



Житомирська міська рада
Управління у справах сім'ї, молоді та спорту
Житомирська обласна молодіжна громадська організація
«Паритет»

МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ ДЛЯ ПРОВЕДЕННЯ ТРЕНІНГІВ З ПИТАНЬ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ (ПОСІБНИК)



Рекомендовано до друку наказом управління у справах сім'ї, молоді та спорту
Житомирської міської ради (№ 247 від 05 жовтня 2020 року)

Рецензенти:

Павлик Н.П., докторка педагогічних наук, професорка кафедри соціальних технологій Житомирського державного університету імені Івана Франка

Євченко О.В., кандидат філологічних наук, доцент кафедри видавничої справи, редагування, основ журналістики та філології Житомирського державного університету імені Івана Франка

Матеріали для проведення тренінгів з питань гендерної політики / посібник / Авт.-упоряд.: Євченко С.В., Остапчук О.Л., Тарасенко Н.Л. – Житомир. Надруковано з оригінал-макета автора. Підписано до друку 20.10.2020. Формат 60х90/16 Обл. вид. арк 5.2. Друк цифровий. Гарнітура Arial Зам. 730. Наклад 100 шт. Видавник: ФОП Оржехівський А.О. СВ В00 №762079А.О., 2020. – 34 с.

У посібнику представлені методичні рекомендації щодо проведення тренінгів із застосування гендерного підходу в управлінській діяльності посадових осіб місцевого самоврядування.

Адресовано тренерам, іншим особам у сфері неформальної освіти, які займаються навчанням з питань впровадження гендерної політики.

ЗМІСТ

<i>Вступ</i>	4
Орієнтовна програма дводенного тренінгу «Гендерна майстерня».....	5
Модуль 1. «Основи гендерної політики: проблематика, теорія, нормативна база, механізми впровадження».....	7
Модуль 2. «Причини та наслідки гендерної нерівності».....	15
Модуль 3. «Практичні та стратегічні гендерні потреби».....	22
Модуль 4. «Гендерний підхід та методи гендерного аналізу».....	25
Підсумки.....	32
Список використаних джерел	34

Вступ

На сучасному етапі особлива роль у процесі реалізації державної гендерної політики відводиться питанню інтеграції гендерних підходів у повсякденну діяльність державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, а також інших суб'єктів прийняття управлінських рішень. У зв'язку з цим державним службовцям та посадовим особам місцевого самоврядування важливо вміти застосовувати комплексний гендерний підхід на практиці. В означеному контексті актуальним питанням є навчання та підвищення кваліфікації з гендерних питань, основними завданнями якого є формування уявлення про основи гендерної політики, а також отримання практичних знань щодо інтеграції гендерного підходу під час здійснення повноважень. Це передбачає вивчення основних положень міжнародних документів з гендерної проблематики, які ратифікувала Україна, національного законодавства у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, технологій реалізації гендерної рівності у процесі професійної діяльності державних службовців і посадових осіб органів місцевого самоврядування, що досягається формуванням умінь реалізовувати основні аспекти гендерної політики в органах влади та органах місцевого самоврядування; виробляти механізми запровадження гендерної політики; забезпечувати надання жінкам і чоловікам рівних прав та можливостей у всіх сферах суспільного життя; створювати умови для запровадження гендерної рівності у професійну управлінську діяльність та навичок формування й реалізації державної гендерної політики в органах влади та органах місцевого самоврядування; застосування оптимальних гендерночутливих форм і методів роботи з персоналом та громадянами під час надання послуг.

Навчання може здійснюється у формі тренінгів офлайн або проведення онлайн лекцій, семінарів (вебінарів), тематичних (групових та індивідуальних) дискусій із застосуванням соціальних мереж, чатів, інтернет-форумів та у режимі реального часу (онлайн), самостійне вивчення відповідної нормативно-правової бази та опрацювання навчально-методичних матеріалів тощо.

Методичні матеріали, подані в публікації, покликані полегшити роботу з підбору навчального матеріалу та проведення тренінгів для цільової аудиторії державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування.

Орієнтовна програма дводенного тренінгу «Гендерна майстерня»

Мета тренінгу: провести навчання з оволодіння основними поняттями та інструментами інтеграції гендерного підходу в професійну діяльність.

Цілі та завдання тренінгу:

- актуалізація знань про гендерну тематику;
- з'ясування сутності та різниці між практичними і стратегічними гендерними потребами;
- покращення рівня поінформованості учасників тренінгу щодо законодавчої бази, механізму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- визначення основних гендерних проблем жінок та чоловіків;
- усвідомлення важливості врахування гендерної складової під час розробки програм, проєктів, стратегій тощо;
- розуміння сутності понять гендерно «сліпі», «нейтральні» та «чутливі» проєкти, програми, заходи, рішення;
- ознайомлення із такими інструментами гендерного інтегрування, як комплексний гендерний підхід та гендерне бюджетування.

Методи проведення: інформаційні повідомлення, мозковий штурм, групові дискусії, рольові ігри, індивідуальна робота та презентації учасників, групове обговорення завдань та презентація групових рішень, виконання вправ у великій та малій групах, учбові ситуації (case study).

Очікувані результати:

за результатами навчання учасники/учасниці повинні демонструвати **знання:** законодавства України та механізмів реалізації політики з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; основних напрямів державної гендерної політики, гендерної специфіки сучасної управлінської роботи, гендерно орієнтованого бюджетування;

уміння: долати стереотипи та упередження стосовно сприйняття ролі жінки та чоловіка у сучасному суспільстві та гендерну упередженість у професійній діяльності; знаходити можливості до створення рівних умов самореалізації чоловіків і жінок у суспільній, професійній, особистих сферах життя відповідно до чинного законодавства; реалізувати основні аспекти гендерної політики на робочому місці; проводити просвітницьку діяльність з питань гендерної рівності, запобігання та протидії насильству за ознакою статі;

навички: розроблення та виконання стратегій, програм, проєктів, інших заходів в інтересах жінок і чоловіків та/або їх груп у різних сферах.

День 1

Час	Дії
09:00 – 09:30	Реєстрація учасників. Вітальна кава
09:30 – 10:00	Визначення цілей і завдань тренінгу. Визначення принципів роботи під час тренінгу. Знайомство та формулювання очікувань
Модуль 1. « Основи гендерної політики: проблематика, теорія, нормативна база, механізми впровадження»	
10:00 – 10:45	Фото-екскурсія «Гендерні проблеми в Україні»
10:45 – 11:15	Інтерактивна міні-лекція «Актуальність та базові поняття гендерної теорії. Складові гендерної рівності»
11:15 – 11.30	Вправа «Гендер/стать» (робота з твердженнями)
11:30 – 12.00	<i>Кава-пауза</i>
12.00 – 12.30	Вправа «Гендерне законодавство»
Модуль 2. «Причини та наслідки гендерної нерівності»	
12.30 – 13.30	Вправа «Крок вперед». Рівність і дискримінація Рольова гра та обговорення у колі
13.30 – 14.30	<i>Обід</i>
14.30 – 15.30	Інтерактивний блок «Вплив гендерних стереотипів на життя людини»
15.30 – 16.30	Вправа «Сексизм у рекламі»
16.30 – 17.00	Перегляд тематичних відеороликів
17.00 – 17.30	Підбиття підсумків тренінгу. Обмін враженнями

День 2

Час	Дії
09:00 – 09:30	Реєстрація учасників. Вітальна кава
09:30 – 10.00	Вправа «Годинник» (актуалізація інформації першого тренінгового дня). Формулювання очікувань від другого тренінгового дня
Модуль 3. «Практичні та стратегічні гендерні потреби»	
10:00 – 11.30	Інтерактивний блок «Практичні та стратегічні гендерні потреби» (міні-лекція, індивідуальна робота, обговорення у великому колі)
11:30 – 12.00	<i>Кава-пауза</i>
12:00 – 13.30	Вправа ««Практичні та стратегічні гендерні потреби» (ідентифікація гендерних потреб)
13.30 – 14.30	<i>Обід</i>
Модуль 4. «Гендерний підхід та методи гендерного аналізу»	
14.30 – 15.00	Мультимедійна презентація «Методи дослідження потреб жінок і чоловіків» та обговорення у великому колі
15.00 – 16.30	Вправа «Гендерна статистика»
16.30 – 17.00	Вправа «Гендерний підхід»
17.00 – 17.30	Підбиття підсумків тренінгу. Обмін враженнями

Модуль 1. «Основи гендерної політики: проблематика, теорія, нормативна база, механізми впровадження»

З історії терміну «гендер»

У соціальних науках цей термін вперше вжив американський психоаналітик Роберт Столлер у 1968 році у праці "Стать і Гендер: про розвиток чоловічості та жіночості"

Гендер - соціально закріплені ролі, поведінка, діяльність і характерні ознаки, які певне суспільство вважає належними для жінок/чоловіків

(наказ Міністерства соціальної політики України «Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів» від 7 лютого 2020 року № 86).

Гендер – система цінностей, норм і характеристик жіночої та чоловічої поведінки, стилю життя та способу мислення, ролей і відносин між жінками та чоловіками, які засвоюються у процесі самореалізації, моделюються суспільством та підтримуються соціальними інститутами.

Особливості статі та гендеру

Стать	Гендер
<ul style="list-style-type: none">- стосується біологічних відмінностей між жінкою та чоловіком;- визначає ті анатомо-біологічні особливості людей (первинні статеві ознаки), на основі яких вони визначаються як чоловік або жінка;- статеві відмінності не залежать від класу, віку, релігії, етнічного походження;- не змінюється в часі;- біологічні відмінності незмінні від народження і однакові в кожній країні.	<ul style="list-style-type: none">- стосується соціальних відмінностей між жінкою та чоловіком;- гендерні відмінності виявляються в різній ролі, якостях та поведінці жінки і чоловіка в суспільстві;- залежить від класу, релігії, етнічного походження, віку тощо.- гендерна роль може змінюватися в часі, не має універсального характеру.- гендерні відмінності змінюються в залежності від ситуації.

Рівні права жінок і чоловіків - відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі.

Рівні можливості жінок і чоловіків - рівні умови для реалізації рівних прав жінок і чоловіків.

(Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 року № 2866-IV).

Гендер як соціальний інститут вибудовується з наступних складових:

- Гендерні статуси.
- Гендерно передбачувана родинна роль.
- Гендерні (статеві) сценарії поведінки.
- Гендерний соціальний контроль.
- Гендерна ідеологія.
- Гендерні іміджі (образи).
- Гендерне розподілення праці.

Гендерна рівність – рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства.

(Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 року № 2866-IV).



Вправа «Гендер/стать» (адаптована)*

Мета вправи	Перевірити засвоєння учасниками/учасницями матеріалу стосовно відмінностей між поняттями «гендер» та «стать»
Тривалість	20 хвилин
Методика проведення	Методика «Світлофор»
Обладнання та матеріали	Сигнальні картки двох кольорів, перелік питань
Хід виконання	<ol style="list-style-type: none">1. Роздати учасникам/учасницям картки двох кольорів2. Завдання для учасників/учасниць: після прочитаного твердження, яке ілюструє поняття «стать», підняти картку одного кольору, поняття «гендер» - іншого кольору (за домовленістю).3. Обговорення. З'ясується правильність виконання та складні випадки ідентифікації.4. Висновки та узагальнення тренера/тренерки. Тренер/тренерка надає додаткові коментарі та приклади (за потреби)
Тренерські нотатки та поради	Твердження бажано підбирати так, щоб вони поряд із загальною інформацією відображали місцеву специфіку

Додаток до вправи «Гендер/стать»

В яких реченнях йдеться про стать, а в яких – про гендер?

- Жінки народжують дітей, а чоловіки – ні.
- Маленькі дівчатка ніжні, а хлопчики – грубі.
- У місті Житомирі налічується близько 850 проспектів, вулиць, бульварів, площ, провулків, скверів та узвозів. З них 278 носять імена видатних людей, зокрема, 270 – чоловіків і лише 8 – жінок.
- Жінки носять довге і коротке волосся, чоловіки – переважно коротке.
- Жінки можуть годувати дітей груддю, а чоловіки – ні.
- Жінки в Житомирській області у 2019 році отримували 82,5% від заробітної платні чоловіків.
- Хлоп'ячі голоси «ламаються» при досягненні зрілості, а дівчачі – ні.
- Із вивчених 224 культур світу, в 5 – чоловіки повністю відповідали за приготування їжі, а в 36 жінки повністю відповідали за будівництво житла.
- На виборах 2019 року до Верховної Ради України було обрано лише 21% жінок, що є найвищим показником за увесь період незалежності України.
- В Україні середня тривалість життя у чоловіків є орієнтовно на 10 років коротшою, ніж у жінок.

* Модуль «Тренінг для тренерок/тренерів з гендерної рівності та впровадження гендерної політики в Україні». Запоріжжя: Друкарський світ, 2011. С.19-20.

256 с. Режим доступу: https://gender.org.ua/images/lib/module_policy_2011.pdf

Нормативно-правова база щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

- Ратифіковані Україною конвенції
- Конституція України (ст. 3,21, 24, 51)
- Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (2005 р.)
- Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» (2012 р.)
- Закон України «Про протидію домашньому насильству» (2018 р.)
- Закон України «Про протидію торгівлі людьми» (2011 р.)
- Державна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року
- Указ “Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” (2005 р.)
- Постанова КМУ «Про консультативно-дорадчі органи з питань сім’ї, ґендерної рівності, демографічного розвитку та протидії торгівлі людьми» (2007 р.)
- Постанова КМУ «Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року» (2018 р.)
- Постанова КМУ «Деякі питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (2020 р.)
- Розпорядження КМУ «Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2020 року (2016 р.)
- Розпорядження КМУ «Про затвердження Національного плану дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року» (2018 р.)



Глобальні цілі сталого розвитку до 2030 року прийнято на Саміті ООН у 2015 році

Україна, як і інші країни-члени ООН, приєдналася до глобального процесу забезпечення сталого розвитку. Протягом 2016–2017 років тривав широкомасштабний та всеосяжний процес адаптації Цілей сталого розвитку з урахуванням українського контексту.

Національні завдання, індикатори для моніторингу виконання завдань та цільові орієнтири для досягнення до 2030 року відображено в Національній доповіді “Цілі сталого розвитку: Україна”. Створена національна система завдань та показників Цілей сталого розвитку забезпечує основу для подальшого комплексного моніторингу країни

П’ята ціль, важлива за пріоритетністю, передбачає діяльність з утвердження гендерної рівності в усіх сферах життєдіяльності суспільства й **містить національних 6 завдань**:

1. Створити умови для ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок і дівчат.
2. Знизити рівень гендерно зумовленого та домашнього насильства, забезпечити ефективне запобігання його проявам та своєчасну допомогу постраждалим.
3. Заохочувати спільну відповідальність за ведення господарства та виховання дитини.
4. Забезпечити рівні можливості представництва на вищих рівнях прийняття рішень у політичному та суспільному житті.
5. Розширити доступ населення до послуг з планування сім’ї та знизити рівень підліткової народжуваності.
6. Розширити економічні можливості жінок.



Вправа «Гендерне законодавство»

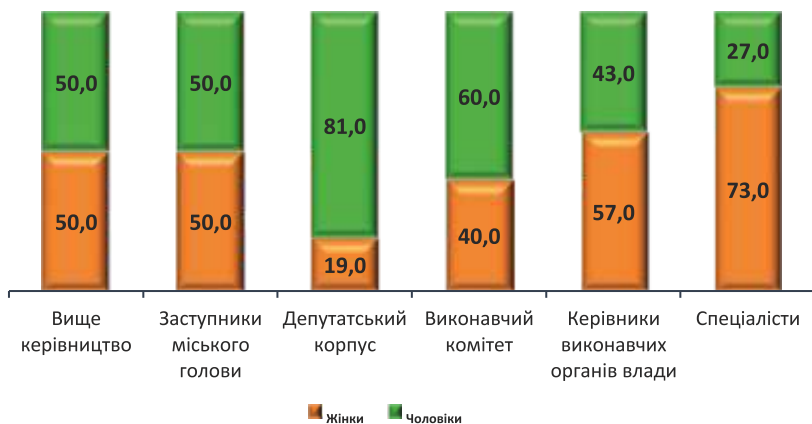
Мета вправи	Перевірити знання групою гендерного законодавства, надати інформацію про законодавчі та нормативно-розпорядчі акти на національному рівні з питань гендерної політики
Тривалість	20 хвилин
Методика проведення	Броунівський рух (розраховано на 22 учасники/учасниці)
Обладнання та матеріали для вправи	Роздруковані картки з різновидом документа та назвою (окремо)
Хід виконання	<ol style="list-style-type: none"> 1. Роздати учасникам/учасницям картки (окремо різновид документа, окремо назву. Картки роздаються учасникам/учасницям у хаотичному порядку (додаток). 2. Завдання для учасників/учасниць: <ul style="list-style-type: none"> - ознайомитись із змістом картки; - учасники та учасниці шукають свою пару, озвучують пару – різновид документа й назву. 3. Обговорення. З'ясовується правильність виконання (можна вивести на екран законодавство, аби учасники/учасниці могли перевірити правильність виконання та обмінятися парами, щоб усе було вірно). 4. Висновки та узагальнення тренера/тренерки. Тренер/тренерка надає додаткові коментарі щодо хронології, важливості, особливостей прийняття тощо.
Тренерські нотатки та поради	Важливо, щоб під час роздачі карток всі пари були в наявності. Якщо учасників/учасниць менше, то картки вилучати парами

Додаток до вправи «Гендерне законодавство»

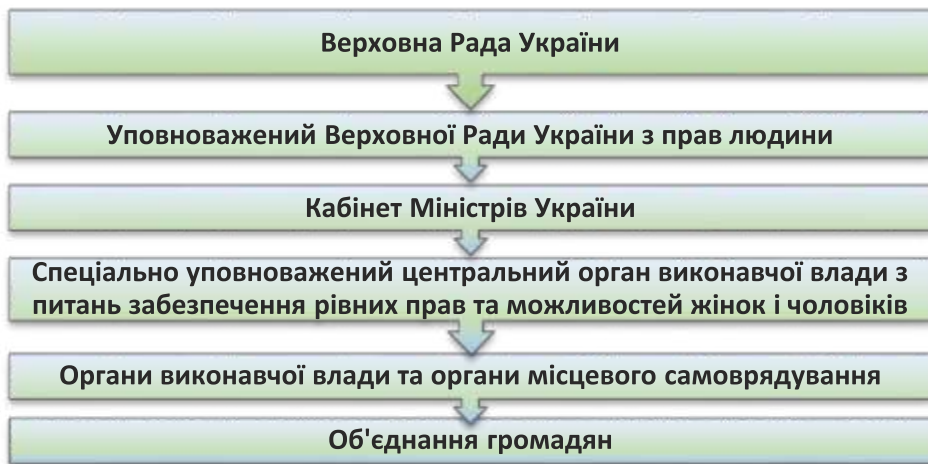
Закон України	«Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»
Закон України	«Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»
Закон України	«Про запобігання та протидію домашньому насильству»
Постанова КМУ	«Про консультативно-дорадчі органи з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку,

	запобігання насильству в сім'ї та протидії торгівлі людьми»
Постанова КМУ	«Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року»
Розпорядження КМУ	«Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2020 року»
Розпорядження КМУ	«Про затвердження Національного плану дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року»
Наказ Міністерства фінансів України	Методичні рекомендації щодо впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу бюджетному процесі
Закон України	«Про протидію торгівлі людьми»
Постанова КМУ	«Про затвердження Типового положення про мобільну бригаду соціально-психологічної допомоги особам, які постраждали від домашнього насильства та/або насильства за ознакою статі»
Постанова КМУ	«Деякі питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»

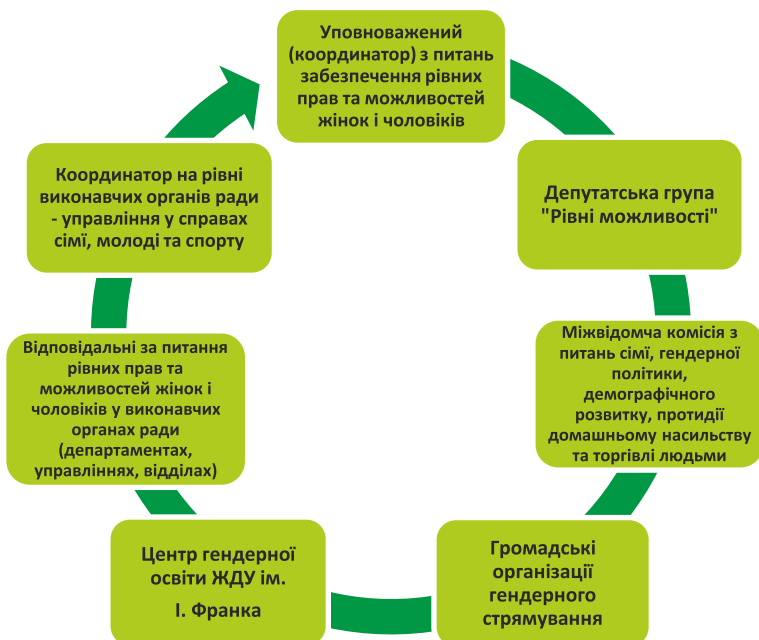
**Представництво жінок і чоловіків у Житомирській міській раді
(станом на 20.10.2020 р.)**



Національний інституційний механізм забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків



Інституційний механізм забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у Житомирській міській ОТГ



Модуль 2. «Причини та наслідки гендерної нерівності» Вправа «Крок уперед» (адаптований варіант)*

Мета вправи	Унаочнити поняття нерівності; поглибити розуміння гендерної нерівності та важливості захисту прав людини
Тривалість	60 хвилин
Методика проведення	Рольова гра (розраховано на 10-20 учасників/учасниць)
Обладнання та матеріали	Картки з ролями, відкритий простір (коридор, велика кімната чи надворі), капелюх/торбинка.
Хід виконання	<ol style="list-style-type: none"> 1. Попросити учасників/учасниць витягнути з капелюха/торбинки рольові картки та не нікому показувати картки. 2. Запросити учасників/учасниць уважно прочитати їхні рольові картки та починати перевтілюватись/вживатись в ролі. 3. Запропонувати учасникам/учасницям в абсолютній тиші, вишикуватися в одну лінію (як на старті). 4. Пояснити учасникам/учасницям порядок дій: якщо вони на задану ситуацію чи подію можуть відповісти «так», то їм слід зробити крок вперед. В іншому випадку, вони повинні залишатись на місці і не рухатись. Одразу домовитися з учасниками/учасницями про відстань одного кроку, щоб отримати реальну ситуацію можливостей/бар'єрів. 5. Читати поступово по одній ситуації, щоб в учасників/учасниць був час ступити вперед і озирнутись навколо та зрозуміти своє положення відносно інших. 6. Попросити усіх запам'ятати його/її кінцеве положення. 7. Вивести учасників/учасниць з ролі перед загальним обговоренням.
Дебрифінг та оцінка	Запитати учасників/учасниць про те, що сталося під час вправи і як вони себе почувають. Чи можуть люди вгадати ролі один одного? Відкрити ролі та обговорити відчуття. Було легко чи важко грати різні ролі? Якою вони уявляють людину, чию роль вони грали? Чи відображує такий дослід певною мірою ситуацію в суспільстві? Які чинники були перешкодою до руху вперед? Чи пов'язана дискримінація зі статтю? Що можна зробити для усунення нерівності в суспільстві?
Тренерські нотатки та поради	Важливо з'ясувати, яке джерело інформації вони використовували, коли грали ролі: особистий досвід чи інше? Чи впевнені учасники/учасниці, що інформація та уявлення про осіб, яких вони грали, є достовірною? У цьому випадку можна осмислити, як діють стереотипи та упередження.

* «КОМПАС» Посібник з освіти в галузі прав людини за участі молоді

Режим доступу: <http://humra.org/wp-content/uploads/2016/03/compass-UA.pdf>

Додаток до справи «Крок уперед»

Рольові картки:

- безробітна одинока мати
- очільник партійно-політичної молодіжної організації (партія якої є зараз при владі)
- дочка звичайного менеджера банку
- студентка, що вивчає економіку в університеті
- мусульманська дівчина, яка живе з щиро відданими релігії батьками
- дочка посла в іншій країні, де ви і живете
- солдат армії, який виконує обов'язкову військову службу
- власник успішної імпорто-експортної компанії
- особа з інвалідністю, може пересуватись лише на інвалідному візку
- пенсіонер із взуттєвої фабрики
- 17-річна дівчина ромської національності, яка не закінчила навіть початкову школу
- безробітний випускник університету, який чекає на першу можливість знайти роботу
- фотомодель
- 24-річний біженець
- бездомний молодий чоловік 27 років
- 19-річний син фермера з далекого села
- одинока багатодітна мати
- депутат обласної ради

Ситуації та події:

- Ви ніколи не стикалися з жодними фінансовими труднощами.
- У вас чудове житло з телефоном та телевізором.
- Ви відчуваєте, що вашу мову, релігію та культуру поважають в середовищі, у якому ви живете.
- Ви відчуваєте, що ваша думка стосовно соціальних та політичних питань вагома і до вас прислухаються.
- Інші люди консультують вас з різних питань.
- Ви не боїтесь, що вас зупинить поліція.
- Ви знаєте, куди звернутись за порадою чи допомогою, якщо в цьому буде потреба.
- Ви ніколи не відчували себе дискримінованим через своє походження.
- Вам вистачає соціального та медичного захисту.
- Ви маєте змогу поїхати у відпустку раз на рік.
- Ви можете запросити друзів на вечерю додому.
- У вас цікаве життя і ви налаштовані оптимістично стосовно вашого майбутнього.
- Ви відчуваєте, що можете навчатись і наслідувати професію, яку ви обрали.
- Ви не боїтесь, що на вас нападуть чи будуть переслідувати на вулиці чи в засобах масової інформації.

- Ви можете голосувати на національних чи місцевих виборах.
- Ви можете святкувати найважливіші релігійні свята зі своїми рідними та близькими друзями.
- Ви можете брати участь в міжнародному семінарі за кордоном.
- Ви можете ходити в театр чи кіно хоча б один раз на тиждень.
- Ви не боїтесь за майбутнє ваших дітей.
- Ви можете купувати новий одяг хоча б один раз на три місяці.
- Ви можете будувати стосунки з людиною, в яку закохані.
- Ви відчуваєте, що вашу компетенцію цінують та поважають в суспільстві, у якому ви живете.
- Ви можете використовувати та отримувати користь від Інтернету, не побоюючись цензури.



Гендерні стереотипи

Стереотип – сукупність спрощених узагальнень (твердий відбиток).

Гендерні стереотипи – спрощені, стандартизовані, стійкі, емоційно насичені, ціннісно означені оцінки, жорстко фіксовані образи чоловіка і жінки, які спонукають до певного ставлення, це й форми поведінки, які суспільство очікує від людей залежно від їх статі, задаючи при цьому жорсткі стандарти.

За змістом гендерні стереотипи поділяються на групи:

- **Стереотипи маскулінності/фемінності** (приписування певних психологічних якостей, особливостей поведінки: інструментальні –чоловічі, експресивні – жіночі).
- **Стереотипи пов'язані з відмінностями у змісті праці** статей (сферою жінок вважається емоційна експресивна діяльність, у якій визначальними є очікуючий, виконавчий та обслуговуючий компоненти. Інструментальну сферу діяльності, яку характеризує керівна творча, результативна праця, приписують чоловікам).
- **Стереотипи, які закріплюють сімейні та професійні ролі відповідно до статі.** Відповідно до стереотипних уявлень, головними соціальними ролями жінок вважаються сімейні (мати, господиня), а чоловіків – професійні (здобувач). Чоловіків оцінюють за професійними успіхами, соціальним статусом, а жінок – за господарськими вміннями, наявністю сім'ї та дітей.
- **Стереотипи пов'язані з привабливістю, критеріями оцінки зовнішності чоловіка та жінки.** Маскулінність та фемінність є нормативними уявленнями про соматичні, психічні та поведінкові особливості жінок і чоловіків.

Гендерні стереотипи виконують такі функції:

- регулятивну (освоєння певних видів занять, професій тощо).
- пояснювальну або виправдовувальну (формулювання коментарів, рекомендацій, мотивування щодо поведінки статі).
- ретрансляційну (нав'язування або нейтралізація певних гендерних стереотипів відповідними інститутами).

Гендерні стереотипи можуть значною мірою обмежувати діапазон соціальних ролей, породжувати дисгармонію особистості. Зміну гендерних стереотипів можуть забезпечити нові підходи до розуміння психології, мислення, взаємин чоловіків та жінок, тобто здатність сприйняти багатомірність особистості незалежно від статі.

Протидія сексизму*

«Сексизм – це будь-який акт, жести, візуальна репрезентація, сказані чи написані слова, практика чи поведінка, які базуються на ідеї, що особа чи група осіб є малозначимими через їхню стать. Сексизм – прояв історично нерівних владних відносин між жінками й чоловіками, що веде до дискримінації та перешкоджає повному поліпшенню становища жінок у суспільстві» - визначення Комітету міністрів Ради Європи (Рекомендація CM/Rec(2019)1 “Запобігання та боротьба із сексизмом”)

Сексизм як явище може виникати у публічній чи приватній сфері, онлайн чи офлайн, і спричиняти:

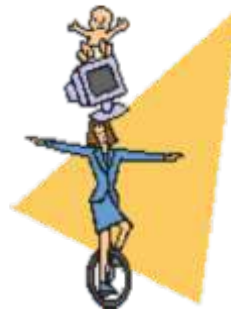
- порушення гідності або прав людини чи групи людей;
- фізичну, сексуальну, психологічну, соціально-економічну шкоду або страждання людини чи групи людей;
- створення ворожого, принизливого середовища;
- створення бар’єрів у реалізації прав для людини чи групи людей;
- підтримку й закріплення гендерних стереотипів.

Сексизм і сексистська поведінка зустрічається у різних сферах людської діяльності та виявляється на трьох рівнях:

- індивідуальному;
- інституційному (сім’я, робота чи освітнє середовище);
- структурному (гендерну нерівність, соціальні норми поведінки).

Закон України “Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків” містить поняття “дискримінація за ознакою статі” - *дії чи бездіяльність, що виражають будь-яке розрізнення, виняток або привілеї за ознакою статі, якщо вони спрямовані на обмеження або унеможливають визнання, користування чи здійснення на рівних підставах прав і свобод людини для жінок і чоловіків.*

*використано матеріали сайту «Повага»



Вправа «Сексизм у рекламі»

Мета вправи	Розвинути навички ідентифікації сексистської реклами та маркетингової продукції
Тривалість	30 хвилин
Методика проведення	Аналіз на основі заданих критеріїв
Обладнання та матеріали для вправи	Зразки сексистської та несексистської реклами; Перелік критеріїв визначення наявності дискримінації за ознакою статі у рекламній та маркетинговій продукції
Хід виконання	<ol style="list-style-type: none"> 1. Роздати учасникам/учасницям зразки реклами (по 2 примірники) та перелік критеріїв визначення наявності дискримінації за ознакою статі у рекламній продукції 2. Завдання для учасників/учасниць: скориставшись запропонованими критеріями, визначте, чи є запропонована реклама сексистською. 3. Обговорення. З'ясовується правильність виконання та складні випадки ідентифікації. 4. Висновки та узагальнення тренера/тренерки.
Тренерські нотатки та поради	Зразки реклами бажано підбирати загальновідомі на національному рівні та на місцевому матеріалі

Додаток до вправи Вправа «Сексизм в рекламі»

Критерії визначення наявності дискримінації за ознакою статі у рекламній та маркетинговій продукції:

1. Жінка чи чоловік є об'єктом чи суб'єктом прийняття рішення?
2. Чи використовується у рекламній та маркетинговій продукції зображення оголеного тіла (жінки чи чоловіка), натякає на статеві органи, сексуальні стосунки чи сексуальність людини?
3. За умови, що так, чи пов'язано зображення/натяк із якостями, властивостями та призначенням продукту, який рекламується?
4. Чи допомагає це зображення/натяк краще пояснити якості, властивості, переваги та призначення продукту, який рекламується?
5. Чи використовує реклама демонстрацію переваги представників однієї статі над іншою? Чи виглядає представник/представниця однієї статі більш розважливим, розумним, прогресивним, чесним, відповідальним, порядним тощо, ніж представник/представниця іншої статі? Наскільки це допомагає зрозуміти якості, властивості, переваги продукту/послуги, які рекламуються?
6. Чи містить реклама твердження про «жіночі» та «чоловічі» ролі у сім'ї, суспільстві, про «жіночі» та «чоловічі» професії? Чи допомагає використання цих тверджень зрозуміти якості, властивості та переваги продукту, який рекламується?
7. Чи містить реклама неоднозначний зміст, підтекст, який може бути сприйнятий як ствердження нерівності чоловіків і жінок?
8. Яким каналом розповсюджується рекламна продукція? Чи можуть діти легко отримати доступ до рекламної продукції?

Посилання на тематичні відеоролики:

1. Сексизм та об'єктивація

<https://www.youtube.com/watch?v=s5U5mxvD1OQ&fbclid=IwAR2RUrhYiWUU1kHmV0g-kKgiZ5gkpuO8qZjcrPJ4xJKuD1qWeZ1hgQT153Q>

2. Зарплата не має залежати від статі
3. Немає жіночих чи чоловічих професій
4. Чоловіки плачуть
5. Політика – жіноча справа
6. Одяг для «справжньої жінки»
7. Ламаймо бар'єри разом

[https://www.youtube.com/watch?v=1Ko29F-Y7P8&fbclid=IwAR2RUrhYiWUU1kHmV0g-](https://www.youtube.com/watch?v=1Ko29F-Y7P8&fbclid=IwAR2RUrhYiWUU1kHmV0g-kKgiZ5gkpuO8qZjcrPJ4xJKuD1qWeZ1hgQT153Q)

[kKgiZ5gkpuO8qZjcrPJ4xJKuD1qWeZ1hgQT153Q](https://www.youtube.com/watch?v=1Ko29F-Y7P8&fbclid=IwAR2RUrhYiWUU1kHmV0g-kKgiZ5gkpuO8qZjcrPJ4xJKuD1qWeZ1hgQT153Q)

[https://www.youtube.com/channel/UCxWgoXxM2dkMcKutjtLBzXQ?fbclid=IwAR2KcNkZINuihzAa3Pm-](https://www.youtube.com/channel/UCxWgoXxM2dkMcKutjtLBzXQ?fbclid=IwAR2KcNkZINuihzAa3Pm-81bKWihVSNgXCJ_0KyyQTUExrOWqjl4aeR1hGdo)

[81bKWihVSNgXCJ_0KyyQTUExrOWqjl4aeR1hGdo](https://www.youtube.com/channel/UCxWgoXxM2dkMcKutjtLBzXQ?fbclid=IwAR2KcNkZINuihzAa3Pm-81bKWihVSNgXCJ_0KyyQTUExrOWqjl4aeR1hGdo)

Модуль 3. «Практичні та стратегічні гендерні потреби»

Гендерний розподіл праці

Життя переважно організоване навколо невидимої «соціальної домовленості», компонентами котрої є – гендерна домовленість (гендерний контракт) і домовленість про працю, саме вони визначають сучасний розподіл ролей у сім'ї та на ринку праці.

У рамках «гендерної домовленості» на жінок покладають зобов'язання по догляду за сім'єю і виконанню домашньої роботи, в той час як на чоловіків покладається відповідальність за економічний або матеріальний добробут сім'ї. «Домовленість про працю» посилює розриви шляхом визначення єдиного годувальника зі статусом зайнятого довгий час, повний робочий день і безперервно. Означена «соціальна домовленість» суперечить сучасному способу життя жінок і чоловіків. Розподіл праці за статтю стосується передусім сегрегації оплачуваної і неоплачуваної праці у приватному і суспільному житті. Такий розподіл відображає традиційний розподіл ролей чоловіків і жінок у суспільстві, внаслідок чого праця жінок стає невидимою і недооціненою, а також менше представленою на ринку праці.

Усю роботу умовно можна поділити на три основні категорії. Діяльність жінки охоплює роботу усіх трьох категорій, а отже, розглядається як потрібна роль.

Продуктивна праця включає виробництво товарів та послуг для споживання та торгівлі (зайнятість та самозайнятість, фермерство тощо). Коли людину запитують про те, що вона робить, вона, як правило, розповідає про продуктивну роботу, оскільки саме вона приносить прибуток. У продуктивній роботі задіяні як жінки, так і чоловіки, проте їхні функції та обов'язки є різними залежно від гендерного розподілу праці. Продуктивна робота жінок часто менш помітна і цінується менше, ніж чоловіча.

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

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

Гендерний розподіл праці - прийнята поведінка у певному суспільстві, громаді, яка визначає розподіл праці у продуктивних системах, коли діяльність, завдання та обов'язки сприймаються як суто чоловічі та жіночі і загалом виконуються відповідно.

Практичні та стратегічні гендерні потреби*

Практичні гендерні потреби – потреби, пов’язані з умовами, в яких опиняються жінки та чоловіки через їхні гендерні ролі, усталені в суспільстві (зокрема, асоціювання з жінками виконання обов’язків із догляду за дітьми та іншими членами сім’ї, ведення домогосподарства), а також із ситуаціями, що виникають у зв’язку з нерівністю в умовах життя і праці (щодо продуктів харчування, води, житла, доходів, медичної допомоги, працевлаштування тощо)

Стратегічні гендерні потреби – потреби, що спрямовані на усунення залежності жінок від чоловіків у суспільстві, пов’язані з розширенням можливостей жінок і залежать від конкретних соціальних, економічних і політичних умов.

**Наказ Міністерства соціальної політики України «Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів» від 7 лютого 2020 року № 86.*



Вправа «Практичні та стратегічні гендерні потреби»

Мета вправи	Перевірити засвоєння учасниками/учасницями матеріалу стосовно відмінностей практичними та стратегічними гендерними потребами
Тривалість	30 хвилин
Методика проведення	Методика «Робота в колі»
Обладнання та матеріали для вправи	Картки з ситуаціями
Хід виконання	<ol style="list-style-type: none"> 1. Роздати учасникам/учасницям картки з ситуаціями 2. Завдання для учасників/учасниць: після прочитання послуги, з'ясувати, яку гендерну потребу вона ілюструє - практичну чи стратегічну гендерну потребу. 3. Обговорення. З'ясується правильність виконання та складні випадки ідентифікації. 4. Висновки та узагальнення тренера/тренерки. Тренер/тренерка надає додаткові коментарі та приклади (за потреби)
Тренерські нотатки та поради	Ситуації бажано підбирати так, щоб вони відображали місцеву специфіку

Додаток до вправи «Практичні та стратегічні гендерні потреби»

- Послуги з тимчасового перебування дітей у кімнаті дитини в ЦНАПі;
- Програма розвитку молодіжного мікропідприємництва;
- Відкриття майданчика для занять велоспортом, скейт парку;
- Освітлення вулиць та місць загального користування;
- Надання тимчасового притулку, психологічної та юридичної підтримки потерпілим від домашнього насильства;
- Матеріальні виплати особам, які опинилися в складних життєвих обставинах;
- Організація роботи дискусійних відеоклубів у навчальних закладах та на базі бібліотек;
- Організація швидких курсів «Онлайн-інструменти: як заробляти на карантині» на умовах співфінансування 50/50;
- Організація курсів з фінансової грамотності для дітей та молоді;
- Послуги з облаштування прибудинкової території в рамках «Дня сусідів».

Модуль 4. «Методи гендерного аналізу»

Гендерний аналіз

Гендерний аналіз - вивчення відмінностей між жінками та чоловіками в умовах, потребах, рівнях участі, доступу до ресурсів та управління ними, повноваженнях у прийнятті рішень тощо, зумовлених усталеними в суспільстві гендерними ролями (нормами, очікуваними моделями поведінки, діяльністю, характерними рисами, що вважаються притаманними для чоловіків/жінок).

Наказ Міністерства соціальної політики України «Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів» від 7 лютого 2020 року № 86

Завдання гендерного аналізу – спрогнозувати наслідки прийняття та впровадження програм, проектів, нормативно-правових актів для обох статей, забезпечуючи таким чином справедливий і ефективний характер нормативно-розпорядчих актів та програм для отримання запланованих результатів.

Види гендерного аналізу. Існують різні способи застосування гендерного аналізу на практиці, які часто поєднуються для досягнення оптимального ефекту.



Оцінка гендерного впливу (ОГВ) – це особливий вид гендерного аналізу, який застосовується для прогнозування та визначення того, який вплив проекти, програми можуть мати на чоловіків та жінок. Ця методика спрямована на запобігання появі гендерної нерівності внаслідок прийняття нових рішень.

Гарвардський метод - складається з трьох основних елементів:

- огляду видів діяльності, що базується на гендерному розподілі праці;
- огляд доступу і контролю, що включає перелік ресурсів, необхідних для виконання робіт і оцінку їх практичної користі;
- огляд факторів, що впливають на розподіл праці. Розглядається доступ і контроль у громаді.

Ієрархія потреб Лонгве

Становище чоловіків і жінок розглядається стосовно наступних ключових індикаторів розвитку:

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

Мапування

Складання мап – це прикладна методика вивчення особливостей індивідуального або групового мислення, відповідно гендерне мапування – це врахування гендерних особливостей, потреб та інтересів жінок і чоловіків громади.

Аналіз практичних та стратегічних потреб (Керолайн Мозер)

Практичні гендерні потреби формуються залежно від конкретних умов на основі ролей жінок та чоловіків в гендерному розподілі праці.

Стратегічні гендерні потреби визначаються за результатами аналізу практичних потреб, їх вирішення передбачає зміни в гендерному розподілі праці з метою подолання підпорядкованості, нерівності.

Метод «3R».

Метод «3R» – один із видів гендерного аналізу. Був розроблений для упровадження гендерного інтегрування у шведських муніципалітетах. Використання методу «3R» дозволяє виявити гендерний дисбаланс у певній галузі та вирішити проблеми, пов'язані з умовами та можливостями, доступними жінкам і чоловікам. Сутність методу полягає у системній відповіді на запитання: «Хто що отримує і на яких умовах?». «3R» позначають слова 1 – «Репрезентація», 2 – «Ресурси», 3 – «Реалії».

Усі види гендерного аналізу мають спільні позиції:

- виявлення реального внеску жінок та чоловіків в різні сфери життя суспільства;
- збір розподіленої за статтю статистики; аналіз проблеми розподілу праці;
- визнання та аналіз проблем недооцінки внеску жінок в розвиток (праця, час, навички тощо) суспільства та неврахування досвіду жінок на рівні прийняття рішень.

Основою для здійснення гендерного аналізу є збір даних, розподілених за статтю та їх інтерпретація.



Гендерна статистика

Особливості гендерної статистики:

- дані збираються та представлені з розбивкою за статтю;
- дані репрезентують гендерні проблеми;
- дані базуються на поняттях, які відображають різноманітність жінок і чоловіків та охоплюють усі аспекти їхнього життя;
- методи збору даних враховують соціальні та культурні чинники, а також існуючі стереотипи,

Розроблення гендерних профілів/портретів/паспортів надає можливість шляхом накопичення даних:

- виявляти проблемні галузі;
- оцінювати динаміку гендерних перетворень;
- отримувати гендерний вимір суспільного життя;
- впливати на поліпшення становища як жінок, так і чоловіків.



Вправа «Гендерна статистика»

Мета вправи	наочно продемонструвати переваги статистики, розділеної за статтю для розроблення місцевих цільових програм, проєктів, заходів
Тривалість	40 хвилин
Методика проведення	Робота у групах
Обладнання та матеріали	аркуші паперу для фліпчарту, маркери, заздалегідь підготовлені завдання
Хід виконання	- Об'єднати учасниць та учасників у групи; - Кожна група учасниць/учасників отримують роздатковий матеріал із сферою аналізу та завданням.

	<p>1 група: «Аналіз ситуації у сфері зайнятості із уніфікованою статистикою»;</p> <p>2 група: «Аналіз ситуації у сфері зайнятості із гендерно дисегрегованою статистикою»;</p> <p>- Упродовж 15 хв. групи працюють над завданнями:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Проаналізуйте інформацію, сформулюйте висновки. 2. Хто є першочерговою цільовою аудиторією служби зайнятості в рамках програми? 3. Надайте пропозиції до програми місцевого розвитку щодо зайнятості населення. <p>- Висновки та узагальнення тренера/тренерки.</p>
--	---

Додаток до вправи «Гендерна статистика»

Сфера зайнятості населення

1 група.

Аналіз ситуації

За даними державної служби зайнятості упродовж 2018 року на обліку у м. Н. перебувало 26 тисяч осіб. У 2019 році - 27 тисяч осіб.

На ситуацію на ринку праці впливають обсяги вивільнення робочої сили. Упродовж 2019 р. з підприємств, установ, організацій міста було вивільнено 1,8 тис. осіб. Протягом 2019 року у пошуках роботи до служби зайнятості звернулося 2,1 тис. осіб передпенсійного віку.

Профорієнтаційними послугами служби зайнятості скористалось 15 тис. осіб.

Обсяги навчання для забезпечення професійного росту збільшуються. У 2018 році таким навчанням було охоплено 6,0 тис. осіб, у 2019 – 6,5 тис.

Із загальної кількості працюючих підвищили кваліфікацію – 2,1 тис осіб.

2 група

Аналіз ситуації

За даними державної служби зайнятості упродовж 2018 року на обліку у м. Н. перебувало 26 тисяч осіб, з них 60,0% - жінки. У 2019 році - 27 тисяч осіб, жінки склали 65,0% безробітних.

На ситуацію на ринку праці впливають обсяги вивільнення робочої сили. Упродовж 2019 р. з підприємств, установ, організацій міста було вивільнено 1,8 тис. осіб. У структурі вивільнених жінки склали 75,0%.

Протягом 2019 року у пошуках роботи до служби зайнятості звернулося 2,1 тис. осіб передпенсійного віку, з них 80,0% жінок.

Обсяги навчання для забезпечення професійного росту збільшуються. У 2018 році таким навчанням було охоплено 6,0 тис. осіб (з них 71,0% - чоловіки), у 2019 – 6,5 тис. (чоловіки склали 75%).

Із загальної кількості працюючих підвищили кваліфікацію – 2,1 тис осіб (з них 68,9% - чоловіки)

Комплексний гендерний підхід (гендерний мейнстрімінг)

Комплексний підхід до проблеми рівності чоловіків і жінок – це застосування усієї сукупності різноманітних методик та інструментів у організації, вдосконаленні й оцінці процесів прийняття рішень особами, які залучені до здійснення політики, з метою інтегрування гендерного підходу у всі галузі життєдіяльності суспільства на всіх рівнях управління ними.

Гендерний підхід - стратегія, що забезпечує врахування інтересів і досвіду жінок та чоловіків як невід'ємної складової планування, реалізації, моніторингу та оцінювання політики і програм у політичній, економічній, культурній і соціальній сферах для отримання жінками та чоловіками рівних благ (*наказ Міністерства соціальної політики України «Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів» від 7 лютого 2020 року № 86*).

Десять кроків впровадження комплексного гендерного підходу у процес прийняття стратегічних рішень та розробки програм.

КРОК 1 Гендерний підхід до складу учасників: хто розробляє та приймає рішення?

КРОК 2 Врахування гендерного підходу під час розробки плану дій, програми, в якій розкривається суть питання.

КРОК 3 На шляху до гендерної рівності: з якою метою?

КРОК 4 Відображення ситуації: якою інформацією ми володіємо?

КРОК 5 Уточнення проблематики: дослідження та аналіз.

КРОК 6 Прийняття рішення про подальшу діяльність: розробка плану заходів, програми та бюджету.

КРОК 7 Аргументативна база щодо важливості гендерного підходу.

КРОК 8 Моніторинг: гендерночутливе спостереження за ситуацією.

КРОК 9 Оцінювання: наскільки ефективно та в інтересах яких груп жінок і чоловіків ми діяли?

КРОК 10 Гендерний підхід до організації комунікації.

Комплексний гендерний підхід (КГП, «гендерний мейнстрімінг») – це метод проектного планування з врахуванням потреб жінок і чоловіків.

Збалансоване врахування інтересів дівчат і хлопців під час планування та здійснення фінансових видатків на надання послуг населенню підвищує їх якість, стимулює розвиток певної галузі, утверджує рівні права та можливості.

Упровадження гендерного підходу потребує розуміння становища жінок і чоловіків у певному соціокультурному середовищі, врахування в управлінській чи проектній роботі практичних і стратегічних потреб представників різної статі, гендерночутливу поведінку та відмову від упереджень, критичне ставлення до гендерних стереотипів.

Вправа «Гендерний підхід»

Мета вправи	Визначити сутність гендерного підходу в управлінні, з'ясувати його особливості та переваги
Тривалість	30 хвилин
Методика проведення	Обговорення у колі (розраховано на 20 учасників/учасниць)
Обладнання та матеріали для вправи	Роздруковані твердження на окремих смужках паперу, таблиця з назвами «Гендерний підхід», «Інші підходи»
Хід виконання	<ol style="list-style-type: none"> 2. Роздати учасникам/учасницям аркуші з твердженнями (додаток 1). На фліпчарті розмістити табличку з назвами «Гендерний підхід», «Інші підходи». 3. Завдання для учасників/учасниць: <ol style="list-style-type: none"> 2.1. ознайомитись із твердженнями; 2.2. озвучити твердження в порядку черговості (за бажанням). 2.3. прикріпити твердження до відповідної колонки в таблиці, аргументуючи вибір. 4. Обговорення. 5. Висновки та узагальнення тренера/тренерки.
Питання для обговорення	<ol style="list-style-type: none"> 1. Які переваги отримує громада при використанні гендерного підходу в управлінні? 2. Які переваги від використання означеного Ви можете отримати у своїй професійній діяльності?
Тренерські нотатки та поради	<p>Важливо упевнитися, що група зрозуміла суть завдання. Кожне твердження слід обговорити, за потреби поставити уточнюючі питання, аби спонукати інших учасниць/учасників до обговорення, особливо, якщо виникають труднощі з визначенням, до якого підходу віднести твердження.</p> <p>Оскільки роздатковий матеріал розраховано на 20 учасників/учасниць, за потреби твердження можна додати або вилучити з урахуванням пропорційного розподілу щодо різних підходів.</p>

Додаток до вправи «Гендерний підхід»

Інші підходи	Гендерний підхід
У центрі уваги – виключно становище жінок	У центрі уваги нерівності у становищі жінок і чоловіків, дівчат та хлопців
Жінки розглядаються як вразлива група	Аналіз гендерних ролей та взаємовідношень у суспільстві

Однакове ставлення до жінок і чоловіків у будь-якій ситуації не залежно від контексту	Визнання того, що жінки і чоловіки є зацікавленими учасниками процесу розвитку
Намагання досягти рівної участі жінок і чоловіків 50/50 у всіх сферах, процесах, фінансуванні тощо незалежно від умов	Розподіл ресурсів таким чином, аби сприяти зменшенню нерівності на основі гендерного аналізу та з урахуванням реального становища жінок і чоловіків та/або їх груп
Припущення, що жінки та чоловіки поділяють однакові інтереси та мають однакові потреби	Розуміння відмінностей, притаманних різним групам жінок і чоловіків залежно від соціального та економічного становища, належності до етнічної групи, віку тощо
Чіткий поділ сфер відповідальності та обов'язків	Розуміння специфіки ситуації, вивчення реальних умов та пріоритетів
Врахування у бюджеті коштів на вирішення проблем жінок	Проведення досліджень ситуаційного аналізу щодо становища жінок і чоловіків різних вікових та соціальних груп
Політика спрямована на сприяння закріпленню гендерних ролей жінок і чоловіків у суспільстві відповідно до усталених традицій	Здатність спрогнозувати вплив ініціатив (втручань) на жінок та чоловіків
Заходи політик і бюджетні витрати впливають на всіх однаково	Розподіл ресурсів та програм таким чином, аби сприяти подоланню гендерної нерівності
Беруть до уваги потреби та інтереси виключно однієї статі або цільової групи. При цьому вважається, що ці інтереси априорно поширюються на всі інші групи	Вид управлінської діяльності, який пов'язаний із розробкою та прийняттям бюджетів різних рівнів з метою досягнення гендерної рівності



Для роздумів

(можна використати як підсумкову вправу)

*Легше керувати нацією, ніж виховувати чотирьох дітей (Уїнстон Черчилль).
Жінка творить історію, хоча історія запам'ятовує імена чоловіків (Генріх
Гейне).*

*Завжди пам'ятайте, ви не тільки маєте право бути особистістю, ви
зобов'язані бути нею (Елеонора Рузвельт).*

*Одна з найвишуканіших форм вишивки в Україні – гладь білими нитками по
білому полотну... Треба добре придивитись, щоб розгледіти це мистецтво.
Побачити білий візерунок довкола витятого простору. Такою і є роль жінки в
українському громадському житті й історії України... (Марта Богачевська-
Хомяк).*

*Почніть робити те, що потрібно, потім робіть те, що можливо. І раптом ви
помітите, що робите неможливе (Св.Франциск Ассизський).*

Будьте собою, інші ролі вже зайняті (Оскар Уайльд).

*Чи є в державі щось краще за можливість гідним чином віддати належне як
жінкам, так і чоловікам? Певна річ, немає (Платон).*

*Корінь проблеми не в чоловіках. Корінь проблеми у соціальній системі, де
ідеалізується сила, в якій чоловіки і жінки привчені ототожнювати мужність з
насильством і домінуванням, вважати чоловіків, які не відповідають цьому
ідеалу «надто м'якими»... (Ріон Айслер).*

*Ми звикли традиційно ховати від себе ту правду, над якою треба було б
найбільше подумати (Євген Сверстюк).*

*Демократія без повноцінної участі жінок у суспільному житті – це нонсенс
(Хіларі Клінтон).*

Нічого про нас без нас (Саванні Гант).

*Завдання політика - не плентатися у хвості сьогоднішньої громадської думки, а
передбачати розвиток суспільства на два-три роки вперед, бачити майбутні
проблеми, запобігати їм і заздалегідь здійснювати контрзаходи (Маргарет
Тетчер).*

Підсумки

Чому гендерна рівність важлива для кожної і кожного?

- це збільшення тривалості життя насамперед чоловіків, можливість балансу сімейного та особистого життя жінок і чоловіків, створення рівних умов для кар'єрного зростання, питання відповідального батьківства та материнства, партнерського розподілу сімейних обов'язків, зменшення (викорінення) насилля, формування гармонійно розвиненої особистості, вільної від стереотипних поглядів на роль чоловіка і жінки у суспільстві;
- це питання не лише рівних прав, а й рівних обов'язків та відповідальності жінок і чоловіків;
- врахування гендерних аспектів – це задоволення потреб різних соціально-гендерних груп, визначення пріоритетів та справедливий розподіл бюджету.



Список використаних джерел

КОМПАС. Посібник з освіти в галузі прав людини за участі молоді.

Режим доступу: <http://humra.org/wp-content/uploads/2016/03/compass-UA.pdf>

Кампанія проти сексизму. Сайт «Повага». Режим доступу:

<https://povaha.org.ua/pobachyly-seksyzm-kudy-zvertatys/>

Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів: Наказ Міністерства соціальної політики України від 7 лютого 2020 року № 86. Режим доступу:

http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/RE34494.html

Гендерний бюджетний аналіз програм, які фінансуються з державного та місцевих бюджетів», розроблений у межах проекту «Гендерне бюджетування в Україні». Режим доступу: <http://grbproject.org/wp-content/uploads/2017/04/Summary-email-ukr.pdf>).

Модуль «Тренінг для тренерок/тренерів з гендерної рівності та впровадження гендерної політики в Україні». Запоріжжя: Друкарський світ, 2011. С.19-20. 256 с. Режим доступу: https://gender.org.ua/images/lib/module_policy_2011.pdf

Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року: Указ Президента України від 30 вересня 2019 року № 722/2019. Режим доступу:

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019#Text>

Національна доповідь «Цілі Сталого Розвитку: Україна». Режим доступу: https://mepr.gov.ua/files/docs/%d0%9d%d0%b0%d1%86%d1%96%d0%be%d0%bd%d0%b0%d0%bb%d1%8c%d0%bd%d0%b0%20%d0%b4%d0%be%d0%bf%d0%be%d0%b2%d1%96%d0%b4%d1%8c%20%d0%a6%d0%a1%d0%a0%20%d0%a3%d0%ba%d1%80%d0%b0%d1%97%d0%bd%d0%b8_%d0%bb%d0%b8%d0%bf%d0%b5%d0%bd%d1%8c%202017%20ukr.pdf

