



Антонио Олмос/HelpAge International

Руководство фасилитатора

Учебный курс по гендерному равенству
HelpAge International

HelpAge

International

Руководство фасилитатора

Содержание

- 3 Введение**
- 3 Гендер и старение: точки пересечения
- 4 Пол и гендер
- 4 Учет гендерных аспектов и адресность
- 4 Информация о Руководстве фасилитатора
- 5 Инструкции по проведению тренинга
- 5 Доступ для людей с ограниченными возможностями

- 5 Планирование и подготовка**
- 5 Место, время и подготовка помещения
- 6 Планирование и подготовка к сессиям
- 7 График сессий

- 8 Расширенный формат тренинга**
- 8 Сессия 1: Введение – День 1
- 9 Сессия 2: Правила и ожидания – День 1
- 10 Сессия 3: Подведение итогов и оценка – День 1
- 11 Сессия 4: Обобщение и разъяснения – День 2
- 12 Сессия 5: Подведение итогов и оценка – День 2
- 13 Сессия 6: Обобщение и разъяснения – День 3
- 14 Сессия 7: Подведение итогов и оценка – День 3
- 15 Сессия 8: Выпускаем птицу – День 3

- 16 Модуль 1: Восприятие и дискриминация**
- 16 Сессия 1: Новые начинания (часть 1)
- 17 Сессия 2: Колесо идентичности (часть 1)
- 18 Сессия 3: Картирование тела
- 20 Сессия 4: 24-часовой день
- 25 Сессия 5: Игра в жизнь
- 28 Сессия 6: Анализ предубеждений, дискриминации и барьеров
- 30 Сессия 7: Колесо идентичности (часть 2)
- 31 Сессия 8: Новые начинания (часть 2)

- 32 Модуль 2: Гендерный анализ и учет гендерных аспектов**
- 32 Сессия 1: Учет гендерных аспектов (часть 1)
- 35 Сессия 2: Гендерный анализ (программный)
- 36 Сессия 3: Гендерный анализ (практическое упражнение 1)
- 38 Сессия 4: Учет гендерных аспектов (часть 2)
- 39 Сессия 5: Планирование действий по учету гендерных аспектов (часть 3)
- 42 Сессия 6: Гендерный анализ (практическое упражнение 2)

- 45 Модуль 3: Навыки фасилитации**
- 45 Сессия 1: Техники фасилитации
- 46 Сессия 2: Роль фасилитатора
- 47 Сессия 3: Проблемы фасилитации

Введение

Гендерное равенство означает равные права, обязанности, возможности и отношение к женщинам, мужчинам и представителям другого гендера. Это не означает, что одна группа получает больше власти и прав в ущерб другой. Скорее это означает, что ко всем людям относятся с достоинством и они имеют возможность полностью раскрыть свой потенциал. Позиция HelpAge International заключается в том, что все пожилые люди достойны признания и уважения в качестве личностей с равным достоинством, а также равного, справедливого отношения, исключающего дискриминацию, независимо от многообразия или совпадения признаков идентичности, ценностей, убеждений и потребностей.

Согласно нашей Стратегии до 2030 года, мы должны оказывать положительное воздействие на благополучие, достоинство и голос пожилых людей во всем их многообразии. Однако достижение данной цели и поддержка соответствующих усилий невозможны без учета гендерных факторов. HelpAge будет обеспечивать инклюзию, продвигая в своей работе гендерное равенство, особенно в направлении расширения прав и возможностей пожилых женщин и трансформации существующих неравных гендерных отношений между женщинами и мужчинами. Мы также будем стремиться к получению более точных данных, чтобы лучше понимать и устранять конкретные факторы гендерного неравенства, с которыми могут сталкиваться пожилые люди. Кроме того, мы будем и впредь уделять особое внимание гендерной идентичности, не выраженной в бинарных категориях.

Принимая на себя эти обязательства, мы признаем, что гендер влияет на всех нас и что достижение равенства между гендерами приносит пользу всем – отдельным людям, семьям и сообществам – и поэтому является общей проблемой для всего населения. В частности, пожилые женщины вносят существенный экономический и социальный вклад в жизнь общества. Они также представляют собой важный и растущий политический электорат как в развитых, так и в развивающихся странах. Признание и поддержка их полноценного участия благоприятно скажется на здоровье и благополучии отдельных людей, семей, сообществ и государств.

Поэтому к гендеру следует относиться не как к отдельному вопросу, а, скорее, как к «призме», через которую мы рассматриваем и планируем всю нашу работу. Работа, учитывающая гендерные аспекты, не ограничивается участием равного количества мужчин и женщин – она заключается в устранении дисбаланса и адаптации мероприятий к конкретным потребностям и интересам женщин, мужчин и представителей другого гендера.

Учет гендерных вопросов в нашей работе помогает нам определить, способствует или препятствует наш подход к гендеру обеспечению равных возможностей и результатов для женщин и мужчин по каждому из направлений Стратегии до 2030.¹ Несмотря на то, что зачастую именно женщины имеют меньший доступ к ресурсам, власти и возможностям, гендерные роли также могут негативно влиять и на жизнь мужчин.

Равенство не означает, что женщины и мужчины становятся одинаковыми. Скорее, это означает, что права, обязанности и возможности женщин и мужчин не зависят от того, родились ли они мужчинами, женщинами или представителями другого гендера или же идентифицируют себя в качестве таковых.

Гендер и старение: точки пересечения

- Гендерные роли могут меняться с возрастом. Пожилые люди часто выполняют роли, не свойственные их гендеру. Например, пожилые мужчины ухаживают за внуками, а пожилые женщины возглавляют домохозяйство.
- Гендерная дискриминация, особенно в пожилом возрасте, может быть невидна из-за отсутствия данных в разбивке по полу и возрасту. Это является основным препятствием для разработки политики и программ, учитывающих вопросы гендера.
- Гендерная дискриминация может наблюдаться в течение всей жизни человека и усугубляться в пожилом возрасте.
- Пожилые женщины могут сталкиваться с двойной дискриминацией, как по признаку возраста, так и гендерной принадлежности.
- Пожилые мужчины могут сталкиваться с проблемами маскулинности (недостаточной выраженности мужских признаков), в результате чего могут чувствовать себя изолированными.
- Пожилые женщины и мужчины, а также пожилые представители другого гендера подвергаются риску гендерного насилия. Речь идет о злоупотреблении полномочиями.
- Понимание того, как меняется наша гендерная идентичность и распределение сил на протяжении жизни, имеет решающее значение для понимания нашего опыта старения.

¹ Гарантированный доход; здоровое старение; инклюзивная гуманитарная деятельность; свобода от насилия, жестокого обращения и пренебрежения; обучение на протяжении всей жизни; общество для всех возрастов; системы, учитывающие возрастные особенности; противодействие эйджизму; принятие технологий; движение за изменения.

3 Руководство фасилитатора. Введение

Пол и гендер

До сих пор в своей работе по обеспечению гендерного равенства и учета гендерных аспектов HelpAge придерживалась формулировок, отражающих бинарное понимание гендера, то есть признавала только два гендера – мужской и женский. Вместе с тем мы признаем, что понимание пола, гендера и идентичности развивается, и что люди или группы, не идентифицирующие себя в рамках установленных гендерных или социальных норм, часто сталкиваются со стигмой, дискриминацией и социальной изоляцией.

В соответствии с нашими организационными ценностями и приверженностью гендерному равенству, мы признаем, что наш собственный язык, понимание и возможности в отношении пола и гендера должны развиваться, выходя за рамки бинарных категорий. Таким образом, организация в течение всего периода действия Стратегии до 2030 года будет проходить через процесс обучения, основанный на жизненном опыте пожилых людей, с которыми мы работаем, а также на принципах и стандартах прав человека. Этот вопрос будет более подробно рассмотрен в следующих версиях настоящего курса.

Учет гендерных аспектов и адресность

В соответствии с нашей стратегией гендерного равенства, мы будем продолжать пересматривать и адаптировать наш «двухвекторный» подход, включающий учет гендерных аспектов и адресность для обеспечения того, чтобы наша работа была инклюзивной и уважительной в отношении всех пожилых людей, независимо от их проявленной гендерной идентичности.

Учет гендерных аспектов означает, что вопросы гендера учитываются во всем, что мы делаем. Отправной точкой для такой «гендерной чувствительности» является гендерный анализ, позволяющий нам выявлять факторы гендерного неравенства и дисбаланс сил и принимать меры для их устранения.

Целевые подходы, как правило, направлены на «гендерно-трансформирующие» изменения путем продвижения голоса и прав пожилых женщин с целью продвижения гендерного равенства в ролях, статусе, доступе к ресурсам, контролю над ними и влиянии на них. Дополнительное руководство по этим подходам можно найти в Пакете учебных материалов и минимальных стандартах HelpAge по учету гендерных аспектов (см. Приложение к Пакету учебных материалов).

Информация о Руководстве фасилитатора

Данное Руководство фасилитатора предназначено для использования координаторами по гендерным вопросам HelpAge при проведении обучения коллег, членов сети и партнеров продвижению гендерного равенства в их работе.

Руководство фасилитатора является частью Учебного курса по гендерному равенству, который также включает в себя Пакет учебных материалов и Раздаточные материалы.

Руководство фасилитатора призвано помочь обучающимся:

- поразмышлять о восприятии гендера и других параметров идентичности на протяжении жизненного пути, особенно в пожилом возрасте, и бороться с неосознанными предубеждениями;
- понять дискриминацию, основанную на предвзятом отношении к гендеру и другим параметрам идентичности, особенно в отношении пожилых людей;
- развить понимание того, почему гендерный анализ важен во всех мероприятиях в области развития и гуманитарной деятельности;
- научиться проводить гендерный анализ;
- укрепить навыки фасилитации и уверенность при проведении тренинга для других участников.

Руководство включает в себя раздел, посвященный подготовке и планированию, сессии для расширенного формата обучения и три модуля. Модуль 1 – это базовый модуль, в котором рассматриваются вопросы восприятия и дискриминации. Модуль 2 – технический модуль, в котором рассматриваются вопросы гендерного подхода и анализа. Модуль 3 – это модуль для подготовки тренеров, направленный на укрепление навыков и уверенности фасилитаторов. К руководству прилагается 36 раздаточных материалов, содержащих таблицы, инструменты, учебные примеры и диаграммы в качестве вспомогательных материалов для проведения учебных сессий.

Инструкции по проведению тренинга

В зависимости от выбранного вами формата обучение может быть периодическим (проходящим с перерывами) или интенсивным. Формат определяется участниками обучения и доступными ресурсами:

Периодическое обучение (с перерывами). Вы можете проводить обучение блоками, например, в формате двух- или трехчасовых сессий. Преимущество такого вида обучения заключается в том, что у участников будет время усвоить информацию по одной теме, прежде чем переходить к следующей. На практике такой формат часто является единственным вариантом, поскольку его легче адаптировать к графику людей. Недостатком такого формата является то, что он с меньшей вероятностью будет учитывать групповую динамику и позволит провести глубокую рефлексю.

Расширенное обучение. Другой вариант – многодневное интенсивное обучение, как правило, выездное. Для изучения всех тем вам потребуется не менее трех дней. Преимущество такого формата заключается в том, что он дает достаточно времени для углубленного изучения сложных вопросов. Такой формат также способствует сплочению группы, поскольку дает участникам время для совместного размышления в период между сессиями. Такой вид неформального обучения может в значительной степени способствовать личностному росту и развитию, а также создавать возможности для взаимной поддержки участников.

Тренинг можно проводить для групп разного размера. Отдельные сессии можно проводить всего для трех участников, однако мы рекомендуем 12-25 участников в качестве оптимального размера группы для проведения расширенного обучения.

Доступ для людей с ограниченными возможностями

Не забывайте, что среди участников могут быть пожилые люди и люди с ограниченными возможностями, у которых могут быть особые потребности. В разделе «Планирование и подготовка» изложены минимальные стандарты для обеспечения доступности мест проведения обучения для людей с ограниченными возможностями.

Ограничение этой первой версии Руководства фасилитатора заключается в том, что в нем нет инструкций по проведению занятий для участников с ограниченными возможностями. Пожалуйста, обратитесь к Приложению в Пакете учебных материалов, где приведены рекомендуемые ресурсы для оказания помощи в этом вопросе.

Планирование и подготовка

Место, время и подготовка помещения

Рассмотрите возможность использования помещения за пределами рабочей обстановки, чтобы участники не отвлекались от работы и не испытывали соблазна вернуться за свой стол во время перерыва. Узнайте, можете ли вы позволить себе выездное обучение. Если нет, выберите место и договоритесь о времени начала и окончания, приемлемом для участников (например, с учетом времени в пути и часов пик).

Рассылая приглашения на тренинг, узнайте, есть ли у участников какие-либо особые требования, например, по части доступности, питания или коммуникации.

До начала тренинга обязательно продумайте следующее:

- Смогут ли люди с ограниченными возможностями добраться до места проведения тренинга? Понадобится ли им какой-то специальный вид транспорта? Есть ли в бюджете деньги, чтобы покрыть расходы на транспорт или сопровождающее лицо, если это необходимо?
- Могут ли люди с ограниченными возможностями войти в помещение? Удобен ли вход, есть ли пандус и поручни, чтобы помочь людям с ограниченной подвижностью подняться по ступенькам? Есть ли альтернативный вход?
- Смогут ли люди с ограниченными возможностями с легкостью попасть в аудиторию (или свой номер, если тренинг выездной)? Находится ли аудитория (или номер) на первом этаже? Если нет, есть ли лифт? Ровная ли поверхность пола? Достаточно ли света, чтобы люди могли видеть, куда они идут?

- Могут ли люди с ограниченными возможностями легко передвигаться по учебной аудитории? Достаточно ли просторно помещение, есть ли место для проведения работы в небольших группах? Достаточно ли места на полу и стенах для флипчартов? Хорошее ли освещение?
- Могут ли люди с особыми потребностями в общении принимать участие в обсуждениях? Могут ли участники с плохим зрением или проблемами со слухом сидеть впереди? Если участник использует язык жестов, есть ли у вас сурдопереводчик?
- Могут ли люди с ограниченными возможностями пользоваться туалетами? Легко ли до них добраться? Достаточно ли широкие двери? Легко ли зайти и выйти из туалета?

Дополнительные ресурсы можно найти в Приложении к Пакету учебных материалов.

Запланируйте достаточное количество перерывов в течение дня. Согласуйте с участниками время начала и окончания занятий. Допускайте превышение времени проведения сессий только с согласия участников.

Планирование и подготовка к сессиям

Перед началом тренинга ознакомьтесь с понятиями гендера, возраста и ограниченных возможностей. Используйте Пакет учебных материалов и источники, перечисленные в Приложении. Это поможет вам вести дискуссии, отвечать на вопросы и чувствовать себя более уверенно в роли фасилитатора.

Данное Руководство фасилитатора включает в себя сессии для расширенного формата обучения и три модуля. Каждая сессия содержит практические упражнения с заметками для фасилитатора, информационные вставки и ключевые моменты обучения. Модуль 1 – это основополагающий модуль, в котором рассматриваются восприятие и дискриминация. Модуль 2 – технический модуль, в котором рассматриваются вопросы учета гендерных аспектов и анализа. Модуль 3 предназначен для поддержки тренеров в укреплении их навыков и уверенности при фасилитации.

Вам предлагается выбрать модули и сессии в зависимости от потребностей вашей аудитории и продолжительности тренинга. Вы можете решить уделить больше или меньше времени определенным сессиям. Сессии, состоящие из двух частей, можно разделить на два или более дней, если вы проводите более длительный расширенный тренинг.

Идеально, если у вас будет софасилитатор, который сможет провести некоторые сессии и будет оказывать поддержку во время работы в малых группах. Он также может следить за временем и уровнем энергии участников. Вместе с софасилитатором:

- Запланируйте, кто будет вести те или иные сессии;
- Подготовьте «энерджайзеры», которые можно использовать, когда внимание участников начнет ослабевать (дополнительные ресурсы можно найти в Приложении к Пакету учебных материалов);
- Убедитесь, что вы оба четко понимаете, чего вы ожидаете от групповой работы, чтобы вы могли слаженно работать с группами;
- Подготовьте раздаточные материалы и другие наглядные пособия в альтернативных форматах для участников с нарушениями зрения и спланируйте, как помочь участникам с ограниченными возможностями принять участие в практических упражнениях или групповой работе (дополнительные ресурсы можно найти в Приложении к Пакету учебных материалов).
- Подготовьте флипчарт для сбора вопросов и комментариев, которые вы не успели рассмотреть во время сессий. Вы можете предложить обсудить их с группой или индивидуально после занятий. В качестве альтернативы вы можете порекомендовать участникам дополнительные источники. В конце тренинга полезно просмотреть все вопросы с участниками, чтобы удостовериться, что они получили ни них ответы или же предоставить им дополнительную информацию и поддержку.

График сессий

Все модули и сессии указаны ниже. Вы можете выбрать, какие из них включить в тренинг.

Расширенный формат обучения: введение, определение ожиданий, предоставление разъяснений и оценка тренинга

Время	Сессия	День
10 минут	1. Введение	День 1
20 минут	2. Правила и ожидания	День 1
30 минут	3. Подведение итогов и оценка	День 1
30 минут	4. Повторение и разъяснения	День 2
30 минут	5. Подведение итогов и оценка	День 2
45 минут	6. Повторение и разъяснения	День 3
45 минут	7. Подведение итогов и оценка	День 3
10 минут	8. Выпускаем птицу	День 3

Модуль 1: Размышление о нашем восприятии гендера и других параметров идентичности и борьба с нашими неосознанными предубеждениями. Понимание дискриминации, основанной на предвзятом отношении к гендеру и другим параметрам идентичностям

Время	Сессия
45 минут	1. Новые начинания (часть 1)
30 минут	2. Колесо идентичности (часть 1)
30 минут	3. Картирование тела
60 минут	4. 24-часовой день
60 минут	5. Игра в жизнь
60 минут	6. Анализ предубеждений, дискриминации и барьеров
30 минут	7. Колесо идентичности (часть 2)
30 минут	8. Новые начинания (часть 2)

Модуль 2: Развитие понимания учета гендерных аспектов и поддержка планирования гендерных действий. Укрепление навыков гендерного анализа через практику

Время	Сессия
30 минут	1. Учет гендерных аспектов (часть 1)
60 минут	2. Гендерный анализ (программный)
45 минут	3. Гендерный анализ (практическое упражнение 1)
90 минут	4. Учет гендерных аспектов (часть 2)
120 минут	5. Планирование действий по учету гендерных аспектов (часть 3)
120 минут	6. Гендерный анализ (практическое упражнение 2)

Модуль 3: Укрепление навыков фасилитации и повышение уверенности

Время	Сессия
45 минут	1. Техники фасилитации
30 минут	2. Роль фасилитатора
45 минут	3. Проблемы фасилитации

Расширенный формат тренинга

Эти сессии предназначены для обучения, которое длится несколько дней. Они знакомят с тренингом, определяют ожидания, предоставляют разъяснения и позволяют проводить ежедневную оценку.

Сессия 1 Введение – День 1



Время 10 минут



Цель Провести неформальное знакомство в начале первого дня



Материалы Не требуются



Подготовка Не требуются



Порядок проведения

Попросите участников по очереди представиться, назвав свое имя и характеризующее его/ее слово, которое начинается с первой буквы его имени. Например:

- *Меня зовут Люси. Я любознательная.*
- *Я Фейсал. Я фантастический.*
- *Меня зовут Махмуд. Я - миллионер.*
- *Я Кейтлин. Я красивая.*

Вы можете выполнять упражнение, когда участники сидят, или попросить их встать или сесть в круг и сопроводить описание себя движением или жестом.

Сессия 2

Правила и ожидания – День 1



Время 20 минут



Цель Прояснить и задокументировать, что участники ожидают от тренинга и что их может беспокоить в начале первого дня.



Материалы

- Флипчарт
- Маркеры
- Двусторонний скотч или клейкая масса (Blu Tack)
- Стикеры или небольшие карточки или листочки двух цветов



Подготовка

1. Запишите цели тренинга на флипчарте.
2. Повесьте флипчарт с описанием целей тренинга на стену. Оставьте его там на все время тренинга. Вы можете обращаться к нему во время последующих сессий.
3. Разместите на стене еще два листа флипчарта с заголовками «Содержание» и «Формат».



Порядок проведения

1. Раздайте каждому участнику несколько стикеров или карточек (все одного цвета). Попросите их записать свои ожидания от содержания и формата тренинга (по одному ожиданию на карточке).

Попросите их наклеить свои стикеры или карточки на подготовленные листы флипчарта под соответствующими заголовками.

2. Дайте каждому участнику стикер или карточку другого цвета. Попросите их написать, что их беспокоит в содержании и формате (по одному беспокойству на карточку), и наклеить их на соответствующие листы флипчарта.

3. Зачитайте ожидания и опасения участников. Расскажите участникам в том, какие ожидания будут оправданы и какие опасения будут устранены. Определите вопросы, которые, возможно, нужно отложить на потом, проконтролировать или которые не могут быть решены (например, нереалистичные ожидания или ожидания, несоответствие программе).

4. Используйте результаты для согласования основных правил. Они могут включать в себя начало и окончание сессий вовремя, уважение мнения и вклада каждого участника, выступление по очереди, соблюдение конфиденциальности, выключение ноутбуков и телефонов. Запишите эти правила на другом листе флипчарта и повесьте его на стену.

Эта сессия предоставляет данные, используя которые вы можете отследить прогресс участников в ходе тренинга. Она выделяет области консенсуса или разногласий. Эта информация может подсказать вам, на что нужно потратить больше времени и как можно скорректировать методику проведения тренинга.

Полезно обращаться к флипчартам в середине и в конце тренинга и спрашивать у участников, насколько оправдались их ожидания.



Заметки для фасилитатора

Сессия 3

Подведение итогов и оценка – День 1



Время 30 минут



Цель Определить ключевые моменты обучения в конце первого дня.



Материалы

- Флипчарт
- Маркеры
- Стикеры
- Чашка со сладостями и/или фруктами



Подготовка Возьмите три листа флипчарта и на каждом нарисуйте по смайлику: счастливый, нейтральный и грустный.



Порядок проведения

1. Попросите участников сесть в круг и передайте по кругу чашку со сладостями и/или фруктами.
2. Попросите каждого участника взять конфету или фрукт и назвать две вещи, которые он узнал, или прокомментировать что-то, например, что больше всего поразило его в течение дня.
3. Раздайте участникам стикеры и попросите их записать любые комментарии о прошедшем дне, включая логистику (например, перерывы, перекусы или место проведения), фасилитацию (например, темп, ясность, элементы веселья) и содержание. Попросите их писать не более одного комментария на одном стикере.
4. Попросите их поместить стикеры на листы флипчарта под соответствующими смайликами.
5. Выберите до трех участников, которые в течение 10 минут подведут основные итоги сессий первого дня.

Сессия 4

Повторение и разъяснения – День 2



Время 30 минут



Цель Напомнить участникам, чему они научились, ответить на вопросы, и спросить, есть ли у участников дополнительные комментарии или предложения в начале второго дня.



Материалы Не требуются. По желанию вы можете обратиться к флипчартам с предыдущих сессий.



Подготовка Выберите до трех участников для обобщения изученного в первый день материала.



Порядок проведения

1. Попросите выбранных участников обобщить изученный в первый день материал (10 минут).
2. Дайте участникам 20 минут для проведения обсуждения.

Сессия 5

Подведение итогов и оценка – День 2



Время 30 минут



Цель Определить ключевые моменты обучения в конце второго дня.



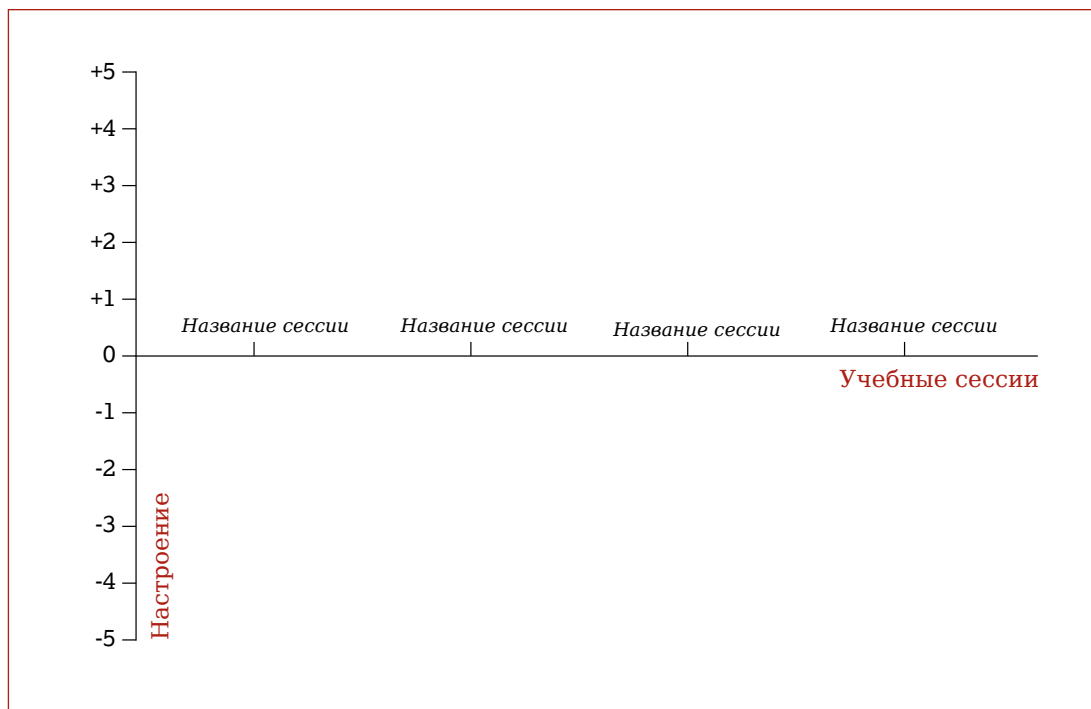
Материалы

- Флипчарт
- Двусторонний скотч или клейкая масса (Blu Tack)
- Маркеры



Подготовка

1. Склейте два листа флипчарта вместе по длинному краю, чтобы получился большой лист бумаги.
2. Нарисуйте оси X и Y.
3. Подпишите ось X «Учебные сессии». Напишите названия сессий вдоль оси X (например, «Новые начинания», «Колесо идентичности», «Картирование тела»).
4. Подпишите ось Y «Настроение». Отметьте числа от отрицательных до положительных (например, от -5 до +5).



Порядок проведения

1. Если участников больше 12, разделите их на две группы и выдайте каждой группе большой лист флипчарта с обозначенными осями.
2. Попросите участников оценить свое настроение во время различных сессий на оси Y. В целом, считают ли они, что тренер достиг целей дня? Во время этого упражнения выйдите из аудитории или займитесь своими делами, чтобы дать участникам возможность поработать.

Сессия 6

Повторение и разъяснения – День 3



Время 45 минут



Цель Закрепить полученные знания и предоставить разъяснения в начале третьего дня.



Материалы Заметки и презентации на листах флипчарта со второго дня.



Подготовка Не требуется



Порядок проведения

1. Повторите материалы сессий второго дня и уточните у участников, какие ключевые моменты они запомнили.
2. Спросите, требуются ли кому-то из участников дополнительные разъяснения. Обратитесь к отложенным вопросам, которые могли возникнуть во время тренинга.

Сессия 7

Подведение итогов и оценка – День 3



Время 45 минут



Цели Проанализировать, оправдались ли ожидания участников и были ли учтены их опасения в конце третьего дня.

Побудить участников составить план действий для дальнейшего обучения и размышлений.



Материалы

- Стикеры с первоначальными ожиданиями и опасениями участников
- Чашка со сладостями и/или фруктами



Подготовка Не требуется



Порядок проведения

1. Попросите участников вспомнить о своих ожиданиях и опасениях. Спросите их, считают ли они, что их ожидания оправдались, а опасения устранены? Скажите, что у них есть 10-15 минут.

2. Подчеркните, что обучение будет продолжаться в процессе практики. Предложите группе оставаться на связи друг с другом, чтобы обмениваться опытом и поддерживать друг друга.

3. Попросите участников передавать чашку по кругу. Когда каждый возьмет конфету или фрукт, попросите его сказать, какими будут их следующие действия. Что они будут делать в течение следующих трех месяцев?

Сессия 8

Выпускаем птицу – День 3



Время 10 минут



Цель Завершить тренинг на дружеской и обнадеживающей ноте в конце третьего дня.



Материалы Не требуются



Подготовка Не требуется



Порядок проведения

1. Попросите всех участников сесть в круг и закрыть глаза.
2. Попросите их подумать о тренинге и сосредоточиться на знаниях и навыках, которые они получили, а также на новых знакомствах и друзьях, которых они приобрели. Попросите участников открыть глаза. Все вместе поднимите руки, как будто вы что-то бережно держите между ладонями. Скажите участникам, что у вас в руке маленькая красивая птичка, которая олицетворяет все их стремления и надежды на использование новых знаний и навыков для содействия благополучию, правам и вовлечению пожилых людей.
3. Попросите участников представить, как воображаемая птица растет в их руках. Скажите, что участники должны ее отпустить. Вместе сосчитайте от трех до нуля и выпустите птицу в воздух.



Восприятие и дискриминация

Этот модуль помогает участникам задуматься о своем восприятии гендера и других параметров идентичности и побороть собственные неосознанные предубеждения. Он призван помочь им понять, как неосознанные предубеждения могут привести к дискриминации.

Сессия 1 Новые начинания (часть 1)



Время 45 минут



Цели Повысить осведомленность участников о том, как стереотипы, предубеждения и предположения влияют на то, как мы воспринимаем других людей и относимся к ним.

Помочь участникам понять неосознанные предубеждения и научиться преодолевать их.



Материалы Раздаточный материал 1: Новые начинания – люди



Подготовка Не требуется



Порядок проведения

1. Выдайте каждому участнику копию Раздаточного материала 1.
2. Скажите участникам, что это первая часть упражнения, состоящего из двух частей. Вторая часть будет проведена в конце тренинга.
3. Попросите участников в течение 10 минут самостоятельно решить, каких восемь человек из списка в Раздаточном материале 1 они выбрали бы для создания нового сообщества.
4. Разделите участников на группы по 3-5 человек. Вы можете сделать это сами или дать возможность участникам поделиться на группы самостоятельно. Попросите каждую группу определить восемь человек для создания нового сообщества. Скажите им, что на выполнение этого задания у них есть 15 минут. Попросите каждую группу выбрать наблюдателя. Помимо участия в обсуждении, наблюдатель будет вести делать заметки о ходе обсуждения, отмечая различия во мнениях, обоснование выбора, эмоциональные реакции, достижение консенсуса, лидерство в обсуждении и принятии решений.
5. Попросите каждую группу по очереди представить свой выбор, а наблюдателей - кратко прокомментировать процесс. Спросите каждую группу:
 - Почему вы приняли именно такие решения?
 - Что вы заметили, когда пытались принять решение всей группой?
 - Насколько комфортно вы чувствовали себя, ведя переговоры с другими членами группы или высказывая свое мнение? Мешало ли что-то отдельным людям высказывать свое мнение? Уделите особое внимание причинам, связанным с гендером, возрастом и ограниченными возможностями, а также предположениям участников о персонажах и их личностях.
6. Напомните участникам, что вы еще вернетесь к этому упражнению в конце тренинга.

Сохраните заметки о выборе групп и их наблюдения. Подготовьте обобщение сходств и различий как в выборе, так и в обосновании. Это понадобится вам, когда вы вернетесь к упражнению и будете размышлять о предубеждениях, социальных нормах и изоляции.



**Заметки для
фасилитатора**

Сессия 2

Колесо идентичности (часть 1)



Время 30 минут



Цель Обратить внимание участников на то, что у каждого человека есть множество параметров идентичности, и что важно признавать это и видеть человека целиком.



Материалы

- Разноцветные ручки или карандаши
- Двусторонний скотч или клейкая масса (Blu Tack)
- Раздаточный материал 2a: Колесо идентичности
- Раздаточный материал 2b: Колесо идентичности (часть 1; пример) – для фасилитатора



Подготовка Не требуется



Порядок проведения

1. Выдайте каждому участнику копию Раздаточного материала 2a: Колесо идентичности.
2. Попросите участников записать в каждом из восьми сегментов центрального круга различные параметры идентичности, которые, по их мнению, делают их теми, кто они есть. Например, можно указать гендер, пол, сексуальную ориентацию, наличие ограниченных возможностей, уровень образования, статус занятости, роль в семье, национальность, место жительства, возраст, этническую принадлежность, религию и так далее. Скажите им что, если, по их мнению, какой-то параметр слишком личный, но все равно важный, они могут оставить это место пустым или написать «личный». Объясните, что параметры идентичности людей «многослойны», и некоторые из них более значимы, чем другие. В качестве руководства используйте Раздаточный материал 2b: Колесо идентичности (часть 1; пример).
3. Попросите участников ранжировать различные параметры идентичности в соответствии с тем, насколько важными они им кажутся в настоящее время. Если соединить их, получится «колесо идентичности», похожее на диаграмму «паук».
4. Попросите участников отметить параметры идентичности, которые, по их мнению, имеют низкую ценность в обществе, стрелкой, указывающей вниз, а параметры, которые высоко ценятся, отметить стрелкой, указывающей вверх.
5. Дайте участникам 15 минут на выполнение задания (давая инструкции поэтапно). Затем развесьте все диаграммы для всеобщего обозрения. Дайте участникам 5 минут, чтобы просмотреть диаграммы. Попросите одного или двух участников, которые мало говорили, объяснить свое колесо идентичности. Если они не хотят этого делать, попросите кого-нибудь другого.
6. Объясните участникам, что вы еще вернетесь к этому упражнению ближе к концу тренинга.

Попросите участников не использовать для описания себя индивидуальные черты личности, такие как «творческий», «страстный», «готовый прийти на помощь» или «трудолюбивый». Попросите их использовать термины, которые можно применить к группам людей, например, «активист», «профессионал», «сестра», «спортсмен», «лесбиянка» или «лицо с ограниченными возможностями».



Заметки для фасилитатора

Напомните участникам, что каждому человеку присущ более чем один параметр идентичности и что различные параметры иногда пересекаются сложным образом. Скажите участникам, что вы обсудите это более подробно позже.

Объясните, что даже если нас интересует в первую очередь одна конкретная группа людей, например, женщины, люди с ограниченными возможностями, пожилые люди или подростки, все они обладают и другими параметрами идентичности, которые также влияют на их жизнь и делают их теми, кто они есть.



Ключевые моменты обучения

Сессия 3

Картирование тела



Время 30 минут



Цель Помочь участникам понять разницу между полом и гендером, а также распознать и опровергнуть стереотипы о женщинах и мужчинах.



Материалы

- Флипчарт
- Маркеры
- Двусторонний скотч или клейкая масса (Blu Tack)



Подготовка Не требуется



Порядок проведения

1. Разделите участников на однополые группы по 3-5 человек. Если возможно, объедините людей со схожим культурным происхождением в одну группу.
2. Дайте каждой группе по листу флипчарта и попросите женщин нарисовать силуэт женщины, а мужчин – силуэт мужчины. При необходимости можно соединить листы флипчарта, чтобы получился большой лист.
3. Попросите одну группу участников женского пола подумать о «типичных» характеристиках женщины в их обществе - чем занимается женщина, как она себя ведет, ее характер, навыки и так далее. Попросите их записать или нарисовать эти характеристики на соответствующей части силуэта женского тела или рядом с ней. Например, они могут нарисовать ребенка рядом с животом, а инструменты и оборудование, которыми она пользуется дома или на работе, рядом с руками или ногами. Возле головы можно написать слова, описывающие ее личность.
4. Попросите другую группу женщин сделать то же самое, но для пожилой женщины.
5. Попросите одну группу мужчин сделать то же самое для мужчины. Типичные рисунки могут включать бороду, развитые мышцы, инструменты или символы, связанные с рабочими обязанностями. Словами можно описать личность, которая обычно ассоциируется с мужчиной.
6. Попросите другую группу мужчин сделать то же самое для пожилого мужчины.
7. Скажите участникам, что задача этого мозгового штурма – понять, с чем мы спонтанно ассоциируем женщин и мужчин, а также пожилых женщин и мужчин, включая наши собственные стереотипные ассоциации.

Продолжение на следующей странице


Если участников разного гендера недостаточно для формирования четырех групп одного гендера, можно создать одну женскую и одну мужскую группы. Попросите каждую за 10 минут определить типичные характеристики женщин и мужчин, а затем добавить (возможно, другим цветом) характеристики, типичные для пожилых женщин и мужчин.

В качестве альтернативы можно попросить одну группу рассматривать неопределенных по возрасту женщин и мужчин, а другую – конкретно пожилых женщин и мужчин. В каждой из разнополых групп назначьте наблюдателя, чтобы он отмечал моменты обсуждения, достижения консенсуса и различия во мнениях.

Вероятно, участники выявят стереотипные характеристики. Смысл упражнения заключается в том, чтобы распознать и опровергнуть эти стереотипы в ходе последующего обсуждения.



Заметки для фасилитатора

 **Порядок проведения**

Продолжение

8. Попросите участников вернуться на свои места. Повесьте рисунки и обсудите их, задав следующие вопросы:

- Все ли согласны с характеристиками, приписываемыми женщине, мужчине, пожилой женщине и пожилому мужчине? Какие характеристики могут быть спорными? Какие из них являются стереотипными? Легко ли было достичь консенсуса или же в группе возникли разногласия?
- Какие характеристики являются биологическими или физиологическими (например, кормление грудью, менструация или наличие бороды), а какие основаны на социальных нормах (например, представления о женственности или мужественности или о том, какое поведение приемлемо для женщин и мужчин).
- Какие характеристики не могут быть легко изменены?
- Какие характеристики меняются с возрастом?
- Какие характеристики связаны с ценностями, например, «хорошая жена» или «защитник семьи»? Являются ли какие-либо ценности более важными, чем другие? Если да, то есть ли связь с возрастом? Например, молодая женщина может родить естественным путем, а женщина после менопаузы уже не может. Влияет ли это различие на роль женщины и ее ценность в семье или сообществе с возрастом? Молодого мужчину могут ценить за физическую силу и способность выполнять тяжелую работу, а пожилой мужчина может не обладать этими качествами. Как это влияет на ценность мужчин с возрастом?
- Спросите участников, всегда ли существовали типичные характеристики и ценности, присущие женщинам и мужчинам, или им известно время, когда они были другими (не в их собственной жизни, а в обществе в целом)?
- Спросите участников, есть ли, по их мнению, потенциальная польза от изменения каких-либо из этих характеристик и ценностей.
- Спросите участников, какие последствия приписывание типичных характеристик и ценностей женщинам и мужчинам имеет для лесбиянок, геев, бисексуалов, трансгендеров и других людей, например, тех, чей гендер отличается от установленного (для получения дополнительной информации об этом см. Глоссарий в Пакете учебных материалов и Раздел 1: Пол, гендер и сексуальная ориентация в Модуле 1 Пакета учебных материалов).

Теперь участники должны понимать, какие различия между женщинами и мужчинами являются биологическими, а какие определяются обществом (разница между полом и гендером).

Подчеркните, что не всегда легко определить, что является чисто женским / фемининным, а что мужским/маскулинным. Существует широкий спектр мужского и женского. Люди могут находиться в разных точках этого спектра, и их положение может меняться. Некоторые характеристики справедливы для всех, независимо от гендера.

Укажите на то, что существует гораздо больше гендерных характеристик, определяемых обществом, чем чисто биологических, и что они могут меняться на протяжении жизненного пути.

Участники могут сначала не понять смысл картирования тела. Однако к концу Модуля 1 упражнения, связанные с гендерными стереотипами, должны помочь им, поэтому держите составленные «карты» тела под рукой.



Ключевые моменты обучения

Сессия 4 24-часовой день



Время 60 минут



Цель Улучшить понимание участниками гендерных ролей и обязанностей, потребностей людей разного гендера, а также того, как гендерные роли связаны с общественными ценностями и соотношением сил.



Материалы

- Флипчарт
- Разноцветные маркеры или карандаши
- Раздаточный материал 3: 24-часовой день
- Раздаточный материал 4а: Гендерные роли и потребности
- Раздаточный материал 4b: Гендерные роли и потребности (упражнение)
- Раздаточный материал 4с: Гендерные роли и потребности (выполненное упражнение) – на усмотрение фасилитатора (см. Заметки для фасилитатора)
- Распечатка Информационной вставки: Гендерные отношения (вывесить после обсуждения)



Подготовка Участники должны поделиться на группы. Нарисуйте на листе флипчарта пустую таблицу для каждой группы, как показано ниже. Вы можете указать некоторые данные в качестве примера, чтобы участники поняли, что им предстоит сделать.

Время	Задача молодой женщины	Задача пожилой женщины	Задача молодого мужчины	Задача пожилого мужчины
3.00 ч. утра	Подъем			

Если вы обнаружите, что участникам трудно пользоваться таблицей, вы можете нарисовать на каждом листе большой циферблат и попросить участников использовать его в качестве альтернативы.




Порядок проведения

1. Разделите участников на группы из представителей одного гендера по 3-5 человек в группе.
2. Выдайте каждой группе лист флипчарта с пустой таблицей (или циферблатом). Попросите группы выбрать конкретную «профессиональную» группу людей, к которой они либо принадлежат сами, либо с которой они знакомы (например, фермеры, рыбаки, медицинский персонал или социальные работники). Посоветуйте им избегать выбора групп людей, находящихся в крайних точках социально-экономического спектра (очень богатые или очень бедные люди).
3. Попросите участников представить себе один день из жизни жены и мужа, принадлежащих к выбранной ими профессиональной группе, возможно, живущих со своими родственниками. Попросите их заполнить таблицу для обоих супругов. В ней должны быть расписаны 24 часа из их жизни в будний день, начиная с момента пробуждения. Попросите их включить все виды деятельности, как рабочей, так и социальной, например, заготовку дров или воды, посещение друзей, посиделки в кафе, помощь детям с домашним заданием, поездки на работу и т.д..

Скажите участникам, что у них на выполнение этого задания есть 20 минут.

Продолжение на следующей странице

 **Порядок проведения**

Продолжение

4. Как только участники закончат работать над заданием, развесьте их таблицы на видном месте. Дайте участникам 5-10 минут, чтобы ознакомиться с ними.
5. Попросите участников вернуться на свои места, чтобы обсудить полученные результаты:
- Кто проводит больше всего часов за работой с момента пробуждения до отхода ко сну?
 - Каков баланс работы и отдыха у женщин и мужчин, пожилых и молодых женщин, пожилых и молодых мужчин, пожилых женщин и мужчин?
 - Какая разница в балансе работы и отдыха между женщинами и мужчинами в различных профессиональных группах?
 - Что одинаково для женщин и мужчин разного возраста, принадлежащих к разным профессиональным группам?
 - Если наблюдается несоответствие между тем, что женщины считают мужскими задачами, а мужчины - женскими, спросите, как и почему могли возникнуть эти различия.

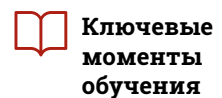
Продолжение на следующей странице

Из этого следует сделать вывод, что в целом:

- Женщины и мужчины в течение дня делают разные вещи.
- Женщины работают дольше.
- У женщин более разнообразные задачи, иногда они делают несколько дел одновременно.
- Работа для семьи выполняется женщинами.
- Мужчины работают вне дома.
- У мужчин больше свободного времени. У них больше свободного времени для отдыха, чем у женщин, и для занятий своими хобби.
- Женщины меньше спят.
- Мужчины больше участвуют в принятии решений.
- Гендерное неравенство в разделении труда может сохраняться и в пожилом возрасте. Виды работ, которые выполняют люди, также могут меняться с возрастом и быть разными в молодом и пожилом возрасте.

Вопросы для размышления:

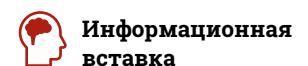
- Как вы думаете, могут ли различия в балансе работы и отдыха женщин и мужчин влиять на их благосостояние?
- Что это означает для женщин и мужчин в разном возрасте?



Время, затрачиваемое на уход

Обязанности по уходу за детьми, пожилыми и больными людьми, а также домашние обязанности в основном ложатся на плечи женщин. Во всем мире женщины тратят на неоплачиваемый уход в два-десять раз больше времени в день, чем мужчины.²

2. https://www.oecd.org/dev/development-gender/Unpaid_care_work.pdf





Гендерные роли

Производственные роли – это деятельность по производству товаров или услуг на продажу, позволяющая людям выжить. К ним относятся работа по найму, фермерство и торговля.

Репродуктивные роли – это деятельность, которая поддерживает жизнь и здоровье семьи. Она включает деторождение, уход за членами семьи и ведение домашнего хозяйства (например, походы за водой и дровами). Репродуктивные роли часто выполняются вручную, отнимают много времени и не оплачиваются.

Общественные роли – это деятельность, способствующая сплочению сообщества. Она включает организацию общественных мероприятий, таких как церемонии и праздники, благоустройство территории и работу в комитетах. Роли женщин в сообществе часто являются продолжением их репродуктивных функций по мобилизации, уходу и обеспечению, выполняемых на добровольной, неоплачиваемой основе. Общественные роли мужчин часто носят политический характер и включают принятие решений. Они чаще всего оплачиваются и ассоциируются со статусом и властью.

→ Порядок проведения

Продолжение

6. Объясните, что такое производственные, репродуктивные и общественные роли. (см. Информационную вставку: Гендерные роли).

7. Выдайте каждому участнику копию Раздаточного материала 3: 24-часовой день.

8. Попросите участников определить, используя разноцветные маркеры или карандаши, виды деятельности в их таблице, которые:

- помогают получать доход (производственные роли), например, рыбалка (если рыба будет продана, а не съедена) или торговля на рынке;
- поддерживают благосостояние семьи (репродуктивные роли), например, приготовление пищи, добыча воды или уход за родственниками;
- связаны с деятельностью сообщества (общественные роли), например, участие в собрании сельского комитета.

9. Попросите участников отметить виды деятельности разными цветами в зависимости от того, какие роли они представляют - производственные, репродуктивные или общественные.

10. Обсудите с участниками, какие роли и виды деятельности более «заметны» и ценятся их сообществами, членами домохозяйства и институтами общества, в котором они живут.

Затем, используя разноцветные стикеры, сравните распределение «заметных» и «незаметных» видов деятельности.

Нарисуйте знак плюс или минус на каждом стикере, чтобы определить высокоценные или малоценные роли и виды деятельности, выполняемые женщинами и мужчинами в более молодом и пожилом возрасте.

11. Обсудите, как ценность, придаваемая этим видам деятельности, влияет на распределение сил между женщинами и мужчинами в разном возрасте. Например: считается ли стирка одежды (женщиной или мужчиной) ценным занятием? Заметно ли оно? Работа на стройке (осуществляемая женщиной или мужчиной) или строительство семейного дома – это более или менее ценная или заметная деятельность? Дает ли это больше силы тому, кто занимается этой деятельностью? И что это значит, например, для пожилого мужчины, который уже не может строить, или для пожилой женщины, которая все еще заботится о домашнем хозяйстве? Может ли баланс сил меняться с возрастом?

Продолжение на
следующей странице



- Женщины часто выполняют гораздо больше репродуктивных задач, чем мужчины. Они отнимают много времени, но не оплачиваются и поэтому не считаются «настоящей» работой.
- Поскольку большая часть работы, выполняемой женщинами, является неоплачиваемой и поэтому не считается «настоящей» работой, женщины часто недооцениваются обществом и воспринимаются как менее «способные» и «важные», чем мужчины.
- В пожилом возрасте и женщины, и мужчины могут обнаружить, что ожидания относительно вида выполняемой ими работы и отношение к ним меняются. Женщины часто продолжают выполнять неоплачиваемую работу по дому в пожилом возрасте. Производственная и общественная роль мужчин часто становится менее значимой по мере того, как они достигают возраста, в котором они действительно или предположительно не могут выполнять определенные виды деятельности. Женщины могут обнаружить, что их ценность связана с их неоплачиваемой ролью в доме. Если они не могут вносить вклад в благополучие своей семьи, их «ценность» или статус также может снизиться.

Практические и стратегические гендерные потребности

Поскольку женщины и мужчины часто играют разные роли, они имеют разные практические и стратегические потребности.

Практические потребности, как правило, носят немедленный и краткосрочный характер. Они связаны с тем, что необходимо людям для выживания в конкретных условиях, например, пища, жилье, медицинское обслуживание, вода и доход. Практические потребности удовлетворяются посредством сочетания производственной и репродуктивной деятельности, например, обустройство колодезя и забор воды, организация медицинских центров и уход за больными членами семьи, продажа товаров на рынке, чтобы заработать деньги на пропитание семьи, и получение дохода от трудовой деятельности для покрытия семейных расходов. Вмешательства, направленные на удовлетворение практических потребностей, не обязательно бросают вызов существующим гендерным ролям и нормам, способствуя гендерному неравенству.

Стратегические потребности, как правило, носят долгосрочный характер. Они включают юридические права (например, права на землю и наследство), защиту от домашнего насилия, равную оплату труда и контроль женщин над своим телом. Вмешательства, направленные на удовлетворение этих потребностей, бросают вызов подчиненной роли женщин в обществе. Они касаются разделения труда (кто что делает), власти и контроля (кто чем владеет и кто решает, как этим пользоваться). Удовлетворение стратегических потребностей означает трансформацию гендерных отношений и продвижение гендерного равенства.



Порядок проведения

Продолжение

12. Объясните, как потребности женщин и мужчин зависят от их различных гендерных ролей (см. Информационную вставку: Практические и стратегические гендерные потребности).
13. Выдайте каждому участнику копию Раздаточного материала 4а: Гендерные роли и потребности.
14. Повторите объяснение производственных, репродуктивных и общественных ролей.
15. Выдайте каждому участнику копию Раздаточного материала 4б: Гендерные роли и потребности (упражнение).
16. Попросите участников, индивидуально или в малых группах, подумать о том, к каким ролям и потребностям относится деятельность, перечисленная в раздаточном материале. Попросите поставить крестик в соответствующих местах на раздаточном материале. Подчеркните, что каждый вид деятельности может быть связан с более чем одной ролью или потребностью.
17. Попросите участников вернуться на свои места. Сравните и обсудите результаты.

Продолжение на следующей странице



Если у вас мало времени, вы можете выдать участникам Раздаточный материал 4b: Гендерные роли и потребности (упражнение) для выполнения в качестве домашнего задания или в свободное время. В целях проверки заполненная таблица дана в Раздаточном материале 4с: Гендерные роли и потребности (выполненное упражнение).

Вы можете вывесить копию Информационной вставки: Гендерные отношения в качестве напоминания участникам на протяжении всего тренинга.



Гендерные отношения

- Понятие гендера касается отношений между женщинами и мужчинами. Эти отношения формируются обществом. Они основаны на ожиданиях людей в отношении женщин и мужчин и их воспринимаемой ценности в обществе.
- Это означает, что существует определенная иерархия характеристик, связанных с женщинами и мужчинами, а также иерархия их ролей и обязанностей. Эти иерархии влияют на ценность женщины и мужчины. Они приводят к неравному распределению сил между женщинами и мужчинами.
- Вместе с тем роли женщин и мужчин и распределение сил между ними могут меняться с течением времени. Это происходило раньше и, скорее всего, будет происходить и впредь. Всегда существует возможность для продвижения гендерного равенства.
- Большинство гендерных ролей зависят от контекста. Это означает, что во многом их определяют место проживания людей, их культурное происхождение, возраст, социально-экономический статус и т.д.
- В разном возрасте и на разных жизненных этапах люди воспринимают жизнь по-разному. Люди в разных возрастных группах (дети, подростки, молодые, пожилые люди и т.д.) и с разным семейным положением (неженатые, замужние, вдовы, проживающие отдельно, разведенные и т.д.) по-разному относятся к гендерным вопросам и вопросам распределения сил.
- Гендерные отношения подкрепляются институциональными системами, такими как законы и религиозные доктрины, которые отражают ценность роли женщин и мужчин, придаваемую обществом.

Сессия 5

Игра в жизнь



Время 60 минут



Цель Помочь участникам понять иерархию гендера, наличия ограниченных возможностей, возраста и этнической принадлежности, как она влияет на возможности людей на протяжении всей их жизни, и как пересечение различных параметров идентичности может усилить маргинализацию человека.



Материалы

- Подсказки для фасилитатора для описания истории жизни человека
- Бейджики или наклейки для добровольцев



Подготовка Не требуется



Порядок проведения

1. Попросите трех мужчин и трех женщин добровольно представить следующих персонажей:
 - Женщина без физических нарушений из доминирующей этнической группы в сообществе
 - Мужчина без физических нарушений из доминирующей этнической группы в сообществе
 - Женщина с ограниченными возможностями здоровья от рождения из доминирующей этнической группы в сообществе
 - Мужчина с ограниченными возможностями здоровья от рождения из доминирующей этнической группы в сообществе
 - Женщина без физических нарушений из числа коренных народов или этнических меньшинств
 - Мужчина без физических нарушений из числа коренных народов или этнических меньшинств

Подчеркните, что это не ролевая игра. Дайте каждому добровольцу ярлык или наклейку с названием его персонажа, чтобы все помнили, кто какой персонаж представляет.

Вы можете выбрать другие параметры идентичности. При этом обязательными параметрами являются гендер и ограниченные возможности здоровья.



Заметки для фасилитатора

2. Попросите шестерых добровольцев встать рядом друг с другом в ряд. Всех остальных попросите выстроиться по обе стороны от них, чтобы образовался коридор, по которому шесть добровольцев могут двигаться вперед или назад. Добровольцы должны стоять на полути вдоль коридора, лицом в одну сторону.

3. Объясните, что вы будете рассказывать истории жизни разных персонажей, прослеживая их жизненный путь от рождения до старости. Попросите каждого добровольца подумать о том, как его персонаж, его друзья и семья будут реагировать, когда они достигнут важного жизненного события.

Попросите их сделать:

- Два шага вперед в случае очень позитивного или успешного опыта.
- Один шаг вперед в случае довольно позитивного или успешного опыта.
- Один шаг назад в случае довольно негативного или менее успешного опыта.
- Два шага назад в случае крайне негативного или неудачного опыта.

Продолжение на следующей странице



4. Напомните добровольцам, что они представляют определенную категорию людей. Попросите их не циклиться на конкретных физических нарушениях, которые могут быть у их персонажа и не принимать решений о том, в каком направлении двигаться, основываясь на собственном опыте.

5. После зачитывания каждого жизненного события и после того, как добровольцы продвинулись вперед или назад, дайте время другим участникам прокомментировать решения, принятые добровольцами. Если в группе возникли разногласия, предложите участникам прийти к консенсусу. Другие участники могут попросить добровольцев изменить свое мнение.

6. Подготовьте аудиторию для рассказа жизненных историй. Объясните, что они происходят в селе с довольно высоким уровнем бедности, однако у большинства семей есть земля и доступ к чистой воде. В близлежащем городе есть возможности трудоустройства, а также медицинские учреждения и школы.

7. Начните рассказывать историю.

История

- **Однажды, после долгого ожидания, вы появились на свет. Что чувствует ваша семья?**

Запишите возможные варианты:

- *Женщина, родившаяся без физических нарушений, делает один шаг вперед*
- *Мужчина, родившийся без физических нарушений, делает два шага вперед*
- *Женщина, родившаяся с ограниченными возможностями, делает два шага назад*
- *Мужчина, родившийся с ограниченными возможностями, делает один шаг назад*

- **Вы стали немного старше. Пора задуматься о школе. Насколько вероятно, что вы сможете пойти в школу?**
- **Вы уже достаточно взрослый /-ая, чтобы жениться или выйти замуж или состоять в отношениях. Вы и ваш партнер обсуждаете, сколько детей у вас должно быть. В какой степени вы можете принимать решение о количестве детей и интервале между ними?**
- **Вы хотите зарабатывать деньги для своей семьи. Вы пытаетесь найти оплачиваемую работу. Насколько вероятно, что вы сможете это сделать?**
- **Вам за 40. Вы хотите помочь своему сообществу, участвуя в местной политике. Насколько вероятно, что вы сможете это сделать?**
- **Вы достигли преклонного возраста. Ваш партнер умер, а у ваших детей свои семьи. Насколько вероятно, что вы будете хорошо обеспечены?**
- **Вы пожилой человек, живете с партнером либо без него. Произошло серьезное стихийное бедствие (например, наводнение, циклон, ураган или землетрясение). Насколько вероятно, что ваши потребности в экстренной помощи будут удовлетворены?**

Продолжение на следующей странице



Вы сами решаете, когда следует вмешаться. Возможно, вы захотите попросить добровольцев обосновать свои решения и выделить примеры предрассудков или предубеждений.

Это упражнение – еще один способ проиллюстрировать иерархию гендера и то, как она усиливается при наличии других факторов, таких как ограниченные возможности здоровья или этническая принадлежность. Вы можете адаптировать историю в соответствии с вашим культурным контекстом.



Порядок проведения

Продолжение

8. После того, как вы дошли до последнего события и добровольцы заняли свою последнюю позицию, спросите их, что они чувствуют по поводу положения, в котором находятся.

9. Спросите всех, как разрыв между первым и последним персонажами может ослабить социальную сплоченность? Насколько вероятно, что сообщество будет экономически стабильным и здоровым, если существуют такие разрывы?

В результате обсуждения должны быть сформулированы следующие ключевые идеи:

- Стигма и дискриминация играют большую роль в создании разрыва между положением персонажей в конце истории. Большинство женщин с ограниченными возможностями или из этнических меньшинств возвращаются назад не из-за своих возможностей, а из-за восприятия их людьми.
- Женщины с ограниченными возможностями находятся в особенно невыгодном положении. Их позиция позади всех показывает, как потребности некоторых групп женщин могут быть не учтены в программах развития. Это упражнение демонстрирует их «невидимость» с течением времени. Обычная реакция - потеря мотивации и уныние.
- Все персонажи начинали с одной и той же позиции (рождение), однако женщины начинали и продолжали возвращаться назад. Образование – ключевой этап, на котором девочки могут потерять шанс когда-либо наверстать упущенное (в плане занятости, дохода, принятия решений, статуса и т.д.). Дискриминация может быть кумулятивной - накапливаться на протяжении жизненного пути – и продолжаться в пожилом возрасте. Эйджизм сам по себе является дискриминационным опытом.
- События, происходящие в течение жизни, такие как возникновение ограниченных возможностей или пережитое стихийное бедствие, могут изменить статус человека. Нет никаких гарантий.



Сессия 6

Анализ предубеждений, дискриминации и барьеров



Время 60 минут



Цель Дать участникам возможность распознать барьеры на пути к инклюзии и понять, как стереотипы и дискриминация создают эти барьеры.



Материалы

- Флипчарт
- Маркеры
- Стикеры (отличного цвета для каждой тематической группы)
- Двусторонний скотч или клейкая масса (Blu Tack)



Подготовка Возьмите три листа флипчарта для каждой группы и на каждом нарисуйте кирпичную стену. Пометьте стены «Среда», «Отношение» и «Институты».



Порядок проведения

1. Разделите участников на группы по 3-5 человек. Выдайте каждой группе по три листа флипчарта с рисунками стен.
2. Назначьте каждой группе тематическую область работы, например, гуманитарная помощь, развитие сообществ (ассоциации пожилых людей/группы представителей разных поколений) или социальная защита. Возможно, при этом вы захотите отталкиваться от сферы интересов или опыта участников.
3. Попросите участников подумать о предубеждениях и дискриминации людей по признаку возраста, гендера, наличия ограниченных возможностей или этнической принадлежности. Можно рассматривать в сочетании два или более параметра идентичности, включая гендер. Например, группа может сосредоточиться на пожилых женщинах и пожилых мужчинах, или на пожилых женщинах без физических нарушений и пожилых женщинах с ограниченными возможностями. Рассматривать только возраст (просто пожилых людей) недостаточно.
4. Попросите участников определить барьеры на пути к инклюзии, с которыми сталкиваются люди с различными параметрами идентичности в тематической области, в которой они работают. Попросите их написать эти барьеры на плакатах (по одному барьеру на плакат) и прикрепить плакаты на одну из трех стен – «Среда», «Отношение», «Институты». Убедитесь, что примеры барьеров конкретны, например, «формат информации, который некоторые люди не могут использовать» или «верхний возрастной предел программ здравоохранения», а не просто понятия, такие как «стигма», «доступность» или «предубеждения». Используйте Информационную вставку: Барьеры, обусловленные средой, отношением и институциональные барьеры (на следующей странице), чтобы при необходимости привести примеры.
5. Сообщите участникам, что у них есть 30 минут. Обойдите аудиторию, чтобы убедиться, что они поняли задание.
6. Повесьте флипчарты каждой группы на стену и дайте группам 5 минут на ознакомление с ними.
7. Попросите участников занять свои места и обсудите следующие вопросы:
 - Где больше всего барьеров?
 - Какие группы людей больше всего подвержены риску изоляции?
 - Каковы конкретные различия и сходства между барьерами в разных тематических областях?
 - Подумайте о том, где происходит дискриминация (например, на уровне действий отдельных людей, институциональных процессов или социальных норм). Что это означает при разработке мероприятий и инициатив по адвокации?

Продолжение на следующей странице



Барьеры, обусловленные средой, отношением и институциональные барьеры

Понятие барьеров используется активистами по вопросам ограниченных возможностей здоровья для объяснения того, что человек может быть лишен возможностей не из-за имеющегося у него нарушения, а из-за барьеров, обусловленных средой, отношением и институтами, не позволяющих ему участвовать в жизни общества. С этими барьерами могут сталкиваться и другие группы людей. Признание этих барьеров помогает выявить проблемы, с которыми сталкиваются женщины, пожилые люди и другие маргинализированные группы, а также понять, как барьеры могут усиливаться при сочетании нескольких параметров идентичностей.

Барьеры, обусловленные средой, могут включать лестницы, слишком узкие дверные проемы для инвалидных колясок или письменную информацию, недоступную в форматах, которыми может пользоваться каждый человек. Для пожилых людей такие барьеры могут включать мероприятия, которые проводятся слишком далеко от дома или слишком поздно, что подрывает чувство безопасности. Другие примеры – плохое уличное освещение и расположение женских туалетов в изолированных частях зданий.

Институциональные барьеры – это политика, процедуры и ситуации, которые систематически ставят в невыгодное положение определенные группы людей. Например, в некоторых обществах женщинам не разрешается водить машину или наследовать землю или имущество; людям может быть запрещено заниматься определенной деятельностью после достижения определенного возраста; детям с ограниченными возможностями может быть запрещено ходить в ту же школу, что и детям без физических нарушений. Такие институциональные политики и процедуры обычно находятся под сильным влиянием социальных норм.

Барьеры, обусловленные отношением, – это убеждения, предположения, предрассудки и стереотипы, которые приводят к дискриминации. Например, предположение, что пожилой работник не может выполнять работу так же хорошо, как молодой; что женщина не должна выходить на улицу без разрешения члена семьи-мужчины или высказывать свое мнение на публике без приглашения; или что ребенок с ограниченными возможностями не способен к обучению и будет обузой для своей семьи и общества.

- Многие барьеры на пути к инклюзии связаны друг с другом. Барьеры, обусловленные средой, часто связаны с институтами, которые состоят из отдельных людей. Барьеры, обусловленные отношением, носят сквозной характер. Они существуют почти везде.
- Институциональные барьеры иногда незаметны. Они могут казаться обычным явлением. Однако они могут оказывать огромное влияние на жизнь людей.
- Существует связь между социальными нормами (общими ценностями и убеждениями), индивидуальными действиями (такими как дискриминация, основанная на предубеждениях и стереотипах) и институциональными действиями (обусловленными системами убеждений и предрассудками отдельных людей). Меры вмешательства должны учитывать все эти факторы и то, как они влияют друг на друга.
- Женщины чаще подвергаются дискриминации, чем мужчины. Пересекающиеся характеристики (такие как возраст, гендер, этническая принадлежность, наличие ограниченных возможностей, сексуальная ориентация или место проживания) могут усиливать барьеры для инклюзии. Барьеры могут накапливаться в течение жизни, повышая маргинализацию в пожилом возрасте.
- Это означает, что мероприятия по развитию, направленные на обеспечение инклюзивности, но учитывающие только определенные исключительные факторы, такие как возраст, гендер, этническая принадлежность, наличие ограниченных возможностей, сексуальная ориентация или место проживания, приведут к тому, что многие женщины, например, пожилые женщины, женщины с ограниченными возможностями, женщины из числа коренных народов или лесбиянки, будут сталкиваться с барьерами на пути к инклюзии по признаку гендера.
- Существует множество барьеров, с которыми сталкивается большое количество людей. Естественное желание – сосредоточиться на поддержке отдельных людей для удовлетворения их потребностей. Однако подход, основанный на потребностях, с меньшей вероятностью, чем подход, основанный на правах, позволит преодолеть барьеры для осуществления долгосрочных изменений, то есть привести изменения в институциональные системы и социальные нормы.
- На основе детального анализа барьеров меры вмешательства должны стремиться к балансу в устранении барьеров, обусловленных средой, отношением и институциональных барьеров. Они также должны стремиться к балансу между поддержкой отдельных людей и более широкими изменениями (изменениями социальных норм).



Сессия 7

Колесо идентичности (часть 2)



Время 30 минут



Цели Улучшить понимание участниками социальных норм и ценностей в связи с различными параметрами идентичностями.

Подчеркнуть динамику распределения сил, существующую между различными группами людей.



Материалы

- Заполненный Раздаточный материал 2а: Колесо идентичности из Сессии 2
- Маркеры
- Раздаточный материал 2с: Колесо идентичности (часть 2; пример) – для фасилитатора



Подготовка Не требуется



Порядок проведения

1. Выберите одну диаграмму «паук» (с согласия того, кто ее нарисовал).
2. Обсудите со всей группой каждый параметр идентичности и договоритесь, какой из них является доминирующим в данном обществе, например, какой гендер, религия или этническая группа дает больше силы.
3. Попросите каждого участника написать доминирующие параметры идентичности в каждом из восьми кругов на своей собственной диаграмме. В качестве руководства используйте Раздаточный материал 2с: Колесо идентичности (часть 2; пример).
4. Обсудите со всей группой следующие вопросы:
 - Насколько их индивидуальные параметры идентичности отличаются от доминирующего?
 - Какие параметры не могут быть изменены? Что это говорит о том, насколько властным/значимым может стать человек?
 - Что это говорит о нас как о группе? Каковы различия и сходства между людьми по отношению к доминирующей силе? Как они могут повлиять на нашу работу?
 - Что это говорит о наших отношениях с людьми, с которыми мы работаем, и их потенциале в плане силы?

Сессия 8

Новые начинания (часть 2)



Время 30 минут



Цель Участники размышляют об изменениях в своем отношении и понимании гендерных вопросов.



Материалы

- Заметки и презентации Сессии 1: Новые начинания (часть 1)
- Резюме ответов участников



Подготовка Не требуется



Порядок проведения

1. Попросите участников вернуться в группы, в которых они работали, когда обсуждали отбор людей для создания нового сообщества.

2. Попросите их проанализировать свой индивидуальный и групповой выбор и ответить на следующие вопросы:

- Оставили бы вы свой прежний выбор или изменили бы что-то? Если бы вы что-то изменили, что бы это было и почему?
- Стали бы вы обсуждать свой выбор как-то по-другому?
- Как это упражнение связано с инклюзией?
- Изменил ли тренинг ваше отношение к гендеру, возрасту или ограниченным возможностям? Или тренинг укрепил уже существующее отношение?

3. Попросите участников занять свои места. Обсудите, что нового вы узнали и какие установки изменились или укрепились.

После обсуждения вопроса о выборе людей для создания нового сообщества потратьте несколько минут на то, чтобы сделать следующие два замечания:

- Размышления о предубеждениях и дискриминации часто наводят на мысли о вопиющих примерах, таких как неинклюзивные медицинские услуги или дискриминация на рабочем месте. Их довольно легко выявить.
- Мы все являемся «жертвами» неосознанных предубеждений - убеждений и установок, которые активируются автоматически, без осознания происходящего. Они отличаются от «постыдных» взглядов, которые мы осознаем, но держим в себе. Наши неосознанные предубеждения возникают на основе нашего опыта. Например:
 - Женщины широко представлены как готовые подстроиться, заботливые домохозяйки, а мужчины - как напористые, конкурентоспособные добытчики.
 - Пожилых людей часто считают более забывчивыми и менее ценными в профессиональном плане, чем молодых работников.

Подобные предубеждения постоянно подкрепляются. Замечаем ли мы это?



Заметки для фасилитатора

Модуль 2

Гендерный анализ и учет гендерных аспектов

Этот модуль помогает участникам развить понимание учета гендерных аспектов и поддержать планирование гендерных действий. Он также направлен на укрепление навыков гендерного анализа на практике.

Сессия 1 Учет гендерных аспектов (часть 1)



Время 30 минут



Цель Развить понимание участников об учете гендерных аспектов.



Материалы

- Флипчарт
- Маркеры
- Вырезанные круги Вена разных размеров, если необходимо
- Раздаточный материал 5: Учет гендерных аспектов



Подготовка Не требуется

Учет гендерных аспектов

Учет гендерных аспектов означает, что гендерное равенство находится в центре вашей работы. Это означает учет вопросов гендера, например, при принятии политических решений, планировании, составлении бюджета, в организационных структурах и операциях.

Учет гендерных аспектов не означает разработку специальных мероприятий для женщин в дополнение к существующей деятельности или обеспечение того, чтобы женщины составляли определенный процент участников, например, 50 процентов участников тренинга или проекта.

Учет гендерных аспектов может означать изменение ваших целей, планов и действий для обеспечения того, чтобы и женщины, и мужчины могли влиять, участвовать и извлекать пользу из мероприятий по развитию. Это может потребовать изменений в организационных структурах, процедурах и культуре для создания среды, которая действительно будет способствовать продвижению гендерного равенства.



Информационная вставка



Порядок проведения

1. Спросите группы, что, по их мнению, представляет собой учет гендерных аспектов, используя Информационную вставку: Учет гендерных аспектов в качестве подсказки, если это необходимо. Выдайте участникам Раздаточный материал 5: Учет гендерных аспектов.
2. Скажите участникам, что им нужно будет выбрать уровень или область работы - организация, проект или адвокация. Попросите участников разбиться на группы по 3-5 человек, выбрав уровень или область работы, исходя из своих интересов или опыта.

Продолжение на следующей странице

→ Порядок проведения

Продолжение

3. Попросите группы провести мозговой штурм элементов учета гендерных аспектов для их уровня или сферы деятельности. Какие действия необходимо предпринять, чтобы гендерные аспекты учитывались с течением времени.

- Попросите группы представить свои результаты либо в форме диаграммы Венна, с кругами разного размера для отражения важности различных элементов учета гендерных аспектов, либо просто в виде списка пунктов.
- Попросите группы отметить те элементы, которые уже существуют. Скажите участникам, что у них есть 20 минут на выполнение этого задания.

4. Попросите участников вернуться на свои места, чтобы сравнить и обсудить результаты:

- Выделите любые совпадения между проектами (или программами), адвокационными мероприятиями и организациями.
- Сравните, какие элементы уже существуют, а над какими необходимо поработать.
- Спросите участников, какие элементы привнести легко, а какие сложнее.
- Если позволяет время, попросите участников расставить выделенные меры в порядке их приоритетности.

В проектах (или программах)

- Собирайте и анализируйте дезагрегированные по полу, возрасту и наличию ограниченных возможностей данные на всех этапах проекта, начиная с исходных данных (см. приложение к учебному пакету “Данные, дезагрегированные по полу и возрасту HelpAge (SADD): минимальные стандарты”).
- Используйте результаты гендерного и возрастного анализа для определения результатов и мероприятий проекта.
- Выберите индикаторы, которые отражают ожидаемые изменения и выгоды как для женщин, так и для мужчин.
- Включите конкретные результаты по гендерному равенству в мониторинг и оценку (если проект является гендерно-трансформирующим).
- Разрабатывайте и реализуйте проект таким образом, чтобы бросить вызов существующим гендерным нормам (если проект является гендерно-трансформирующим).
- Проводите консультации с людьми всех гендеров и обеспечьте их активное участие на этапах разработки, планирования, реализации, мониторинга и оценки проекта.
- Интегрируйте в проект гендерный и возрастной анализ, включайте в оценку и обзоры проектов отчетность о гендерном воздействии.
- Формализуйте требование к партнерам по учету гендерных аспектов в меморандумах о взаимопонимании.

В адвокационных мероприятиях:

- Поставьте задачи по адвокации, которые отвечают проблемам, выявленным в результате гендерного и возрастного анализа. Ваши цели по адвокации могут не быть гендерно-трансформирующими, однако рекомендуется, чтобы они, по крайней мере, были гендерно-чувствительными.
- Включите женщин, мужчин и организации, имеющие влияние на вопросы гендерного равенства, в свою целевую аудиторию.
- Оцените уровень осведомленности целевой аудитории в отношении выявленных вами гендерных проблем.
- Проведите неформальную оценку и/или сбор информации о гендерной чувствительности партнеров, включая членов сети.
- Собирайте и анализируйте данные с разбивкой по полу, возрасту и наличию ограниченных возможностей на протяжении всего цикла адвокации (см. приложение к учебному пакету «Данные с разбивкой по полу и возрасту HelpAge (SADD): минимальные стандарты»). Сделайте эти данные общедоступными, учитывая вопросы защиты данных, чтобы стимулировать их использование и повторное применение ключевыми заинтересованными сторонами.



Ключевые моменты обучения

Продолжение на следующей странице



- Убедитесь, что результаты адвокации отражают результаты гендерного и возрастного анализа.
- Сформулируйте задачи и послы в области адвокации таким образом, чтобы:
 - учитывать потребности (практические и стратегические), перспективы, права и проблемы, с которыми сталкиваются женщины и мужчины, и способствовать гендерному равенству;
 - бороться со стереотипами и представлять разнообразие ролей женщин и мужчин как в содержании, так и в визуальной форме;
 - обеспечить учет мнений женщин и мужчин в адвокационных сообщениях, а также использование гендерно-чувствительного языка;
 - избегать гендерных стереотипов в используемом языке.
- Разрабатывайте результаты адвокации, включая визуальные материалы и фотографии, так, чтобы они были гендерно сбалансированы.
- Учитывайте все возможные гендерные модели поведения или барьеры, связанные с доступом к информации, при распространении результатов адвокации (например, доступ к мобильным устройствам, газетам и т.д.).
- Привлекайте к плану распространения информации людей, имеющих влияние на гендерные вопросы.
- Отслеживайте прогресс по части гендерной чувствительности и гендерной трансформации среди аудитории, на которую направлена деятельность по адвокации.

В организациях:

- Включите гендерный и возрастной анализ в страновые и региональные бизнес-планы и теории действий.
- Определите координатора по гендерным вопросам в каждом офисе.
- Обучите имеющийся персонал по вопросам гендерного равенства и ознакомьте новых сотрудников с Политикой гендерного равенства HelpAge (см. Приложение к Пакету учебных материалов) в течение трех месяцев после начала работы.
- Поставьте перед старшими менеджерами задачу по достижению результатов в области учета гендерных аспектов.
- Включайте информацию о прогрессе в области гендерного равенства в годовые отчеты и ежегодно представляйте резюме попечителям.
- Собирайте, анализируйте и сообщайте данные о найме, продвижении и удержании персонала с разбивкой по полу, возрасту и ограниченными возможностями (см. приложение к учебному пакету «Данные с разбивкой по полу и возрасту HelpAge (SADD): минимальные стандарты»).
- Обеспечьте гендерный баланс в отборочных комиссиях и обучение членов отборочных комиссий принципам равенства в политике и процедурах найма.
- Обеспечьте равную оплату труда для всех сотрудников, выполняющих одинаковые функции.
- Установите цели в области гендерного равенства для старших руководящих должностей.
- Предоставляйте возможности обучения лидерству для сотрудников независимо от их гендера.
- Разработайте политику в отношении больничных, отпусков по беременности и родам и уходу за детьми.
- Разработайте политику защиты от сексуальных домогательств, травли и дискриминации.

Для получения дополнительной информации, пожалуйста, ознакомьтесь с Минимальными стандартами HelpAge по учету гендерных аспектов. Они включают гендерный маркер для оценки того, насколько гендерно-чувствителен проект. Они также включают рекомендуемый набор организационных структур для поддержки учета гендерных аспектов.

Для получения информации по адвокационным мероприятиям, пожалуйста, обратитесь к документу HelpAge «Гендерный анализ: контрольный список для подготовки результатов адвокации». Он включает набор рекомендаций по учету гендерных аспектов на всех этапах производственного процесса.

Эти источники перечислены в Приложении к Пакету учебных материалов.

Сессия 2

Гендерный анализ (программный)



Время 60 минут



Цели Усилить понимание участниками гендерного анализа.

Дать возможность участникам попрактиковаться в применении гендерного анализа в различных контекстах.



Материалы

- Флипчарт
- Маркеры
- Раздаточный материал 6a: Гендерный анализ (упражнение)
- Раздаточный материал 6b: Гендерный анализ (выполненное упражнение)
- Раздаточный материал 7: Структура 4 форм силы
- Раздаточный материал 8: Лестница участия



Подготовка

Скопируйте таблицу из Раздаточного материала 6a: Гендерный анализ (упражнение) на лист флипчарта для презентации.



Порядок проведения

1. Вместе с участниками пройдитесь по шести элементам гендерного анализа, структуре 4 форм силы и лестнице участия (раздаточные материалы 6a, 7 и 8).

2. Попросите участников поделиться на группы по 3-5 человек (однополые или разнополые). Назначьте каждой группе тематическую область, например, гуманитарная деятельность, социальная защита, здравоохранение, насилие, жестокое обращение и отсутствие ухода, или другую область, в которой они намерены разработать меры вмешательства.

3. Попросите группы подумать о любых дополнительных вопросах, связанных с каждым элементом гендерного анализа, которые им необходимо задать, чтобы убедиться, что предлагаемое ими вмешательство способствует гендерному равенству.

Что еще им нужно знать? Где они могли бы найти эту информацию? Кого они могут спросить? Скажите им, что у них есть 20 минут на выполнение задания.

4. Когда участники справятся с заданием, попросите их показать, где в таблице гендерного анализа (как описано в Раздаточном материале 7: Структура 4 форм силы) будут располагаться четыре формы силы.

Дайте им на это 5-10 минут.

5. Попросите участников вернуться на свои места и представить свою таблицу гендерного анализа.

6. Обсудите сходства, различия и пробелы. Проясните любые моменты, которые остались неясными для участников.

7. Работая всей группой, попросите участников определить в таблице, где и как применяются четыре формы силы.

Сессия 3

Гендерный анализ (практическое упражнение 1)



Время 45 минут



Цель Дать участникам навыки и развить их уверенность в себе для проведения интервью с людьми в целях гендерного анализа.



Материалы

- Раздаточный материал 9a: Проведение интервью (средства к существованию)
- Раздаточный материал 9b: Проведение интервью (лагерь беженцев)
- Раздаточный материал 9c: Рекомендации по активному слушанию



Подготовка Не требуется



Порядок проведения

1. Разделите участников на две группы. Объясните, что они будут разыгрывать два интервью: одно - о проекте по обеспечению средств к существованию, другое - в лагере беженцев.

2. Попросите каждую группу определить трех добровольцев, которые будут играть роли интервьюера, респондента и наблюдателя.

3. Выдайте каждому добровольцу копию Раздаточного материала 9a: Проведение интервью (средства к существованию) или Раздаточного материала 9b: Проведение интервью (лагерь беженцев). Выдайте двум наблюдателям по копии раздаточного материала 9c: Рекомендации по активному слушанию.

Скажите им, что у них есть 5 минут на подготовку.

4. Попросите добровольцев разыграть свое интервью, следуя инструкциям на раздаточном материале. Попросите остальных членов группы внимательно наблюдать за происходящим, а наблюдателей делать записи в соответствии с инструкциями в раздаточном материале. Если у вас достаточно времени, вы можете попросить группы разыграть интервью друг за другом, чтобы все могли наблюдать. В противном случае, пусть две группы разыграют свои интервью одновременно и попросите группы после этого обсудить процесс.

5. Попросите участников занять свои места. Затем попросите следующих лиц предоставить обратную связь:

- интервьюера
- респондента
- наблюдателя
- аудиторию

6. Обсудите со всей группой ключевые моменты для проведения интервью в деликатной и уместной форме. Запишите «до» и «после» на листе флипчарта.

7. Выдайте участникам Раздаточный материал 9c: Рекомендации по активному слушанию.

Будучи интервьюером, вы должны помнить, что каждый человек обладает уникальным жизненным опытом, который складывается как из положительных, так и из отрицательных событий. Ваша роль заключается в том, чтобы каждый мог спокойно высказать свои опасения. Будьте деликатны. Выделите достаточно времени, чтобы ваш собеседник не чувствовал спешки, особенно если речь идет о деликатной теме.

Слушайте внимательно и терпеливо. Позвольте респонденту говорить своими словами и в своем темпе. Не отрицайте то, что он говорит. Если вам нужно уточнить что-то из сказанного, используйте открытые вопросы.



Ключевые моменты обучения

Продолжение на следующей странице



Используйте язык, который участники могут понять, учитывая их знание предмета, языковые навыки, культурное происхождение, возраст, гендер и так далее.

Избегайте навязывающих вопросов. Используйте открытые вопросы для получения полных ответов. Избегайте закрытых вопросов, на которые можно ответить «да» или «нет». Вопросы должны быть краткими и как можно более конкретными.

Соблюдайте процедуры. В частности, убедитесь, что вы получили информированное согласие респондента. Респондент должен дать его только после получения четкого объяснения того, как будет использована предоставленная им информация. Ни одно из проводимых мероприятий не должно причинить вред кому-либо из участников. Помните, что участники имеют право поделиться своей историей, но это право должно быть подкреплено вашей ответственностью за то, чтобы не причинить им вред.

Учитывайте распределение сил, которое может сложиться между вами, как интервьюером, и человеком, которого вы опрашиваете. Например, респондент может почувствовать, что ему придется согласиться на интервью и раскрыть очень личную информацию, потому что он участвует в проекте, финансируемой организацией, которую вы представляете.

Сессия 4

Учет гендерных аспектов (часть 2)



Время 90 минут



Цель Научить участников учитывать гендерные аспекты на всех этапах процесса разработки предложений, реализации проекта и адвокации.



Материалы

- Флипчарт
- Маркеры
- Раздаточный материал 10а: Цикл адвокации
- Раздаточный материал 10b: Проектный цикл
- Раздаточный материал 10с: Процесс разработки предложения



Подготовка Не требуется



Порядок проведения

1. Скажите участникам, что им необходимо выбрать контекст - цикл адвокации, цикл проекта или процесс разработки предложения. Попросите участников разбиться на группы по 3-5 человек, выбрав контекст, основанный на сфере их интересов или опыта.
2. Выдайте каждой группе копию раздаточного материала, иллюстрирующего выбранный ими контекст (Раздаточный материал 10а: Цикл адвокации, Раздаточный материал 10b: Проектный цикл или Раздаточный материал 10с: Процесс разработки предложения). Попросите их скопировать схему на лист флипчарта. Попросите участников определить элементы учета гендерных аспектов на каждом этапе цикла/процесса. Напомните им, как гендерное неравенство влияет на людей разного возраста и как накопление неравенства в разном возрасте может привести к усилению неравенства в пожилом возрасте.
Скажите им, что у них есть 20 минут.
3. Попросите участников занять свои места. Затем попросите каждую группу представить свои предложения (на это отводится 30 минут).
Обсудите их предложения, заполните пробелы и ответьте на вопросы.

- Обратитесь к выводам Сессии 1: Учет гендерных аспектов (часть 1).
- Обратите внимание на связи между различными контекстами, например:
 - предложение о финансировании является подготовкой к проектному циклу
 - проектный цикл дает информацию для адвокации.
- Выделите необсуждаемые элементы в каждом контексте, такие как обучение персонала по гендерным вопросам и достаточное количество гендерно-чувствительных ресурсов.
- Используйте учебные модули в качестве дополнительных ресурсов. Модуль 3 Пакета учебных материалов включает примеры ожидаемых результатов для каждого контекста.



Заметки для фасилитатора

Сессия 5

Планирование действий по учету гендерных аспектов (часть 3)



Время 120 минут



Цель Оказать поддержку участникам в продвижении учета гендерных аспектов в организациях, проектах (или программах) и адвокационных мероприятиях.



Материалы

- Флипчарт
- Маркеры
- Стикеры
- Раздаточный материал 11: План действий по учету гендерных аспектов



Подготовка Нарисуйте три различных рисунка на трех листах флипчарта (или больше, в зависимости от размера группы), иллюстрирующие факторы, которые способствуют или препятствуют учету гендерных аспектов. Например, нарисуйте воздушный шар (способствующий фактор), нагруженный мешками с песком (препятствующий фактор), велосипед с колесами (способствующий фактор) и тормозами (препятствующий фактор) и плот на бочках (способствующий фактор), нагруженный деревянными досками (препятствующий фактор).



Порядок проведения

1. Скажите участникам, что им нужно будет выбрать уровень или область работы - организация, реализация проекта или адвокация. Попросите участников разбиться на группы по 3-5 человек, выбрав уровень или область работы, исходя из своих интересов или опыта. В идеале не должно быть более двух групп, работающих в одной области. При необходимости вы можете разделить их на более узконаправленные группы, например, по коммуникациям или кампаниям.
 2. Дайте каждой группе иллюстрированный лист флипчарта. Попросите их определить факторы, которые могут способствовать учету гендерных аспектов, написать их на стикерах и поместить стикеры на картинку.
 3. Попросите группы определить факторы, которые могут препятствовать учету гендерных аспектов, написать их на стикерах и поместить стикеры на картинку.
- Скажите группам, что на выполнение этого задания у них будет 20 минут.



Продолжение на следующей странице

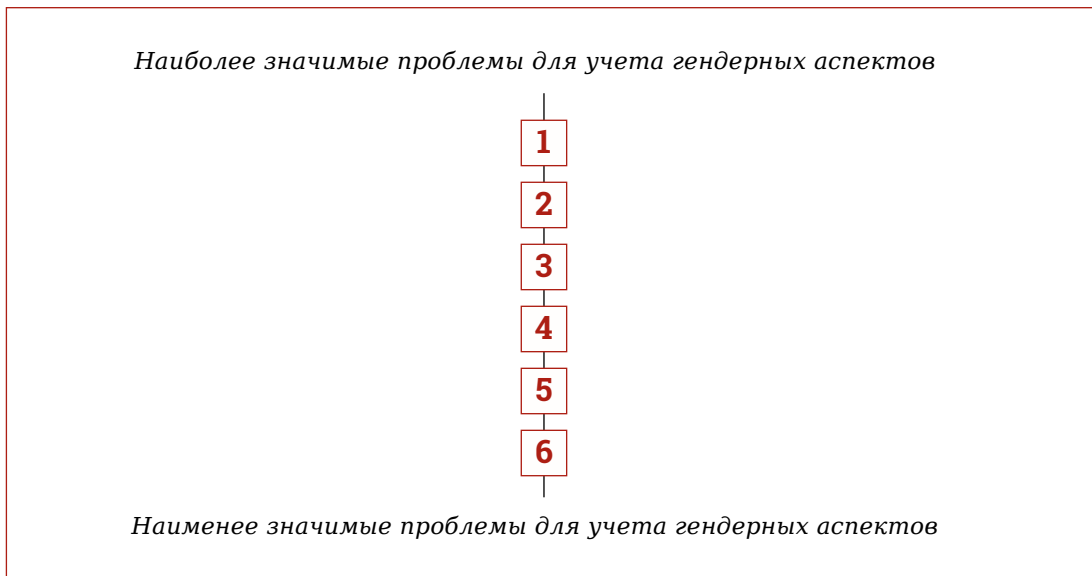
→ Порядок проведения

Продолжение

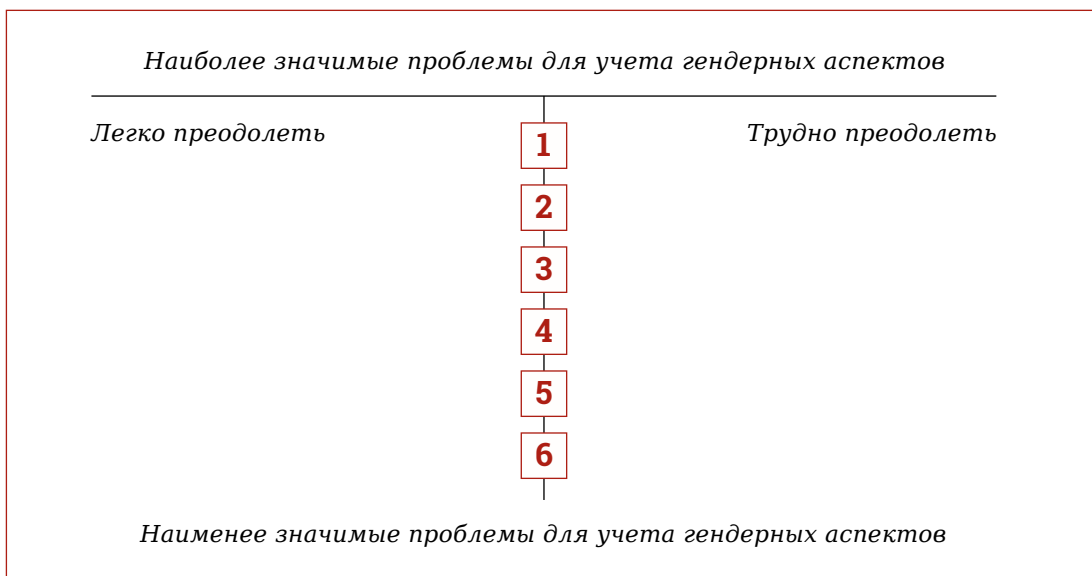
4. Дайте каждой группе новый лист флипчарта. Попросите их нарисовать вертикальную линию посередине и подписать верхнюю часть «Наиболее значимая проблема для учета гендерных аспектов», а нижнюю – «Наименее значимая проблема для учета гендерных аспектов».

5. Попросите участников разместить стикеры с описанием препятствующих факторов от «Наиболее значимых» до «Наименее значимых» вдоль линии. Проблемы не могут иметь одинаковый рейтинг.

Дайте группам 15 минут на выполнение этого задания.



6. Теперь попросите каждую группу провести горизонтальную линию через верх вертикальной линии, слева под ней написать «Легко преодолеть», а справа – «Трудно преодолеть».



Продолжение на следующей странице

→ Порядок проведения

Продолжение

7. Попросите участников передвигать стикеры влево или вправо в соответствии с тем, насколько легко или трудно будет преодолеть проблемы, которые они выявили. Чем легче или труднее, тем дальше влево или вправо будут расположены стикеры. Линия посередине представляет собой проблемы, решить которые ни легко, ни сложно.

Дайте группам 15 минут на выполнение этого задания.

8. В итоге листы флипчарта могут выглядеть примерно так:








9. Попросите участников вернуться на свои места, чтобы представить результаты и подчеркнуть различия или сходства между результатами групп, работавших над одними и теми же областями. Спросите, были ли у групп трудности с достижением консенсуса.

10. Выдайте каждой группе копию Раздаточного материала 11: План действий по учету гендерных аспектов. Попросите группы, работающие в одних и тех же областях, объединиться друг с другом. Попросите их заполнить таблицу, указав действия, направленные на решение каждой определенной ими проблемы. Для решения каждой проблемы может потребоваться несколько действий. В идеале, группы должны определить простейшие проблемы (те, которые легко преодолеть) и приоритизировать действия по значимости (наиболее значимые проблемы для учета в первую очередь).

Дайте группам 30 минут на выполнение этого задания.

11. Снова попросите участников вернуться на свои места. Попросите их представить свои планы действий. Далее проведите обсуждение о том, с кем им, возможно, придется взаимодействовать.

Сессия 6 Гендерный анализ (практическое упражнение 2)

-  **Время** 120 минут
-  **Цель** Научить участников проводить гендерный анализ в различных контекстах.
-  **Материалы**
- Флипчарт
 - Маркеры
 - Раздаточный материал 12a: Учебный пример: после стихийного бедствия
 - Раздаточный материал 12b: Водоснабжение, канализация и гигиена
 - Раздаточный материал 12c: Учебный пример: предложение о финансировании
 - Вы также можете использовать учебные примеры из модуля 4 учебного пакета или любые другие учебные примеры проектов или предложений по финансированию, охватывающие основные элементы гендерного анализа. См. Раздаточный материал 6b: Гендерный анализ (выполненное упражнение).
-  **Подготовка** Не требуется
-  **Порядок проведения**
1. Скажите участникам, что им нужно будет выбрать один из учебных примеров – «После стихийных бедствий», «Водоснабжение, канализация и гигиена» или «Предложение о финансировании». Попросите участников разбиться на группы по 3-5 человек, выбрав учебный пример, исходя из сферы своих интересов или опыта. Выдайте каждой группе несколько копий раздаточного материала по соответствующему учебному примеру.
 2. Попросите группы проанализировать учебный пример, как указано в раздаточном материале. Дайте группам 45 минут на выполнение этого задания.
 3. Попросите участников вернуться на свои места для проведения презентаций и обсуждения.

Время проведения этой сессии должно быть гибким. Вы можете сделать перерыв между представлением материала и выполнением задания. Обойдите группы, чтобы проверить прогресс в выполнении задания и спросите, нужны ли им какие-либо пояснения.



**Заметки для
фасилитатора**

Раздаточный материал 12a: Учебный пример: после стихийного бедствия»

Гендерный анализ показывает следующее:

- Женщины выполняли репродуктивные и общественные функции. Мужчины выполняли общественные роли.
- Женщины имели возможность удовлетворить свои практические потребности, но придерживались своих основных репродуктивных ролей. Их стратегические потребности не были удовлетворены.
- Участие женщин в принятии решений находилось на уровне 4. Участие мужчин – на уровне 5.
- Проект был гендерно-чувствительным, но не гендерно-трансформирующим, поскольку не ставил под сомнение принятые роли и ценности.

В рамках своей сферы ответственности женщины контролировали ситуацию и выполняли очень важные задачи. Однако основной акцент в проекте был сделан на их репродуктивной деятельности, в то время как мужчинам была предоставлена возможность планировать будущее без участия женщин. Проект признавал многочисленные возможности женщин, хотя их роль в проекте все равно оценивалась ниже, чем роль мужчин.



**Ключевые
моменты
обучения**

*Продолжение на
следующей странице*



Дополнительные вопросы могут включать:

- Кто принимал решения о распределении обязанностей между комитетами?
- Были ли задачи внутри каждого комитета справедливо распределены между людьми разного гендера и возраста? Были ли включены в процесс люди с ограниченными возможностями?
- Имели ли женщины право голоса при определении размера и распределении бюджета для выполнения своих задач?
- Платили ли женщинам за их работу?
- Платили ли мужчинам за их работу?
- Перед кем отчитывались женщины и мужчины?
- Проводились ли консультации с женщинами, включая молодых и пожилых женщин и женщин с ограниченными возможностями, по поводу планов проекта или конкретных потребностей или приоритетов?

Раздаточный материал 12b: Учебный пример: водоснабжение, канализация и гигиена

Гендерный анализ показывает следующее:

- Задача женщины – выполнять репродуктивные функции, а не заниматься ручным трудом.
- Как женщины, так и мужчины выполняют управленческие функции в сообществе.
- Мужчины вносят свой вклад в качестве рабочих. Они могут выполнять производственные функции (обслуживание колодцев).
- Участие женщин и мужчин может выглядеть равным в плане количества, но процессы принятия решений комитетом не ясны.

Дополнительные вопросы могут включать:

- Как комитет принимает решения о:
 - женских и мужских задачах?
 - отборе молодых мужчин для обслуживания колодцев?
- Каково качество участия членов комитета? Сколько времени они тратят?
- Каким домохозяйствам была проведена водопроводная вода? Какие критерии используются для их определения?
- Какую ответственность несет комитет за обеспечение доступности колодцев, мониторинг их использования, составление бюджета на их обслуживание и т.д.? Как комитет видит логику организации мероприятий в будущем (например, выбор времени и места проведения собраний)?

Раздаточный материал 12с: Учебный пример: предложение и финансировании»

Гендерный анализ показывает следующее:

- Данные оценки потребностей в основном не были разбиты по полу. В ходе оценки потребностей 60 процентов респондентов были женщинами, а 40 процентов – мужчинами. Это не является гендерно справедливым. Какова причина этого (например, женщин было больше, потому что мужчины работали за пределами домохозяйства, или мужчин-беженцев было меньше)?
- Данные о симптомах травмы и стресса не были разбиты по полу. Поэтому они могут не выявить потребности, характерные как для женщин, так и для мужчин. Например, проблемы поведения и взаимоотношений могут проявляться у женщин и мужчин совершенно по-разному и требовать разных подходов.
- Данные о потребности в доходе не были разбиты по полу.
- Подчеркивалась репродуктивная роль пожилых женщин.

*Продолжение на
следующей странице*

Дополнительные вопросы могут включать:

- Установлено ли, кто является главой семьи (мужчина или женщина)?
- Оплачивается ли работа равных консультантов? Увеличивает ли работа в качестве равного консультанта рабочую нагрузку женщин?
- Оцениваются ли проблемы мобильности и вопросы безопасности/защиты?
- Доступны ли культурные и спортивные мероприятия для женщин, у которых могут быть проблемы с мобильностью или обязанности по уходу?
- Как будет происходить отбор пожилых людей для участия в клубах?
- Какие виды бизнеса приемлемы для женщин? Как обеспечивается безопасность женщин?
- Учитывается ли гендерная представленность персонала при оказании наставнической поддержки?








**Ключевые
моменты
обучения**

продолжение

Навыки фасилитации

Этот модуль направлен на укрепление навыков и уверенности участников при фасилитации. Модуль предназначен для участников тренинга, которые в будущем будут сами проводить обучение по гендерным вопросам. В нем рассматриваются техники фасилитации, роль фасилитатора и сценарии действий в сложных ситуациях.

Сессия 1 Техники фасилитации

-  **Время** 45 минут
-  **Цель** Проанализировать техники фасилитации, используемые во время тренинга, уделяя особое внимание участию и доступности
-  **Материалы**
- Флипчарт
 - Маркеры
-  **Подготовка** Не требуется
-  **Порядок проведения**
1. Разделите участников на три группы по 3-5 человек.
 2. Попросите группы быстро подумать над одним вопросом по своему выбору. Запишите их ответы в виде пунктов на листе флипчарта.
Спросите их о следующем:
 - Инструменты, используемые во время тренинга: какие еще инструменты можно было бы использовать?
 - Техники и инструменты, используемые для стимулирования участия: были ли какие-то пробелы, и если да, то какие еще техники или инструменты можно было бы использовать?
 - Техники и инструменты, используемые для обеспечения доступности тренинга: были ли какие-то недостатки, и если да, то какие еще меры можно было бы предпринять?
 3. Попросите группы занять свои места и представить свои выводы.

Используемые инструменты могут включать:

- работа в малых группах и обсуждения всей группой, причем малые группы часто бывают однополыми, чтобы женщины и мужчины могли комфортно высказывать свое мнение, а также последующие обсуждения всей группой для выявления различий и сходств;
- ролевая игра;
- создание рисунков;
- использование иллюстраций и диаграмм;
- размышление;
- «лекции»;
- учебные примеры.






Упражнения, подразумевающие участие, часто в малых группах, более энергичны и вовлекают отдельных участников более эффективно, чем лекции или презентации PowerPoint. Следите за уровнем внимания участников и используйте энерджайзеры по своему усмотрению. Попросите участников сообщать вам, если им нужен перерыв или игра-энерджайзер.



Ключевые моменты обучения

Сессия 2

Роль фасилитатора

-  **Время** 30 минут
-  **Цель** Помочь участникам понять роль фасилитатора.
-  **Материалы**
- Незаполненная версия Раздаточного материала 13а: Роль фасилитатора
 - Стикеры
-  **Подготовка** Подготовьте большой лист флипчарта (два или более листов, склеенных вместе) с незаполненной версией диаграммы «Роль фасилитатора» из Раздаточного материала 13а: Роль фасилитатора
-  **Порядок проведения**
1. Разделите участников на четыре группы.
 2. Назначьте каждой группе тему, касающуюся роли фасилитатора:
 - Представление себя
 - Ваш стиль
 - Методы обучения
 - Подготовка и готовность
 3. Попросите группы определить элементы каждой роли и записать их на стикерах (по одному элементу на стикер). Скажите участникам, что на выполнение задания у них будет 10 минут.
 4. Попросите участников занять свои места и поделиться результатами. Попросите группы прикрепить свои стикеры к соответствующим ветвям диаграммы «Роль фасилитатора» на флипчарте.
 5. Выдайте каждому участнику копию Раздаточного материала 13а: Роль фасилитатора. Попросите их дополнить ветви, как говорилось ранее.

Как у фасилитатора, у вас есть несколько функций, которые смогут превратить тренинг в позитивный опыт, включающий обмен опытом, обучение и совместное принятие решений. В связи с этим вы должны занимать нейтральную позицию и не высказывать свое личное мнение, если вас об этом не просят. Вы не должны вовлекаться в дискуссию, если только не хотите разрешить возникший конфликт.

Правильная фасилитация позволяет участникам чувствовать себя комфортно, высказывая свое мнение или обсуждая темы, которые в противном случае могут показаться им сложными, такие, например, как отношение/поведение, разделение сил, равенство и т.д.

Как фасилитатор, вы должны знать свои личные убеждения, ценности и предубеждения. Например, ваши взгляды на роли женщин и мужчин, сельских и городских жителей, бедных и богатых, сексуальную ориентацию, ограниченные возможности, религию, этническую принадлежность или культуру могут повлиять на то, как вы будете вести группу, какой язык используете, какие шутки можете отпускать и какие примеры будете выбирать. Поэтому вам нужно будет признать свои собственные предубеждения и постоянно анализировать, как они влияют на вашу роль фасилитатора.



Заметки для фасилитатора

Сессия 3

Проблемы фасилитации



Время 45 минут



Цель Дать участникам возможность попрактиковать свои навыки фасилитации и повысить свою уверенность в управлении группой и решении сложных ситуаций.



Материалы

- Раздаточный материал 13b: Сложные ситуации для фасилитации (сценарий 1)
- Раздаточный материал 13c: Сложные ситуации для фасилитации (сценарий 2)
- Раздаточный материал 13d: Работа с проблемными участниками



Подготовка Не требуется



Порядок проведения

1. Разделите участников на две группы. Выдайте каждой группе свой сценарий (одной группе выдайте Раздаточный материал 13b, а другой – Раздаточный материал 13c). Попросите каждую группу подготовить пятиминутную ролевую игру, предлагающую решение проблемам, описанным в раздаточном материале. Попросите их решить как минимум две из трех проблем.

Скажите участникам, что у них есть 15 минут на подготовку.

2. Попросите участников вернуться на свои места, после чего каждая группа должна представить свою ролевую игру.

Дайте каждой группе 5-8 минут.

3. В качестве альтернативы, если участники все еще энергичны, вы можете попросить двух добровольцев сыграть роль фасилитаторов. Позвольте группам выбрать задачи, которые они хотят разыграть. Затем попросите ничего не подозревающих фасилитаторов справиться с поведением групп.

4. Обсудите решения. После каждой презентации уделите время вопросам и комментариям.

5. Поразмышляйте вместе о схожем опыте и проблемах в поиске решений.

6. Выдайте каждому участнику копию Раздаточного материала 13d: Работа с проблемными участникам.

HelpAge International – это глобальная сеть организаций, отстаивающих право всех пожилых людей на достойную, здоровую и безопасную жизнь.

HelpAge International
Адрес: PO Box 78840, London SE1P 6QR, UK
Тел.: +44 (0)20 7278 7778
Факс: +44 (0)20 7387 6992
info@helpage.org
www.helpage.org

Зарегистрированная благотворительная организация №288180

Авторы: Карен Андрэ, Сильви Кордые и Джорджина Вейч/HelpAge International

Редакторы: Селия Тилл и Джорджина Вейч

Дизайн: TRUE www.truedesign.co.uk

Материалы Глобальной учебной группы по гендерным вопросам HelpAge International



@HelpAge



HelpAge International

Авторские права © HelpAge International, 2022 г

Данный документ лицензирован на условиях международной лицензии Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0, <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>

Настоящая публикация может быть воспроизведена полностью или частично без разрешения в некоммерческих и образовательных целях. При воспроизведении, пожалуйста, укажите HelpAge International и пришлите нам копию или ссылку.

ISBN 978-1-910743-70-6