

Гендер в устойчивом развитии

Сборник упражнений для проведения
тренинга для тренеров (ToT)



Empower Women
Benefit for All



Women in Europe for a Common Future | WECF

Дата публикации

© Март 2014 WECF e.V., Германия

Гендер в устойчивом развитии - Сборник упражнений для проведения тренинга для тренеров (ToT)

Авторское право: WECF 2014

Использование материалов данной публикации возможно при указании или ссылке на источник

Authors:

Айжамал Бакашова	Алга	ngoalga@gmail.com
Анке Шток	WECF	anke.stock@wecf.eu
Ирина Козбан	WECF	irina.kozban@gmail.com
Клаудиа Вендланд	WECF	claudia.wendland@wecf.eu

Публикация и таблицы разработаны авторами, за исключением указанного материала.

Фотографии авторов, за исключением указанных фотографий.

Проект реализован при финансовой поддержке Министерства Иностранных дел Нидерландов



Ministry of Foreign Affairs of the
Netherlands

www.wecf.eu

WECF – Женщины Европы за Всеобщее Будущее

Голландия / Франция / Германи

WECF The Netherlands

Korte Elisabethstraat 6
3511, JG, Utrecht
The Netherlands
Tel.: +31 - 30 - 23 10 300
Fax: +31 - 30 - 23 40 878

WECF France

Cité Solidarité Internationale
13 avenue Emile Zola
74100 Annemasse
France
Tel.: +33 - 450 - 49 97 38
Fax: +33 - 450 - 49 97 38

WECF e.V. Germany

St. Jakobs-Platz 10
80331 Munich
Germany
Tel.: +49 - 89 - 23 23 938 – 0
Fax: +49 - 89 - 23 23 938 - 11

Содержание

Обзор	3
Введение.....	3
Цель руководства	5
Методология.....	5
Как использовать руководство?.....	5
Основные принципы тренинга по гендерным вопросам:	5
Особенности тренинга по гендерным вопросам	6
Оптимальное количество участников группы:.....	6
Основные инструменты, представленные в руководстве	6
Интерактивные методы работы	7
Индивидуальная работа	7
Работа в малых группах.....	7
Общая дискуссия.....	8
Мини-лекция.....	9
Мозговой штурм	9
Ролевая игра	10
Тематическое исследование (пример из жизни).....	11
Заметки тренеру.....	12

Часть 1

Сессия 1. Начало тренинга	13
Структура сессии 1	13
ИНСТРУМЕНТЫ Сессии 1. Вступительные упражнения	14
Упражнения для знакомства / снятия напряжения	14
1.1 Говорим объективно.....	14
1.2 На первый взгляд.....	14
1.3 Очень личное украшение	15
Ожидания участников.....	16
1.4 Что участники уже знают? Какие у них ожидания от тренинга?.....	16

Часть 2

Сессия 2. Что такое гендер?	17
Почему важен гендер?.....	17
Почему гендер является инструментом расширения прав и возможностей женщин?	18
Структура Сессии 2.....	199
ИНСТРУМЕНТЫ Сессии 2. Что такое гендер?	20
2.1 Понимание гендера: Основы гендерной грамотности. Упражнение «Ожидания в отношении мужчин и женщин».....	20
2.2 Понимание гендера: Основы гендерной грамотности. Упражнение «Я могу и я мог/могла бы».	21
2.3 Понимание гендера: Выберите пол своего ребенка.	22
2.4 Понимание гендера: Основы гендерной грамотности. Упражнение «Идеальная женщина и идеальный мужчина».	23
2.5 Понимание гендера: Основы гендерной грамотности. Упражнение «Гендерное равенство».	23
2.6 Понимание гендера: Изменение гендерных ролей. Ролевая игра.....	24

Подсказки тренеру	125
-------------------------	-----

Часть 3

Сессия 3. Гендерные роли и разделение труда	26
Гендерные роли и гендерное разделение труда	26
Структура Сессии 3.....	27
ИНСТРУМЕНТЫ Сессии 3. Гендерные роли и разделение труда	28
3.1. Гендерное разделение труда: Распорядок дня женщин и мужчин	28
3.2. Гендерное разделение труда: Сезонный календарь.....	30
3.3. Гендерные роли: Определение гендерных ролей и ролей, обусловленных полом.....	312

Часть 4

Сессия 4. Анализ гендерных потребностей	33
Структура Сессии 4.....	35
ИНСТРУМЕНТЫ для Сессии 4. Гендерные потребности.....	36
4.1. Понимание гендерных потребностей: Упражнение «Женщины с Венеры, мужчины с Марса».....	36
4.2. Определение гендерных потребностей. Открытые дебаты.....	36
4.3. Определение гендерных потребностей. Практические гендерные потребности и стратегические гендерные интересы.....	37
4.4. Определение гендерных потребностей. Дом моей мечты.....	38

Часть 5

Сессия 5. Контроль над ресурсами	39
Структура Сессии 5.....	40
ИНСТРУМЕНТЫ Сессии 5. Контроль над ресурсами	41
5.1. Контроль над ресурсами: Картирование.....	41
5.2. Контроль над ресурсами: Ресурсная карта населенного пункта.....	41
5.3. Контроль над ресурсами: Галерея проблем.....	42
5.4. Контроль над ресурсами: Ранжирование проблем.....	44
5.5. Контроль над ресурсами и принятие решений: анализ заинтересованных сторон. «Круг власти».....	44
Оценка	47
Оценочный лист тренинга	47
Глоссарий	49
Ресурсные материалы и литература	52

Обзор

Данное руководство для тренеров разработано для проведения тренингов по гендерным вопросам и включает в себя набор материалов по базовой концепции гендера, гендерного анализа и гендерного подхода. В руководстве приводится описание инструментов, необходимых для проведения тренингов, а также соответствующие теоретические объяснения и справочная информация. Руководство, предназначенное для практикующих тренеров, имеющих навыки проведения тренингов и фасилитации, будет оказывать им помощь в подготовке новых тренеров/модераторов, и может быть также применено для работы непосредственно с членами местных сообществ.

Руководство поможет участникам тренинга лучше понять концепцию гендера и подтолкнет к осмыслению гендерных вопросов, а также значения гендера в контексте деятельности, связанной с устойчивым развитием. Тренинги по гендерным вопросам, проведенные с использованием методик и инструментов, описанных в данном руководстве, возможно, будут способствовать учету гендерных аспектов в процессе планирования, осуществления, мониторинга и оценки мероприятий, программ и политик. Представленные инструменты могут быть также полезны для повышения лидерских качеств у участников.

Руководство может быть использовано для проведения тренингов в рамках различных гендерных программ, например, такой программы как "Усиление возможностей женщин – выгода для всех (EWA)", которая направлена на содействие в расширении экономических и политических возможностей для женщин из малообеспеченных сельских и пригородных районов в ряде стран. Кроме того, тренинги на основе этого руководства могут быть неотъемлемой частью общего процесса укрепления потенциала в местных сообществах.

Первая часть руководства объясняет принципы начала обучения, предлагает способы знакомства участников друг с другом и введения в тему тренинга.

Руководство состоит из четырех тем: *Понимание гендера; Гендерные роли и разделение труда; Гендерные потребности; Контроль над ресурсами.*

Объяснение каждой темы подкрепляется теоретической частью, также предоставляются справочная информация и определения (как внутри разделов, так и в отдельном Глоссарии). Эта информация необходима тренеру для подготовки к тренингу.

Также в помощь тренеру для планирования сессий предлагается их возможная структура. Указано предполагаемое время, необходимое для сессий, материалы, которые могут потребоваться для проведения тренинга или же необходимые для разъяснения темы участникам.

Сценарий каждой сессии сопровождается набором инструментов, которые включают широко используемые интерактивные упражнения, а также методики собственной разработки. Методы, описанные в простой, но детальной манере, помогут тренеру эффективно провести тренинг, передать новые знания участникам, а также определить пробелы и спланировать следующие тренинги.

Введение

Тренинг – это процесс приобретения и обмена знаниями и навыками в рамках формального или неформального обучения при содействии тренера. Обучение подразумевает постепенное изменение модели поведения, и, следовательно, способствует позитивным изменениям в отношениях участников - в данном случае - к гендерным вопросам¹.

Тренинг по гендерным вопросам является специфичным учебным мероприятием. Это обучение по развитию и наращиванию потенциала для повышения информированности, обеспечения необходимыми знаниями и навыками по вопросам гендера, а также последующего изменения поведения. Тренинг по гендерным вопросам отличается от других видов тренингов, так как может затронуть вопросы личного и политического характера, даже если это и не планируется.

¹ *Training Manual on Gender Mainstreaming* [3].

Процесс обучения должен быть основан на оценке потребностей участников. Следует использовать подходы, которые помогают раскрыть опыт участников, например, роль женщин в обществе или в семьях. Такие тренинги должны занимать особое место в программе подготовки кадров в организациях. Потребности в обучении должны быть сосредоточены на четырех ключевых особенностях: знание, подход, навыки и привычки. Эффект тренинга также оценивается через эти ключевые особенности.

Важно, чтобы перед началом тренинга тренеры/фасилитаторы поняли и впоследствии разъяснили участникам особенности значения гендера, гендерных отношений и гендерного подхода²:

«Гендер» является спорным термином. Во многих языках отсутствует лингвистическое различие между словами «пол» и «гендер», либо такое различие очень незначительно, что обычно приводит к путанице этих двух понятий. Тренер должен заранее устранить возможные недоразумения. Стоит потратить время в начале тренинга на объяснение этих ключевых терминов с указанием различий, пока участники не будут уверены, что они понимают эти термины.

«Гендер» является эмоциональной темой. Биологический пол является неотъемлемым и одним из самых значимых факторов нашего самоопределения. Наш пол, бытие мужчиной или женщиной определяет наше взаимодействие с внешним миром, наше общение с другими людьми, то есть половая принадлежность формирует наш образ жизни и поведение. Более того, окружающий мир воспринимает нас через наш биологический пол, и общество присваивает нам определенную социальную роль. Обсуждение гендерных вопросов в ходе тренинга может повлиять на поведение участников и привести к непринятию новых идей и, в крайнем случае, даже спровоцировать враждебную реакцию некоторых участников.

«Гендер» является политическим вопросом. Вопросы гендера пронизывают все аспекты социальной структуры, от семьи до государственных учреждений. Если участники, в силу культурных особенностей, не привыкли анализировать или подвергать сомнению существующую ситуацию, они, вероятнее всего, будут нервничать или испытывать недоверие. Это может привести к общему непринятию темы тренинга.

«Гендер» часто классифицируется как «женский вопрос». Чаще всего люди думают, что дискуссии по гендерным вопросам сосредоточены на интересах женщин, на проблемах угнетения, исключения женщин из политических вопросов и процессов принятия решений, и т.д. Такое понимание неверно, и следует с самого начала тренинга развеять возможное неправильное представление. При объяснении всеобъемлющего понятия «гендер», которое затрагивает как женщин, так и мужчин, необходимо использовать яркие примеры, тематические исследования и пояснительные упражнения, чтобы укрепить правильное понимание этого термина.

«Гендер» является серьезной темой. Эта тема имеет далеко идущие последствия. Очень важны правильное понимание гендерных вопросов и практическая реализация полученных знаний с учетом извлеченных уроков. Вместе с тем, тренеру рекомендуется, во время проведения тренинга оживить учебный процесс, поощряя участников к здоровому юмору на данную тему. При этом необходимо соблюдать баланс и четко определить грань, чтобы участники не перевели тему тренинга в объект насмешек. Очень важно создать комфортную и дружелюбную атмосферу, и возможно, именно целесообразная шутка поможет в этом.

Цель руководства

Целью данного руководства является предоставление тренеру различных методов и инструментов для проведения интерактивного тренинга или семинара по гендерным вопросам. Кроме того, в руководстве представлены ценные дидактические материалы по данной теме, например, информация по разработке программы тренинга, методам работы, подготовке сессий и роли в них тренера.

² Более подробное описание можно найти в публикации: *Gender Awareness Training on Concepts and Terminologies / Manual for staff and resource partners* [10], стр.7-8

Для кого это руководство?

Руководство разработано для специалистов, работающих с местными сообществами, преимущественно, по вопросам устойчивого развития. Также руководство может быть полезным для проведения:

- (1) Подготовки тренеров,
- (2) Подготовки фасилитаторов и
- (3) Тренингов в сообществах.

Методология

В руководстве представлена подборка идей и предложений из опубликованных ранее материалов. Например, издание «Руководство по проведению тренинга для представителей местных сообществ по повышению информированности/чувствительности в области гендерных вопросов»³ предоставило ценные объяснения по вопросам гендерных ролей и гендерного разделения труда (Сессия 3), по вопросам гендерных ролей и контроля над ресурсами (Сессия 5). Сессия 4 «Анализ гендерных потребностей» была разработана на основе «Курса обучения тренеров по гендерным вопросам»⁴. Некоторые объяснения, связанные с термином «гендер», были заимствованы с изданий «Концепция и терминология тренингов по гендеру. Пособие для сотрудников и партнеров»⁵, публикаций ФАО⁶, и т.д. В руководстве также нашли отражение общепризнанные концепции и наилучшие практики.

Авторы руководства не стремились «изобрести колесо» в отношении проведения тренингов по гендерным вопросам, но собрали и резюмировали накопленные знания и опыт, которые могут быть полезны в работе с различными целевыми группами и при различных обстоятельствах.

Как использовать руководство?

Руководство представляет собой набор различных инструментов для работы с аудиторией для лучшего понимания и обсуждения гендерных вопросов. Специалисты-практики могут использовать руководство, представленные в нем инструменты, терминологию, объяснения и принципы, для разработки своих собственных программ обучения, предназначенных для конкретных целевых групп. Руководство не должно рассматриваться как источник универсальных ответов по гендерным вопросам, но как справочник для специалистов-практиков. Также руководство ни в коем случае не является инструкцией, в нем не утверждается, что и когда должно быть сказано во время тренинга. Ответственность тренеров – использовать справочную информацию, наглядные пособия и предлагаемые упражнения соответствующим образом для того, чтобы достичь цели обучения.

Основные принципы тренинга по гендерным вопросам:

1. Участие – подразумевает равное вовлечение в тренинг всех участников.
2. Добровольное участие – участие в тренинге должно быть добровольным.
3. Обмен опытом и знаниями – во время тренинга должно быть использовано как можно больше интерактивных методов.
4. Удобное для участников время – тренинг может быть проведен в несколько этапов или же одним циклом, но так, чтобы время проведения было максимально удобным для всех участников.

³ Training Manual for Gender Awareness/Sensitization Workshop for Community Representatives. NLH/AKRSP High Altitude Integrated Natural Resource Management Program, 2002

⁴ A Curriculum for the Training of Trainers in Gender Mainstreaming. African Women's Development and Communication Network

⁵ Gender Awareness Training on Concepts and Terminologies / Manual for staff and resource partners. Civil Society and Media Leadership Program, Liberia

⁶ Bridging the Gap. FAO's programme for gender equality in agriculture and rural development. FAO, 2009

Особенности тренинга по гендерным вопросам

Руководство дает возможность разработать различные тренинги: от однодневных тренингов продолжительностью 5-6 часов до тренинга с продолжительностью 3 дня.

Тренинг можно начать с упражнения «мозговой штурм». Участники могут начать обсуждение с того, что они понимают под термином «гендер»: какова их первая ассоциация, когда они слышат слово «гендер»? В каком контексте используется это слово? С какими проблемами оно связано? После обсуждения тренер может дать пояснения термина «гендер». Объясняя термин, тренер может использовать иллюстрации, графики, истории и другие материалы, которые помогут участникам соприкоснуться с данной темой.

Оптимальное количество участников группы:

Количество участников группы тренинга зависит от методики обучения. Опыт показывает, что 15-20 человек – это идеальный размер группы. В связи с тем, что на тренинге используется много интерактивных методов обучения, в больших группах не все участники смогут быть активны во время тренинга. Таким образом, некоторые участники могут остаться «за спинами» более активных участников. Тем не менее, размер группы также зависит от продолжительности тренинга и специфики аудитории, насколько часто группа готова использовать интерактивные методы работы⁷.

Основные инструменты, представленные в руководстве

В зависимости от целей сессии, тренер может использовать следующие инструменты, представленные в руководстве:

- Индивидуальная работа;
- Работа в малых группах;
- Общая дискуссия;
- Мини-лекция;
- Мозговой штурм;
- Ролевые игры;
- Тематические исследования (истории из жизни, примеры);
- Презентации;
- Вопросы и ответы.

Тренер не должен ограничиваться использованием лишь одного инструмента. Использование различных методик в течение тренинга не только поможет удерживать внимание участников, но также отражает реальную жизненную ситуацию, предполагающую смешанность форм поведения.



Рисунок 1. Тренинг по гендерным вопросам в Кыргызстане.

⁷ Basic Framework and Strategy for Gender Training [7].

Интерактивные методы работы

Индивидуальная работа

Индивидуальная работа позволяет участникам понять теорию и практику, получить и обдумать новую информацию. Для достижения большего эффекта индивидуальная работа может быть продолжена работой в малых группах.

Необходимое время	от 3 до 10 минут, не больше.
Роль тренера	Тренер не должен вмешиваться в работу, но должен координировать процесс выполнения задания. При необходимости, тренер может дополнительно пояснить задачу.
Преимущества	(*) Вовлеченность каждого участника. (*) Максимум идей и предложений. (*) Хорошая возможность выявить стереотипы.
Недостатки	Необходимо выделить много времени на презентации.
Необходимые ресурсы	Зависит от ситуации. Иногда не нужны никакие ресурсы, но чаще всего бывают необходимы цветная бумага, стикеры и ручки.
Процесс	Тренер объясняет задание, записывает его на доске и раздает материалы для работы. Объявляет о времени для выполнения задания и засекает время.
Подсказка	Если один из участников откажется выполнять упражнение, не настаивайте. Предложите участнику роль эксперта, поощряя высказывать свое мнение.

Работа в малых группах

Работа в малых группах является основной методикой работы во время тренинга.

Необходимое время	15 - 60 минут.
Роль тренера	Тренер наблюдает за работой в группах, не принимая участия в ней. Тренер может дать совет или направить группу, если группе что-то непонятно или же обсуждение зашло в тупик.
Преимущества	(*) Участники чувствуют себя более уверенно. (*) Участники менее склонны к «примирению»; (*) В дискуссии участвуют все. (*) Участники не зависят от мнения тренера.
Недостатки	(*) Необходимо больше времени. (*) Возможно доминирование некоторых участников во время обсуждения. (*) В группах могут возникнуть серьезные разногласия.
Необходимые ресурсы	Зависит от ситуации. Стандартный набор ресурсов: флип-чарт и набор маркеров для каждой группы.
Процесс	Поделите участников на группы. Объясните задание: каждый участник должен понять его. Огласите время для работы и правила работы в группах: участники должны выслушивать мнение каждого участника в группе, если даже мнения не совпадают; в дискуссии никто не должен доминировать;

	каждый участник группы должен принимать участие в дискуссии. Попросите каждую группу распределить роли: фасилитатора, секретаря и докладчика. Тренер должен напомнить о времени за 5 минут до окончания работы в группах. После презентации тренер должен спросить у оставшихся участников группы, есть ли у них дополнения. Предоставьте достаточно времени для вопросов и ответов. После презентаций всех групп тренер резюмирует презентации и делает общие выводы.
Подсказка	Размер группы очень важен. Количество участников до 3х человек ограничивает возможности обсуждения, количество участников из 4-6 человек очень эффективно, лучшим размером группы считается количество 6 – 10 человек

Общая дискуссия

Метод дискуссии кажется легким, но как показывает опыт, это один из наиболее трудных методов работы. Во время открытой дискуссии участники могут высказывать свое мнение и также узнать мнение других о том или ином вопросе обсуждения. Участники могут менять свое мнение во время обсуждения. В идеальной ситуации, к концу обсуждения участники должны прийти к единому мнению, но это не обязательно.

Необходимое время	5 - 20 минут, не больше. Если большей продолжительности участники могут потерять фокус дискуссии.
Роль тренера	Тренер координирует дискуссию, следит за временем, предоставляет возможность всем участникам высказать свое мнение, и в конце резюмирует дискуссию.
Необходимые ресурсы	Не требуются.
Преимущества	Метод позволяет (*) развивать тему обсуждения; (*) выявить стереотипы; (*) выявить опыт/знания участников; (*) собрать необходимую информацию в короткий промежуток времени.
Недостатки	(*) Возможно, кто-то из участников не получит возможности высказаться. (*) Возможно доминирование некоторых участников во время обсуждения. (*) Дискуссия может привести к спору или недопониманию среди участников. (*) Может потеряться фокус дискуссии.
Процесс	Задайте группе вопрос. Координируйте дискуссию, при необходимости резюмируйте высказанные мнения во время обсуждения. В конце подведите итоги дискуссии.
Подсказка	Роль тренера очень значима, так как тренер может создать дружественную атмосферу в группе. Самое главное – тренер должен обговорить, что нет правильного или же ошибочного мнения или суждения. Тренер должен напомнить участникам: во время дискуссии у всех участников равные права, высказаться могут все. Также можно вовлекать участников, задавая дополнительные вопросы. Основная задача тренера – вести дискуссию и следить за тем, чтобы участники не потеряли фокус обсуждения. В конце дискуссии тренер резюмирует обсуждение и при необходимости повторяет интересные высказывания участников. Роль тренера не в том, чтобы привести всех участников к одному мнению, но в том, чтобы создать площадку для

	свободного обмена мнениями. Тренер не должен доминировать в дискуссии – в этом случае участники могут вести себя пассивно.
--	--

Мини-лекция

Мини-лекция – это метод, позволяющий передать информацию в форме послания с элементами обсуждения. Этот метод наиболее эффективен при введении в новую сессию, так как во время мини-лекции возможно объяснить новые понятия и термины. Метод мини-лекции очень удобен для использования в большой аудитории, где затруднено активное участие всей группы.

Необходимое время	15-20 минут.
Роль тренера	Тренер является основным источником информации для участников. В ходе мини-лекции тренер может указывать на интересные факты и задавать дополнительные вопросы для привлечения внимания участников.
Необходимые ресурсы	Не требуются.
Преимущества	(*) Возможность представить максимальный объем информации в короткий срок. (*) Четкая структура презентации. (*) Метод знаком многим участникам. (*) За мини-лекцией может последовать дальнейшая конструктивная работа в группах.
Недостатки	(*) Пассивность участников. (*) Угроза потерять фокус. (*) Не все участники являются хорошими слушателями, т.е. могут внимательно слушать и уловить необходимую информацию.
Процесс	Подготовьтесь к теме и выступите с докладом/презентацией. Убедитесь, что все участники смогли понять материал. Попросите участников задавать дополнительные вопросы.
Подсказка	Наглядные материалы будут очень полезны. Элементы обсуждения с участниками также помогут поддерживать интерес к теме мини-лекции.

Мозговой штурм

Мозговой штурм – это наиболее открытая и свободная форма дискуссии. Лучше всего проводить упражнение по мозговому штурму в начале новой темы. Основная задача мозгового штурма – собрать максимальное количество идей, но при этом не обсуждать или анализировать их.

Необходимое время	15-20 минут.
Роль тренера	Тренер записывает все высказывания участников на бумаге, доске, и т.д. Высказывания участников записываются без комментариев, для того чтобы не прерывать поток высказываемых идей.
Необходимые ресурсы	Флип-чарт, маркеры.
Преимущества	(*) Сбор максимального количества идей за короткий промежуток времени. (*) Возможность выявить уровень знаний или наличие опыта у участников.

Недостатки	(*) Вовлеченность активных участников. (*) Иногда высказываются нереалистичные идеи. (*) Тренер должен обладать навыками фасилитатора, для направления группы в русло темы.
Процесс	После объяснения правил мозгового штурма напишите тему на доске/бумаге. Опишите вкратце процесс мозгового штурма.
Подсказка	Нет необходимости резюмировать все высказывания участников или добавлять что-либо к написанному перечню мнений, так как мозговой штурм предназначен для генерирования идей, но не для их анализа или оценки.

Ролевая игра

Ролевая игра представляет собой интерактивный инструмент, где участникам назначают роли и их просят разыграть определенную ситуацию. Так участники повторяют сцену из реальной жизни. Участники ролевой игры пытаются чувствовать и действовать, как полагается их героям, и, следовательно, имеют возможность посмотреть на ситуацию с разных перспектив и найти решение проблемы.

Необходимое время	от 30 до 90 минут.
Роль тренера	Роль тренера очень важна, так как тренер помогает проанализировать чувства и поведение людей, исполняющих роли. Тренер помогает найти разницу между ролевой игрой и реальностью.
Необходимые ресурсы	Флип-чарт и маркеры, если необходимо.
Преимущества	(*) Возможность представить, обсудить и прочувствовать различные ситуации во время одной сессии. (*) «Обучение через действие» – один наиболее эффективных методов тренинга. (*) Личный опыт и чувства могут быть отражены в ролевой игре. (*) Метод, в котором можно приобрести новые знания и опыт в непринужденной, увлекательной форме. (*) Возможность понять поведение других людей.
Недостатки	(*) Искусственность. (*) Ценность ролевой игры в том, что она должна быть максимально приближена к реальности. Если сценарий нереалистичен или же будут упущены важные детали, происходящие на практике, то ролевая игра потеряет смысл. (*) Ролевая игра сопровождается определенным риском. Она будет иметь успех только в том случае, если все участники готовы к ролевой игре. Если несколько участников из-за боязни «потерять лицо» отойдут от процесса или не примут данный метод, то упражнение не будет эффективным. (*) Если цель и задача ролевой игры не будет объяснена четко, то есть угроза превращения упражнения в фарс.
Процесс	Обсудите сценарий и роли. Дайте участникам время подготовиться. По истечении отведенного времени попросите участников представить свои роли. После игры начните анализ и обсуждение: сначала попросите «актеров» рассказать о своих чувствах во время игры, потом задайте этот же вопрос «зрителям». Подтвердите итог обсуждения.

Тематическое исследование (пример из жизни)

Тематическое исследование – это инструмент, в котором ситуация из реальной жизни преподносится в форме рассказа, для того чтобы участники могли определить основные проблемы и их причины, а также могли обсудить возможные пути решения. Это процесс обсуждения и решения конкретных проблемных ситуаций.

Необходимое время	15 - 60 минут.
Роль тренера	Тренер должен очень подробно объяснить задачу и помочь участникам найти альтернативные решения проблемной ситуации.
Необходимые ресурсы	Подготовленная история, флип-чарт, бумага, маркеры.
Преимущества	(*) Активное обсуждение в группе.
Недостатки	(*) Требуется времени. (*) Некоторые участники могут доминировать во время дискуссии.
Процесс:	Четко изложите историю/тематическое исследование. При необходимости поделите участников на малые группы. Следите за ходом обсуждения и подведите итог.

На схеме ниже показаны проценты усвоения информации при использовании интерактивных методов. Это подтверждает важность интерактивных сессий для лучшего понимания и обучения.

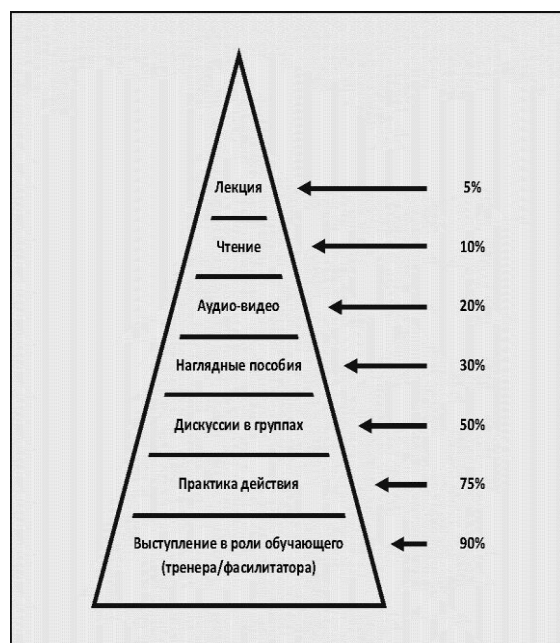


Схема 1. Средние показатели усвоения информации⁸

⁸ Training Manual on Gender Mainstreaming [3], стр. 25

Заметки тренеру

До начала тренинга	Для проведения полезного и интересного тренинга, а также для уверенных действий в роли тренера важно:	• Подготовить программу тренинга • Спланировать и подготовить сессии тренинга • Определить ресурсы, необходимые для проведения тренинга • Отобрать подходящие методы и инструменты • Подготовить презентации, определить стиль подачи материала
	Для создания благоприятной и дружелюбной обстановки участникам необходимо заранее предоставить следующую информацию:	• Название тренинга; • Даты проведения тренинга; • Имя и номер телефона организаторов (для возможных вопросов); • Логистика тренинга (регистрация, программа тренинга, адрес); • Информация о том, как добраться до места проведения тренинга.
Во время проведения тренинга	Основные принципы работы тренера:	• Задавайте открытые вопросы (вопросы, начинающиеся со слов «почему», «как», «когда»). Такой тип вопросов позволит участникам дать развернутые ответы. • Отвечайте позитивно на все вопросы и комментарии участников. • Будьте готовы к предоставлению дополнительной информации. • Не прерывайте рабочий процесс в группе, не навязывайте участникам свое мнение. • Поощряйте участников высказывать свое мнение. • Будьте справедливыми и нейтральными в возможных спорных или конфликтных ситуациях в группе. • Помогайте участникам подводить итоги обсуждения, резюмируйте презентации групп при необходимости.
	Необходима постоянная оценка ситуации:	• После каждой сессии • В конце тренинга
После тренинга	• Проведите анализ и оценку тренинга. • Примите во внимание слабые стороны, отмеченные участниками. • Подготовьте отчет о тренинге.	

Часть 1

Начинаем тренинг

Сессия 1. Начало тренинга

Структура сессии 1

К концу этой сессии участники смогут объяснить цели тренинга и поделиться своими ожиданиями от тренинга.

Необходимое время	2 часа
Обзор сессии	Открытие Знакомство Правила Ожидание участников и задачи тренинга Расписание тренинга
Необходимые материалы	Флип-чарт, цветные маркеры, карточки, скотч

Процесс:

1. Тренер начинает занятие с приветствия участников. Помните, что приветствие задает основной тон дальнейшему тренингу.
2. Тренер предлагает участникам познакомиться друг с другом. Одним методом знакомства является упражнение «познакомь соседа». Участники тренинга должны представить группе своего соседа: назвав имя человека, организацию и два-три ожидания от тренинга этого участника. Для более обширного знакомства можно добавить другие вопросы по желанию участников или же необходимости тренинга, например, если это тренинг по гендерным вопросам участники могут ответить на дополнительный вопрос «что значит для меня быть мужчиной/женщиной».
3. Тренер записывает высказанные ожидания участников на бумаге. Тренер совместно с участниками обсуждает, насколько их ожидания соответствуют теме тренинга. Если некоторые ожидания выходят за рамки темы тренинга, тренер должен объяснить, почему эти ожидания не совсем подходят к данному тренингу.
4. Далее тренер совместно с участниками вырабатывает правила поведения на тренинге. Правила включают в себя такие аспекты как соблюдение регламента, высказывание своего мнения, не перебивая выслушивать других участников, уважать мнение друг друга и так далее. Одним из упражнений по выработке ожиданий может быть «остановка». Во время данного упражнения участники одновременно могут разработать правила и ожидания. Тренер должен заранее подготовить 4 листа бумаги с «остановками», на которых должно быть написано: 1. На тренинге мы не будем... (участники могут написать... пользоваться сотовыми телефонами, перебивать друг друга, и т.д.); 2. На тренинге мы будем... (например, участники могут написать вежливыми, открыто высказывать свое мнение и т.д.); 3. Наши ожидания от тренинга... (например, новые знания, понятие гендера, и т.д.) 4. Мы не хотим... (например, участники не хотят быть разочарованными тренингом, не хотят скуки, и т.д.). Каждая группа по очереди подходит к остановке и пишет свое мнение на бумаге, в это же время другая группа находится на другой «остановке». Тренер объявляет начало движения автобуса и все меняются местами и пишут свое мнение на листе, продолжая работу предыдущей группы.

ВАЖНО: Важно обговорить ожидания участников во время этого упражнения. Это поможет избежать возможные недоразумения и определить границы тренинга.

ИНСТРУМЕНТЫ Сессии 1.

Вступительные упражнения

Упражнения для знакомства / снятия напряжения (ледоколы)

1.1 Говорим объективно⁹

Описание	Участникам дается 15 минут, чтобы представить себя через ассоциацию с каким-либо предметом.
Задачи	Помочь участникам познакомиться друг с другом.
Действия тренера	1. Скажите участникам, что у них есть 15 минут, чтобы найти в помещении (или снаружи) подходящий предмет, который наиболее ярко смог бы описать индивидуальность человека или какие-либо черты его характера. 2. По истечению 15 минут попросите участников собраться и начать презентацию. 3. Пусть участники представятся, покажут выбранный предмет и объяснят, почему он ассоциируется с личностью участника. Например, «Меня зовут Светлана. Я взяла камень, потому что он твердый, как и моя внутренняя сила, но в то же время поверхность камня гладкая. Этот камень олицетворяет мой характер».

1.2 На первый взгляд¹⁰

Описание	После короткого взгляда на внешность соседа справа участник высказывает свое мнение о человеке. Представленный таким образом человек поправляет и дает правильную информацию, если презентующий ошибается, и представляет следующего. Упражнение доказывает, что внешность порой бывает обманчива.
Задачи	Помочь участникам запомнить имена и узнать базовую информацию друг о друге. Показать участникам, что не всегда первое впечатление, основанное на оценке внешних данных, бывает правильным. Помочь участникам создать непринужденную атмосферу общения.
Подготовка	Необходимо поставить стулья в круг, лицом другу к другу.
Действия тренера	1. Когда участники сядут в круг, скажите им, что у них есть всего несколько секунд, чтобы оглядеть своего соседа справа. На основе впечатления от этого первого взгляда участник должен представить своего соседа. Объясните, что мы часто делаем выводы о людях, судя по их внешности, и данное упражнение поможет понять, насколько точными бывают такие оценки. 2. Участник должен высказать предположение об имени, возрасте, семейном положении и хобби/интересах своего соседа. 3. Если информация ошибочная, то представляемый участник поправляет ее и продолжает в свою очередь соседа справа. 4. Когда все участники будут представлены, кратко обсудите с участниками, какой вывод они могут сделать по результатам выполненного упражнения.

⁹ Из публикация *Empowering young women to change* [9], стр. 7.

¹⁰ Там же, стр. 7.

1.3 Очень личное украшение¹¹

Описание	Это упражнение подходит больше к группе с основными участницами женщинами. Также это упражнение для группы, участницы которой видят друг друга в первый раз. Для участников, которые уже знакомы друг с другом, выберите другое упражнение. Участникам дается 15 минут на создание украшения с использованием предоставленных аксессуаров и цветов, которые наиболее подходят к чертам характера. По завершению работы участницы представляют себя, свое украшение и рассказывают какие цвета они выбрали и почему.
Задачи	Дать возможность участницам отобразить свою индивидуальность. Создать благоприятную атмосферу для обмена опытом. Помочь участникам запомнить имена.
Материалы	Ассортимент бус, бисера, нитка, тонкая резинка, контейнер (коробки).
Подготовка	Придайте каждому цвету значение, подпишите коробочки с цветным бисером, например, бисер синего цвета представляет щедрость, красные бусы представляют дружелюбие, коричневые цвета олицетворяют решимость, и т.д. Один контейнер оставьте неподписанным или же подпишите как «неизвестная черта характера». Подготовьте все необходимые аксессуары.
Действия тренера	1. Объясните участникам процесс упражнения. 2. Дайте участникам знать об истечении времени на выполнение упражнения. 3. Пусть каждый участник представит себя и свою работу. Если участник использовал аксессуары с контейнера «неизвестная черта характера», пусть расскажет о цветах и ассоциациях с характером.



Рисунок 2. Участники тренинга.

¹¹ Там же, стр. 9.

Ожидания участников

1.4 Что участники уже знают? Какие у них ожидания от тренинга?

Комплексная предварительная оценка уровня знаний участников о гендере займет пару часов, которых обычно не бывает на тренинге. Тем не менее, предварительная оценка полезна, для того чтобы видеть то, что участники уже знают по этому вопросу, прежде чем приступить к тренингу. По завершению тренинга вместе с участниками можно вернуться к списку ожиданий и вместе оценить, какие ожидания были выполнены, а какие нет. Если в списке останутся невыполненные ожидания, объясните участникам, почему они не были выполнены и включите эти вопросы в следующие тренинги.

Описание	Упражнение займет 30 минут в группе с 20 участниками. В выполнении упражнения задействованы все участники. Задайте вопрос и дайте время каждому обдумать свой ответ. Проследите, чтобы каждый участник ответил на вопрос. Не обсуждайте и не осуждайте ответы участников – все ответы ценны, так как отражают знания участников по данной тематике.
Задачи	Оценить, что участники уже знают по теме тренинга. Определить ожидания участников от тренинга
Материалы	Карточки (белые или цветные). Бумага и ручки. Цветные ручки для участников. Клейкая лента или бумажный скотч.
Ключевые вопросы	Для выполнения первой задачи задайте простые вопросы, например, такие как: - Что такое гендер? - В чем причина гендерных стереотипов? - Что является причиной гендерной дискриминации? - Влияет ли гендер на вашу жизнь? Если да, то как? - Как гендер влияет на вас как на мужчину/женщину в сравнении с другим полом? - Можете ли вы остановить гендерную дискриминацию? Дайте примеры. Есть ли что-то, что вы не можете делать, потому что вы женщина? Есть ли что-то, что Вам не позволено будет сделать, потому что вы женщина?
Действия тренера	Проведите два обсуждения (постарайтесь не смешивать дискуссии), используйте два разных листа для записи ответов участников. - Отмечайте ответы участников в своих записях, не обязательно записывать ответы на флип-чарте. Записи будут необходимы тренерам для оценки знаний. - Если возможно запомните ответы участников. В конце тренинга можно спросить каждого индивидуально смогли ли они получить новые знания на тренинге или же поменяли ли они свое мнение. Вторая часть дискуссии для сбора ожиданий участников тренинга: - Задайте вопрос открытого типа и дайте возможность каждому участнику ответить индивидуально. Запишите их ответы на флип-чарте или, если возможно, на карточках (каждое ожидание на отдельной карточке) и прикрепите к бумаге/доске. Запись ответов на карточках даст возможность группировать ожидания. - Еще один способ собрать ожидания - это сочетание любого упражнения «ледокола» со сбором ожидания. Например, участники должны представить своего соседа и его/ее ожидание от тренинга.

Часть 2

Гендер, концепция гендера и развития

Сессия 2. Что такое гендер?

«Гендерные роли, гендерные отношения, гендерная дискриминация, гендерное равенство, гендерное равноправие, гендерный анализ, гендерный баланс, учет гендерных аспектов - в течение последнего десятилетия все эти термины были приняты и отражены в Декларациях, Планах действий, политиках и Национальных программах развития»¹². Однако понятие «гендер» не всегда полностью понимали и, как подчеркивалось ранее, важно сформировать у участников четкое понимание и видение гендерных аспектов и вопросов для успешной работы по этой теме.

Термин «гендер» относится к социальным различиям между мужчинами и женщинами. Это относится не только к биологическим различиям между мужчинами и женщинами, но и к различиям между мужскими и женскими ролями — качествами и характеристиками, которые общество приписывает каждому полу. Восприятие пола и ролей может меняться с течением времени и различаться в разных культурах, но эти понятия всегда связаны с вопросами власти и ресурсов.

Люди имеют разное понимание термина «гендер», который, при рассмотрении, охватывает проблемы разного характера и широкого круга. Некоторые люди склонны думать о гендерных вопросах, как только о «женских» вопросах. Это исторически сложившийся подход, который фокусируется на потребностях женщин, поскольку женщины, как правило, чаще, чем мужчины бывают в уязвимом положении, имеют тенденцию быть в более невыгодном положении, чем мужчины. Другие считают, что гендер относится к вопросам репродуктивного здоровья или гендерного насилия. Понятие гендер охватывает все эти вопросы, поскольку это понятие включает в себя все вопросы, касающиеся и женщин, и мужчин, в различных контекстах.

Почему важен гендер?

В последние десятилетия была признана важность гендерных аспектов в рамках концепции устойчивого развития, что повлияло на рост внимания и поддержку гендерных исследований, разработку соответствующих стратегий и продвижение гендерных вопросов на разных уровнях.

Во многих странах женщины, особенно сельские женщины, имеют меньший доступ к производственным ресурсам, чем мужчины, например, к таким ресурсам как земля и животноводство, а также у женщин ограничен доступ к услугам и возможностям реализовать свой потенциал, в том числе ограничен доступ к образованию. В этих условиях снижается ценность человеческого капитала и производительность труда, в то время как экономические издержки неизбежно возрастают. Это подавляет развитие и прогресс, особенно в сельскохозяйственном секторе. Поэтому гендер и понимание гендерных проблем очень важен для устойчивого развития в целом, и в особенности для таких аспектов устойчивого развития как прогресс сельских районов и обеспечение продовольственной безопасности.

Гендерные аспекты - роли мужчин и женщин и их взаимоотношения - являются, существенным фактором развития сообществ. Это обстоятельство привело к формированию подхода Гендер в Развитии (ГвР). Главная цель этого подхода — учет потребностей и перспектив развития женщин во всех программах. Такой подход признает, что программы по учету гендерных потребностей не должны автоматически в равной степени воздействовать на мужчин и женщин, то есть концепция подхода ГвР в том, что необходимо учитывать различие между потребностями мужчин и женщин, и, следовательно, предпринимаемые мероприятия должны соответствовать этим потребностям. Поэтому необходимо

¹² Программа ФАО по гендерному равенству в сельском хозяйстве и развитии сельских территорий: *Bridging the Gap*. [12], стр. 6.

внедрять подход ГвР в программы устойчивого развития, а также для положительного воздействия на сообщества¹³.

Инструменты ГвР используются «для анализа того, как различные факторы, например, экологические, экономические, социальные и организационные, влияют на жизнь различных людей и возможные варианты развития»¹⁴. Другие факторы, называемые факторами влияния, оказывают важное влияние на социально-экономическое и культурное положение людей. Эти факторы делятся на две категории¹⁵:

- Специфичные факторы влияния: этническая принадлежность, социальный класс, возрастная группа, гражданский статус, семейное положение. А также учет демографической ситуации (уровень рождаемости, смертности, миграция и т.д.).
- Общие факторы влияния: экономика, политика, окружающая среда, культура, религия и т.д.

Эти факторы следует учитывать при анализе гендерных вопросов для планирования стратегии развития.

Почему гендер является инструментом расширения прав и возможностей женщин?

Несмотря на то, что в подходе ГвР должны учитываться интересы, как женщин, так и мужчин, в большинстве случаев внимание уделяется только женщинам. Так, Цели Развития Тысячелетия (ЦРТ), включают в себя также и цель по содействию гендерному равенству и расширению прав и возможностей женщин¹⁶. Как упоминалось выше, неравноправное положение женщин во многих странах обусловлено историческим и культурным наследием. Это может быть небольшое различие в положении женщин и мужчин в обществе, но может быть и практика ограничения личной свободы женщин и нарушение их прав – именно это обстоятельство объясняет необходимость сосредоточивать усилия на улучшении положения женщин.

¹³ *Training Manual for Gender Awareness/Sensitization Workshop for Community Representatives* [4], стр. 3.

¹⁴ *Gender Mainstreaming Training Modules for Civil Society Organization and Local Governments / Picture of Women and Men, Boys and Girls, Disabled Planning Together* [14], стр. 19.

¹⁵ *Training Manual for Gender Awareness/Sensitization Workshop for Community Representatives* [4], стр. 5.

¹⁶ Более детальная информация о Целях развития тысячелетия доступна по ссылке <http://www.un.org/millenniumgoals/>.

Структура Сессии 2

К концу сессии участники будут понимать различные концепции гендера, устойчивого развития и то, как гендерные вопросы влияют на положение женщин.

Необходимое время	2,5 часа
Обзор сессии	Краткое введение в сессию Мозговой штурм или работа в малых группах Презентации групп Мини-лекция
Необходимые материалы	Флип-чарт, цветные маркеры, карточки, скотч.

Процесс:

1. Тренер объявляет о начале новой сессии.
2. Сессия начинается с упражнения мозгового штурма, участники должны рассказать о своем понимании гендера или разнице между полом и гендером. Тренер записывает высказывания участников в двух столбцах, разделяя значения на социальные и биологические признаки.
3. Мини-лекция по пониманию гендера и пола. Пояснение к термину “гендер” должно быть дано как резюме в конце общей дискуссии.
4. Упражнение для участников по выявлению социальных и культурных барьеров.
5. После выполненных упражнений тренер дает больше информации по термину «гендер», концепции гендера, роли гендера в контексте устойчивого развития.

ИНСТРУМЕНТЫ Сессии 2.

Что такое гендер?

2.1 Понимание гендера: Основы гендерной грамотности. Упражнение «Ожидания в отношении мужчин и женщин».¹⁷

Описание	К концу упражнения участники будут четко понимать разницу между полом и гендером, основываясь на собственном опыте.
Время	35 минут
Ключевые вопросы	Вопросы для общего обсуждения: - Почему вы выбрали этот ответ? - Было легко или трудно определить разницу между полом и гендером? - В чем разница между характеристиками, определяющими гендер и пол? - Что показывает это упражнение? - Что это значит для нашей работы?
Действия тренера	<u>Шаг 1. Индивидуальная работа (7 минут).</u> Подготовьте 5 листов флип-чарта с распространенными высказываниями о женщинах и мужчинах. Напишите каждое высказывание так, чтобы осталось место для заметок. Среди высказываний могут быть, например, следующие: - Мальчики грубые, девочки нежные. - Мужчины хорошие строители, женщины нет. - Женщины рожают, мужчины не могут. - Женщины лучше заботятся о других. - Женщины меньше, чем мужчины. - У женщин должны быть длинные волосы, у мужчин короткие. - Мужчинам не нужна нежность, они менее чувствительны, чем женщины. - Женщины могут кормить детей грудью, мужчины нет. Попросите участников подойти к высказываниям и отметить “согласны” или “не согласны” под каждым высказыванием, используя при этом зеленый цвет как цвет согласия и биологического различия, и синий цвет как цвет несогласия или же гендерного стереотипа. <u>Шаг 2. Общее обсуждение (15 минут).</u> Посчитайте количества отметок «гендер» и «пол». Обсудите высказывания с участниками (например, почему женщины меньше? Встречались ли кому-нибудь высокие женщины? Или встречались ли кому-нибудь невысокие и худые мужчины?). При обсуждении помогите участникам понять, что различные высказывания отражают принятые ожидания в отношении мужчин и женщин, но многие из них привязаны к биологическим различиям (полу), а не к гендеру. <u>Шаг 3. Мини-лекция (10 минут).</u> В конце упражнения объясните участникам разницу между «полом» и «гендером». Объясните, что такое «гендер» и что такое «гендерные роли». После мини-лекции сделайте обзор флип-чартов с высказываниями и отметками участников. Позвольте участникам поменять свои отметки после мини-лекции и объяснить причины перемены мнения.

¹⁷ Из <http://info.worldbank.org/etools/docs/library/192862/Module1/cases/M1LC1GenderandSex.pdf>

2.2 Понимание гендера: Основы гендерной грамотности. Упражнение «Я могу и я мог/могла бы».

Описание	К концу упражнения участники будут четко понимать разницу между полом и гендером, основываясь на собственном опыте.				
Время	35 минут				
Ключевые вопросы	Вопросы для общего обсуждения: - Почему вы выбрали этот ответ? - Какая разница между «могу» и «мог/могла бы»? Эта разница действительно ощутима и или скорее создана искусственно? - Какая разница между ожиданиями, связанными с полом и гендером? - Что показывает это упражнение? - Что это значит для нашей работы?				
Действия тренера	<u>Шаг 1. Индивидуальная работа (7 минут).</u> Попросите участников, женщин и мужчин, подойти к заранее подготовленным флип-чартам и написать свое мнение. Для участников-мужчин: <table border="1"> <tr> <td>Я мужчина. Я могу.....</td><td>Если бы я был женщиной, то я мог бы.....</td></tr> </table> Для участников-женщин: <table border="1"> <tr> <td>Я женщина. Я могу.....</td><td>Если бы я была мужчиной, то я могла бы...</td></tr> </table> <u>Шаг 2. Общее обсуждение (15 минут).</u> Обсудите каждое высказывание, спрашивая мужчин, почему они думают, что они не могут делать что-то, например, готовить еду или смотреть за детьми. При обсуждении помогите участникам понять, что различные высказывания по поведению или же внешнему виду мужчин и женщин отражают принятые ожидания от мужчин и женщин, при этом большинство высказываний относится к биологическим различиям пола, а не к гендеру. <u>Шаг 3. Мини-лекция (10 минут).</u> В конце упражнения объясните участникам разницу между “полом” и “гендером”. Объясните, что такое “гендер” и что такое “гендерные роли”.	Я мужчина. Я могу.....	Если бы я был женщиной, то я мог бы.....	Я женщина. Я могу.....	Если бы я была мужчиной, то я могла бы...
Я мужчина. Я могу.....	Если бы я был женщиной, то я мог бы.....				
Я женщина. Я могу.....	Если бы я была мужчиной, то я могла бы...				

2.3 Понимание гендера: Выберите пол своего ребенка.¹⁸

Описание	К концу упражнения участники будут четко понимать разницу между полом и гендером, основываясь на собственном опыте.
Время	30 минут
Действия тренера	Шаг 1. Индивидуальная работа (10 минут). Расскажите участникам следующую историю: «Пара очень сильно хочет иметь ребенка. Они обращаются к прорицателю, и тот говорит им, что у них будет ребенок, но только после того, как они решат, какого пола ребенка они хотят: мальчика или девочку». Раздайте каждому участнику по карточке, попросите представить эту ситуацию и написать на карточке желаемый пол ребенка. Позже попросите участников написать причины выбора пола. Дайте несколько минут для выполнения задачи, соберите карточки. Посчитайте голоса, отданные за пол мальчика и пол девочки, и прочитайте причины. Шаг 2. Общее обсуждение (15 минут). Обсудите с участниками: - Количество желаемых мальчиков и девочек - Причины выбора пола - Какие ожидания в отношении мальчиков и девочек выявляют эти ответы? - Кому более предпочтителен тот или иной пол и почему? - Как эти ожидания влияют на процесс социализации мужчин и женщин и распределении ролей между ними?



Рисунок 3. Упражнение «Выберите пол своего ребенка»

¹⁸ Из публикации *Training Manual for Gender Awareness/Sensitization Workshop for Community Representatives* [4], стр. 13.

2.4 Понимание гендера: Основы гендерной грамотности. Упражнение «Идеальная женщина и идеальный мужчина».

Время	50 минут
Действия тренера	<u>Шаг 1. Мозговой штурм (5 минут).</u> Попросите участников объяснить разницу между «полом» и «гендером». Запишите на доске или флип-чарте ответы участников. <u>Шаг 2. Работа в группах (15 минут).</u> Поделите участников на малые раздельные группы; на группу мужчин и на группу женщин, с максимальным количеством участников до 7 человек. (Количество групп зависит от общего количества участников.) Задание для группы женщин: попросите участниц описать образ идеального мужчины. Подчеркните, что описать надо будет не только внешний вид, но и характер, навыки и возможности, вкладывая в образ идеал, который представляют себе женщины. Задание для группы мужчин: попросите участников описать образ идеальной женщины. Также подчеркните, что описать надо будет не только внешний вид, но и характер, навыки и возможности, вкладывая в образ идеал, который представляют себе мужчины. После завершения работы каждая группа должна презентовать свои результаты. <u>Шаг 3. Общее обсуждение (15 минут).</u> После презентаций групп тренер задает дополнительные вопросы группам. Тренер ведет общее обсуждение по каждой презентации и помогает группам найти корни идеализированных образов. Например, если качеством «сильный» группа наделила идеальный образ мужчины, спросите, почему женщина не может быть сильной, и т.д. Тренер должен помочь группам понять различие между «полом» и «гендером», понять гендерные роли. <u>Шаг 4. Мини-лекция (15 минут).</u> В конце упражнения объясните участникам разницу между «полом» и «гендером». Объясните, что значат эти два понятия.

2.5 Понимание гендера: Основы гендерной грамотности. Упражнение «Гендерное равенство».¹⁹

Время	20 минут
Действия тренера	<u>Мини-лекция или общее обсуждение (20 минут).</u> Спросите группу, слышали ли они когда-нибудь термин «гендерное равенство». Попросите группу объяснить, что это означает. Дайте возможность высказаться каждому участнику. Задайте вопрос участникам, есть ли гендерное равенство в их сообществах? Во время обсуждения записывайте все высказывания участников о причинах неравенства в различных сферах. Если участники не будут обсуждать следующие пункты, задайте им дополнительные вопросы и инициируйте обсуждение следующих вопросов:

¹⁹ На основе руководства *Engaging Men at the Community Level* [16], стр. 22-23.

	- Женщины во многих странах больше чем мужчины подвержены домашнему и сексуальному насилию. - Мужчины – чаще всего – получают большую заработную плату, чем женщины, хотя они выполняют одну и ту же работу в одинаковом объеме. - Мужчины чаще занимают высокие должности, им принадлежат ведущие роли в разных отраслях. - Женщины ответственны за уход за всеми членами семьи, особенно за теми, кто болен. Спросите участников, что произойдет, если в сообществах исчезнет баланс и гендерное равенство, например, что случится, если права женщин будут игнорироваться? Что случится, если права мужчин будут совершенно игнорироваться? После обсуждения этих вопросов объясните участникам что такое «гендерное равенство» и «гендерная дискриминация», если будет необходимо, объясните эти термины с использованием местных и национальных примеров (законодательство, разработка национальных программ, проектов, и т.д.). Спросите участников, насколько им понятна тема, и при необходимости ответьте на дополнительные вопросы.
--	---

2.6 Понимание гендера: Изменение гендерных ролей. Ролевая игра.²⁰

Описание	Участники смогут понять, возможно ли и как можно изменить гендерные роли. Готовясь к сессии, тренер должен подготовить три-четыре карточки для ролевой игры (количество карточек зависит от количества участников тренинга). Рекомендуется подготовить свои карточки с учетом специфики сообщества и местного контекста.
Время	1 – 1,5 часа
Действия тренера	<u>Шаг 1. Работа в малых группах (30 минут).</u> Разделите участников на три или более группы. Каждая группа должна взять по одной карточке для ролевой игры. Для подготовки ролей дается 30 минут. <u>Шаг 2. Презентации (30 минут – зависит от количества групп).</u> Каждая группа презентует свою ролевую игру. После каждой презентации обсудите возможные решения проблемы и запишите предложения на бумаге или доске (например, среди предложений могут быть – образование и тренинги, презентации, переговоры, и т.д.). <u>Шаг 3. Обсуждение (15 минут).</u> Когда завершатся презентации групп, сделайте обзор всех записанных предложений. Спросите участников о возможных дополнениях и практических рекомендациях как можно изменить гендерные роли в сообществах. Запишите дополнительные предложения. <u>Шаг 4. Мини-лекция (10 минут).</u> Отметьте, что гендерные роли можно изменить. Роли мужчин и женщин (которые формируются обществом), включая роли, связанные с семейной жизнью, трудоустройством и карьерой, могут быть изменены. Сделайте обзор предложений участников по изменению гендерных ролей.

²⁰ Из публикации *Training package #1, Interpersonal Growth and Gender in Groups, Module # 3 Gender and Development, Gender Roles [5]*, стр. 15.

Подсказка тренеру:

Карточка #1

Ситуация: Домашнее хозяйство, где женщины работают очень много, но их работа не признается и не оценивается.

Задача: Подготовьте 10 минутную сценку о возможных способах признания и оценки женского труда.

Карточка #2

Ситуация: Сообщество, где женщины не вовлечены в общественную или политическую жизнь.

Задача: Подготовьте 10 минутную сценку о том, как можно увеличить участие женщин в жизни сообщества.

Карточка #3

Ситуация: Семья, где работают и муж и жена, но жене приходится еще и выполнять всю домашнюю работу.

Задача: Подготовьте 10 минутную сценку об оптимальном разделении домашних обязанностей между мужем и женой.

Карточка #4

Ситуация: Семья, где работают и муж и жена, обязанности по дому разделены между ними. Обоим устраивает уклад их жизни. Но свекровь, которая живет с ними вместе, против того, чтобы ее сын был ответственным за некоторую домашнюю работу.

Задача: Подготовьте 10 минутную сценку как муж и жена могут переубедить и получить поддержку от свекрови..

Часть 3

Сессия 3. Гендерные роли и разделение труда

Различие между понятиями «пол» и «гендер» приводит к соответствующей разнице между ролями биологического пола и гендерными ролями.

Роли пола определяются биологией и основаны на физиологических различиях между мужчинами и женщинами. «Они относятся к функции человека: мужчин или женщин. Таким образом, роль женщин (роль женского пола), естественно, связана с беременностью, родами, грудным вскармливанием. Роль мужчин (роль мужского пола) связана с оплодотворением»²¹.

Гендерные роли, наоборот, не связаны с физическими способностями и не определяются биологией, но определяются культурой. Например, мужчины и женщины могут готовить еду, однако, кулинария часто рассматривается как ответственность и обязанность женщин. В этом случае ответственность по приготовлению пищи является гендерной ролью женщин, а не ролью женского пола²².

Гендерные роли формируются в процессе **социализации**. Процесс социализации подразумевает, что люди - девочки и мальчики, мужчины и женщины – учатся, как вести себя в обществе, в семьях (родители, бабушки и дедушки, и т.д.), а также в различных социальных институтах (школы, мечети, церкви, и т.д.).

Гендерные роли и гендерное разделение труда

Социальная дифференциация мужчин и женщин приводит к разделению обязанностей и труда по признаку пола. Эти обязанности и труд включает в себя производительную работу, выполнение основных работ по домохозяйству и в сообществе, а также участие в общественной и политической деятельности²³.

Продуктивная роль

Деятельность, отнесенная к продуктивной роли, включает всю работу, которая способствует получению дохода и обеспечению экономического благосостояния семьи или сообщества. Для этих целей и женщины и мужчины выполняют широкий спектр продуктивных ролей. Женская продуктивная роль может включать в себя работу в сельском хозяйстве (поля, огороды, и т.д.), уход за домашними животными, переработку продуктов для продажи, развитие домашнего бизнеса, занятость в формальном секторе.

Репродуктивная роль

Репродуктивная роль, хотя и относится к роли пола (биологические функции), но в то же время включает в себя гендерные обязанности, такие как репродукция и забота о семье. Таким образом, ответственность за использование контрацепции и принятие решений по вопросам планирования семьи (репродукция) может быть в руках женщин или мужчин, в значительной степени в зависимости от культурного контекста. Воспитание детей является очевидной гендерной ролью женщин и часто считается обязанностью женщины, однако во многих культурах мужчины (отцы) также играют значительную и признанную роль в воспитании детей.

²¹ *Gender Awareness Training on Concepts and Terminologies / Manual for staff and resource partners* [10], стр. 14.

²² Там же.

²³ Концепция предложена и описана в публикации *Training Manual for Gender Awareness/Sensitization Workshop for Community Representatives* [4], стр. 4.

Работа по дому и в сообществе

Работа по дому и работа в сообществе являются обязанностями, необходимыми для удовлетворения основных потребностей семьи и общины. Это включает в себя обеспечение семьи продуктами питания, топливом и водой, жильем и одеждой, уборку дома, образование, здравоохранение, уход за престарелыми, и т.д.

Участие в общественной и политической деятельности

Участие в общественной и политической жизни включает в себя деятельность по решению и управлению жизнью сообщества, ресурсами сообщества (вода, земля, леса, и т.д.). Также это означает участие в социально и политически значимых мероприятиях, в культурных и религиозных церемониях, официальных и неофициальных политических мероприятиях, а также участие в развитии организаций.

Структура Сессии 3

К концу сессии участники будут иметь четкое понимание о гендерном разделении труда и как это разделение труда может повлиять на экономику домашнего хозяйства. Также во время сессии участники поймут об уровне занятости мужчин и женщин в разное время года.

Необходимое время	1, 5 часа
Обзор сессии	Краткое введение в сессию Мозговой штурм и работа в малых группах Презентации групп Мини-лекция
Необходимые материалы	Флип-чарт, цветные маркеры, карточки, скотч.

Процесс:

1. Тренер объявляет о начале новой сессии.
2. Участники выполняют упражнение мозгового штурма или заполняют таблицу занятости по своему домашнему хозяйству (упражнение можно выполнить в отдельных группах мужчин и женщин).
3. После короткого упражнения необходимо начать следующее упражнение по уровню занятости членов семьи в течение года.
4. После выполнения упражнений группа обсуждает гендерные роли, определенные культурой и обществом. Эти роли могут изменяться со временем или же по ситуации, например, в отсутствие мужчин женщины могут выполнять работу по выпасу скота.



Рисунок 4. В ходе тренинга.

ИНСТРУМЕНТЫ Сессии 3.

Гендерные роли и разделение труда

3.1 Гендерное разделение труда: Распорядок дня женщин и мужчин.²⁴

Описание	Распорядок дня описывает всю работу, которая выполняется в течение дня. Очень полезно рассмотреть распорядок дня женщин и мужчин по отдельности, в особенности в одном сообществе или в одной семье. Сравнение занятых и свободных часов наиболее ярко иллюстрирует занятость мужчин и женщин, показывает, на что они тратят свое время, кто выполняет большее количество обязанностей в течение дня, а также - кто располагает большим количеством свободного времени на отдых и сон.
Время	45 минут
Ключевые вопросы	Вопросы для общего обсуждения: - Для каждого участника: как распределяется его/ее время в течение дня? - Какая разница в распорядке дня мужчин и женщин? - Кто более всего занят в течение дня? - У кого больше времени для отдыха, у мужчин или женщин? - Сколько часов в день девочки и женщины тратят на то, чтобы принести воду домой или на другую работу по дому?
Действия тренера	<u>Шаг 1. Работа в группах (20 минут).</u> Поделите участников на отдельные группы мужчин и женщин. Убедитесь, что в каждой группе есть представители разных социально-экономических групп. Объясните, что вы хотите знать об обычном дне участников. Попросите участников групп описать свой распорядок дня. Вы можете начать с вопроса о том, что они делали вчера или как они проводят день в другое время года. Самое легкое начало обсуждения – это задать вопрос о том, что делают участники, когда встают утром. Нарисуйте большие часы и отметьте время, когда они просыпаются утром и ложатся спать. Нет необходимости в деталях, но убедитесь, что группы описали все свои занятия в течение дня, например, работу, домашние хлопоты, уход за детьми. Подготовьте схему или таблицу со всеми занятиями участников за день до тренинга и отметьте длительность каждого. Разместите каждое занятие в круге (представляющем собой «часы») или в таблице-расписании. Если несколько деятельность предполагает несколько занятий одновременно (например, уход за ребенком и приготовление пищи), их можно отметить в одном и том же месте. <u>Шаг 2. Общее обсуждение (20 минут).</u> Когда будет закончено составление распорядка дня, задайте вопросы участникам. Отметьте текущее время года (зима/весна/лето/осень). Если позволяет время, попросите участников описать типичный распорядок дня в другом сезоне. Сравните дни мужчин и женщин. Задавайте вопросы участникам по распорядку дня. Убедитесь, что группы подписали наработки с указанием пола, сезона и времени.

²⁴ Из публикации PRA Tool Box [17].

Шаг 3. Мини-лекция, заключение (5 минут).

Дайте участникам возможность изучить распорядок дня друг друга, трудовую нагрузку, разницу между временными затратами мужчинами и женщинами на работу по дому, а также разделение ролей между мужчинами и женщинами. С помощью этого упражнения можно легко провести анализ основных гендерных ролей в семьях и сообществах и определить специфические потребности мужчин и женщин.



Рисунок 5. Представление результатов групповой работы. Упражнение «Распорядок дня женщин и мужчин»

3.2 Гендерное разделение труда: Сезонный календарь.²⁵

Описание	Сезонный календарь – это интерактивное упражнение, которое наглядно показывает, как время года влияет на жизнь в сообществе, доступ к ресурсам, экономическую деятельность, здоровье и т.д. Цель этого упражнения – лучше понять такие изменения в течение года и связь между ними, а также продемонстрировать сезонность работ, связанных или не связанных с сельским хозяйством, доходов и расходов мужчин и женщин, доступности продуктов питания, воды, кормовой базы, заболеваемости населения, и т.д. Темы обсуждения могут быть самыми разными, включая: (1) Времена года и погода; (2) Наличие продуктов питания; (3) Доход (в денежной и натуральной форме) женщин; (4) Доход (в денежной и натуральной форме) мужчин; (5) Расходы мужчин; (6) Расходы женщин; (7) Доступ к воде (для питья, санитарных нужд и гигиены, уборки дома, и т.д.); (8) Корм для скота; (9) Доступ к кредитованию; (10) Количество выходных дней; (11) Занятость женщин в сельском хозяйстве; (12) Занятость мужчин в сельском хозяйстве; (13) Занятость женщин в не сельскохозяйственных секторах; (14) Занятость мужчин в несельскохозяйственных секторах.
Время	1 час
Ключевые вопросы	Вопросы для общего обсуждения: - Какой месяц в году наиболее занятый? - В какое время года наблюдается острый недостаток продуктов питания? - Как изменяется в течение года уровень доходов мужчин и женщин? - Как изменяются в течение года расходы мужчин и женщин? - Как изменяется в течение года доступность воды для бытовых нужд? - Как изменяется в течение года доступность кормовой базы для скота? - Есть ли изменения в доступе к кредитованию в зависимости от времени года? - Когда бывают праздничные дни? Сколько праздничных дней в году, в каких месяцах? - Когда выполняется большая часть сельскохозяйственных работ женщинами? - Когда выполняется большая часть сельскохозяйственных работ мужчинами? - Когда женщины особенно заняты в несельскохозяйственной деятельности? - Когда мужчины особенно заняты в несельскохозяйственной деятельности?

²⁵ Там же.

	- В какие месяцы мужчины и женщины могли бы потенциально увеличить свою занятость? Что этому мешает, какие существуют барьеры? Подсказка тренеру: Включайте дополнительные темы для обсуждения сезонного календаря, в зависимости от потребностей и интересов участников.
Действия тренера	<u>Шаг 1. Общее обсуждение и мозговой штурм (1 час).</u> Попросите участников разработать таблицу (см. пример ниже), обозначив по горизонтали месяцы, а по вертикали - темы. Легче всего начать работу над календарем с обсуждения сезонных изменений. <u>Шаг 2.</u> Сделайте обзор каждого пункта. Например, спросите участников, в каком месяце семьи сталкиваются с недостатком продуктов питания. Обсудите причины, почему это происходит, и убедитесь, что озвученная информация записана на отдельном листе. Продолжите обсуждение по каждому пункту. После завершения обсуждения пунктов таблицы спросите участников, видят ли они связь между различными пунктами таблицы. Продолжите обсуждение календаря.

	Янв	Фев	Март	Апр	Май	Июнь	Июль	Авг	Сент	Окт	Нояб	Дек
Погода												
Доступность продуктов питания												
.....												
.....												

3.3. Гендерные роли: Определение гендерных ролей и ролей, обусловленных полом.

Описание	К концу упражнения участники будут понимать разницу между гендерными ролями и ролями, обусловленными полом.
Время	45 минут
Действия тренера	<u>Шаг 1. Работа в группах (10 минут).</u> Поделите участников на группы (не более 6 человек в каждой группе). Попросите каждую группу расписать на флип-чарте социально-ожидаемые роли мужчин и женщин. Работая в группах, участники должны определить, какие роли являются гендерными, а какие обусловлены биологическим полом человека. <u>Шаг 2. Презентации и общее обсуждение (15 минут).</u> Во время презентации наработок тренер может вносить уточнения по разграничению гендерных ролей и ролей, обусловленных полом. <u>Шаг 3. Индивидуальная работа (10 минут).</u> Участники разделяются по парам и обсуждают концепцию ролей. Они должны постараться проработать определения концепций.



Рисунок 6. Презентация во время тренинга

Часть 4

Сессия 4. Анализ гендерных потребностей

Женщины и мужчины имеют различные роли и обязанности, следовательно, они имеют разные интересы и потребности, которые называются практическими и стратегическими гендерными интересами или потребностями²⁶. Консультации с женщинами по их практическим гендерным потребностям могут быть предпосылкой устранению гендерного неравенства, что в свою очередь гарантирует удовлетворение гендерных потребностей в более долгосрочной перспективе.

Практические гендерные потребности: Практические гендерные потребности являются более или менее общими для мужчин и женщин. Они определяются как основные потребности первой необходимости и включают в себя продовольствие, жилье, одежду и воду. Они основаны на материальных условиях жизни, являются краткосрочными и могут быть удовлетворены за счет прямых материальных затрат²⁷. Несмотря на то что удовлетворение практических гендерных потребностей и способствуют улучшению положения людей (например, женщин), они не способствуют повышению социального статуса. Таким образом, женщины могут иметь довольно высокий уровень жизни, но в то же самое время могут быть в социально уязвимом положении или подвергаться гендерной дискриминации.

Стратегические гендерные интересы/потребности: Стратегические гендерные интересы/потребности сформулированы на основе анализа положения женщин в обществе²⁸. Эти потребности связаны с вопросами власти, управления, принятия решений, гендерного разделения труда и не включают такие вопросы как насилие в семье, равную заработную плату, пересмотр некоторых законов, и т.д. Женщины могут быть также заинтересованы в изменениях в гендерном разделении труда. Например, они хотели бы расширить свои возможности для карьерного роста, работать на должностях, которые традиционно «принадлежат» мужчинам, разделять ответственность по уходу за ребенком с мужчинами (например, декретный отпуск) и т.д. Поскольку стратегические гендерные потребности не так легко определить, женщинам могут потребоваться дополнительные знания и инструменты для того, чтобы критически проанализировать свое положение и определить то, что они хотят.

С другой стороны, стратегические гендерные потребности относятся к социально - экономическим и политическим вопросам. В связи с этим стратегические потребности должны быть «набором знаний и навыков, которые необходимы женщинам для достижения равенства, реализации прав и изменений в обществе для обеспечения устойчивого равенства»²⁹. Эти потребности связаны со структурой и системой сообщества, и, следовательно, с ними более трудно работать. С точки зрения стратегических потребностей, акцент в работе с ними должен быть на таких факторах, как³⁰:

Маргинализация – исключение из общественных процессов, например, из процесса принятия решений. Это приводит к тому, что женщины не имеют возможность высказывать и защищать свои потребности и интересы.

Дискриминация – разное отношение к людям, и лишение их возможности реализации своих прав человека по определенному признаку. В качестве признака может выступать любое значимое отличие человека. Например, раса, национальность, гражданство, а также родство, пол,

²⁶ Детальное объяснение концепции практических и стратегических гендерных интересов/потребностей приводится в руководстве *A Curriculum for the Trainer of Trainer in Gender Mainstreaming* [6].

²⁷ Там же, стр. 7.

²⁸ Там же, стр. 14.

²⁹ Из публикации *Training package #1, Interpersonal Growth and Gender in Groups, Module # 3 Gender and Development, Gender Roles* [5], стр. 3.

³⁰ Определения взяты из руководства *A Curriculum for the Trainer of Trainer in Gender Mainstreaming* [6].

религиозные или иные убеждения, сексуальная ориентация, возраст, инвалидность, род занятий, и т.д.

Объективизация - восприятие женщин как товара или объекта, без учёта личности или способностей.

Инфантилизация – восприятие женщины как маленького ребенка, то есть человека, который не может самостоятельно принимать решения, делать выбор или общаться.

Изъятие имущества – лишение женщин прав на наследство через патриархальные нормы или систему.

Определение значимости – оценка значимости женщин по биологическому признаку и количеству рожденных детей.

Насилие - физическое, психическое и эмоциональное насилие, которое принято во многих культурах как методы «воспитания» женщин и девочек, а также насильственные практики, такие как женское обрезание для контроля сексуальности женщин.

Субординация – общепринятое отношение к человеку как к зависимому или же человеку второго сорта.

Дополнительная информация по практическим и стратегическим гендерным потребностям приведена в таблице 1³¹.

Таблица 1. Матрица – Практические и стратегические гендерные потребности

Практические потребности • Незамедлительны и краткосрочны. • Могут быть специфичными для женщин. • Относятся к ежедневным потребностям в еде, жилище, доходе, здоровье, детях, и т.д. • Женщины могут легко определить эти потребности. • Практические потребности могут быть удовлетворены через предоставление продуктов, улучшение условий, наличие ресурсов, инструментов, и т.д.	Стратегические потребности • Долгосрочны. • Одинаковы как для женщин, так и для мужчин. • Относятся к неравному положению, субординации, недостатку ресурсов и образования, бедности, уязвимости и насилию, и т.д. • Женщины определяют их с трудом, в силу неравного положения. • Стратегические потребности могут быть удовлетворены через изменение отношения, повышение самооценки, образование, усиление женских организаций, политическую мобилизацию, и т.д.
Достижение/удовлетворение • Вовлеченность женщин в деятельность, как в качестве бенефициаров, так и участников. • Улучшение качества жизни женщин. • Не противоречит традиционным ролям и отношениям.	Достижение/удовлетворение • Вовлеченность женщин в деятельность как участниц процесса перемен. • Улучшение положения женщин в обществе. • Усиление потенциала женщин и изменение отношений.

³¹ Из руководства *A Curriculum for the Trainer of Trainer in Gender Mainstreaming* [6], стр. 8.

Структура Сессии 4

К концу сессии участники поймут важность учета гендерных потребностей в ежедневной жизни, а также при разработке и реализации планов развития местных сообществ.

Необходимое время	2, 5 часа
Обзор сессии	Краткое введение в сессию Мозговой штурм или работа в малых группах Презентации групп Мини-лекция
Необходимые материалы	Флип-чарт, цветные маркеры, карточки, скотч.

Процесс:

1. Тренер объявляет о начале новой сессии.
2. Участники выполняют упражнение мозгового штурма или другое упражнение для обсуждения вопроса гендерных потребностей.
3. После выполнения упражнений тренер проводит мини-лекцию и завершает сессию.



Рисунок 7. Участники во время тренинга.

ИНСТРУМЕНТЫ для Сессии 4. Гендерные потребности

4.1 Понимание гендерных потребностей: Упражнение «Женщины с Венеры, мужчины с Марса».

Время	30 минут
Действия тренера	<u>Шаг 1. Работа в группах (20 минут).</u> Поделите участников на малые группы, максимальное количество участников в группе 7 человек (количество групп зависит от количества участников тренинга). Дайте группам название планет, как Марс и Венера (при необходимости добавьте и другие названия планет другим группам как Земля, Нептун, и т.д.). Объясните участникам, что на планете Венера доминируют женщины, на Марсе мужчины. На другой планете, Земля, практикуется равенство во всем. Попросите участников представить, что они и есть жители этих планет, марсиане с доминирующим мужским населением, венерианцы с доминирующим женским населением, и т.д. Участники в группах должны обсудить гендерные роли и проблемы, с которыми сталкиваются жители этих планет (материальные, эмоциональные, социальные, и т.д.). После обсуждения группы должны презентовать свои наработки и объяснить ситуацию на разных планетах. <u>Шаг 2. Общее обсуждение и мини-лекция (20 минут).</u> После презентаций спросите участников где – на какой планете – ситуация лучше и почему. Задавайте вопросы по гендерным потребностям: Как жители оценивают гендерные роли и потребности? Какие потребности и интересы удовлетворены, и какие вопросы еще нуждаются в решении? Обсудите вместе с участниками, на какой планете, что и как должно быть улучшено. После обсуждения объясните участникам, что такое гендерное равенство и «гендерная дискриминация». Если будет необходимо, объясните эти термины с использованием местных и национальных примеров (гендерное равенство, закрепленное законодательно; программы развития национальные проекты и т.д.).

4.2 Определение гендерных потребностей. Открытые дебаты.³²

Время	40 минут
Материалы	Сладости (например, шоколад или печенье), веревка и маркеры.
Действия тренера	Есть два способа проведения дебатов. Вариант 1. <u>Шаг 1. Игра (10 минут).</u> Выберите пять участников. Попросите участников выйти в центр и объясните им задание. Для начала одному игроку завяжите оба глаза, второму участнику завяжите обе руки, третьему участнику обе ноги и четвертому участнику свяжите обе руки и обе ноги. Пятый участник остается совершенно свободным. Все участники стоят на одной линии. В пяти-шести метрах от них расположите сладости. По сигналу все пять участников должны подойти к сладостям и начать их есть. Остальных участников тренинга попросите соблюдать тишину и не

³² Взято из публикации *Training package #1, Interpersonal Growth and Gender in Groups, Module # 3 Gender and Development, Gender Roles* [5], стр. 20-21

	комментировать, не подсказывать и не помогать участникам. <u>Шаг 2. Общее обсуждение (20 минут).</u> По завершению игры задайте участникам вопросы: ▪ Насколько легко или тяжело было участникам подойти к сладостям? ▪ Кто смог получить больше, кто получил меньше? ▪ Были ли у участников одинаковые возможности и одинаковые порции сладкого? ▪ Можно ли сравнить эту ситуацию с ситуацией по решению гендерных вопросов в вашей стране? <u>Шаг 3. Мини-лекция (10 минут).</u> Тренер может показать фотографии женщин, выполняющих различную работу: уход за семьей, приготовление еды или сбор топлива, воды для дома. Тренер также может напомнить участникам результаты упражнения «распорядок дня». Посыл сообщения должно быть то, что женщины и мужчины начинают «гонку» не с равных позиций. Ожидания сообщества, определенные культурой роли и обязанности женщин часто ставят их в невыгодное и неравное положение. Вариант 2. <u>Шаг 1. Работа в группах (10 минут).</u> Разделите участников на две группы. Первая группа будет обсуждать вопрос: «С какими основными проблемами сталкиваются женщины в нашем сообществе?» Вторая группа будет обсуждать вопрос: «С какими основными проблемами сталкиваются мужчины в нашем сообществе?» <u>Шаг 2. Презентации (10 минут).</u> Дискуссии должны включать вопросы: (*) Специфичные проблемы женщин? (*) Специфичные проблемы мужчин? (*) Общие проблемы и мужчин и женщин? (*) Есть ли общие причины этих проблем и как их можно решить? <u>Шаг 3. Обзор (5 минут).</u> Попросите одного из участников сделать обзор сессии. При необходимости другие участники могут дополнить обзор. Подсказка для тренера: Выберите свободное пространство для проведения игры. Дайте достаточное время для обсуждения. Запишите высказывания участников во время обсуждения игры. Проведите связь между мнением участников по игре и ситуацией женщин и мужчин в вашей стране. Приведите другие примеры из жизни.
--	--

4.3 Определение гендерных потребностей. Практические гендерные потребности и стратегические гендерные интересы.

Описание	К концу упражнения участники будут четко разделять практические гендерные потребности и стратегические гендерные потребности и интересы.
Время	40 минут
Подготовка	Заранее подготовьте таблицу с указанием различий между практическими гендерными потребностями и стратегическими гендерными потребностями.

Действия тренера	Шаг 1. Мини-лекция (15 минут). Покажите участникам тренинга таблицу и объясните разницу между стратегическими и практическими гендерными потребностями. Шаг 2. Мозговой штурм (25 минут). Попросите участников привести примеры программ или деятельности по развитию местного сообщества, которые были реализованы в их сообществе. Запишите ответы участников на доске в столбец. Далее сделайте обзор ответов и обсудите каждый ответ с точки зрения стратегических и практических гендерных потребностей. К какому виду потребностей относится эта деятельность? Есть ли разница между двумя понятиями.
-------------------------	---

4.4 Определение гендерных потребностей. Дом моей мечты.

Описание	Во время этого упражнения участники более ясно поймут гендерные потребности на практическом, бытовом уровне. Также это упражнение помогает выявить различие и схожесть мнения мужчин и женщин на комфорт в доме и безопасную окружающую среду.
Время	40 минут
Действия тренера	Шаг 1. Работа в группах (30 минут). Поделите участников на группу женщин и мужчин. Объясните задачу: участники должны представить дом, в котором они хотели бы жить и сравнить дом мечты с домом, в котором они живут в настоящее время. Участники могут написать желаемые условия домашнего комфорта на бумаге, но также могут и нарисовать, склеить из бумаги, сделать бумажный макет дома, и т.д. Шаг 2. Презентации и обсуждение (30 минут). Группы должны сделать презентацию своих наработок. Попросите участников объяснить причину их выбора и мечты. Далее в общей группе обсудите, какие потребности в комфортном доме есть у мужчин и женщин, какие условия проживания распространены в настоящее время и как эти условия влияют на жизнь мужчин и женщин, мальчиков и девочек – всех членов семей.

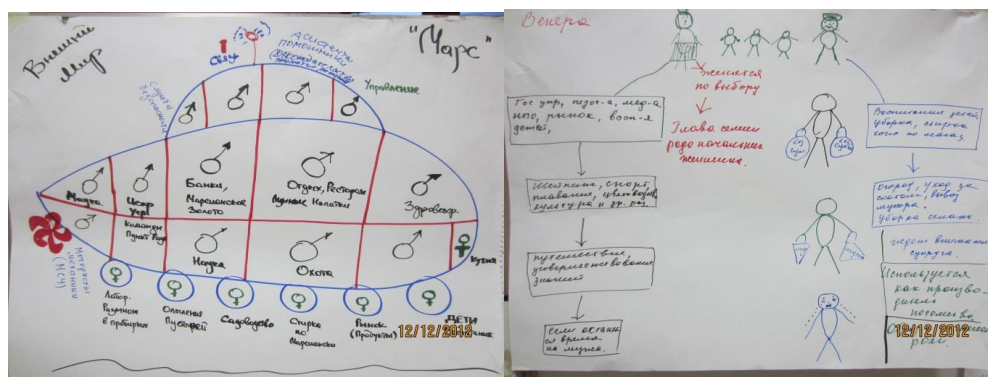


Рисунок 8. Примеры работы в группах, подготовленных в ходе упражнения «Женщины с Венеры, мужчины с Марса»

Часть 5

Сессия 5. Контроль над ресурсами

«Социальное разделение труда играет большую роль в ограничении доступа женщин к ресурсам. И этот факт, следственно, ставит женщин в уязвимое и зависимое положение в обществе»³³. Но даже наличие доступа к отдельным ресурсам не гарантирует возможности участия в процессе принятия решений, касающихся использования этих ресурсов, а также не гарантирует, что люди, принимающие решения, будут принимать во внимание чье-то другое мнение или интересы. Поэтому контроль над ресурсами и возможность получить выгоду от ресурсов является большим вопросом, и достижение равного контроля над ресурсами – одна из наиболее важных задач гендерного подхода. Равное участие в принятии решений будет способствовать более справедливому распределению ресурсов, и следственно и справедливому распределению выгод от использования этих ресурсов. Более того, вопросы доступа и контроля над ресурсами очень сильно взаимосвязаны с концепцией развития.

Часто происходит так, что женщины имеют доступ к ресурсу (например, сельскохозяйственным землям), но не имеют контроля над ним, и роль женщин ограничивается эксплуатацией человеческих ресурсов (труда), то есть женщина может только работать, но не пользоваться доходом от урожая и тем более не может распоряжаться землей. Поэтому очень важно уделять достаточно внимания стратегическим интересам женщин для реализации их прав и возможностей³⁴.



Рисунок 9. Обычная работа сельских женщин

³³ Training Manual for Gender Awareness/Sensitization Workshop for Community Representatives [4], стр. 5.

³⁴ Там же.

Структура Сессии 5

Сессия 5 дает объяснения разных аспектов ресурсов в гендерном контексте: наличие, доступ, контроль, использование и получение выгоды.

Необходимое время	1,5 часа
Обзор сессии	Краткое введение в сессию Мозговой штурм или работа в малых группах Презентации групп Мини-лекция
Необходимые материалы	Флип-чарт, цветные маркеры, карточки, стикеры, скотч.

Процесс:

1. Тренер объявляет о начале новой сессии.
2. Участники разделяются на группы и начинают выполнять упражнение. Например, тренер представляет Таблицу Контроля над Ресурсами (подготовленную заранее), или же сессия может начинаться с любого упражнения, которое дает понятие о нижеследующем.

Ресурсы	Выгода	Контроль	Доступ	Пользователь
...	...	...	...	...

Участники должны определить ресурсы, необходимые для их домохозяйств. Далее участники должны заполнить таблицу, отвечая на вопросы, кто получает выгоду от данного ресурса, кто контролирует, у кого больший доступ у мужчин или у женщин к данному ресурсу, и кто управляет и владеет этим ресурсом. Группы должны сделать презентацию своих наработок.

3. После презентаций тренер начинает обсуждение вопроса доступа женщин к различным ресурсам и возможность для женщин контролировать эти ресурсы. Возможно, во время обсуждения участники затронут темы участия мужчин и женщин в процессах принятия решений и институциональных механизмах.

Подсказки тренеру: Для поощрения обсуждения тренер может задавать следующие вопросы:

- Какие ресурсы необходимы для домохозяйств?
- Какую пользу можно от них получить?
- Кто контролирует эти ресурсы?
- У кого есть доступ к этим ресурсам?
- Кто управляет этими ресурсами и получает выгоду?

ИНСТРУМЕНТЫ Сессии 5. Контроль над ресурсами

5.1 Контроль над ресурсами: Картирование.

Описание	Картирование населенного пункта может обеспечить всесторонний обзор и анализ по конкретному вопросу. Картирование помогает визуализировать ситуацию и сделать ее более понятной. Жители населенного пункта при составлении карт могут обсудить и представить историю своего сообщества. Такое обсуждение служит введением и отправной точкой для обсуждения проблем сообщества, в том числе экологических, и как эти проблемы влияют на женщин и мужчин.
Время	1 час
Действия тренера	<u>Шаг 1. Работа в малых группах (30 минут).</u> Объясните, что участники будут поделены на группы (мужчины и женщины) и будут работать в малых группах. Дайте разъяснение принципов работы и правил картирования: участники должны нарисовать или описать карту своего населенного пункта с указанием всей инфраструктуры (колонки, колодцы, дороги, школы, аптеки, больницы, и т.д.), а также сделать пометки в местах, представляющих опасность для здоровья, и указать все прочие важные объекты. Группы должны работать на расстоянии друг от друга, не мешая, и не вмешиваясь в работу друг друга. Во время разработки карты участники должны соблюдать правила, например, мужчины не должны вмешиваться в работу женской группы, учителя не должны указывать ученикам, где и что отмечать, и т.д. <u>Шаг 2. Общее обсуждение (30 минут).</u> Попросите группы представить свои карты. Участники могут дополнять и комментировать карты друг друга при необходимости. Дайте возможность высказаться всем. Задавайте уточняющие вопросы, если что-то неясно или участники противоречат друг другу. Общее обсуждение поможет выявить различие подходов, взглядов и отношений мужчин и женщин к одним и тем же объектам. Подсказка тренеру: следите за тем, чтобы в обсуждении участвовали все, объясните, что очень важно участие каждого. Также следите за временем, участники должны выполнить упражнение в определенные сроки.

5.2 Контроль над ресурсами: Ресурсная карта населенного пункта.³⁵

Описание	Картирование ресурсов является инструментом, который помогает узнать больше о сообществе и ресурсах, которые есть в наличии. Главная задача упражнения – не создать точную карту, но сформировать у участников представление об имеющихся ресурсах. Участники должны разработать карту ресурсов в соответствии со своим пониманием важности тех или иных ресурсов. Картирование ресурсов – легкое и увлекательное упражнение. При разработке карты участники также обсуждают ситуацию в их сообществах. Необходимо участие каждого, так как такая карта отражает мнение каждого о ценности и наличии ресурсов в сообществе. В конце упражнения участники должны сделать общий обзор о том, какие ресурсы есть в наличии и как они ими пользуются.
----------	---

³⁵ Взято из публикации *PRA Tool Box* [17].

Задачи	Узнать больше о сообществе и ресурсах, которые есть в наличии.
С кем	Упражнение эффективней делать в отдельных группах мужчин и женщин, так как женщины и мужчины могут использовать различные ресурсы, и это покажет гендерные различия. Женщины будут отмечать ресурсы важные для них (например, водные источники, наличие дров, и т.д.). Мужчины будут отмечать важные ресурсы, исходя из своих представлений (например, пастбища, инфраструктура, и т.д.). Карты могут отображать: инфраструктуру (дороги, дома, здания, мосты, автобусные остановки, и т.д.), а также водные объекты и источники; сельскохозяйственные угодья (поля и культуры); горы, землю, лесные угодья, пастбища, общественные места (магазины, рынки, больницы, школы, церкви, мечети) и специальные места (священные места, кладбища, святыни и т.д.)
Время	1 час
Ключевые вопросы	- Каких ресурсов много в наличии? - Каких ресурсов не хватает? - У всех ли есть равный доступ к земле? - Имеют ли доступ к земле женщины? - Есть ли у бедного населения доступ к земле? - Кто принимает решения по распределению земельных участков? - Куда ходят жители за питьевой водой? - Кто несет ответственность за сбор воды в семьях? - Что используется для отопления? - Кто несет ответственность за сбор топлива (дров, угля и т.д.) в семьях? - Где осуществляется выпас скота? - Осуществляете ли вы какую-либо деятельность по развитию сообщества? Если да, то какую, где? - Доступ к какому ресурсу наиболее затруднен?
Действия тренера	<u>Шаг 1. Работа в группах (30 минут).</u> Нарисуйте карту населенного пункта (или используйте одну из предыдущего упражнения) в каждой группе. Попросите участников нарисовать на карте все, что они считают важным. Не прерывайте участников до завершения работы над картой. Как только они завершат, спросите, есть ли что-нибудь важное, что следует добавить. <u>Шаг 2. Общее обсуждение (30 минут).</u> Когда участники закончат работу над картой (картами), попросите их представить свою работу. Задайте уточняющие вопросы, если что-то непонятно. Используйте ключевые вопросы для обсуждения карты ресурсов. Во время обсуждения делайте записи ответов на вопросы, или попросите кого-то помочь вам записать ответы участников.

5.3 Контроль над ресурсами: Галерея проблем.

Описание	Это упражнение поможет выявить существующие проблемы в сообществе. Каждая группа должна записать все проблемы, с которыми они сталкиваются, на листе бумаги.
----------	--

Задачи	Выявить существующие проблемы, сделать их общий обзор.
Время	1 час
Действия тренера	<u>Шаг 1. Работа в группах (25 минут).</u> Разделите участников на группы мужчин/мальчиков и женщин/девочек, попросите их составить список текущих проблем, с которыми они сталкиваются. Важно, чтобы группы сидели отдельно и на расстоянии друг от друга, так как женщинам будет комфортно говорить о своих проблемах в женском кругу, а мужчинам – в мужском. Кроме того, мужчины и женщины могут сталкиваться с разными проблемами. Если возможно, количество групп женщин и мужчин должно быть одинаковым (например, 2 женские группы и 2 мужские). Если в тренинге участвуют больше женщин, чем мужчин, то разделите женщин на группы с большим количеством участников, чем в мужских группах, но количество групп должно быть непременно одинаковым. Это делается для того, чтобы участники поняли, насколько равнозначны оба пола, без преимущественных прав одного пола над другим. Подсказка тренеру: не стоит помогать группам – чаще всего участники сами могут формулировать проблемы, которые они считают важными. Иногда участники мешают друг другу, общаясь и комментируя обсуждение в других группах (чаще всего в группах женщин). Попросите участников сконцентрироваться на своей работе и соблюдать порядок. <u>Шаг 2. Мозговой штурм (10 минут).</u> Пока группа еще обсуждает и записывает проблемы, тренер дает каждой группе 5 пустых карточек. Тренер объясняет, что участники могут выбрать из списка проблем 5 наиболее важных и записать каждую из этих проблем на одной карточке. Поясните еще раз, что на одной карточке пишется только одна проблема. <u>Шаг 3. Общее обсуждение (25 минут).</u> По истечении 5 минут соберите карточки и завершите работу в группах. Попросите участников собраться в одной группе. Из собранных карточек с важными проблемами выберите 6 приоритетных. Попросите внимания: попросите всех слушать внимательно. Начните зачитывать вслух написанные проблемы на карточках. Собирайте похожие проблемы в одну группу. Убедитесь, что участники вас слушают и высказывают свое мнение. Зачитывая проблему, задавайте вопросы участникам, например, «Проблема отсутствия чистой питьевой воды. Могу я отнести эту проблему к проблемам со здоровьем?» Соберите схожие проблемы в одну группу. Раскладывайте проблемы по общим категориям, если же проблема не подходит ни к одной из категорий, создайте новую категорию. Напишите категории проблем на листе бумаги. Громко посчитайте количество карточек, которые участники отнесли именно к этой проблеме. Запишите подсчитанное количество. Определите 6 наиболее значимых проблем (проблемы с большим количеством карточек). Убедитесь, что все участники слушают и видят результаты подсчета. Если в конце подсчета окажутся проблемы с одинаковым числом карточек, попросите участников решить, какие проблемы они находят более важными. При этом можете спросить у женщин-участниц отдельно, так как иногда женщины не очень громко выражают свое мнение, чем мужчины. После этого упражнения можете начать упражнение по ранжированию проблем.

5.4 Контроль над ресурсами: Ранжирование проблем.

Описание	Это упражнение предназначено для выявления существующих проблем в обществе, определения приоритетов этих проблем. Каждая группа должна записать все проблемы, с которыми они сталкиваются, на листе бумаги.
Время	40 минут – 1 час
Действия тренера	<u>Шаг 1. Индивидуальная работа (30 минут).</u> Подготовительная работа: нарисуйте символы тех 6 выявленных ранее проблем на листе флип-чарта (приоритетные проблемы, см. выше). Например: бутылка представляет водопроводные трубы, красный крест представляет собой больницу, книга представляет собой школу и т.д. Оставьте достаточно места между символами; пространство между ними будет необходимо при голосовании. Каждому участнику раздайте по 6 стикеров (полоски цветной бумаги), объясните, что это бумага для голосования. Участники могут проголосовать, приклеив стикер рядом с символом проблемы, которую они считают важной по своему выбору. Они могут все шесть стикеров приклеить рядом с одной проблемой, подчеркнув ее важность или же распределить количество стикеров по степени значимости проблем. Объясните, что участники должны подумать о своем выборе. При необходимости повторите правила голосования (каждый участник по своему решению и степени значимости проблемы для него оставляет желаемое количество стикеров одной проблеме). Подсчитайте голоса. Попросите нескольких участников помочь вам с подсчетом. Важно, чтобы все видели, как подсчитываются голоса. Запишите количество голосов каждой проблемы. Громко объявите результаты подсчетов с ранжированием проблем (первое место, второе место, и т.д.). Подсказка тренеру: Убедитесь, что при голосовании никто не влияет на чье-либо решение. Проверьте, что у вас хватает раздаточного материала для всех. Тренер и ассистент, записывающий голоса и выбор участников, также не должны влиять на чье-либо решение. <u>Шаг 2. Общее обсуждение (10 минут).</u> Проведите краткое обсуждение приоритетных проблем. Попросите участников объяснить причины и последствия каждой приоритетной проблемы. Например, если приоритетной проблемой определена "проблема со здоровьем", попробуйте выяснить, в чем причины этой проблемы. Во время обсуждения убедитесь, что все высказывания участников записываются. Делать заметки является очень важным. Завершая обсуждение, уточните, все ли участники группы согласны с результатами.

5.5 Контроль над ресурсами и принятие решений: анализ заинтересованных сторон («Круг власти»)

Описание	С помощью упражнения «Круг власти» легко определить заинтересованные стороны в сообществе. Анализ заинтересованных сторон помогает выявить учреждения, организации, группы и важных людей в сообществе, а также отношение сообщества к заинтересованным сторонам и их роль в сообществе. Также «Круг власти» выявляет степень влияния заинтересованных сторон на сообщество в зависимости от пола и социального статуса.
----------	--

	Подсказка тренеру: Если участники затрудняются понять это упражнение, представьте им простой пример. Убедитесь, что у вас есть все материалы, которые необходимы. Вы можете использовать большой лист бумаги, карандаши и маркеры. Если вы решите использовать бумагу, участники должны сначала использовать карандаш, чтобы иметь возможность менять размеры кругов, которые они будут рисовать.
Задачи	Выявить внешние и внутренние учреждения, группы населения, важных людей, принимающих активное участие в жизни сообщества. Проанализировать, кто из них имеет большее влияние на принятие решений в сообществе, в зависимости от пола и социального статуса, а также узнать о взаимосвязи, сотрудничестве, обмене информацией между этими группами и организациями.
Время	1 час
Ключевые вопросы	• Какие организации/учреждения/группы работают в сообществе? • Какие организации/учреждения/группы участники или жители считают важными? Почему? • Какие группы заинтересованных сторон работают по вопросам продовольственной безопасности и питания? • Какие организации работают вместе, сотрудничают? • Эти группы работают только с женщинами или только с мужчинами? • Все ли жители вовлечены в работу этих групп или же некоторые сельчане исключены и не являются получателями услуг этих групп?
Действия тренера	<u>Шаг 1. Работа в малых группах (30 минут).</u> Упражнение следует выполнять в группах. Если позволяет время, лучше сформировать отдельные группы женщин и мужчин. Убедитесь в том, что самые бедные и наиболее уязвимые участники также присоединились к групповой работе. Объясните цели этого упражнения. Спросите участников, какие организации/учреждения/группы работают в сообществе и какие внешние (со стороны), организации работают в сотрудничестве с ними. Убедитесь в том, что участники обсуждают не только большие организации, но и также маленькие неформальные группы, такие как, например, водные комитеты, комитеты здоровья, женские советы, и т.д. Следующие вопросы могут быть полезными: - Как люди помогают друг другу? - Какие местные группы работают по вопросам окружающей среды (вода, земля и т.д.)? По экономическим вопросам (сбережения, бюджеты, инвестиции, кредиты)? По вопросам сельского хозяйства, животноводства? По социальным вопросам (здоровье, образование, соцзащита, культура, религия, традиции, спорт)? - Это политические группы? - Кто принимает важные решения о жизни/развитии в сообществе? Попросите участников нарисовать большой круг в центре бумаги (см. рисунок ниже). Этот круг представляет сообщество. Объясните участникам, что в первую очередь они должны обсудить в какой степени различные перечисленные организации и группы влияют на их жизнь, помогают им, насколько важной является каждая организация/учреждение для них. Затем наиболее важная организация рисуется как большой круг, а менее важные – небольшими кругами. Попросите участников сравнить размеры кругов и отрегулировать так, чтобы размеры кругов представляли важность учреждений, организаций или групп. Также участники должны показать визуально степень сотрудничества на рисунке

	через отдаленность или близость кругов к сообществу в центре бумаги (сотрудничество, как между собой, так и с сообществом). Организации, которые не имеют близких, частых контактов с сообществом, должны находиться далеко от большого круга в центре. Организации, которые находятся в тесном контакте с сообществом, должны быть близки или же накладываться на круг сообщества. Также расстоянием между кругами участники могут показать взаимосвязь заинтересованных сторон между собой (см. представленную ниже схему 2). Шаг 2. Общее обсуждение (30 минут). Спросите участников, какие целевые группы есть у каждой заинтересованной стороны или организации. Есть ли какие-либо организации, которые оказывают услуги или проводят деятельность только для мужчин или только для женщин? Отметьте ответы участников на их рисунке, поставив на круги символы мужчин или женщин. Попросите обсудить, в деятельности каких организаций не участвуют бедные жители сообщества и почему. Спросите, есть ли какие-либо услуги организаций, которые не доступны бедным людям. Отметьте такие учреждения на рисунке участников. Вы также можете спросить, есть ли другие группы людей, которые, как правило, исключены из деятельности или услуг этих организаций. Если позволяет время и есть мотивация участников, попросите группу обсудить сильные и слабые стороны организаций, которые были отмечены участниками как наиболее важные. Тренер должен слушать очень внимательно и записать, почему различные организации считаются более или менее важными.
--	--

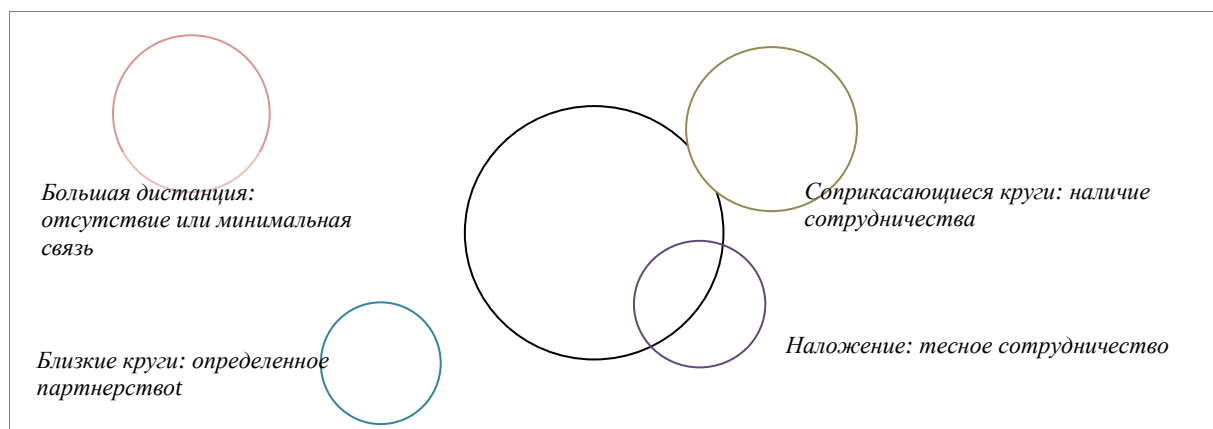


Схема 2. Круги влияния: размер и расстояние показывают значимость заинтересованных сторон и сотрудничество с ними

Оценка

Обязательно необходимо в конце тренинга провести оценку тренинга для того, чтобы узнать насколько тренинг был полезен, методы и объяснения доступны для участников, а также оценка важна для анализа того, как и что должно быть улучшено в последующих тренингах. Для проведения оценки необходимо подготовить анкету обратной связи или же оценочный лист (пример приводится ниже). По окончании тренинга надо раздать анкеты участникам, и провести анализ ответов.

Оценочный лист тренинга

Мы хотели бы узнать Ваше мнение о проведенном тренинге.
Пожалуйста, ответьте на вопросы анкеты.

1. Как Вы оцениваете тренинг? Насколько он был Вам полезен (пожалуйста, отметьте)?

Очень полезен	Полезен	Частично полезен	Совсем не полезен

2. Пожалуйста, оцените в таблице следующее:

	Очень хорошо	Хорошо	Средне	Плохо
Время				
Содержание				
Методы				
Модерация				

3. Какие сессии будут полезны в Вашей работе? Как Вы планируете применить на практике знания, полученные в ходе тренинга?

4. Какие сессии Вы находите бесполезными для Вашей работы?

5. Что Вам больше всего понравилось на тренинге?

6. Что может быть улучшено?

7. Пожалуйста, напишите дополнительные комментарии или предложения:

Спасибо за Ваши ответы

Глоссарий³⁶

Гендер	Определяет социальные отношения между мужчинами и женщинами. В отличие от биологического пола, гендер строится в определенном социокультурном контексте, также относится к взаимоотношениям между мужчинами и женщинами, мальчиками и девочками. Гендерные роли динамичны, могут изменяться в течение времени и различаются в зависимости от традиций и практик различных сообществ.
Гендерная дискриминация	Систематическое ущемляющее отношение к людям в зависимости от их пола, которое лишает и/или ограничивает их права, возможности и доступ к ресурсам. Дифференцированный доступ женщин к власти и контролю над ресурсами является центральным элементом гендерной дискриминации во всех сферах (в семьях, в системе образования, в общественной жизни, и т.д.).
Гендерная слепота	Неспособность признать, что гендер является важным фактором, определяющим социальные результаты проектов, программ и политик. Гендерно-слепой подход исключает гендер в деятельности.
Гендерная чувствительность	Понимание и принятие во внимание социо-культурных факторов, лежащих в основе дискриминации по признаку пола. Гендерно-чувствительное планирование использует специальные методы и средства для предоставления женщинам и девочкам большей возможности участия в процессе развития и для измерения воздействия запланированных действий на женщин и мужчин.
Гендерное насилие	Гендерное насилие — это любое действие, которое приводит к физическому, психологическому, сексуальному и/или экономическому ущербу кого-то только потому, что он мужчина или она женщина. Такими действиями могут быть ограничение свободы, нарушения других прав человек, которые приводят к негативным последствиям в развитии личности.
Гендерное осознание	Понимание того, что существуют социально обусловленные различия между женщинами и мужчинами на основе поведения, которые влияют на доступ и контроль над ресурсами. Это понимание должно отражаться через гендерный анализ в проектах, программах и политиках.
Гендерное планирование	Процесс планирования программ и проектов, в котором учитывается гендерная специфика и которые принимают во внимание влияние различных гендерных ролей и гендерных потребностей женщин и мужчин на сообщества или же развитие. Гендерное планирование включает в себя не только выбор соответствующих подходов к решению практических потребностей женщин и мужчин, но и определяет точки входа для изменения сложных неравных отношений (т.е. стратегические потребности), а также акцентирование гендерных вопросов в политических диалогах.
Гендерное равенство	Предполагает честное и справедливое распределение благ и ответственности между женщинами и мужчинами. Концепция признает, что

³⁶ Основано на публикации *Gender Training Module* [11], *Gender & Development / A Trainer's Manual* [18], *Gender and Development: Concepts and Definitions* [19].

	женщины и мужчины имеют различные потребности и интересы, но эти различия должны быть выявлены для искоренения дисбаланса между полами (равенства результатов).
Гендерное равноправие	Означает, что женщины и мужчины имеют равные условия для реализации в полной мере своих прав и потенциала для того, чтобы вносить свой вклад в национальное, политическое, экономическое, социальное и культурное развитие и пользоваться его результатами. Также означает, что все люди свободны и могут делать выбор не в зависимости от стереотипов. Это означает, что учитывается различное поведение, ожидания и потребности мужчин и женщин.
Гендерное разделение труда	Обозначает разделение определенных видов деятельности среди женщин и мужчин, как правило, на основе традиций или обычаев. Помимо разделения деятельности на уровне домохозяйства, в обществе существует также гендерное разделение рынка труда, выраженное в существовании «женских» и «мужских» профессий, что ведет к ограничению доступа женщин ко многим видам занятости, как правило, более высокооплачиваемым и престижным.
Гендерные отношения	Иерархические отношения между мужчинами и женщинами, которые чаще всего бывают не в пользу женщин. Эти гендерные иерархические отношения часто принимаются как «естественные», но являются отношениями, определенными социумом и культурой, которые могут быть изменены с течением времени. Эти отношения ярко выявляются в разделении труда и ресурсов, а также в принятых обществом идеях о приемлемом поведении женщин и мужчин.
Гендерные потребности	Мужчины и женщины в силу различных ролей в зависимости от их пола, имеют различные гендерные потребности. Эти потребности могут быть классифицированы как стратегические и практические потребности.
Гендерные роли	Один из видов социальных ролей, набор ожидаемых образцов поведения (или норм) для мужчин и женщин. Роль определяется как набор норм, определяющих, как должны вести себя люди в данной социальной позиции. Возраст, класс, национальность, религия также, как и географическая, экономическая и политическая окружающая среда влияют на гендерные роли, их характеристики, происхождение и развитие. Мужчины и женщины имеют несколько ролей в сообществе.
Гендерные стереотипы	Общепринятые устойчивые представления в каком-либо конкретном обществе о должном "женском" и "мужском" поведении, их предназначении, социальных ролях и деятельности. Гендерные стереотипы определяются социокультурной средой и соответственно подвержены изменениям. Гендерные стереотипы формируют так называемые гендерные ожидания.
Гендерный анализ	Гендерный анализ необходим для анализа всех сфер влияющих на жизнь мужчин и женщин, в особенности концепций и программ развития, с точки зрения эффективного и справедливого распределения ресурсов и выгод между женщинами и мужчинами. Также гендерный анализ помогает предотвратить негативные воздействия в области развития на женщин и мужчин или на существующие гендерные отношения. Гендерный анализ проводится с помощью различных инструментов и механизмов. Он включает в себя методологию сбора и обработки информации о гендере.

Гендерный подход	Процесс оценки любого мероприятия с точки зрения его воздействия на женщин и мужчин, в том числе законодательства, стратегий и программ во всех сферах и на всех уровнях. При гендерном подходе интересы и опыт женщин, равно как и мужчин, становятся неотъемлемым критерием при планировании, осуществлении, мониторинге и оценке деятельности и программ во всех политических, экономических и общественных областях с тем, чтобы и женщины, и мужчины могли получать равную выгоду.
Доступ и контроль	Различным ролям, выполняемым на работе, в семьях в сообществе, необходимы ресурсы. Как правило, женщины и мужчины имеют различные уровни доступа к ресурсам (возможность использовать ресурсы), а также контроля над ресурсами (возможность определять использование ресурсов и управлять ресурсами).
Культура	Под культурой понимают человеческую деятельность в её самых разных проявлениях, включая все формы и способы человеческого самовыражения и самопознания, накопление человеком и социумом в целом навыков и умений. Культура предстает также проявлением человеческой субъективности и объективности (характера, компетентностей, навыков, умений и знаний). Также это набор кодов, которые предписывают человеку определенное поведение, оказывая на него, тем самым, управленческое воздействие.
Патриархат	Общее значение этого понятия - господство мужчин над женщинами. Все известные общества являются патриархальными, хотя имеются различия в степени патриархальности и природе власти мужчин над женщинами.
Пол	Биологическое различие между мужчинами и женщинами. Роли пола универсальны.
Расширение возможностей женщин	Означает процесс «снизу-вверх»: усиление потенциала отдельных людей или групп для изменения патриархальных гендерных отношений. Расширение прав и возможностей, иногда объясняется, как наличие полномочий у женщин делать выбор, но эта концепция также должна включать в себя не только способность, но предоставление возможности и условий для женщин определить желаемый выбор.
Ресурсы	Могут быть экономические: например, земля или средства производства, займы и кредиты; политические: например, участие, представление, лидерство и работа в значимых структурах; социальные: например, возможности ухода за детьми, планирование семьи, образование, здравоохранение и т.д..
Раздельная база данных	База данных, разделенная по гендеру, необходима для анализа и оценки положения женщин и мужчин.
Социализация	Процесс усвоения человеком моделей поведения, психологических установок, социальных норм и ценностей, знаний, навыков, позволяющих жить в обществе.

Ресурсные материалы и литература

1. *Gender and Food Security Toolkit*. WECF-Alga, 2013
2. *Gender Training Toolkit*. WVI Gender and Development, World Vision Partnership, 2008
3. *Training Manual on Gender Mainstreaming*. Ministry of gender, children and social development of Kenya, 2008
4. *Training Manual for Gender Awareness/Sensitization Workshop for Community Representatives*. NLH/AKRSP High Altitude Integrated Natural Resource Management Program, 2002
5. *Training Package #1 / Interpersonal Growth and Gender in Groups / Module # 3 Gender and Development, Gender Roles*. Canada Nepal Gender in Organizations Project, 2008
6. *A Curriculum for the Training of Trainers in Gender Mainstreaming*. African Women's Development and Communication Network
7. *Basic Framework and Strategy for Gender Training*. B R Siwal, deputy director, WD Division, 7 NIPCCD, New Delhi, India
8. *UNESCO's Gender Mainstreaming Implementation Framework (GMIF) for 2002-2007*. UNESCO
9. *Empowering Young Women to Change*. UNFPA, World YWCA, published by World YWCA, 2006
10. *Gender Awareness Training on Concepts and Terminologies / Manual for staff and resource partners*. Civil Society and Media Leadership Program, Liberia
11. *Gender Training Module*. Ministry of gender and family promotion. Rwanda, 2011
12. *Bridging the Gap*. FAO's programme for gender equality in agriculture and rural development. FAO, 2009
13. *Gender in a Development Programme / Learning & Information Pack / Gender Analysis*. UNDP, 2001
14. *Gender Mainstreaming Training Modules for Civil Society Organization and Local Governments / Picture of Women and Men, Boys and Girls, Disabled Planning Together*. Council for Economic Empowerment for Women of Africa-Uganda Chapter (CEEWA-Uganda), 2009
15. *Glossary of Key Gender Terms and Concepts*. Available at:
https://www.wmo.int/pages/themes/gender/documents/Glossary_gender.pdf
16. *Engaging Men at the Community Level*. The ACQUIRE Project/EngenderHealth and Promundo, 2008
17. *PRA Tool Box*. In *Conducting a PRA Training and Modifying PRA Tools to Your Needs. An Example from a Participatory Household Food Security and Nutrition Project in Ethiopia*. 1999. Available at:
<http://www.fao.org/docrep/003/x5996e/x5996e06.htm>
18. *Gender & Development / A trainer's Manual*. World Bank. Available at:
<http://info.worldbank.org/etools/docs/library/192862/introductorymaterials/Glossary.html>
19. *Gender and Development: Concepts and Definitions*. By Hazel Reeves and Sally Baden, Institute of Development Studies, University of Sussex, Brighton, 2000. Available at: <http://www.bridge.ids.ac.uk/reports/re55.pdf>

WECF Нидерланды

Korte Elisabethstraat 6
NL - 3511 JG, Utrecht
Телефон +31-30-2310 300
Факс: +31-30-2340 878

WECF Германия

St.-Jakobs-Platz 10
D - 80331 Munich
Телефон: +49-89-23239380
Факс: +49-89-232393811

WECF Франция

Cité de la Solidarité Internationale
13 avenue Emile Zola
F - 74100 Annemasse
Телефон: +33-450-499738

ОО «Алга»

Кыргызстан, Чуйская область,
Ысык-Атинский район, с.
Жерказар, ул. Айдарбекова 35
Телефон: + 996-312-610022
Эл. почта: ngoalga@gmail.com

