованості у процесах прийняття рішень.

Стратегії підзвітності нагадують урядам про їх обов'язок забезпечувати сталий людський розвиток. Уряди повинні бути підзвітними населенню та забезпечувати врахування інтересів усіх його членів, як чоловіків, так і жінок. Неспроможність уряду вирішувати питання, пов'язані з ґендерною рівністю, означає його неспроможність бути підзвітним перед усіма громадянами.

Крім цього, ґендерно-чутливе втручання забезпечують підзвітність урядів за використання державних коштів та виконання політичних обіцянок. Ґендерний мейнстрімінг часто пропонує конкретні механізми забезпечення більшої підзвітності державного управління.

Крім цього, ґендерно-чутливе втручання забезпечує підзвітність урядів за використання державних коштів та виконання політичних обіцянок. Ґендерний мейнстрімінг часто пропонує конкретні механізми забезпечення більшої підзвітності державного управління.

Ефективність та сталість. Ці стратегії привертають увагу до беззаперечного факту: від рівного залучення чоловіків та жінок до всіх аспектів розвитку та діяльності суспільства виграє країна в цілому. Держави не можуть дозволити собі ігнорувати внесок, економічні та соціальні можливості чоловіків та жінок в усіх сферах. Розвиток будь-якої країни, яка ігнорує їх, постраждає у середньо- та довгостроковій перспективі. Цей підхід спрямований на макроаспекти розвитку, тобто добробут та процвітання країни у цілому.

Ці аргументи є особливо ефективними через те, що вони стосуються основного – коштів. Ми часто схильні ставити фінансові міркування як пріоритетні. Отже, важливо довести, що інвестиції у ґендерну рівність є економічно доцільними інвестиціями у розвиток країни в цілому. Світові дослідження довели справедливість аргументів, що обґрунтовують загальну економічну ефективність. Результати цих та будь-яких національних досліджень допоможуть Вам відстояти Вашу точку зору.

Зі стратегіями ефективності тісно пов'язані стратегії забезпечення сталого розвитку. Оскільки в основі ґендерного мейнстрімінгу лежить принцип «людського розвитку», довгостроковою метою якого є створен-

ня сталого суспільства, ґендерний мейнстрімінг також безумовно сприяє утвердженню сталості. Крім цього, оскільки ґендерний мейнстрімінг потребує цілісного підходу до формуванні політики, в якій ключовими елементами є координація та співпраця (як вертикальна, так і горизонтальна), втручання з більшою ймовірністю матимуть сталий ефект.

Якість життя. Підвищена увага до питань ґендерної рівності покращить життя конкретних чоловіків та жінок. У демократичному суспільстві, що спирається на принципи соціального включення та безпеки людини, кожен член суспільства має право на максимально можливу якість життя. Ініціативи з ґендерного мейнстрімінгу спрямовані на досягнення саме цієї мети.

Більш того, хоча є загальновизнаним, що від підвищення уваги до ґендерної рівності мають вигравати передусім жінки, аргументи щодо якості життя звертають увагу на переваги, які також отримують чоловіки, родини та суспільство загалом. Вони підкреслюють важливість соціальних відносин та взаємозалежності дійових осіб у суспільстві. Зокрема, якщо розширюються права та можливості жінок чи чоловіків, від цього також виграє їхнє найближче оточення. З іншого боку, труднощі для однієї статі негативно впливають на інших соціальних дійових осіб. Наприклад, негативні впливи депресії на чоловіків або обмежених можливостей працевлаштування на жінок поширюються на всіх членів родини, включаючи дітей та партнерів.

При використанні стратегій ефективності не слід наголошувати на тому, що жінки є «ресурсом, який не використовується повністю». Головну увагу слід приділити визнанню та належній оцінці внеску обох статей. Мета полягає не в тому, щоб обтяжити жінок ще більше, а в тому, щоб переоцінити ролі чоловіків та жінок у суспільстві, що зрештою призведе до підвищення рівня розвитку та процвітання.

Ці аргументи стосуються мікроаспектів розвитку та ґендеру, тобто впливів, яких індивідууми зазнають в контексті розвитку. Проте цей підхід природно пов'язаний зі стратегіями ефективності: якщо окремі люди щасливі і здорові, вони будуть більш продуктивними, а отже, сприятимуть більшій ефективності та процвітанню суспільства у цілому.

Партнерство, співдружність, альянси. Стратегії альянсу розглядають ґендерну рівність як передумову формування формальних альянсів чи партнерства з іншими країнами. У контексті Центральної та Східної Європи дуже характерним прикладом є вступ до Європейського Союзу:

країни ЄС мають повноваження запроваджувати різні інструменти утвердження ґендерної рівності, включаючи прийняття практичних заходів ґендерного мейнстрімінгу.

Хоча наразі цей підхід є ефективним у спонуканні урядів до певних дій, він не забезпечить сталості, якщо його не поєднувати з іншими конкретними змістовними аргументами (наприклад, щодо ефективності та якості життя), що обґрунтовують необхідність вирішення питань ґендерної рівності. Без цих серйозних змістовних доказів аргументи щодо альянсів можуть принести протилежний результат.

Ланцюгова реакція: ефект від усіх вищезазначених підходів збільшується, якщо приділити належну увагу зв'язкам між ними. Фактично ґендерна рівність може спричинити «ланцюгову реакцію» позитивних впливів. Стратегія ланцюгової реакції показує, яким чином інвестиції в утвердження ґендерної рівності можуть принести не лише короткострокові локальні вигоди, а й середньо- та довгостроковий позитивний ефект, що охопить усе суспільство і зміцнить державу у цілому. Подібним чином ці стратегії показують, як прояви нерівності окремих членів суспільства негативно впливають на добробут їх родин, громад та суспільства в цілому.

У той самий час мейнстрімінг повинен враховувати можливість ланцюгових реакцій, які можуть спричинити негативні ґендерні впливи. Наприклад, поспішне впровадження заходів з рівності у працевлаштуванні може викликати зворотну реакцію та навіть ще більшу вразливість жінок для переслідувань на робочому місці. Такі ризики показують, наскільки важливою є потреба у розробці комплексних стратегій ґендерного мейнстрімінгу, в яких різні ініціативи посилюють одна одну. Отже, підхід з урахуванням негативної ланцюгової реакції може використовуватися для переконання осіб, які приймають рішення, у тому, що мейнстрімінг має плануватися на стратегічній та комплексній основі.

РОЗДАТКОВИЙ МАТЕРІАЛ 15.

ГЕНДЕРНИЙ АНАЛІЗ – СЕРЦЕ ГЕНДЕРНОГО МЕЙНСТРІМІНГУ

Без сумніву, найважливішим фактором успіху ґендерного мейнстрімґу є достовірна інформація та аналіз. Вони мають багато форм і різновидів. Деякі з них є очевидними, інші потребують багаторівневих досліджень. Загалом цей спектр інформації та аналізу відомий як ґендерний аналіз. Без нього ґендерний мейнстрімґ неможливий.

Що таке ґендерний аналіз?

Ґендерний аналіз забезпечує необхідну інформаційну базу для ґендерного мейнстрімґу. Його метою є забезпечення кількісної та якісної інформації і даних для обґрунтованого прийняття рішень заради блага жінок та чоловіків. Він використовує розподілені за статтю дані або інформацію та розглядає їх з ґендерної точки зору. Цей аналіз має базуватися на відповідних визнаних теоріях ґендерних відносин і забезпечувати об'єктивні висновки щодо причин та наслідків будь-яких ґендерних нерівностей, виявлених в його процесі.

Ґендерний аналіз може використовувати різні методики – від кабінетного вивчення існуючих даних до широкомасштабних проектів соціологічних досліджень. Його можете провести Ви, експерт або група експертів, які мають необхідні навички та знання.

Чому необхідний ґендерний аналіз?

У нашому суспільстві ґендерні нерівності укорінилися так глибоко, що їх (а також їх причини та наслідки) не завжди легко побачити. На жаль, ми настільки звикли до них, що часто не можемо їх критично оцінювати. Отже, першим завданням ґендерного аналізу є виявлення всіх відмінностей між жінками та чоловіками. Наступним -дослідження причин та наслідків цих розбіжностей для належного реагування на них шляхом політичних втручань. Надаючи необхідну інформацію та аналітичну базу, ґендерний аналіз досягає своєї основної мети: більш справедливого, ефективного та цілеспрямованого формування політики та прийняття рішень.

Принцип ґендерного аналізу «Що і Чому?»

Аналітики мають виявити, **Що** є відмінністю між жінками і чоловіками і, найголовніше, **Чому** існує ця відмінність. Ефективний ґендерний аналіз – це більше, ніж просто опис ситуації за допомогою певних даних.

ПРИКЛАД: Просте зазначення того факту, що жінки складають лише 38% економічно активного населення не пояснює важливі причини, через які існує цей дисбаланс. Він існує через: культурні заборони? безпосередню дискримінацію у трудових відносинах? обмежені можливості, спричинені низьким рівнем освіти, бідністю, слабким здоров'ям, обов'язками виконувати неоплачувану роботу? Для підтримки своїх припущень зробіть перехресну перевірку з іншими даними. Ґендерний аналіз має опиратися на факти, а не припущення!

Принцип ґендерного аналізу «Ну то й що?»

Опис або визначення ґендерних нерівностей має супроводжуватися аналізом їх впливу на людський розвиток. Інакше особи, які формують політику, можуть сказати: «Так, ця відмінність існує, ну то й що?». На жаль, деякі особи, які приймають рішення, (помилково) вважають, що такі нерівності є лише відображенням «природних» ґендерних відмінностей, а наслідки цих нерівностей є доброякісними або навіть позитивними.

Методи ґендерного аналізу: оцінка ґендерного впливу, Гарвардський метод, метод Лонґве, ґендерне мапування та метод «ЗР».

Ґендерний аналіз – це процес оцінки різного впливу, спричиненого на жінок і чоловіків існуючими програмами, законодавством, державним політичним курсом у всіх сферах життя суспільства і держави.

Ґендерний аналіз – це також збір якісної інформації і розуміння ґендерних тенденцій в соціально-економічному розвитку, використання цих знань для виявлення потенційних проблем і пошуку рішень в щоденній роботі. Одночасно це інструмент для розуміння соціальних процесів. **Він дозволяє побачити і порівняти: яким чином і чому політичні, економічні, соціальні, культурні та інші фактори впливають на жінок та чоловіків.**

Суть ґендерного аналізу – в повному розкритті будь яких наслідків для обох статей (як чоловіків, так і жінок), а не в тому, щоб сприяти просуненню чи послабленню позицій однієї зі сторін.

Ґендерний аналіз включає:

- визначення проблемних груп;
- розмежування всередині групи по степені втягненості в проблему;
- аналіз і визначення факторів керування проблемною ситуацією в розрізі досвіду різних соціальних груп;
- визначення наявності ресурсів, інституційних змін і стратегій, необхідних для вирішення проблеми.

Оцінка ґендерного впливу (ОҐВ) – це особливий тип ґендерного аналізу, який застосовується для прогнозування та визначення того, який вплив проекти та різні напрямки політики можуть спричинити на чоловіків та жінок. ОҐВ відображає, наскільки чоловіки, як група, і жінки, як група, можуть різнитися з точки зору їх здатності брати участь та отримувати користь від окремого напрямку політики чи проекту. Ці оцінювання мають відігравати позитивну роль у виявленні можливостей політики, програм та проектів для активного утвердження рівності між чоловіками і жінками.

Оцінка ґендерного впливу – це спосіб визначення рішення, нормативно-правового акту або програми розвитку, що матиме належні наслідки з огляду на рівність жінок і чоловіків. Ця методика спрямована на забезпечення того, щоби внаслідок нових рішень не з'явилася ґендерна нерівність.

Гарвардський метод аналізу складається з трьох основних елементів:

1. огляду видів діяльності, що базується на ґендерному розподілі праці. Цей список робіт, що виконується чоловіками і жінками дозволяє здійснити розподіл (десеґрегацію) по віку, національній та класовій приналежності, а також по місцю і часу виконання роботи. Діяльність ділиться на три групи: продуктивна, репродуктивна і суспільна;

2. огляд доступу і контролю, що включає перелік ресурсів, необхідних для виконання цих робіт і оцінку їх практичної користі. Ресурси можуть бути матеріальними, економічними, політичними чи суспільними. В якості ресурсу можуть виступати і час, і простір. Доступ до цих ресурсів і практичної вигоди, а також контроль над ними розглядається окремо за статтю;

3. огляд факторів, що впливають на розподіл праці, що включає доступ і контроль в місцевій громаді.

Ієрархія потреб Лонгве

Цей метод може бути застосований в будь-якій ситуації, щоб виявити основне спрямування запланованої діяльності.

Становище чоловіків і жінок розглядається стосовно наступних ключових індикаторів розвитку:

- контроль над ресурсами
- участь в прийнятті рішень
- справедливість / рівність чоловіків та жінок
- доступ до ресурсів
- матеріальне благополуччя

Рекомендації фасилітаторкам/фасилітаторам.

Перед поясненням цього методу запропонуйте учаснику-чоловіку та учасниці-жінці намалювати свою карту того міста, де проходить тренінг. Потім обговоріть результати, особливу увагу звертаючи на відмінності у малюнках.

Мапування або картування (Mapping)

Метод складання мап для проведення ґендерного аналізу полягає в тому, що жителі громади малюють карту своєї території. Як правило, об'єкти, що є більш важливими для тих, хто малює, виходять на карті крупнішими, а менш важливі – меншими, або є взагалі відсутні.

Наприклад, у чоловіків чітко позначені дороги, місце роботи, бари тощо, а на картах жінок – дитячі садки, школи, лікарні, магазини тощо. Порівняння цих карт дає можливість виявити різні пріоритети чоловіків та жінок, відмінності у робочому навантаженні і способі життя, а також врахувати цю різницю у розробці проектів розвитку громади. Складання мап – це прикладна методика вивчення особливостей індивідуального або групового мислення, відповідно гендерне мапування – це врахування гендерних особливостей потреб та інтересів громади.

Методика «ЗР».

Методика трьох „Р” була розроблена спеціально для гендерного інтегрування. Вона започаткована у Швеції, групою “Svenska Kommunförbundet”, в рамках проекту «Jämkom»¹, для того щоби впроваджувати гендерне інтегрування у шведських муніципалітетах. Ця методика є аналітичною рамкою, яка дозволяє працювати над процесами гендерного інтегрування, конкретизувати та систематизувати роботу, проведenu у цій сфері.

Перше «Р» (репрезентація) полягає у кількісному аналізі представництва чоловіків і жінок, з використанням статистичних даних або опитувань.

Друге «Р» (ресурси) – це кількісний аналіз розподілу та використання ресурсів.

Третє «Р» (реалії) є якісною, а фокусом її є культура. Метою цього етапу є спроба пояснити проблеми, які були визначені під час проведення першого етапу аналізу.

ПРИКЛАД НАЙКРАЩОЇ ПРАКТИКИ ПО МЕТОДИЦІ „ЗР”

Цікавий приклад аналізу, виконаного за методикою ЗР у шведському проекті «Jämkom». Це аналіз того, як дівчата і хлопці вибирають навчальні програми. У першій частині аналізу (Репрезентація) виявилось, що хлопці в основному вибирають дисципліни технічного комплексу, у той час як дівчата переважали у навчальних програмах, пов’язаних із доглядом, а також у дисциплінах з бізнесу та адміністрування. Отже, під час виконання цього етапу аналізу було зібрано дані, які дозволили задокументувати проблему. Під час другого етапу (Ресурси) було проаналізовано розподіл витрат і було продемонстровано, що навчальні програми,

¹ <http://www.uwf.kiev.ua/proekty.htm>. Основні стратегії та методології гендерного інтегрування. Керівництво з використання методології „ЗР”. Авторський колектив: Н.Карбовська, Т.Литвинова, Т.Мельник, О.Суслова. –К.:УЖФ, 2007.

які приваблювали хлопців, коштують від 81 000 ШК (шведських крон) до 114 000 ШК. Програми, що виявилися привабливими для дівчат, коштують від 48 до 67 тисяч ШК. Це означає, що на хлопців витрачалось значно більше економічних ресурсів. Це дозволило почати обговорювати питання, чому навчальні програми, у яких переважають чоловіки, є значно дорожчими, аніж ті, у яких переважають жінки. Найперша відповідь полягає у тому, що технічне обладнання, потрібне для освіти чоловікам, є значно дорожчим. Але ця відповідь не пояснює всю існуючу різницю. Наприклад, компютери потрібні практично для всіх навчальних напрямків, але навіть тут існували відмінності у тому, яким чином розподілялися ресурси. І знов-таки, несправедливо ставилися саме до жінок. Аналіз (Реалії) став джерелом роздумів щодо того, чому більше ресурсів виділяється на навчальні програми, у яких переважають чоловіки, і яким чином можна змінити таку практику.

Використання однієї чи більше вище проаналізованих методик саме по собі не забезпечує гендерну рівність. Але вище вказані методики гендерного аналізу допомагають прийняттю компетентних справедливих рішень і реалізації їх на практиці.

ТВОРЧЕ ОЦІНЮВАННЯ

Цілі

Сприяти творчості та солідарності учасниць/учасників, весело провести час, завершити тренінг позитивними відчуттями.

Методика

Роз'ясніть мету творчого оцінювання.

Розділіть учасниць/учасників на три змішані групи та дайте їм 30 хвилин на підготовку.

Запропонуйте учасникам скористатися театральними та іншими прийомами, поезією та музикою для оцінки:

- основних моментів тренінгу – найкращих та найгірших;
- ключових уроків, які були вивчені;
- динаміки та середовища.

Попросіть групу повернутися та представити свою роботу.

Підведіть підсумки тренінгу, окресливши деякі з піднятих питань.

Час на виконання

40 хвилин: 15 хвилин на підготовку, 15 хвилин на рольову гру, 10 хвилин на обговорення.

Матеріали

Надайте групам все, що є необхідним.

Примітки для фасилітаторок/фасилітаторів

Оперативне оцінювання є більш спонтанною реакцією на тренінг, ніж оцінювання, що проводиться для визначення результатів тренінгу порівняно з первісно поставленими цілями. Ця вправа є дуже корисною для організаторів і фасилітаторів, оскільки допомагає їм скоригувати зміст та методику майбутніх тренінгів.

ОЦІНЮВАННЯ У ТРІЙКАХ

Цілі

1. Оцінити зміст тренінгу.
2. Визначити аспекти тренінгу, що потребують подальшого опрацювання чи адаптації.
3. Освіжити в пам'яті учасниць/учасників матеріал, пройдений в рамках тренінгу.

Методика

Попросіть учасниць/учасників розбитися на підгрупи по три особи. Видайте кожній групі роздатковий матеріал на основі типових запитань. Кожна/кожний учасниця/учасник у підгрупах має по черзі відповісти на одне запитання менш, ніж за одну хвилину.

Після того, як він/вона відповів/ла на запитання, інші учасниці/учасники можуть висловитись і додати те, про що, на їх думку, не було сказано.

Після закінчення обговорення усіх запитань у кожній підгрупі попросіть учасниць/учасників визначити запитання щодо сфер, які потребують уточнення.

Усі разом обговоріть сфери, які були визначені як такі, що потребують уточнення.

Час на виконання

10-30 хвилин залежно від потреб групи.

Матеріали

Питання попереднього дня або тренінгу, представлені у роздатковому матеріалі.

Примітки для фасилітаторок/фасилітаторів

Це – ефективна вправа, яка допомагає оцінити, що засвоїли учасниці/учасники, а також надає практичну можливість для роз'яснення іншим поняття «Гендер».

Типові запитання

У чому полягає різниця між ґендером та статтю?

Чому так важливо розглядати ґендерну тематику?

Як дитинство впливає на ґендерні ролі?

Яким чином наші ґендерні стереотипи впливають на нашу роботу?

Чому міф про те, що «на чолі кожної родини стоїть чоловік», є небезпечним для державного планування?

Чому нам потрібні розподілені за статтю дані для всіх державних програм?

Що таке ґендерні ролі?

У чому полягає різниця між практичними і стратегічними ґендерними потребами?

Чому нам необхідно враховувати у проектах стратегічні ґендерні потреби?

Чому разом з ґендером необхідно враховувати клас, касту, расу та вік?

У чому полягають п'ять політичних підходів?

Як почати обговорення ґендерних питань з жінками/чоловіками?

РОЗДІЛ II.

ГАЛУЗЕВИЙ АНАЛІЗ ТА ЛОГІКО-СТРУКТУРНИЙ ПІДХІД

Призначення цього розділу – розширити знання та навички тренерів у ряді сфер, таких як ґендерне бюджетування, ґендерна статистика та галузевий аналіз ґендерних питань. Оскільки передбачається, що майбутні ґендерні тренери працюватимуть з усіма ключовими міністерствами, які беруть участь у Програмі рівних можливостей та прав жінок в Україні, розуміння ґендерних проблем у кожній галузі є важливим для цільового ґендерного навчання в усіх регіонах України.

Цей розділ присвячений основним національним партнерам Програми рівних можливостей та прав жінок в Україні: Міністерству у справах сім'ї, молоді та спорту, Міністерству економіки, Міністерству фінансів, Міністерству юстиції, Міністерству освіти і науки, Міністерству внутрішніх справ, Міністерству праці та соціальної політики, Міністерству охорони здоров'я, Міністерству культури і туризму, Міністерству оборони, Державному комітету телебачення і радіомовлення України.

У цьому розділі ви знайдете детальну та практичну інформацію про конкретні галузі, у тому числі практичні приклади, що ілюструють найкращу практику Європейського Союзу та інших країн. Ви також зможете скоригувати вправи для роботи у групах на основі фактичних справ, подій, питань або законодавства кожної галузі при проведенні тренінгу у відповідних регіонах.

2.1 ГАЛУЗЕВИЙ АНАЛІЗ ДЛЯ МІНІСТЕРСТВА ФІНАНСІВ

Цей розділ присвячений ґендерній статистиці та ґендерному бюджетуванню.

ҐЕНДЕРНА СТАТИСТИКА

Що таке ґендерна статистика?

Ґендерна статистика – це галузь статистики, що передбачає традиційне визначення, створення та розповсюдження статистичних даних таким чином, який відображає реальні аспекти життя жінок та чоловіків, а також політичні питання, пов'язані з ґендером.

Ґендерно диференційована статистика виявляє рівності та нерівності поміж жінками та чоловіками у цілій низці сфер. Наприклад, офіційно доступна статистика від Державного комітету статистики може надати інформацію про ґендерний розподіл в освіті, на ринку праці, у політичній активності, законодавстві, прибутках і домашній праці. Варто зазначити, що ґендерно диференційована статистика не надає пояснень, чому картина є саме такою. Пояснення треба шукати в інших джерелах.

Ґендерна статистика дозволяє здійснювати систематичне дослідження ґендерних розбіжностей та ґендерних питань. Ґендерні питання – це усі аспекти та проблеми взаємодії між жінками та чоловіками, різниця між ними у доступі до ресурсів та їх використанні, їх діяльність та реакція на зміни, втручання та політику.

Ґендерні питання існують в усіх сферах суспільства і, отже, відображаються у статистичних даних в усіх сферах та впливають на кожному етапі підготовки цих даних. Ґендерна статистика – це не обов'язково і не лише статистичні дані, розподілені за статтю.

Для підготовки статистичних даних, що адекватно відображають ґендерні питання, необхідно, щоб усі ці дані враховували різні соціально-економічні реалії життя жінок та чоловіків у суспільстві. Це означає, що усі дані – як ті, що пов'язані з окремими людьми, так і ті, що з ними прямо не пов'язані – збираються та аналізуються з урахуванням того, що ґендерні фактори впливають на жінок та чоловіків по-різному. Це можна назвати ґендерним мейнстрімінгом у статистиці.

Цей вплив на жінок та чоловіків слід враховувати на кожному етапі підготовки статистичних даних в усіх галузях статистики. Слід адекватно формулювати концепції та методи збору даних, щоб вони відображали існуючі ґендерні проблеми та розбіжності. Крім цього, слід враховувати соціальні та культурні фактори, оскільки вони можуть впливати на ґендерні упередження та відхилення у процесі збору, аналізу та представлення даних.

Процес розмежування національної статистики за статтю проходив достатньо нерівномірно, насамперед, через те, що зміни, які необхідно вносити у перепис населення та подібні процедури, є повільними, дорогими та складними. Але навіть якщо дані дезагреговані за статтю, вони самі по собі не дають повну картину життя та праці жінок. Це можна пояснити двома припущеннями, які лежать в основі процесу розмежування даних за статтю.

По-перше, усі методики збору та вимірювання даних можуть застосовуватися по відношенню до жінок і чоловіків однаково. Доведено, що жінки та чоловіки по-різному сприймають своє соціально-економічне середовище, що впливає на те, як вони відповідають на питання про свій стан.

Друге припущення полягає в тому, що традиційні концепції мають однакове значення для всіх людей. Вважається, наприклад, що концепція праці має однакове значення для жінок та чоловіків – неоплачувану працю для жінок та соціально помітну та економічно винагороджувану працю для чоловіків.

Навіщо потрібна ґендерна статистика?

- Статистичні дані та показники щодо становища жінок та чоловіків необхідні для:
 - формування політики, планів та моніторингу їх виконання;
 - моніторингу змін;
 - інформування громадськості.
- Статистична інформація про становище жінок та чоловіків в усіх сферах суспільства є важливим інструментом забезпечення рівності та моніторингу прогресу у досягненні повної рівності. Вона дозволяє краще зрозуміти становище жінок відносно чоловіків.
- Ґендерна статистика дозволяє усунути ґендерні стереотипи/дискримінацію, оскільки показує реальне становище жінок та чоловіків.
- Ґендерна статистика створює неупереджену основу для порівняння з метою визначення прогресу у досягненні узгоджених на

міжнародному рівні цілей, що стосуються покращення становища жінок.

Підготовка ґендерної статистики

Для підготовки ґендерної статистики необхідно, щоб концепції та методи, що використовуються у зборі даних, були адекватно сформульовані, тобто відображали існуючі ґендерні проблеми та розбіжності, а також враховували соціальні та культурні фактори, що можуть призводити до появи ґендерних відхилень у процесі збору, аналізу та представлення інформації. Процес підготовки ґендерних статистичних даних включає наступні обов'язкові кроки:

- Вибір тем, які необхідно проаналізувати.
- Визначення того, які дані необхідні для розуміння ґендерних розбіжностей, ролей жінок та чоловіків, а також їх внеску у різні сфери життя.
- Порівняння існуючих концепцій, визначень та методів збору даних з реаліями життя жінок та чоловіків.
- Розробка нових концепцій, визначень та методів, що дозволять готувати неупереджену ґендерну статистику.
- Збір та аналіз статистичних даних, їх представлення у форматах, що є легкодоступними для широкого кола користувачів.
- Розробка планів розповсюдження статистичних продуктів з метою охоплення широкого кола користувачів.

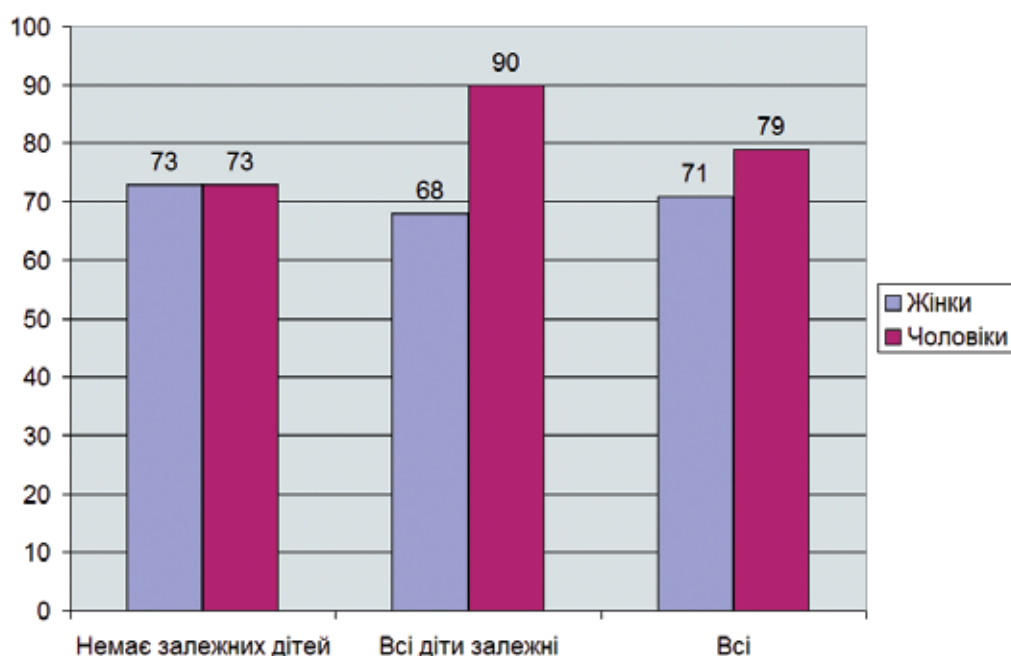
В якості прикладу кращого досвіду нижче наведений поетапний опис процесу підготовки статистичних даних (розроблений Статистичним відомством Швеції). Цей приклад допоможе зрозуміти різні етапи підготовки ґендерної статистики.

Спеціалісти, які готують статистичні дані, повинні виконувати усі ці етапи у тісній співпраці з відповідними групами користувачів. Загальноприйнятий підхід до підготовки ґендерної статистики передбачає заходи, спрямовані на ведення діалогу між спеціалістами, що готують статистичні дані, та користувачами цих даних, тобто тими людьми, які розробляють політику та плани, НУО, дослідницькими організаціями, а також ґендерними активістами. На всіх рівнях мають проводитися початкові тренінги, що мають забезпечувати правильне використання статистичних даних і допомогти спеціалістам з підготовки цих даних краще зрозуміти потребу суспільства у такій інформації.

Учасникам покажуть два відеофільми, створені Європейською економічною комісією ООН (UNECE). Один з цих фільмів присвячений заходам

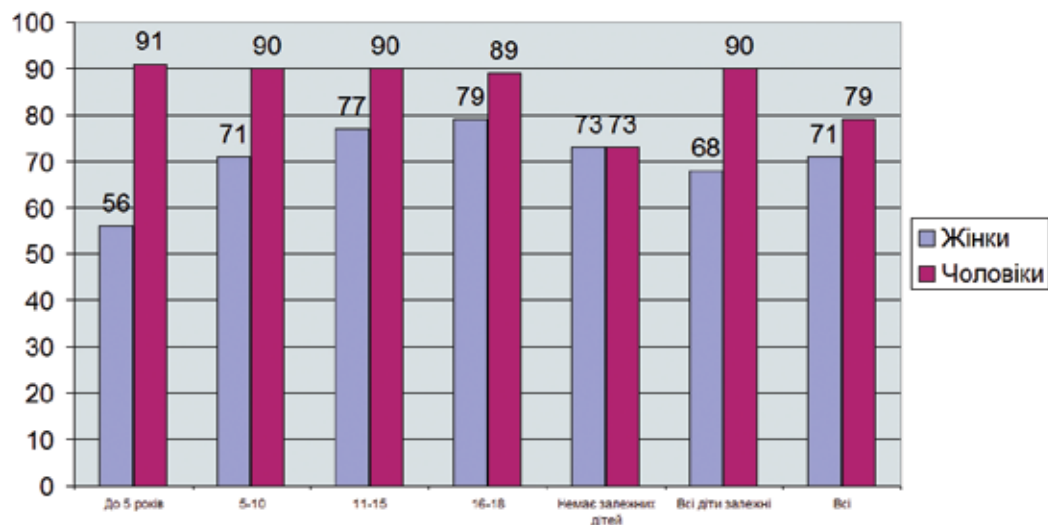
з підтримки, другий – включенню ґендерних аспектів до статистики у сфері праці. Ці відеоматеріали можна завантажити з вебсайту www.unepce.org. Нижче представлені декілька прикладів статистичних даних, які будуть обговорюватися під час тренінгів.

Рівні працевлаштування у Великобританії за батьківським статусом у 2005 р.



ДИВ. ВІДПОВІДНИЙ ТЕКСТ.

**Рівні працевлаштування у Великобританії за віком
наймолодшої дитини та батьківським статусом у
2005 р.**



ПРИКЛАД НАЙКРАЩОГО ДОСВІДУ

ПРОЦЕС ПІДГОТОВКИ ҐЕНДЕРНОЇ СТАТИСТИКИ У ШВЕЦІЇ

Нижче описані етапи підготовки ґендерної статистики – від визначення потреб до поширення результатів:

Користувачі та спеціалісти з підготовки. Підготовка ґендерних статистичних даних – це безперервний процес взаємодії та співпраці між спеціалістами з їх підготовки та різними групами користувачів.

Визначення ґендерних проблем та цілей. Національна статистична система повинна враховувати питання, пов'язані з ґендерними проблемами в країні, вивчати потреби в покращенні становища жінок та чоловіків, а також цілі, що встановлюються існуючою політикою та планами.

Визначення необхідних статистичних даних. Спеціалісти з підготовки статистики повинні у тісній співпраці з користувачами визначити перелік фактів та індикаторів, які необхідні для врахування визначених проблем та цілей.

Оцінка бази джерел даних та визначення бази потреб. Спеціалісти зі статистики повинні звернутися до існуючих джерел, щоб оцінити, наскільки наявні дані відповідають потребам користувачів. Деякі дані регулярно збираються національною статистичною системою; деякі дані існують, але не відображають ґендерні розбіжності або поточні відхилення; а деякі дані не збираються в рамках програм регулярного збору даних. Аналіз існуючих статистичних даних дозволяє визначити прогалини в них. Під прогалинами розуміють не лише питання, не охоплені дослідженнями, а й питання, які не відображені належним чином через те, що на етапі збору даних використовувалися невірні визначення та методи. Для заповнення цих прогалин необхідно провести аналіз використаних методів та розширити тематику статистичних досліджень.

Аналіз, представлення та поширення. Останній етап процесу – це аналіз, представлення та поширення даних. Статистичні дані та індикатори, необхідні для проведення ґендерного аналізу, належать до різних

галузей статистики і тому часто публікуються у різних джерелах. Хоча усі статистичні публікації мають відображати реальне становище жінок та чоловіків, важливо, щоб дані стосовно жінок та чоловіків були представлені в єдиному статистичному продукті, пристосованому до потреб користувачів. Також слід приділяти увагу тому, як представляються ці дані. Слід вже на початковому етапі, паралельно із збором даних, розробити план маркетингу та поширення статистичних продуктів. Це забезпечить ефективне досягнення цільової аудиторії.

На основі Звіту про найкращу практику у сфері гендерної статистики у Швеції.

ГЕНДЕРНЕ БЮДЖЕТУВАННЯ

Гендерне бюджетування (ГБ) означає, що державні бюджети, політика та програми, що лежать в їх основі, враховують потреби та інтереси осіб, які належать до різних соціальних груп. Отже, ГБ враховує не лише розбіжності та упередження за статевою ознакою, а й несприятливі умови, пов'язані з належністю до певної етнічної групи чи класу, місцевості, віку або касты. ГБ не передбачає існування окремих бюджетів для жінок та чоловіків або рівного розподілу коштів між ними. ГБ передбачає визначення сфер, в яких жінки та чоловіки мають однакові потреби, і сфер, в яких ці потреби є різними. Якщо потреби різні, бюджетні асигнування також мають бути різними.

Гендерне бюджетування є амбітним проектом. Воно вимагає кардинальних змін у мисленні та практиці та передбачає залучення до бюджетного процесу ширшого кола учасниць/учасників, вимагає присвоєння вищого пріоритету питанням рівності, розподілу ресурсів відповідно до політичних цілей, визнання економіки піклування та трансформації підходів до розробки та виконання національних бюджетів.

Гендерне бюджетування як інструмент гендерного мейнстрімінгу передбачає три етапи:

- Аналіз бюджету з гендерної точки зору (підготовка звіту про одержувачів бюджетних коштів з розподілом за статтю, включаючи тих, чий потреби задовольняють існуючі бюджетні асигнування, або визначення, якою мірою бюджетування впливає на гендерну нерівність).
- Реструктуризація бюджету на основі гендерного аналізу (після визначення різного впливу бюджету на жінок та чоловіків цей етап може означати заходи позитивної дії або тимчасові додаткові витрати для вирішення конкретної проблеми).
- Гендерний мейнстрімінг в аналізі бюджетних процесів (як приймаються бюджетні рішення, на основі яких припущень, хто ці рішення приймає, на кого ці рішення впливають та як саме відбувається цей вплив).

Нижче наведені приклади питань, які допомагають запровадити гендерний аналіз бюджету на будь-якому рівні (рівень центрального уряду, рівень галузей чи підрозділів, рівень регіональних та місцевих органів влади, рівень програми):

- Оберіть сферу витрат, в якій ґендерний вплив є найбільш вагомим.
- Якою є державна політика забезпечення ґендерної рівності в цій сфері?
- Чи визначені в цій політиці цілі та показники, що мають бути досягнуті?
- Як державна політика забезпечення ґендерної рівності може бути відображена або реалізована у цій конкретній програмі або сфері витрат?
- Яка інформація (державні та незалежні дослідження) та досвід (НУО, експерти та наукові спеціалісти з ґендерних питань) існує?
- Яка є інформація про погляди користувачів послуги? Чи проводилася бенефіціаром оцінка рівня задоволення користувачів послуги?

Учасницям/учасникам будуть продемонстровані три відеофільми про ґендерне бюджетування, створені Фондом розвитку жінок ООН (UNIFEM). У цих фільмах показані різні підходи, відправні точки та досвід. Ці відеоматеріали можна знайти за адресою: www.unifem.org.

У фільмі про Марокко основна увага приділяється тому, наскільки ґендерне бюджетування є важливим для розширення можливостей жінок. Міністерство фінансів Марокко досягло значного прогресу у проведенні ґендерної та орієнтованої на результат бюджетної реформи. У фільмі показано, що врахування потреб жінок у конкретній географічній зоні або культурному контексті приносить вигоди всій громаді.

У фільмі про Болівію показано, як місцеві жінки намагаються одержати з місцевого бюджету фінансування для проектів, що можуть принести їм користь. Фонд розвитку жінок ООН фінансував проведення місцевих семінарів для інформування жінок про особливості функціонування міського бюджету: звідки гроші надходять, як розподіляються, і які стратегії слід використовувати, звертаючись по бюджетні кошти.

Фільм про Індію показує, як заохотити жінок до участі у формуванні бюджетної політики та до ґендерного аналізу бюджету. Врахування ґендерної перспективи у бюджетному процесі забезпечує виділення ресурсів на першочергові потреби жінок, що дозволяє усунути ґендерні розриви.

На основі публікації Європейської економічної комісії ООН «Ґендерне бюджетування: посібник з практичного застосування» (Gender Budgeting: A Practical Implementation Handbook), «Вигоди ґендерного бюджетування: практичні приклади та найкращий досвід» (Gender Budgets Make More Cents: Case Studies and Best Practices), а також матеріалів Ініціативи з ґендерного бюджетування Фонду розвитку жінок ООН.

ПРИКЛАД УСПІШНОГО ДОСВІДУ

ЕКВАДОР: ПРОБЛЕМИ ҐЕНДЕРНОГО БЮДЖЕТУВАННЯ В КІТО

Нещодавні економічні та боргові кризи у Латинській Америці, а також прийняття долару США в якості офіційної валюти дедалі погіршили стандарти життя багатьох людей в Еквадорі, особливо жінок. Уряд Еквадору вжив деяких заходів з метою забезпечення ґендерної справедливості. Стаття 41 Конституції Еквадору закликає державу «розробляти та реалізовувати політику, що забезпечує рівні можливості для чоловіків і жінок, а також враховувати ґендерну перспективу у державних планах та програмах». Закон про квоти 1998 р. вимагає присутності 30 відсотків жінок у виборчих списках на всіх рівнях від національного до місцевого. На перших місцевих виборах після набуття чинності цим законом, що відбулися у травні 2000 р., майже 25 відсотків з 3870 новообраних представників були жінками. Більше жінок, ніж будь-коли, отримали оплачувану роботу, але нерівності у заробітній платі поглибилися, а дискримінація виштовхує жінок у неформальний сектор.

Одна з еквадорських ініціатив стосувалася бюджету столиці – міста Кіто. Координацію цієї ініціативи здійснювали один економіст та два помічники з Організації з координації політичної діяльності жінок – національної організації громадянського суспільства, що має тісні зв'язки з жінками-політиками. Ініціатива базувалася на результатах здійсненого цієї організацією попереднього аналізу муніципального бюджету.

Метою цієї ініціативи було проаналізувати бюджет на 2002 р. та визначити, як сформульований мером план розвитку – План розвитку Кіто у XXI столітті – відображається у бюджетному фінансуванні, і чи включені до бюджету ґендерні елементи цього плану. Хоча політична кампанія мера базувалася на цьому плані розвитку, що передбачав ґендерну справедливість у проектах розвитку, в реальності цей план не враховував ґендерні аспекти, зокрема, у питаннях муніципальної служби та міжнародної політики. Крім цього, план мера не був інституціонізований. Про нього часто забували на декілька місяців і згадували лише тоді, коли це було потрібно. Муніципальна комісія з питань жінок, дітей та сім'ї у співпраці з радою жінок місцевої громади розробила план під назвою «Забезпечення ґендерної справедливості». Але оскільки цей проект не мав власного фінансування, він не міг здійснювати ґендерний

мейнстрімінг через адміністрацію, і визначені ним потреби могли бути враховані у муніципальних проектах лише опосередковано.

У бюджеті, як і у плані мера, не було загальної інтеграції ґендерних аспектів, отже спеціалісти проекту вирішили визначити ті проекти, в яких ґендер згадувався в явній формі. Проте, у бюджеті 2002 року не були відображені навіть рішення муніципалітету щодо включення до нього ґендерних проектів. Так, у бюджеті не було виділено 15% на фінансування Фонду рівності та солідарності між чоловіками та жінками, про що була досягнута домовленість з муніципальними комітетами з рівності.

Як виявили спеціалісти, бюджет Кіто значною мірою визначається окремими департаментами. Наприклад, соціальний департамент розробляв проекти для жінок, пов'язані з охороною здоров'я або насильством у сім'ї. Як результат, політика орієнтації на жінок була обмежена одним департаментом, і жінки не розглядалися в якості прямих бенефіціарів у проектах, пов'язаних з інфраструктурою, житлом та цілим спектром інших питань. Лише в одній з восьми зон, що знаходяться у компетенції муніципалітету, ґендерні аспекти були враховані в явній формі. У плануванні проектів в інших семи зонах бенефіціари проектів були визначені як «всі жителі» без різниці між жінками та чоловіками. В рамках ініціативи була надана рекомендація вказати, що у кожному з цих проектів 30 відсотків бенефіціарів становлять жінки відповідно до нового закону про квоти.

Більшість з 8000 муніципальних працівників у Кіто – чоловіки. В усіх восьми муніципальних зонах в сфері муніципальної праці спостерігалася ґендерна нерівність у заробітній платі та посадах. В рамках ініціативи було порекомендовано забезпечити ґендерний баланс при прийнятті на роботу та надавати жінкам 30% контрактних посад в муніципальному секторі. Виявилось, що у сфері освіти чоловіки заробляли більше, ніж жінки, хоча жінок-вчителів набагато більше. Часто у школі всі вчителі – жінки, а директор – чоловік.

В рамках ініціативи також був проведений аналіз надходжень до бюджету, хоча статистичні дані щодо податків були відсутні. Виміряти внесок жінок у надходження до бюджету було важко, бо їх ролі не є формально зафіксовані через володіння майном або компаніями. Оскільки більшість жінок не є офіційними власниками майна, і багато з них виконують неформальну працю, а отже не сплачують податки, то їх внесок до податкових надходжень до бюджету є меншим. Але при цьому було помічено, що жінки часто здійснювали платежі, навіть якщо майно було записане не на них. Крім цього, необхідно було з'ясувати,

скільки жінок брали участь у функціонуванні неформальної економіки. Також було б цікаво подивитися, чи реінвестується отриманий муніципалітетом дохід у ґендерно-нечутливий спосіб, тому що внесок жінок у податкових надходженнях є порівняно малим. Оскільки у багатьох випадках дані не були розподілені за статтю, в рамках ініціативи муніципалітету було порекомендовано включити ґендерні аспекти у систему реєстрації майна.

Наразі ця ініціатива намагається з'ясувати, чи є новий бюджетний процес у муніципалітеті позитивною реформою для жінок. Раніше процес складання бюджету передбачав лише його збільшення відповідно до рівня інфляції. За новим законом кожний департамент та адміністрації всіх восьми зон розробляють власні програми, які потім окремо ухвалюються муніципалітетом. Бюджет розраховується як сума бюджетів всіх проектів та адміністративних витрат. Хоча муніципалітет поки що не використовує такий підхід до складання бюджету, є плани зробити це у 2003 р., починаючи з адміністрацій менших за розміром зон.

Фонд розвитку жінок ООН відіграв велику роль у роз'ясненні принципів функціонування бюджету для жіночих організацій у Кіто. Бюджетний процес зазвичай вважається цариною економістів. Ці ініціативи наблизили бюджетний процес до жінок та відкрили діалог щодо ролі жінок у фінансовому менеджменті, як на муніципальному рівні, так і на рівні домогосподарств. Для ініціативи у Кіто виявився корисним досвід реалізації інших ініціатив у Перу, Мексиці та Чилі. Порівняння цього досвіду допомогло розробити методику, що відповідала особливостям цього регіону та громади. Фонд розвитку жінок ООН також запропонував ідею створення жіночих груп спостерігачів для здійснення контролю за бюджетним процесом.

Жіночий рух в Кіто мав цінну підтримку з боку жінки, яка входила до складу міської ради та була активістом у сфері захисту прав жінок. Незважаючи на цю важливу підтримку в муніципалітеті та значну політичну волю мера Кіто, для реалізації цих планів не вистачало інституційних можливостей. Цій ініціативі було легше отримувати інформацію, ніж іншим подібним проектам в Еквадорі, але вона діяла б краще, якби мала в муніципалітеті контактну особу з можливостями та часом для більш ефективного вирішення питань.

На основі публікації «Вигоди ґендерного бюджетування: практичні приклади та найкращий досвід» (Gender Budgets Make More Cents: Case Studies and Best Practices).

РОБОТА З УРЯДОВЦЯМИ: ҐЕНДЕРНЕ БЮДЖЕТУВАННЯ

Цілі

1. Продемонструвати методи, за допомогою яких можна переконати урядовців розпочати певну ініціативу самостійно або, якщо ініціатива вже існує в уряді, переконати урядовців інституціоналізувати її.
2. Надати учасницям/учасникам деякі навички ведення переговорів та презентації, висвітлити різні позиції та інтереси різних зацікавлених сторін та допомогти їм засвоїти важливий урок – необхідність створення альянсів та вміння нейтралізувати опонентів.

Методика

Вправа складається з рольової гри. Дані рольової гри можна змінювати та адаптувати до певної ситуації у країні для розробки ґендерно-чутливого бюджету та для різних учасниць/учасників рольової гри. Типова історія:

Група науковців провела дослідження державного бюджету, яке чітко вказує, що деякі аспекти бюджету є несприятливими для жінок та дівчат. Дослідження привернуло велику увагу ЗМІ. Міністр фінансів скликав нараду за участю усіх зацікавлених сторін для обговорення подальших дій. Науковці (і, можливо, інші зацікавлені сторони) вимагають від уряду запровадити ґендерно-чутливий підхід до розробки бюджету.

Рольова гра передбачає етап підготовки до наради та проведення самої наради.

Фасилітатор розподіляє ролі зацікавлених сторін серед учасниць/учасників у випадковий (наприклад, жеребкуванням) чи інший спосіб. Як правило, визначаються наступні групи зацікавлених сторін:

- Міністерство фінансів;
- науковці;
- радники Міністра фінансів;
- представники міністерства, яке займається проблемами жінок/ґендерними питаннями;
- представниці/ представники жіночих організацій;
- засоби масової інформації;
- донори;
- парламентарії.

Ролі готуються для усіх учасників/учасниць тренінгу. Спостерігачів не має бути.

Вправа проводиться у три етапи:

Учасниці/учасники об'єднуються у групи та обговорюють упродовж 10 хвилин:

- а) свою позицію, тобто підтримують вони ідею ґендерно-чутливого бюджетування чи ні;
- б) аргументи на підтримку своєї позиції;
- с) кого вони можуть переконати та зробити своїми союзниками.

Через 10 хвилин скажіть учасникам, що настав час зустрітися з іншими групами, щоб переконати їх та зробити своїми союзниками. На це вони матимуть 10 хвилин.

Зберіть усіх учасниць/учасників разом. Учасниця/учасник, хто грає роль Міністра фінансів, виконує функції головуєчого наради.

Час на виконання

75 хвилин (10 хвилин на створення альянсів, 20 хвилин на рольову гру, 20 хвилин на обговорення та 15 хвилин на представлення порад з лобіювання).

Матеріали

Картки з позначенням ролі (наприклад, Міністр фінансів, парламентарії, науковці тощо);

Роздатковий матеріал та/або складена у Power Point презентація порад щодо лобіювання.

Примітки для фасилітаторів

Фасилітаторка/фасилітатор має якомога менше втручатися у процес. Якщо необхідно втрутитися, намагайтеся не порушувати рольову гру. Наприклад, якщо Вам необхідно дати Міністру фінансів пораду, як проводити нараду, Ви можете втрутитися у засідання, зробивши вигляд, що йому необхідно передати термінове приватне повідомлення.

Виділіть на рольову гру не більше півгодини залежно від того, як вона проходитиме, а також рівня зацікавленості (та задоволеності) учасників

та учасниць. Після цього попросіть кожного з учасників гри «зняти шляпу» тієї зацікавленої сторони, яку вони представляли.

Обговоріть з учасницями/учасниками їхні спостереження щодо цього процесу. Запропонуйте учасницям/учасникам, зокрема, обговорити, які аргументи та стратегії виявилися найбільш ефективними, а які не спрацювали. Спитайте в них, які частини рольової гри були реалістичними, які – ні.

Одна з цілей цієї вправи – навчити учасниць/учасників, як переконувати інших. Один з найкращих способів досягти цієї мети – зрозуміти, як мислить «інша сторона». Спитайте учасниць/учасників, чи навчилися вони цьому.

Завершивши обговорення власними спостереженнями, роздайте учасницям/учасникам ВЗАЄМОВИГІДНІ поради (наведені нижче) та прочитайте їх вголос всі разом. Після ознайомлення з цими порадами запропонуйте учасницям/учасникам висловити будь-які зауваження про те, як можна покращити переговорний процес.

На основі Посібника «Складання бюджету у гендерно-чутливий спосіб: Посібник ПРООН для тренерів», м. Братислава, 2005 р. (Gender Responsive Budgeting: UNDP Manual for Trainers, Bratislava, 2005).

ВЗАЄМОВИГІДНИЙ ПІДХІД: деякі поради щодо лобіювання

Нижче представлено декілька порад щодо презентації власної точки зору. Ці поради мають допомогти Вам у досягненні поставлених цілей.

Підготовка

1. НАПИШІТЬ 2 – 3 короткі речення про те, ЧОГО ВИ ХОЧЕТЕ.
2. ЧІТКО СФОРМУЛЮЙТЕ свої твердження і ВИМАГАЙТЕ ТЕ, ЩО ВАМ ПОТРІБНО.

Висловлення основних думок

3. З САМОГО ПОЧАТКУ СКАЖІТЬ, що Вам потрібно лише п'ять хвилин, І ДОТРИМУЙТЕСЯ ЦІЄЇ ОБІЦЯНКИ.
4. ДЕМОНСТРУЙТЕ КОНСТРУКТИВНІСТЬ, а не ворожість та поясніть, чому важливо, щоб ВАС ПОЧУЛИ.
5. ПАМ'ЯТАЙТЕ ПРО ЕГО. Підготуйтеся заздалегідь та зберіть інформацію про те, ЩО ДЛЯ НЬОГО/НЕЇ ВАЖЛИВО.
6. ПЕРЕДАЙТЕ ІНІЦІАТИВУ, щоб завоювати «СЕРЦЯ» ТА «ВУХА».
7. БЕЗ ЖОДНИХ ВАГАНЬ підкресліть попередні зобов'язання, промови, обіцянки Вашого співрозмовника. ЦЕ ПРАЦЮЄ.

Наприклад, можна сказати:

Пане міністре, дякую за те, що знайшли час для нашої зустрічі.

Мене звати ----. Я працюю у ----- вже --- років.

Мені потрібно лише п'ять хвилин Вашого часу, щоб розповісти Вам про інноваційний інструмент – ґендерної-чутливе бюджетування.

Це дуже простий інструмент, і Ви увійдете в історію нашої країни як перший міністр фінансів, який серйозно поставився до скрутного становища половини громадян нашої країни, участь/потреби яких не враховуються при складанні бюджету. Ви можете змінити цю ситуацію і завоювати серця --- мільйонів жінок, які переконуються у тому, що Ви прислухаєтеся до їх потреб та враховуєте їх скрутне становище.

Усі ці кроки займають у промові лише одну-дві хвилини. До цього моменту Ви маєте завоювати максимальну увагу співрозмовника.

Будівництво на побудованому Вам фундаменті**8. БУДЬТЕ КОНКРЕТНИМИ.**

- = Представте справу за допомогою КІЛЬКОХ СИЛЬНИХ ФАКТІВ ТА ЦИФР.
- = Скористайтесь ретельно підібраними прикладами, історіями з реального життя, тенденціями, новинами.

9. БУДЬТЕ РОЗУМНИМИ.

- = Користуйтеся інформацією КОМПЕТЕНТНИХ ВІДОМСТВ.
- = Посилайтеся на інші аспекти, важливі для Вашого співрозмовника.
- = Представте ініціативу ПРОСТОЮ, МОЖЛИВОЮ та ДОЦІЛЬНОЮ ДЛЯ РЕАЛІЗАЦІЇ.

10. УТРИМУЙТЕ УВАГУ СПІВРОЗМОВНИКА НА ОСНОВНИХ МОМЕНТАХ

- = Перефразуйте основні моменти та ще раз СКАЖІТЬ, що Вам потрібно.

До цього моменту, на який йде 2 – 4 хвилини, Ви повинні виграти справу!

Підсумовування**11. СФОРМУЛЮЙТЕ СВОЮ ПРОПОЗИЦІЮ.**

- = у нас є експерти, партнери, виборці...
- = у нас є інші зацікавлені сторони (наприклад, донорські організації).
- = ми можемо зробити (1, 2, 3) у наступні (час).

12. СФОРМУЛЮЙТЕ ПЕРЕВАГИ, наприклад: Ви станете відомим(ою) завдяки**У найгіршому випадку****13. БУДЬТЕ РОЗУМНИМИ.**

- = розробіть резервний план... і ПОЧНІТЬ ЩЕ РАЗ.

14. НАПИШІТЬ досягнуті домовленості чи консенсус та зареєструйте цей лист в офісі цього урядовця. Також рекомендується підготувати письмовий матеріал до проведення зустрічі з урядовцем та взяти із собою на зустріч декілька візитівок.**Пояснення поняття ЛОБІЮВАННЯ**

Лобіювання – це намагання вплинути на певні результати (у т.ч. на процес формування державної політики та прийняття рішень про розподіл ресурсів у політичній, економічній та соціальній системі та інституціях), які безпосередньо впливають на життя людей. Отже, лобію-

вання можна розглядати як свідомий процес обговорення важливих питань для забезпечення певного впливу ідей чи певних осіб. Незважаючи на це, початкове визначення не включало поняття владних відносин, участі людей та точки зору справедливого суспільства, яке відстоюють захисники соціальної справедливості. Для них це поняття означає серію певних заходів та порушення певних питань заради зміни «того, що є» на «те, що має бути». На їх думку, «те, що має бути» є більш доцільним для досягнення більшої справедливості у суспільстві. Приклади деяких форм лобіювання:

- Ідеологічне лобіювання. У цьому випадку групи іноді вдаються до протестів з метою просування власних ідей у колах осіб, які приймають рішення.
- Масове лобіювання означає будь-який вид масових заходів (пікетування, демонстрації тощо).
- Лобіювання зацікавленими групами – це основний інструмент, яким користуються зацікавлені групи для просування своїх ідей в маси. Це дія, яка не завжди дозволяє досягти впливу на осіб, які приймають політичні рішення, оскільки потребує ресурсів та ефективної організації.
- Бюрократичне лобіювання. Особи, яких вважають «експертами», мають більше шансів досягти успіху при представленні своїх ідей серед тих, хто приймає рішення. Вони користуються бюрократичним лобіюванням для впливу на порядок денний, хоча цей процес є набагато повільнішим.
- Законодавче лобіювання означає «спиратися на законотворчий процес національного чи федерального рівня» у процесі реалізації стратегії змін.
- Медіа-лобіювання означає «стратегічне використання засобів масової інформації в якості ресурсу просування соціальної ініціативи чи ініціативи державної політики».
- Бюджетне лобіювання – це інший аспект лобіювання, який передбачає активне залучення організацій громадянського суспільства у процес формування державного бюджету для забезпечення більшої підзвітності народу та збільшення прозорості бюджетного процесу. Бюджетне лобіювання також дозволяє громадянам та соціальним групам переконувати уряд приділяти більше уваги потребам та очікуванням народу загалом та уразливим верствам населення.

2.2 ГАЛУЗЕВИЙ АНАЛІЗ ДЛЯ МІНІСТЕРСТВА ЕКОНОМІКИ

Відправні ґендерні точки у сфері економіки

Здійснення прогнозів розвитку галузей економіки на коротко-, середньо-, довгостроковий період, проекти програм розвитку галузей економіки:

- Визначення пріоритетів соціально-економічного розвитку регіонів з урахуванням ґендерних підходів;
- Розробка ґендерно-чутливих програм соціально-економічного розвитку регіонів;
- При розробці програм здійснення ґендерного аналізу впливу прогнозованих результатів програми на цільові групи;
- Розробка стратегічних планів адміністративно-територіальних одиниць на основі комплексного ґендерного підходу;
- Розробка цільових комплексних програм із застосуванням логіко-структурного підходу (LFA);
- Розробка інструментів оцінки, що сприяють виявленню ґендерної ситуації та ґендерній рівності;
- Здійснення ґендерної експертизи діючих програм соціально-економічного розвитку регіону;
- При проведенні аналізу стану і тенденцій економічного і соціального розвитку України, її адміністративно-територіальних одиниць застосовувати ґендерну статистику

Підтримка підприємництва:

- Підтримка малого, середнього бізнесу з урахуванням ґендерних індикаторів

Подолання бідності:

- Визначення «ґендерного портрету» бідності;
- Формування державної політики подолання бідності з урахуванням ґендерної складової (з врахуванням потреб жінок і чоловіків)

Макроекономіка

- Наявність у макроекономічних стратегіях та основних напрямках політики змісту, пов'язаного з соціальною справедливістю та ґендерною рівністю;

- Присутність у звітах з питань прогресу на макроекономічному рівні орієнтовних показників, пов'язаних з ґендерною рівністю (наприклад, оцінювання рівня бідності з урахуванням належності до тієї чи іншої ґендерної групи);
- Проводити дослідження, у яких з якісного і кількісного погляду аналізуються питання впливу макроекономічної політики на ситуацію у соціальній сфері;

ДОСВІД УКРАЇНИ

У одному з обласних центрів обласна державна адміністрація ініціювала створення стратегічного плану області до 2015 року. До розробки документу були залучені знані науковці та провідні вищі навчальні заклади області. За півроку на громадських обговореннях громадськості представили проект стратегічного плану.

При вивченні документу представники та представниці громадськості звернули увагу на наступне.

З проекту стратегічного плану: «Станом на 01 січня 2006 року населення області складає – 1126,5 тис. осіб (наявного населення), у тому числі:

- Міське – 681,5 тис. осіб, або 60,5%;
- Сільське – 445,0 тис. осіб, або 39,5%;
- Чоловіків – 524,9 тис. осіб, або 46,6%;
- Жінок – 601,6 тис. осіб, або 53,4%.

Щільність населення на 1 кв.км. становить 40 осіб. Менше половини населення працездатного віку, значну частину складають пенсіонери».

Ще за декілька сторінок: «В області спостерігається збільшення кількості громадян, які виїхали на заробітки, в тому числі і нелегально, до країн Європи, Америки, в Росію».

І ще за декілька сторінок: «У 2005 році відбулося зростання показника смертності дітей першого року життя до 11,29 на 1000 народжених живими (115 випадків) проти 9,1 у 2004 році (95 випадків) та 10,7 у 2003 році (106 випадків). Спостерігається зростання випадків смерті дітей першого року життя із соціально дезадаптованих сімей. У 2005 році 40% втрат дітей – а це 46 випадків – відбулися саме в таких сім'ях (2004 рік – 25 дітей – 26%)».

І ще в одному розділі: «Проблеми розвитку області в контексті людських ресурсів:

- реальною загрозою для перспектив розвитку області стали темпи депопуляції внаслідок значного перевищення кількості померлих над кількістю народжених;
- скорочення чисельності населення, зменшення тривалості життя та стрімке падіння народжуваності, від'ємне сальдо міграції, що стали характерними ознаками демографічних процесів, дають підстави кваліфікувати їх як ознаки демографічної кризи».

Які ж стратегічні пріоритети розвитку області запропонували посадовці та науковці?

«Пріоритет 1. Розвиток суднобудування, високотехнологічного та сільськогосподарського машинобудування.

Пріоритет 2. Розвиток високопродуктивного агропромислового комплексу

Пріоритет 3. Розвиток туристично-рекреаційного комплексу

Пріоритет 4. Розбудова та модернізація транспортної інфраструктури

Пріоритет 5. Захист території від підтоплення

Пріоритет 6. Реформування житлово-комунального господарства»

Представники та представниці громадськості висловили багато зауважень до проекту Стратегії. Після громадських обговорень проект документу повернули на доопрацювання.

Завдання для груп:

1. Надайте рекомендації органу влади щодо того, яким чином можна удосконалити стратегічний план.
2. Як можна застосувати комплексний ґендерний підхід при розробці даного документу?

2.3 ГАЛУЗЕВИЙ АНАЛІЗ ДЛЯ МІНІСТЕРСТВА ЮСТИЦІЇ

Відправні точки у сфері правосуддя

- Гендерна рівність у системі правосуддя:
 - *справедливе представництво жінок та чоловіків у суді та прокуратурі;
 - *наявність знань про гендерне насильство;
 - *наявність знань про гендерні аспекти травм, пов'язаних з сексуальним насильством;
 - *гендерне навчання для суддів та працівників прокуратур/генеральної прокуратури – гендерна рівність, рівні можливості, сексуальні домагання, дискримінація, гендерні стереотипи у вчиненні правосуддя.
- Аналіз та внесення змін до законів та застосування законів про гендерні та сексуальні правопорушення, зокрема, насильство в сім'ї, сексуальні домагання на роботі, зґвалтування, дитяча порнографія, сексуальне рабство, примусова проституція та торгівля людьми.
- Аналіз та внесення змін до судових процедур, що стосуються гендерних та сексуальних правопорушень:
 - *заходи на етапі розслідування та обвинувачення;
 - *захист свідків;
 - *докази;
 - *право постраждалих на участь у судовому процесі;
 - *відшкодування постраждалим від гендерних та сексуальних злочинів.
- Інші ключові гендерні аспекти:
 - *права жінок на майно та спадок;
 - *шлюб, розлучення та сімейне законодавство;
 - *міжнародні інструменти та правозастосування – як судді тлумачать та застосовують закони.

Загальна інформація про Міністерство юстиції України: прогрес в Україні та зобов'язання України за міжнародним законодавством та документами

XX-XXI сторіччя стали епохою встановлення ґендерної рівності – соціальної рівності чоловіків і жінок, що має на увазі утвердження основ ґендерної рівноваги та ґендерної демократії.

Країни Європи пришвидшеними темпами переводять у практичну площину давно задекларовані положення про те, що розширення можливостей жінок, їхня участь на основі рівності в усіх сферах життя суспільства, є одним з найголовніших чинників економічного, соціального розвитку. Наприклад, у багатьох країнах Європи уряди очолюють жінки, а також досягнуто паритетне представництво чоловіків і жінок у парламенті.

Розвиток ґендерного законодавства в Україні відбувається досить швидкими темпами. Серед зобов'язань, які взяла на себе Україна перед Європейським співтовариством, визначено досягнення жінками і чоловіками рівних прав та можливостей.

Україна останніми роками значно просунулася у вивченні та осмисленні ґендерної проблематики. Державна політика, на сьогодні, орієнтується на створення рівних можливостей для жінок і чоловіків, при цьому вона проводиться з урахуванням міжнародних документів, підписаних Україною. Це, зокрема, Загальна декларація прав людини, 1948 р.; Міжнародний пакт про громадянські і політичні права, 1966 р.; Статут Організації Об'єднаних Націй, 1945 р.; Декларація про ліквідацію дискримінації у відношенні жінок, 1967 р.; Конвенція про боротьбу з торгівлею людьми та з експлуатацією проституції третіми особами, 1949 р.; Конвенція про ліквідацію усіх форм дискримінації по відношенню до жінок, 1979 р.; Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод, 1950 р.; Пекінська декларація, 1995 р. та інші.

Проте, питанню забезпечення в Україні реальної ґендерної рівності має приділятися ще більше уваги з огляду на обраний напрямок роботи Президента та Уряду щодо членства України в Європейському співтоваристві. А тому розвиток та вдосконалення законодавства в частині ґендерної складової є досить важливим завданням, що поставлено перед нами міжнародною спільнотою.

Серед основних нормативно-правових актів, спрямованих на реалізацію жінками і чоловіками своїх рівних прав і можливостей, є Конституція України, яка закріпила рівність прав жінки і чоловіка.

Так, відповідно до статті 24 Конституції України громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом.

Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками.

Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям.

Гендерне законодавство окрім Конституції України також складається з таких законодавчих актів, як Кодекс законів про працю України, Сімейний кодекс України, Цивільний кодекс України та Кримінальний кодекс України, закони України про освіту, пенсійне забезпечення, державну допомогу сім'ям з дітьми, охорону праці, Основи законодавства України про охорону здоров'я та інші.

Проте, незважаючи на існування значної кількості законодавчих актів, що містять гендерний аспект, необхідним було прийняття спеціального законодавчого акту з гендерної проблематики.

У зв'язку з цим, Верховною Радою України 8 вересня 2005 року було прийнято Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Вказаний закон був прийнятий на розвиток вказаних положень Конституції України.

Законом визначаються основні напрями державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, вперше, запроваджується визначення таких термінів як «дискримінація за ознакою статі», «сексуальні домагання», «гендерна рівність» тощо.

Цим Законом визначаються повноваження Верховної Ради України, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, Кабінету Міністрів України, органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Окремо визначаються повноваження спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а також уповноважених осіб (координаторів) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування.

Крім того, вказаним Законом запроваджено здійснення ґендерно-правової експертизи актів законодавства та проектів нормативно-правових актів (стаття 4 Закону).

Таким чином, Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» став основоположним нормативно-правовим актом, що спрямований на досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства та ліквідації дискримінації за ознакою статі.

Слід відмітити значну роль Міністерства юстиції у формуванні та розвитку ґендерного законодавства.

Так, на виконання Національного плану дій щодо поліпшення становища жінок та сприяння впровадженню ґендерної рівності у суспільстві на 2001 – 2005 роки, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 6 травня 2001 р. № 479, наказом Міністерства юстиції України від 09.09.2004 р. за № 102/5 затверджено Методичні рекомендації щодо здійснення ґендерно-правової експертизи нормативно-правових актів. У зв'язку з цим Міністерством юстиції протягом 2004 року було проведено ґендерно-правову експертизу усіх галузей законодавства, за результатами здійснення якої, відповідні пропозиції та висновки щодо вдосконалення законодавства були направлені на розгляд Кабінету Міністрів України.

Окрім того, Міністерством юстиції у 2005 році ініційовано розробку проекту Указу Президента України «Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Зазначений Указ Президента України був виданий 26 липня 2005 року за № 1135.

Із прийняттям вказаного Указу Президента України у центральних та місцевих органах виконавчої влади на заступників керівників цих органів було покладено повноваження з виконання обов'язків щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Слід відмітити, що відповідні нововведення були ініційовані Міністерством юстиції ще до прийняття Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

Із прийняттям вказаного Закону перед органами виконавчої влади поставлено нові завдання.

Як зазначалося раніше, статтею 4 вказаного Закону передбачено проведення ґендерно-правової експертизи чинного законодавства та проектів нормативно-правових актів.

У зв'язку з цим, Кабінетом Міністрів України від 12 квітня 2006 р. за № 504 прийнято постанову «Про проведення ґендерно-правової експертизи» **(ДОДАТОК 1)**.

Згідно з цією постановою Кабінету Міністрів України ґендерно-правову експертизу чинного законодавства та проектів нормативно-правових актів в усіх сферах законодавства, що стосуються прав і свобод людини, проводить Міністерство юстиції.

Наказом Міністерства юстиції України від 12.05.2006 р. № 42/5 «Деякі питання проведення ґендерно-правової експертизи» затверджено Інструкцію з проведення ґендерно-правової експертизи та Висновок ґендерно-правової експертизи акта законодавства **(ДОДАТОК 2)**.

Ця Інструкція визначає механізм проведення ґендерно-правової експертизи чинного законодавства та проектів нормативно-правових актів з метою встановлення їх відповідності принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Так, з 1 липня 2006 року Міністерством юстиції здійснюється ґендерно-правова експертиза тих проектів нормативно-правових актів, предмет яких стосується прав і свобод людини.

Ґендерно-правова експертиза проектів нормативно-правових актів здійснюється з метою запобігання прийняттю в нових нормативно-правових актів дискримінаційних положень, що не відповідають принципу забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків.

Результатом проведення такої експертизи є висновок ґендерно-правової експертизи, який викладається окремим пунктом у Висновку Міністерства юстиції України за результатами правової експертизи проекту нормативно-правового акту: «Висновок ґендерно-правової експертизи».

У вказаному висновку може зазначатись:

по-перше, висновок, чи потребує проект нормативно-правового акта проведення ґендерно-правової експертизи на відповідність принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

по-друге, висновок, що проект нормативно-правового акта відповідає принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

по-третє, у разі необхідності наводяться конкретні положення проекту нормативно-правового акта, які не відповідають принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

по-четверте, у разі необхідності зазначається обґрунтування забезпечення інших заходів, що сприятимуть удосконаленню правового регу-

лювання у відповідній сфері.

При здійсненні ґендерно-правової експертизи проектів нормативно-правових актів Міністерство юстиції керується міжнародними нормативно-правовими актами у відповідній сфері, Конституцією України, іншими нормативно-правовими актами, а також міжнародно-правовими підходами до оцінки чинного законодавства з позицій свободи, справедливості та рівності статей.

ґендерно-правова експертиза актів законодавства проводиться по кожному окремому акту законодавства на підставі щорічних планів, які формуються за пропозиціями центральних органів виконавчої влади та затверджуються Міністерством юстиції **(ДОДАТОК 3, 4)**.

Предметом ґендерно-правової експертизи можуть бути положення наступних актів чинного законодавства:

- Конституція України;
- Закони України;
- Постанови Верховної Ради України;
- Постанови Кабінету Міністрів України;
- Укази Президента України;
- накази міністерств, інших центральних органів виконавчої влади.

Наказом Міністерства юстиції від 17.01.2007 року за № 9/5 затверджено План проведення ґендерно-правової експертизи актів законодавства на 2007 рік.

Так, ґендерно-правовій експертизі у 2007 році підлягають Закони України «Про відпустки», «Про державну допомогу сім'ям з дітьми», «Про зайнятість населення», «Про імміграцію», «Про вибори народних депутатів України», «Про статус народного депутата», «Про службу в органах місцевого самоврядування», «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей», «Про військовий обов'язок і військову службу», «Про статус гірських населених пунктів в Україні». На даний час завершується процес підготовки висновків до вказаних законів.

Окрім того, на виконання Прикінцевих положень Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» щодо приведення законів України у відповідність до Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» Урядом підготовлено проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України у зв'язку з прийняттям Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (реєстр. № 2598).

Проектом Закону пропонується внести зміни до Кодексу законів про працю України, Закону України «Про об'єднання громадян», Закону України «Про колективні договори і угоди», Закону України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини». Вказаний законопроект прийнятий за основу 14 березня 2007 року (Постанова Верховної Ради України 14 березня 2007 року № 737-V).

Окрім того, Міністерство юстиції за результатами проведення у 2007 році ґендерно-правової експертизи актів законодавства та виявлення у цих актах дискримінаційних положень планує розробити низку відповідних законопроектів та подати їх на розгляд Кабінету Міністрів України.

Проте на даний час бракує соціологічних досліджень та статистичної інформації стосовно реалізації жінками і чоловіками своїх прав. Відсутній також ґендерний аналіз державного бюджету, існування якого окреслило б увесь ґендерний дисбаланс.

Таким чином, процес розвитку ґендерного законодавства триває, Урядом та органами виконавчої влади здійснюються усі можливі заходи щодо забезпечення ґендерної рівності в українському суспільстві.

Питання щодо реформи системи правосуддя

Гендерна упередженість у правовій системі спостерігається на трьох рівнях:

Матеріальний рівень: гендерна упередженість у самому законодавстві.

Структурний рівень: гендерна упередженість на рівні організацій, інституцій та систем, які беруть участь у процесі тлумачення та застосування законодавства.

Культурний рівень: переконання та ставлення тих суб'єктів системи правосуддя/права, які підтримують перспективи та прерогативи чоловіків.

Шведське законодавство, яке забороняє придбання сексуальних послуг (1998:408), є яскравим прикладом того, як внаслідок зміни гендерної культури шведського суспільства був ухвалений закон та вжиті заходи з попередження проституції та торгівлі людьми на структурному рівні.

Проведення оцінки – один з найкращих способів визначити відправні точки, сильні та слабкі сторони включення гендерних перспектив у реформу правосуддя. Нижче наведено декілька питань гендерної проблематики, які дозволяють проводити більш комплексну оцінку та моніторинг системи правосуддя.

1. Які міжнародні та регіональні інструменти захисту прав людини були ратифіковані?
2. Чи відповідає конституція та національні закони міжнародним та регіональним зобов'язанням у сфері захисту прав людини, у т.ч. зобов'язанням у сфері утвердження гендерної рівності та боротьби з гендерним насильством?
3. Чи мають традиційні та релігійні закони і звичаї елементи дискримінації?
4. Чи створене адекватне законодавство з попередження дискримінації, тобто законодавство, яке забороняє дискримінацію жінок та чоловіків з ВІЛ/СНІДом; дискримінацію чи звільнення з причини вагітності, декретної відпустки чи шлюбу; сексуальні домагання на робочому місці?
5. Чи існує дискримінація де-факто/де-юре у законах або у тому, як ці закони застосовуються?
6. Чи діють гендерно-чутливі програми подолання безграмотності?
7. Чи забезпечена адекватна процедура розгляду випадків гендерного насильства та покарання за них? Чи забезпечені спеціальні

механізми захисту та підтримки свідків і жертв?

8. Чи пройшли усі фахівці системи правосуддя необхідне навчання з ґендерних питань?
9. Чи мають правопорушники-жінки рівний доступ до альтернатив позбавлення волі?
10. Чи складається бюджет системи правосуддя у ґендерно-чутливий спосіб, наприклад, фінансування навчання з ґендерних питань або надання правової допомоги жінкам?
11. Чи має на меті діюча політика та процедури підвищувати рівне представництво жінок і чоловіків у системі правосуддя?

ПРИКЛАД УСПІШНОГО ДОСВІДУ

РІВНІСТЬ ПОЧИНАЄТЬСЯ З ПРАВОСУДДЯ

Назва проекту: Збалансована участь жінок та чоловіків у процесі прийняття рішень

Тривалість проекту: 01/11/2003 – 31/01/2005 рр.

Країна: Італія

Міжнародні партнери: Головна рада судової влади Іспанії, Міністерство юстиції Франції, прокуратура Міністерства у публічних справах Румунії

Фінансування ЄС: 210 743 євро

Загальний бюджет: 264 556 євро

Назва організації-координатора: Вища судейська рада

Забезпечення ґендерної рівності – це постійна боротьба не лише у бізнесі та політиці, а й у судовій системі Європи, особливо на її найвищих рівнях у деяких країнах-членах ЄС. Виходячи з цього принципу, проект «Збалансована участь чоловіків та жінок у процесі прийняття рішень» спочатку проаналізував ситуацію у судових системах країн-партнерів, потім запропонував детальні рекомендації. Головною метою цих рекомендацій – зробити так, щоб система правосуддя враховувала принципи рівності, і щоб судді були прикладом у цьому.

Цей проект виконувався в Італії з партнерами у Франції, Іспанії та Румунії. Метою проекту було порівняти кар'єри чоловіків та жінок у судовій системі. Крім цього, він мав проаналізувати кількість та природу призначень, щоб пояснити малу кількість жінок-суддів у відповідних регіонах. За результатами цього дослідження європейські судові установи та інші відповідні організації мали вжити нових позитивних заходів.

Проект розпочався з аналізу співвідношення чоловіків та жінок серед суддів країн-партнерів. Італія як країна реалізації проекту взяла на себе ініціативу зі зведення цих статистичних даних з використанням спеціального програмного забезпечення. У результаті був отриманий детальний опис ситуації у судовій системі Італії, Франції, Іспанії та Румунії. Він був доповнений інформацією, отриманою з паперових та онлайн-анкет, а також телефонних опитувань. Анкети були розіслані в усі суди країн-партнерів. На них відповіли приблизно 4000 судів, проливши світло на

питання особистого та кар'єрного вибору. Питання в анкетах стосувалися поточного професійного стану та географічного розташування, віку та сімейного стану, кількості дітей та сімейних обов'язків, організації праці та дозвілля, спеціалізації та професійного навчання, кар'єрного вибору та мотивації, посадами за межами судової системи та членства в інших організаціях тощо.

Пізніше був проведений ряд зустрічей, на яких були проаналізовані ці результати та запропоновані теорії. Кульмінацією цього процесу став семінар у грудні 2004 р., на який зібралося приблизно 150 учасників та учасниць. Переважну більшість з них були жінки з країн-партнерів – як судді, так і представниці зацікавлених організацій.

Після проведення підсумкового тренінгу організатори проекту запропонували інституційним органам ряд рекомендацій щодо забезпечення рівних можливостей. Ці рекомендації були оприлюднені у друкованій формі та на компакт-дисках разом з даними про кожну країну та стенограмами тренінгу. Підсумковий документ був складений італійською, англійською та французькою мовами, результати статистичних досліджень та опитувань були представлені англійською, французькою та іспанською мовами. Ця основна публікація під назвою «Збалансована участь чоловіків та жінок у процесі прийняття рішень» (грудень 2005 р.) містить основні результати проекту та протоколи зустрічей.

Загалом проект створив унікальний та детальний опис складу та характеру судів по всій Європі. Поєднання статистичних та індивідуальних даних стало одним з найважливіших факторів у розумінні того, чому жінки недостатньо представлені на цих найвищих юридичних посадах. В цілому цей проект надав судам та керівництву ЄС засіб з'ясування та подальшого усунення гендерних нерівностей у цій важливій сфері життя суспільства.

На основі публікації ЄС «Прийняття рішень: обмін досвідом» (Decision-Making: Exchange of Good Practices).

2.4 ГАЛУЗЕВИЙ АНАЛІЗ ДЛЯ МІНІСТЕРСТВА ОСВІТИ І НАУКИ

Відправні точки у сфері освіти і науки

(Відхід від розгляду дітей як колективного поняття «учні» чи «студенти», зосередження більшої уваги на конкретному становищі дівчат та хлопців у класі та школі).

- Доступ до освіти, участь в освіті та досягнення у навчанні:
 - *традиційні індикатори, наприклад, географічне розташування, рівень доходу, етнічне походження.
- Гендерна рівність у школі та класі:
 - *поширення гендерних ідей через підручники та навчальні плани;
 - *ставлення вчителів;
 - *шкільне середовище;
 - *участь жінок у керуванні школою.
- Орієнтація освітньої політики:
 - * законодавчі зобов'язання щодо забезпечення гендерної рівності;
 - * гендерний аспект у формуванні політики та її впровадження;
 - * механізми збору та моніторингу інформації;
 - * вплив та роль громадянського суспільства.
- Визначення та усунення гендерних упереджень та стереотипів в освіті та науці:
 - *програми підготовки та тренінгу вчителів з урахуванням педагогічних аспектів гендерної рівності;
 - * гендерно чутливі підручники та навчальні матеріали;
 - *контроль досягнень учнів чи студентів чоловічої та жіночої статі;
 - *як точні науки як предмет представлені і викладаються;
 - *позитивний/негативний навчальний клімат для дівчат;
 - *стратегії навчання сприяють участі жінок в освіті та науці.
- Інституційні стратегії забезпечення гендерної рівності в освіті та науці:
 - *рівні можливості для вчителів точних наук жіночої та чоловічої статі;
 - *викладання точних наук запропоновано на об'єктивно;

- *використання справедливих матеріалів для висвітлення ролі жінок та чоловіків у точних науках та технічних сферах, жінок у науці та історії;
- *використання жіночих рольових моделей та ґендерно чутливих матеріалів, які мотивують кар'єрний розвиток;
- *використання навчальних матеріалів, що забезпечують ґендерну включеність через текст, ілюстрації, графічні елементи;
- *заохочення дівчат до використання інформаційних технологій;
- *робота з батьками дівчат з метою сприяння їх зацікавленості до науки та кар'єри в науковій чи технічній сфері;
- *коучинг, надання дівчатам підтримки у розкритті їх потенціалу у науці та техніці;
- *розробка способів оцінювання, що сприяли б ґендерній рівності.

Аналіз галузі освіти представлений у посібнику «Відкрите мислення: можливості забезпечення ґендерної рівності в освіті», Інститут відкритого суспільства, 2003 р. (Open Minds: Opportunities for Gender Equity in Education published by Open Society Institute in 2003). Цей звіт можна отримати у мережі Інтернет, можливо, також російською мовою.

ПРИКЛАД УСПІШНОГО ДОСВІДУ

УНІВЕРСИТЕТ ГАННОВЕРУ:

ІНТЕГРАЦІЯ ҐЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ У СФЕРУ НАУКИ ТА ОСВІТИ

В університеті Ганноверу, який було засновано у 1831 році, навчаються приблизно 24 000 студентів. В університеті навчаються та працюють досить багато жінок, проте у деяких технічних сферах участь жінок залишається заниженою:

Жінки обіймають лише 19% керівних посад у університеті.

Серед професорського складу, жінок – 33%; у сфері електроніки та інформаційних технологій цей показник складає лише 17%.

Лише 12% жінок навчаються на кафедрі електроніки та інформаційних технологій, а кількість кандидатів наук серед жінок у цій галузі дорівнює 0.

Існує низка контекстуальних чинників, які впливають на низький рівень участі жінок та студентів у сфері інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ):

- У Німеччині поєднання родини та кар'єри вважається несумісним, а сімейні обов'язки вважаються прерогативою жінок (лише 2% чоловіків беруть відпустку по догляду за дитиною).
- Дуже сприятливе законодавче оточення для встановлення ґендерної рівності, проте немає конкретних заходів щодо впровадження цих принципів, наприклад, соціальне забезпечення виховання дітей.
- Жінки, імовірно, обирають роботи, на яких з розумінням ставляться до їх родинних обов'язків, в той час як робота технічного характеру вважається дуже чоловічою (стереотип щодо нездатності жінок працювати з технікою).
- Небагато жінок працює у сфері ІКТ, серед операторів та експертів ІКТ.
- В університеті Ганноверу заходи з забезпечення ґендерної рівності вважаються корисними та важливими, що віддзеркалюється в офіційній політиці та бюджетному процесі.

У 1994 році в університеті було створено посаду Уповноваженого з питань ґендерної рівності, на підтримку діяльності якого було створено команду з п'яти співробітників, які постійно працюють в Офісі ґендерної рівності. З метою вивчення «кращої практики» університет розробив три дуже інноваційних та ефективних проекти з питань ґендерної

рівності у сфері освіти. Головна мета цих проектів – збільшити кількість жінок, які вивчають технічні та інженерні дисципліни шляхом підвищення інтересу до цих предметів та мотивації дівчат у ранньому віці щодо їх майбутньої професії.

Таким чином, ґендерна стратегія ґрунтується на таких цілях:

- Підкреслення переваг (бюджет, визнання), коли наполегливо слідують меті ґендерної рівності.
- Підвищення інтересу до сфери ІКТ у середній школі (однорідні групи дівчат).
- Навчання студенток у сфері ІКТ та комп'ютерного забезпечення.
- Створення можливостей працевлаштування та започаткування власної справи для студенток.
- Важливість рольових моделей та збільшення можливостей участі у міжнародних заходах з обміну досвідом.

В результаті запровадження цих заходів в університеті Ганноверу щороку можна спостерігати стале, проте незначне зростання (1% – 3%) кількості студенток.

Ознайомтеся з практичним прикладом найкращого досвіду Університету Ганноверу та підкресліть ті ґендерні аспекти, які Вас зацікавили і можуть бути цікавими для Ваших колег.

На основі Доповіді щодо провідної практики забезпечення рівного ґендерного розподілу у 25 країнах-членах у сфері створення інформаційного суспільства (Best Practices for Even Gender Distribution in the 25 Member States in the Domain of Information Society).

Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (КЛДЖ, Стаття 10. Освіта).

Держави-учасниці беруть на себе зобов'язання вдаватись до всіх заходів щодо ліквідації дискримінації жінок заради забезпечення жінкам рівних прав з чоловіками в галузі освіти, і, зокрема, щоб забезпечити на основі рівності чоловіків та жінок:

(а) однакові умови для вибору професії, спеціальності або роду діяльності, для доступу до освіти та одержання документів про освіту у навчальних установах усіх категорій як у сільській місцевості, так і в містах; рівні права та можливості мають забезпечуватись у дошкільних, загальних, професійно-технічних, спеціальних та вищих навчальних закладах, а також в усіх інших видах професійної підготовки;

(б) доступ до однакових навчальних програм, однакових іспитів, до викладацьких кадрів однакової кваліфікації, навчальних приміщень і до обладнання та устаткування рівної якості;

(с) усунення будь-яких стереотипних концепцій стосовно розподілу ролей чоловіків і жінок на всіх рівнях освіти та в усіх видах навчальних закладів шляхом заохочення спільного навчання й інших видів навчання, що мають сприяти досягненню цієї мети, і, зокрема, шляхами перегляду навчальних посібників та освітніх програм і переорієнтації навчальних методів;

(д) однакові можливості отримання стипендій та інших різновидів матеріальної допомоги на одержання освіти;

(е) однакові можливості доступу до програм з підвищення освітнього рівня, включно із навчальними програмами для дорослих і програми фахової підготовки, передусім тих, що сприяють якомога швидшому скороченню розриву між освітнім рівнем чоловіків та жінок;

(ф) зменшення кількості студенток, які з різних причин не закінчують курс навчання в навчальних закладах, та розробка спеціальних навчальних програм для дівчат та жінок, які передчасно залишили навчальні заклади;

(г) однакові можливості доступу до занять спортом та фізичної підготовки;

(х) доступ до спеціальної інформації освітнього характеру для сприяння здоров'ю й добробуту сімей, включно з інформацією та порадами стосовно планування розміру сім'ї.

Проаналізуйте статті КЛДЖ щодо освіти та оберіть три найважливіші положення для України. Аргументуйте свій вибір під час презентації.

Концепція модернізації загальнонаціональної системи освіти та навчання державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування Національної академії державного управління при Президентові України

Пропозиції щодо нового спрямування міжнародної співпраці Національної академії державного управління при Президентові України

Міжнародні зв'язки як інтегруючий елемент для організаційного відновлення та нового спрямування Академії у навчальному аспекті

Нове спрямування Національної академії державного управління при Президентові України має за мету створення сучасної системи освіти для державних службовців, що відповідає вимогам зовнішньополітичного курсу України, що спрямований на інтеграцію з Європейським Союзом. Лише шляхом підготовки критичної маси орієнтованих на Європу службовців можна здійснити адміністративну реформу, що відповідатиме європейському напрямку української політики та зміцнюватиме його.

Роль/Завдання міжнародних зв'язків Академії:

- Змістовне та цілеспрямоване забезпечення контактів академії з європейськими інституціями, щоб забезпечити передачу європейських та міжнародних управлінських стандартів.
- Відкрити досвід центральноєвропейських трансформаційних держав щодо їх інтеграції в ЄС та використати його для українських умов.
- Методичне забезпечення: впровадження нових навчальних стандартів.
- Інтеграція практичного та теоретичного навчального змісту за допомогою практики за кордоном.

Пропозиції щодо структурної перебудови міжнародної співпраці:

- Інвентаризація існуючих робочих зв'язків академії та регіональних інститутів, перевірка їх корисності для нового спрямування Академії з точки зору «сумісності з Європою».
- Відкриття доцільних робочих зв'язків для всіх регіональних інститутів (наприклад, закордонна практика, обмін та підвищення кваліфікації викладацького складу).

- Створення структур для обміну через існуючі проекти та партнерства між інститутами.
- Систематична інтеграція викладацького складу інших інститутів у важливі проекти.
- *Кожний регіональний інститут створює власну НУО для додаткового залучення коштів третіх сторін.*
- Передача інституційних знань: регулярні звіти про результати проектів та науково-практичні семінари з проектного менеджменту, електронний вісник про міжнародні проекти.
- Регулярна оцінка результатів.

Галузь «Міжнародна співпраця» має бути штабним завданням керівництва Академії, яка має контролюватися та керуватися ним, щоб підтвердити свою роль у процесі реформування академії.

Під час нового орієнтування міжнародної співпраці Академії слід звернути увагу на позитивний досвід Львівського регіонального інституту, що має добру розвинену структуру зв'язків з європейськими партнерами, зокрема, з німецькими та польськими вищими навчальними закладами. Ці зв'язки повинні стати доступними для інших інститутів. Львівський регіональний інститут може перебрати на себе завдання з менеджменту міжнародної співпраці для інших регіональних інститутів (пошук партнерів, інформація про існуючі фінансовані програми тощо). Окрім цього Львівський регіональний інститут працює у галузі, що стосується нових інструментів сусідства та партнерства ЄС щодо транскордонної співпраці.

При цьому пропонується можливість залучення коштів ЄС для проектів, що можуть бути корисними для цілої системи підготовки українських державних службовців.

Проаналізуйте вищенаведену державну програму з ґендерної точки зору та запропонуйте ґендерні рекомендації, які слід врахувати у цій пояснювальній записці.

2.5 ГАЛУЗЕВИЙ АНАЛІЗ ДЛЯ МІНІСТЕРСТВА ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ

Відправні точки у сфері праці

- продуктивна та репродуктивна праця
 - ґендерна дискримінація на ринку праці
 - пряма та непряма дискримінація
 - переслідування (домагання) як форма дискримінації
 - сексуальні домагання як форма дискримінації
 - оголошення про вакансії з вказанням бажаної статі працівника
 - оплата праці
 - віктимізація
- ґендерна дискримінація, пов'язана з сімейним станом
 - дискримінація по відношенню до незаміжніх та нещодавно одружених жінок
 - дискримінація по відношенню до жінок з малими дітьми
 - сімейний стан та можливості працевлаштування жінок
 - вимоги до віку в оголошеннях про вакансії
 - вік як фактор під час співбесід
 - доступ старших жінок до працевлаштування
- ґендерна дискримінація за зовнішністю
 - вимоги до зовнішності в оголошеннях про роботу
 - зовнішність та досвід роботи жінок
- ґендерна сегрегація
- ґендерна структура підприємництва
- ґендерна специфіка безробіття
- Заходи щодо соціального захисту населення від безробіття
- Інституційне забезпечення ґендерної рівності на ринку праці
- Спеціальне законодавство та спеціальні органи для забезпечення ґендерної рівності
- Тимчасові спеціальні заходи для забезпечення ґендерної рівності

Законодавство: КЗпП, ЗУ «Про зайнятість населення»

Відправні точки у сфері соціального захисту

- деякі дискусійні питання практичного застосування Закону України “Про відпустки”
- деякі дискусійні питання практичного застосування Закону України “Про державну допомогу сім’ям з дітьми”
- Право на охорону здоров’я та доступ до якісних медичних послуг
пряма та непряма дискримінація
- Право на пенсійне забезпечення

ОЗНАКИ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЖІНОК НА РИНКУ ПРАЦІ ТА ФОРМИ, ЯКИХ ВОНА МОЖЕ НАБУВАТИ

- Вищі від середнього рівні безробіття серед жінок.
- Недостатнє представництво жінок в окремих (перспективних) сферах діяльності.
- Надмірне представництво жінок у сферах господарської діяльності, які мають другорядне значення, низький престиж, мало винагороджуються, неналежно регулюються або належать до неформальної сфери.
- Жінок надто багато на робочих місцях або сферах з незадовільними умовами праці.
- Жінки отримують меншу винагороду за працю, ніж чоловіки, які виконують таку ж (або рівноцінну) роботу.
- Жінок чимало на «учнівській» роботі чи посадах нижчого рівня, та відповідно зовсім небагато на посадах вищого рівня і керівної ланки (тобто їх не підвищують).
- Звільнення жінок з роботи не пов'язане з показниками їхньої праці.
- Коли економічні умови вимагають звільняти робочу силу, першими звільняють жінок, незважаючи на їх трудовий стаж.
- Жінки при звільненні отримують меншу компенсацію, ніж чоловіки.
- Оголошення про вільні робочі місця здійснюється у спосіб, що виключає жінок; *наприклад*: оголошення, які надають перевагу одній із статей, або ж вміщують різні вимоги до жінок і чоловіків.
- Особи, що здійснюють оцінку кандидатів на посади, перебувають під впливом негативних уявлень і стереотипів щодо жінок; *наприклад*: неприхильне уявлення про працездатність або ставлення до праці жінок; негативні стереотипи щодо інтелектуального рівня жінок.
- Неналежне регулювання з боку державних органів (на національному чи місцевому рівні) умов праці на тих роботах чи галузях, де працює чимало жінок.
- Профспілки та інші об'єднання найманих працівників не дуже активні в тих секторах ринку праці, в яких високу частку становлять жінки.
- Неадекватне представництво жінок в профспілках та інших об'єднаннях найманих працівників.*

*За матеріалами «Витримки з Настанов до “Огляду становища щодо ліквідації дискримінації”, підготовленого в рамках Пакту стабільності для Південно-Східної Європи Генеральним директором прав людини та Секретаріатом Рамкової конвенції про захист національних меншин Ради Європи.

Завдання для групи: обговоріть та визначте, які з вищевказаних ознак все ще актуальні для України.

РЕКОМЕНДАЦІЇ Human Rights Watch щодо дискримінації по відношенню до жінок на українському ринку праці (серпень 2003)

Урядові України

Адміністрація Президента, Кабінет Міністрів та Верховна Рада повинні публічно засудити дискримінацію стосовно жінок в усіх галузях найму на роботу, включаючи оголошення про найм;

Кабінет Міністрів та Верховна Рада мають гарантувати відсутність дискримінаційної практики прийому на роботу до державних установ та закладів та припинення практики обумовлення статі працівників в оголошеннях про вакансії;

робоча група з розробки змін до Кодексу законів про працю та Верховна Рада мають забезпечити відповідність наявних змін до Кодексу законів про працю до міжнародних стандартів стосовно рівних можливостей на ринку праці, в тому числі і в доступі до працевлаштування;

Верховна Рада повинна прийняти законодавчі акти, що прямо забороняють конкретизацію бажано статі працівника в оголошеннях про вакансії;

Верховна Рада повинна прийняти законодавчі акти, що встановлюють дійові стягнення, в тому числі штрафи, з метою покарання компаній та державних установ, що є причетними до дискримінування жінок;

Верховна Рада повинна прийняти законодавчі акти, спрямовані на викоренення ґендерних обмежень на надання пільг по догляду за дитиною (за винятком відпустки по вагітності та пологах);

Верховна Рада повинна реформувати відповідне законодавство для забезпечення рівного захисту працюючим чоловікам та жінкам;

Міністерство праці та соціальної політики та Державна служба зайнятості повинні переглянути процедури Комітету з інспекції праці Міністерства праці та соціальної політики та Державної служби зайнятості з тим, щоб прояснити межі їх компетенції та юрисдикції для забезпечення ефективного розслідування випадків дискримінації за ознаками статі;

Міністерство праці та соціальної політики та Державна служба зайнятості повинні забезпечити проведення попереджувальних розслідувань випадків дискримінації з боку роботодавців як Міністерством праці та соціальної політики, так і Державною службою зайнятості, в тому числі проведення регулярних та періодичних (неоголошених) перевірок роботодавців;

Державна служба зайнятості має викоренити дискримінаційну практику, що застосовується при складенні оголошень про вакансії та при влаштуванні кандидатів на роботу. Такі кроки мають включати перегляд затвердженої форми Держкомстату, що використовується для отримання інформації про наявні вакансії з тим, щоб виключити звідти окремий перелік робіт для жінок;

Міністерство праці та соціальної політики повинно забезпечити своєчасне та періодичне проходження всіма його інспекторами та іншими посадовцями підготовки з ґендерних аспектів трудових прав та практичних навичок розгляду таких питань;

Державна служба зайнятості також має забезпечити своєчасне та періодичне проходження всіма її посадовцями, інспекторами та працівниками підготовки з ґендерних аспектів трудових прав та практичних навичок розгляду таких питань. Працівники Державної служби зайнятості повинні запобігати розміщення роботодавцями оголошення про вакансії з вказанням бажаної статі працівника та доповідати про всі випадки використання роботодавцями таких об'яв;

Міністерство праці та соціальної політики та Державна служба зайнятості повинні переглянути форми статистичної звітності стосовно скарг, інспекційних перевірок та порушень з тим, щоб включити в них окрему, чітко визначену категорію обліку випадків дискримінації, в тому числі ґендерної дискримінації;

Робоча група з розробки змін до Кодексу законів про працю та Верховна Рада повинні уважно вивчати рекомендації НУО та інших експертів в галузі прав жінок щодо запропонованих змін до КзпПУ та проекту Закону України про забезпечення ґендерної рівності;

Спільно з НУО, профспілками, групами роботодавців та ін. Державний комітет у справах сім'ї та молоді повинен провести серед жінок, що шукають роботу, а також роботодавців, представників влади та держслужбовців всеукраїнські просвітні кампанії з підвищення обізнаності стосовно дискримінації та сексуальних домагань на робочому місці та офіційних можливостей відшкодування збитків тим, хто зазнав порушення своїх прав;

Державний комітет у справах сім'ї та молоді має провести моніторинг прогресу України на шляху виконання рекомендацій за результатами доповіді України на засіданні Комітету з викоренення всіх форм дискримінації стосовно жінок в червні 2002р.

Міжнародній організації праці (МОП):

- забезпечити відповідність внесених змін до КЗпПУ України до міжнародних норм стосовно недискримінації та рівного ставлення до чоловіків та жінок на ринку праці;
- провести додаткову підготовку державних службовців, в тому числі інспекторів Міністерства праці та соціальної політики, працівників Державної служби зайнятості та ін. з питань ґендерно обумовлених трудових прав та практичних навичок з розгляду ґендерних питань.

Європейському Союзові (ЄС):

- в процесі двостороннього діалогу з урядом України підняти питання ґендерної дискримінації по відношенню до жінок на ринку праці та вимагати законодавчої заборони та введення покарань за таку форму дискримінації;
- надавати допомогу уряду України в узгодженні національного законодавства з нормами ЄС стосовно недискримінації та рівного ставлення до чоловіків та жінок на ринку праці;
- закріпити обумовленість дотримання трудових прав в двосторонніх торговельних угодах з доступу на ринки між ЄС та Україною, спрямованих на полегшення вступу України до Всесвітньої Торговельної організації.

Раді Європи:

- офіс Генерального Секретаря, Комітет Міністрів та Парламентська Асамблея мають використати всі можливі засоби, щоб забезпечити виконання Україною як державою-членом Ради її зобов'язань стосовно гарантії недискримінації;
- в продовження своєї ініціативи стосовно дискримінації жінок на ринку праці та на робочому місці Парламентська Асамблея має взяти до уваги питання, що їх піднято в цьому звіті, та виробити в своїй резолюції конкретні рекомендації з цих питань для України та інших відповідних держав-учасниць;
- продовжувати допомагати уряду України в реформуванні та створенні законодавства, що посилює забезпечення прав жінок, в тому числі Закон про забезпечення ґендерної рівності.

Організації з безпеки та співробітництва в Європі (ОБСЄ)

Координатор проекту ОБСЄ в Україні має провести тренінги з підвищення обізнаності з питань дискримінації по відношенню до жінок на ринку праці в контексті існуючих прав людини та програм попередження торгівлі людьми.

Урядові Сполучених Штатів Америки:

- під час двосторонніх зустрічей з урядом України підняти питання ґендерної дискримінації по відношенню до жінок на ринку праці та вимагати законодавчої заборони та введення покарань за таку форму дискримінації;

Агенція з міжнародного розвитку США (USAID) повинна додати антидискримінаційні просвітницькі компоненти для роботодавців та найманих працівників до існуючих та майбутніх програм допомоги, що пов'язані з питаннями прав жінок та попередження торгівлі людьми.

Організації Об'єднаних Націй (ООН):

- відповідні органи з нагляду за виконанням угод, зокрема Комітет з викоренення всіх форм дискримінації по відношенню до жінок, Комітет з прав людини та Комітет з економічних, соціальних та культурних прав повинні використати інформацію, що міститься в цьому звіті, при розгляді відповідності дій уряду України прийнятим зобов'язанням в рамках відповідних угод.

Міжнародним фінансовим інституціям:

- Всесвітній банк, Міжнародний валютний фонд та Європейський банк реконструкції та розвитку мають зробити викоренення ґендерної дискримінації на ринку праці частиною їх стратегій допомоги Україні як фундаментального аспекту подолання бідності.

Українським неурядовим організаціям:

- розробити освітні програми з підвищення обізнаності з прав жінок та недискримінаційного підходу на ринку праці для жінок та роботодавців та знайти підтримку для їх реалізації;
- розробити програми з навчання професійних навичок для жінок з метою підвищення їх конкурентноздатності при пошуку роботи в різних (в тому числі в нетрадиційних для жінок) галузях зайнятості та знайти підтримку для їх реалізації.

2.6 ГАЛУЗЕВИЙ АНАЛІЗ ДЛЯ МІНІСТЕРСТВА ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Відправні точки у сфері Міністерства внутрішніх справ

- Аналіз кадрового складу ОВС
- Проблемні питання діяльності жінок-правоохоронців
- Діяльність ґендерного радника Міністра ВС та Програма ґендерного розвитку органів внутрішніх справ України

Відправні точки у сфері насильства в сім'ї

- Насильство в сім'ї як одне з видів ґендерного насильства
 - Звернення до міліції
 - Адміністративна відповідальність
 - Кримінальна відповідальність
 - Розірвання шлюбу
 - Житловий аспект
 - Безпечне місце
 - рівень юридичної підтримки
 - медична допомога
 - робота з кривдниками
 - соціальний супровід, психологічна підтримка, групи взаємопідтримки

Програма ґендерного розвитку органів внутрішніх справ України

Досягнення рівного правового статусу жінок і чоловіків та рівних можливостей для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства, є однією з передумов забезпечення стабільного розвитку українського суспільства на засадах демократії.

Україна підписала ряд міжнародних документів у сфері встановлення ґендерної рівності і взяла на себе зобов'язання щодо подолання ґендерної дискримінації в Україні.

Міністерство внутрішніх справ України є одним з основних суб'єктів реалізації ґендерної політики в Україні (Державної програми з утвердження ґендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року), активно залучено до процесу виконання основних міжнародних зобов'язань України щодо утвердження ґендерної рівності. Для конкретизації та оптимізації цієї роботи МВС розроблено програму ґендерного розвитку органів внутрішніх справ України.

Програма ґендерного розвитку органів внутрішніх справ України є складовою програми національного розвитку України і спрямована на розбудову та утвердження ґендерної рівності в ОВС шляхом здійснення комплексу заходів для розв'язання ґендерних проблем у правоохоронних органах.

Програма ґрунтується на засадах соціально-демократичного підходу, що передбачає надання рівних можливостей для усіх, а також на відповідних положеннях Конституції України, яка проголошує Україну демократичною та соціальною державою (ст. 1).

Цілями реалізації цієї програми є:

- розбудова суспільства ґендерної рівності;
- досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у системі ОВС шляхом правового забезпечення їх прав та можливостей;
- ліквідація проявів дискримінації за ознакою статі;
- розробка спеціальних механізмів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків.

Основними результатами виконання програми мають стати:

- підвищення рівня ґендерної культури та обізнаності працівників ОВС;

- збільшення кількості жінок на керівних посадах;
- усунення дисбалансу між правами та можливостями чоловіків та жінок в ОВС;
- нейтралізація професійної деформації чоловіків та жінок, обумовленої специфікою роботи у силових структурах.
- формування системи підготовки фахівців для ОВС з урахуванням принципу ґендерної рівності.

У якості виконавців програми передбачаються фахівці органів внутрішніх справ у складі спеціалізованих робочих груп за напрямками діяльності, а також експерти міжнародних і національних громадських організацій, запрошені спеціалісти органів законодавчої та виконавчої влади.

Термінологія в тексті програми використовується згідно визначень, використаних у Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків». Додаткові терміни, які використовуються в тексті, вживаються у наступному значенні:

- ґендер (з англ. gender) – соціальна стать. Соціокультурна категорія і колективні уявлення, за допомогою яких біологічні розходження статей перекладаються на мову соціальної і культурної диференціації
- ґендерна дискримінація (дискримінація за ознакою статі) – будь-яке розрізнення, виняток або обмеження за ознакою статі, спрямовані на ослаблення чи зведення нанівець визнання, користування або здійснення представниками однієї статі прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, громадській чи будь-якій іншій галузі
- ґендерна експертиза – аналіз різного роду документів (чинного законодавства, проектів нормативно-правових актів, навчальних програм тощо) результатом якого є надання висновку щодо їх відповідності принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків
- ґендерна політика – дії політичних суб'єктів (держави, політичних партій, громадсько-політичних об'єднань, міжнародних інституцій), спрямовані на утвердження партнерства статей у визначенні та втіленні політичних цілей, завдань і методів їх досягнення
- ґендерна стратегія – визначення суспільно-значущих кроків, ґендерної політики у діяльності соціальних утворень (держав, партій, відомств, регіональних організацій тощо), спрямованих на утвердження принципів ґендерної рівності, демократії та культури в цілому

- паритет – форма суспільних відносин у політико-правовій сфері, за якої чоловікам та жінкам гарантується рівний статус на підставі фактичного представництва на всіх рівнях та у всіх владних структурах; принцип впровадження політики, який враховує різницю між статями, але стверджує, що вони не повинні бути перешкодою для рівного підходу до різних статей.

10.10.08

ДОСВІД ЄВРОПЕЙСЬКИХ КРАЇН У ПОДОЛАННІ НАСИЛЬСТВА У СІМ'І

Австрія

У листопаді 1996 року Австрійська національна асамблея прийняла Акт про захист від насильства у сім'ї, який вступив у силу 1 травня 1997 року; поправки набули чинності 1 січня 2000 року і 1 січня 2004 року. Акт про захист від насильства у сім'ї не єдиний закон; його положення викладені у Цивільному Кодексі, Правоохоронному кодексі (Enforcement Code) і Акті служби безпеки. Закон забезпечує право потерпілого на захист від кривдника у його/її життєвому середовищі і в соціальному оточенні, надаючи поліції повноваження виселяти правопорушників і накладати заборонні ордери. Заборонний ордер може бути продовженим, якщо особа, життя якої під перебуває загрозою, звертається до сімейного суду за тимчасовою судовою заборонаю. Більше того, були засновані так звані "центри втручання", які пропонують безплатні консультаційні послуги і підтримку потерпілим від насильства у сім'ї.

Якщо правопорушник погрожує чи завдає шкоди особі, яка мешкає в тому ж домі, поліція має виселити правопорушника зі спільного житла і близького оточення і заборонити йому туди повертатися – навіть якщо він є власником будинку чи квартири. Такі ордери необхідно видавати, якщо неминучими є небезпечні напади на життя, здоров'я і свободу. Постраждала особа не може вплинути на видання заборонних ордерів.

Заборонний ордер є чинним десять днів (до поправки 2000 року він був чинним лише сім днів), і впродовж перших трьох днів поліція контролює його виконання. Правопорушник повинен передати свої ключі поліції; якщо він хоче забрати якісь речі, він повинен повідомити постраждалу про свій прихід. Коли правопорушника застали вдома під час чинності заборонного ордеру, його штрафують за це порушення згідно з Адміністративно-кримінальним правом і навіть можуть арештувати, якщо він відмовляється покинути приміщення (якщо потерпіла дозволила кривднику повернутися додому, її також можуть оштрафувати).

У всіх дев'ятох австрійських провінціях було засновані так-звані центри втручання. Це неурядові організації, які фінансуються Федеральними Міністерствами внутрішніх і соціальних справ. Їхніми основними завданнями є турбуватися про людей, що зазнають насильства, і налагоджувати контакти з усіма інституціями, які займаються захистом від насильства. Поліція має без затримки повідомляти центрові втручання про кожне

виселення і заборонний ордер, долучаючи також особисту інформацію потерпілої. Центр контактує з потерпілими і пропонує їм підтримку (складання планів по виходу з кризи, програм безпеки, таке інше).

Після того, як видано заборонний ордер, упродовж десятиденного періоду потерпіла може подавати заяву про тимчасову судову заборону до цивільного суду (сімейного суду). Якщо така заява подана, заборонний ордер автоматично продовжується на 20 днів. Упродовж цього періоду суд, який вимагає доказів про вчинені акти насильства, зобов'язаний прийняти рішення. Хоча після заборонних ордерів видається велика кількість тимчасових судових заборон, немає "гарантії", що така заборона буде видана.

Тимчасова судова заборона може видаватися на (колишнього) близького родича після фізичного насильства, або після погроз, або у випадку психологічного тероризування, якщо воно серйозно шкодить психологічному здоров'ю потерпілої особи і коли такі напади роблять проживання з особою, яка вдається до насильства, нестерпним. У першій версії Акту судової заборони була можливою лише коли потерпіла і кривдник мешкали в тому самому помешканні упродовж останніх трьох місяців; з 2004 року часове обмеження відсутнє.

Тимчасова судової заборона чинна упродовж максимально трьох місяців, а лише коли потерпіла подала на розлучення (і в кількох інших особливих випадках), заборона може бути продовженою до розлучення. Кривднику можуть не лише заборонити заходити до свого помешкання, але й не дозволити з'являтися по-сусідству та в інших визначених місцях (наприклад, на шляху потерпілої на роботу, на місці праці, в школі дітей). Контакти будь-якого виду також можуть бути забороненими. Якщо кривдник порушує наказ, що забороняє контакт, або заходить на захищену територію, потерпіла може подавати заяву на штраф за неповагу до суду.

Однією з ключових рис Акту про захист від насильства у сім'ї є те, що у випадку насильства поліція повинна реагувати, не зважаючи на інтереси потерпілої. Лише щодо наступного кроку, стосовно тимчасової судової заборони, потерпіла самостійно приймає рішення. Такий двоступеневий підхід робить зрозумілим, що держава вважає себе відповідальною за безпеку в приватному житті і що вона обізнана з проблематичною ситуацією потерпілої, яка перебуває в насильницьких стосунках під тиском кривдника².

2 Birgitt Haller, The Austrian Legislation against Domestic Violence, http://www.ikf.ac.at/english/austrian_legislation_against_domestic_violence.pdf

Болгарія

У 2005 році Національна асамблея Болгарської республіки прийняла Акт про захист від насильства у сім'ї.

Акт про захист від насильства у сім'ї регулює права осіб, потерпілих від насильства у сім'ї, міри захисту і процедури їх забезпечення. Відповідальність, якої добиваються згідно цього Акту, не виключає будь-якої іншої цивільної чи кримінальної відповідальності правопорушника.

Насильство у сім'ї означає будь-яку дію фізичного, психологічного чи сексуального насильства, а також спроби вдатися до такого насильства, примусове обмеження особистої свободи і приватного життя, вчинену проти осіб, які є чи перебували в сімейних чи кривних стосунках, у фактичному подружньому співжитті, або які мешкають в одному і тому ж помешканні.

Захисту згідно цього Акту може домагатися будь-яка особа, яка потерпіла від насильства у сім'ї, завданого фактичним або колишнім подружжям; особою, з якою він/вона є чи перебували у фактичному подружньому співжитті; особою, яка стала батьком її дитини; предком; нащадком; братом чи сестрою; родичем по шлюбу до другого коліна; опікуном, названим батьком чи матір'ю.

У разі насильства у сім'ї потерпіла особа має право звернутися до суду за захистом. У разі наявності даних, які свідчать про безпосередню загрозу життю чи здоров'ю потерпілої особи, він/вона може подати заяву до органів поліції для вжиття негайних заходів. Органи Міністерства внутрішніх справ повинні передати таку заяву до суду разом із поясненням правопорушника (якщо такий є) і протокол про вжиті заходи, який описує причини для негайного судового захисту.

Згідно цього Акту, захист від насильства у сім'ї забезпечується зобов'язанням правопорушника утриматися від вчинення насильства у сім'ї; усуненням правопорушника з помешканням спільного користування на термін, визначений судом; заборорою правопорушнику заходити в помешкання, на місце праці та місця соціальних контактів і відпочинку потерпілої на умовах і на термін, визначені судом; тимчасове (умовне) призначення місця проживання дитини з потерпілим батьком чи матір'ю чи тим із батьків, хто не вчиняв насильства на умовах і на термін, визначені судом, якщо це не суперечить інтересам дитини; зобов'язанням правопорушника відвідувати спеціалізовані програми; спрямуванням потерпілих на реабілітаційні програми. Вище згадані заходи повинні прийматися на період від одного місяця до року. У всіх випадках суд у своїй

резолуції мусить також накладати на правопорушника штраф у розмірі від 200 до 1000 левів (100 до 500 Євро).

Повноваження вживати захисних заходів належить регіональному судові, який обслуговує район фактичної адреси потерпілої особи або, в деяких випадках, регіональному судові, який обслуговує район поліцейської дільниці, на території якої шукали захисту.

Процес видачі ордеру може розпочатися за скаргою потерпілої; за проханням директора Управління соціальної допомоги; за заявою брата, сестри чи особи, яка є прямим родичем потерпілої без застережень – у разі негайного судового захисту. Скарга або заява має подаватися у письмовій формі і вказувати імена, адреси та індивідуальні номери прохача чи особи, яка подає заяву, якщо ж потерпіла особа не спроможна чи не бажає викривати свою адресу, в такому разі адреси суду буде достатньо; імена і фактичні адреси правопорушника чи інша адреса, на яку йому/їй можна вислати повістку до суду, в тому числі номери телефону і факсу; дані про сім'ю, родичів чи фактичних стосунків між потерпілою і правопорушником; опис фактів і обставин, при яких сталося насильство у сім'ї; підпис.

Скарга або заява має подаватися не пізніше одного місяця після акту вчинення насильства у сім'ї. Скарга або заява потім вноситься у спеціальний реєстр і сортується відповідно до дня поступлення. Гербовий збір за подання заяви не стягується. Коли видається наказ, суд постановляє, щоби гербовий збір і витрати на справу покривав правопорушник, який вчинив насильство у сім'ї. У разі відмови видати ордер чи скасування ордеру, гербовий збір і витрати на справу оплачує прохач або установа соціального страхування.

У день отримання скарги чи заяви суд мусить запланувати відкрите судове засідання не пізніше тридцятиденного терміну. Засоби свідчення згідно Цивільного процесуального кодексу допускаються у судових процедурах для видачі захисного ордеру. Там, де немає жодного іншого свідчення, суд може видати захисний ордер лише на підставі долученого роз'яснення.

Суд виносить резолюцію на відкритому засіданні і, приймаючи скаргу чи заяву, видає розпорядження про захисний ордер. З цим розпорядженням суд накладає одну чи більше захисних мір.

Судове рішення підлягає оскарженню в окружному суді упродовж семи днів з моменту його винесення. Заяву потрібно подати через суд, подавши також судові рішення, з копією для другої сторони. До заяви також можна

долучити нове свідчення. Будь-які оскарження не призупиняють виконання розпорядження. Окружний суд розглядає оскарження в двотижневий період на відкритому засіданні, викликавши обидві сторони, і видає рішення по суті справи, таким чином залишаючи чинним, анулюючи або доповнюючи рішення, яке оскаржували. Якщо рішення доповнене, суд видає нове розпорядження. Нове рішення окружного суду є остаточним.

Там, де скарга чи заява містить в собі дані про безпосередню загрозу для життя чи здоров'я потерпілої особи, окружний суд видає на закритому засіданні без викликання обидвох сторін розпорядження про негайний захист за 24 години від отримання заяви чи прохання. Розпорядження для негайного захисту є чинним до видання захисного ордеру або до відмови суду це зробити.

Захисний ордер підлягає негайному виконанню. Поліцейські органи наглядають за виконанням ордеру. У разі невиконання ордеру, поліцейський орган, який встановив порушення, мусить затримати правопорушника і негайно повідомити про це служби прокуратури³.

Франція

Акт від 4 квітня 2006 року вводить у Кримінальний кодекс загальне визначення обтяжуючих обставин для всіх злочинів, здійснених подружжям і партнерами. Для певних злочинів ця обтяжуюча обставина уже використовувалася для подружжя чи партнерів, які живуть разом. Тепер закон поширює це на партнерів, які живуть з постраждалою особою по Угоді громадянської солідарності, і на колишнє подружжя, на партнерів, які живуть разом, при умові, що правопорушення, вчинене або коли пара перебувала разом, або після розлучення, і є вчиненим внаслідок стосунків між кривдником і постраждалою особою.

Відповідними правопорушеннями є перш за все акти насильства – тортури і жорстокість, насильство, яке ненавмисно привело до смерті, насильство, результатом якого є каліцтво чи повна непрацездатність, чи насильство, яке привело до непрацездатності, що триває більше восьми днів, непрацездатності, що триває менше восьми днів чи що не приводить до непрацездатності.

Обтяжуючі обставини, які загалом застосовуються законом до справ насильства інтимним партнером, поширюються також на випадки зґвал-

3 Legislation in The Member States Of The Council Of Europe In The Field Of Violence against Women, Directorate General of Human Rights, Council of Europe, Strasbourg, January 2007, <http://www.coe.int/equality>

тування, сексуального насильства іншого ніж зґвалтування і вбивство. Закон таким чином підтверджує правовий прецедент, встановлений Касаційним судом, що визнає зґвалтування у шлюбі.

Вироки за такі правопорушення коливаються від трирічного ув'язнення і штрафу в 45 тисяч Євро до пожиттєвого ув'язнення.

Більше того, міри, прийняті до і після ув'язнення, дають санкцію на виселення кривдника з дому.

До розгляду справи, судовий нагляд кривдника уможлиблює припинення співжиття і заборону будь-яких контактів з потерпілою (Стаття 138-9° Кримінально-процесуального кодексу). Кривдника, що не виконує ці міри, можуть посадити під досудовий арешт. Також слід зауважити, що у випадку серйозного чи повторного правопорушення, може використовуватися досудове затримання..

Суди можуть заборонити кривдникам перебувати в домі потерпілої на будь-якій стадії кримінального переслідування. Цей захід можуть вжити відразу після повідомлення про правопорушення і супроводити його зобов'язанням пройти курс медичного, соціального чи психологічного лікування.

У випадку визнання кривдника винним, основним чи додатковим покаранням може бути умовне покарання з випробовувальним терміном, що супроводжується іншими мірами, зокрема судовою заборonoю, яка забороняє кривднику заходити до сімейного дому.

Врешті-решт, нове законодавство окреслює правопорушення крадіжки в сім'ї, яка стосується особливо важливих особистих речей чи документів. Список, визначений законом, не є обмежувальним. Для неодружених пар використовується звичайне правопорушення крадіжки (Статті 311-1 до 311-16 Кримінального кодексу).

Кілька нещодавніх Актів (15 червня 2000 року, 15 листопада 2001 року і 9 вересня 2002 року) збільшили права потерпілих стосовно надання інформації і того, як потерпілих приймають у поліцейських відділках і як ставляться до них під час судового розгляду.

У контексті розлучення, від моменту прийняття Акту від 26 травня 2004 року, суддя по сімейнх справах уповноважений видавати негайну постанову про використання сімейного дому і судовий ордер, який забороняє партнеру, який вчиняє насильство, входити до дому після здійснення найперших актів насильства і до початку процесу розлучення, при умові, що протягом наступних чотирьох місяців подано заяву про розлучення.

Незалежно від того, чи розпочатий, чи ні процес розлучення, Стаття 220-1 Цивільного кодексу передбачає, що в тих випадках, коли “або чоловік, або дружина серйозно нехтує своїми обов’язками в такий спосіб, що загрожує інтересам сім’ї”, суддя по сімейних справах може видати наказ про вжиття негайних заходів⁴.

Німеччина

Насильство над жінками охоплюється загальними положеннями кримінального законодавства, такими як, наприклад, вбивство, тілесні ушкодження, позбавлення свободи (наприклад, державним службовцем) і застосування сили.

Ці закони мають широке використання і забезпечують захист від насильства у сім’ї.

Частково заради забезпечення того, щоби випадки насильства у сім’ї не вважалися “приватними” справами і не відкидалися поліцією і прокураторою, “Правила кримінального процесу” містять у собі положення, яке гарантує, що органи місцевої влади будуть займатися справами насильства у сім’ї, наприклад, поліція і прокуратура порушають судову праву, коли довідаються про жорстоке поводження. У 2002 році до цих Правил були внесені поправки. Окрім Захисту від насильства, державні органи виносять обвинувачення за тілесні ушкодження в тих випадках, коли від постраждалої не можна очікувати заяви до суду по причині інтимних стосунків між потерпілою і кривдником”.

Перший німецький притулок для жінок, відкритий у Берліні в 1976 році, був проектом Федерального міністерства сімейних справ, літніх людей, жінок і молоді. Нині в Німеччині існує більше 400 притулків для жінок, в тому числі 120 у новому федеральному окрузі, де федеральний уряд зробив внесок у заснування перших притулків для жінок, вклавши 1,2 мільйона німецьких марок у структуру спеціальної програми.

У 1995 році був започаткований “Берлінський проект втручання проти насильства у сім’ї”. Його призначенням є покращити захист жінок, які зазнають насильства у сім’ї, під час поліцейського і судового переслідування кривдника. Цей проект змодельований за прикладом «Проекту втручання проти насильства у сім’ї» міста Дулут штату Мінесота, і метою його є координувати міри всіх інституцій і проектів задля забезпечення

4 Legislation in The Member States Of The Council Of Europe In The Field Of Violence against Women, Directorate General of Human Rights, Council of Europe, Strasbourg, January 2007, <http://www.coe.int/equality>

ефективнішого захисту жінок, з якими жорстоко поводяться, і переслідування правопорушників.

Національні і місцеві органи влади заохочують поліцію і прокуратуру виробити розумний підхід до справ потерпілих від насильства. Метою є оберегти жінок від принизливого ставлення і ганьби, коли ті повідомляють про кримінальний злочин і подають позов на кривдника.

У липні 1995 року було видано ‘концепцію курсу’ для поліцейських стосовно “Чоловічого насильства проти жінок”. Ця концепція включена в подальшу освіту поліцейських службовців⁵.

Норвегія

Для того, щоби подалі зміцнювати захист, зокрема жінок і дітей, поправлене положення стосовно насильства у сім’ї вступило в дію 1 січня 2006 року. Стаття 219 Кримінального кодексу говорить:

“§ 219. Будь-яка особа, яка шляхом погроз, примусу, позбавлення свободи, насильства чи будь-яких інших правопорушень протиправно або повторно жорстоко поводиться з

- а) його чи її колишнім чи нинішнім подружжям,
 - б) його чи її колишнім чи нинішнім родичем подружжя по прямій лінії,
 - с) його чи її родичем по прямій лінії,
 - д) будь-якою особою у його чи її домі, або
 - е) будь-якою особою, якою він чи вона опікується
- підлягає ув’язненню на термін, що не перевищує три роки.

Якщо жорстоке поводження є серйозним або постраждала особа вмирає чи терпить значні тілесні ушкодження чи шкоду здоров’ю внаслідок жорстокого поводження, покаранням є ув’язнення, що не перевищує шість років. У прийнятті рішенні щодо серйозності жорстокого поводження, особлива увага повинна звертатися на те, чи воно тривало довгий час і чи наявними є такі обставини, про які говорить стаття 232.

Будь-яка особа, яка допомагає і спонукає до такого злочину, підлягає такому ж покаранню.”

Ще в 1988 році беззастережне переслідування було впроваджене у випадках насильства у сім’ї. Кримінальна справа може подаватися до суду, навіть якщо жінка відкликає свою формальну заяву.

5 Legislation in The Member States Of The Council Of Europe In The Field Of Violence against Women, Directorate General of Human Rights, Council of Europe, Strasbourg, January 2007, <http://www.coe.int/equality>

Потерпілі від сексуальних злочинів і насильства у сім'ї відповідно до розділу 9а Кримінально-процесуального акту мають право на допомогу юриста. Послуги юриста оплачує держава, і він зобов'язаний займатися інтересами потерпілої особи у зв'язку з розслідуванням і основним слуханням справи⁶.

Польща

Згідно Польського Кримінального кодексу від 6 червня 1997 року, насильство у сім'ї потрапляє в категорію "злочини проти сім'ї і опікунства". Визначення насильства у сім'ї включає в себе фізичне і психологічне насильство:

Стаття 207 § 1 Кримінального кодексу:

"Усі ті, хто завдають шкоди фізичної чи психологічної природи членові своєї сім'ї, особі, яка постійно чи тимчасово перебуває під їхньою опікою, неповнолітньому чи беззахисній особі, підлягають ув'язненню від трьох місяців до п'яти років."

Вирок про позбавлення свободи збільшується до терміну десяти років, якщо правопорушник діяв із надзвичайною жорстокістю (§ 2) і мінімально на два роки і максимально дванадцять років, якщо потраждала особа намагається покінчити життя самогубством внаслідок дій правопорушника (§ 3).

Про насильство у сім'ї може повідомити будь-яка особа на підставі підозри, що негайно веде до розслідування. Хоча потерпіла особа не повинна сама порушувати справу, на практиці справи насильства у сім'ї часто розглядаються не достатньо серйозно як правоохоронцями, так і прокурорами. Однак, згідно статистичних даних поліції, за кожен з останніх трьох років сталося близько 86 500 втручань поліції в ситуації насильства у сім'ї (тоді як загальна цифра втручань поліції близько 480 000). Жінок також надто часто просять подавати добре задокументовані скарги, які включають в себе, наприклад, медичні довідки і список свідків актів насильства.

Польща не має виправних чи реабілітаційних програм для жорстоких чоловіків, що могло б складати сурогатне покарання, виключати повторення злочину і забезпечувати безпеку для постраждалих. Рівень рецидивізму в злочинах насильствах у сім'ї становить 72.4%.

6 Legislation in The Member States Of The Council Of Europe In The Field Of Violence against Women, Directorate General of Human Rights, Council of Europe, Strasbourg, January 2007, <http://www.coe.int/equality>

Органи влади приймають деякі міри для вирішення насильства у сім'ї. У 1999 році Міністерство юстиції написало Хартію прав потерпілих. Вона спрямована на забезпечення прав потерпілих і правопорушників під час судових розглядів.

Система "голубих карток" (зразки звітів про випадки насильства) була впроваджена в 1998 році національними поліцейськими органами на всій території Польщі. Вона спрямована на спрощення і стандартизацію процедури втручання поліції у ситуаціях насильства у сім'ї. Картки призначені для використання поліцейськими під час їхніх втручань. Одна з «голубих карток» подає потерпілій особі інформацію про його чи її права і номери телефонів інституцій, які можуть допомогти потерпілим від насильства. Інша картка містить вказівки для збирання і документування свідчень про місце злочину.

Провідну роль у подоланні насильства у сім'ї виконують органи місцевої влади – наприклад, регіональні центри сприяння сім'ї і центри соціальної допомоги, які працюють згідно Акту соціальної допомоги від 29 листопада 1990 року. Державне реагування на насильство у сім'ї координує Державна агенція для попередження проблем, пов'язаних з алкоголізмом. Вона показує, що насильство у сім'ї пов'язане з алкоголізмом. Проте, неурядові організації стверджують, що алкоголізм може сприяти насильству у сім'ї, але він не є його причиною⁷.

Португалія

Насильство у сім'ї є злочином згідно кримінального законодавства; воно класифікується як "(фізичне чи психологічне) жорстоке ставлення до подружжя, неповнолітнього чи неповносправної особи" і тягне за собою тюремне ув'язнення від одного до п'яти років. Поправка від 1 жовтня 1995 року до правових положень у цій сфері означає, що тепер вони також використовуються для "осіб, що живуть разом як чоловік та дружина". Закон № 7/2000 від 27 травня 2000 року зробив злочин жорстокого поводження з подружжям чи партнером публічним, що означає, що не лише потерпілі, але й кожен, хто знає про такі випадки насильства, може подати заяву і/або порушити справу. Поліцейські органи зобов'язані інформувати органи обвинувачення, якщо їм відомо про такі злочини.

⁷ Legislation in The Member States Of The Council Of Europe In The Field Of Violence against Women, Directorate General of Human Rights, Council of Europe, Strasbourg, January 2007, <http://www.coe.int/equality>

Кожен, хто завдає його чи її подружжю чи родичу першого коліна фізичної чи психологічної шкоди в процесі жорстокого поводження, вважається винним у цьому злочині.

Заброна контактувати з потерпілою, в тому числі виселення агресора з дому максимально на два роки, може встановлюватися як додаткова міра. З 2006 року задля ефективнішого впровадження цієї міри, на агресорів, засуджених до виселення з сімейного помешкання, можуть одягати електронний браслет.

Про фізичне чи психологічне жорстоке поводження з жінками в сім'ї можна повідомляти компетентним органам і карати за нього за законом, хоча в деяких випадках потерпіла може прохати про призупинення судового розгляду. Таке жорстоке поводження також дає підстави для розлучення.

Жінки, що зазнали насильства у сім'ї, в Португалії можуть подавати в суд на компенсацію, яку має виплатити кривдник. У випадках, коли жорстоке поводження з подружжям чи особами, які живуть разом як чоловік і дружина, вважається жорстоким злочином, Акт 129/99 від 20 серпня 1999 року, санкціонуючи систему за посередництвом якої держава може вимагати компенсацію для потерпілих, передбачає, що якщо нападник не виплатить компенсацію, держава може зробити це від його імені. Така схема використовується для жінок, які стали жертвами злочинів, передбачених Статтею 152, параграфу 2, Кримінального кодексу (жорстоке поводження), або на португальській території, або за кордоном, при умові, в останньому випадку, що потерпіла має португальське громадянство, потрапляє в серйозну фінансову скруту внаслідок вчинення злочину і не має права на компенсацію від держави, в якій злочин було вчинено.

Новий Кримінальний кодекс, який набув чинності в 2006 році, звертає особливу увагу на злочин насильства у сім'ї, змінюючи природу правопорушення. Тепер кодекс включає в себе жорстоке поводження щодо колишнього подружжя, людей (тієї ж або протилежної статі) які живуть разом у стосунках як подружжя, і людей, які мають стосунки як подружжя, але не живуть разом. Він також вважає правопорушення таким що відбулося на основі єдиного серйозного акту жорстокого поводження, тоді як попереднє законодавство вважало таким лише повторювальне жорстоке поводження⁸.

8 Legislation in The Member States Of The Council Of Europe In The Field Of Violence against Women, Directorate General of Human Rights, Council of Europe, Strasbourg, January 2007, <http://www.coe.int/equality>

Швеція

У 1998 році новий злочин «серйозне порушення недоторканості жінки», було включено в Кримінальний кодекс. Він стосується повторювальних дій, караних за кримінальним законом, спрямованих чоловіками проти жінок, які мають чи мали тісні стосунки з правопорушником. «Серйозне порушення недоторканості жінки» означає, що якщо чоловік чинить певні кримінальні дії (наси́льство, протизаконна погроза чи примус, сексуальні чи інші утиски, сексуальна експлуатація та інше) проти жінки, з якою він є або був одружений або з якою він живе чи жив, він засуджується за серйозне порушення недоторканості жінки замість окремого злочину, який він вчинив. Необхідною умовою для засудження за правопорушення є те, що акти були частиною повторювального порушення недоторканості жінки і були спрямовані на серйозну шкоду її впевненості у собі. Злочин уможливорює для суду збільшити покарання за ці правопорушення в ситуаціях, коли вони були частиною процесу, який становить собою порушення недоторканості, що часто є саме так у насильстві у сім'ї. Таким чином, можливо також взяти до уваги цілу ситуацію ображеної жінки. Покаранням є ув'язнення принаймні на шість місяців і максимально на шість років. Новий злочин не виключає можливості правопорушника одночасно бути засудженим, наприклад, за напад чи зґвалтування при обтяжуючих обставинах. З моменту чинності нового положення, на його основі була винесена певна кількість вироків.

У 1988 році набув чинності Акт про заборонний ордер, що дає захист жінкам, яким погрожують, переслідують чи утискають. Ордери забороняють чоловікам мати контакти чи відвідувати жінок, коли існує ризик переслідування, утисків чи іншої кримінальної дії. Покаранням за порушення ордеру є штраф або однорічне ув'язнення⁹.

Завдання для малих груп: Проаналізуйте досвід запропонованої Вам країни, обговоріть його, та через 15 хвилин будьте готовими презентувати найкращі шляхи вирішення цієї проблеми у цій країні та що б з прочитаного Ви запропонували впровадити в Україні.

9 Legislation in The Member States Of The Council Of Europe In The Field Of Violence against Women, Directorate General of Human Rights, Council of Europe, Strasbourg, January 2007, <http://www.coe.int/equality>

2.7 ГАЛУЗЕВИЙ АНАЛІЗ ДЛЯ МІНІСТЕРСТВА У СПРАВАХ СІМ'Ї, МОЛОДІ ТА СПОРТУ

Відправні ґендерні точки Міністерства України у справах сім'ї, молоді та спорту

Сім'я

- Протидія насильству в сім'ї (жінки, чоловіки):
Притулки для жінок, які постраждали від насильства
Корекційні програми для осіб, які вчиняють насильство

Захист прав одиноких батька/матері

- Інформаційні кампанії щодо ґендерно чутливого сімейного виховання
- Введення звання батько-герой, встановлення Дня батька
- Формування відповідального батьківства
- Виявлення ґендерних проблем сімей-заробітчанин
- Проблема торгівлі людьми – ґендерний розподіл тих, хто виїхав за кордон у пошуках роботи

Діти

- Відхід від розгляду дітей як колективного поняття «учні», «студенти», привернення більшої уваги конкретному становищу дівчат і хлопців
- Оздоровлення дітей має відповідати їх ґендерним потребам та включати ґендерну складову
- Врахування ґендерних аспектів у формуванні здорового способу життя
- Протидія насильству над дітьми у сім'ї, школі, тощо
- Ґендерне виховання дітей (у дошкільних, позашкільних закладах та підліткових клубах, у школі)
- Притулки для неповнолітніх, альтернативні форми сімейного виховання для дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування («жіноче виховання», введення ґендерних аспектів)

Молодь

- Ґендерне виховання молоді
- Подолання ґендерних стереотипів при виборі професії
- Дискримінація при влаштуванні на перше робоче місце, вірогідність сексуальних домагань

- Збереження репродуктивного здоров'я дівчат та юнаків
- Включення ґендерного компоненту у програми підтримки та розвитку молоді
- Створення інфраструктури, навчальних програм для формування відповідального батьківства

Спорт

- Здійснення досліджень щодо наявності та доступу до спортивної інфраструктури для жінок та чоловіків
- Розвиток спортивної інфраструктури з урахуванням потреб жінок і чоловіків
- Ґендерна сегрегація видів спорту

З ДОСВІДУ УКРАЇНИ

Ситуація 1

постійна адреса статті: <http://football.unian.net/ukr/detail/1586>

Міносвіти, Мінспорту та ФФУ вирішили розвивати шкільний футбол

Міністерство освіти і науки України, Міністерство у справах сім'ї, молоді та спорту і Федерація футболу в рамках спільного семінару «Стан та перспективи розвитку шкільного футболу» підписали Договір про взаємодію щодо розвитку шкільного футболу в загальноосвітніх навчальних закладах країни в 2009-2012 роках.

Як передає кореспондент УНІАН, документ завізували президент ФФУ Григорій СУРКІС, перший заступник міністра освіти і науки Олександр ГРЕБЕЛЬНИК та заступник міністра у справах сім'ї, молоді та спорту Мирослав ДУТЧАК.

Коментуючи новий Договір, президент ФФУ Г.СУРКІС звернув увагу на його значення у вихованні здорового способу життя серед школярів та на те, що угоду укладено саме до 2012 року.

“Спільний проект «Урок футболу» ми вважаємо одним із найвагоміших чинників створення в Україні суспільно сприятливої футбольної атмосфери напередодні фінального турніру чемпіонату Європи 2012 року”, – підкреслив президент ФФУ, додавши, що Євро-2012 для молодіжного середовища та старшокласників є доволі привабливою і перспективною темою обговорення.

Г.СУРКІС нагадав, що Договір про впровадження в українських школах уроку футболу ФФУ та Міносвіти уклали в 2001 році й пролонгували наприкінці 2005-го.

Міністерством було затверджено зміни до шкільної програми – 3 уроки фізкультури на тиждень замість двох, зі 105 учбових годин майже третина відводиться урокам з елементами футболу. При цьому програма розрахована на всі класи (раніше викладання стосувалося тільки 5-9 класів і займало лише 8 годин).

Реалізуючи ідею проведення уроків футболу, за словами президента ФФУ, вирішується кілька взаємопов'язаних завдань і, зокрема, матеріально-технічна та методична допомога системі освіти в забезпеченні

шкільного спорту. “Однак найголовніше, соціальне завдання пропаганда масового футболу як вагомого чинника у формуванні здорового способу життя дітей”, – зазначив він.

На важливому значенні футболу у пропаганді здорового способу життя та вихованні школярів акцентував увагу і перший заступник міністра освіти і науки. О.ГРЕБЕЛЬНИК, зокрема, висловив думку, що футбол, крім іншого, як командна гра, дисциплінує дітей, виховує у них почуття взаємопідтримки і взаємодопомоги.

Зі свого боку заступник міністра у справах сім’ї, молоді та спорту наголосив на необхідності збільшення часу для рухової активності школярів до 10-12 годин на тиждень, і саме цього, за його словами, вдасться досягти внаслідок реалізації підписаного Договору. «Цей Договір стане новою віхою у розвитку шкільного футболу в Україні», – підсумував М.ДУТЧАК.

Завдання для груп:

1. Якщо би Ви були радником з ґендерних питань, то яку б оцінку надали діям влади?
2. Яким би був Ваш ґендерний аналіз?
3. Якщо би Ви були радником з ґендерних питань, то які б рекомендації ви надали органам влади?

Ситуація 2

Реалізація сімейної політики щодо посилення відповідального батьківства та підвищення ролі батька в українській родині є одним з пріоритетних завдань в роботі Міністерства у справах сім’ї, молоді та спорту. Задля цього Міністерство ініціює ряд заходів. Таких як запровадження Дня батька в Україні, піднімається питання про необхідність внесення змін до Указу Президента України щодо присвоєння звання мати-героїня, а саме введення звання „батько-герой”.

У 2010 році розпочнеться робота над розробкою нової Державної програми з утвердження ґендерної рівності. Для цього буде створено робочу групу з представників/представниць громадськості та експертів/експерток.

Завдання для груп:

1. Якби Ви увійшли до робочої групи з підготовки проекту державної програми, які б заходи та ініціативи ви запропонували, щоб вирішити питання росту ролі батька у сім’ї?

2.8 ГАЛУЗЕВИЙ АНАЛІЗ ДЛЯ МІНІСТЕРСТВА ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Відправні ґендерні точки у сфері охорони здоров'я

Очікувана тривалість життя:

Жінки як ґендерна група живуть довше, ніж чоловіки, а в Україні розрив між очікуваною тривалістю життя жінок та чоловік поступово збільшується.

- Зменшення розриву у сподіваній тривалості життя чоловіків і жінок на момент народження з метою забезпечення максимальної тривалості життя та можливостей для чоловіків і жінок вести здоровий та продуктивний спосіб життя
- Забезпечення високоякісних послуг з охорони психічного та фізичного здоров'я, запровадження цілеспрямованих запобіжних та профілактичних заходів для чоловіків і зменшення зовнішніх ризиків (зокрема ліквідація професійних ризиків та зменшення смертності під час дорожньо-транспортних пригод)

Поширеність захворювань («тривалість життя з урахуванням захворювань»)

- Забезпечення ґендерної диференціації усіх даних щодо поширеності захворювань
- Аналіз причин, що визначають поширеність хвороб, з урахуванням ґендерної перспективи
- Розроблення програм профілактики та лікування з урахуванням ґендерних особливостей і спрямування їх на усунення бар'єрів, що роблять представників однієї ґендерної групи більш вразливими до захворювань

Репродуктивне та сексуальне здоров'я

- Репродуктивне та сексуальне здоров'я не повинно розглядатися як другорядна «жіноча проблема», необхідно гарантувати повну інформацію та спектр послуг усім жінкам та чоловікам впродовж усього їхнього життя;
- Розширення концепції «здоров'я матері та дитини» до рівня «охорони репродуктивного здоров'я», що забезпечить врахування здоров'я батька і сприятиме активізації участі чоловіків як потенційних батьків;

- Перегляд політики та законодавства з метою виявлення усіх бар'єрів, що перешкоджають повному здійсненню прав у сексуальній та репродуктивній сфері;
- Навчання молодих людей практичним навичкам, оскільки забезпечення інформацією саме по собі не дає змоги молодим людям сформувати практичні навички, необхідні для досягнення повного здоров'я у репродуктивній сфері

На основі Посібника «Впровадження гендерних підходів. Практичний посібник», автор Астріда Нієманіс (Посібник видано в межах Програми рівних можливостей ПРООН в Україні).

ПРАКТИЧНА ВПРАВА

Вправа 1

Розгляд групами ситуацій

Ситуація 1.

У районну поліклініку міста N приходить чоловік. Його проблема пов'язана зі статевим здоров'ям. Посада андролога (лікаря, який займається чоловічим статевим здоров'ям) відсутня.

Ситуація 2.

У вищому навчальному закладі міста N студенток зобов'язують проходити онкоогляд і приносити довідку про стан свого здоров'я в медичний пункт. У той же час від хлопців-студентів цього не вимагають.

Ситуація 3.

У місті N. Гінекологом проводяться заходи (лекції, бесіди) із попередження захворюваності на ВІЛ-СНІД. На ці заходи запрошуються виключно дівчата.

Завдання для груп

Сформулюйте проблему на основі даної ситуації. Які заходи необхідно здійснити для зміни ситуації, що склалася (з урахуванням ґендерного підходу).

Вправа 2

Проаналізувати програми (на наявність ґендерного компоненту/на введення ґендерного компоненту):

- Закон України від 19 лютого 2009 року №1026 «Про затвердження Загальнодержавної програми забезпечення профілактики ВІЛ-інфекції, лікування, догляду та підтримки ВІЛ-інфікованих і хворих на СНІД на 2009-2013 роки»
- Постанова Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2006 року №1849 «Про затвердження Державної програми «Репродуктивне здоров'я нації» на період до 2015 року»
- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 10 липня 2006 №393 «Про схвалення концепції Загальнодержавної програми боротьби з онкологічними захворюваннями на 2007-2016 роки»

2.9 ГАЛУЗЕВИЙ АНАЛІЗ ДЛЯ МІНІСТЕРСТВА ОБОРОНИ

Відправні ґендерні точки у сфері оборони та збройних сил України

- Ліквідація дискримінації за ґендерним принципом в оборонних та військових інституціях
- Інтеграція ґендерної перспективи у дослідження, стратегії та практику діяльності оборонних та військових інституцій
- Сприяння забезпеченню однакових можливостей у військових та оборонних інституціях: Уряди та політики повинні запровадити стратегії недискримінації та «позитивної дискримінації»
- Поліпшення поінформованості про вплив конфліктів та війн на жінок
- Впровадження ґендерної перспективи у наукових дослідженнях
- Аналіз кадрового складу Міністерства оборони України і Збройних сил України
- Діяльність радника з ґендерних питань Міністерства оборони України та Генерального штабу України
- Просування по службі жінок-офіцерів
- Вивчення всіх факторів праці й зовнішнього середовища, розширення переліку посад для проходження служби жінками
- Участь жінок у миротворчих операціях та миротворчій діяльності
- Нестатутні стосунки, насильство та сексуальні домагання в армії
- Медичне обслуговування жінок-військовослужбовців
- Побутові умови, військова форма для жінок
- Маргіналізація чоловіків унаслідок припинення їх професійної діяльності через обставини, що від них не залежать (в Україні до таких категорій чоловіків можна віднести військовослужбовців, звільнених у зв'язку зі скороченням Збройних сил України)
- Проблема суїцидів у війську
- Соціальна інфраструктура військових містечок (її створення або відновлення)
- Працевлаштування дружини/чоловіка за місцем проходження служби чоловіком/дружиною-військовим

З ДОСВІДУ УКРАЇНИ

«АМАЗОНКИ» У ВІЙСЬКУ

або «плюси» та «мінуси» гендерної політики в Збройних Силах України

Олена Дяченко

головний спеціаліст Головного управління виховної та соціально-психологічної роботи ЗС України

... У виконанні завдань військової служби в Збройних Силах України неможливо переоцінити роль жінки-військовослужбовця. Адже Україна, розвиваючи демократичне суспільство, дотримується вимог міжнародних правових актів щодо забезпечення рівних прав чоловіків і жінок у всіх сферах суспільного життя, формує та реалізує державну політику у сфері забезпечення гендерної рівності, у тому числі в оборонній сфері.

Сьогодні жінка у військовому однострої — це об'єктивна реальність. Вона реалізує свої можливості фактично в усіх сферах військової діяльності. Так, у лавах Збройних Сил України проходять військову службу близько 19 тис. жінок-військовослужбовців, з них більше 1100 офіцерів, майже 2,5 тис. прапорщиків, 14,5 тис. сержантів і солдатів військової служби за контрактом, більше 100 курсантів. Ними опановуються посади льотчиків, штурманів, моряків, десантників, кулеметників, гранатометників, стрільців, зв'язківців, планшетистів, операторів та ін. Вони проходять службу на посадах військових юристів, медиків, політологів, психологів, культурологів, фінансистів, перекладачів.

За оцінками начальників органів військового управління, саме жінки більш ретельно і старанно виконують свої службові обов'язки. Підтвердженням цьому є їх участь у заходах оперативної і бойової підготовки Збройних Сил, зокрема у масштабних навчаннях «Морський вузол-2008», «Рішуча дія-2008» та інших, за підсумками яких засвідчена спроможність військовослужбовців-жінок виконувати обов'язки служби у складній, швидко змінюваній обстановці.

За 16 років миротворчої діяльності Україна за обсягом завдань увійшла до першої двадцятки найбільш активних держав-миротворців. У міжнародних операціях у складі українських миротворчих контингентів та миротворчого персоналу є досвід участі і жінок-військовослужбовців. У минулому році вони, поряд з чоловіками, виконували завдання з ліквідації наслідків повені на Прикарпатті та наданні допомоги постраждалому міс-

цевому населенню. Присутність жінок у військових колективах значно пом'якшує морально-психологічну атмосферу, змушує командирів та начальників бути стриманішими, і головне — сприяє підвищенню культури взаємовідносин між військовослужбовцями...

Разом з тим, слід відзначити, що сьогодні не все вдається у Збройних Силах щодо забезпечення прав жінок. Перш за все, в окремих командирів (начальників) переважають настрої гендерного нігілізму, вони не бажають перейматися проблемами жінок, надавати можливості для підвищення їхнього професійного рівня, освіти, інтелектуального розвитку та просування по службі. Звичайно, можна запровадити механізми і нормативи гендерної трансформації в оборонній сфері, проте це не завжди схвалюють як командири, так і підлеглі військовослужбовці. Усталені стереотипи важко зруйнувати новими, а подекуди нав'язуваними правилами поведінки. Тож удосконалення як законодавства, так і діяльності органів військового управління, у тому числі безпосередньої роботи службових осіб на місцях у цьому напрямі, має бути поступовим і виваженим.

Поряд з цим інформаційно-роз'яснювальна та просвітницька робота щодо впровадження у військах (силах) принципів гендерної рівності, вимог законодавства України з цих питань ще не набула необхідної дієвості. А це, у свою чергу, призводить до втрати у переважній більшості жінок-військовослужбовців необхідної військово-професійної мотивації, прагнення до самореалізації у рамках військової професії.

На жаль, у Збройних Силах України існують проблеми щодо дотримання гендерної рівності. Що стосується жінок-військовослужбовців, то це нестача (відсутність) зручної та гігієнічно придатної для використання військової форми одягу, прояви грубості з боку командирів та колег-чоловіків, обмеження можливостей у професійному і службовому зростанні, підвищенні освітнього рівня. Мають місце окремі випадки обмеження соціальних прав жінок у частині дотримання чинного законодавства з питань материнства і дитинства, а саме: залучення жінок, які мають дітей віком до трьох років, від трьох до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів, до робіт у вихідні дні, направлення у відрядження без їхньої згоди, відмова у прийнятті на роботу вагітним жінкам і тим, які мають дітей до трьох років...

...З метою реалізації ефективної гендерної політики у Збройних Силах України в рамках широкомасштабної просвітницької кампанії для військовослужбовців з питань гендерної рівності, формування гендерної чутливості у військах (силах) плануються та проводяться заходи

інформаційно-просвітницької роботи (лекції, навчальні семінари та ін.) з питань ліквідації всіх форм дискримінації за ознакою статі, подолання стереотипів щодо ролі жінок і чоловіків у сім'ї та суспільстві, утвердження духовних цінностей, формування відповідального материнства та батьківства, забезпечення гендерного паритету в духовній сфері з урахуванням міжнародного досвіду.

Для недопущення та швидкого реагування на порушення прав жінок вивчається ефективність роботи керівного складу військ (сил) з організації розгляду звернень та проведення особистого прийому громадян, у тому числі щодо виявлення фактів гендерної нерівності. Запроваджена та діє система телефонів «гарячої лінії». З метою вивчення соціального становища, визначення проблем, які ускладнюють дотримання рівності прав, можливостей жінок і чоловіків у військовій сфері та шляхів їх вирішення, у військах (силах) організовуються і проводяться відповідні соціологічні дослідження (опитування).

До інформаційно-просвітницьких заходів щодо виявлення проблем військовослужбовців різних статей у дотриманні рівності їхніх прав та можливостей залучаються представники військової громадськості — Рад офіцерів, Рад сержантів, жіночих Рад, профспілкових організацій, житлових комісій військових частин та комітетів солдатських матерів.

Адреса статті:

<http://www.vu.mil.gov.ua/index.php?part=article&id=783>

Завдання для груп:

1. Які гендерні аспекти (проблеми) окреслені у статті і які Ви можете визначити додатково?
2. Які першочергові заходи має запровадити Міністерство оборони України для впровадження гендерних підходів (для усунення гендерних проблем) у збройних силах?

ПРИКЛАД ПОЗИТИВНОГО ДОСВІДУ

АТИ–БАТИ ЙШЛИ... ДІВЧАТА АБО ІСТОРИЧНИЙ ЕКСКУРС ЩОДО ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В ЗБРОЙНИХ СИЛАХ ПРОВІДНИХ КРАЇН СВІТУ

Іван АНДРОСЕНКО

директор Департаменту міжнародного співробітництва Міністерства оборони України

Однією з основних соціальних тенденцій у суспільстві є зростання ролі жінок в економіці, науці, політиці. Не залишилися осторонь від цього процесу й збройні сили. Не є таємницею, що практично всі держави—члени НАТО залучають осіб жіночої статі до військової служби. Однією з актуальних проблем сучасної армії в умовах військової реформи, що проводиться в країнах Альянсу, є питання щодо перспективи подальшої інтеграції жінок у збройні сили.

Батьківщина фемінізованої армії — Велика Британія. В 1653 році там з'явилися перші жіночі військові шпиталі, розраховані на 350 поранених. А в 1917–1919 роках у складі британських збройних сил були сформовані Жіночі королівські військово-повітряні сили, Королівський допоміжний корпус ВМС і Жіночий легіон секції автотранспорту чисельністю 100 тисяч осіб.

Перший документ, що стосувався служби жінок в армії, зафіксований у Російській імперії за Петра I. Військовий устав 1716 року (глава 34) дозволяв жінкам працювати у військових шпиталях. Навесні 1917 року в Росії створюється перше жіноче піхотне формування — ударний батальйон смерті.

Вперше у світі жінки стали повноправними військовослужбовцями з відповідним статусом у Канаді в 1895 році. Їх приймали на військову службу в мирний час не тільки у структури забезпечення, а й у бойові частини.

ЖІНКИ В ЗБРОЙНИХ СИЛАХ КРАЇН—ЧЛЕНІВ НАТО

Військова служба жінок у збройних силах країн—членів НАТО пов'язана з існуючими у суспільстві традиціями й морально-етичними нормами та природно-біологічними факторами. Вони служать у різних видах і родах військ, мають різні посади й носять звання від солдата до генерала. Жінки не гірше за чоловіків виконують свої обов'язки та сприяють зміцненню дисципліни й етичних норм спілкування на військовій службі.

Дванадцять держав—членів НАТО надали можливість своїм жінкам служити в допоміжних військах. У сімох країнах вони несуть службу в бойових частинах, однак з певними обмеженнями. До числа країн з давніми традиціями служби жінок в армії належать Данія, Норвегія, Польща, Туреччина, Франція, Чехія.

Активний процес інтеграції жінок у збройні сили країн—членів НАТО, який розпочався понад 40 років тому, розвивається в різних напрямках. Зокрема, розширилося коло військових спеціальностей, які опановують жінки, а їхнє професійне зростання дає їм змогу успішно просуватися по службі й займати високі посади. І, нарешті, вони вже беруть участь у воєнних операціях.

Процес інтеграції жінок у збройні сили США, які є найчисельнішими серед Альянсу (1,3 млн), активізувався в 1972 році після прийняття Конгресом Сполучених Штатів Америки виправлення до Конституції «Про рівні права», яким забороняється будь-яка дискримінація за статевою ознакою в усіх галузях професійної діяльності громадян США. У зв'язку з переходом американської армії на принципи добровільного формування (1973 р.), для жінок відкрилися нові можливості на військовій службі.

У збройних силах США понад 50 жінок мають військове звання генерала або адмірала. Представники слабкої статі цих країн становлять 14,4 відсотка офіцерського та 14,7 відсотка рядового й унтер-офіцерського складу.

За останні десятиліття значно змінилися статус і чисельність жінок у збройних силах держав—членів Північноатлантичного союзу. Згідно з даними Організації у справах жінок у збройних силах країн—учасників НАТО, за останні 40 років чисельність військовослужбовців-жінок збільшилася в 10 разів. У більшості країн Альянсу, починаючи з вісімдесятих років ХХ століття, відбуваються зміни в державній політиці стосовно жінок-військовослужбовців. Найважливішою її особливістю стало зняття обмежень щодо проходження служби в різних видах збройних сил і подолання дискримінації за статевою, расовою, етнічною і релігійною ознаками.

Нині найбільшою чисельністю жінок у бойових підрозділах відзначаються збройні сили США й Канади.

У Норвегії служба чоловіків і жінок регулюється однаковими правовими нормами. Жінки можуть служити в усіх без винятку родах військ. До речі, Норвегія — єдина країна НАТО, де вони служать на підводних човнах.

У Франції жінки служать у сухопутних військах, повітряних силах, жан-дармерії й медичних частинах. Невелика кількість французенок служить

на флоті. Обмеження стосуються жінок щодо служби на підводних човнах, у спецназі жандармерії та іноземному легіоні.

Проведення військової реформи у Португалії спричинило збільшення кількості жінок до 15 відсотків у складі екіпажів кораблів ВМС.

Прийняття в Канаді в 1985 році Закону про права людини сприяло тому, що жінкам стали доступними 75 відсотків військових спеціальностей. З 1989 року вони мають можливість служити практично в усіх підрозділах збройних сил.

Найбільш тривалою і складною була інтеграція жінок в армію в Італії. У 1995 році там виникла Асоціація жінок-солдатів, діяльність якої спрямовувалася на прийняття закону про інтеграцію жінок у збройні сили. В 2000 році розпочався перший набір слухачок до військових академій, після закінчення яких вони служать офіцерами в медичних, інженерних й адміністративних підрозділах. Передбачається, що інтеграція жінок у збройні сили Італії здійснюватиметься поступово в рамках нової моделі формування сил оборони. Для жінок зняті обмеження у військовій кар'єрі: випускниці академії можуть дослужитися до посади командира військового корабля, повітряної ескадрильї та навіть начальника Генерального штабу.

У цьому зв'язку основна увага зосереджуватиметься на професіоналізмі, особливо при вирішенні нових завдань щодо підтримки миру та участі в міжнародних миротворчих операціях.

Протягом останніх десятиліть спостерігається зростання чисельності жінок, які здобули військові професії, що традиційно вважалися чоловічими. Вони керують танками й зенітними комплексами, служать у розвідці й частинах зв'язку, обслуговують сучасне електронне устаткування, пілтують військово-транспортні літаки. Чимала кількість жінок служить у поліції й жандармерії на високих офіцерських посадах.

Успішно діє багаторівнева система підготовки жінок до служби в збройних силах країн НАТО, до якої входять військові центри, школи, коледжі й академії. У більшості країн Альянсу вступникам (жінкам і чоловікам) до військових навчальних закладів висуваються однакові вимоги до рівня фізичної підготовки.

У Франції вже давно існує єдина система військової підготовки чоловіків і жінок для служби у ВПС, жандармерії й медичних установах. У військово-морській академії єдина програма підготовки для чоловіків і жінок введена у 1993 році. Жінки становлять 1,5 відсотка від усієї кількості французьких льотчиків. «Найфемінізованішим» видом французьких збройних сил є авіація.

У Великій Британії вимоги до навчання чоловіків і жінок однакові. Офіцерський склад для армії готують у Королівській військовій академії, а офіцерів флоту — у Британському королівському морському коледжі. Британок не приймають у піхоту, бронетанкові й повітряно-десантні війська.

У Португалії та Туреччині різниця щодо військового навчання чоловіків і жінок існує тільки в програмах фізичної підготовки. В Іспанії та Нідерландах система навчання у військово-освітніх центрах однакова для всіх.

Країни Східної Європи мають деякі відмінності у системі військової освіти жінок. Так, у Чехії для них уведена спеціальна система військової підготовки, початковий курс навчання якої триває 5–12 місяців. Вимоги до фізичної підготовки жінок і чоловіків різні. В Угорщині підготовка жінок для служби в армії проводиться за єдиною програмою, але особлива увага звертається на вивчення ними іноземних мов. У цілому військова підготовка ведеться з урахуванням вимог Північноатлантичного союзу для служби за кордоном.

ІНШІ КРАЇНИ

Австралія. З 1 січня 1999 року жінки розпочали службу в екіпажах дизель-електричних субмарин класу «Коллінз».

Ізраїль. В ізраїльських збройних силах 20 відсотків жінок. Незаміжні дівчата (18–24 роки) призиваються на військову службу нарівні з чоловіками, але проходять її у спеціальному жіночому корпусі «Хейл Нашим». Основні функції жінок у інших структурах — адміністративні, обслуговуючі, інструкторські й санітарно-медичні.

Російська Федерація. У кінці 80-х і особливо в 90-х роках XX століття у збройних силах Російської Федерації відбулися докорінні зміни їхнього чисельного складу і структури. Важливим елементом перетворень, що відбуваються нині, є активне залучення жінок на військову службу. Вони можуть служити в збройних силах лише на контрактній основі. Серед контрактників жінок майже половина. За даними прес-служби Міністерства оборони Росії, на різних посадах нині служить понад 160 тисяч військово-вослужбовців-жінок — 8,5 відсотка від чисельності всього особового складу. Найбільше їх в авіації, військово-космічних частинах і ППО.

Адреса статті:

<http://www.vu.mil.gov.ua/index.php?part=article&id=478>

2.10 ГАЛУЗЕВИЙ АНАЛІЗ ДЛЯ МІНІСТЕРСТВА КУЛЬТУРИ І ТУРИЗМУ

Відправні точки у сфері культури та туризму

Виявлення та усунення стереотипних ґендерних образів, сексуального ототожнення та дискримінації жінок у сфері туризму та культури:

- *секс-туризм;
- *зображення жінок у ЗМІ, рекламі та маркетингу;
- *дискримінація на керівних посадах;
- *ускладнений доступ жінок до маркетингових та рекламних технологій у сфері туризму.

Генерація прибутку та подолання бідності шляхом розвитку ґендерно чутливого туризму:

- *працевлаштування та участь жінок у сфері туризму: доступ до деталізованих даних щодо працевлаштування жінок;
- *різниця у заробітній платі – у галузі туризму заробітна плата вважається вищою;
- *горизонтальна та вертикальна ґендерна сегрегація на ринку робочої сили у сфері туризму;
- *створення можливостей індивідуальної трудової діяльності жінок у сфері туризму;
- *реклама та маркетинг: доступ жінок до інформації та ринків;
- *доступ жінок до ініціатив кредитування/навчання у сфері туризму.

Участь жінок у процесах планування та управління у сфері туризму:

- *на місцевому рівні: партнерство між офіційною галуззю туризму, спільнотами, урядом, неурядовими організаціями;
- *на рівні туристичних рад та урядових комітетів;
- *участь жінок у міжнародних заходах з обміну досвідом у сфері туризму.

Ґендерні питання у сфері української культури:

- *українські приказки та прислів'я про жінок та чоловіків;
- *роль жінок та чоловіків в історії України: огляд позитивних та негативних аспектів культури;
- *роль ЗМІ у віддзеркаленні сучасних суспільних поглядів щодо української культури та ґендерних питань.

ПРИКЛАД ПОЗИТИВНОГО ДОСВІДУ

ГЕНДЕР ТА ТУРИЗМ: ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ТА УЧАСТЬ ЖІНОК У СФЕРІ ТУРИЗМУ

Проект «Гендер та туризм: працевлаштування та участь жінок у сфері туризму» має на меті привернути увагу високопосадовців до питань гендерної рівності у сфері туризму, а саме працевлаштування жінок у туристичній галузі та їх участь у процесах планування та управління на місцевому рівні. Проект ООН у сфері екології й розвитку та Комітету Великобританії запроваджувався у 71 країні (зібрано інформацію щодо рівня середньої заробітної плати у 31 країні, кількості робочих годин у 39 країнах) та зосередив свою діяльність на шести головних питаннях:

- Генерація прибутку та подолання бідності шляхом розвитку туризму.
- Участь у плануванні та управлінні туризмом.
- Права жінок, стереотипні гендерні образи, сексуалізація жіночих образів.
- Участь у міжнародних заходах з обміну досвідом.
- Прогалини у дослідженнях.
- Рекомендації зацікавленим сторонам.

Загальна картина демонструє, що туризм є **особливо важливою галуззю для жінок** (46% робочої сили – жінки), оскільки відсоток жіночої зайнятості у цій сфері у більшості країн вищий за зайнятість в усіх інших сферах (34-40% – жінки (за даними МОП). **Співвідношення кількості робочих годин** жінок та чоловіків у 39 країнах становить 89%, тобто жінки працюють 89 годин, а чоловіки – 100. Співвідношення **заробітної плати** жінок та чоловіків становить 79%. На перший погляд, складається враження, що жінки працюють менше годин, ніж чоловіки і водночас отримують за таку роботу навіть ще нижчу заробітну плату в порівнянні з чоловіками. Проте ми не впевнені, що це є наслідком того, що типова жіноча робота оплачується менше, або того, що жінки значно частіше працюють неповний робочий день, за тимчасовими трудовими контрактами та/або отримують нижчу заробітну плату за таку саму роботу, яку виконують чоловіки (нерівність у заробітній платі).

Дослідження виявило значну **горизонтальну та вертикальну гендерну сегрегацію у сфері туризму**. З точки зору **горизонтальної**

сегрегації жінкам та чоловікам доручають різну роботу – жінок зазвичай наймають в якості офіціанток, покоївок, прибиральниць, менеджерів з продажу у туристичних агентствах, стюардес тощо, а чоловіки працюють барменами, садівниками, будівельниками, водіями, пілотами, тощо.

Вертикальна сегрегація на ринку праці у секторі послуг та керування/управління демонструє загальну ситуацію на ринку праці. Жінки у всьому світі досягли більш високого рівня освіти ніж будь-коли, наразі вони представляють понад 40% робочої сили на ринку праці. Проте відсоток жінок, які обіймають керівні посади, залишається неприпустимо низьким, лише небагатьом вдається прорватися крізь цю «невидиму стелю кар'єри». Існує багато взаємопов'язаних чинників, які підтримують ґендерну сегрегацію на ринку праці, включаючи ґендерні стереотипи, традиційні ґендерні ролі та ґендерні особливості – жінки вважаються придатними для деяких професій і самі вважають себе придатними лише для певних посад. Окрім цього, традиційні ґендерні ролі приписують жінкам головні обов'язки, пов'язані з доглядом за дітьми, піклуванням за літніми родичами та виконанням домашніх обов'язків. Тому жінки часто змушені обирати підсобну, тимчасову або сезонну роботу.

Жінок набагато частіше, ніж чоловіків беруть на роботу на **неповний робочий день**. Попре те, що такий графік дозволяє жінкам виконувати різні домашні обов'язки та свою роботу за межами дому, це також має суттєві недоліки: у багатьох випадках робоча година оплачується нижче, жінка має менше можливостей кар'єрного зростання, менше можливостей відвідувати офіційні навчальні курси, нижчий соціальний захист від безробіття тощо.

Дослідження закінчується наступними рекомендаціями:

По-перше, створення приватних підприємств у сфері туризму не лише сприяє зниженню рівня бідності окремих людей та суспільства загалом, але й може змінити ґендерну структуру та процес прийняття рішень у рамках ширших кіл громадськості. Таким чином, жінки, які раніше відчували себе позбавленими статусу та влади, отримують дедалі більше поваги та шанування у суспільстві.

По-друге, підприємницькі та управлінські здібності жінок зазвичай не використовуються повною мірою. Вони мають реалізувати свої здібності у великих компаніях та організаціях.

По-третє, підтримка неурядових організацій, приватного сектору, урядових та міжурядових організацій може допомогти жінкам повністю

реалізувати свій потенціал. Переваги від цього отримують не лише жінки, але й ширші кола суспільства.

По-четверте, підтримка може набути форму конкретних заходів на кшталт проведення тренінгів або надання кредитування.

По-п'яте, необхідно також зважати на мікроекономічні складові більш масштабних макроекономічних заходів та розглянути можливість запровадження компенсаторних стратегій, якщо такі заходи загрожуватимуть життєздатності існуючих проектів у сфері туризму.

На основі Підсумкового звіту щодо ґендерного становища та туризму проекту ООН з екології та розвитку та комітету Великобританії (UNED-UK).

ПЕРЕДОВИЙ ДОСВІД: ІНШИЙ БІК ҐЕНДЕРНОЇ МЕДАЛІ – ЧОЛОВІКИ

ПОДОЛАННЯ СТЕРЕОТИПІВ ЗАРАДИ ЗМІН

Назва проекту: А що ж чоловіки? Інтеграція чоловіків до європейського процесу мейнстрімінгу

Тривалість: листопад 2002 – лютий 2004 рр.

Міжнародні партнери: Асоціація Ex-Aequo (Бельгія), КНЕТІ, Грецький Університет соціальних та політичних наук (Греція), Соціо-епідеміологічний нагляд щодо СНІДу та сексуальностей (Бельгія), Католицький Університет міста Лувен-ля-Ньов (Бельгія), факультети університету Св. Луї (Бельгія).

Національні партнери: Confédération française démocratique du travail, Confédération générale du travail, Equipe Simone/Sagesse (Університет Тулузи-ле-Мірай), Інтернет-дослідження з менеджменту та економіки «Ressources sur Internet en Management et en Economie»

Фінансування ЄС: 316 501 євро

Загальний бюджет: 421 499 євро

Суспільство змінюється, і чоловіки, безперечно, змінюються разом із ним. Багато чоловіків переглянули своє критичне ставлення щодо норм чоловічої поведінки та підтримують ідеї ґендерної рівності, тим не менш набагато більше чоловіків вважають, що питання рівноправності їх не стосується. Ситуацію ускладнює, мабуть, і те, що впродовж останніх років центром великої кількості наукових досліджень з ґендерних питань стали саме жінки, часто забуваючи про те, що чоловіки є іншою стороною ґендерних відносин. Тому очевидно, що питання ґендерної рівності необхідно розглядати стосовно представників обох статей, звертаючи особливу увагу на зміни, що відбуваються з чоловіками, та як чоловікам удається опанувати їх. Проект «А що ж чоловіки?» є європейським дослідженням, яке дає відповіді на деякі з цих питань, зосереджуючись саме на причинах опору цим змінам з боку чоловіків.

Асоціація соціологічних та етнографічних досліджень у Франції «Les Traboules» разом з 10 іншими організаціями Франції, Бельгії та Греції провели опитування чоловіків цих трьох країн щодо їх стосунків з жінками та іншими чоловіками, їх сприйняття політики ґендерної рівності та участі у її програмах. Ці дослідження надають змогу краще зрозуміти складну природу ґендерних відносин на роботі та вдома.

Відповідь на зміни

Можливо, чоловіки опираються змінам саме через вбудовані настанови, які сформувалися у відповідь на вимогу переходу до ґендерної рівності. Прикладом такого ставлення може стати відмова сприймати чи адаптуватися до втрати влади у професійній площині або вдома, з матеріальної або символічної точки зору.

Проект «А що ж чоловіки?» спрямований на дослідження трьох окремих груп. До першої групи належать чоловіки-політики та голови адміністрацій, які прямо чи опосередковано пов'язані з формуванням та впровадженням політики та рекомендацій щодо ґендерної рівності. Другу групу складають чоловіки з профспілок, особливо тих, яким доручено вести перемовини щодо скорочення робочого дня. До останньої групи належать чоловіки, які змінили свій спосіб життя, щоб відповідати вимогам ґендерної рівності, наприклад, чоловіки, які відмовились від кар'єри заради виховання дітей.

Накопичення життєвого досвіду

Хоча основною метою проекту було отримання інформації від чоловіків, дослідники опитали і певну кількість жінок (зокрема представниць профспілок, політичних та управлінських кіл). В цілому було проведено 72 інтерв'ю у Франції, 40 – у Бельгії та 65 – у Греції.

Результати досліджень опубліковані у книзі «Чоловіки теж змінюються», що вийшла друком у березні 2004 року. У книзі розкрито декілька основних питань стосовно рівності між чоловіками та жінками. Ця робота також висвітлює труднощі, які постають перед чоловіками на шляху прийняття нової моделі батьківства, а також у відносинах з партнерами (партнерками), друзями та іншими чоловіками. Зрештою книга створює підґрунтя для майбутнього обговорення питань, які раніше ігнорували, наприклад, роль чоловіків на роботі та вдома, труднощі життя та спілкування на тему ґендерної рівності.

Боротьба зі стереотипами

Даний проект дає змогу краще зрозуміти, як можна долучити чоловіків до проблеми встановлення ґендерної рівності та рекомендує включити чоловіків до участі у всіх заходах зі встановлення ґендерної рівності. Для підвищенні поінформованості було створено спеціальні гумористичні брошури, в яких демонструється, як чоловіча пасивність, зумовлена страхом чи підкоренням, може зашкодити чоловікам прийняти принципи ґендерної рівності. Проте за гумором криється важливе повідомлення:

ґендерні відносини та необхідність встановити рівноправність стосуються не лише жінок та їх потреб, але й чоловіків з їх інтересами та страхами.

Робоча група проекту наголошує: «якщо ми бажаємо розпочати діалог між чоловіками та жінками, нам варто відмовитись від стереотипу, який робить чоловіків інертними суб'єктами, нездатними думати та змінюватись». Проект «А що ж чоловіки?» простягнув чоловікам руку допомоги у їх боротьбі за прийняття ґендерної рівності, а також спробував змінити традиційне ставлення до чоловіків, як до пасивних учасників процесу змін. Заохочуючи подальше обговорення та підвищуючи рівень обізнаності, проекту вдалося досягти погодження з обох сторін, яке з часом стане більш збалансованим та стабільним.

На основі публікації ЄС «Поєднання професійного та особистого життя: обмін досвідом» (Reconciliation of Professional and Private Life: Exchange of Good Practices)

2.11 ГАЛУЗЕВИЙ АНАЛІЗ ДЛЯ ДЕРЖАВНОГО КОМІТЕТУ ТЕЛЕБАЧЕННЯ І РАДІОМОВЛЕННЯ УКРАЇНИ

Державний комітет телебачення і радіомовлення України (Держкомтелерадіо) — орган виконавчої влади, основними завданнями якого є:

- участь у формуванні та забезпечення реалізації державної політики в інформаційній та видавничій сферах;
- аналіз і прогнозування тенденцій розвитку інформаційного простору України, ринку друкованої, теле- і радіопродукції;
- координація діяльності державних засобів масової інформації, зокрема
 - Національної телекомпанії України,
 - Національної радіокомпанії України,
 - державної телерадіокомпанії «Крим»,
 - обласних телерадіокомпаній,
 - Київської та Севастопольської регіональних державних телерадіокомпаній,
 - видавництв,

з метою забезпечення поширення офіційної інформації щодо найважливіших політичних, економічних, а також інших питань та суспільних процесів у державі;

- розробка і реалізація заходів, спрямованих на підтримку і розвиток видавничої справи, вітчизняних засобів масової інформації, інших виробників інформаційної продукції.

Комітет створено під назвою Державний комітет інформаційної політики, телебачення і радіомовлення України відповідно до Указу Президента України №919/2000 від 25 липня 2000 року шляхом об'єднання Державного комітету інформаційної політики України та Державного комітету телебачення і радіомовлення України, з наступним перейменуванням (Указ Президента за №54/2003 від 31 січня 2003 року, Положення про комітет затверджено указом №920/2003 від 27.08.2003) у Державний комітет телебачення і радіомовлення України.

Відправні ґендерні точки у сфері роботи Держкомтелерадіо

- Проведення ґендерного аналізу кадрового складу Державного комітету, керівництва редакцій ЗМІ, а також колективів;
- Проведення ґендерного моніторингу продуктів ЗМІ;
- Проведення ґендерного моніторингу рекламної продукції;
- Виявлення та усунення стереотипних зображень чоловіків та жінок, проявів сексизму та дискримінації щодо жінок та чоловіків у ЗМІ,
- Проведення тренінгів, спецкурсів «Подолання ґендерних стереотипів та формування ґендерної культури» в навчальних закладах, котрі готують журналістів, а також для діючих журналістів та редакторів;
- проведення та участь, спільно з громадськими організаціями, інформаційних кампаній, спрямованих на подолання ґендерного насильства та дискримінації за статтю, зокрема у щорічній акції «16 днів проти ґендерного насильства», Національній кампанії «Стоп насильству!» тощо;
- Акція «Стоп сексизм!»

Примітки для фасилітаторів

Під час роботи над галузевим аналізом, корисно використати:

- зразки сексистської реклами, розміщені на електронному додатку до цього посібника,
- здійснити у малих групах ґендерний аналіз друкованої продукції ЗМІ того населеного пункту, де відбувається тренінг, а також ґендерний аналіз кадрового складу редакцій.
- Статтю О.Кісь «Сексизм у ЗМІ: протидіючи комунікативному потокові» (подається нижче у скороченому вигляді).

Додаток*Оксана Кісь, Львів***Подається у скороченому вигляді.****Опубліковано повністю в:**

Збірник наукових праць Донецького державного університету управління.

Том 8. Серія „Спеціальні та галузеві соціології”. Випуск 3 (80).– Донецьк:

Вебер, 2007.– С. 221-241.

**СЕКСИЗМ У ЗМІ:
ПРОТИДІЮЧИ КОМУНІКАТИВНОМУ ПОТОКОВІ****Сексизм**

Дефініції поняття *сексизм*, що їх пропонують сучасні довідкові джерела, хоча й різняться в деталях, проте на загальне дають цілком цілісне і завершене уявлення про саме явище, сфери та форми його прояву. Підсумовуючи цілий ряд таких визначень, можемо звести їх до наступного: *сексизм* – це ідеологія і практика дискримінації людей за ознакою статі. Як правило, під сексизмом розуміють дискримінацію та/або нетерпимість до людей на підставі радше їхньої статі, аніж певних особистих рис чи конкретних вчинків. В широкому сенсі це поняття також вживають на позначення будь-якої систематичної різниці між людьми лише на підставі їхньої статі, тобто існування в суспільстві та культурі подвійних – різних для осіб різної статі – очікувань і норм щодо поведінки, зовнішності, рис вдачі, здібностей, освіти, сфер та способів самореалізації, обов'язків та прав, тощо.

Ідеологія і практика сексизму ґрунтується на традиційних гендерних стереотипах, що поляризують та ієрархізують поняття чоловічого та жіночого у культурі, формуючи патріархатну гендерну систему.

Стереотипізація є засадничою рисою зображення представників різних гендерних груп у ЗМІ; вона полягає у використанні та репродукуванні існуючих у суспільстві консервативних гендерних стереотипів, заснованих на протиставленні та ієрархічному представленні гендерних ролей, гендерному розподілі сфер та способів самореалізації, есенціалістських уявленнях про одвічно притаманні жінкам та чоловікам риси вдачі, поведінки, зовнішності, тощо. Вибудовуючи образи ідеальних споживачів – чоловіка та жінки, реклама водночас конструює їх за принципом бінарних опозицій, символічно пов'язуючи певні не пов'язані безпосередньо зі

статтю культурні категорії (як от престиж, влада, цивілізація, природа та ін.) з поняттями гегемонної маскулінності та традиційної фемінінності.

Гегемонна маскулінність		Традиційна фемінінність
логічне мислення	↔	інтуїція
раціональність	↔	емоційність
незалежність	↔	залежність
домінування	↔	підлеглість
лідерство	↔	пасивність
досягнення	↔	стосунки
ризик	↔	виваженість
агресивність	↔	миролюбність
хоробрість	↔	лякливість
стабільність	↔	мінливість
фізична сила	↔	фізична слабкість
орієнтація на роботу і кар'єру	↔	орієнтація на сім'ю та дім
егоїстичність	↔	жертвність
фінансова спроможність	↔	тілесна краса
сексуальна активність	↔	сексуальна чуттєвість
технології	↔	природа
зрілість	↔	молодість

Аналіз візуальних репрезентацій гендеру через „мову тіла” – типових поз, міміки, жестів, контактів та просторового розташування при зображенні жінок і чоловіків у рекламі засвідчив, що цей механізм також використовується для відтворення і закріплення гендерних стереотипів (маркування *чоловічого* та *жіночого* у відносинах домінування-підпорядкування, лідерства-залежності, активності-пасивності, публічності-приватності, раціональності-емоційності, суб'єкта-об'єкта сексуального бажання і т.д.)

ii

Ось лише кілька найтиповіших стереотипних жіночих образів, що активно експлуатуються та послідовно вибудовуються у вітчизняній рекламі (хоча перелік далеко не вичерпний).

„Щаслива Домогосподарка” – переважно молода або зріла, вродлива і доглянута жінка, яка радіє з можливості використати найновіші розробки побутової техніки, хімії, кулінарії тощо, щоб догодити своєму господареві. Квартира – то увесь її мікрокосм, за межі якого вона виходить лише для того, щоб купити усе те, що сповнює сенсом її життя (продукти, засоби для чищення, тощо). Телевізор – то її вікно у світ, холо-

дильник – джерело натхнення, плита – засіб творчої самореалізації, тому її „життя як у кіно” (рекламне гасло холодильника LG).

„Турботлива Матуся” – різновид Домогосподарки, що має дітей, серед яких – і її чоловік. Саме на них вона спрямовує усю свою енергію та вміння, невпинно і самовіддано годуючи, лікуючи, перучи їхній одяг та прибираючи для них оселю. Усі її інтереси зосереджені виключно довкола родини, а межа її мрій – оптимізація згаданих процесів і якнайповніше задоволення інтересів сім’ї, адже „щастя – дарувати радість близьким” (рекламне гасло Банку „Аваль”).

„Жертва” – типовий образ соціальної реклами; нещасна на вигляд, сумна і знедолена бабуся чи маленька дівчинка, яка потерпає від соціальних проблем (злидні, невиліковні хвороби, екологічне забруднення, сирітство тощо). Жертва безпомічна і безсила, вона залежна від зовнішніх обставин і очікує допомоги від інших, „потребує довіри, розуміння і підтримки” (соціальна реклама USAID на підтримку людей, що живуть з ВІЛ/СНІД).

„Богиня” – вона прекрасна, вишукана і гламурна, однак її досконалість ексклюзивна, призначена лише для обранця. За це він має поклонятися Богині і приносити коштовні дари, захоплюватися нею і доводити свою відданість. Повсякденне життя простих смертних (жінок) її не цікавить: в своєму храмі, відсторонена від мирської суєти, вона насолоджується своїм винятковим статусом, а єдине її покликання – це „дозволяти себе обожнювати” (рекламне гасло цигарок „Style Slims”).

„Прикраса” – різновид Богині, однак місія її більш альтруїстична: вона щиро несе свою красу усім. Її естетичний внесок суспільство може винагородити особливим статусом – *Міс*. Натхненна високою місією „красою врятувати світ”, вона готова на будь-які жертви (включно з хірургічним втручанням), аби стати ще кращою. Прикраса невтомно і самовіддано шліфує свою зовнішню досконалість не лише для того, щоб нарцистично милуватись власним виглядом, але насамперед щоб „прикрашати собою життя” (рекламне гасло цигарок „Glamour”).

„Сама Природа” – вона юна, свіжа, чиста (у всіх відношеннях) і майже незаймана (цивілізацією); вона мінлива, як пори року, її тіло нагадує ландшафт, вона наче первісна матерія, що в руках Творця готова стати його творінням, то ж її „природність приваблює” (рекламне гасло горілки „Шустов”).

„Дика Кішка” – різновид Природи, в якій однак проривається дика первісна енергія; вона шалена, агресивна, хижа (хоч і вкрита м’яким хутром), нездатна самотужки приборкати свої природні інстинкти, аж

доки її не приручить і одомашнить сильна і вправна рука мисливця, який вийшов на „традиційне царське полювання” (рекламне гасло горілки „Шустов”)

Рекламні технології гендеру

Реклама, як механізм просування конс’юмеристської культури, наголошує не лише на утилітарних цінностях певних товарів або послуг (первинний дискурс реклами), але й на їх здатності виконувати *символічну роль* в соціально-культурних інтеракціях (наприклад, підкреслювати “справжню” маскулінність або фемінність) (вторинний дискурс реклами). В культурі масового споживання рекламні образи не лише віддзеркалюють суспільство, але й формують його, адже відображений рекламою образ як правило досконаліший за свого референта, змушуючи останнього постійно взоруватися і „дотягуватись” до пропонованого ідеалу. Поза тим, рекламні образи містять зразки гендерної взаємодії, пропонуючи моделі поведінки та взаємин чоловіків і жінок, відповідних гендерно-маркованих ролей, позицій та статусів в контексті соціальних зв’язків. „У своєму намаганні привабити споживача, більшість рекламних картинок відтворюють гегемонію гетеросексуальності та продукують ідеальні образи, які заохочують стереотипи фемінної жінки та маскулінного чоловіка. Такі ідеальні гендерні образи часто виражені в екстремальній формі, їх не можливо досягти у реальному світі. Втім, рекламні картини не є одним рідним візуальним простором. Він допускає різні шляхи кодування та декодування (інтерпретування, причитування та переписування) – численні і розгалужені способи позначення гендеру так, аби його можна було зрозуміти”.

Реклама має донести реципієнтові певні смисли в обмеженому просторі і часі, тому й використовує значущі та виразні для цього суспільства символи в найбільш сконденсованій і зрозумілій формі. Завдяки масовості і силі впливу на гендерні ідентичності, „медіа можна вважати (соціальними) технологіями гендеру, які узгоджують, видозмінюють, перебудовують і творять вказівні та суперечливі погляди щодо статевих відмінностей”.

Механізми та прояви сексизму

Прикметно, що у переважній більшості випадків увага дослідників (і західних, і пострадянських) зосереджується на телевізійній рекламі та на так званих „жіночих журналах”, що, вірогідно, зумовлене принаймні двома чин-

никами: масовістю та інтенсивністю їхнього впливу на аудиторію. Попри всю незаперечну слушність критики сексизму, що лунає на адресу рекламних відеороликів та глянцевих журналів, треба визнати, що в обох випадках реципієнт (глядач/ка чи читач/ка) бодай теоретично має вибір – дивитися чи вимкнути, читати чи закрити. Інша справа – зовнішня міська реклама (білборди, сітілайти, вітрини, тощо). Вона існує повсюдно – її неможливо свідомо уникнути чи проігнорувати, вона атакує нас звідусіль, навперейми привертаючи увагу яскравими кольорами, парадоксальними написами, мистецьки виконаними зображеннями... І саме це змушує нас серйозно задуматись про її зміст, та про ті гендерно-насичені повідомлення, які вона невинно надсилає нашій підсвідомості, формуючи гендерні ідентичності українських громадян та гендерні відносини у нашому суспільстві.

Статичність таких рекламних зображень не дозволяє розвинути сюжет чи діалог,

Сексизм у рекламних зображеннях набирає різних форм, що діють на реципієнта по різному, однак в сумі вони формують патріархатний дискурс, в межах якого жінка та жіноче є маргіналізованими та дискримінованими. Такі зображення спотворюють та понижують роль сучасного українського жіноцтва у соціокультурних процесах, розмивають норми суспільної моралі, відтворюючи та підсилюючи старі та вибудовуючи нові гендерні нерівності. Спробуємо розглянути деякі з механізмів сексистської реклами. Слід зазначити, що їх чітке розмежування можливе лише на рівні аналітичному, позаяк на практиці більшість із них проявляються у комплексі, підсилюючи та фокусуючи дію одне одного.

Еротизація – (від англ. *eroticization*) – один з виявів сексизму у масовій культурі. За допомогою оголення усього жіночого тіла чи його інтимних частин (сідниць, стегон, грудей, живота), відповідних поз (лежачи чи напівлежачи, часто з піднятими чи розхиленими ногами), контексту (серед чоловічих атрибутів) підсилюється і закріплюється у підсвідомості ідея пасивності, підлеглості, залежності і беззахисності жінки щодо чоловіка, її готовності до статевого акту. Зображення сексапільних жінок у відвертих і підкреслено спокусливих позах у рекламі чоловічих товарів (алкоголю, чоловічої косметики, будівельних матеріалів, тощо) призначені саме для розглядання їх „чоловічим поглядом”. Механізм дії таких зображень доволі простий: привабливі тіла використовуються для того, щоб захопити увагу та стимулювати (сексуальне) бажання, яке згодом має бути перенесене на товар”.

Гіпер-сексуальні зображення жінок є фактично втіленням чоловічих еротичних фантазій, відображенням ідеальних з точки зору патріархальної моралі гендерних стосунків, де жінці відводиться роль об'єкта чоловічого (статевого) бажання, а чоловікові – роль невтомного сексуального мисливця. З іншого боку, практично позбавлене одягу (оголене чи напівоголене) жіноче тіло втрачає символічні маркери культури, цивілізованості. Наге, воно семіотично більше не включене у сферу дії культурних норм, натомість підлягаючи законам природи – себто, інстинктам. Еротизація жіночого в рекламі відбувається за рахунок домінування червоного та похідних від нього кольорів, що архетипово асоціюються з сексуальністю та традиційною жіночністю. Сексуалізовані жіночі рекламні зображення вчать звичайну жінку дивитися на себе очима чоловіка, уявляючи себе об'єктом його бажання і, відтак, відповідати критеріям патріархатного ідеалу. Зрештою, постійна публічна демонстрація жіночої голизни починає сприйматися і жінками і чоловіками як нормативна, очікувана чи навіть бажана жіноча поведінка.

Оречевлення (від англ. *objectification, commodification*) – один з виявів сексизму у культурі масового споживання, який полягає у репрезентації жінки, жіночого тіла як складової рекламованого товару, розрахованого на споживача-чоловіка. Термін був запроваджений в обіг групою „Нью-Йоркські жінки проти порнографії”, прихильниць якої турбувало тенденція трактувати жінку як річ, що використовується для чоловічого задоволення. В такий спосіб жінка позбавляється людських рис, перетворюючись на об'єкт маніпуляцій, і саме це, вважають дослідники, є одним із найбільш очевидних проявів сексизму у мас-медіа.

Особливо показовою є реклама міцних напоїв (горілки, коньяку), споживачами яких (як передбачає рекламна логіка) є саме і виключно чоловіки. Поява розмаїтих пляшок на тлі оголеного жіночого тіла вже нікого не дивує. Згадаймо рекламу горілки, що має метафоричну назву „La Femme”, стверджує, що та: „Вишукана, спокуслива, як сама жінка”. На рекламних біл-бордах на шийці криваво-червоної пляшки тріпотить такий самий червоний шовковий шалик, який з відстані виглядає достеменно як міцна чоловіча рука, що стискає „горло” цієї „вишуканої жінки”. Однак художньо-літературні прийоми часом переходять у прямі аналогії, не лише символічно ототожнюючи жінку і рекламований товар, але й дослівно називаючи жінку річчю. Так упродовж усієї рекламної кампанії горілки „Перлова” рекламіст вживав гасло „Найкращі речі – чорно-білі!” з огляду на чорно-білий дизайн пляшки. Проте на рекламних зображення

послідовно з'являлися: чорний лімузин, білявка у білому сексуальному вбранні, і пляшка горілки; черношкіра жінка, що лежить (варіант – сидить) на білосніжній постелі і пляшка горілки; двоє дівчат – білошкіра та черношкіра, які лежать під чорно-білими простирадлами, що прикривають хіба найбільш інтимні частини їхніх тіл, і пляшка горілки. В такий спосіб сексуалізована жінка безпосередньо включена в смислове поле „чоловічих речей”, перетворена на один з атрибутів чоловічої субкультури (поруч із автомобілем і алкоголем), посідати які – престижно і статусно. До того ж, не можна залишати поза увагою расистський аспект цього рекламного повідомлення, який, втім, заслуговує окремого аналізу.

Проте найчастіше жінці відводиться роль яскравої етикетки, „обгортки” для товарів та послуг, асоціювати які з жіночністю чи інтимними стосунками взагалі вельми проблематично (будівельні матеріали, інструменти, сантехніка, автосервіс). Ця „наживка” має привабити потенційного покупця, очевидно – чоловіка. Ці та інші подібні практики є сексистськими, адже відтворюють патріархатний тип гендерних відносин між чоловіками та жінками, де першим належить роль активного суб'єкта (дії, погляду, оцінювання, покупки) тоді як жінкам приписана роль пасивного об'єкта споглядання, бажання, споживання.

МачИзм (від англ. *machismo*) у своєму первинному значенні це надмірна та демонстративна маскулінність, атрибутами якої є фізична сила, сміливість, статева зрілість, панування над жінками та агресивність; мачИзм пошановує цінності, які культура асоціює з чоловічим, та виказує зневагу до всього, що по'язане із жіночим.

Вибудовуючи образ чоловіка-мачо, реклами водночас пропагує цілий світогляд і стиль життя та пропонує характерні взірці поведінки, в контексті яких жінка та жіноче виявляються культурно-знеціненими, маргіналізуються або й повністю виштовхуються за межі „культури”. Дуже характерним прикладом цього є рекламна листівка фірми-виробника офісних меблів: добре вбраний чоловік сидить в розкішному директорському кріслі на тлі хмарочосів, а напис передає його думки: „У кріслі фірми Луга-Нова я відчуваю смак життя: я – Бонапарт, я – Казанова, це переможця відчуття”. Перемагаючи інших чоловіків у бою та жінок у ліжку – лише так чоловік стає чоловіком, вповні відчуваючи „смак життя”. Вочевидь, в такому світі місце жінки наперед відоме, і воно, звісно, аж ніяк не в кріслі директора. Загалом, риторика „переможця” – характерна риса мачистського стилю. Реклама магазину будівельних інструментів „Альцест” у львівських газетах зображувала міцного парубка у плавках на

тлі приморського краєвиду; він тримає в руках на рівні стегон величезну дрель, а до нього припадають три молоді красуні у бікіні. Гасло недвозначно натякає: „Інструмент твого успіху”. Інша реклама того ж магазину показує жіночі руки, що тримають ту саму дрель на тлі оголеного живота (інші частини тіла поза кадром), а напис передає її помисли: „Швидше, глибше, сильніше!” Вочевидь, для справжнього чоловіка не лише розмір, але й інші показники мають значення.

Дуже промовистою є реклама горілки „Вожак”, на якій взагалі нема людських зображень. Суворий чорно-сірий дизайн підсилюють глибокі шрами (сліди від кігтів) та солдатський медальйон безпосередньо на плящі, а гасло наказує: „Вожак, тримай свою територію!” Агресивно-мілітаристський тон цього зображення адресований саме чоловікові-мачо.

Інша його сторона мачизму – гедонізм, такий стиль життя, метою і найвищою цінністю якого є насолода. Насолода сексуальна часто ототожнюється з насолодою гастрономічною: чоловіків раз-по-раз закликають „смакувати” життя, сповнене вродливими жінками, смачними стравами та вишуканими напоями чи цигарками. „Два фільтри – одне задоволення” – дві дівчини-близнючки приязно всміхаються з реклами цигарок Pal Mal. При цьому жінок має бути не менше двох, а що більше – то краще. Як от на рекламі пива „Сармат”: цілком звичайний чоловік в джинсах з гальбою пива щасливо всміхається, адже до нього просто припадають аж чотири вишукано брані і спокусливі красуні! А вибір – за ним.

Тема свободи вибору, що її посідає справжній чоловік – ще одна характерна ознака подібного стилю в рекламі. Мачизм розглядає жінку як сексуальний об’єкт, наявність та використання якого є неодмінною умовою утвердження власної маскулінності. У мачо, сексуальна міць якого поза сумнівом, завжди має бути достатньо жінок, щоб задовольнити його жагу. А вже скористатись пропозицією чи відхилити її – це його чоловіче рішення. Рекламна кампанія горілки „Шустов” оповідає історію про ницого ангела, що втратив крила (заплямував свою святість), спустившись з небес заради плотської насолоди з двома спокусливими дівчат. І це – „Традиційна свобода вибору”, стверджує рекламне гасло кампанії. Вибір між святістю (чистим світом без жінок) і падінням (нечистим світом з жінками), чи вибір між двома жінками – у будь-якому випадку, рішення приймає він. Як от і в рекламі Укргазбанку: звичайний собі парубок стоїть поміж двох дівчат, вбраних у весільні шати, що ворожо дивляться одна на одну, готові вчепитися в коси одна одній за право бути з цим чоловіком. „Гнучкість рішень, свобода вибору” – це гасло рекламної кампанії, і жит-

теве кредо того, хто контролює цю ситуацію.

„У таких рекламних повідомленнях жінка завжди вторинна по відношенню до чоловіка і існує лише як індикатор його фалічної сили. (...) Чоловік стає мужчиною у соціальному полі, якщо він придбає набір фалічних товарів-символів, включно з жінкою”.

Фейсизм (англ. *face-ism*) – вияв сексизму у масовій культурі, якій полягає у суттєво-відмінних способах зображення чоловіків та жінок: у першому випадку акцентується голова та обличчя, в другому – тіло та його частини. Така практика репрезентацій передбачає закріплення важливості інтелекту для чоловіків, та тілесної краси для жінок. Дослідники цього феномену наголошують, що саме “голова та обличчя є осередком духовного життя, саме тут локалізуються інтелект, особистість, ідентичність і характер”, то ж позбавляючи жінок голови, такі зображення здійснюють їх символічне знеособлення, перетворюють на бездушні та безвольні тіла (плоть), об’єкти споглядання та маніпуляції. Вона вкотре стає предметом, нездатним мислити, говорити, сперечатись, діяти чи відчувати, тобто перетворюється на іграшку, що нею можна вільно орудувати (фізично чи символічно).

Жіночі бюсти, губи, сіднички, стегна, спини, пупки, коліна – все це виставлене на показ і продаж гуртом і вроздріб, для масового вжитку та в ексклюзивному виконанні, для „натуралів” та шанувальників екзотики, на будь-який... чоловічий смак і гаманець. У кожному разі, “для чоловіків жіноче тіло в рекламі є заклик до того, що саме слід зробити: купити та заволодіти”. А що при цьому думає чи відчуває жінка, яка „впізнає” себе у тих зображеннях? Її про це ніхто не питає. Бо *річ* має мовчки виконувати свої функції. Для цього її сконструйовано, для цього її треновано змалку, і саме цього від неї очікують згодом, і це єдиний відомий їй спосіб буття. Чи не єдиний?..

2.11 ЛОГІКО-СТРУКТУРНИЙ ПІДХІД (ЛСП)

Логіко-структурний підхід (ЛСП) є інструментом планування, оцінювання, моніторингу та впровадження проектів. ЛСП – це метод планування, орієнтований на результат, який використовують проекти, що фінансуються міжнародними донорськими організаціями, наприклад Європейським Союзом, ООН, а також двосторонніми донорськими організаціями. В Україні на основі методології ЛСП проект **ПРООН** – SIDA проводив тренінги для державних службовців.

Основна ідея методу ЛСП полягає у тому, що група проекту використовує спільний підхід на основі безпосередньої участі. Працівники, що відповідають за планування, починають свою роботу не з обговорення того, що потрібно зробити (заходи, наприклад, підготовка кадрів), а обговорюють, чого потрібно *досягнути/яких результатів*. Для того, щоб сформулювати необхідні результати/цілі, а згодом знайти шляхи їх вирішення (заходи) велика група місцевих зацікавлених сторін починає свою роботу з визначення *основної проблеми* (чому потрібні зміни/проект?), а потім з'ясовує можливі *причини та наслідки* визначеної основної проблеми.

Метод ЛСП, який використовується з 60-тих років XX сторіччя, формувався на базі накопиченого успішного та невдалого досвіду запровадження проектів. Далі наведені деякі фактори, які впливають на успішність проекту:

- прихильність *всіх* сторін, які задіяні у проекті;
- чітке визначення ролей та розподіл відповідальності;
- реалістичність цілі;
- потреба проекту протидіяти ризикам, управління ризиками;
- кінцеві споживачі/бенефіціари (цільова група) мають брати участь у створенні проекту;
- керівники проекту мають відчувати, що проект розроблений відповідно до їх потреб.

Метод ЛСП складається з дев'яти різних кроків, які має пройти будь-яка програма чи проект на стадії планування. Цими кроками є:

1. КОНТЕКСТ. Аналіз контексту проекту. Усі проекти є частиною ширшого контексту, наприклад, політичної чи економічної ситуації у країні.

Дуже важливо проаналізувати навколишнє середовище, в якому впроваджується проект. Які зовнішні фактори є важливими для досягнення майбутніх цілей проекту?

Цей крок часто базується на дослідженні, наприклад, сектору чи регіону та/або проведенні SWOT аналізу (SWOT – аналіз сильних і слабких сторін, можливостей та ризиків проекту). Проведення такого аналізу, наприклад, організації, бажано зробити на початковому етапі спільної робочої наради з планування проекту. Результатом стане детальна картина становища організації. У проектних документах аналіз контексту включається у розділи “Історія питання” чи “Інформація щодо сектору”.

2. АНАЛІЗ ЗАЦІКАВЛЕНИХ СТОРІН. Зацікавлені сторони – це групи осіб, які прямо чи опосередковано впливають на проект та на яких впливає те, що відбувається у проекті. Під час планування необхідно вислухати думки всіх зацікавлених сторін. Вони мають важливу інформацію щодо поточної ситуації/стану сектору, в якому буде впроваджуватися проект. Початковий аналіз зацікавлених сторін відбувається під час запрошення на нараду, згодом, після проведення аналізу проблем, виконується повторний аналіз складу зацікавлених сторін. Зазвичай всі зацікавлені сторони можна поділити на чотири основні групи: цільова група (бенефіціари), виконавці, група тих, хто приймає рішення, та зацікавлені сторони, які займаються фінансуванням проекту. Дуже важливо мати повну картину ситуації до початку планування заходів.

3. АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ. Цей тип аналізу краще за все проводити під час наради, коли для аналізу ситуації запрошуються різні зацікавлені сторони. Аналізується головна проблема (основна проблема), її причини та можливі наслідки. Під час такого детального розгляду формується так зване «дерево проблеми» – картки з даними на стіні допомагають візуалізувати ситуацію. Згодом, на основі аналізу проблеми, проводиться аналіз мети та складається план заходів. *Заходи* спрямовуються на усунення причин виникнення проблеми, мета таких заходів – позбавитись від якомога більшої кількості причин, в ідеалі треба виключити всі. Без аналізу проблеми надзвичайно складно, якщо взагалі можливо, віднайти правильне ефективне вирішення проблеми. Аналіз проблем повинні проводити ті, хто їх має і переживає, ті, хто може впливати на їх вирішення, а також інші зацікавлені сторони, але не консультанти чи організації, що фінансують проект.

4. АНАЛІЗ МЕТИ. Коли проблеми, усуненню яких сприятиме проект, вже визначені, можна встановити мету проекту/програми. Аналіз мети чітко визначає: Чому зміни/проект є важливими та в чому доцільність впровадження проекту? Початковий аналіз мети проводиться на основі аналізу проблеми під час наради. Перелік можливих варіантів мети надається майбутній групі проекту. Пізніше група проекту самостійно може формувати кінцеві цілі. Існує три рівня цілей: *РЕЗУЛЬТАТИ, МЕТА ПРОЕКТУ та ЗАГАЛЬНІ ЦІЛІ*. Всі ці рівні є взаємозалежними і базуються на аналізі проблеми. Тому, якщо неправильно проаналізувати проблеми, надалі буде дуже складно або навіть неможливо провести суттєвий, обґрунтований та ефективний аналіз мети.

5. ПЛАН ЗАХОДІВ. Саме завдяки проведенню заходів можна усунути *причини* виникнення основних проблем. План проведення заходів має включати саме такі заходи, які допоможуть вирішити причини головної проблеми. Заходи є *засобом досягнення мети (результатів)*. Мозковий штурм з метою визначення відповідних заходів можна провести на початковій нараді з зацікавленими сторонами. Згодом призначена група проекту складає детальний план заходів на основі аналізу проблем та переліку заходів, запропонованих на початковій нараді.

6. ПЛАН РЕСУРСІВ. Вже після першої наради призначена робоча група проекту складає перелік ресурсів, які необхідні для проведення заходів проекту. Ресурсами, наприклад, є персонал, приміщення, обладнання, фінансування та час.

7. ПОКАЗНИКИ. Показники – це *засоби вимірювання* успіхів та досягнень проекту. Показники встановлюють для висвітлення досягнень результатів, мети та, якщо це можливо, загальних цілей проекту. Показники встановлює призначена група проекту. Пропозиції щодо показників можуть висуватися на початковому засіданні аби пересвідчитися, що мета та результати проекту відповідають принципу «SMART» (тобто є конкретними, вимірювальними, доступними, реалістичними, окресленими термінами). Прикладами таких показників можуть бути «зростаючий відсоток користувачів, задоволених статистичними даними» або «більша обізнаність у користуванні послугами з працевлаштування, орієнтованими на споживача» (вимірюється на основі опитувань та тестів).

8. АНАЛІЗ РИЗИКІВ. Визначення факторів ризику, які мають вплив на досягнення різних цілей в рамках проекту. Детально проаналізувати ризики можна під час робочих зустрічей. Ризики поділяються на *внутрішні* та *зовнішні*. Внутрішні ризики – це ризики, які група проекту може контролювати. Зовнішні ризики – це ризики, які існують поза межами проекту, які група проекту контролювати не може. Такими ризиками часто є, наприклад, політична ситуація в країні. Більшість ризиків є внутрішніми.

Після проведення аналізу ризиків, призначена група проекту розробляє *план управління ризиками*, який має включати комплексне впровадження заходів з метою уникнення ризиків для проекту. Формування такого плану групою проекту є дуже важливим для забезпечення результатів проекту.

9. ПРИПУЩЕННЯ.

Припущення – це *зовнішні фактори, які не можуть контролюватися безпосередньо групою проекту*, проте вони необхідні для досягнення поставлених перед проектом завдань, наприклад, припущення щодо політичного середовища. Група проекту не може включити до аналізу всі аспекти. Таким чином, вони мають *припустити, як інші програми/проекти вирішують ці проблеми* (причини основних проблем). Наприклад, припущення для проекту – політична ситуація в країні не буде погіршуватись, *за умови*, що це розважливе припущення. У іншому випадку це *ризик*, який має розглядатися в рамках плану управління ризиками, а для зменшення ризику необхідно підготувати відповідні заходи.

Деякими можливими припущеннями стосовно майбутнього проекту з точки зору статистики може стати тривала підтримка з боку апарату Прем'єр-міністра протягом впровадження проекту та/або припущення, що працівники, які пройшли тренінги, будуть працювати принаймні упродовж 5 років після завершення проекту.

Кроки 2-5 та 8 методу ЛСП (аналіз проблем, аналіз зацікавлених сторін, аналіз мети та стислий план дій і аналіз ризиків) зазвичай розробляються на початковій нараді із зацікавленими сторонами. Решта кроків виконується призначеною групою проекту.

Перша робоча зустріч допомагає відповісти, *ЧОМУ* потрібен проект (у *ЧОМУ* полягає проблема, *причини* виникнення проблеми, *вплив* проблеми на суспільство). Аналіз під час робочої зустрічі демонструє, *ЧОГО*

проект досягне у майбутньому (мета проекту). Після наради призначена робоча група відпрацьовує, *ЯК* впроваджуватиметься проект (деталі, визначення остаточних цілей, заходів та ресурсів) на основі тієї інформації, яку аналізували під час початкової робочої наради. Такий план може бути розроблений вже на другій, «управлінській» нараді.

Підготовлено за матеріалами тренінгу SIDA з питань методології ЛСП, проведеного в Україні. Матеріали можна отримати в офісі Програми рівних можливостей та прав жінок ПРООН.

РОЗДІЛ III. НАВИЧКИ ФАСИЛІТАЦІЇ

Цей розділ – важлива частина будь-якої програми тренінгу для тренерок/тренерів (ТдТ), оскільки учасники повинні не лише розуміти основні ґендерні концепції та методи ґендерного мейнстрімінгу, але й вміти передавати свої нещодавно набуті знання іншим. У рамках цієї програми майбутні тренери з ґендерних питань організовуватимуть тренінги для представників уряду в усіх регіонах України, тому вони мають знати, як підтримувати динаміку роботи групи, як поводитися з лідерами колективу під час роботи у групах та як навчити учасників поводитися неупереджено та об'єктивно стосовно чутливих питань. У цьому розділі зібрані конкретні вправи, які допоможуть тренеркам/тренерам опанувати ці навички та покращити навички роботи фасилітаторами.

Вправи для розвитку навичок фасилітаторок/фасилітаторів доповнені комплексним посібником про те, як “розтопити кригу” в аудиторії, як долати конфліктні ситуації, як починати та завершувати тренінг конструктивним та цікавим способом.

ЩО ТАКЕ ФАСИЛІТАТОР: ОСОБЛИВОСТІ ТА РОЛЬ ЕФЕКТИВНОГО ФАСИЛІТАТОРА

Цілі

Зрозуміти, що таке ефективний фасилітатор, його/її особливості та роль під час будь-якої зустрічі.

Методика

Розділити групу на дві підгрупи. Перша група обговорює та описує риси та роль **ефективного** фасилітатора; друга група обговорює та характеризує **неефективного** фасилітатора.

Час на виконання

70 хвилин (20 хвилин для роботи у групах, 20 хвилин для повідомлення результатів та 30 хвилин для обговорення у групах нової інформації та висновків).

Матеріали

Фліпчарти та маркери.

Примітки для фасилітаторок/фасилітаторів

Фасилітаторка/фасилітатор допомагає групі зрозуміти її спільні цілі та спланувати діяльність заради досягнення поставлених цілей, не займаючи під час обговорення тієї чи іншої позиції. Фасилітаторка/фасилітатор намагається допомогти групі досягти консенсусу при будь-яких непорозуміннях, які існували раніше чи з'явилися під час обговорення. Досягнення консенсусу є важливим фундаментом майбутніх дій. Існує декілька визначень поняття «**фасилітатор/фасилітаторка**».

«Особа, яка дозволяє групам та організаціям працювати ефективніше; співпрацювати та досягати синергії. Він/вона є «нейтральною» стороною, яка, не приймаючи бік жодної сторони, не висловлюючи та не підтримуючи жодну точку зору під час зустрічі, може забезпечувати

справедливе, відкрите обговорення з залученням усіх учасників для забезпечення ефективної роботи групи».

«Особа, яка формує *структуру та процес* у взаємовідносинах, завдяки чому групи можуть ефективно функціонувати та приймати високоякісні рішення. Фасилітатор допомагає, сприяє та намагається підтримувати інших для забезпечення максимальної продуктивності їх роботи».

“Робота фасилітаторки/фасилітатора полягає у *підтримці кожної/кожного учасниці/учасника дискусії для досягнення нею/ним максимальної ефективності мислення та роботи у групі*. Для цього фасилітаторка/фасилітатор заохочує максимальну участь, підтримує взаєморозуміння та культивує спільну відповідальність. Підтримуючи кожного у процесі мислення, фасилітатор надає учасникам групи можливість знайти комплексні рішення та сформувані сталі домовленості”.

Якості ефективної/ефективного фасилітаторки/фасилітатора:

Вміння **слухати**: повна увага, вміння узагальнювати сказане, зберігати неупередженість та спокій.

Вміння **бачити**: спостерігати за невербальним сигналами та виразом обличчя учасниць/учасників, вміння помічати реакції групи, заохочувати учасників до вільного висловлювання.

Вміння **говорити**: вміння висловлюватися чітко, простою зрозумілою для аудиторії мовою; неупереджено, врівноважено та справедливо ставитися до учасниць/учасників тренінгу, мати почуття гумору; вміння перефразовувати вислови учасниць/учасників для роз’яснення та демонстрації розуміння їх думки; при потребі забезпечувати однакову участь всіх учасниць/учасників (заохочувати мовчазних, нерішучих учасниць/учасників висловлюватися), вміння попереджувати та вирішувати будь-які розбіжності, суперечки, конфлікти (якщо конфліктну ситуацію можна спрогнозувати до заняття, фасилітаторка/фасилітатор має заздалегідь шукати шляхи її вирішення).

Невербальне спілкування та підтримка аудиторії: вміння «відчувати натовп».

Ефективність: вміння зосереджуватися на цілях, завданнях та результатах, що очікуються від тренінгу; вміння керувати часом та дотримуватися правил поведінки, узгоджених з учасниками (див. Розділ II).

СТВОРЕННЯ СПРИЯТЛИВОЇ АТМОСФЕРИ ПІД ЧАС ТРЕНІНГУ

Цілі

«Розтопити кригу» між учасниць/учасників, допомогти швидко познайомитися одні з одними та створити сприятливу атмосферу для спілкування, слухання та обміну інформацією.

Методика

Вправа 1 «Павутиння»

Вам знадобиться клубок ниток для в'язання.

Тримаючи кінець нитки, киньте клубок будь-якому учаснику, назвавши його ім'я, професію, місто, з якого приїхав учасник. Тримаючи нитку, цей учасник робить те саме, і гра триває, доки у павутинні не опиниться останній учасник.

Останній учасник знову кидає клубок у зворотній послідовності, називаючи ім'я, професію, місто, з якого він приїхав, гра триває, доки черга не дійде до першого учасника.

Вправа 2 «Фруктовий салат»

Учасники стоять чи сидять у колі. Фасилітаторка/фасилітатор стає у центрі кола та знайомить всіх учасниць/учасників з правилами гри:

“Назвемо учасника/учасницю, який/яка стоїть праворуч від Вас, яблуком, а учасника/учасницю, який/яка стоїть ліворуч, – бананом. Якщо я вказую на Вас, називаю Ваше ім'я і говорю “банан чи яблуко”, Ви маєте миттєво відреагувати та назвати ім'я учасника/учасницю, який/яка знаходиться ліворуч чи праворуч. Якщо я кажу “фруктовий салат”, всі міняються місцями. Якщо учасник/учасниця, на якого/яку я вказую, дає неправильну відповідь або думає надто довго, він/вона стає фасилітатором та переходить у середину кола. Гра закінчується, коли назвуть всіх учасників”.

Примітки для фасилітаторок/фасилітаторів

Важливо приділити достатньо часу цим вправам, які дозволяють «розтопити кригу» між учасниками. Ці вправи допомагають створити атмосферу солідарності та довіри між учасниками. Оберіть одну з цих вправ у залежності від часових обмежень та динаміки роботи групи.

ЯК ОРГАНІЗУВАТИ РОБОЧУ ЗУСТРІЧ?

Ціль

Обговорити та зрозуміти основні елементи зустрічі, орієнтованої на результат та залучення до участі усіх присутніх.

Методика

Залежно від розміру групи розділіть учасників на дві або три підгрупи, максимум по 6 учасників у кожній. Запропонуйте кожній підгрупі обговорити та узгодити детальний порядок денний та технічне забезпечення конкретної зустрічі. Оберіть завдання відповідно до групи, з якою працюєте. Наприклад:

- Складіть порядок денний та подбайте про технічне забезпечення зустрічі у початковій школі між батьками, вчителями та урядовцями з питань ґендерних стереотипів.
- Складіть порядок денний та подбайте про технічне забезпечення зустрічі з урядовцями обласного рівня з питань ВІЛ/СНІДу.
- Складіть порядок денний та подбайте про технічне забезпечення зустрічі державних службовців під час обідньої перерви та/або після роботи щодо організації заходу з підвищення ґендерної обізнаності у питаннях насильства в сім'ї.

Час на виконання

60-75 хвилин.

Матеріали

Фліпчарти та маркери.

Примітки для фасилітаторів

Перевірте, чи були виконані наступні пункти проведення зустрічі:

- попереднє повідомлення про зустріч;
- вибір приміщення;

- порядок денний;
- вибір головуєчого та доповідача(ів);
- чітке та правильне формулювання питань для обговорення;
- регламент (максимум 2-3 години);
- достатньо часу на розгляд питань;
- висновки: який результат зустрічі, у яких питаннях вдалося/не вдалося досягти згоди, які будуть наступні кроки?

Кожна група має доповісти про висновки та результати обговорення.

Ви маєте провести групове обговорення основних висновків, спільних подібностей/розбіжностей та завершити заняття з набутими знаннями про:

- важливість дотримання регламенту та тривалості зустрічі; визначення найбільш зручного часу, дня, години залежно від продуктивності роботи та місцевої діяльності жінок, чоловіків та молоді;
- доцільність вибору приміщення для проведення зустрічі;
- важливість справедливого представлення всіх ґендерних, соціально-економічних, етнічних, культурних груп та всіх груп зацікавлених сторін;
- важливість заздалегідь дізнатися про головні питання та сферу інтересів зацікавлених сторін.
- важливість добре (i) підготувати, (ii) провести, (iii) проаналізувати зустріч.

УСВІДОМЛЕННЯ СПОДІВАНЬ ТА СТРАХІВ КОЖНОЇ/КОЖНОГО

Цілі

Розвивати співпрацю з цільовою групою для того, щоб зустріч відповідала очікуванням, розсіювала страхи та дозволяла уникнути марного витрачання часу та зусиль через нереалістичні очікування.

Методика

Запропонуйте учасникам обміркувати упродовж приблизно 5 хвилин сподівання та страхи щодо Проекту/мети співпраці.

Роздайте усім учасникам чотири картки двох різних кольорів і ручки та запропонуйте чітко написати дві головні мрії та два головних страхи: по одній тезі на картці.

Зберіть картки та розподіліть їх за кольором.

Продивіться картки та об'єднайте їх у блоки за спільною тематикою.

Якщо текст незрозумілий, обговоріть з групою можливе значення та переформулюйте текст.

Зверніться до одного з учасників кожної групи з проханням підсумувати точку зору групи.

Запропонуйте учасникам прокоментувати кожні підсумкові зауваження.

Підтримайте надії, пов'язані з метою тренінгу чи зустрічі: розвійте страхи, які можна обґрунтовано усунути; запропонуйте учасникам обміркувати шляхи подолання тих страхів, які неможна подолати відразу.

Час на виконання

60-75 хвилин.

Матеріали

Кольорові картки, фліпчарт, кольорові маркери.

Примітки для фасилітаторів

Необхідно досягти порозуміння щодо надій, страхів та очікувань учасників запланованого Вами тренінгу чи зустрічі. Якщо співпрацю належним чином не пояснити і вона буде незрозумілою, якщо не узгодити ролі та обов'язки, можуть виникнути нереалістичні очікування та розчарування. Обговорення сподівань та очікувань – це перший крок на шляху до роз'яснення обсягу співпраці.

ВМІННЯ СЛУХАТИ СПІВРОЗМОВНИЦЬ/ СПІВРОЗМОВНИКІВ ТА СПОСТЕРІГАТИ ЗА НИМИ

Мета

Покращити навички спілкування учасників.

Методика

У вступній частині розпитайте учасниць/учасників, як ми спілкуємося один з одним.

Зверніть увагу учасників на такі моменти:

- Як ми слухаємо?
- Як ми бачимо/спостерігаємо?
- Як ми розмовляємо:
 - Тон голосу: гучний/тихий, командирський/спокійний, домінуючий/сприятливий до розмови.
 - Ритміка мовлення: швидка/повільна.
 - Плюс див. першу вправу.
- Як ми рухаємося: мова нашого тіла, рук, очей, міміка тощо.

Вправа 1. Кивки та хитання

Ця вправа дозволяє продемонструвати, як мова тіла впливає на комунікацію. По завершенні цієї вправи учасники тренінгу повинні вміти описувати, як невербальна поведінка впливає на комунікацію, та продемонструвати вміння слухати співрозмовника.

1. Розподіліть учасників на пари (по можливості, жінка та чоловік), звернувшись до них із проханням утворити пару з тим, з ким вони ще не працювали.
2. Запропонуйте парам поспілкуватися п'ять хвилин. За цей час одна/один учасниця/учасник має кивати, а його співрозмовниця має хитати головою. Приблизно у середині розмови вони мають помінятися ролями: він/вона кивати, а вона/він хитати головою.
3. Через п'ять хвилин запропонуйте кожній/кожному учасниці/учаснику поділитися своїми враженнями, відповівши на питання:
 - Чи відчували Ви, що Вас слухають?
 - Чи збентежувало Вас кивання та хитання головою?
 - Яким чином ці жести вплинули на Вашу розмову?

- Чи можете Ви пригадати, про що йшла розмова?

4. Це призведе до загальної дискусії про невербальну поведінку та комунікацію, а також дозволить перейти до наступної рольової гри, в якій учасники відпрацюють навички слухання.

Вправа 2. Гра з аркушем паперу

Ця вправа допоможе продемонструвати, наскільки можна неправильно зрозуміти прості інструкції. По завершенні вправи учасники повинні вміти визначити вимоги до чіткої вербальної комунікації.

- Запросіть волонтерок/волонтерів стати навпроти решти учасників групи.
- Дайте кожній/кожному з них аркуш паперу. Під час вправи вони мають закрити очі і не ставити жодних запитань.
Дайте їм такі інструкції:
 - Зігніть аркуш паперу навпіл та відірвіть праву нижню частину та кут.
 - Ще раз зігніть аркуш навпіл та відірвіть верхній правий кут.
- Попросіть волонтерів відкрити очі та показати усім розгорнуті аркуші.
- (Скоріше за все, результати не будуть однаковими.)
- Запропонуйте усім учасникам висловитися щодо того, як можна було уточнити інструкції, і які слова були інтерпретовані по-різному. Як заохочувати людей уточнювати, коли їм щось не зрозуміле?

Вправа 3. Зіпсований телефон (адаптуйте назву до назви гри, поширеної у Вашій місцевості)

Ця вправа добре демонструє, як інформація втрачає свій початковий зміст, проходячи різними каналами. По завершенні вправи учасники повинні вміти формулювати вимоги до чіткої вербальної комунікації:

- Запросіть учасників стати у лінію чи коло.
- Пошепки скажіть речення першому учаснику/учасниці лінії, яке він/вона має слово в слово пошепки передати своєму сусіду ліворуч. Речення має пройти крізь учасників і дійти до останнього учасника/учасниці, який/яка має вголос сказати те, що він/вона почув/почула.
- (Як правило, речення, сказане останнім учасником/останньою учасницею, значно відрізнятиметься від початкового речення, особливо, якщо воно було довгим чи складним.)

- Запропонуйте учасникам обміркувати, як ми отримуємо зворотній зв'язок у реальних ситуаціях. Як можна підвищити вірогідність того, що вербальні повідомлення зрозуміють?

Після виконання трьох вправ обговоріть з групою висновки, зроблені на основі цих вправ, та запишіть їх на фліпчарті.

Час на виконання

120 хвилин (30 хвилин для вступного розділу про те, як ми спілкуємося один з одним, 30 хвилин – на кожну з трьох вправ).

Матеріали

Фліпчарти, аркуші паперу, маркери.

Примітки для фасилітаторок/фасилітаторів

Ця вправа покращить комунікативні навички учасників. Отже, приділіть цьому виду навчання достатньо часу та можливостей для обговорення.

ЯК МИ СПІЛКУЄМОСЯ З АУДИТОРІЄЮ – ЯК СПІЛКУВАТИСЯ З ТИМИ, ХТО ЗАВАЖАЄ, ТА ДОМІНАНТНИМИ ОСОБИСТОСТЯМИ

Цілі

1. Зрозуміти, як спілкуватися з тими, хто заважає, та домінантними особистостями.
2. Усвідомити, як забезпечити залучення до співпраці сором'язливих учасників.
3. Встановити інноваційні шляхи визначення потенційно конфліктних/важких питань, наприклад, насильство у родині, несправедливе звільнення, сексуальні домагання на робочому місці за допомогою сюжетної гри та рольових ігор.

Методика

Вправа 1: Рольова гра “Учасник/учасниця, який/яка заважає іншим”

Мета цієї вправи – продемонструвати, як можна заважати спілкуванню у групах і як можна допомогти учасниками обміркувати способи виходу з різних ситуацій під час роботи групи. По завершенні вправи учасники повинні вміти обговорювати шляхи впливу поведінки окремих осіб на групу, визначити, як вони можуть керувати поведінкою тих учасників, які заважають, перебивають чи відволікають увагу інших, та описати шляхи максимального залучення у спілкування сором'язливих учасників.

- Запропонуйте учасникам розподілитися на підгрупи по три особи. Один учасник буде спікером, інший – слухачем, а третій гратиме роль учасника, що заважає спілкуванню.
- Спікер має розмовляти зі слухачами про певний аспект їхнього життя, а опоненти мають намагатися перервати їх спілкування (не вдаючись до насильства).
- Ті, хто заважає спілкуванню, можуть рухатися між різними групами. Приблизно через 5 хвилин учасники повинні помінятися ролями так, щоб кожен із учасників мав можливість спробувати себе у кожній ролі.

- Після вправи поспілкуйтеся з групою. Спитайте учасників, що вони відчують, коли їх перебивають, і які приклади з власного досвіду вони можуть навести? Обговоріть способи спілкування з важкими співрозмовниками у групах, наприклад, ігнорування, конфронтація, відволікання чи переключення їхньої уваги, ввічливе перебивання. Розпитайте про інші типи співрозмовників, які можуть сприяти чи заважати дискусії у групі.
- Визначте, чи є учасниці/учасники, які заважають навчанню, або домінантні особистості лідерами чи просто конкурентами або агресивними особами з невеликою чи незначною підтримкою інших. Якщо особа(и) є лідером(ами) громади чи групи, зверніться до нього/неї офіційно чи приватно до проведення тренінгу, поясніть сутність процесу та спробуйте заручитися підтримкою такої людини.
- Після виконання вправи розпитайте учасників та дозвольте їм вийти з запропонованих ролей. Для цього запропонуйте кожному учаснику представитися по черзі. Якщо цього не зробити, відчуття дискомфорту, пов'язане з ролями учасників та їхніми стосунками при їх виконанні, може пізніше викликати певні проблеми.

На основі цієї вправи можна розробити інші рольові ігри, зокрема, гендерну роль під час зустрічі. У групі можна розіграти ситуацію про те, як допомогти сором'язливому учаснику взяти участь у дискусії або як уникнути ізоляції певних категорій учасників, наприклад, **жінок чи молодших державних службовців**.

Вправа 2: Театр

Ця вправа має на меті допомогти фасилітаторам опанувати основи театру. Можна використовувати такі вправи.

Вправа:

- Запропонуйте учасникам об'єднатися у невеликі групи.
- Кожна група має вигадати історію, яку вона може розіграти перед колегами.
- Розкажіть учасникам про те, що театр відображає проблеми громади (насильство у родині, алкоголізм тощо), проте зупиняється у критичний момент, залишаючи проблему без вирішення.

- Запропонуйте акторам заохотити аудиторію до пошуку способу вирішення проблеми.
- Розіграйте одну з ситуацій до фіналу.

Час на виконання

120 хвилин (60 хвилин на першу вправу та 60 хвилин на театр).

Матеріали

Фліпчарти та маркери.

Примітки для фасилітаторів

Підсумуйте основні моменти кожної вправи на фліпчарті.

ЯК МИ СПІЛКУЄМОСЯ З АУДИТОРІЄЮ – СТИЛІ ВИКЛАДАННЯ

Цілі

Допомогти учасникам/учасницям зрозуміти обмеження дидактичної методики викладання та заохочувати їх обмірковувати досвід тих членів громади, які зустрічалися з цим підходом.

Методика

Оберіть тему разом з аудиторією та вирішіть, які зацікавлені сторони прийдуть на зустріч. Наприклад, організатор курсів грає роль громадського медичного працівника, який був змушений приїхати у село чи сусідню місцевість прочитати лекцію про діарею. Учасниці/учасники грають роль сільських мешканців.

- Запропонуйте учасникам об'єднатися у групи. Кожен має визначити, кого він/вона гратиме. Це може бути хтось, кого він/вона знає особисто. Кожна група повинна обрати певну категорію осіб, наприклад, матері з дітьми, люди старшого віку, молодь та школярі. Запропонуйте їм розповісти про свої персонажі іншим учасникам групи (За бажанням серед учасників можна розподілити ролі, написані на картках.)
- Запропонуйте аудиторії сісти навпроти лектора, який розповідатиме обрану тему протягом 10-15 хвилин.
- Лектор/лекторка має подавати лекційний матеріал директивно, користуючись медичними чи технічними термінами, акронімами або складними діаграмами для ілюстрації матеріалу. Звинуватйте дітей у тому, що вони не достатньо уважні, ігноруйте людей, якщо вони не можуть відповісти на Ваші питання. Використовуйте іншу тактику, яка, на Вашу думку, демонструє неефективну комунікацію.
- Після презентації не перевіряйте, що зрозуміла аудиторія.
- Після закінчення лекції запропонуйте учасникам повернутися до невеликих груп, проте не виходити зі своїх ролей під час обговорення лекції.

- Запропонуйте учасникам обміркувати те, що вони дізналися. Чи вважають вони отриману інформацію корисною? Як можна поліпшати цю ситуацію? Учасники мають написати результати дискусії на фліпчарті.
- Які перепони виникають у процесі навчання з точки зору обраних персонажів у контексті цієї лекції?
- Якщо будь-який з цих персонажів був би освіченою людиною, він/вона, скоріше за все, комфортно б сприйняв(ла) такий підхід. Проте який обсяг інформації вони б зрозуміли? А що б зрозуміли інші представники аудиторії?

Час на виконання

60-75 хвилин.

Матеріали

Фліпчарти, маркери, заздалегідь підготовлені картки з характеристикою кожного персонажу.

Примітки для фасилітаторів

Після вправи проведіть обговорення з учасниками та дайте їм можливість вийти з образів їхніх персонажів. Для цього запропонуйте кожному учаснику по черзі представитися ще раз та поділитися враженнями від своїх ролей та рольової гри. Якщо цього не зробити, відчуття дискомфорту, викликане їхньою роллю чи стосунками між акторами, може пізніше спричинити певні проблеми. Зафіксуйте на фліпчарті висновки про те, як спілкуватися з аудиторією.

Наприкінці рольової гри обговоріть актуальні питання. Якщо залишається час, групам можна запропонувати переграти цю ситуацію у спосіб, який передбачає більш активне залучення аудиторії до навчання.

ЯК ЗАОХОТИТИ ЛЮДЕЙ ДО СПІЛЬНОЇ РОБОТИ

Цілі

1. Дати можливість відчувати, що відбувається, коли усі ми досягаємо своїх особистих цілей.
2. Дати можливість відчувати, що означає не мати можливості брати активну участь.
3. Дати можливість відчувати силу визначення спільної мети та об'єднання ресурсів.

Методика

Гра «Мотузка»

- Сформууйте чотири групи по три особи у кожній.
- Одному учаснику у групі зав'яжіть очі.
- Другому – руки.
- Третьому – ноги.
- Призначте по одному консультанту до кожної групи.
- Кожна група має стати у куті квадрату на відстані 2 – 3 м від іншої групи.
- Нещільно зав'яжіть мотузку довкола кожної групи, розташувачи її у формі квадрату; консультант залишається за межами квадрату.
- Попросіть когось з учасників притримувати мотузку у кожному куті.
- Розташуйте один з 4-х предметів перед кожною групою на відстані 2 м: пляшку, фрукти, дерев'яну указку, портфель чи будь-який інший об'єкт.
- Розташовуючи об'єкт, голосно пояснюйте, що саме Ви розташовуєте перед групою, і кожна група має дістати цей об'єкт.
- Гра проходить у три раунди приблизно по 5 хвилин кожний.
 - Перший раунд: жодних розмов.
 - Другий раунд: члени групи можуть обговорювати стратегію без участі консультанта.
 - Третій раунд: можна порадитися з консультантом.
- Якщо деякі учасники не брали участі у грі, відразу організуйте другу гру (необов'язково).

Щойно кожна група дістане свій предмет, зніміть мотузку і поверніть кожного учасника до звичної ситуації.

Час на виконання

60 хвилин (30 хвилин на рольову гру для двох різних груп та 30 хвилин на обговорення).

Матеріали

Мотузка чи декілька зв'язаних разом мотузок довжиною приблизно 12 – 15 м.

Чотири об'єкти, наприклад, пляшка, фрукти, дерев'яна указка, портфель. Ділянка у формі квадрату зі стороною приблизно 2 м кожна.

Примітки для фасилітаторок/фасилітаторів

Проведіть загальне обговорення висновків цієї вправи та підкресліть переваги спільної роботи, а також проблеми/труднощі у випадку суперечливих цілей.

ЯК «РОЗТОПИТИ КРИГУ» СЕРЕД УЧАСНИЦЬ/УЧАСНИКІВ ТРЕНІНГУ – СТРАТЕГІЇ

Ці стратегії підготовлені за матеріалами «Результати завдяки тренінгу» (Results Through Training, (www.RTTWorks.com)) та містять поради, як розпочати тренінг, як долати конфліктні ситуації та як завершувати тренінг на позитивній, конструктивній ноті. Деякі методики Ви пам'ятатимете з ТдТ, оскільки багато з них вже застосовували залежно від потреб групи.

«Навчання з досвіду»

Запропонуйте учасницям/учасникам представитися та навести один приклад того, які труднощі вони мали, що вони засвоїли на власному гіршому досвіді з тематики тренінгу. Занотуйте приклади на фліпчарті та звертайтеся до них під час тренінгу.

«Труднощі та цілі»

Об'єднайте групу у невеликі команди. Команди мають визначити труднощі в рамках тематики тренінгу та цілі тренінгу і занотувати їх на фліпчартах. Потім учасники мають розповісти про свої труднощі та цілі іншим групам.

«Питання»

Кожен учасник/учасниця має написати на стикері питання, на яке він/вона прагне отримати відповідь під час тренінгу. Потім учасники представляються та розповідають про свої питання. Розмістіть усі питання на стіні. Під час або наприкінці тренінгу запропонуйте групі відповісти на них.

«Приклади для наслідування»

Кожен учасник/учасниця має розповісти про особу, яка є гарним прикладом у контексті тематики дискусії. Учасники мають назвати цю особу, розповісти про її якості чи риси, завдяки яким він/вона є гарним прикладом. Занотуйте характеристики на фліпчарті.

«Що можна/неможна робити»

Учасники мають представитися, повідомити своє ім'я, відділ, а також сформулювати поради про те, що можна/неможна робити у зв'язку з темою, яка є предметом дискусії. Занотуйте поради на фліпчарті.

«Колективні знання»

Об'єднавшись у команди, учасники мають визначити п'ять правил роботи з важкими людьми (або з темою, яка є предметом дискусії).

«Шаради»

Учасників необхідно об'єднати у команди по 4 – 5 осіб. Команди мають визначити один тип людини, яку вони вважають важкою і мають зіграти її, а решта учасників має догадатися, кого вони грають. Ця вправа може бути веселою грою, по завершенні якої доцільно коротко обговорити необхідність збереження почуття гумору при спілкуванні з важкими людьми.

«Крикотерапія»

Учасники мають представитися та поділитися емоціями, які вони відчувають при спілкуванні з важкими людьми (наприклад, «Вони зводять мене з глузду!!!»). Учасники повинні емоційно висловлюватися. Наприкінці цієї вправи учасники мають одночасним криком виразити свої емоції.

«Хто може розвиватися?»

Учасники мають визначити когось, хто вплинув на їх професійний розвиток. Вони мають представитися та пояснити відношення з людиною, яка вплинула на їх розвиток.

«Самовдосконалення»

Кожен учасник/учасниця має представитися та навести один приклад самовдосконалення зі свого нещодавнього минулого (окрім згоди на участь у цьому тренінгу). Цю вправу можна проводити у групі чи у невеликих командах.

«Подяка»

Учасники мають представитися та подякувати комусь, хто взяв участь у їх професійному розвитку. Вони повинні дякувати так, ніби їх нагородили «Оскарром». Можливо, доцільно обмежити промови 30 секундами.

«Перша робота»

Учасники мають представитися, назвати своє ім'я та розповісти про те, чому навчилися на своїй першій роботі.

«Головоломка»

Щоб «розтопити кригу» у групі, можна скористатися вікториною. Задавайте питання, відповіді на які усі повинні, проте можуть не знати. Учасники мають відповісти окремо. Після цього дайте декілька хвилин на роботу у невеликих групах для остаточного пошуку відповідей на питання. Група зможе відповісти на більшу кількість питань, аніж кожен учасник окремо. Це гарний приклад синергії, який можна завершити обговоренням цієї концепції. Приклади питань:

- Назвіть планети, починаючи з планети, яка найближче розташована к сонцю.
- Назвіть найбільш густонаселену країну світу.
- Назва яких країн СНД починається з літери «К»?

«Плани на вечерю»

Кожен учасник має закінчити речення:

*«Якби я мав(ла) можливість повечеряти з будь-якою людиною – сучасником чи історичною фігурою, я б обрав(ла) *
_____ *тому що _____».*

«Сукупний досвід»

Запитайте кожного учасника/учасницю, скільки він/вона працює у компанії або на його/її сьогоднішній посаді. Підрахуйте загальну кількість років та наголосіть, що група має Х років досвіду для проведення цього тренінгу.

«Гарний чи новий досвід»

Запропонуйте кожному учаснику/учасниці розповісти про будь-який позитивний або новий досвід за останні 24 г.

«Я помітив(ла)»

Якщо під час попереднього тренінгу учасники зобов'язалися змінити свою поведінку, запитайте їх, чи помітили вони хоча б одну зміну у поведінці іншого. В якості альтернативи можна запропонувати кожному учасникові розповісти про те, що він/вона стали роботи по-іншому з моменту проведення минулого тренінгу.

«Я унікальний(а)»

Запропонуйте кожному учаснику розповісти одну річ, яка робить його/її унікальною.

«Мій слоган»

Поясніть, що багато компаній мають слогани або «девізи», які відображають їхні цінності. Наприклад, компанія «Ford» має слоган «Якість – робота номер один». Запропонуйте усім учасникам написати (або процитувати) слоган, який їх характеризує, та розповісти його аудиторії.

«Найгірша команда»

Запропонуйте усім учасникам розповісти про найгіршу команду, в якій вони брали участь, та пояснити чому. Занотуйте характеристики на фліпчарті. Завершіть цю вправу спільним визначенням шляхів уникнення характеристик «найгіршої команди».

«Три правди і одна неправда»

Видайте кожному учаснику картку розміром 3 x 4, на якій він/вона має написати 4 твердження про себе: одне твердження неправдиве, а 3 інших – правдиві. Поясніть учасникам, що мета цього завдання полягає у тому, щоб ввести інших в оману про те, що саме є неправдою. Дайте 5 хвилин для написання тверджень, після чого кожен учасник зачитує 4 твердження, і група встановлює, яке з них є неправдивим. Учасник/учасниця, який/а дає найбільшу кількість правильних відповідей, отримує приз.

«Яка у нас команда?»

Об'єднайте групу у маленькі команди по 4 – 6 учасників. Кожна група має обговорити та придумати аналогію для своєї команди. Наприклад, «ми як цирк з трьома манежами під одним куполом, тому що ми робимо декілька справ одночасно, що завжди призводить до хаосу». На обговорення надається 10 хвилин, після чого учасники діляться своїми ідеями.

«Страхи»

Запропонуйте кожному учаснику/учасниці розповісти про його/її найбільший страх щодо участі у командній роботі або у тренінгу. Занотуйте страхи на фліпчарті. Наприкінці тренінгу ще раз зверніться до цього переліку та запитайте в аудиторії, чи були виправдані їхні страхи.

«Що Вам відомо?»

Розподіліть учасників на команди по 3 – 4 особи. Дайте кожній команді окремий фліпчарт. Кожна команда отримує від іншої команди інструкцію про те, яку інформацію вона має надавати. Наприклад:

Команда А: Мері, Кріс, Пет і Террі.

Команда В: Джейн, Френк, Філ і Шерон

Команда С: Джон, Майк, Андреа і Леррі.

Команда А дає завдання Команді В; Команда В дає завдання Команді С; а Команда С дає завдання Команді А.

Команди мають поділити свої фліпчарти на секції: по одній для кожного учасника команди, яка надаватиме завдання. За 5 хвилин учасники мають записати на фліпчарті все, що вони знають про вказаних їм людей (стосовно роботи та інших аспектів). Учасники переходять від одного фліпчарту до іншого, доки не повернуться до фліпчартів з власними іменами. Кожна/кожен учасниця/учасник має прокоментувати те, що написано про нього/неї.

«Вгадай, хто»

До початку тренінгу кожен учасник/учасниця має заповнити та повернути Вам відповіді на 5 – 7 питань про нього/неї. Наприклад:

улюблена страва;

- найкраще телевізійне шоу;
- останній фільм, який Ви подивилися;
- остання книга, яку Ви прочитали;
- відпустка Вашої мрії.

Під час тренінгу зачитуйте відповіді, і решта учасників вгадує, про кого йдеться.

«Неперевершений шедевр»

Кожен учасник/учасниця команди має намалювати картину чи декілька картин для відображення його/її уявлення про команди на даний момент (учасники можуть малювати на папері або на фліпчартах, розташованих у приміщенні). На виконання цієї вправи учасникам потрібно 5 хвилин. Решта учасників має пояснити, що зображене на малюнках інших.

«Щось нове»

На другий день тренінгу з формування команди запропонуйте кожному/кожній учаснику/учасниці розповісти одну річ, яку вони дізналися про іншого учасника команди минулого дня. Решта учасників має здогадатися, про кого йдеться.

10 НАЙКРАЩИХ СПОСОБІВ ЗАВЕРШИТИ ТРЕНІНГ

Гра у м'яч

Запропонуйте учасникам групи розповісти про одну річ, якої вони навчилися під час тренінгу. Киньте одному/одній з учасників/учасниць м'яч. Отримавши м'яч, кожен/кожна учасник/учасниця має розповісти про свій новий досвід.

Наступні кроки

Запропонуйте учасникам розповісти про одну річ, яку вони планують зробити наступного тижня для застосування знань, опанованих під час тренінгу. Наприклад, якщо вони відвідують тренінг з керування проектами, їм слід розповісти про наступний крок в рамках поточного проекту.

Запитайте експертом/експертів

На початку тренінгу кожна/кожен учасниця/учасник має написати питання, відповідь на яке він/вона прагне отримати під час тренінгу. Наприкінці тренінгу перемішайте питання і дайте можливість учасникам відповідати на питання один одного.

Заспівайте пісню

Запропонуйте учасникам об'єднатися у тріо, написати та виконати пісню про те, що вони засвоїли під час тренінгу. Наприклад, на тренінгу з питань безпечного керування мотоциклом одна команда заспівала: «Пливи, пливи, пливи човен» зі словами про те, як безпечно керувати мотоциклом на поворотах.

Кросворд

Придумайте кросворд (дуже недороге програмне забезпечення можна купити в магазині або знайти на вебсайті: www.crosswordkit.com), який включає основні концепції тренінгу. Надрукуйте кросворд у формі плакату у місцевому центрі експрес-поліграфії (або на поліграфічному підприємстві). За 5 хвилин команди мають заповнити кросворд. Усі команди, які дадуть правильні відповіді на усі питання у встановлений час, отримують приз.

Як справи?

Роздайте усім учасникам листівки, на одному боці яких вони мають написати ім'я та адресу (або адресу електронної пошти), а на іншому – цілі, які вони планують досягти наступного місяця. Зберіть листівки та відправте їх учасникам через місяць після проведення тренінгу з проханням відповісти, наскільки їм вдалося досягти поставлених цілей.

Колективний живопис

Зафіксуйте великий аркуш паперу на одній стіні (достатньо великий, щоб усі учасниці/учасники могли працювати на ньому одночасно). Кожен/кожна учасник/учасниця має намалювати картину, яка зображує те, чого вони навчилися під час тренінгу. Інші учасники/учасниці мають здогадатися, що змальовано на кожному малюнку.

Зіркові моменти

Наприкінці кожної тренінгової сесії запропонуйте кожному учаснику/учасниці розповісти про “зірковий момент”, який вони спостерігали в іншого учасника/учасниці. Зірковий момент – це момент, в який засяяв певний талант учасника/учасниці як члена команди. Коли учасники розповідатимуть про такі моменти, дайте їм можливість нагородити відповідного учасника/учасницю зіркою. Переконайтеся, що кожен учасник/учасниця мав/мала такий момент. При потребі зазначте декілька зіркових моментів, які Ви помітили.

Дієві кроки

Зафіксуйте на підлозі сліди (реального розміру) у формі черги чи підкови. Група має стати на перші сліди (дивлячись у спину попереднику/попередниці). Вони мають розповідати одну річ, яку вони зроблять наступного тижня у напрямку до тематики, яка обговорювалася під час тренінгу. Під час розповіді про свої дії учасники просуваються уперед. Вправа триває, доки не висловляться усі учасники. Після цього скажіть учасникам, що вони зробили перший крок – взяли на себе обов'язок вжити певну дію.

Подяка

Щоб підкреслити те, як учасники навчалися під час тренінгу, запропонуйте їм подякувати тому учаснику/учасниці (окрім фасилітатори/фасилітатора), який/яка допомагав/допоиагала їм навчатися або зрозуміти тему тренінгу. Учасник/учасниця, якому/якій дякують, має відповісти: «Будь ласка». Це навчає учасників/учасниць говорити та приймати компліменти.

ПОРАДИ ДЛЯ ФАСИЛІТАТОРКИ/ФАСИЛІТАТОРА

Створення середовища

1. Занотуйте цитати про роботу у команді на стіні. Деякі ідеї таких цитат наведені у Додатку А.
2. Напишіть на картоні та розмістіть по периметру приміщення ті теми, які пов'язані з роботою у команді.
3. Використайте кольори для пожвавлення атмосфери у приміщенні: фліпчарти, постери, планшети тощо.
4. Навчіться робити прості малюнки та використовувати їх як візуальні засоби навчання (фліпчарти та слайди).
5. Принесіть у кімнату іграшки, які пов'язані з тематикою обговорення. Наприклад, якщо тренінг стосується вирішення проблем, принесіть різноманітні пазли та головоломки.

Ідеї про те, як «розтопити кригу» серед учасників

1. Запропонуйте учасникам команди написати 3 правдивих та 1 неправдиве твердження про себе. Решта учасників має здогадатися, яке з тверджень є неправдивим.
2. Учасники команди вказують одну річ, яку інші про них не знають. Решта учасників має здогадатися, хто є хто.
3. Кожен учасник/учасниця команди має назвати кількох інших учасників команди, які сильно від нього відрізняються. Після цього необхідно встановити 5 спільних рис з «різними» людьми.
4. Кожен учасник/учасниця має розповісти три правила свого життя. Після цього необхідно розробити правила, за якими житиме вся команда.
5. На картках розміром 3х5 напишіть певні твердження, що стосуються команд (наприклад, у хороших командах ніколи не буває непорозуміння). Роздайте картки серед членів команди. Учасники мають обмінюватися картками, доки у їх руках не залишаться картки, з якими вони погоджуються. Обмін проходить тихо, і учасники не повинні знати карток, які отримують.

Поради щодо залучення учасників у тренінговий процес

1. Для залучення учасників тренінгу у роботу скористайтеся м'ячем. Учасник/учасниця, який/а має м'яч, має право говорити.

- Завершивши свою промову, учасник/учасниця передає м'яч іншому. Це дозволяє команді спрямовувати дискусію та уникати переривань.
2. Учасники мають написати на картці розміром 3 x 5 одне питання про тематику тренінгу, на яке вони хочуть отримати відповідь. Наприкінці тренінгу знов зверніться до цих питань і запропонуйте учасникам команди відповісти на ці питання.
 3. Запропонуйте учасникам написати про свої відчуття щодо команди на картці розміром 3 x 5. Зберіть усі картки, перемішайте та знов роздайте учасникам. Учасники команди мають прочитати та пояснити, що автор мав на увазі. Ця вправа дозволяє висловити проблеми та занепокоєння без страху покарання.
 4. Під час мозкового штурму запропонуйте учасникам команди написати ідеї на стикерах та зафіксуйте стикери на стіні або на фліпчарті, згрупувавши схожі ідеї.
 5. Використовуйте сірники як спосіб контролю виступів. Кожен учасник/учасниця отримує 3 – 5 сірників, і кожен сірник дає право говорити 1 хвилину. Якщо учасник/учасниця хоче висловитися, він віддає сірники один за одним. Із закінченням сірників учасник/учасниця втрачає можливість говорити.
 6. Запропонуйте кожному/кожній учаснику/учасниці зобразити своє бачення успіху команди (лише у формі малюнків без слів). Інші учасники мають пояснити це.
 7. Запропонуйте кожному/кожній учаснику/учасниці доповнити речення: «Єдина річ, яку я хочу зрозуміти про цю команду, – це...». Проведіть обговорення відповідей.
 8. Поради з фасилітації тренінгів
 9. Користуйтеся порядком денним та розмістіть його на видноті. Коли дискусія відхиляється від заданої тематики, користуйтеся порядком денним для спрямування роботи групи у необхідне русло.
 10. Намалюйте на фліпчарті схему «паркування» порядку денного. Записуйте на фліпчарті другорядні питання або питання, які не увійшли до порядку денного. Наприкінці тренінгу визначте, коли ці питання будуть розглядатися.
 11. Коли Вам необхідно очолити обговорення, станьте у центрі приміщення перед учасниками. Коли команда має керувати дискусією, сядьте або станьте збоку кімнати. Зміна позицій надсилає команді певні повідомлення і допомагає Вам зберігати контроль.

12. Занотуйте необхідні аспекти та рішення на фліпчарті під час тренінгу.
13. Встановіть основні правила роботи у команді та звертайтеся до них на кожному тренінгу.

Поради щодо подолання конфліктів

1. Запропонуйте учасникам визначити критерії, якими вони користуватимуться при прийнятті рішень. Оцініть ідеї за кожним критерієм.
2. Занотуйте на фліпчарті кожну точку зору у формі таблиці з зауваженнями «за» та «проти» кожної ідеї. Учасники мають розмістити ідеї у відповідних графах таблиці. Кожна ідея не повинна перевищувати 5 слів. Кожен учасник/учасниця може провести біля фліпчарту не більше 1 хвилини.
3. Якщо двоє учасників/учасниць не згодні, запропонуйте кожному опоненту висловити точку зору іншого за допомогою активного слухання. Продовжуйте розповідати про позицію іншого, доки опонент не погодиться з тим, що його позицію повністю зрозуміли.
4. Підсумуйте питання, з яких учасники дійшли згоди, та продемонструйте прогрес і можливості.
5. Коли здається, що згода досягнута, отримайте підтвердження у кожного учасника команди.
6. Придивляйтеся до невербальної поведінки незгодних та відкрито звертайтеся до них.
7. Розділіть групу на дві підгрупи. Одна група має прийняти позитивну модель поведінки під час конфлікту, а інша – негативну. Учасники повинні визначити п'ять ознак їх поведінки з наданого переліку. Підгрупи мають зобразити цю поведінку перед іншими, а інша група має здогадатися. Для завершення цієї вправи необхідно розробити перелік основних правил подолання конфліктів у команді.
8. Ніколи не займайте позицію тієї чи іншої сторони. Натомість запропонуйте команді шлях подолання цих труднощів.

Поради щодо завершення тренінгу

1. Запропонуйте учасникам назвати одну річ, про яку вони дізналися під час тренінгу.
2. Поверніться до плану заходів та завдань та підтвердіть дати їх виконання.
3. Придумайте для команди гру або вікторину, щоб зрозуміти, на скільки тематичних питань учасники відповідають правильно.

Наприклад, якщо тренінг мав «ознайомчий» характер для нової команди, можна задати таке питання: «Який/а учасник/учасниця команди тричі відвідував Грейсленд?»

4. Запропонуйте кожному учаснику/учасниці розповісти про дію, яку він/вона запланував(ла) на наступний тиждень у зв'язку з цим тренінгом.
5. Запропонуйте кожному учаснику/учасниці намалювати картину того, що він/вона засвоїли під час тренінгу. Інші учасники мають здогадатися, що зображене на малюнку.

Питання для отримання зворотного зв'язку про роботу фасилітатора

1. Назвіть одну річ, яку мені, як фасилітатору, слід робити по-іншому наступного разу?
2. Що б Ви хотіли, щоб я робив(ла), із того, що не роблю зараз?
3. Що мені слід зробити для підвищення продуктивності цього тренінгу?
4. Що мені слід зробити, щоб Ви (команда) стали самодостатніми (не потребували моєї допомоги)?
5. Що має статися у Вашому житті, щоб Ви змогли оцінити цей тренінг на 10 балів?

ПРОФЕСІЙНІ СТАНДАРТИ ТРЕНЕРІВ,

Розроблені Team Training International, Ltd.

1. Створення/адаптація програм

Незалежно від того, відповідає професійний/професійна тренер/тренерка за створення та впровадження нової програми або ж тільки за адаптацію вже розробленої програми, він/вона повинен/на усвідомлювати, що якісна тренінгова програма повинна задовольняти критеріям, які наведені нижче. Професійно розроблена програма с результатом наступних кроків:

- **Вивчення/Оцінка потреб • Розробка структури • Розробка змісту**
- **Оцінка впровадження результатів***

*(*Оцінка результатів проводиться і на стадії підготовки, і на стадії впровадження)*

A. ВИВЧЕННЯ/ОЦІНКА ПОТРЕБ

Перед впровадженням програми професійні тренери повинні перевірити і впевнитися, що в результаті проведеного вивчення потреб вони отримали відповіді на наступні запитання:

- **ЧОМУ/ДЛЯ ЧОГО** потрібна ця програма? Що саме відбувається зараз такого, що виправдовує проведення тренінгової програми?
- **ЩО** створює проблему, відсутність яких навичок, знань або поглядів?
- **ХТО** був відібраний для участі у програмі? Як було проведено відбір? Які є потреби у кожного учасника та яка амплітуда потреб існує всередині цільової групи?

B. РОЗРОБКА СТРУКТУРИ

Перед впровадженням програми професійні тренери зобов'язані перевірити і впевнитися, що:

- Із структури тренінгу чітко видно, що саме (навички, знання, погляди) необхідно змінити в результаті програми;
- Структура чітко показує, як ці зміни можна буде оцінити;
- Послідовність сесій є такою, що кожна наступна сесія будується на основі попередньої

В. РОЗРОБКА ЗМІСТУ

Перед впровадженням програми професійні тренери повинні перевірити та впевнитись, що програма містить:

- Вступ – мету програми – необхідність програми (чому, що, хто)
 - Задачі програми (що конкретно має бути змінено в результаті програми)
 - План і розклад програми
 - Очікувані ролі/поведінка (тренера і учасників).
- Діяльність зі створення сприятливої атмосфери у групі (проведення вправ на “Розтоплення криги”) протягом дня.
- Модулі, що містять не більше 5-ти учбових тем з різними методами запам’ятовування.
- Регулярну зміну способів і методів навчання (принаймні, кожні 10 хвилин).
- Для кожної теми, що викладається є:
 - Пояснення/обговорення
 - Демонстрація (приклад, аналог, показ)
 - Практичні вправи на закріплення нового матеріалу
 - Спрямовуюча/коректуюча діяльність.
- План дій для роботи з учасниками із уповільненим сприйняттям та/або тими, хто працює без бажання.
- Система повторення ключових понять з метою покращення їх засвоєння і використання в подальших кроках
- Матеріали (наочні, роздаткові матеріали і т.д.), що відповідають вимогам, зазначеним у «Підготовці допоміжних засобів»
- Перерви, принаймні, кожні 90 хвилин.
- Короткий повтор кожного модуля

Г ОЦІНКА РЕЗУЛЬТАТІВ

Перед впровадженням програми професійний тренер повинен перевірити і впевнитися, що цикл оцінки програми містить:

- Метод оцінки рівня знань учасників з відповідних тем до початку програми
- Методи отримання зворотного зв’язку під час роботи програми, що дозволяють оцінити важливість, прийнятність і придатність навчання
- Заключна оцінка того, наскільки досягнуто задачі програми, та ефективності тренера
- Подальша оцінка через 3-6 місяців з метою оцінки застосовування отриманих знань

2. Підготовка програм

Професійні тренери повинні відповідати за підготовку кожної програми, скільки б разів вона/він або хтось інший не працював за нею. Ми вважаємо, що підготовка до запуску програми означає не тільки підготовку тренінгового «оточення», але і, перш за все, розумову і фізичну підготовку тренера.

Професійні тренери вважають, що їх розумовий та фізичний стан насправді позначається на поведінці учасників і на результатах програми. Ми розділили відповідальність за підготовку на 3 секції:

- Підготовка тренера
- Підготовка апаратури/приміщення для проведення тренінгу
- Підготовка програмного забезпечення і допоміжних пристроїв

ПІДГОТОВКА ТРЕНЕРА

Професійні тренери:

- Прибувають на місце проведення тренінгу, принаймні, за годину до початку тренінгу
- Витрачають 15 хвилин із цього часу на самопідготовку:
 - Фізично (налаштовуються енергетично, приводять до ладу зовнішній вигляд, вирівнюють поставу і дихання)
 - Розумово/ментально (уявляє групу учасників, намагаючись зрозуміти, як вони себе відчувають і ставлять питання: «Яким чином я можу найкраще допомогти цим людям змінитися і досягнути поставлених цілей і організаційної культури?», або відповідають на нього)
- Завжди мають при собі вивірений список матеріалів, обладнання тощо, необхідних для тренінгу, які вони мають принести з собою
- Свідомо керує собою, уникаючи надмірного вживання їжі, алкоголю або недосипання до/під час тренінгу
- Підтримують себе в хорошій фізичній формі, займаючись фізичними вправами хоча б раз на тиждень

ПІДГОТОВКА ПРИМІЩЕННЯ

Професійні тренери:

- Вибирають приміщення для проведення тренінгу або впливають на його вибір, виходячи з наступних критеріїв:
 - +/- 5 кв. м на кожного/кожну учасника/учасницю.
 - Регульовані опалення і вентиляція

- Добре освітлення (якщо можливо, денне світло)
- Достатня кількість розеток або продовжувачів
- Несуть відповідальність за обладнання приміщення, його зручність та надійність/безпеку
- Підключають і перевіряють роботу всіх допоміжних пристроїв, відповідно до наведених нижче стандартів (Підготовка допоміжних пристроїв)
- Розставляє столи і стільці відповідно до стилю програми
- Замовляє харчування для учасників і контролює його надання відповідно розкладу занять
- З повагою ставиться до обслуговуючого персоналу

ПІДГОТОВКА ДОПОМІЖНИХ ЗАСОБІВ

Професійні тренери готують допоміжні засоби відповідно до наступних стандартів:

ПРОЕКТОР

- Розмістити проектор/екрани в найкращому для перегляду місці
- Перевірити фокус і розмір зображення на екрані
- Перевірити, чи є запасна лампа для проектора
- Перевірити безпеку підключення

ЗОБРАЖЕННЯ повинно відповідати **КІНО** стандартам:

- Мати стандартний кадр
- Використовувати великі літери (Заголовок =1-2 см; Текст = 0.5-1 см)
- Містити щонайменше 1 малюнок
- Бути принаймні двокольоровим
- Відповідати критерію: тільки одна ідея/тема на слайді.

ФЛІПЧАРТ

- Мати достатню кількість фліпчартів для пленарного засідання та роботи в групах
- Підготувати скотч для фліпчарту
- Перевірити всі маркери і вилучити непридатні
- Попередньо підготувати фліпчарти (повністю заповнені або з непомітними схемами/примітками)

БІЛА ДОШКА/»РОЗМОВЛЯЮЧА» СТІНА,

- Стерти всі надписи та прибрати всі матеріали, що не відносяться до тренінгу

- Перевірити всі маркери для дошки. Сховати подалі непридатні, щоб уникнути їх застосування (згідно із законом Мерфі)
- Перевірити клейкі папірці та наклейки (колір/кількість)

ПРОГРАВАЧ ДЛЯ КОМПАКТ-ДИСКІВ

- Перевірити наявність батарейок. Перевірити напругу
- Перевірити всі диски
- Перевірити безпеку підключення

ВІДЕОПЛЕЙЄР, МОНІТОР І КАМЕРА

- Перевірити всі диски – із записами та чисті
- Перевірити роботу відеоплеєра
- Перевірити роботу камери
- Перевірити безпеку підключення

РОЗДАТКОВІ МАТЕРІАЛИ

- Текст набрано шрифтами, що легко читаються (Times, Helvetica, Courier, Palatino, Bookman, Garamond, New Century...)
- Макет і графіка відповідають професійним стандартам

3. Впровадження програм

Ми представляємо наступні стандарти для впровадження програми «в життя», які ми розділили на 5 груп:

- **Етика і ставлення • Навички презентації • Навички фасилітації**
- **Використання допоміжних засобів • Регламентація часу**

Професійні тренери домовляється зі своїм партнером щодо оцінки його/її роботи згідно із зазначеними критеріями, а також просить учасників надавати зворотній зв'язок.

ЕТИКА І СТАВЛЕННЯ

Професійні тренери:

- Слідують «місії» своєї діяльності, використовуючи можливості усного та друкованого слова
- Розуміють, що кожна людина має власне уявлення про істину і реальність. Тому тренери мають з особливим тактом висловлювати свою думку та сприймати думку учасників (так, щоб ніхто з учасників не мав потім можливості навести приклад неуважного ставлення тренерів до нього).

- Під час проведення вправ стимулюють учасників до успішного їх виконання та використовують будь-яку невдачу учасників як інформацію для особистого розвитку. (Жодних обманних дій або дій, що ставлять учасників у скрутне становище).
- Завжди дотримуються позиції, що роль тренерів, це швидше помічники та фасилітатори, ніж контролюючі або домінуючі викладачі, наголошують на цій позиції хоча б один раз під час проведення програми.
- Не використовують тренінгову програму як платформу для представлення власних поглядів, що не збігаються із завданнями курсу. (Не надають можливості учасникам або третім особам робити зауваження тренерам).

РЕГЛАМЕНТАЦІЯ ЧАСУ

Дотримуйтесь регламенту (включаючи час на питання та обговорення) з поваги до учасників доки група не візьме відповідальність за регламент на себе

НАВИЧКИ ПРЕЗЕНТАЦІЇ

Професійні тренери:

Усвідомлюють, що професійні комунікатори максимально використовують можливості голосу, зорового контакту, мови тіла і. гумор! Вона/він:

ГОЛОС • Говорить так. щоб всі чули • Виразно вимовляє слова • Користується тембром голосу для виділення «світла і тіні», робить паузи у відповідних місцях • Правильно вимовляє іноземні або важкі для розуміння слова • Чітко вимовляє склади • Повторює ключові фрази • Змінює темп мови

ОЧІ • Встановлюють чутливий «маячок» – контакт очима з усіма учасниками (в середньому по 2 хвилини на кожного/кожну учасника/учасницю, коли слухаєте/відповідаєте на запитання)

ТІЛО • Поза відповідає тому, що говориться • Користується відкритими жестами та уникає закритих • Уникає дратуючих манер (дії з грошима, ключами, маркерами і т.д.)

ГУМОР • Заохочує учасників до сміху • Реагує на власні помилки з гумором • Заохочує учасників робити дотепні висловлювання (принаймні, один «спалах» сміху на сесію)

НАВИЧКИ ФАСИЛІТАЦІЇ**Професійні тренери:**

- Створюють відкриту атмосферу до кінця першої половини дня. Кожний учасник/учасниця має змогу висловитися хоча б один раз.
- Використовуючи вербальні та невербальні методи, підтримують учасників в їх бажанні висловитися (щонайменше 4 з 5 спроб кожного учасника/учасниці).
- Переадресовують всі зауваження і запитання, щоб перевірити, наскільки група зрозуміла сказане.
- Беруть до уваги всі суттєві невербальні повідомлення від учасників та миттєво реагують принаймні на два повідомлення за сесію.
- Перевіряють розуміння теми та корисність навчання за допомогою закритих питань, коротеньких тестів і т.д.
- Проводять мозкові штурми для генерування творчих ідей.
- Реєструють всі ідеї, в жодному разі не оцінюючи їх.
- Заохочують «божевільні» ідеї, які можуть збентежити інших.
- Допомагають групі вибрати найкращу ідею (через консенсус або голосування).
- Користуються «Правилами Сократа» під час роботи над певними модулями, які вимагають від учасників бажання працювати і участь у роботі. Це означає, що ідеї/відповіді групи доводяться до відома всіх учасників, записуються та оформлюються у відповідному форматі – без маніпулювання учасниками або інформацією.
- Ілюструють кожний блок програми за допомогою допоміжних засобів.
- Проводять відео сесії та інші сесії, щоб отримати зворотній зв'язок.
- Розділяють мотиваційний зворотний зв'язок від розвиваючого.
- Проводять групові вправи таким чином, щоб група самостійно працювала над ними. але постійно спостерігаючи за нею, якщо у групи виникнуть запитання.

ВИКОРИСТАННЯ ДОПОМІЖНИХ ЗАСОБІВ**Професійні тренери:**

- Використовують, принаймні, 3 засоби за сесію.
- Дотримуються таких стандартів під час використання допоміжних засобів:
 - Використовують кольорові маркери для записів на фліпчартах та дошках.

- Розмовляють з учасниками, а не з фліпчартами/дошкою.
- Переконаються, що всім видно екран/фліпчарт/дошку.
- Виключають проектор між переглядами презентацій.
- Перевіряють роботу відео та аудіо апаратури заздалегідь.
- Складають роздаткові матеріали в тій послідовності, у якій вони знадобляться під час роботи.

Фактори, що впливають на особливості навчання дорослих:

- Психічні особливості віку і професії.
- Наявність деякого освітнього рівня.
- Власний життєвий досвід.
- Для сприйняття нового виникають деякі перешкоди:
 - Ну що нового вони можуть мені повідомити?...
 - Нове – це добре забуте старе. «Ну і що?...»

При спробі впливу на самооцінку людини необхідно враховувати наступні правила:

- Навіть легка критика людини як особистості не сприймається позитивно.
- Навіть різка критика окремої дії або вчинку не сприймається негативно.
- Рівень вимог залежить від віри людини у свої сили.
- Рівень вимог виявляється в прагненні завоювати деяку репутацію.
- Людина сприймає критику своєї референтної групи.
- На людину впливає різниця між її самооцінкою й оцінкою її референтної групи.
- Щоб критика дійсно сприяла зміні поведінки людини в бажаному напрямку, найкраще критикувати окремі вчинки на фоні загальної доброзичливості.

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ З НАВЧАННЯ ДОРΟΣЛИХ

Оскільки тренінг призначений для навчання дорослих людей, тренери повиненні враховувати у своїй діяльності особливості такого навчання і знати, як застосовувати на практиці знання з андрагогіки.

ВРАХУВАННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ НАВЧАННЯ ДОРΟΣЛИХ ПРИ ПРОВЕДЕННІ ТРЕНІНГУ:

• ***Дорослі відчують потребу знати, чому вони повинні вивчити що-небудь.***

Зауважено, що дорослі люди можуть витратити багато часу й енергії, намагаючись з'ясувати, які вигоди обіцяє їм набуття нових знань і які неприємні наслідки можуть очікувати їх у майбутньому у випадку, якщо вони відмовляться від такого надбання. Для дорослих непереконливі тільки слова їхнього начальника про те, що нові знання були б їм корисні. Тренеру бажано підготувати яскраві приклади з реального життя учасників тренінгу, які демонструють переваги наявності в них нових знань, умінь, відносин і негативні наслідки відсутності таких знань і навичок.

• ***Дорослі відчують потребу у самоврядуванні.***

Фактично, саме визначення людини як «дорослого» має на увазі, що вона досягла того рівня свідомості, коли вона бере на себе відповідальність за своє життя, за самостійне прийняття рішень із усіма витікаючими з цього наслідками. Тому дорослі хочуть, щоб з ними рахувалися, як з людьми, які цілком відповідають за свої дії. У той же час, дуже часто приймаючи участь у будь-яких навчальних програмах, вони спочатку одягають маску покірного і слухняного учня, демонструючи усім своїм виглядом «Учи мене!». Якщо тренер сприйме цю маску за істину і почне відноситися до учасника тренінгу, як до учня, то цим він спровокує виникнення внутрішнього конфлікту в учасника (конфлікту між потребою в незалежності і відчуттям залежності від тренера).

• ***Дорослі мають багатий і різноманітний життєвий досвід.***

Як правило, з роками люди набувають багатого і різноманітного життєвого досвіду. Дорослі мають особливе ставлення до свого досвіду. Якщо для молоді це щось, що з ними сталося незалежно від їхньої волі і бажання, то для дорослих людей їхній досвід – це щось унікальне, що

відбулося саме з ними. Тому, якщо досвід дорослих ігнорується, не використовується, вони відчують це як невизнання їх самих як особистостей. Багате джерело особистих знань і досвіду дорослих повинні по-різному використовуватися в процесі тренінгу:

- Спеціальні методики і техніки, такі як аналіз і рішення проблем, ділові ігри, розбір конкретних ситуацій і т.п. бажано будувати на конкретних прикладах, узятих із життя учасників.
- Розмаїтість наявного досвіду дозволяє застосувати отримані знання до різноманітних сфер діяльності дорослих, а не тільки до ситуацій, розглянутих на заняттях чи аналогічних їм.
- Розмаїтість досвіду й індивідуальна потреба в знаннях повинна бути врахована шляхом індивідуального підходу до кожного учасника.

• Дорослі приступають до навчання тільки тоді, коли мають цільову потребу в знаннях.

Дорослі готові вчитися, коли вони вже переконалися на власному досвіді в недостатці визначених знань чи умінь, що привело до недостатньо ефективного виконання роботи.

Дорослі приступають до навчання для того, щоб вирішити деякі проблеми, які виникли на їхньому робочому місці. Їм недостатньо просто знати що-небудь. Вони хочуть знати, яким чином нові знання допоможуть вирішити їм їхні проблеми чи поліпшити ситуацію. Тому вибір тем для навчання дорослих повинний орієнтуватися на їхні конкретні задачі.

• Дорослі мотивуються як зовнішніми, так і внутрішніми факторами.

Дорослих людей стимулюють до навчання фактори не тільки зовнішні (вимога начальства, підвищення по службі, можливе збільшення зарплати, поліпшення умов роботи і т.п.), але і внутрішні фактори – інтерес до знань, бажання домогтися поваги і самоповаги, самоактуалізація, прагнення до влади і т.п. Тому дорослим недостатньо, щоб їх відправили вчитися, вони хочуть самі вибрати для себе необхідне їм навчання.» При складанні тренінгових програм ці фактори обов'язково варто взяти до уваги. Іноді в групах виявляються люди, які потрапили на тренінг під впливом зовнішнього тиску. У цьому випадку необхідно відразу укласти угоду з ними, а також спробувати встановити, що корисного для себе вони змогли б витягти із сформованої ситуації або разом з ними визначити доцільність присутності на даному тренінгу.

МЕТОДИКА ПРОВЕДЕННЯ «МІНІ-ЛЕКЦІЙ»

- **Міні лекція** – це такий метод навчання, при якому тренер повідомляє важливі теоретичні знання або дає інструкції. Інформація надходить в одnobічному порядку від тренера до учасників. Тривалість міні-лекції – до 20 хвилин.
- **Міні-лекцію**, як правило, використовують в роботі з великою групою.
- **Міні-лекція** більш ефективна, якщо ставити слухачам питання.
- **Міні-лекцію** бажано комбінувати з іншими навчальними методами, де учасники можуть практично використовувати знання, які вони отримують на лекції.
- **Міні-лекція** із використанням засобів візуалізації є більш ефективною у порівнянні із звичайною лекцією, оскільки дає можливість аудиторії побачити інформацію.

Переваги міні лекції:	Недоліки міні – лекції:
• Легко організувати. • Корисна, коли обмаль часу. • Дозволяє здійснити систематизацію знань за короткий проміжок часу.	• Пасивна роль учасників. • Небезпечність перевантаження інформацією. • Впливає тільки на слухові канали. • Диференціація неможлива. • Небезпечність псевдоефективності. • Успіх залежить від якостей тренера.

Проведення «інтерактивної лекції».

інтерактивна лекція – є методом активної взаємодії тренера та групи, яка ставить за мету пошук та знаходження взаєморозуміння за проблемою, що розглядається, базуючись на визначеній стратегії і тактиці взаємодії.

Інтерактивна лекція може будуватися за принципами:

А) **«Маятника»**, коли діалог з аудиторією «гойдається» між двома взаємопов'язаними сентенціями, і протягом такого діалогу розкриваються деякі проблеми, пов'язані з кожною з них.

Б) **«Сократової розмови»**, коли тренер, використовуючи закони формальної логіки, серією продуманих питань виводить аудиторію на «заплановані» відповіді.

В) **«Мексиканського душу»**, коли під час діалогу вже вироблена аудиторією думка раптом змінюється на супротивну, після чого знов повертається до першої, потім знов до другої – так 3-4 рази.

Переваги візуалізації:

- підвищується концентрація уваги;
- примушує тренера розділити важливу і несуттєву інформацію;
- інформація краще запам'ятовується, якщо її бачити і чути одночасно;
- корисна, коли важко викласти предмет усно.

Правила техніки візуалізації:

- на дошці/слайді повинна відображатися тільки одна основна ідея;
- не варто використовувати більше 3-х кольорів;
- в тексті використовувати великі й малі літери;
- використовувати друковані літери, а не курсив;
- літери писати одна до одної;
- правильно тримати маркер, щоб літери виходили однаково насиченими.

Деякі рекомендації з використання засобів візуалізації:***Використання дошки***

1. Пишіть тільки на чистій поверхні.
2. Розділіть дошку на окремі функціональні частини.
3. Не говоріть під час того, як ви пишете або витираєте дошку.
4. Витирайте те, що непотрібно.
5. Важкі схеми намалюйте попередньо олівцем.
6. Не стійте перед текстом.

Використання проектора

1. Кожен слайд повинен містити невеликий обсяг інформації.
2. Не використовуйте занадто багато слайдів протягом одного заняття.
3. Використовуйте великі літери.
4. Використовуйте електронну указку.
5. Не тримайте довго ввімкненим проектор.

Використання фліп-чарта

1. Робіть заголовки для кожної сторінки.
2. Міняйте кольори.
3. Нова ідея – на новій сторінці.
4. Не використовуйте зворотню сторону паперу.

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ТРЕНЕРАМ З ОРГАНІЗАЦІЇ «МОЗКОВОГО ШТУРМУ»

Мозковий штурм – метод рішення проблем, суть якого полягає в зборі великої кількості пропозицій для рішення проблеми за короткий проміжок часу.

Тренери цей метод можуть використовувати в процесі навчання ситуативно, імпровізовано при несподіваному зіткненні з труднощами в засвоєнні матеріалу. У процесі збору ідей їхня критика заборонена. Після проведення збору ідей виробляється їх обговорення і селекція.

Мозковий штурм може заздалегідь плануватися в ході тренінгу, в основу якого покладений пошук нових принципів рішення проблеми.

Етапи мозкового штурму:

1 етап. Формування проблеми, яку необхідно вирішити, обґрунтування задачі для пошуку рішення.

Визначення умов колективної роботи, видача слухачам правил пошуку рішення і поведження в процесі інтелектуального штурму. Формування декількох робочих груп по 5-7 чол. і експертної групи, в обов'язки якої буде входити розробка критеріїв оцінок і добір найкращих ідей.

2 етап. Тренувальна інтелектуальна розминка.

Вправа на швидкий пошук відповідей на питання і задачі тренувальної сесії. Задача цього етапу – допомогти слухачам максимально звільнитися від впливу сковуючих факторів, психологічних бар'єрів (незручності, страху помилок і т.д.) Цей метод може проявлятися у своєму неповному, короткочасному вигляді:

- постановка проблемного питання та звертання за допомогою до слухачів,
- інтелектуальна розминка на занятті.

Але й може бути ретельно підготовлений і проведений у повному обсязі.

3 етап. Мозкова атака-штурм поставленої проблеми.

Попередньо ще раз уточнюється поставлена проблема, задача, нагадуються деякі правила в ході рішення. Генерування ідей починається за сигналом тренерів одночасно у всіх робочих групах. До кожної групи

прикріплюється експерт/експертка із числа слухачів, задача якого/якої – фіксувати на папері висунуті ідеї.

4 етап. Оцінка і відбір найкращих ідей.

Поки експерти на основі обраних критеріїв відбирають ідеї, робочі групи відпочивають.

5 етап. Повідомлення про результати мозкового штурму.

Обговорення підсумків роботи груп, оцінка найкращих ідей, їхнє обґрунтування і публічний захист. Ухвалення колективного рішення, рекомендація кращих ідей до впровадження.

При проведенні «інтелектуального штурму» необхідно дотримуватись деяких умов і правил:

1. Стислість і ясність вираження думки учасниками.
2. Націленість творчого пошуку на одну проблему, один об'єкт, неприпустимість відходу убік від нього, втрати стрижневого напрямку.
3. Можливість і бажаність подальшого розвитку положень і думок, висловлених раніше.
4. Неприпустимість повтору вже сказаного іншими учасниками «інтелектуального штурму».
5. Небажаність відводу пропозиції висловлюватися під приводом того, що все вже сказано.
6. Стимулювання будь-якої самостійної думки або судження.
7. Тактовне і доброзичливе ведення заняття з боку ведучого.
8. Гласність у показі ідей, що одержали визнання.
9. Неприпустимість критичних зауважень із приводу висловлюваного.

Етика роботи тренерів в парі

Підготовка	Тренінг	Підведення підсумків
• Підготовка програми; • розподіл часу і вправ; • бути готовим замінити партнера/партнерку; • підготувати роздатковий матеріал • інформація щодо складу групи; • узгодити організаційні моменти (час, місце проведення тренінгу); • матеріальні шляхи забезпечення; • обговорити детально сценарій; • домовитися про знак, у випадку певних складнощів; • обговорити логічні зв'язки; • домовитися про звітність.	• взаємоповага; • не робити зауважень під час тренінгу; • довіра; • не переговорюватися; • не змінювати попередньої домовленості; • не виносити суперечку на групу; • дотримуватися часу; • не перебивати; • позитивність; • партнерські стосунки; • почуття гумору; • гнучкість: готовність вносити зміни до програми, якщо виникає потреба (але має бути згода обох тренерів(ок))	• позитивний аналіз (в позитивному руслі); • подякувати; • конфіденційність; • аналіз анкет; • написання звіту.

ДОДАТОК 1: ГЛОСАРІЙ ТЕРМІНІВ З ҐЕНДЕРНИХ ПИТАНЬ

Нижченаведені терміни широко вживаються у певному узгодженому значенні, а саме:

Стать

Термін, що означає ті анатомо-біологічні особливості людей (в основному – в репродуктивній системі, наприклад, здатність жінок до дітона-родження, у чоловіків – утворення сперми), на основі яких люди визна-чаються як чоловіки або жінки. Статеві ролі мають універсальний характер.

Ґендер

Поняття, що увійшло у вжиток із соціології і визначає соціальну стать людини на відміну від біологічної статі, соціально-рольовий статус, який визначає соціальні можливості кожної статі в освіті, професійній діяль-ності, доступ до влади, сімейній ролі та репродуктивній поведінці і є одним з базових вимірів соціальної структури суспільства. Ґендерні ролі характеризуються динамікою та змінюються з часом.

Ґендерна сліпота

Ґендерна сліпота не враховує відмінностей між жінками та чоловіка-ми, сприяє існуючим ґендерним стосункам, нездатна визнати, що ґендер є важливою детермінантою соціальних наслідків, що впливають на про-екти та політику. Цей підхід не розглядає ґендер як впливовий чинник у державній політиці, програмах чи проектах.

Ґендерна обізнаність

Ґендерна обізнаність – це розуміння наявності соціально визначених відмінностей між жінками та чоловіками на основі прийнятої поведінки, які впливають на їх здатність мати доступ до ресурсів та контролювати ресурси. Таку обізнаність необхідно застосовувати при проведенні ґен-дерного аналізу проектів, програм чи політики.

Ґендерна чутливість

Ґендерна чутливість означає здатність визнавати та підкреслювати існуючі ґендерні відмінності, питання і прояви нерівності та враховувати

ці аспекти у стратегіях та діях. Це один з критеріїв оцінки планування змін, проєктів, методів дослідження і аналізу. Ґендерна чутливість стосується змін, що плануються, методів, чутливих в ґендерному відношенні, якщо вони враховують існуюче становище жінок і чоловіків, не погіршують становище жінок і чоловіків, сприяють встановленню ґендерного балансу.

Ґендерна нейтральна політика

Це політика, яка використовує знання ґендерних відмінностей у конкретному контексті для задоволення практичних потреб жінок і чоловіків, має на меті усунення ґендерного розподілу праці та ґендерного розподілу вихідних ресурсів, проте спрямована на відповідних дієвих осіб для досягнення певних цілей.

Ґендерна політика перерозподілу

Це політика втручання, спрямована на трансформацію існуючої асиметрії та нерівності чоловіків та жінок.

Ґендерний стереотип

Ґендерні стереотипи являють собою, як правило, спрощену та стандартизовану концепцію або образ типових соціальних ролей чоловіків та жінок, як вдома, так і в суспільстві. Ґендерні стереотипи – це переконання про характеристики, якості та сфери діяльності, які “вважають” прийнятними для чоловіків та жінок, набір норм їхньої поведінки, мотивів і потреб.. Це один із видів соціальних стереотипів і зазвичай є стандартизованим, стійким, емоційно-насиченим, ціннісно-визначеним образом.

Ґендерна дискримінація

Ґендерна дискримінація – це порушення прав людини за ознакою статі, ставлення чи сприйняття людини на основі категорії статі, а не за її індивідуальними якостями.

Фемінізм

Це теорія рівності двох статей, яка творить ідейну основу організованого руху жінок. Суттю феміністичних переконань є думка, що жінка зазнає суспільної дискримінації, насамперед через приналежність до своєї статі. Це політичний дискурс, спрямований на забезпечення рівних прав та правовий захист жінок. Він включає різноманітні рухи, політичні і

соціологічні теорії та філософії, які стосуються питань ґендерної відмінності, захищають рівність і підтримують права та інтереси жінок.

Сексизм

Термін “сексизм” з’явився у середині XX століття. Означає дискримінацію особистості за статевою ознакою, високомірне, зверхнє, зневажливе ставлення представників однієї статі до іншої. Ґрунтується на удаваному уявленні про перевагу моральних, інтелектуальних, культурних, фізичних і інших якостей у однієї статі по відношенню до іншої. Він також може означати ненависть до певної статі в цілому або застосування стереотипів маскулінності по відношенню до чоловіків чи фемінності по відношенню до жінок.

Ґендерна рівність

Ґендерна рівність – це результат відсутності дискримінації тієї чи іншої особи за ознакою її статі. У цьому понятті можна виділити п’ять складових: права, можливості, цінність, ситуація чи наслідки, посередництво.

Ґендерна справедливість

Ґендерна справедливість передбачає чесність та справедливість при розподілі переваг та обов’язків між жінками та чоловіками. Поняття визнає, що жінки та чоловіки мають різні потреби та владу, і ці відмінності слід виявляти та вирішувати у такий спосіб, який усуває дисбаланс між статями.

Ґендерний мейнстрімінг

Це облік ґендерної проблематики, який являє собою процес забезпечення жінкам та чоловікам однакового доступу і контролю над ресурсами, в прийнятті рішень на усіх етапах процесу розвитку та державної політики, програм та проектів.

У системі ООН ґендерний мейнстрімінг був визначений та затверджений у 1997 році. За офіційним визначенням ООН ґендерний мейнстрімінг – це:

“... процес оцінки наслідків будь-якої запланованої дії для жінок та чоловіків, включаючи законодавство, політику чи програми за усіма напрямками та на усіх рівнях. Це стратегія, яка дозволяє розглядати проблематику чоловіків та жінок невід’ємним виміром процесу розробки,

впровадження, моніторингу та оцінки політики та програм в усіх політичних, економічних та соціальних сферах таким чином, щоб жінки та чоловіки отримували рівні переваги, а нерівність не зберігалася”.

Ґендерний аналіз

Ґендерний аналіз – це процес оцінки різного впливу, спричиненого на жінок і чоловіків, існуючими програмами, що пропонуються, законодавством, державним політичним курсом – у всіх сферах життя суспільства і держави. Ґендерний аналіз – це процес аналізу інформації і розуміння ґендерних тенденцій в економіці і суспільстві, використання цих знань з метою забезпечення того, що переваги та ресурси розвитку ефективно та рівно розподіляються і серед жінок, і серед чоловіків. Він дозволяє успішно прогнозувати та уникати будь-яких негативних наслідків, які може мати розвиток на ґендерні відносини. Ґендерний аналіз проводиться за допомогою різноманітних інструментів та механізмів, дозволяє побачити і порівняти, яким чином і чому політичні, економічні, соціальні та інші фактори впливають на жінок та чоловіків.

Статистичні дані з розподілом за статтю

Розподіл (деталізація) статистичних даних за статтю. Для ґендерного аналізу усі дані необхідно розмежувати за статтю з метою диференціації наслідків впливу на чоловіків та жінок. Деталізація статистичних даних за ґендерними змінними дає можливість визначити, в якій сфері жінки і чоловіки обмежені і, відповідно, де необхідні зусилля для відновлення ґендерного балансу.

Ґендерне планування

Ґендерне планування означає процес планування програм та проєктів розвитку, які є ґендерно чутливими і які враховують вплив різних ґендерних ролей та ґендерних потреб жінок і чоловіків на цільову громаду чи сектор. Передбачає відбір відповідних підходів з метою вирішення не лише практичних потреб жінок та чоловіків, але й визначення відправних точок для подолання проблеми нерівних відносин (тобто стратегічні потреби) та підвищення ґендерної чутливості політичного діалогу.

Ґендерні ролі

Ґендерні ролі – це звична поведінка у певному суспільстві/громаді чи в іншій соціальній групі, яка визначає, яка діяльність, завдання та обов’язки

сприймаються як чоловічі та жіночі. На ґендерні ролі впливають вік, клас, раса, етнічна та релігійна належність, а також географічне, економічне та політичне середовище. Зміни ґендерних ролей часто виникають у відповідь на зміну економічних, природних чи політичних обставин, включаючи розвиток.

І жінки, і чоловіки можуть грати багато ролей у суспільстві. Ґендерні ролі жінок можуть визначатися як репродуктивні, продуктивні ролі та роль управління громадою, а ролі чоловіків можуть визначатися або як продуктивні ролі або роль визначення політики громади. Чоловіки здатні зосереджуватися на конкретній продуктивній ролі та грати декілька ролей послідовно. Жінки, на відміну від чоловіків, повинні одночасно грати декілька ролей та забезпечувати баланс часу, який потребує кожна роль.

Продуктивні ролі

Це поняття стосується діяльності чоловіків та жінок з метою виробництва товарів та послуг або на продаж чи обмін, або для задоволення потреб родини. Наприклад, у сільському господарстві продуктивна діяльність включає вирощування, тваринництво та садівництво або для самих фермерів або для інших найманих ними людей.

Репродуктивні ролі

Це поняття стосується діяльності, необхідної для відновлення робочої сили суспільства та передбачає дітонародження, виховання дітей, догляд за членами родини, наприклад, дітьми, особами старшого віку та робітниками. Ці завдання здебільшого виконуються жінками.

Роль управління громадою

Діяльність, якою здебільшого займаються жінки на рівні громади на додаток до своєї репродуктивної ролі, з метою забезпечення надання та підтримки обмежених ресурсів колективного споживання, наприклад, води, послуг системи охорони здоров'я чи освіти. Це добровільна неоплачувана робота, якою займаються у «вільний» час.

Роль формування політики громади

Діяльність, якою здебільшого займаються чоловіки на рівні громади і яка організована на формальному політичному рівні, часто в рамках національної політики. Цією роботою, як правило, займаються чоловіки. Вона оплачується або безпосередньо, або передбачає збільшення влади чи підвищення статусу.

Потрійна роль / багатократне навантаження

Ці терміни стосуються того факту, що жінки працюють довше та більш фрагментарно, аніж чоловіки, оскільки жінки, як правило, виконують три різні ґендерні ролі – репродуктивну роль, продуктивну роль та роботу у громаді.

Ґендерні потреби

Це поняття випливає з того факту, що жінки та чоловіки мають різні ролі з огляду на свою стать та різні ґендерні потреби. Ці потреби можна класифікувати або як стратегічні, або як практичні потреби.

Практичні ґендерні потреби (ПҐП)

Практичні ґендерні потреби – це потреби, які усвідомлюються жінками як виконавцями певних соціальних ролей. ПҐП не спростовують ґендерний розподіл праці та залежне становище, не спрямовані на покращення статусу жінки, хоча і впливають з нього. ПҐП – це реакція на безпосередню та явну потребу, визначену у певному контексті, носить практичний характер, наприклад, необхідність у водопостачанні, системі охорони здоров'я та працевлаштуванні.

Стратегічні ґендерні потреби (СҐП)

Стратегічні ґендерні потреби – це потреби, усвідомлювані жінками як результат залежного становища у суспільстві по відношенню до чоловіків. СҐП відрізняються за певним контекстом, пов'язаним, наприклад, з ґендерним розподілом праці, влади та контролю. Можуть включати в себе юридичні аспекти, проблеми насилля в сім'ї, рівності в зарплаті за однакову працю, медичні аспекти тощо. Задоволення СҐП допомагає жінкам досягати ґендерної рівності і, як наслідок, змінює становище, в якому жінки мають залежний статус. На відміну від практичних ґендерних потреб, СҐП – більш довгострокові та менш помітні

Доступ до ресурсів та контроль над ними

Доступ та контроль

Продуктивні, репродуктивні та громадські ролі потребують ресурсів. Загалом жінки та чоловіки мають різні рівні доступу до ресурсів, потрібних для їхньої роботи (можливість скористатися чимось) та різні рівні контролю над цими ресурсами (можливість визначати використання та передавати ресурси іншим).

Ресурси

Ресурси можуть бути економічними, наприклад, земля чи устаткування; політичними, наприклад, представництво, лідерство та правові структури; соціальними, наприклад, догляд за дітьми, планування сім'ї, освіти; часовими – важливий, проте часто обмежений ресурс.

Гендерний розподіл праці/розподіл праці за статевою ознакою

Прийнята поведінка у певному суспільстві громаді, яка визначає розподіл праці у продуктивних системах, іншими словами, коли діяльність, завдання та обов'язки сприймаються як суто чоловічі та жіночі і загалом виконуються відповідно.

Гендер і розвиток

Концептуальний підхід до розвитку людського потенціалу, який при плануванні, реалізації і оцінці результатів програм і заходів враховує розподіл влади між чоловіками і жінками. Такий підхід ставить за мету не лише покращення соціально-економічної ситуації, але і, в кінцевому результаті, встановлення більше справедливих взаємин між жінками і чоловіками. Підхід з'явився у 80-х з наміром усунути між жінками та чоловіками відмінності соціальної, економічної та політичної нерівності як передумову розвитку, орієнтованого на людей.

Жінка в розвитку

Концептуальна платформа, яка основною метою діяльності з розвитку людського потенціалу вважає вирішення проблем жінок. Такий підхід передбачає заходи, які організовуються жінками і для жінок, а також допомогу жіночим групам і організаціям. В основному ця платформа використовується для досягнення лише практичних цілей гендерної політики. Підхід був розроблений у 70-х з метою визначення напрямів діяльності та політики для повної інтеграції жінок у процес розвитку.

Індекс гендерного розвитку

Зведений індекс, який визначає середні досягнення за трьома основними вимірами, які враховані в індексі розвитку людини – тривале та здорове життя, знання, а також гідний стандарт життя – скореговані на нерівність між жінками та чоловіками.

Показник розширених можливостей жінок (ПРМЖ)

Зведений індекс вимірювання ґендерної нерівності за трьома основними аспектами розширення можливостей: економічна участь та прийняття рішень, політична участь та прийняття рішень, а також влада над економічними ресурсами.

ґендерно чутливі індикатори та індикатори за ознакою статі

ґендерно чутливі індикатори дозволяють порівняти ситуацію чоловіків з ситуацією жінок та продемонструвати аспект їхньої відносної переваги (недоліків). Їх можна представити кількома способами:

- Відсоток жінок (чи чоловіків) від цілого: коли очевидно, що у цілому є певний відсоток жінок та чоловіків: 50% вказує на ґендерну рівність.
Приклад: відсоток жінок у Верховній Раді.
- Співвідношення характеристик жінок та чоловіків: 1 вказує на ґендерну рівність.
Приклад: Співвідношення показників зарахованих до шкіл дівчат та хлопців.
- Характеристики жінок як відсоток від характеристик чоловіків (або навпаки): 100% вказує на ґендерну рівність.
Приклад: Середня щомісячна заробітна плата жінок як відсоток від щомісячної заробітної плати чоловіків.
- Різниця між характеристиками жінок та чоловіків (або навпаки): 0 вказує на ґендерну рівність.
Приклад: Середня кількість годин, які жінки витрачають на хатню роботу, мінус середня кількість годин, яку чоловіки витрачають на хатню роботу.

ДОДАТОК 2: ПІДГОТОВКА ТРЕНІНГІВ – СІМ КРОКІВ ПЛАНУВАННЯ

Тренінг з ґендерних питань має на меті змінити сприйняття, знання, навички та поведінку, пов'язану з ґендером. Отже, програма тренінгу має стати частиною стратегії у відповідній структурі, яка її підтримує. Це інструмент, а не кінцева мета.

Основні організаційні питання, які забезпечують успішне проведення тренінгу з ґендерних питань:

- Чіткий мандат від найвищого керівництва організації – тренінгові потреби повинні охоплювати і найвищого керівника організації.
- Тренінг – це процес, ефективність якого потребує достатньо часу.
- Тренінг для тренерів – важливий елемент досягнення тривалої інтеграції ґендерних питань та аналізу.
- Бюджет.

Сім кроків планування мають на меті дати відповідь на такі питання: чому, хто, коли, де, навіщо, що і як.

ЧОМУ — цілі та завдання тренінгу

Цілі є загальними, керівними та тривалими. Вони повинні бути чіткими та визначеними. Іншими словами, цілі – це відкриті тези наміру, наприклад, підвищити ґендерну обізнаність. Завдання повинні відповідати принципу SMART: specific (конкретні), measurable (вимірювальні), achievable (досяжні), relevant (відповідні), time bound (обмежені у часі). Наведемо приклад цілі – наприкінці тренінгу увесь персонал має вміти аналізувати проекти розвитку за допомогою структури Мозера або через три роки жінки мають очолити 50% комітетів водопостачання тощо. На цьому етапі важливо обмірковувати, як здійснюватиметься моніторинг та оцінка тренінгу та його подальший контроль.

Подумайте, чому Ваша цільова група потребує навчання? Обміркуйте це у контексті службових обов'язків учасників, зокрема, питань/проблем, поставлених перед особами, які приймають політичні рішення, або у контексті нової політики чи рекомендації або нових питань, що виникають на підставі ґендерного дослідження чи даних, дезаггегованих за статтю?

ХТО — група навчання

Хто має відвідати тренінг, кого вони представляють, як їх заохотити до участі у тренінгу? Склад групи впливає на динаміку її роботи (жінки чи чоловіки або молодший чи старший персонал тощо). Доцільно визначити рівень старшинства, вік, ґендер та галузеву спеціалізацію. Необхідно оцінити існуючі навички, інтереси та потенціал. Поширеною практикою є попереднє анкетування учасників до проведення тренінгу. Це можливо? Чи можливо запропонувати учасникам навести практичні приклади з власного досвіду, відеоматеріали чи будь-які інші приклади з реального життя?

КОЛИ — дати проведення тренінгу

Коли проводитиметься тренінг? Обміркуйте це у контексті зобов'язань учасників. Який формат стане доцільнішим для них: часовий блок чи серія окремих тренінгів? Яка тривалість курсу?

ДЕ — місце проведення

Де проводитиметься тренінг? Обміркуйте місце проведення. За місцем роботи учасників чи в іншому місці? Необхідно обмірковувати питання транспорту, логістики, можливості дістатися місця проведення тренінгу. При проведенні курсів не на робочому місці/вдома постають питання вартості, проте це дає переваги з точки зору зменшення відволікаючих чинників та можливий стимул комфортного місця проживання.

НАВІЩО — аналіз потреб навчання

Цей аналіз можна провести, визначивши прогалину між тим, що наша цільова група вже знає, і тим, що їй необхідно знати. Анкети, апікаційні форми (при потребі) чи просте спостереження за роботою деяких учасників, обраних випадково, може полегшити аналіз потреб навчання. Якщо це ще не зроблене, що можна зробити? Як ми можемо зібрати цю інформацію іншим шляхом? Що, на Вашу думку, учасники отримують від тренінгу? Це питання нагадує попереднє, проте має інший наголос. Курс тренінгів короткий, і важливо реалістично усвідомити, що може досягти один навчальний курс. За Вашими реалістичними планами яких результатів може досягти один тренінг? Що Ви сподіваєтеся змінити в результаті тренінгу?

ЩО — зміст

Що охоплюватиме курс? Пам'ятайте вищенаведені аспекти: учасників, потреби закладу та часові обмеження та проведіть мозковий штурм, щоб скласти перелік тем/питань, які, на Вашу думку, курс має вирішати. Після цього оберіть вправи, які максимально відповідають Вашій аудиторії та завданням.

ЯК — методика навчання

Методика, яка передбачає залучення учасників у тренінговий процес, є найбільш доцільною для навчання дорослих на основі поваги до учасників, які беруть активну участь у власному навчанні та навчанні інших. Навчальні методи можуть бути як відкритими, так і закритими. Відкриті методи стимулюють креативність, підвищують обізнаність і не передбачають досягнення наперед визначеного результату. Деякі методики включають мозковий штурм, розповідь історії за допомогою малюнків, розробку проекту чи плакату. Закриті методики мають досягати наперед визначеної мети, наприклад, аналітична структура Мозера чи Гарварда або 10 кроків до ґендерного мейнстрімінгу. Методика навчання може бути креативною / дослідницькою (PRA) або проходити у формі аналізу (вивчення практичних прикладів передової практики), планування (плани дій), інформативність (презентація та тестування отриманих знань).

Як проводитимуться тренінги? Обміркуйте методики навчання, якими Ви можете скористатися. Які методики, скоріше за все, виявляться найефективнішим способом передачі тем, які Ви маєте намір охопити у процесі навчання?

ДОДАТОК 3: ЗАУВАЖЕННЯ ЩОДО ПІДГОТОВКИ ПРОГРАМИ ТРЕНІНГУ ДЛЯ ТРЕНЕРІВ (ТДТ)

Програма розвитку ООН (ПРООН) є стратегічним партнером, що забезпечує значну підтримку уряду України у процесі розробки та інституалізації державного механізму забезпечення ґендерної рівності за останні десять років. Програма рівних можливостей та прав жінок в Україні, яка реалізується ПРООН за фінансової підтримки Європейського Союзу та Шведського агентства з питань міжнародної співпраці та розвитку (SIDA), має на меті підтримати діяльність уряду України у процесі досягнення ґендерної рівності в усіх сферах життя як передумову сталого розвитку людини та демократичної держави.

Хоча Україна ухвалила Закон *«Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків»* та затвердила Постанову *«Про Державну програму з утвердження ґендерної рівності в українському суспільстві на період 2006 – 2010 рр.»*, ґендер як концепція залишається непомітним для багатьох державних службовців. У щорічному звіті *«Україна на шляху до рівності»* за 2007 рік зазначено, що ґендерна рівність та методологія ґендерного мейнстрімінгу є недостатньо зрозумілими для більшості державних службовців. У цьому контексті необхідно зміцнити потенціал державних службовців з метою усвідомлення ними поняття ґендеру та запровадження ґендеру на усіх рівнях усіх секторів. Отже, для розробки та проведення семінару-тренінгу для тренерів (ТдТ) з метою підготовки майбутніх тренерів було запрошено міжнародного експерта.

Для розробки програми тренінгу міжнародний експерт скористався методикою семи кроків планування. Ця концепція відображає консенсус, досягнутий між співробітниками Програми рівних можливостей та прав жінок в Україні, двома національними тренерами, залученими для проведення ТдТ, а також міжнародним консультантом.

ЧОМУ – цілі та завдання тренінгу

Мета ТдТ – навчити 60 тренерів, які представляють усі регіони України, питанням ґендерної чутливості та методикам ґендерного мейнстрімінгу для забезпечення застосування ґендерних принципів державними службовцями на усіх рівнях в усіх секторах. Зокрема, тренінг дозволить пере-

дати 60-м тренерам навички та знання фасилітації та методології проведення тренінгу, які, в свою чергу, проводитимуть для державних службовців тренінги зі підвищення кваліфікації. До 60 відібраних тренерів увійдуть по одному державному службовцю з 25 обласних управлінь Головного управління державної служби України (Головдержслужби). Після проходження навчання тренери працюватимуть у кожній області у командах, що складатимуться з двох осіб, одна з яких буде з обласного управління Головдержслужби. Участь представників обласного рівня особливо важлива, оскільки управління Головдержслужби на обласному рівні також відповідає за підбір, підготовку, призначення та проведення навчання з метою підвищення кваліфікації державних службовців. Випускники програми ТдТ організовуватимуть тренінги для державних службовців 5 – 8 рангів у регіональних центрах.

Нижче наведені цілі, визначені на основі критеріїв SMART:

- Усі тренери матимуть глибокі знання з основних ґендерних концепцій.
- Усі тренери зможуть аналізувати ґендерно-специфічні проблеми у кожній ключовій галузі (охорона здоров'я, освіта, культура та туризм, фінанси, економіка, юстиція, оборона тощо) та матимуть інструменти пошуку при потребі відповідної інформації.
- Усі тренери вмітимуть організовувати тренінги для державних службовців з ґендерних концепцій та ґендерних питань, користуючись різноманітними методиками, наведеними у Модулі «Тренінг», залежно від потреб цільової групи.
- Усі тренери здобудуть навички фасилітації, які дозволять їм проводити тренінги на регулярній основі, охопивши 5000 державних службовців в усіх регіонах України у різноманітних міністерствах упродовж двох років після завершення програми. Точний графік та зміст тренінгу у кожній області обговорюватиметься та узгоджуватиметься з обласною держадміністрацією.

ХТО – група навчання

Програма рівних можливостей та прав жінок в Україні, яка реалізується ПРООН, рекламує майбутні ТдТ для фахівців, які займаються ґендерними питаннями, в усіх регіонах України, користуючись різними медіа-каналами, наприклад, газетами, мережею Інтернет та регіональними мережами Програми рівних можливостей та прав жінок в Україні. Окрім того, кожному управлінню Головдержслужби на обласному рівні запропо-

нували направити щонайменше двох кандидатів для участі у тренінгу. Склад учасників буде остаточно визначений наприкінці липня 2009 року на основі низки критеріїв, розроблених Програмою, наприклад, мотивація, освіта, попередній досвід тощо. Співробітники програми намагатимуться, по можливості, забезпечити ґендерний баланс учасників шляхом ретельного підбору найбільш кваліфікованих та зацікавлених кандидатів з загалу заявників.

Оскільки програма тренінгу та модуль ТдТ має бути підготовлений до відбору учасників, неможливо провести оцінку наявних навичок, інтересів та потенціалу учасників, а обмежений час не дозволяє міжнародним та національним експертам скористатися анкетуванням на підготовчому етапі. Отже, було вирішено, що навчальна програма включатиме усі основні концепції ґендерної рівності з метою охоплення усіх рівнів та усунення усіх прогалин у знаннях учасників.

КОЛИ – дати проведення тренінгу

ТдТ будуть проведені трьома окремими сесіями з серпня по грудень 2009 року, що дозволить надати достатньо часу для максимального розуміння та усвідомлення учасниками достатньо комплексного змісту програми. Окрім того, підсумковий тренінг запланований на січень-лютий 2010 року.

Перша сесія: 6-21 серпня – Івано-Франківська область.

Друга сесія: 17 вересня-2 жовтня – АР Крим.

Третя сесія: 29 жовтня-13 листопада – Хмельницька область.

Підсумковий тренінг: 24 січня – 5 лютого – Закарпатська область.

Через неочікувані логістичні труднощі перший тренінг, запланований на серпень, може бути проведений у грудні 2009 року, можливо, 1 – 16 грудня.

ДЕ – місце проведення

Спираючись на рекомендації попереднього тренінгу SIDA щодо проведення навчання не за місцем проживання більшості учасників, вирішено запросити усіх учасників пройти тренінг у вищевказаних областях.

НАВИЩО – аналіз потреб у навчанні

Як наголошувалося вище, програма тренінгу та Модуль «Тренінг», які необхідно передати майбутнім тренерам, буде розроблений максимально комплексно з метою охоплення різних потреб учасників та надання їм можливості проводити цільові тренінги для держаних службовців.

ЩО – зміст

ТдТ намагатиметься підвищити обізнаність, знання та навички учасників з питань ґендерної чутливості та ґендерного мейнстрімінгу і водночас зміцнити потенціал учасників у подальшій роботі в якості тренерів при проведенні серії тренінгів в усіх регіонах України. Тренінг складатиметься з трьох частин: основні ґендерні концепції, галузевий аналіз, організаційні навички фасилітації/тренінгу.

Перша частина буде присвячена **основним ґендерним концепціям**. Такі основні концепції включають поняття стать у порівнянні з поняттям ґендер, ґендерну обізнаність, ґендерні стереотипи, ґендерну дискримінацію, ґендер та розвиток, історичний екскурс, починаючи з підходу WID до виникнення підходу GAD, ґендерні ролі, ґендерні потреби, ґендерний аналіз, ґендерний мейнстрімінг, ґендерну статистику, Індекс ґендерного розвитку (GDI) та Показник розширення можливостей жінок (GEM), включаючи оцінку України порівняно з іншими європейськими та сусідніми країнами, національний ґендерний механізм в Україні, українське ґендерне законодавство та Плани заходів.

Роздатковий матеріал стосовно основних концепцій включатиме:

- глосарій термінів з ґендерних питань (стать, ґендер, ґендерний мейнстрімінг, ґендерна сліпота, ґендерна обізнаність, ґендерна чутливість, ґендерна рівність, ґендерна справедливість, ґендерний аналіз, дезагреговані за статтю дані, ґендерне планування, ґендерні ролі (продуктивні, репродуктивні, управління громадою), ґендерні потреби (практичні та стратегічні потреби), визначення та відмінності підходів WID та GAD, визначення індексів GDI та GEM;
- діаграму національного ґендерного механізму в Україні;
- стислий огляд законодавства у сфері ґендерної рівності та плани дій, ухвалені Україною;
- таблицю зі статистичними даними про жінок та чоловіків, адаптовані на основі Звіту України про розвиток людини, та порівняння даних України з іншими країнами;
- таблицю з аргументами про значення ґендеру.

Другий розділ буде присвячений **галузевому аналізу** та тренінгу з основ формування ґендерного бюджету. Основні національні партнери Програми рівних можливостей та прав жінок в Україні: Міністерство України у справах сім'ї, молоді та спорту; Міністерство економіки України;

Міністерство фінансів; Міністерство юстиції; Міністерство освіти та науки; Міністерство внутрішніх справ; Міністерство у справах праці та соціальної політики; Міністерство охорони здоров'я; Міністерство культури та туризму; Міністерство оборони; Державний комітет телебачення та радіомовлення, а також Державний комітет статистики.

Основна ідея, яку необхідно донести до учасників: “ґендер – це комплексне питання, яке впливає на кожний сектор та кожен дію держави”.

Роздатковий матеріал стосовно галузевого аналізу включатиме:

- таблицю з основними кроками Логіко-структурного підходу (ЛСП);
- основи формування ґендерного бюджету: інструменти та практичні приклади;
- таблицю з відправними точками для кожної галузі;
- два практичних приклади для кожної галузі, один з яких має ілюструвати найкращу практику інших країн, зокрема, ЄС та інших країн СНД.

Узгоджено, що національний консультант пані Марта Чумало підготує роздатковий матеріал для міністерств праці та соціальної політики, внутрішніх справ, Держкомітету телерадіомовлення, а пані Ольга Жукова – матеріали для міністерства охорони здоров'я, сім'ї та молоді, економіки, оборони. Міжнародний консультант пані Біллур Гунгорен підготує роздатковий матеріал для міністерств юстиції, фінансів, освіти і науки, культури та туризму, а також для Держкомітету статистики.

Третій розділ буде присвячений **фасилітації та організаційним навичкам**. Учасники практикуватимуться у передачі щойно здобутих знань іншим та дізнаються основні ролі та функції модераторів та тренерів.

Після опрацювання третього розділу учасникам видадуть Модуль “Тренінг”, який дозволить їм перевірити здобуті навички, організувавши один пробний тренінг у своїй громаді чи домогосподарстві. Розділ, присвячений подальшому контролю, буде присвячений коментарям учасників стосовно переваг та недоліків Модулю “Тренінг”, самооцінці здатності тренерів організувати та провести тренінг, а також аналізу проведеної роботи колегами та їхнім зауваженням щодо програми та порядку денного тренінгу (домашнє завдання), оцінці та іншим питанням, винесеним учасниками.

ЯК – методика проведення тренінгу

ТдТ спираються на методику, що передбачає максимальне залучення учасників у процес навчання і є найбільш доцільною методикою для навчання дорослих на основі поваги до учасників, які беруть активну участь у власному навчанні та навчанні інших. Лекційна методика буде зведена до мінімуму, і від самого початку заохочуватиметься робота у групах з метою розвитку у учасників навичок презентації та фасилітації.

Відкриті та закриті методики будуть комбінуватися залежно від потреб групи. Оскільки відкриті методики заохочують креативність, підвищують обізнаність і не передбачають досягнення наперед визначеного результату, така модель особливо підходить до тренінгу з ґендерних питань. Методика включатиме мозковий штурм, розповідь історії за картинками, розробку проекту чи плакату, рольову гру, тестування у формі оцінки правильності/неправильності тез та завершення речень. Під час тренінгу також використовуватимуть закриті методики, спрямовані на досягнення певних наперед визначених результатів, що дозволить фасилітаторам передати знання з основних ґендерних концепцій.

Наприкінці кожної 4-денної тренінгової сесії буде проведене тестування, яке дозволить учасникам провести самооцінку, а організаторам визначити, які концепції потребують повторної уваги на наступній сесії. Окрім того, тренінг щодня починатиметься з простого тестування засвоєння програми попереднього дня. Після кожної тренінгової сесії учасники повинні зробити домашнє завдання та підготувати ґендерні питання з реального життя на наступний тренінг. Це також дозволить учасникам продемонструвати регіональні відмінності у ґендерних питаннях та отримати зворотній зв'язок щодо задоволення потреб, специфічних для певного регіону.

Практичні приклади, реальні та умовні, будуть розроблені для того, щоб учасники могли застосовувати щойно набуті знання.

Окрім того, буде докладено максимум зусиль з метою використання під час тренінгу візуальних матеріалів, наприклад, фільмів, реклами та документальних матеріалів, пов'язаних зі змістом кожного розділу.

Підготовлено Біллур Гунгорен 18 липня 2009 року.

ДОДАТОК 4: ДОМАШНІ ЗАВДАННЯ ДЛЯ ТДТ ТА КВАЛІФІКАЦІЙНІ ІСПИТИ

ДОМАШНЄ ЗАВДАННЯ ПІСЛЯ ПЕРШОГО ТРЕНІНГУ

Ваша обласна держадміністрація має певні фонди, виділені на програми підтримки жінок та вирішення ґендерних питань при подоланні наслідків стихійного лиха. Ви входите до складу комітету, який оцінює прийнятність заявок на використання цих коштів. Фонд має певний ліміт, достатній лише для фінансування чотирьох проектів.

1. В якому з наведених нижче проектів застосовується підхід «Ґендер і розвиток» (GAD), а який проект розроблений на основі підходу «Участь жінок у процесі розвитку» (WID)?
2. Які проекти Ви б обрали (і чому) за наявності достатніх коштів на фінансування 4-х з 7 проектів?

Проект А: Притулок для жінок, які постраждали під час стихійного лиха

Мета центру полягатиме у підтримці знедолених жінок та жінок, які опинилися в особливо складних обставинах після стихійного лиха, вирішення їхніх проблем та надання їм можливостей нормально функціонувати у суспільстві, допомагаючи відновити самоповагу та гідність шляхом надання послуг захисту та реабілітації. Це передбачає безкоштовне проживання у центрі, харчування та надання товарів першої необхідності, консультування, медичне обслуговування та розвиток навичок забезпечення коштів на власне існування.

Проект В: Тренінг з врахування ґендерних питань у процесі зменшення ризику стихійного лиха

Проведення серії семінарів для неурядових організацій (НУО) та громадських організацій (ГО) з метою підвищення ґендерної обізнаності у контексті зменшення ризику стихійного лиха, визначення стратегій інтеграції ґендерних питань в усі програми та діяльність, створення мережі контактних осіб з ґендерних питань на національному та місцевому рівнях, а також координація ініціатив та програм з ґендерних питань на національному та місцевому рівнях.

Проект С: Клуби матерів

Організувати мережу клубів матерів, які використовуватимуться як форум для навчання матерів догляду за дітьми, вигодовуванню, особистій гігієні, комунальній гігієні та навичкам надання першої медичної допомоги. За рахунок цієї ініціативи програма сподівається зменшити уразливість жінок до стихійного лиха шляхом розвитку їх навичок та потенціалу виходити з таких ситуацій.

Проект D: Проект забезпечення коштів для власного існування – вирощування корів

Надати жінкам-бенефіціарам можливість підвищити свій соціально-економічний статус шляхом розвитку навичок тваринництва. Ця програма має на меті навчити жінок способу вирощування телят та догляду за телицями у стаді. Проект має намір надати приблизно 130 жінкам-бенефіціарам велику рогату худобу та провести відповідний тренінг.

Проект E: Навчання дівчат-підлітків

Включити в існуючу програму навчання жінок, яка реалізується відділом у справах жінок Національної спілки Червоного хреста та Червоного півмісяця, курси професійно-технічного навчання для дівчат-підлітків. Курси включатимуть надання першої допомоги, машинопис та курси секретарів українською та англійською мовами, пошиття одягу, приготування їжі та мистецтво декору. Проект сподівається підвищити шанси дівчат у пошуку роботи з метою вирішення соціальних/сімейних проблем, що виникають через погану освіту чи низький соціально-економічний статус.

Проект F: Проект захисту репродуктивного здоров'я

Вирішення потреб жінок, пов'язаних з репродуктивним здоров'ям, у надзвичайній ситуації. Конкретні цілі передбачають попередження та управління наслідками сексуального насильства, попередження передачі ВІЛ/СНІДу за рахунок поширення універсальних засобів захисту та презервативів, а також організації безпечних пологів (навчання та надання комплектів для пологів). Цей проект розширює існуючу Програму надання першої медичної допомоги.

Проект G: Кампанія з залучення нових членів НУО / ГО

Підтримати зобов'язання НУО/ГО перед жінками шляхом підвищення кількості учасниць-жінок. 12 місцевих відділень мають на меті проводити діяльність з підвищення ґендерної обізнаності з метою підвищення участі жінок на 10%. Діяльність з підвищення ґендерної обізнаності забезпечить розуміння кожним, чому НУО/ГО поставили перед собою це завдання. Для моніторингу цієї ситуації були створені підкомітети жінок.

Будь ласка, не забудьте принести з собою приклади, питання та розповіді про події, які виникли у Вашому житті або свідком яких Ви стали між проведенням тренінгів з питань ґендерної рівності у Ваших регіонах.

БАЖАЄМО ПРИЄМНО ПРОВЕСТИ ЧАС... і ДЯКУЄМО!

Це домашнє завдання підготовлено на основі матеріалів тренінгу з питань ґендерного мейнстрімінгу у процесі зменшення ризику стихійного лиха, м. Женева, ООН, 2007 (Training Materials for Gender Mainstreaming in Disaster Risk Reduction, Geneva, United Nations, 2007).

РОЗДАТКОВИЙ МАТЕРІАЛ ДЛЯ ФАСИЛІТАТОРІВ. ДОМАШНЯ РОБОТА 1

Завдання 1: В якому з наведених нижче проектів застосовується підхід «Гендер і розвиток» (GAD), а який проект розроблений на основі підходу «Участь жінок у процесі розвитку» (WID)?	Проект А: Притулок для жінок, які постраждали під час стихійного лиха – підхід WID. Проект В: Тренінг з врахування ґендерних питань у процесі зменшення ризику стихійних лих – підхід GAD. Проект С: Клуб матерів – підхід WID. Проект D: Проект вирощування корів – підхід WID. Проект Е: Навчання дівчат-підлітків – підхід WID. Проект F: Проект захисту репродуктивного здоров'я – підхід WID. Проект G: Кампанія з залучення нових членів НУО / ГО – підхід GAD. Підхід WID передбачає ізоляцію жінок, сприймаючи їх як окрему цільову групу. Жінки не розглядаються у контексті динаміки їхніх стосунків з чоловіками. Отже, проекти WID насправді не вирішують питання задоволення довгострокових потреб жінок. Тим не менш, спеціальні проекти для жінок можуть виявитися доцільними з огляду на місцеву ситуацію та у випадках, коли культурні традиції не дозволяють чоловікам та жінкам працювати разом. Проекти, зосереджені на жінках, також можуть виявитися доцільними у випадках, коли ситуація змінилася внаслідок стихійного лиха. Жінкам потрібно прийняти нові ролі та виконувати традиційні «чоловічі» завдання. Проекти на основі підходу GAD або на основі ґендерного мейнстрімінгу забезпечують, що потреби жінок розглядаються відносно чоловіків, та намагаються забезпечити залучення максимально широкого кола осіб у процес пошуку способу «рішень» у відповідь на потреби. Незалежно від ідеї проекту стратегії виконання цілей проекту можна розглядати з точки зору того, чи намагаються вони вирішувати довгострокові чи короткострокові потреби чоловіків та жінок.
Завдання 2: Критерії відбору 4-х з 7 проектів	Важливий критерій полягає у тому, чи були потреби визначені самими чоловіками та жінками. Проекти, розроблені відповідно до такого підходу, виявляються ефективнішими за проекти, розроблені при визначенні потреб сторонніми особами. Часто рекомендують вдаватися до проектів, спрямованих на залучення чоловіків у процес розуміння потреб жінок, оскільки багато проектів у минулому виявилися невдалими через те, що вони не приділяли увагу чоловікам та не враховували співвідношення влади між чоловіками та жінками. Загалом при розробці проектів необхідно з обережністю ставитися до проектів, в яких жінки не розглядаються як однорідна група. Натомість серед жінок слід виокремлювати різні категорії, визначені за такими факторами: високий/низький прибуток; сімейний стан; вагітність/вигодовування; етнічна належність; вік.

ДОМАШНЄ ЗАВДАННЯ ПІСЛЯ ДРУГОГО ТРЕНІНГУ

Вас запросили провести тренінг з ґендерних питань для державних службовців Вашої області. У тренінгу візьмуть участь 20 осіб, які не мають попередніх знань про ґендер. Будь ласка, розробіть порядок денний тренінгу, що триватиме 1,5 дня, для державних службовців з _____, включаючи галузевий аналіз. У виданому Вам Посібнику Ви повинні самостійно обрати вправи для опрацювання основних ґендерних концепцій. Обґрунтуйте вибір тих чи інших вправ, зверніть увагу на порядок проведення вправ та їхнє логічне взаємодоповнення.

У процесі підготовки Вам слід провести галузевий аналіз, включаючи визначення відправних точок, навести практичні приклади найкращого досвіду та визначити вправи для групової роботи, які, на Вашу думку, є найдоцільнішими. Під час третього тренінгу Ви виконуватиме роль головного фасилітатора та вестимете тренінг (за підтримки Біллур, Марти та Ольги) для Ваших колег на основі підготовленого Вами матеріалу (1,5 години).

Напишіть порядок денний та роздрукуйте усі матеріали, включаючи всі роздаткові матеріали чи інструкції, які Ви видаватимете учасникам групи.

На третьому тренінгу Ви повинні мати такі друковані матеріали:

1- Порядок денний тренінгу на 1,5 дня для Міністерства, в якому Ви маєте провести тренінг (Міністерство охорони здоров'я, Міністерство культури і туризму, Міністерство юстиції, Міністерство оборони або Державний комітет телебачення і радіомовлення), тобто одного міністерства. НЕ ГОТУЙТЕ ТРЕНІНГИ ДЛЯ ВСІХ МІНІСТЕРСТВ!!!

2- Матеріали для 1,5-годинного тренінгу для представників Міністерства, в якому Ви маєте провести тренінг (включаючи відправні точки, практичні приклади, відеоматеріали, або вправи для групової роботи).

Дякуємо Вам та бажаємо творчих успіхів. ЯКЩО у Вас є будь-які питання стосовно домашньої роботи, будь ласка, звертайтеся за роз'ясненнями до Ірини, Марти, Ольги або Біллур.

Друге домашнє завдання – прочитати книгу «Gendered Society» Майкла С. Кіммела (Michael S. Kimmel) та підготуватися до дискусії під час третього тренінгу.

ДОМАШНЄ ЗАВДАННЯ ПІСЛЯ ТРЕТЬОГО ТРЕНІНГУ

Ви успішно пройшли семінари ТТ та маєте доступ до деяких інструментів/вправ, які Вам роздали під час трьох тренінгів (проект Посібника) для того, щоб Ви могли використовувати їх у Вашій діяльності в якості тренера з гендерних питань. Ми наразі доопрацьовуємо Посібник і готуємо його кінцеву редакцію з урахуванням зауважень, які ми отримали від Вас під час тренінгів. Якщо Ви складете кваліфікаційний іспит та будете запрошені на завершальний тренінг, Ви отримаєте кінцеву редакцію Посібника.

Будь ласка, уважно прочитайте цей Посібник, оскільки Ви будете завжди покладатися на нього при проведенні тренінгів з гендерної обізнаності та гендерного мейнстрімінгу для державних службовців у Вашому регіоні. Посібник – це робочий документ, який буде оновлюватися та корегуватися під час щопіврічних зустрічей з усіма гендерними тренерами з метою якнайкраще пристосувати його до Ваших потреб.

Якщо Ви отримаєте від Програми рівних можливостей та прав жінок ПРОООН повідомлення про те, що Ви пройшли іспит та запрошуєтеся на завершальний тренінг, Вам слід буде пройти ще один етап перш, ніж Ви отримаєте Сертифікат.

В рамках Вашого останнього домашнього завдання Вам необхідно буде провести односторонній тренінг з гендерних питань на основі вправ, описаних у проекті Посібника. Ви можете обрати для цього цільову групу (колеги, родину, друзів, студентів або навіть державних службовців), рівень тренінгу (базові гендерні концепції, галузевий аналіз або просто гендерний мейнстрімінг) та вправи, що найкраще відповідають Вашим потребам та потребам Вашої цільової групи. Коли Ви повернетесь, щоб пройти завершальний тренінг, Ви маєте принести у письмовій формі відповідь на наступне питання:

Опишіть Вашу роль фасилітатора/тренера, у тому числі Ваші сильні та слабкі сторони; якщо є слабкі сторони, що Ви з цим робите і що Ви зробили б інакше наступного разу?

Будь ласка, будьте відверті з собою стосовно ваших сильних та слабких сторін. Ви повинні будете зробити 10-хвилинну презентацію Вашого тренерського досвіду на початку завершального тренінгу та під час індивідуальної співбесіди.

БАЖАЄМО УСПІХУ...та ДЯКУЄМО!

КВАЛІФІКАЦІЙНИЙ ІСПИТ ГРУПА 1

Ім'я та прізвище: (не обов'язково, але Ви отримаєте 1000 балів, якщо вкажете)

1-Опишіть, що Ви розумієте під словом «гендер».

2-Перерахуйте гендерні ролі та поясніть, чи змінюються вони з часом. Наведіть один конкретний приклад з української реальності.

3-Опишіть, що Ви розумієте під практичними та стратегічними гендерними потребами. Наведіть один приклад з українського Плану заходів у гендерній сфері та вкажіть, яка це гендерна потреба – стратегічна чи практична.

4-Якщо Міністерство освіти та науки вирішить організувати в Вашій області безоплатні комп'ютерні курси для дівчат віком від 8 до 15 років, це буде практична чи стратегічна гендерна потреба? Будь ласка, обґрунтуйте Вашу відповідь.

5-Опишіть підхід «Жінки у розвитку» (WID) та надайте один відомий Вам конкретний приклад з української державної програми.

6-Будь ласка, прочитайте наведений нижче стислий опис проекту та поясніть, який це підхід – WID або GAD.

«Запровадження гендерної рівності у гірничо-металургійному секторі Сербії»

- Викоринення статевої дискримінації та забезпечення рівності між жінками та чоловіками, які працюють у гірничо-металургійному секторі Сербії.

- Проведення гендерного аналізу працівників гірничого та металургійного сектору Сербії

- Виконання гендерного аудиту двох компаній на основі принципу активної участі з метою порівняння підходів до забезпечення гендерної рівності, що використовуються іноземним та сербським керівництвом цих компаній.

- Навчання персоналу з метою забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків шляхом проведення спеціальних курсів та семінарів.

- Розробка спеціальних освітніх програм (програм підвищення громадської обізнаності) для подолання гендерних стереотипів та формування гендерно-чутливої культури на підприємствах гірничо-металургійного сектору Сербії.

7-Перерахуйте п'ять політичних підходів до жінок у розвитку та вкажіть, яким з цих підходів відповідають наступні два речення.

- Наша мета – допомогти найбіднішим. Можливості бідних жінок особливо обмежені, отже їм слід надати особливу допомогу.

- Жінки як дружини та матері відповідають за здоров'я та добробут усієї родини. Отже, ми повинні допомогти їм, щоб допомогти усій родині.

8-Назвіть 10 кроків гендерного мейнстрімінгу.

9-Відомо, що приблизно 40% дітей у КРАЇНІ Х живуть без батька, оскільки більшість чоловіків виїхали за кордон в якості трудових мігрантів. Оксана належить до цієї категорії. Вона живе з матір'ю, бабусею та двома братами.

Будь ласка, вкажіть принаймні два проблемних гендерних аспекти, пов'язані з родиною Оксани. Потім оберіть один з них та запропонуйте державну або донорську програму або політику для вирішення цієї проблеми чи усунення нерівності шляхом застосування 10 кроків процесу гендерного мейнстрімінгу.

10-Будь ласка, стисло опишіть метод гендерного аналізу «3Р» та наведіть приклад ситуації, в якій Ви можете використати цей метод.

11-Міністерство охорони здоров'я України вирішило стягувати невелику плату за медичні послуги. Дослідження показало, що цей новий підхід покращить ефективність послуг, і вигоду отримають всі сторони. Які гендерні питання Ви можете сформулювати для визначення наслідків цієї нової політики для жінок та чоловіків? Будь ласка, наведіть принаймні три проблемних питання.

12-Які три аргументи Ви могли б використати для того, щоб переконати політиків та керівників, які заявляють, що за часів фінансової та економічної кризи гендерні питання не є важливими?

13-Будь ласка, переформулюйте наведений нижче текст із використанням даних, розподілених за статтю.

В Україні відсутні гендерні проблеми у тому, що стосується доступу до освіти. Всі хлопці та дівчата однаково відвідують початкові, середні школи та ВНЗ. Єдина різниця полягає в тому, що технічну освіту отримує більше хлопців, ніж дівчат.

14-Вкажіть три гендерні проблеми у сфері праці та соціального захисту.

15-Як стереотипи у сфері освіти можуть впливати на хлопців та дівчат? Чому це важливо?

16-Бідність не є виключно жіночою проблемою. Як Ви можете переконати голову обласної адміністрації, що бідність є гендерною проблемою. Наведіть три аргументи.

17-Чоловіки в Україні живуть у середньому менше, ніж жінки. Запропонуйте три політики або програми для усунення цього гендерного дисбалансу.

18-Гендерна статистика є важливим інструментом гендерного аналізу. Будь ласка, поясніть, чому.

19-Будь ласка, надайте зауваження до діаграм, представлених на наступній сторінці. Що ці діаграми говорять Вам і чому вони є важливими?

20-Будь ласка, наведіть три соціально-економічні проблеми, не пов'язані з гендерними питаннями.

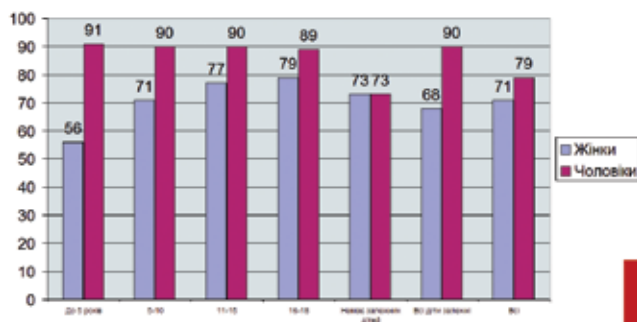
21-Вкажіть три характеристики ефективного фасилітатора.

22-Які три найбільш ефективні стратегії застосовуються до тих, хто зриває групове навчання?

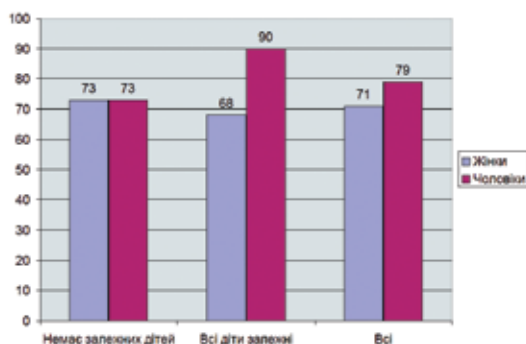
23-Наведіть три речі, які гендерне навчання змінило або змінить у Вашому повсякденному житті?

ДЯКУЄМО та БАЖАЄМО УСПІХУ!

Рівні працевлаштування у Великобританії за віком наймолодшої дитини та батьківським статусом у 2005 р.



Рівні працевлаштування у Великобританії за батьківським статусом у 2005 р.



Жінки частіше, ніж чоловіки, йдуть з роботи, коли з'являються діти, і залишаються вдома для того, щоб піклуватися про них.

КВАЛІФІКАЦІЙНИЙ ІСПИТ ГРУПА 2

Ім'я та прізвище: (не обов'язково, але Ви отримаєте 1000 балів, якщо вкажете)

1-У чому полягає різниця між поняттями «стать» та «гендер»?

2-Надайте визначення гендерних ролей та поясніть, чому державні службовці повинні знати про гендерні ролі?

3-Опишіть основну відмінність між практичними та стратегічними гендерними потребами. Наведіть один приклад практичної гендерної потреби та один приклад стратегічної гендерної потреби.

4-Поясніть різницю між підходами «Жінки у розвитку» (WID) та «Гендер і розвиток» (GAD).

5-Проаналізуйте наведений нижче опис проекту з гендерної точки зору (підходи WID/GAD та практичні/стратегічні потреби).

Метою проекту є розширення економічних можливостей жінок у Німеччині через політичну підтримку жіночого підприємництва. Для досягнення цієї мети проект вестиме діяльність у принаймні трьох ключових сферах: 1. Мобілізація мереж НУО для лобіювання інтересів жінок-підприємців на політичному рівні; 2. Розвиток навичок жінок та технологій ефективного та інноваційного підприємництва; 3. Розвиток освітніх ресурсів, досвіду та знань у сфері жіночого підприємництва. Очікувані результати проекту включатимуть у себе не лише активізацію економічної діяльності жінок, а й також перерозподіл ключових економічних ресурсів та інструментів контролю, розвиток інноваційних підходів до жіночого підприємництва.

6-Перерахуйте п'ять політичних підходів до жінок у розвитку та обери підходи, відображені у наступних двох реченнях.

- У кожній культурі жінки підпорядковані чоловікам. Мета повинна полягати в усуненні цієї нерівності та підпорядкованості.

- Політика та практика рівних можливостей в країнах Європи повинна бути безпосередньо пов'язана з проектами, які ми підтримуємо у країнах з перехідною економікою, а також створювати орієнтири та рекомендації для реалізації цих проектів.

7-Вкажіть 10 кроків процесу гендерного мейнстрімінгу.

8-Система водопостачання в ОБЛАСТІ Х була побудована приблизно 60 тому, і з тих пір у неї майже не здійснювалися інвестиції. Місцевий водоканал не має коштів на закупівлю необхідних хімічних речовин для обробки води, а населення не може оплачувати щомісячні рахунки за воду через високий рівень безробіття. Місцеві жителі скаржаться, що після кожного дощу вода стає брудною, і пов'язують високий рівень захворюваності тифом із забрудненістю питної води.

Будь ласка, вкажіть принаймні дві гендерні проблеми, що постали перед жителями Області Х у цій ситуації з питною водою. Потім оберіть одну з них та запропонуйте державну або донорську програму або політику для вирішення цієї проблеми чи усунення нерівності шляхом застосування 10 кроків процесу гендерного мейнстрімінгу.

9-Стисло опишіть Гарвардський аналітичний метод та випадки, в яких цей метод гендерного аналізу може бути корисним. Надайте принаймні один приклад.

10-Які гендерні питання Ви можете поставити для визначення наслідків запропонованої нижче програми. Будь ласка, наведіть принаймні три питання.

Проект має на меті надання молодим жінкам зі слабо розвинених міст Боснії та Герцеговини допомоги у розвитку пропагандистських, лідерських та організаційних навичок для ведення діалогу з органами влади. Проект має допомогти їм стати активними учасниками побудови демократичного суспільства, взяти на себе ініціативу у здійсненні впливу на тих, хто приймає рішення, стати визнаними партнерами для місцевих стратегій розвитку молоді, національної політики по відношенню до молоді та Плану гендерних заходів, розширити їх можливості брати на себе відповідальність, ставати лідерами молоді, захищати права жінок та

вирішувати гендерні проблеми молоді у діалозі з владою, зменшити упередження, що чоловіки є кращими політиками та учасниками соціального процесу, ніж жінки.

11-Які три стратегії Ви могли б використати для того, щоб більш ефективно переконувати державних посадових осіб, які заявляють, що за часів фінансової та економічної кризи гендерні питання не є важливими

12-Будь ласка, переформулюйте наведений нижче текст із використанням даних, розподілених за статтю

В Україні відсутні гендерні проблеми у тому, що стосується доступу до освіти. Всі хлопці та дівчата однаково відвідують початкові, середні школи та ВНЗ. Єдина різниця полягає в тому, що технічну освіту отримує більше хлопців, ніж дівчат.

13-Вкажіть три гендерні проблеми в економіці.

14-Як стереотипи у сфері освіти можуть впливати на хлопців та дівчат? Чому це важливо?

15-Бідність не є виключно жіночою проблемою. Як Ви можете переконати голову обласної адміністрації, що бідність є гендерною проблемою. Наведіть три аргументи.

16-Чоловіки в Україні живуть у середньому менше, ніж жінки. Запропонуйте три політики або програми для усунення цього гендерного дисбалансу.

17-Що Ви розумієте під словам «гендерна статистика»? Будь ласка, надайте один приклад ситуації, в якій необхідна гендерна статистика.

18-Будь ласка, опишіть три відправні точки для Міністерства внутрішніх справ.

19-Будь ласка, надайте зауваження до діаграм, представлених на наступній сторінці. Що ці діаграми говорять Вам і чому вони є важливими?

19-Будь ласка, наведіть три соціально-економічні проблеми, не пов'язані з гендерними питаннями.

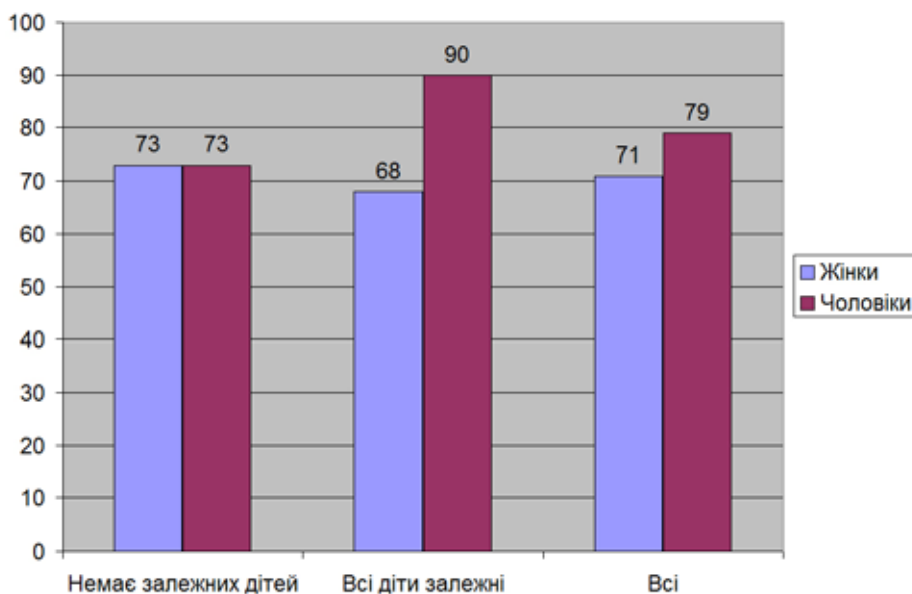
20-Хто такий фасилітатор? Чи є різниця між тренером, модератором та фасилітатором?

21- Які чотири стратегії Ви можете застосувати до тих осіб, які намагаються домінувати під час групового навчання?

22- Наведіть три речі, які гендерне навчання змінило або змінить у Вашому повсякденному житті?

ДЯКУЄМО та БАЖАЄМО УСПІХУ!

Рівні працевлаштування у Великобританії за батьківським статусом у 2005 р.



КВАЛІФІКАЦІЙНИЙ ІСПИТ ГРУПА 3

Ім'я та прізвище: (не обов'язково, але Ви отримаєте 1000 балів, якщо вкажете)

1-Будь ласка, вкажіть три відмінності між поняттями «стать» та «гендер».

2-Опишіть гендерні ролі та надайте приклади кожної ролі з української культури. Чому важливо знати про гендерні ролі?

3-У чому полягають відмінності між практичними та стратегічними гендерними потребами? Наведіть по одному прикладу для кожного з цих видів потреб.

4-Якщо Міністерство у справах сім'ї, молоді та спорту вирішить видати книгу про жінок-лідерів в Україні, це буде практична або стратегічна гендерна потреба? Будь ласка, обґрунтуйте Вашу думку.

5-Опишіть підхід «Гендер та розвиток» (GAD) і наведіть один відомий Вам конкретний приклад цього підходу з української державної програми.

6-Будь ласка, прочитайте наведений нижче стислий опис проекту та поясніть, який це підхід – «Жінки у розвитку» (WID) або «Гендер і розвиток» (GAD).

Мета проекту «Шлях румунських НУО до Платформи дій «Пекін+15»» – розгорнути кампанію, що полягає у заклику до дій 13 румунських НУО, що працюють разом у коаліції, для реалізації Платформи дій «Пекін+15». Рух НУО в Румунії має потребу у спільних діях з метою підтримки та моніторингу дотримання прав жінок, отже діяльність проекту на початковому етапі буде зосереджена на проведенні гендерно-орієнтованих зустріч. Після цього будуть задіяні ширші категорії з Платформи дій «+15» і складений національний план дій, що відображатиме ситуацію у Румунії. Ми плануємо встановити тісні зв'язки з державними посадовцями. Коли певні політичні фігури в достатній мірі зрозуміють підхід на основі рівних прав, ми зможемо передати ініціативу у вжитті заходів, які допоможуть досягти стратегічних цілей Платформи дій «Пекін+15».

7- Перерахуйте п'ять політичних підходів до жінок у розвитку та вкажіть, яким з цих підходів відповідають наступні два речення..

– *Усі схеми для жінок повинні передбачати отримання певного доходу. Мета повинна полягати у тому, щоб такі схеми були самоокупними.*

– *Якщо жінки будуть краще освіченими, вони зможуть стати більш самодостатніми в економічному плані та у цьому зрівнятися з чоловіками.*

8- Назвіть 10 кроків процесу гендерного мейнстрімінгу.

9-Відомо, що приблизно 40% дітей у КРАЇНІ Х не мають медичної страховки. Ольга відноситься до цієї категорії.

Будь ласка, вкажіть принаймні два проблемних гендерних аспекти, пов'язані з родиною Ольги. Потім оберіть один з них та запропонуйте державну або донорську програму або політику для вирішення цієї проблеми чи усунення нерівності шляхом застосування 10 кроків процесу гендерного мейнстрімінгу.

10-Будь ласка, стисло опишіть метод Лонгві та наведіть приклад ситуації, в якій Ви можете використати цей метод.

11-Міністерство охорони здоров'я України вирішило стягувати невелику плату за медичні послуги. Дослідження показало, що цей новий підхід покращить ефективність послуг, і вигоду отримають всі сторони. Які гендерні питання Ви можете сформулювати для визначення наслідків цієї нової політики для жінок та чоловіків? Будь ласка, наведіть принаймні три проблемних питання.

12-Які три аргументи Ви використаєте для того, щоб переконати політиків та керівників на високому рівні, що необхідно дозволити державним службовцям середнього рівня брати участь у гендерному навчанні?

13-Будь ласка, переформулюйте наведений нижче текст із використанням даних, не розподілених за статтю

В Україні відсутні гендерні проблеми у тому, що стосується доступу до освіти. Всі хлопці та дівчата однаково відвідують початкові, середні

школи та ВНЗ. Єдина різниця полягає в тому, що технічну освіту отримує більше хлопців, ніж дівчат.

14-Вкажіть три гендерні проблеми у сфері компетенції Міністерства у справах сім'ї, молоді та спорту.

15-Як стереотипи у сфері освіти можуть впливати на хлопців та дівчат? Чому це важливо?

16-Бідність не є виключно жіночою проблемою. Як Ви можете переконати голову обласної адміністрації, що бідність є гендерною проблемою. Наведіть три аргументи.

17-Чоловіки в Україні живуть у середньому менше, ніж жінки. Запропонуйте три політики або програми для усунення цього гендерного дисбалансу.

18-Навіщо нам необхідна гендерна статистика? Проілюструйте Вашу точку зору конкретним прикладом.

19- Будь ласка, надайте зауваження до діаграм, представлених на наступній сторінці. Що ці діаграми говорять Вам і чому вони є важливими?

20- Будь ласка, наведіть три соціально-економічні проблеми, не пов'язані з гендерними питаннями.

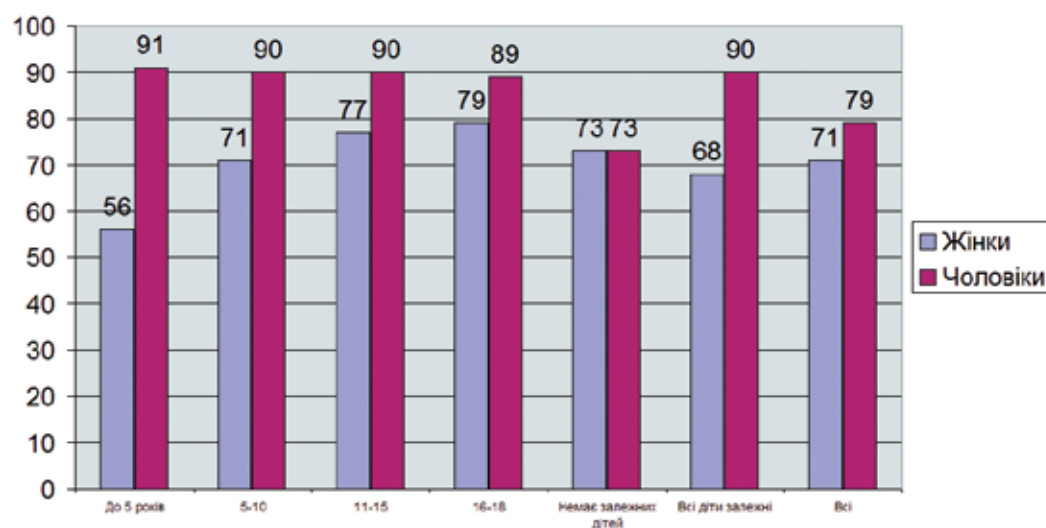
21-Опишіть різницю між фасилітатором та модератором.

22-Які три стратегії Ви можете застосувати до тих, хто зриває групове навчання?

23-Наведіть три речі, які гендерне навчання змінило або змінить у Вашому повсякденному житті?

ДЯКУЄМО та БАЖАЄМО УСПІХУ!

**Рівні працевлаштування у Великобританії за віком
наймолодшої дитини та батьківським статусом у
2005 р.**



- i Wikipedia, The Free Encyclopedia <http://en.wikipedia.org/wiki/Sexism>
- ii Докладніше про це див.: Грошев И.В. Гендерная невербальная коммуникация в рекламе // Социс. 1999, №4. – С.71-77

«Модуль «Тренінг для тренерок/тренерів» з ґендерної рівності та впровадження
ґендерної політики в Україні»

Дизайн та верстка
М. Невінчаний

Дизайн обкладинки
Ю.Матвеева

Підписано до друку 26.01.11

Формат 170х240 мм

Друк офсетний

Гарнітура PragmaTicaC

Папір офсетний

Умовн. друк. арк. 7425

Обл.-вид. арк.

Наклад 200 прим.

Замовлення № д120111-5

Програма розвитку ООН
01021, м.Київ, Кловський узвіз, 1
Тел.: +380 44 253 93 63

Друк ТОВ «Друкарський світ»
69068, Запоріжжя, вул. Кругова, 165
Тел.: (061) 289-90-90



Проект співфінансується
Європейським Союзом та ПРООН
Проект виконується Програмою розвитку ООН

<http://gender.undp.org.ua>

ПРОГРАМА РІВНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ
ТА ПРАВ ЖІНОК В УКРАЇНІ