



Учебный курс по гендерному равенству

*Руководство фасилитатора, Раздаточные материалы
и Пакет учебных материалов*

HelpAge

International

Учебный курс по гендерному равенству

Руководство фасилитатора →

Раздаточные материалы →

Пакет учебных материалов →

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

Материалы Глобальной учебной группы по гендерным вопросам HelpAge International

Учебный курс по гендерному равенству

Руководство фасилитатора, Раздаточные материалы и Пакет учебных материалов

Опубликовано HelpAge International

HelpAge International

Адрес: PO Box 78840, London SE1P 6QR, UK

Тел.: +44 (0)20 7278 7778

Факс: +44 (0)20 7387 6992

info@helpage.org

www.helpage.org

Зарегистрированная благотворительная организация №288180

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

Редакторы: Селия Тилл и Джорджина Вейч

Фотография на первой странице: Лидия Хамфри/Age International

Дизайн: TRUE www.truedesign.co.uk



@HelpAge



HelpAge International

Авторские права © HelpAge International, 2022 г

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

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

ISBN 978-1-910743-70-6



Антонио Олмос/HelpAge International

Руководство фасилитатора

Учебный курс по гендерному равенству
HelpAge International

HelpAge

International

Руководство фасилитатора

Содержание

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

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

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

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

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

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

Введение

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

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

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

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

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

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

Гендер и старение: точки пересечения

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

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

Пол и гендер

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

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

Учет гендерных аспектов и адресность

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

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

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

Информация о Руководстве фасилитатора

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

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

Руководство фасилитатора призвано помочь обучающимся:

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

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

Инструкции по проведению тренинга

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

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

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

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

Доступ для людей с ограниченными возможностями

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

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

Планирование и подготовка

Место, время и подготовка помещения

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

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

До начала тренинга обязательно продумайте следующее:

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

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

Дополнительные ресурсы можно найти в Приложении к Пакету учебных материалов.

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

Планирование и подготовка к сессиям

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

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

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

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

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

График сессий

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

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

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

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

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

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

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

Модуль 3: Укрепление навыков фасилитации и повышение уверенности

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

Расширенный формат тренинга

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

Сессия 1 Введение – День 1



Время 10 минут



Цель Провести неформальное знакомство в начале первого дня



Материалы Не требуются



Подготовка Не требуются



Порядок проведения

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

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

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

Сессия 2

Правила и ожидания – День 1



Время 20 минут



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



Материалы

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



Подготовка

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



Порядок проведения

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

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

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

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

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

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

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



Заметки для фасилитатора

Сессия 3

Подведение итогов и оценка – День 1



Время 30 минут



Цель Определить ключевые моменты обучения в конце первого дня.



Материалы

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



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



Порядок проведения

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

Сессия 4

Повторение и разъяснения – День 2



Время 30 минут



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



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



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



Порядок проведения

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

Сессия 5

Подведение итогов и оценка – День 2



Время 30 минут



Цель Определить ключевые моменты обучения в конце второго дня.



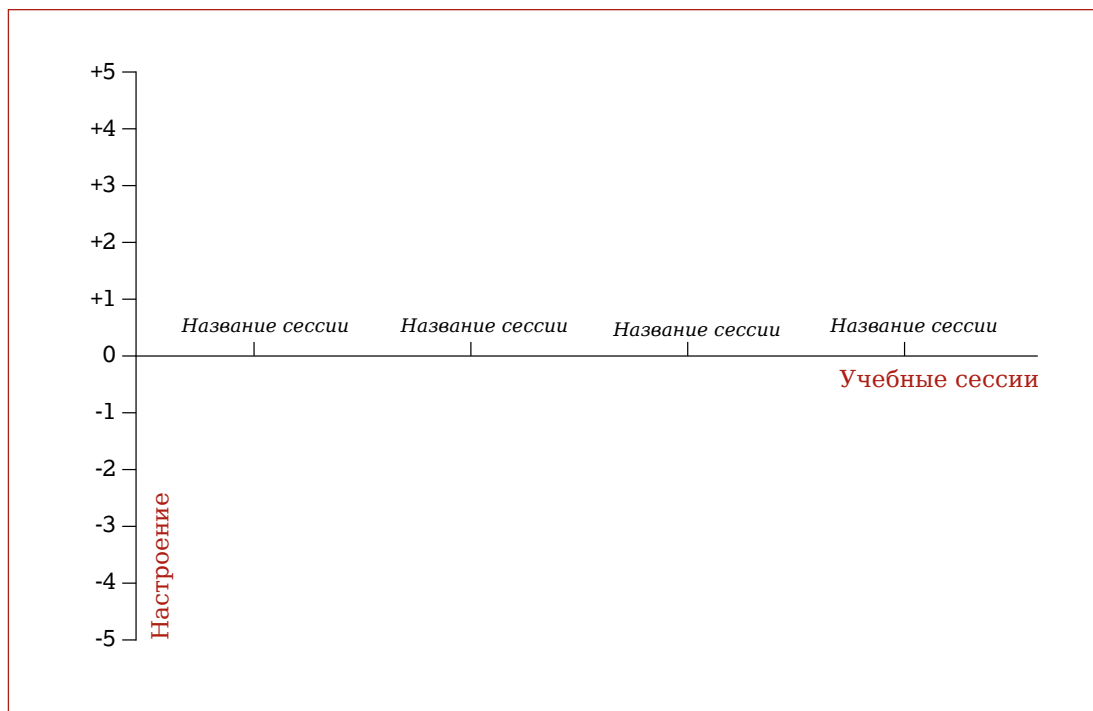
Материалы

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



Подготовка

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



Порядок проведения

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

Сессия 6

Повторение и разъяснения – День 3



Время 45 минут



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



Материалы Заметки и презентации на листах флипчарта со второго дня.



Подготовка Не требуется



Порядок проведения

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

Сессия 7

Подведение итогов и оценка – День 3



Время 45 минут



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

Побудить участников составить план действий для дальнейшего обучения и размышлений.



Материалы

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



Подготовка Не требуется



Порядок проведения

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

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

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

Сессия 8

Выпускаем птицу – День 3



Время 10 минут



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



Материалы Не требуются



Подготовка Не требуется



Порядок проведения

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



Восприятие и дискриминация

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

Сессия 1 Новые начинания (часть 1)



Время 45 минут



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

Помочь участникам понять неосознанные предубеждения и научиться преодолевать их.



Материалы Раздаточный материал 1: Новые начинания – люди



Подготовка Не требуется



Порядок проведения

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

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



**Заметки для
фасилитатора**

Сессия 2

Колесо идентичности (часть 1)



Время 30 минут



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



Материалы

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



Подготовка Не требуется



Порядок проведения

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

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



Заметки для фасилитатора

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

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



Ключевые моменты обучения

Сессия 3

Картирование тела



Время 30 минут



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



Материалы

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



Подготовка Не требуется



Порядок проведения

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

Продолжение на следующей странице


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

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

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



Заметки для фасилитатора

 **Порядок проведения**

Продолжение

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

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

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

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

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

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



Ключевые моменты обучения

Сессия 4 24-часовой день



Время 60 минут



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



Материалы

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



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

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

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




Порядок проведения

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

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

Продолжение на следующей странице

 **Порядок проведения**

Продолжение

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

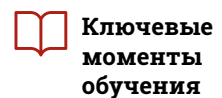
Продолжение на следующей странице

Из этого следует сделать вывод, что в целом:

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

Вопросы для размышления:

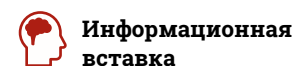
- Как вы думаете, могут ли различия в балансе работы и отдыха женщин и мужчин влиять на их благосостояние?
- Что это означает для женщин и мужчин в разном возрасте?



Время, затрачиваемое на уход

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

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





Гендерные роли

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

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

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

→ Порядок проведения

Продолжение

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Продолжение на
следующей странице



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

Практические и стратегические гендерные потребности

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

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

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



Порядок проведения

Продолжение

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

Продолжение на следующей странице



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

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



Гендерные отношения

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

Сессия 5

Игра в жизнь



Время 60 минут



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



Материалы

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



Подготовка Не требуется



Порядок проведения

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

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

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



Заметки для фасилитатора

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

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

Попросите их сделать:

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

Продолжение на следующей странице



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

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

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

7. Начните рассказывать историю.

История

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

Запишите возможные варианты:

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

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

Продолжение на следующей странице



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

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



Порядок проведения

Продолжение

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

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

В результате обсуждения должны быть сформулированы следующие ключевые идеи:

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



Сессия 6

Анализ предубеждений, дискриминации и барьеров



Время 60 минут



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



Материалы

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



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



Порядок проведения

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

Продолжение на следующей странице



Барьеры, обусловленные средой, отношением и институциональные барьеры

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

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

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

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

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



Сессия 7

Колесо идентичности (часть 2)



Время 30 минут



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

Подчеркнуть динамику распределения сил, существующую между различными группами людей.



Материалы

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



Подготовка Не требуется



Порядок проведения

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

Сессия 8

Новые начинания (часть 2)



Время 30 минут



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



Материалы

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



Подготовка Не требуется



Порядок проведения

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

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

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

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

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

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

Подобные предубеждения постоянно подкрепляются. Замечаем ли мы это?



Заметки для фасилитатора

Модуль 2

Гендерный анализ и учет гендерных аспектов

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

Сессия 1 Учет гендерных аспектов (часть 1)



Время 30 минут



Цель Развить понимание участников об учете гендерных аспектов.



Материалы

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



Подготовка Не требуется

Учет гендерных аспектов

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

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

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



Информационная вставка



Порядок проведения

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

Продолжение на следующей странице

→ Порядок проведения

Продолжение

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

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

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

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

В проектах (или программах)

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

В адвокационных мероприятиях:

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



Ключевые моменты обучения

Продолжение на следующей странице



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

В организациях:

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

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

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

Эти источники перечислены в Приложении к Пакету учебных материалов.

Сессия 2

Гендерный анализ (программный)



Время 60 минут



Цели Усилить понимание участниками гендерного анализа.

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



Материалы

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



Подготовка

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



Порядок проведения

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

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

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

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

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

Дайте им на это 5-10 минут.

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

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

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

Сессия 3

Гендерный анализ (практическое упражнение 1)



Время 45 минут



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



Материалы

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



Подготовка Не требуется



Порядок проведения

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

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

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

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

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

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

- интервьюера
- респондента
- наблюдателя
- аудиторию

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

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

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

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



Ключевые моменты обучения

Продолжение на следующей странице



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

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

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

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

Сессия 4

Учет гендерных аспектов (часть 2)



Время 90 минут



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



Материалы

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



Подготовка Не требуется



Порядок проведения

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

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



Заметки для фасилитатора

Сессия 5

Планирование действий по учету гендерных аспектов (часть 3)



Время 120 минут



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



Материалы

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



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



Порядок проведения

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



Продолжение на следующей странице

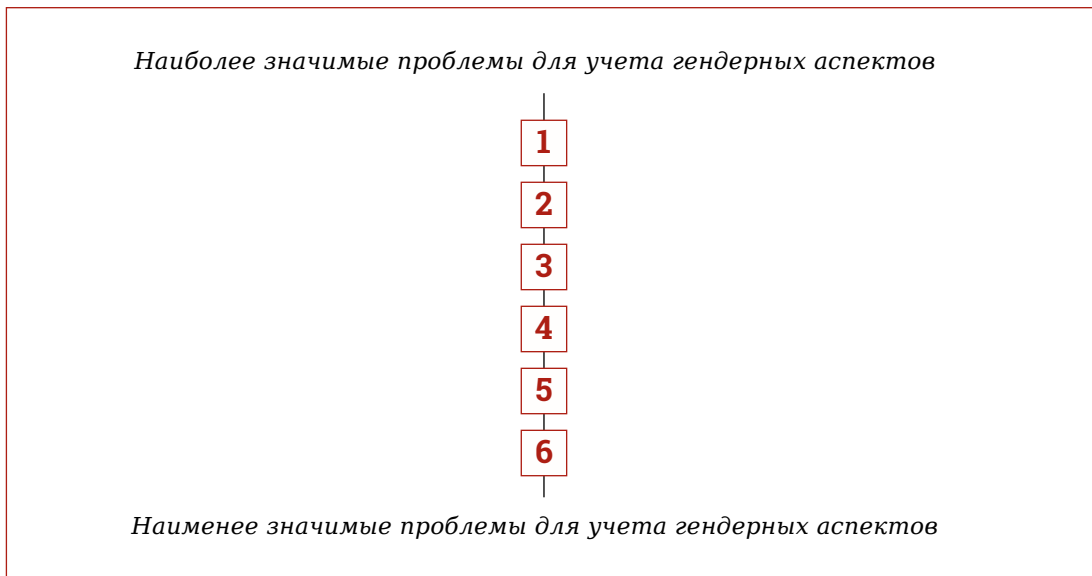
→ Порядок проведения

Продолжение

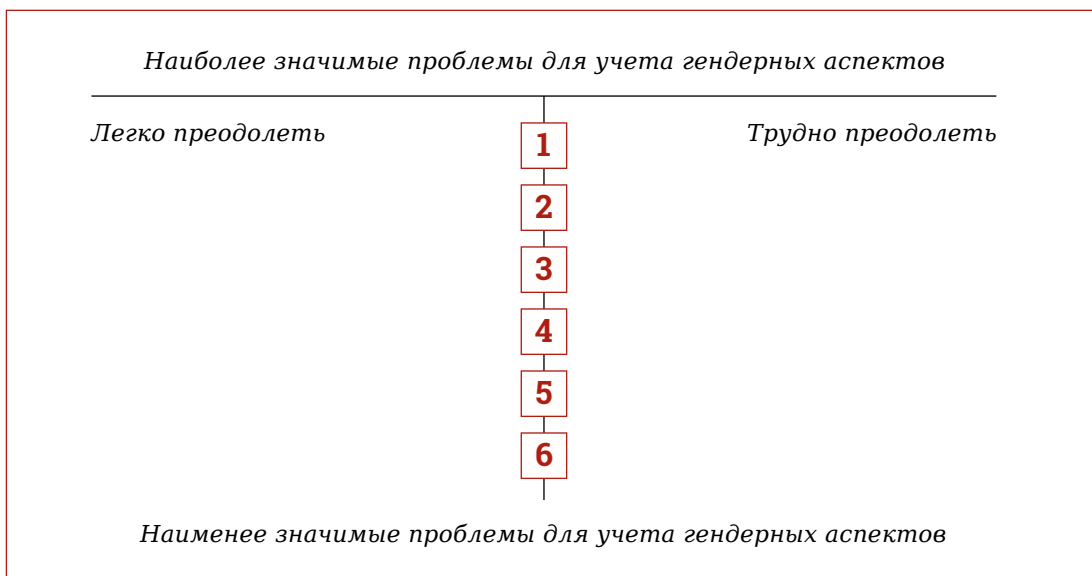
4. Дайте каждой группе новый лист флипчарта. Попросите их нарисовать вертикальную линию посередине и подписать верхнюю часть «Наиболее значимая проблема для учета гендерных аспектов», а нижнюю – «Наименее значимая проблема для учета гендерных аспектов».

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

Дайте группам 15 минут на выполнение этого задания.



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



Продолжение на следующей странице

→ Порядок проведения

Продолжение

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

Дайте группам 15 минут на выполнение этого задания.

8. В итоге листы флипчарта могут выглядеть примерно так:



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

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

Дайте группам 30 минут на выполнение этого задания.

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

Сессия 6

Гендерный анализ (практическое упражнение 2)



Время 120 минут



Цель Научить участников проводить гендерный анализ в различных контекстах.



Материалы

- Флипчарт
- Маркеры
- Раздаточный материал 12a: Учебный пример: после стихийного бедствия
- Раздаточный материал 12b: Водоснабжение, канализация и гигиена
- Раздаточный материал 12c: Учебный пример: предложение о финансировании
- Вы также можете использовать учебные примеры из модуля 4 учебного пакета или любые другие учебные примеры проектов или предложений по финансированию, охватывающие основные элементы гендерного анализа. См. Раздаточный материал 6b: Гендерный анализ (выполненное упражнение).



Подготовка Не требуется



Порядок проведения

1. Скажите участникам, что им нужно будет выбрать один из учебных примеров – «После стихийных бедствий», «Водоснабжение, канализация и гигиена» или «Предложение о финансировании». Попросите участников разбиться на группы по 3-5 человек, выбрав учебный пример, исходя из сферы своих интересов или опыта. Выдайте каждой группе несколько копий раздаточного материала по соответствующему учебному примеру.
2. Попросите группы проанализировать учебный пример, как указано в раздаточном материале. Дайте группам 45 минут на выполнение этого задания.
3. Попросите участников вернуться на свои места для проведения презентаций и обсуждения.

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



Заметки для фасилитатора

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

Гендерный анализ показывает следующее:

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

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



Ключевые моменты обучения

Продолжение на следующей странице



Дополнительные вопросы могут включать:

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

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

Гендерный анализ показывает следующее:

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

Дополнительные вопросы могут включать:

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

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

Гендерный анализ показывает следующее:

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

*Продолжение на
следующей странице*

Дополнительные вопросы могут включать:

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








**Ключевые
моменты
обучения**

продолжение

Навыки фасилитации

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

Сессия 1 Техники фасилитации

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

Используемые инструменты могут включать:






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

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

 **Ключевые моменты обучения**

Сессия 2

Роль фасилитатора

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

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

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

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



Заметки для фасилитатора

Сессия 3

Проблемы фасилитации



Время 45 минут



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



Материалы

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



Подготовка Не требуется



Порядок проведения

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

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

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

Дайте каждой группе 5-8 минут.

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

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

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

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



Малик Алымкулов/HelpAge International

Раздаточные материалы

Курс по гендерному равенству
HelpAge International

HelpAge

International

Раздаточные материалы

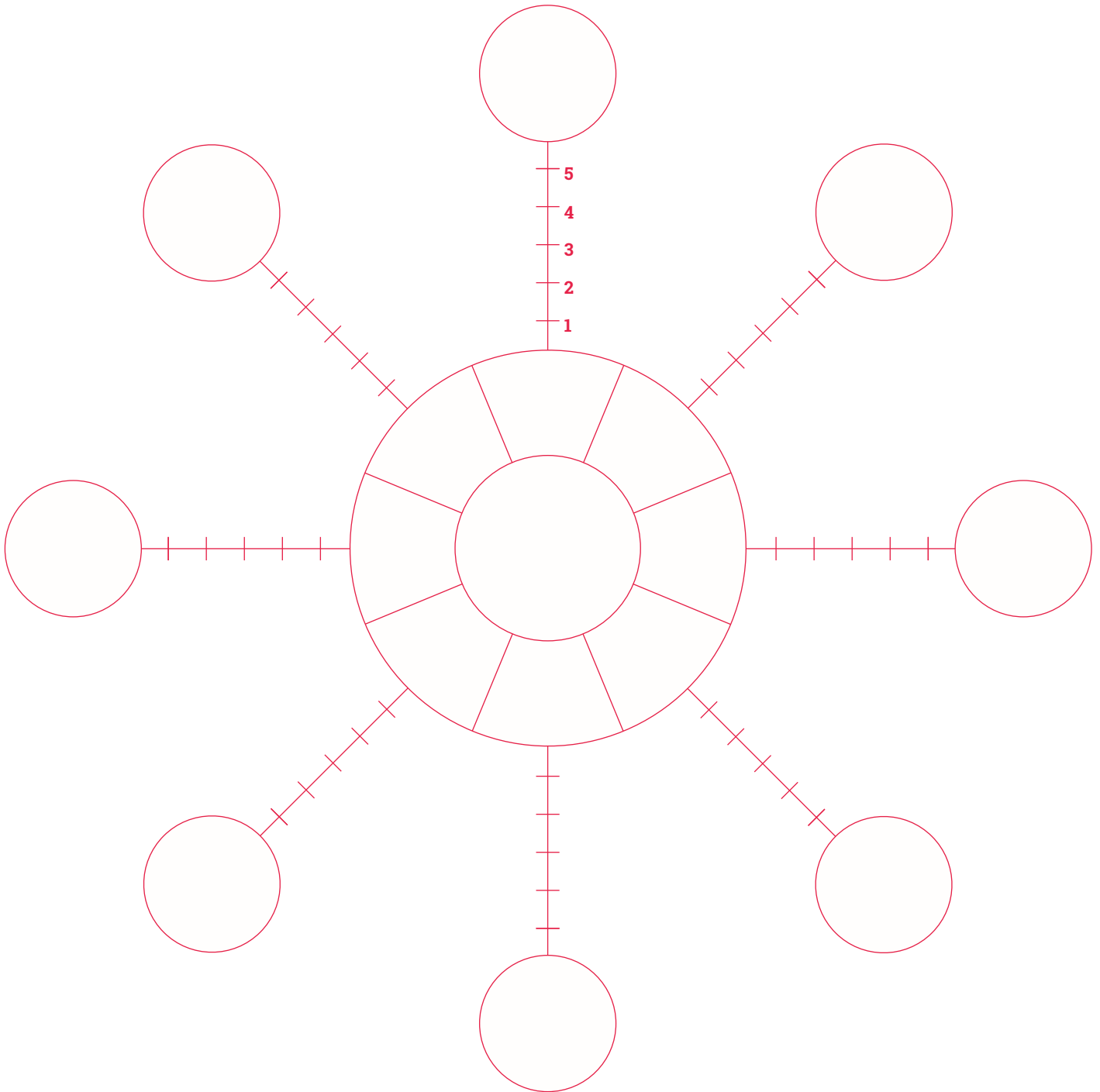
Содержание

- 3 1. Новые начинания - люди
- 4 2a. Колесо идентичности
- 5 2b. Колесо идентичности (часть 1; пример)
- 6 2c. Колесо идентичности (часть 2; пример)
- 7 3. 24-часовой день
- 8 4a. Гендерные роли и потребности
- 10 4b. Гендерные роли и потребности (упражнение)
- 11 4c. Гендерные роли и потребности (выполненное упражнение)
- 12 5. Учет гендерных аспектов
- 13 6a. Гендерный анализ (упражнение)
- 14 6b. Гендерный анализ (выполненное упражнение)
- 16 7. Структура 4 форм силы
- 17 8. Лестница участия
- 18 9a. Проведение интервью (средства к существованию)
- 20 9b. Проведение интервью (лагерь беженцев)
- 22 9c. Рекомендации по активному слушанию
- 23 10a. Цикл адвокации
- 24 10b. Проектный цикл
- 25 10c. Процесс разработки предложения
- 26 11. План действий по учету гендерных аспектов
- 28 12a. Учебный пример: после стихийного бедствия
- 29 12b. Учебный пример: водоснабжение, канализация и гигиена
- 30 12c. Учебный пример: предложение и финансировании
- 31 13a. Роль фасилитатора
- 32 13b. Сложные ситуации для фасилитации (сценарий 1)
- 33 13c. Сложные ситуации для фасилитации (сценарий 2)
- 34 13d. Работа с проблемными участниками
- 36 14. Форма оценки тренинга

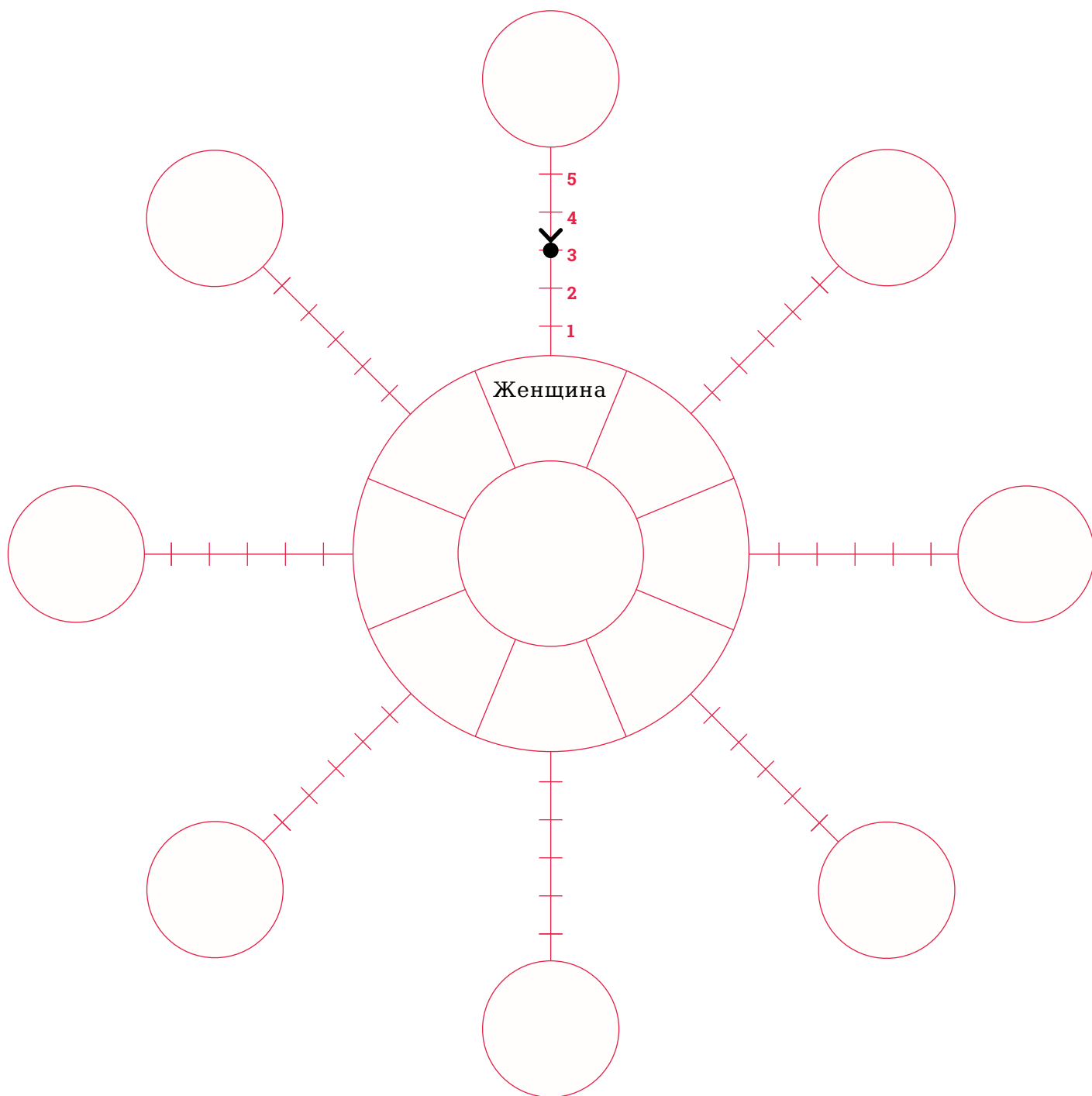
Новые начинания - люди

Люди	Ваш выбор	Выбор группы
Джейн 45 лет. Она опытный учитель. В детстве при переливании крови ее заразили ВИЧ.		
Карим - 17-летний подросток. Он учится на сантехника. Его интересуют экологически чистые системы. Обычно он очень приветлив, добр и отзывчив, однако у него случаются внезапные изменения в поведении, и он становится агрессивным.		
Софии 55 лет. Она работает акушеркой. У нее была выявлена наркотическая зависимость, за которую ее несколько раз отстраняли от работы.		
Джулиусу 22 года, у него хорошее здоровье. Он был вынужден покинуть свою страну, где его обвиняли в распущенности из-за его гендерной принадлежности. Будучи писателем, он мог рассчитывать на успешное будущее до того, как покинул свою страну.		
Ролихлахла - 68-летний вождь племени. Он привел свою общину к экономическому успеху и обеспечил ее всеми доступными услугами, в том числе коммунальными. Временами с ним бывает трудно, так как он считает, что всегда прав.		
Минаски - 22-летняя красивая и веселая студентка. Куда бы она ни пошла, она поднимает окружающим настроение. Она еще не решила, чем хочет зарабатывать на жизнь. Она страдает от расстройства пищевого поведения, которое началось, когда ей было 15 лет, хотя сейчас она питается здоровой пищей.		
Мамаду 35 лет. Он - эксперт в области сельского хозяйства и рыболовства. Мамаду сыграл важную роль в разработке успешных проектов, финансируемых Всемирным банком. Он слепой. Иногда он может быть высокомерным и требовательным.		
Роберто под 30 лет. Он научился основам выживания, работая проводником в тропических лесах. У него отличные лидерские качества. Роберто признался, что много лет назад бросил человека на верную смерть, но утверждает, что ему пришлось сделать выбор между спасением этого человека и остальных членов группы.		
Джульетта - 75-летняя библиотекарь на пенсии, у нее пятеро взрослых детей и 15 внуков. Она также является искусным кулинаром и домохозяйкой. Недавно у нее была диагностирована аневризма. Она перенесла профилактическую операцию, чтобы снизить риск разрыва.		
Ральф - 40-летний отец троих детей и капитан рыболовного судна. Он женат, но его жена недавно ушла от него и забрала детей с собой, обвинив его в применении насилия.		
Салману 41 год. В течение многих лет он работал хирургом в районах, где происходили конфликты. Вместе со своим давним партнером, 45-летним бывшим военным, он создал НПО для поддержки людей, страдающих посттравматическим стрессовым расстройством.		
Лидии 30 лет. Она биолог и квалифицированный диетолог. Она вегетарианка. Лидия осуждает интенсивные методы ведения сельского хозяйства и животноводства. Она очень увлечена этой темой.		
Джима - яркая 19-летняя девушка. Она работает механиком и известна как гениальный изобретатель. У нее имеется значительное уродство лица.		

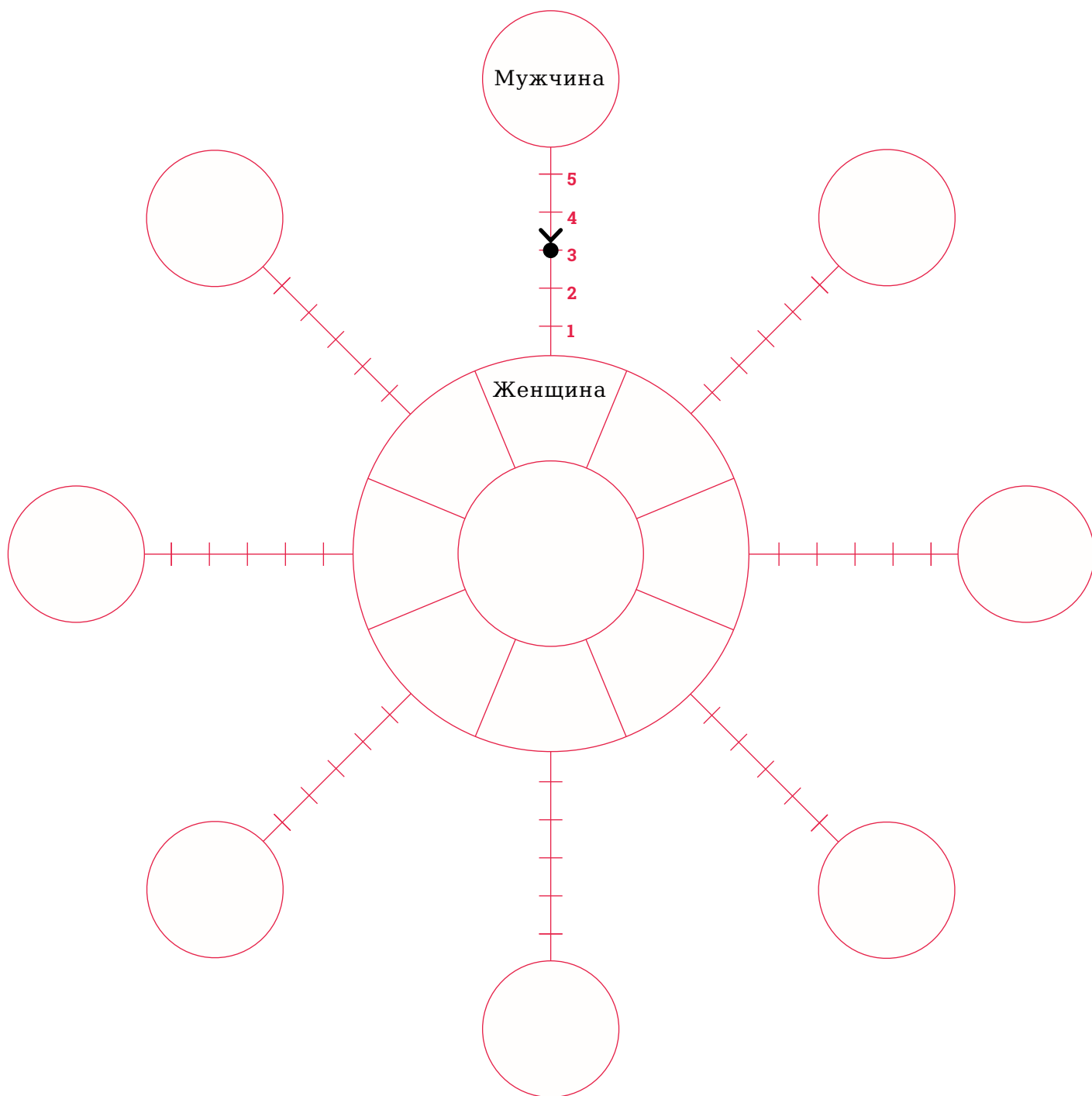
Колесо идентичности



Колесо идентичности (часть 1; пример)



Колесо идентичности (часть 2; пример)



Раздаточный материал 3

24-часовой день

Заполните все виды деятельности, такие как выполнение домашних обязанностей, работа, досуг и общественная деятельность. Используйте указанные часы, чтобы для упрощения и ускорения работы. Разбивать время на минуты не нужно.

Время	Задача молодой женщины	Задача пожилой женщины	Задача молодого мужчины	Задача пожилого мужчины
03:00				
04:00				
05:00				
06:00				
07:00				
08:00				
09:00				
10:00				
11:00				
12:00				
13:00				
14:00				
15:00				
16:00				
17:00				
18:00				
19:00				
20:00				
21:00				
22:00				
23:00				
24:00				
01:00				
02:00				

Гендерные роли и потребности

Гендерные роли

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

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

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

За исключением деторождения и грудного вскармливания, все эти роли могут выполнять как женщины, так и мужчины. Однако культурные и социальные нормы часто закрепляют определенные роли за женщинами или мужчинами, в том числе и в пожилом возрасте. Различным ролям придается различная ценность. Иерархия ролей и то, как роли распределяются между женщинами и мужчинами, приводит к неравному распределению сил между женщинами и мужчинами.

Практические и стратегические гендерные потребности

Практические потребности	Стратегические потребности
<ul style="list-style-type: none">• Обычно носят немедленный и краткосрочный характер;• Характерны только для конкретных женщин, мужчин и представителей другого гендера;• Необходимы людям для выживания в конкретных условиях (еда, жилье, услуги здравоохранения, вода и доход);• Легко поддаются определению женщинами, мужчинами или представителями другого гендера;• Обеспечиваются посредством сочетания производственной и репродуктивной деятельности, например, обустройство колодцев и забор воды, содержание медицинских центров и уход за больными членами семьи, продажа товаров на рынке, чтобы заработать деньги на пропитание семьи, и получение дохода от трудовой деятельности для покрытия семейных расходов.	<ul style="list-style-type: none">• Обычно имеют долгосрочный характер;• Характерны почти для всех женщин, мужчин и людей другого гендера;• В случае женщин часто связаны с их неблагоприятным положением на протяжении жизненного пути, подчиненной ролью, отсутствием ресурсов и образования, уязвимостью к бедности, насилию и т.д.;• Основа неблагоприятного положения и потенциал для изменений не всегда поддаются определению женщинами, мужчинами или представителями другого гендера;• Могут быть удовлетворены путем повышения уровня сознания, повышения уверенности в себе, образования, укрепления движений, политической мобилизации;• Включают юридические права (например, права на землю и наследство), защиту от домашнего насилия, равную оплату труда и контроль женщин над своим телом. Все это бросает вызов подчиненной роли женщин в обществе. Они связаны с разделением труда (кто что делает), властью и контролем (у кого что есть и кто решает, как это использовать).

Продолжение на следующей странице

Раздаточный материал 4а Гендерные роли и потребности - продолжение

Продолжение

Удовлетворение практических потребностей	Удовлетворение стратегических потребностей
<ul style="list-style-type: none">• Проект вовлекает женщин, мужчин и людей другого гендера в качестве получателей и, возможно, участников.• Может улучшить условия жизни женщин, мужчин и представителей другого гендера.• Не изменяет существующие гендерные роли и отношения.	<ul style="list-style-type: none">• Проект вовлекает женщин, мужчин и людей другого гендера в качестве проводников изменений или позволяет им стать проводниками изменений.• Может улучшить положение женщин или людей другого гендера в обществе путем трансформации неравного соотношения сил.
Гендерно-чувствительный подход	Гендерно-трансформирующий подход
<ul style="list-style-type: none">• Проводится гендерный и возрастной анализ.• Гендер очевиден в языке. Используются и анализируются данные с разбивкой по гендеру и возрасту.• Включены конкретные результаты и мероприятия, учитывающие различные потребности и возможности женщин, мужчин и представителей другого гендера.• Вмешательство, скорее всего, будет направлено на удовлетворение их практических или краткосрочных потребностей.	<ul style="list-style-type: none">• Проводится как количественный, так и качественный гендерный и возрастной анализ• Конкретные результаты направлены на изменение неравного распределения сил между женщинами, мужчинами и представителями другого гендера посредством изменения ролей и статуса, а также перераспределения ресурсов.• Гендерное равенство продвигается в качестве основной цели.• Вмешательство направлено на борьбу с существующими нормами и отношениями, которые усиливают стереотипы о гендерных ролях.• Вопросы гендера учтены в ответных мерах, а причины неравенства устраняются в первую очередь.

Раздаточный материал 4b

Гендерные роли и потребности (упражнение)

Подумайте, к каким ролям и потребностям относятся перечисленные в таблице виды деятельности. Поставьте крестики в соответствующих местах. Обратите внимание, что каждый вид деятельности может быть связан с более чем одной ролью или потребностью.

Деятельность	Признанная роль женщины		Удовлетворенная гендерная потребность		
	Репродуктивная	Производственная	Управление сообществом	Практические потребности	Стратегические потребности

Обучение в целях трудоустройства

Обучение для женщин					
• приготовление пищи для семьи					
• пошив одежды на продажу					
• каменная или кирпичная кладка/плотницкое дело					
• управление бизнесом					
Доступ к кредитам*					
Для домохозяйств					
Для женщин					

*микрофинансовые организации или правительство

Базовые услуги

Детские ясли					
В сообществе					
По месту работы матери					
По месту работы отца					
Центр первичной медико-санитарной помощи					
Открыт только в утренние часы					
Открыт в различное время					
Социальные пособия от государства					
Для домохозяйств					
Для женщин					

Участие сообщества

Проекты с участием сообщества					
Время женщины не оплачивается					
Время женщины оплачивается					

Гендерные роли и потребности

(выполненное упражнение)

Ответы даны ниже:

Деятельность	Признанная роль женщины		Удовлетворенная гендерная потребность		
	Репродуктивная	Производственная	Управление сообществом	Практические потребности	Стратегические потребности

Обучение в целях трудоустройства

Обучение для женщин					
• приготовление пищи для семьи	X			X	
• пошив одежды на продажу		X		X	
• каменная или кирпичная кладка/плотницкое дело		X		X	X
• управление бизнесом		X			X
Доступ к кредитам*					
Для домохозяйств		X		X	
Для женщин		X		X	X

*микрофинансовые организации или правительство

Базовые услуги

Детские ясли					
В сообществе	X	X	X	X	
По месту работы матери	X	X		X	
По месту работы отца	X	X		X	X
Центр первичной медико-санитарной помощи					
Открыт только в утренние часы	X			X	
Открыт в различное время	X			X	X
Социальные пособия от государства					
Для домохозяйств		X		X	
Для женщин		X		X	X

Участие сообщества

Проекты с участием сообщества					
Время женщины не оплачивается			X	X	
Время женщины оплачивается		X	X	X	X

Учет гендерных аспектов

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

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

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

Гендерный анализ (упражнение)

Область исследования	Вопросы
Роли и обязанности (разделение труда)	Кто что делает?
Доступ к и контроль над ресурсами	Кто чем владеет? Кто чем может пользоваться и кто имеет над этим контроль?
Телесная автономия, насилие и безопасность	Насколько широко распространено насилие и каков риск подвергнуться насилию?
Знания и информация	Кто какой информацией владеет? Кто получает эту информацию?
Стремление и участие	Кто участвует на каком уровне и с какой целью? (связано с проектом)
Уполномоченные учреждения и выгоды	Кто получает выгоду?

Гендерный анализ (выполненное упражнение)

Области исследования	Вопросы
<p>Роли и обязанности (разделение труда)</p> <p><i>Сила действия</i></p>	<p>Кто что делает?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Что делают женщины, мужчины и представители другого гендера? (задачи/ обязанности)? • Где они выполняют эту деятельность (в доме, сообществе, на рабочем месте или в учреждении)? • Как часто они ее выполняют (ежедневно и сезонно)? Сколько времени они тратят? • Изменилось ли что-нибудь после бедствия/конфликта/кризиса? <p><i>Помните: производственные, репродуктивные и общественные роли</i></p>
<p>Доступ к и контроль над ресурсами</p> <p><i>Сила действия Сила контроля Совместная сила</i></p>	<p>Кто чем владеет? Кто чем может пользоваться и кто имеет над этим контроль?</p> <ul style="list-style-type: none"> • К каким активам, ресурсам и возможностям имеют доступ женщины, мужчины и люди другого гендера? • Кто имеет контроль над ними? • Кто получает доход (внутри и вне домохозяйства)? Кто может решать, что делать с деньгами? • Кто может наследовать землю или имущество, и кто принимает решения об этом? • Как распределяется и расходуется бюджет? <ul style="list-style-type: none"> - на уровне домохозяйства? - на уровне сообщества? • Кому выделяются государственные ресурсы? Кто получает эти ресурсы? <ul style="list-style-type: none"> - на уровне домохозяйства (например, социальные пенсии, пособия, услуги, гуманитарная помощь)? - на уровне сообщества (например, распределение бюджета и расходы на услуги и инфраструктуру, поддержка во время или после бедствия/конфликта/кризиса)? • У кого есть социальный капитал (например, социальные сети и сети поддержки)? • Изменилось ли это после бедствия/конфликта/кризиса?
<p>Телесная автономия, насилие и безопасность</p> <p><i>Сила контроля Сила действия Внутренняя сила</i></p>	<p>Насколько широко распространено насилие и каков риск подвергнуться насилию?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Повысил ли доступ к возможностям работы вне дома риск жестокого обращения или насилия дома, на работе или по пути на работу или с работы? • Каковы профессиональные риски для здоровья (например, в период менопаузы или ввиду ограниченных возможностей)? • Каковы риски жестокого обращения или насилия для женщин, мужчин или лиц другого гендера, которые зависят от опекуна или потеряли дееспособность? • Какие риски отсутствия защиты существуют во время бедствия/конфликта/кризиса, включая риск гендерного насилия? • Изменились ли риски и динамика сил после бедствия/конфликта/кризиса?

Продолжение на следующей странице

Раздаточный материал 6b

Гендерный анализ (выполненное упражнение) – продолжение

Продолжение

Области исследования	Вопросы
<p>Знания и информация</p> <p><i>Сила контроля Сила действия Внутренняя сила Совместная сила</i></p>	<p>Кто какой информацией владеет? Кто получает эту информацию?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Кто знает о государственной политике и программах и о том, как получить к ним доступ (например, социальная защита)? • Кто знает об институциональной политике и программах (таких как равные возможности при приеме на работу, паритет зарплат, предотвращение сексуального домогательства, механизмы рассмотрения жалоб и претензий)? Всем ли они предоставлены и разъяснены? • Кто знает, как получить доступ к услугам (таким как здравоохранение, доход, юридические услуги, услуги по противодействию гендерного насилия, гуманитарная помощь)? • Кто является членом или имеет доступ к социальным или экономическим сетям, профсоюзам или гуманитарным комитетам для обмена информацией и знаниями и оказания взаимной поддержки? • Каким образом эта информация дает кому-то власть и статус? • Изменилось ли место получения информации и обмена знаниями после бедствия/конфликта/кризиса?
<p>Стремление и участие</p> <p><i>Сила действия Внутренняя сила Совместная сила</i></p>	<p>Кто участвует на каком уровне и с какой целью? (связано с проектом)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Все ли женщины, мужчины и представители другого гендера имеют одинаковый выбор деятельности (например, возможности обучения или волонтерства)? • Имеют ли женщины, мужчины и люди другого гендера свободу доступа к общественным местам и участия в мероприятиях проекта? Могут ли они принимать решения и выражать свое мнение? • Оказывается ли поддержка женщинам, мужчинам и представителям другого гендера в участии (например, посредством организации безопасных мест, где каждый может высказаться, обеспечении доступа и доступности мест проведения мероприятий, учета временных ограничений или обязанностей по уходу, адаптации стилей обучения, мер по укреплению уверенности в себе)? • Кто участвует в принятии решений на уровне домохозяйства и сообщества? О каких решениях идет речь (уровень важности и влияния, возможности для планирования проектов)? • Изменились ли структуры принятия решений после бедствия/конфликта/кризиса?
<p>Уполномоченные учреждения и выгоды</p> <p><i>Сила контроля Сила действия Внутренняя сила</i></p>	<p>Кто получает выгоду?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Каковы законы, политика, нормы и структурные ограничения и кому выгоден статус-кво? • Каким образом религиозные или политические группы устанавливают правила и политику или законы, которые поддерживают ситуацию для их собственной выгоды, а не для всех (например, разделение труда)? • Изменилась ли ситуация после бедствия/конфликта/кризиса? Была ли политика пересмотрена, обновлена или отменена? • Как организации реагируют на гендерные вопросы (например, сбор и использование данных с разбивкой по полу, возрасту и наличию ограниченных возможностей, обучение персонала, набор персонала, обеспечение ресурсами, политика, управление информацией, коммуникация)? • Кто получает выгоду на индивидуальном, семейном, общественном и институциональном уровнях? • Отличается ли распределение выгод от того, что было до бедствия/конфликта/кризиса?

4 формы силы

Сила – это способность создавать изменения или сопротивляться им. Ею могут обладать отдельные лица или группы.

Сила, которой обладают отдельные люди, связана с их автономией, которая может быть менее видна.

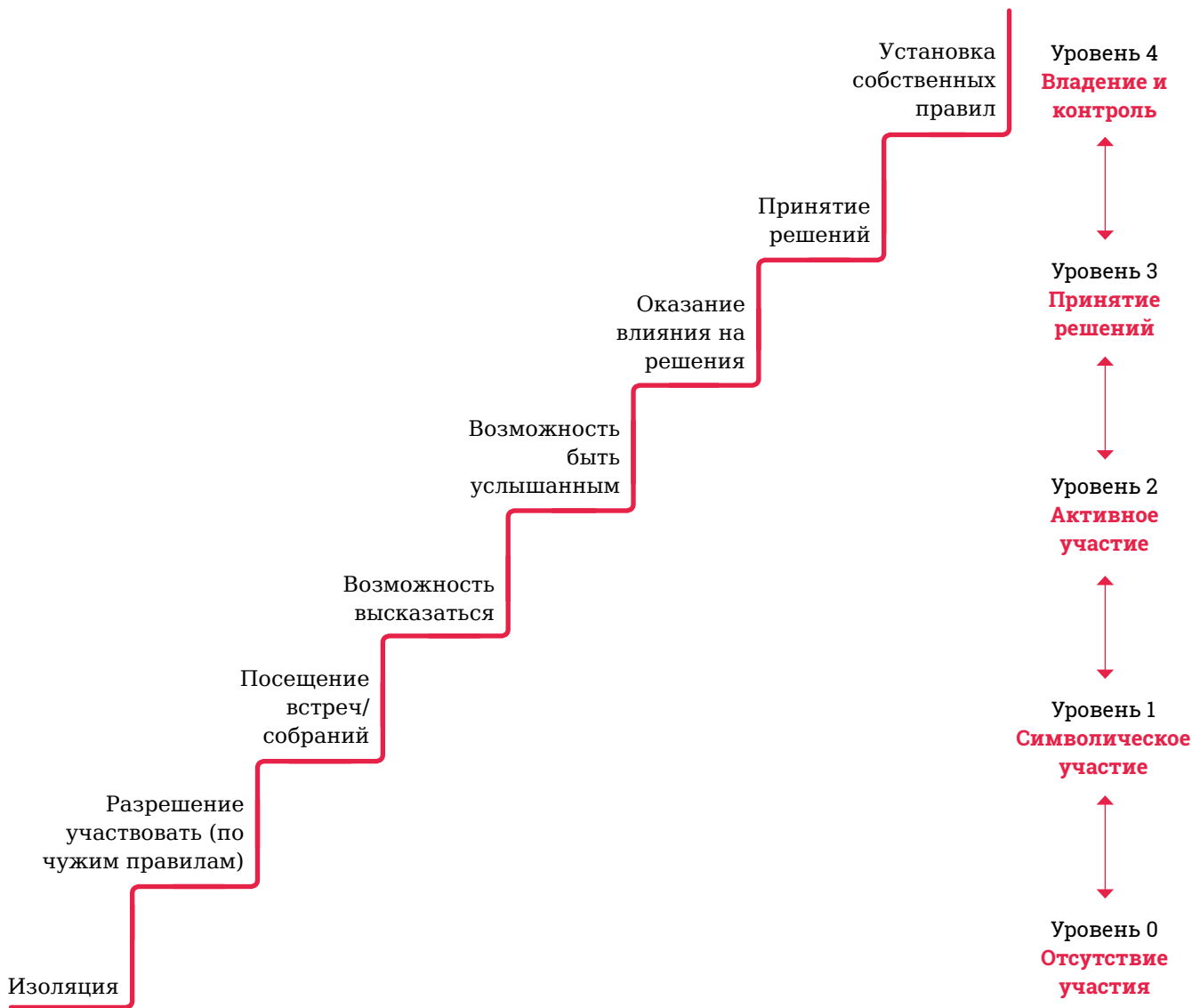
Сила, которой обладают группы, связана с установленными структурами и правилами в конкретном контексте.

Существует четыре формы силы:

- Сила контроля** Это доминирование; распространено использование словосочетания «силы контроля» над другими людьми в негативном смысле. Такая сила может быть эксплуататорской и репрессивной. Может использоваться для контроля над ресурсами и возможностями влиять на решения. Однако «сила контроля» не обязательно должна носить негативный характер. Это может означать просто доступ к финансовым, физическим и основанным на знаниях активам и контроль над ними. Она также может означать контроль над другими людьми для защиты их интересов.
- Сила действия** Это означает способность выбирать, что делать, и способность делать это. Это включает в себя сопротивление или создание изменений. Это означает способность принимать решения (в семье, сообществе или в более широком смысле) и таким образом строить свою жизнь.
- Внутренняя сила** Эта форма силы касается знаний, способностей, самооценки и веры в себя любого человека, позволяющим ему добиться изменений в своей жизни. Она способствует развитию личного достоинства. На эту силу часто влияют культурные или религиозные нормы.
- Совместная сила** Это способность людей с разными интересами находить общий язык и действовать коллективно, основываясь на чувстве солидарности и взаимной поддержки, для создания коллективной силы.

Источник: VeneKlasen L, and Miller V, 'Power and empowerment', PLA Notes, 43: 39-41, 2002, and Comic Relief Maanda Initiative, *A framework for women and girls' empowerment: Guidance for Maanda applicants and grantees*, Comic Relief, 2014

Лестница участия



Проведение интервью (средства к существованию)

Интервьюер

Сценарий: Проект по обеспечению средств к существованию в сельской местности Танзании

Ваша организация решила разработать проект по обеспечению средств к существованию для наиболее маргинализированных и бедных жителей отдаленного сельского района Танзании. Перед разработкой предложения вы проводите ситуационный анализ, который включает сбор данных от местного населения с помощью индивидуальных интервью. Вашей организации известно, что существуют серьезные проблемы, связанные с правом собственности на землю.

Вы встречаетесь в 70-летней женщиной, которая живет на краю села со своей 10-летней внучкой, чьи родители погибли. Вы проводите с ней полуструктурированное интервью, чтобы выяснить, почему у нее нет доступа к земле для ведения сельского хозяйства.

Ключевые моменты

- Интервью должно быть больше похоже на беседу, чем на опрос. Тем не менее, вы должны следовать основному сценарию. В этом упражнении вы должны придумать как минимум четыре вопроса, на которые вам нужны ответы. Перед началом интервью запишите свои вопросы в виде пунктов.
- Обязательно придерживайтесь требований конфиденциальности и этики, а именно, получите согласие опрашиваемого и проводите интервью наедине.

Респондент

Сценарий: Проект по обеспечению средств к существованию в сельской местности Танзании

Организация решила разработать проект по обеспечению средств к существованию для наиболее маргинализированных и бедных жителей отдаленного сельского района Танзании. Перед разработкой предложения будет проведен ситуационный анализ. В рамках этого анализа вас просят принять участие в интервью.

Вы - 70-летняя женщина, которая потеряла мужа и сына. Остальные дети давно уехали из сообщества. Вы очень бедны. Вы живете на краю села с 10-летней внучкой, родители которой погибли. Вы получаете небольшую социальную пенсию. Вам очень нужен источник дохода.

Ключевые моменты

Вы участвуете в интервью. Ваша роль - продемонстрировать одну или несколько из следующих характеристик:

- Застенчивая и недостаточно уверенная;
- Разговорчивая, но не по тем вопросам, на которых хочет сосредоточиться интервьюер;
- Защищающаяся или агрессивная;
- Немного растерянная.

Вы можете выбрать характер своего персонажа на свое усмотрение.

*Продолжение на
следующей странице*

Продолжение

Наблюдатель

Сценарий: Проект по обеспечению средств к существованию в сельской местности Танзании

Организация решила разработать проект по обеспечению средств к существованию для наиболее маргинализированных и бедных жителей отдаленного сельского района Танзании. Перед разработкой предложения вас просят принять участие в ситуационном анализе и высказать свое индивидуальное мнение в ходе интервью.

Опрашивается 70-летняя женщина, потерявшая мужа и сына. Другие ее дети давно уехали из сообщества. Она очень бедна. Она живет на краю села со своей 10-летней внучкой, родители которой погибли. Она получает небольшую социальную пенсию. Ей очень нужен источник дохода.

Ключевые моменты

Внимательно наблюдайте за следующими моментами:

- Как интервьюер представляется женщине и объясняет цель и процесс интервью?
- Какой язык использует интервьюер, чтобы объяснить цель и процесс интервью и задать вопросы?
- Как язык тела интервьюера поощряет или препятствует разговору?
- Как интервьюер реагирует на ответы женщины, особенно когда она не отвечает на вопросы?
- Как бы вы описали динамику коммуникации между интервьюером и респондентом?
- Как бы вы описали атмосферу интервью?

Проведение интервью (лагерь беженцев)

Интервьюер

Сценарий: Безопасность и доступ к услугам в лагере беженцев

В одной из стран Юго-Восточной Азии началась гражданская война. Многие люди бежали в лагерь беженцев через границу. Поскольку конфликт был неожиданным, готовность к нему была минимальной. В лагерь была направлена группа экспертов, чтобы определить доступность услуг для людей, независимо от их возраста, гендера, этнической принадлежности и наличия ограниченных возможностей. Вы проводите полуструктурированное интервью с пожилой женщиной, которая потеряла свой дом и находится в лагере одна.

Ключевые моменты

- Интервью должно быть больше похоже на беседу, чем на опрос. Тем не менее, вы должны следовать основному сценарию. В этом упражнении вы должны придумать как минимум четыре вопроса, на которые вам нужны ответы. Перед началом интервью запишите свои вопросы в виде пунктов.
- Обязательно придерживайтесь требований конфиденциальности и этики, а именно, получите согласие опрашиваемого и проводите интервью наедине.
- Помните, что респондент может быть травмирован.

Респондент

Сценарий: Безопасность и доступ к услугам в лагере беженцев

В одной из стран Юго-Восточной Азии началась гражданская война. Многие люди бежали в лагерь беженцев через границу. Поскольку конфликт был неожиданным, готовность к нему была минимальной. В лагерь была направлена группа экспертов, чтобы определить доступность услуг для всех людей, независимо от их возраста, гендера, этнической принадлежности и наличия ограниченных возможностей. Вы проходите интервью в рамках данной оценки.

Вы – пожилая женщина, которая потеряла свой дом и была вынуждена отказаться от привычного образа жизни. Ваши дети переехали много лет назад. Вероятно также, что они были перемещены в результате конфликта. У вас нет возможности связаться с ними. Вы беспокоитесь о них и очень скучаете. Вам тяжело находиться в чужой стране.

Ключевые моменты

Вы участвуете интервью. Ваша роль – продемонстрировать одну или несколько из следующих характеристик:

- Застенчивая и недостаточно уверенная;
- Разговорчивая, но не по тем вопросам, на которых хочет сосредоточиться интервьюер;
- Защищающаяся или агрессивная;
- Немного растерянная.

Вы можете выбрать характер своего персонажа на свое усмотрение.

*Продолжение на
следующей странице*

Продолжение

Наблюдатель

Сценарий: Безопасность и доступ к услугам в лагере беженцев

В одной из стран Юго-Восточной Азии началась гражданская война. Многие люди бежали в лагерь беженцев через границу. Поскольку конфликт был неожиданным, готовность к нему была минимальной. В лагерь была направлена группа экспертов, чтобы определить доступность услуг для всех людей, независимо от их возраста, гендера, этнической принадлежности или наличия ограниченных возможностей. Интервьюер проводит полуструктурированное интервью с пожилой женщиной, которая потеряла свой дом и осталась одна.

Ключевые моменты

Внимательно наблюдайте за следующими моментами:

- Как интервьюер представляется женщине и объясняет цель и процесс интервью?
- Какой язык использует интервьюер, чтобы объяснить цель и процесс интервью и задать вопросы?
- Как язык тела интервьюера поощряет или препятствует разговору?
- Как интервьюер реагирует на ответы женщины, особенно когда она не отвечает на вопросы?
- Как бы вы описали динамику коммуникации между интервьюером и респондентом?
- Как бы вы описали атмосферу интервью?

Рекомендации по активному слушанию

- **Внимательно слушайте, что говорит собеседник.** Покажите, что вы слушаете. Сообщите ему, что вы будете делать записи. Обеспечьте вербальную и невербальную обратную связь, например, установите зрительный контакт, кивайте и улыбайтесь.
- **Повторяйте или перефразируйте то, что говорит собеседник, чтобы побудить его к более полному ответу.** Например, скептик может сказать: «Я действительно не могу участвовать в этом тренинге». Ваш ответ может быть таким: «Значит, вы считаете, что не можете участвовать в этом тренинге? Давайте поговорим об этом».
- **Отмечайте чувства и переживания собеседника.** Улавливайте намеки. Например, скажите: «Итак, вы очень расстроены этим», «У меня сложилось впечатление, что это вас сильно беспокоит» или «Из того, что вы рассказали, мне кажется, что вы оказались перед дилеммой. Вы скептически относитесь к содержанию этого тренинга, но вам также немного любопытно».
- **Резюмируйте чувства и переживания собеседника, чтобы сосредоточиться на каком-либо вопросе или попросить подтверждения.** Например, вы можете сказать: «Я понимаю, что вы не хотите участвовать в некоторых частях тренинга, но вы хотели бы прийти на вводное занятие. Так ли это?»
- **Уточняйте.** Задавайте вопросы, поддерживая человека и одновременно побуждая его предоставлять больше информации и прояснять то, что непонятно. Например, вы можете сказать: «Я не уверен (-а), что полностью понял (-а) то, что вы сказали об X» или «Не могли бы вы рассказать немного больше об Y?».
- **Давайте обратную связь по поводу идей и чувств собеседника.** Рассказывайте соответствующую личную информацию о себе. Например, вы можете сказать: «Я понимаю ваше нежелание, потому что у меня тоже были подобные опасения перед моим первым тренингом».
- **Проявляйте поддержку.** Демонстрируйте теплоту и заботу. Например, вы можете сказать: «Похоже, вы нашли неплохое решение. Мы можем поговорить об этом позже, если захотите».
- **Не говорите слишком много.** Дайте человеку время подумать, а не говорить. Моменты тишины – это нормально.

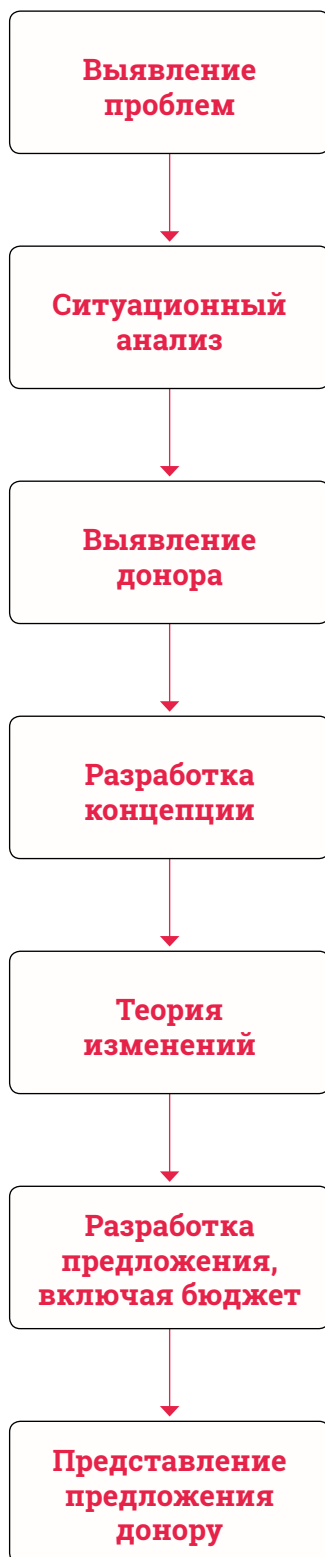
Цикл адвокации



Проектный цикл



Процесс разработки проектного предложения



План действий по учету гендерных аспектов

Проблема	Планируемые действия	Ответственное лицо	Роль координатора по гендерным вопросам	Индикаторы прогресса	График

Продолжение на следующей странице

Раздаточный материал 11

План действий по учету гендерных аспектов - *продолжение*

Продолжение

Проблема	Планируемые действия	Ответственное лицо	Роль координатора по гендерным вопросам	Индикаторы прогресса	График

Учебный пример: после стихийного бедствия

Учебный пример

Сценарий

Во время недавних ливней в Шри-Ланке несколько сел были погребены под оползнями и затоплены разлившимися реками. Тысячи людей были эвакуированы в ближайший безопасный город, где был создан эвакуационный центр.

Сотрудничество между местными властями и организациями гражданского общества, включая ассоциации пожилых людей и организации лиц с ограниченными возможностями, привело к созданию руководящего комитета и рабочей группы для управления эвакуационным центром и обеспечения благополучия эвакуированных. В состав комитета вошли представители различных женских групп, включая пожилых женщин и женщин с ограниченными возможностями. В их обязанности входил поиск членов семей, разлученных друг с другом, распределение продуктов питания и одежды, проведение мероприятий и уроков для детей, оказание психосоциальной поддержки, организация медицинских осмотров и лечения.

Еще один комитет, состоящий из мужчин - членов различных общественных групп, был создан для поддержки спасательных работ. Работа включала посещение пострадавших районов, проведение бесед с сельскими и религиозными лидерами, местными властями и главами пострадавших домохозяйств для оценки требуемой помощи и планирования того, как помочь сообществам вернуться к нормальной жизни и минимизировать долгосрочные последствия бедствия.

Обсудите следующие вопросы. Постарайтесь применить элементы гендерного анализа (области исследования, участие, силы, гендерно-чувствительный / гендерно-трансформирующий подход):

- О каких элементах у вас есть информация? О чем это вам говорит?
- О каких элементах вам требуется дополнительная информация?
- Какие дополнительные вопросы вам нужно задать, чтобы определить, были ли учтены барьеры для инклюзии (связанные с гендером, возрастом и ограниченными возможностями)?

Учебный пример: водоснабжение, канализация и гигиена

Учебный
пример

Сценарий

Некоторые районы Восточной Африки все чаще страдают от экстремальных погодных условий, начиная от обильных осадков вне сезона дождей и заканчивая экстремальной засухой. Это приводит к тому, что сельские сообщества порой оказываются отрезанными от услуг, которые могут получить в ближайших городах. Они страдают от скудных урожаев и повышенного числа заболеваний, передающихся через воду. Многие люди, особенно молодежь, мигрировали в городские районы в надежде найти работу и получить доступ к услугам. Пожилые люди и люди с ограниченными возможностями обычно остаются дома, часто чтобы присматривать за маленькими детьми.

Международная организация, специализирующаяся на улучшении доступа к безопасным источникам воды и канализации, разрабатывает новые программы для поддержки сообществ, которые никогда не были приоритетными в плане улучшения качества водоснабжения, канализации и гигиены (WASH). Подход этой организации заключается в следующем:

- Доступ к улучшенным объектам WASH зависит от спроса и решения о нем принимаются комитетом.
- Часть стоимости работ (20 процентов) будет оплачиваться сообществами. Члены сообщества также должны взять на себя обязательства по обслуживанию объектов водоснабжения и канализации. В рамках проекта они пройдут соответствующее обучение.

Создан комитет, который принимает решения о том, какие объекты необходимо создать, где их разместить, какие домохозяйства должны получать водопроводную воду, где установить насосы или колодцы и как финансировать строительные работы.

В состав комитета входит равное количество женщин и мужчин. На своем последнем заседании комитет решил, что те, кто не может позволить себе принимать финансовое участие в расходах на установку новых объектов, могут внести вклад в форме своего труда/работы. Женщины могут присматривать за детьми тех, кто работает, и готовить для них еду. Комитет также решил, что водопровод будет доступен некоторым членам сообщества, а в центре села будет построен крытый колодец, чтобы обеспечить доступ к воде людей с проблемами передвижения. Комитет выбрал трех безработных молодых людей, которые будут обучены обслуживанию новых объектов.

Обсудите следующие вопросы. Постарайтесь применить элементы гендерного анализа (области исследования, участие, силы, гендерно-чувствительный / гендерно-трансформирующий подход):

- О каких элементах у вас есть информация? О чем это вам говорит?
- О каких элементах вам требуется дополнительная информация?
- Какие дополнительные вопросы вам нужно задать, чтобы определить, были ли учтены барьеры для инклюзии (связанные с гендером, возрастом и ограниченными возможностями)?

Учебный пример: Предложение о финансировании

Учебный пример

Сценарий

Готовится предложение о финансировании проекта, направленного на:

- Улучшение психосоциального благополучия 3 200 пожилых беженцев и их иждивенцев;
- Поддержку реабилитации 2 400 пожилых беженцев и их иждивенцев.

Анализ

HelpAge изучила потребности более 1 000 пожилых беженцев (60 процентов женщин, 40 процентов мужчин). Из опрошенных у 78 процентов были выявлены признаки дистресса – от эмоциональной нестабильности до когнитивных, поведенческих проблем и проблем в отношениях. Кроме того, 50 процентов жаловались на отсутствие возможностей для получения средств к существованию, а 60 процентов определили получение дохода в качестве приоритетной потребности.

Пожилые женщины, в частности, часто выполняют домашние обязанности и заботятся о детях (60 процентов опрошенных женщин). В то же время многие из них страдают от хронических заболеваний и проблем с передвижением. Сочетание их обязанностей и уязвимости усугубляет психологическое напряжение от жизни в лагере.

Ответные меры

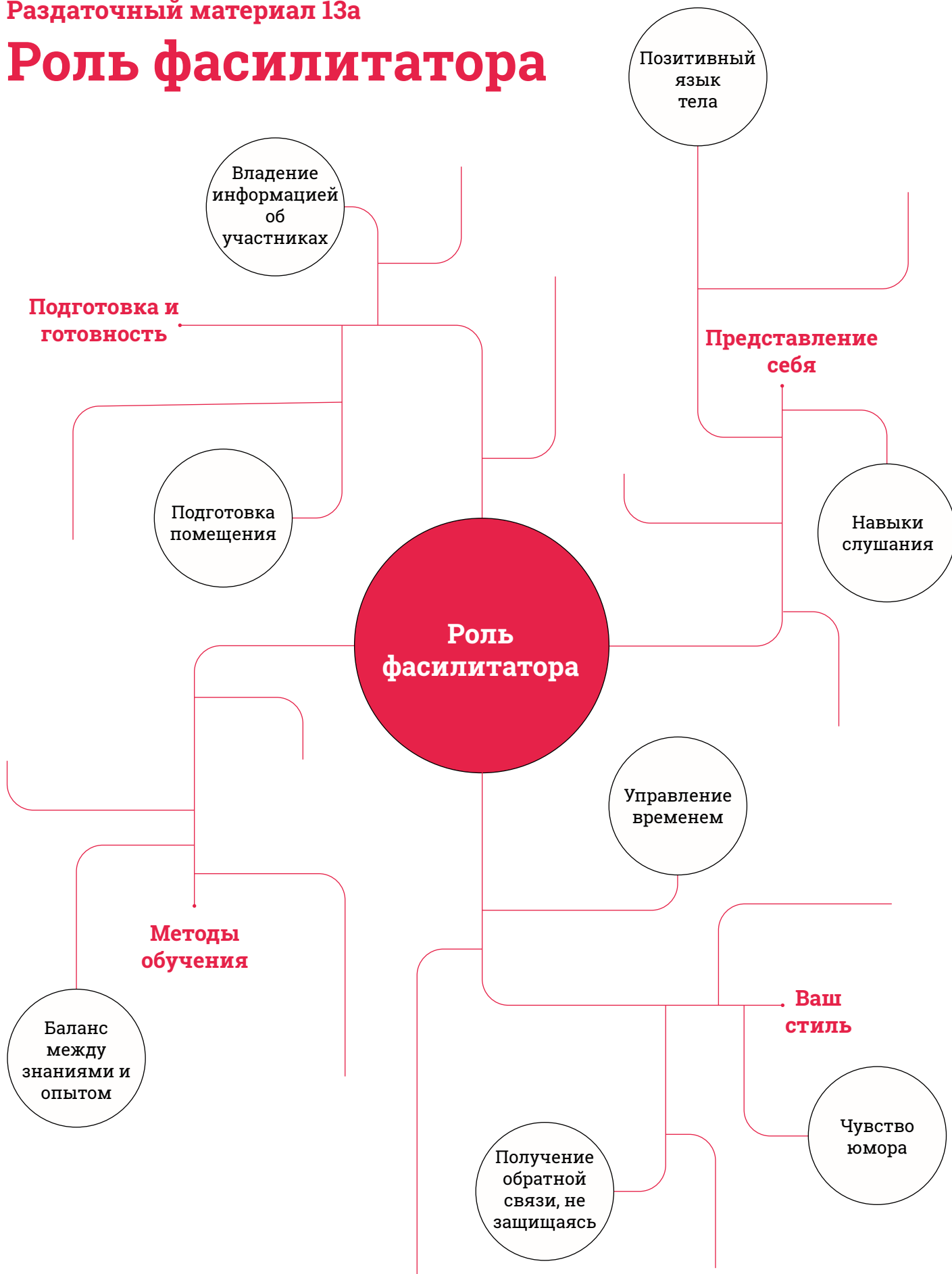
HelpAge предлагает:

- Создать 60 клубов пожилых людей;
- Обучить 500 пожилых людей в трех лагерях в качестве равных консультантов, чтобы они могли распознавать симптомы травмы и стресса и научиться облегчать их с помощью разговорной терапии;
- Оказать поддержку 500 равным консультантам в проведении индивидуальных и групповых консультаций для 3 200 пожилых беженцев путем посещения на дому и организованных сессий в существующих местах встреч в лагерях;
- Организовывать разнообразные культурные и спортивные мероприятия в лагерях для снятия стресса и укрепления сплоченности и доверия между различными этническими группами;
- Предоставить стартовый капитал членам клубов пожилых людей для создания малого бизнеса после оценки рынка и консультаций с другими заинтересованными сторонами;
- Обеспечить индивидуальное обучение пожилых предпринимателей по выбранному ими виду деятельности, а также общее обучение ведению бизнеса;
- Организовать наставничество для пожилых предпринимателей со стороны сотрудников проекта на протяжении всего трехлетнего проекта путем регулярных посещений.

Обсудите следующие вопросы. Постарайтесь применить элементы гендерного анализа (области исследования, участие, силы, гендерно-чувствительный / гендерно-трансформирующий подход):

- О каких элементах у вас есть информация? О чем это вам говорит?
- О каких элементах вам требуется дополнительная информация?
- Какие дополнительные вопросы вам нужно задать, чтобы определить, были ли учтены барьеры для инклюзии (связанные с гендером, возрастом и ограниченными возможностями)?

Роль фасилитатора



Сложные ситуации для фасилитации (сценарий 1)

- Пожилой мужчина постоянно жалуется, что мир крутится вокруг женщин, и спрашивает, почему мужчинам не уделяется столько же внимания.
- Пожилая женщина жалуется, что вы подрываете ценную роль женщин как домохозяек и пытаетесь превратить их в мужчин.
- Пожилая женщина пытается говорить, но ее постоянно перебивают участники-мужчины.
- Участник оспаривает точность или ценность материала, который вы представляете.

Сложные ситуации для фасилитации (сценарий 2)

- Один из участников жалуется, утверждая, что говорить о пожилых людях - пустая трата времени и что все внимание должно быть посвящено детям и молодежи.
- Во время дискуссии несколько человек говорят одновременно.
- Участники засыпают, копаются в телефонах или компьютерах или разговаривают друг с другом, пока вы представляете материал.

Работа с проблемными участниками

Роль	Почему это происходит	Что делать
Провокатор	Вероятно, в большинстве случаев добродушен, но отвлекается на свою работу или личные проблемы.	<ul style="list-style-type: none"> • Держите себя в руках. • Честно согласитесь с одной идеей, а затем переходите к другому вопросу. • Если человек озвучивает ложный факт, дайте возможность группе опровергнуть его. • В крайнем случае поговорите с человеком наедине, чтобы выяснить, что его беспокоит.
Участник, уводящий в сторону	Одна мысль тянет за собой другую и уводит человека далеко от первоначальной идеи.	<ul style="list-style-type: none"> • Когда человек сделает паузу, поблагодарите его, переключите внимание группы на другую мысль и двигайтесь дальше. • В дружелюбной манере скажите: «Мы немного отклонились от темы». • В крайнем случае ссылайтесь на график тренинга. • Посмотрите на часы и скажите: «Время ограничено».
Всезнайка	Действительно хочет помочь, но при этом мешает другим участвовать.	<ul style="list-style-type: none"> • Тактично прервите собеседника, задав вопрос другим участникам. • Предложите «заставить поработать» и других. • Попросите человека подвести итог. Это позволит удержать его внимание и использовать его энтузиазм.
Рассказчик	Обычно болтает о личных вещах, но может говорить и по теме.	<ul style="list-style-type: none"> • Назвав человека по имени, задайте легкий вопрос. • Назвав человека по имени, повторите последнее высказанное мнение и спросите, что он думает по этому поводу. • Вовлеките человека в обсуждение.
Столкновение личностей	Два или более человека конфликтуют, разделяя группу на части и ставя под угрозу успех сессии.	<ul style="list-style-type: none"> • Постарайтесь выделить области, в которых оба участника согласны друг с другом. Напомните о цели сессии. • Переадресуйте вопрос по теме тому, кто не участвует в конфликте. • В крайнем случае откровенно скажите, что при обсуждении не следует переходить на личности.

Продолжение на следующей странице

Раздаточный материал 13d

Работа с проблемными участниками - продолжение

Продолжение

Роль	Почему это происходит	Что делать
Участник, высказывающий ошибочные идеи	Высказывает явно ошибочные идеи.	<ul style="list-style-type: none">Скажите: «Это лишь одна из точек зрения» и тактично исправьте участника.Скажите: «Я понимаю вашу точку зрения, можем ли мы увязать ее с текущей ситуацией?».Ведите себя тактично, поскольку вы будете противоречить собеседнику. <i>Помните, что все члены группы будут слышать, как вы отвечаете каждому человеку. Вы можете поощрять участие или препятствовать ему своей манерой общения.</i>
Тихоня	<ul style="list-style-type: none">Выглядит скучающимДемонстрирует безразличиеРобокДемонстрирует превосходство	<ul style="list-style-type: none">Заинтересуйте участников, спросив их мнение.Задайте вопрос человеку, сидящему рядом с ним. Затем попросите тихоню прокомментировать высказанное мнение.Похвалите участника, когда он впервые выскажется. Проявите искренность.Проявите уважение к опыту участника, а затем спросите его рассказать о его идеях.
Упрямец	Не видит другой стороны. Настаивает на своей точке зрения вопреки всему.	<ul style="list-style-type: none">Попросите других участников прокомментировать идеи упрямыцы. Они могут внести свои точки зрения и помочь ему взглянуть на ситуацию по-другому.Напомните человеку, что у вас времени мало. Предложите принять мнение большинства.Скажите, что вы готовы продолжить разговор позже. И сделайте это.
Выскочка	<ul style="list-style-type: none">ВысокомотивированБахвалитсяХорошо информированПросто болтливый	<ul style="list-style-type: none">«Притормозите» собеседника, задав ему несколько сложных вопросов.Скажите: «Это интересная мысль. А теперь давайте посмотрим, что об этом думают другие».Опирайтесь на знания участника и сами донесите их до группы. <i>В целом, работая с чрезмерно разговорчивым человеком, следует подчеркнуть необходимость участия остальных участников.</i>
Нытик	Концентрируется на факторе раздражения, жалуется на него или имеет необоснованные претензии.	<ul style="list-style-type: none">Укажите на то, что цель состоит в том, чтобы работать совместно настолько эффективно, насколько это возможно в данных обстоятельствах.Скажите человеку, что вы обсудите с ним его проблему наедине позже.Попросите другого участника попытаться решить проблему человека.

Источник: Carr D A, 'How to Facilitate', American Society for Training and Development, Issue 9406, June 1994

Форма оценки тренинга

1. Пожалуйста, оцените логистику и подготовку к тренингу по шкале от 1 (очень плохо) до 5 (отлично)					
	1	2	3	4	5
Коммуникация до начала тренинга					
Коммуникация во время тренинга					
Логистика и организация тренинга					
Питание					
Размещение (если применимо)					
Доступность места проведения тренинга					
Перевод (если применимо)					

2. Пожалуйста, оцените организацию тренинга по шкале от 1 (очень плохо) до 5 (отлично)					
	1	2	3	4	5
Ясность презентаций и объяснений					
Поддержка участников и укрепление доверия					
Выбор упражнений, методов и инструментов фасилитации					
Соблюдение графика и внимание к уровню энергии					
Доступность сессий					

3. Пожалуйста, оцените содержание тренинга по шкале от 1 (очень плохо) до 5 (отлично)					
	1	2	3	4	5
Содержание тренинга с точки зрения его значимости для вашей работы, а также приобретенные вами знания и навыки					
Комментарии	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>				

Продолжение на следующей странице

Раздаточный материал 14

Форма оценки тренинга - продолжение

Продолжение

4. Какие сессии показались вам наиболее полезными?

Комментарии

.....

.....

.....

.....

.....

5. Какие сессии показались вам наименее полезными?

Комментарии

.....

.....

.....

.....

.....

6. По каким темам вам может понадобиться больше помощи или практики для обретения уверенности?

Комментарии

.....

.....

.....

.....

.....

Продолжение на
следующей странице

Раздаточный материал 14

Форма оценки тренинга - продолжение

Продолжение

7. В целом, оправдал ли тренинг ваши ожидания?

Да, полностью

Частично

Совсем нет

Комментарии

8. Было ли упущено что-то, что должно быть включено в тренинг?

Комментарии

9. Есть ли у вас какие-либо другие комментарии или предложения, включая мероприятия, которые, по вашему мнению, были бы полезны для обучения в будущем?

Комментарии

Благодарим за обратную связь!



Джудит Эскрибано/Age International

Пакет учебных материалов

Курс по гендерному равенству
HelpAge International

HelpAge

International

Пакет учебных материалов

Содержание

- 3 Введение**
- 3 Гендер и старение: точки пересечения
- 4 Пол и гендер
- 4 Учет гендерных аспектов и адресность
- 4 Информация о Пакете учебных материалов

- 5 Модуль 1: Пол и гендер**
- 5 Раздел 1: Пол, гендер и сексуальная ориентация
- 9 Раздел 2: Гендерные роли и потребности
- 10 Раздел 3: Гендерно-чувствительный и гендерно-трансформирующий подходы
- 15 Проверка знаний

- 16 Модуль 2: Восприятие и дискриминация**
- 16 Раздел 1: Стереотипы, предубеждения и дискриминация
- 20 Раздел 2: Барьеры на пути к инклюзии
- 25 Проверка знаний

- 26 Модуль 3: Гендерный анализ и учет гендерных аспектов**
- 26 Раздел 1: Принципы учета гендерных аспектов
- 28 Раздел 2: Гендерный анализ
- 32 Раздел 3: Учет гендерных аспектов в проектах
- 38 Раздел 4: Учет гендерных аспектов в проектах в привлечении финансов и адвокации
- 43 Раздел 5: Учет гендерных аспектов в проектах в организациях
- 46 Раздел 6: Понимание участия
- 47 Раздел 7: Связь между гендерным анализом и 4 формами силы
- 50 Проверка знаний

- 51 Модуль 4: Практические упражнения по гендерному анализу**
- 53 Учебный пример 1: Гуманитарная деятельность
- 56 Учебный пример 2: Гуманитарная деятельность
- 59 Учебный пример 3: Обеспечение дохода
- 63 Учебный пример 4: Обеспечение дохода

- 67 Приложение: материалы для чтения**

- 70 Глоссарий**

Введение

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

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

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

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

Учет гендерных вопросов в нашей работе помогает нам определить, способствует или препятствует наш подход к гендеру обеспечению равных возможностей и результатов для женщин и мужчин по каждому из направлений Стратегии до 2030.¹ Несмотря на то, что зачастую именно женщины имеют меньший доступ к ресурсам, власти и возможностям, гендерные роли также могут негативно влиять и на жизнь мужчин. Равенство не означает, что женщины и мужчины становятся одинаковыми. Скорее, это означает, что права, обязанности и возможности женщин и мужчин не зависят от того, родились ли они мужчинами, женщинами или представителями другого гендера или же идентифицируют себя в качестве таковых.

Гендер и старение: точки пересечения

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

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

Пол и гендер

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

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

Учет гендерных аспектов и адресность

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

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

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

Информация о Пакете учебных материалов

Данный Пакет учебных материалов предназначен для проведения координаторами по гендерным вопросам, сотрудниками, членами сети и партнерами HelpAge дополнительного дистанционного обучения. Он является частью Курса по гендерному равенству, который также включает Руководство фасилитатора и Раздаточные материалы.

Он предназначен для того, чтобы:

- Задуматься о своем восприятии гендера и других параметров идентичности в течение жизни и особенно в пожилом возрасте, и побороть неосознанные предубеждения;
- Понять дискриминацию, основанную на предвзятом отношении к гендеру и другим параметрам идентичности, особенно в отношении пожилых людей;
- Развить понимание того, почему гендерный анализ важен во всех мероприятиях в области развития и гуманитарной деятельности;
- Научиться проводить гендерный анализ.

Пакет учебных материалов содержит приложение с перечнем дополнительной литературы для изучения до, после или параллельно с тренингом. В нем содержится глоссарий терминов, более подробное обсуждение тем, рассматриваемых в Руководстве для фасилитатора, и контрольные вопросы для проверки усвоенных знаний.

В Модуле 1 рассматривается разница между полом и гендером, гендерные роли и потребности, а также сравниваются гендерно-чувствительный и гендерно-трансформирующий подходы. В Модуле 2 рассматриваются восприятие и дискриминация, а также барьеры для инклюзии. В Модуле 3 приведено объяснение важности гендерного анализа и учета гендерных аспектов для проектов, адвокации и организаций. Модуль 4 поможет применить гендерный анализ в различных контекстах.

Пол и гендер

Раздел 1: Пол, гендер и сексуальная ориентация

Цели обучения: понять разницу между полом, гендером и сексуальной ориентацией; понять восприятие и стереотипы в отношении женщин и мужчин.

Разница между полом, гендером и сексуальной ориентацией

Пол определяется физическими и биологическими признакам, такими как половые хромосомы, гормоны и репродуктивные органы, которые при рождении идентифицируют человека как женщину или мужчину. Некоторые люди рождаются с признаками, которые не являются ни исключительно мужскими, ни исключительно женскими - эта категория людей известна как интерсексуалы.

Гендер касается социальных различий, приписываемых женщинам и мужчинам, которые часто играют центральную роль в том, как люди определяют себя и как их определяют другие. Гендерные роли принимаются, меняются со временем и варьируются внутри и между культурами. Гендер часто определяет обязанности, ответственность, ограничения, возможности и привилегии женщин, мужчин, девочек и мальчиков в любом контексте.

Пол	Гендер
<p>Пол относится к биологическим аспектам человека и различиям между мужчинами и женщинами, определяемым их хромосомными, анатомическими, репродуктивными и гормональными характеристиками.</p> <p>Пол определяется при рождении. Он универсален и неизменен без медицинского вмешательства.</p> <p>Пол:</p> <ul style="list-style-type: none">• является биологическим признаком;• неизменен (без медицинского вмешательства);• универсален;• является физической характеристикой;• является репродуктивной характеристикой.	<p>Гендер включает в себя экономические, политические, правовые, психологические и социокультурные признаки, ограничения и возможности, связанные с принадлежностью к мужскому или женскому полу.</p> <p>Он социально обусловлен, обретается в процессе социализации и меняется в зависимости от времени и контекста.</p> <p>Гендер:</p> <ul style="list-style-type: none">• является социальным и культурным параметром;• формируется извне и изнутри;• может быть усвоен;• поддается изменению;• может быть разным в зависимости от общества.

Интерсексуалы

В мире до 1,7 процента людей имеют интерсексуальные признаки², то есть любые из нескольких вариаций характеристик, определяющих пол, таких как хромосомы, половые органы и половые гормоны. Поэтому они не соответствуют строгим определениям мужского или женского пола.

Интерсексуалы часто подвергаются стигматизации с самого рождения. В некоторых случаях их бросают и убивают. Во всем мире врачи и родители обычно определяют пол ребенка-интерсексуала с помощью гормональных и/или хирургических вмешательств. Это может вызвать трудности у человека, чей пол определен, но не соответствует его ощущениям.

2. <https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2017/05/UNFE-Intersex.pdf>



Информационная вставка

Значение гендера, как социально обусловленного понятия, варьируется в разных культурах. Гендер может меняться с течением времени. В связи с этим гендерные роли и отношения следует не предполагать, а анализировать.

Гендер отражает нормы общества, которые объясняют, какое поведение является подходящим для женщин, мужчин и людей другого гендера: что они должны делать, что они должны уметь, как они должны выглядеть (одежда, причёска и т.д.), как должны относиться друг к другу.



Йонас Вреш/HelpAge International



Херевард Холланд/Age International

Определенные роли и обязанности обычно возлагаются на женщин и мужчин, например, через законодательство или толкование религии. Дети узнают о социальных нормах для девочек и мальчиков, женщин и мужчин. Роли и обязанности женщин и девочек, мужчин и мальчиков имеют разную ценность. Это приводит к гендерному неравенству.



Йонас Вреш/HelpAge International

Термины «мужественность» и «женственность» относятся к чертам или характеристикам, которые обычно ассоциируются с принадлежностью к мужскому или женскому полу.

Мужественность	Женственность
<ul style="list-style-type: none"> • Физическая сила • Интеллект • Активность • Агрессия • Безопасность • Рациональность • Честолюбие • Уверенность • Решительность • Стратегическое мышление 	<ul style="list-style-type: none"> • Слабость • Красота • Пассивность • Чувствительность • Незащищенность • Иррациональность • Забота • Воспитание • Доброта • Эмоциональность



Гендер не всегда является строго мужским или женским. У всех нас есть черты и качества, которые могут считаться «типичными» для представителей другого гендера. Мужчины могут быть очень заботливыми, чувствительными и эмоциональными, а женщины - жесткими, общительными и амбициозными. Хотя такие качества часто воспринимаются как негативные, потому что они не соответствуют гендерным нормам, они не делают нас в меньшей степени женщинами и мужчинами, а свидетельствуют о многообразии. Важно понимать, что понятие гендера эволюционирует и меняется с течением времени.

Гендерная идентичность рассматривается как глубоко прочувствованное внутреннее и индивидуальное переживание человеком своего гендера, которое может соответствовать или не соответствовать его полу, определенному при рождении. Гендер все чаще понимается не как бинарное понятие (женщина/мужчина), а как спектр. Все большее число людей идентифицируют себя в какой-то точке спектра - от женщины или мужчины до лица без гендерной принадлежности. Гендерная идентичность отличается от сексуальной ориентации.

Девочка может идентифицировать себя как мальчик, а мужчина - как женщина. Они могут одеваться и вести себя в соответствии с гендером, к которому себя относят. Люди, у которых гендерная идентичность не соответствует их полу, определенному при рождении, могут называть себя трансгендерами. Трансгендерные люди могут идентифицировать себя как мужчина или женщина или могут считать, что ни один из этих гендеров им не подходит.

Некоторые люди имеют гендер, сочетающий в себе элементы женского и мужского, или гендер, который не является ни женским, ни мужским. Некоторые люди не относят себя ни к одному из гендеров. У некоторых людей гендер меняется с течением времени. Люди, чей гендер не является ни женским, ни мужским, используют различные термины для описания себя. Один из самых распространенных - небинарный. Другой термин - квир. Ни один из этих терминов не означает абсолютно одно и то же. Они используются для описания гендерного опыта, который не является просто женским или мужским.

Почему «небинарный»?

В некоторых обществах признается только два гендера - женский и мужской. Идею о том, что существует только два гендера, иногда называют «гендерно-бинарной», поскольку «бинарный» означает состоящий из двух частей. Поэтому «небинарный» - это термин, который люди используют для описания гендера, который не подпадает только под одну из этих двух категорий - женщина или мужчина.



Информационная
вставка

В некоторых культурах исторически признан третий гендер. Например, фаафафины в Самоа и хиджры в Южной Азии признаны в качестве трансгендерных и интерсексуальных людей. Однако во многих странах за социальное и юридическое признание людей небинарного гендера все еще борются.

Черри Мио Родс/Flickr



Дивы Самоа, шоу Фаафафине

Ник Кенрик/Flickr



Хиджры в Бари Басти, Пушкар, Раджастхан

Учебный пример

Третий гендер

На Самоа, в южной части Тихого океана, народ фаафафины не вписывается в гендерные модели мужчин и женщин. Фаафафины (буквально «манера женщины») – это люди, которые биологически являются мужчинами, но воспитываются и идентифицируют себя как женщины. Этот третий гендер культурно принят на протяжении многих поколений и составляет примерно 1-5 процентов населения Самоа.

Источник: <https://www.bbc.co.uk/news/world-asia-37227803>

Сексуальная ориентация – это термин, используемый для описания того, испытывает ли человек сексуальное и/или романтическое влечение к людям другого пола, того же пола или обоих полов. Люди, которых привлекает противоположный пол, являются гетеросексуалами. Мужчины, которых привлекают другие мужчины, являются геями (или гомосексуалистами). Женщины, которых привлекают другие женщины, являются лесбиянками (или гомосексуалистками). Бисексуал – это человек любого пола, которого привлекает люди более чем одного гендера.

Социальные ожидания, связанные с гендером, влияют на поведение женщин и мужчин. Это включает их сексуальное поведение, отношение и чувства. Давление, заставляющее соответствовать нормам общества, может иметь негативные последствия как для женщин, так и для мужчин.

Во многих странах гомосексуализм по-прежнему запрещен законом. Во многих других странах он все еще вызывает значительное осуждение. Люди, считающие, что их гендер отличается от их пола, часто сталкиваются с дискриминацией и насилием, в том числе со стороны семьи и друзей.

Люди, считающие, что их гендер отличается от их пола, или испытывающие влечение к лицам своего пола, называются членами сообщества ЛГБТКИ+ (лесбиянки, геи, бисексуалы, трансгендеры, квиры, интерсексуалы и другие категории, которые включают в себя любую ориентацию, не представленную этими буквами). Они могут объединяться, чтобы влиять на правительство и общество с целью защиты своих прав человека, продвижения своих возможностей и защиты достоинства. Более подробную информацию о ресурсах по ЛГБТКИ+ можно найти в Приложении.

Сексуальная ориентация и гендерная идентичность – это не выбор. Это врожденные характеристики. Гомосексуальность или иная гендерная идентичность – это не болезнь. Они не являются результатом внешнего воздействия. Таких людей нельзя «вылечить» или «переучить» и тем самым заставить сменить свою сексуальную ориентацию или гендерную идентичность.

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

Раздел 2: Гендерные роли и потребности

Цели обучения: понять гендерные роли, обязанности и их связь с ценностями и распределением сил.

Что такое гендерные роли?

Гендерные роли принято разделять на производственные, репродуктивные и общественные.

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

В зависимости от социально-культурного контекста, женщины и мужчины могут выполнять предпочтительные или закрепленные за ними виды производственной деятельности с различным уровнем ответственности и оплаты. Например, мужчины часто занимают более высокие руководящие должности, такие как директор школы, директор банка или предприятия, несут ответственность за животных, имеющих более высокую стоимость, чем животные, за которыми ухаживают женщины. Женщины часто занимают более низкие должности в качестве ассистенток, сиделок, держат мелких животных или торгуют на рынке. Должность и оплата труда отражают статус. В большинстве стран, даже если женщины выполняют ту же работу, что и мужчины, им все равно платят меньше, чем мужчинам.

Женщины работают дольше мужчин

Обязанности по уходу за детьми, пожилыми и больными людьми, а также домашние обязанности, в основном выполняют женщины. Во всем мире женщины тратят на неоплачиваемый уход на два-десять часов в день больше, чем мужчины.³



Макор Пол/HelpAge International

Многие пожилые женщины лишены доступа к формальному рынку труда и работают в качестве неоплачиваемых сиделок, ухаживая за детьми и другими членами семьи.⁴

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

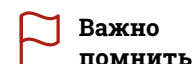
4. <https://www.helpage.org/global-agewatch/reports/global-agewatch-index-2015-insight-report-summary-and-methodology>

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

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

Поскольку мужчины обычно считаются целеустремленными и способными сосредоточиться на своей производственной роли по обеспечению семьи, они обычно получают более высокую должность, продвижение по службе и более высокую зарплату. Считается, что женщины часто отвлекаются на выполнение своей репродуктивной роли и поэтому не способны сосредоточиться на принятии стратегических решений.

Поскольку репродуктивные задачи не оплачиваются, они не считаются работой. Поэтому человеку, выполняющему эти задачи, не придается большой ценности. Поскольку эти задачи обычно выполняют женщины, их часто недооценивают и считают менее «способными» и «важными», чем мужчин, даже если они работают много часов и им приходится выполнять много задач одновременно, чтобы справиться со своими обязанностями.



Раздел 3: Гендерно-чувствительный и гендерно-трансформирующий подходы

Цель обучения: понять различные гендерные потребности.

Практические и стратегические гендерные потребности

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

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

Практические потребности мужчин схожи с потребностями женщин, но деятельность, которую они осуществляют для удовлетворения своих практических потребностей, может отличаться из-за различий в гендерных ролях.

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

Стратегические потребности женщин часто отражают тот факт, что их положение в обществе уступает положению мужчин (поскольку законодательство и практика в целом благоприятствуют мужчинам). Однако, поскольку удовлетворение стратегических потребностей женщин может изменить гендерные роли, в интересах мужчин может быть более активное выполнение задач, которые обычно выполняют женщины, например, уход за детьми.

В таком случае стратегической потребностью будет обеспечение отпуска для отца, чтобы он мог выполнять часть обязанностей по уходу за ребенком и таким образом помогать матери. В интересах мужчин также может быть продвижение равной оплаты труда для мужчин и женщин, чтобы облегчить свое бремя единственного или основного кормильца.



**Информационная
вставка**

Представительство женщин

Представительство женщин в местных органах власти может изменить ситуацию. Исследование *панчаятов* (местных советов) в Индии показало, что количество проектов по обеспечению питьевой водой в районах, где советы возглавляли женщины, было на 62 процента выше, чем в районах, где советы возглавляли мужчины. В Норвегии была обнаружена прямая причинно-следственная связь между участием женщин в муниципальных советах и охватом детей уходом.⁵

5. https://www.uclg.org/sites/default/files/the_role_of_local_governments_in_promoting_gender_equality_for_sustainability.pdf

Гендерные подходы

Подходы могут быть гендерно-нейтральными, гендерно-чувствительными или гендерно-трансформирующими.

Гендерно-нейтральный подход

- Проводится некоторый гендерный и возрастной анализ, но информация используется больше в качестве справки.
- Данные с разбивкой по гендеру и возрасту представлены, но не проведен их анализ.
- Не включены конкретные результаты и мероприятия, учитывающие различные потребности и возможности женщин, мужчин и представителей другого гендера.
- Не выделены ресурсы на мероприятия, способствующие гендерному равенству.

Гендерно-чувствительный подход

- Проводится гендерный и возрастной анализ.
- Гендер очевиден в языке. Используются и анализируются данные с разбивкой по гендеру и возрасту.
- Включены конкретные результаты и мероприятия, учитывающие различные потребности и возможности женщин, мужчин и представителей другого гендера.
- Вмешательство, скорее всего, будет направлено на удовлетворение их практических или краткосрочных потребностей.

Гендерно-трансформирующий подход

- Проводится как количественный, так и качественный гендерный и возрастной анализ.
- Конкретные результаты направлены на изменение неравного соотношения сил между женщинами, мужчинами и представителями другого гендера посредством изменения ролей и статуса, а также перераспределения ресурсов.
- Гендерное равенство продвигается в качестве основной цели.
- Вмешательство направлено на борьбу с существующими нормами и отношениями, которые усиливают стереотипы о гендерных ролях.
- Вопросы гендера учтены в ответных мерах, а причины неравенства устраняются в первую очередь.

Определения терминов, используемых в данном модуле, см. в Глоссарии.

Практические и стратегические гендерные потребности

Практические потребности	Стратегические потребности
<ul style="list-style-type: none"> • Обычно носят немедленный и краткосрочный характер; • Характерны только для конкретных женщин, мужчин и представителей другого гендера; • Необходимы людям для выживания в конкретных условиях (еда, жилье, услуги здравоохранения, вода и доход); • Легко поддаются определению женщинами, мужчинами или представителями другого гендера; • Обеспечиваются посредством сочетания производственной и репродуктивной деятельности, например, обустройство колодцев и забор воды, содержание медицинских центров и уход за больными членами семьи, продажа товаров на рынке, чтобы заработать деньги на пропитание семьи, и получение дохода от трудовой деятельности для покрытия семейных расходов. 	<ul style="list-style-type: none"> • Обычно имеют долгосрочный характер; • Характерны почти для всех женщин, мужчин и людей другого гендера; • В случае женщин часто связаны с их неблагоприятным положением на протяжении жизненного пути, подчиненной ролью, отсутствием ресурсов и образования, уязвимостью к бедности, насилию и т.д.; • Основа неблагоприятного положения и потенциал для изменений не всегда поддаются определению женщинами, мужчинами или представителями другого гендера; • Могут быть удовлетворены путем повышения уровня сознания, повышения уверенности в себе, образования, укрепления движений, политической мобилизации; • Включают юридические права (например, права на землю и наследство), защиту от домашнего насилия, равную оплату труда и контроль женщин над своим телом. Все это бросает вызов подчиненной роли женщин в обществе. Они связаны с разделением труда (кто что делает), властью и контролем (у кого что есть и кто решает, как это использовать).
Удовлетворение практических потребностей	Удовлетворение стратегических потребностей
<ul style="list-style-type: none"> • Проект вовлекает женщин, мужчин и людей другого гендера в качестве получателей и, возможно, участников. • Может улучшить условия жизни женщин, мужчин и представителей другого гендера. • Не изменяет существующие гендерные роли и отношения. 	<ul style="list-style-type: none"> • Проект вовлекает женщин, мужчин и людей другого гендера в качестве проводников изменений или позволяет им стать проводниками изменений. • Может улучшить положение женщин или людей другого гендера в обществе путем трансформации неравного соотношения сил.
Гендерно-чувствительный подход	Гендерно-трансформирующий подход
<ul style="list-style-type: none"> • Проводится гендерный и возрастной анализ. • Гендер очевиден в языке. Используются и анализируются данные с разбивкой по гендеру и возрасту. • Включены конкретные результаты и мероприятия, учитывающие различные потребности и возможности женщин, мужчин и представителей другого гендера. • Вмешательство, скорее всего, будет направлено на удовлетворение их практических или краткосрочных потребностей. 	<ul style="list-style-type: none"> • Проводится как количественный, так и качественный гендерный и возрастной анализ • Конкретные результаты направлены на изменение неравного распределения сил между женщинами, мужчинами и представителями другого гендера посредством изменения ролей и статуса, а также перераспределения ресурсов. • Гендерное равенство продвигается в качестве основной цели. • Вмешательство направлено на борьбу с существующими нормами и отношениями, которые усиливают стереотипы о гендерных ролях. • Вопросы гендера учтены в ответных мерах, а причины неравенства устраняются в первую очередь.

Упражнение: Гендерные роли и потребности

Подумайте, к каким ролям и потребностям относятся перечисленные в таблице виды деятельности. Поставьте крестики в соответствующих местах. Обратите внимание, что каждый вид деятельности может быть связан с более чем одной ролью или потребностью.

Деятельность	Признанная роль женщины		Удовлетворенная гендерная потребность		
	Репродуктивная	Производственная	Управление сообществом	Практические потребности	Стратегические потребности

Обучение в целях трудоустройства

Обучение для женщин					
• приготовление пищи для семьи					
• пошив одежды на продажу					
• каменная или кирпичная кладка/плотницкое дело					
• управление бизнесом					
Доступ к кредитам*					
Для домохозяйств					
Для женщин					

*микрофинансовые организации или правительство

Базовые услуги

Детские ясли					
В сообществе					
По месту работы матери					
По месту работы отца					
Центр первичной медико-санитарной помощи					
Открыт только в утренние часы					
Открыт в различное время					
Социальные пособия от государства					
Для домохозяйств					
Для женщин					

Участие сообщества

Проекты с участием сообщества					
Время женщины не оплачивается					
Время женщины оплачивается					

Упражнение: Гендерные роли и потребности (выполненное упражнение)

Ответы даны ниже:

Деятельность	Признанная роль женщины		Удовлетворенная гендерная потребность		
	Репродуктивная	Производственная	Управление сообществом	Практические потребности	Стратегические потребности

Обучение в целях трудоустройства

Обучение для женщин					
• приготовление пищи для семьи	X			X	
• пошив одежды на продажу		X		X	
• каменная или кирпичная кладка/плотницкое дело		X		X	X
• управление бизнесом		X			X
Доступ к кредитам*					
Для домохозяйств		X		X	
Для женщин		X		X	X

*микрофинансовые организации или правительство

Базовые услуги

Детские ясли					
В сообществе	X	X	X	X	
По месту работы матери	X	X		X	
По месту работы отца	X	X		X	X
Центр первичной медико-санитарной помощи					
Открыт только в утренние часы	X			X	
Открыт в различное время	X			X	X
Социальные пособия от государства					
Для домохозяйств		X		X	
Для женщин		X		X	X

Участие сообщества

Проекты с участием сообщества					
Время женщины не оплачивается			X	X	
Время женщины оплачивается		X	X	X	X

Проверка знаний

Попробуйте пройти этот тест, чтобы проверить, чему вы научились в этом модуле. Ответы даны в конце.

1. Пол и гендер – это одно и то же.

Правда

Ложь

2. Существует всего два гендера – мужчины и женщины.

Правда

Ложь

3. Женщины рожают детей, а мужчины – нет. Чем объясняется это различие?

Половыми различиями

Гендерными различиями

4. В некоторых странах женщины не могут наследовать землю или имущество. Из-за чего это происходит?

Из-за их пола

Из-за их гендера

5. Роли женщин и мужчин могут быть разными. Они могут меняться с течением времени и быть разными в зависимости от культуры и социально-экономического контекста. Чем это объясняется?

Полом

Гендером

6. Когда женщина стирает белье для своей семьи, какую роль она выполняет?

Репродуктивную

Производственную

Общественную

7. Какой характер обычно имеют практические потребности?

Краткосрочный

Долгосрочный

8. Что может улучшить удовлетворение практических потребностей женщин?

Положение женщин в обществе

Условия жизни женщин

9. Удовлетворение стратегических потребностей женщин означает, что женщины будут обладать большей властью, чем мужчины.

Правда

Ложь

10. Гендерно-трансформирующие вмешательства основаны на:

Качественном гендерном анализе

Количественном гендерном анализе

На обоих видах анализа

Ни на чем из вышеперечисленного

11. Гендерно-трансформирующий проект учитывает только практические потребности женщин и включает мероприятия, облегчающие выполнение ими своих репродуктивных функций

Правда

Ложь

Ответы: 1. Ложь; 2. Ложь; 3. Половыми различиями; 4. Из-за их гендера; 5. Гендером; 6. Репродуктивную; 7. Краткосрочный; 8. Условиями; 9. Ложь; 10. На обоих; 11. Ложь.

Восприятие и дискриминация

Раздел 1: Стереотипы, предубеждения и дискриминация

Цели обучения: понять стереотипы и дискриминацию по признаку гендера, возраста и ограниченных возможностей, а также то, какое влияние она оказывает.

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



**Важно
помнить**

Стереотипы

Мы часто имеем определенное представление о незнакомых нам людях, относя их к тем или иным группам. Эти группы могут иметь определенные характеристики и параметры идентичности, такие как возраст, гендер, этническая принадлежность, ограниченные возможности здоровья, сексуальная ориентация и место проживания. То, что мы думаем, что знаем о людях, часто основано на стереотипах.

Стереотипы – это субъективные представления о том, как должна думать и вести себя определенная группа людей. Стереотипы не обязательно верны, но часто воспринимаются как истина. Например:

- Мужчины сильные.
- Женщины эмоциональны.
- Пожилые женщины бесполезны.
- Девочки не так умны, как мальчики.
- Мальчики грубые.
- Девочки легко пугаются.
- Пожилые люди упрямы.
- Подростков интересуют только тусовки.
- Геи постоянно думают о сексе.
- Некоторые этнические группы менее умны, чем другие.
- Мужчины с ограниченными возможностями слабы.
- Пожилые женщины – ведьмы.
- Пожилые часто болеют и являются обузой для других.

Предубеждения

Стереотипы проявляются в форме предубеждений. Предубеждения также субъективны. Они представляют собой наши чувства по отношению к различным группам людей. Они часто основаны на ценностях, которые фактически или предположительно разделяет большинство людей в любом сообществе или обществе. Основываясь на наших чувствах к этим группам, мы выносим суждение о том, как они себя ведут. Например:

- Молодые люди из определенных этнических групп опасны и объединяются в банды.
- Из мужчин не получаются хорошие воспитатели.
- Женщины слишком эмоциональны, чтобы быть хорошими политиками.
- Женщины в период менопаузы слишком эмоциональны и подвержены влиянию гормонов, поэтому им нельзя занимать ответственные должности.
- Мальчики и мужчины не должны плакать, потому что они выглядят слабыми.
- Лица с ограниченными возможностями здоровья не могут работать.
- Пожилые люди живут прошлым и не могут быть полезны обществу.
- Подростки грубы, ленивы и не хотят работать.
- Мысль о том, что лица с ограниченными возможностями занимаются сексом, отвратительна.
- ЛГБТКИ+ больные на голову.

Все эти примеры носят негативный характер. Однако стереотипы и предубеждения могут также быть основаны на позитивных идеях, которые могут быть столь же нереальными и бесполезными. Например:

- Женщины хорошо справляются с детьми.
- Люди с ограниченными возможностями, которые преуспели в спорте, являются сверхлюдьми.
- Врачи лучше обычных людей.
- Люди, живущие в городах, умнее и изощреннее тех, кто живет в сельской местности.
- Пожилые люди мудры и знают, что лучше.

Дискриминация

Дискриминация – это поведение, обусловленное влиянием стереотипов и предубеждений. Например:

- Женщинам платят меньше, чем мужчинам, за выполнение той же работы.
- Представителям определенных этнических групп отказывают в работе.
- ЛГБТКИ+ подвергаются преследованию.
- Семьи пожилых женщин бросают их.
- Женщины могут выполнять только неоплачиваемую работу по дому.
- Детей с ограниченными возможностями не замечают в школе.
- Пожилые мужчины не могут найти работу или вынуждены уходить на пенсию, потому что они «слишком стары».
- Женщины подвергаются сексуальному насилию.

«Я считаю, что то, что меня заставили уйти на пенсию в 55 лет, несправедливо, потому что я знаю, что еще могу работать... Я еще здорова».

Васити, учительница на пенсии, Фиджи



Цитата

Типы дискриминации

Существует несколько видов дискриминации:

- **Прямая дискриминация** – это менее благоприятное отношение к одному человеку, чем к другому, из-за определенной характеристики, такой как возраст, гендер, этническая принадлежность, ограниченные возможности здоровья, сексуальная ориентация и место проживания.
- **Косвенная дискриминация** - внешне нейтральное отношение к людям с определенной характеристикой, которая на самом деле ставит их в невыгодное положение по сравнению с людьми, не имеющими такой характеристики.
- **Позитивная дискриминация** означает более благоприятное отношение к лицам с определенной характеристикой по сравнению с лицами, не обладающими этой характеристикой, для противодействия последствиям дискриминации.

Международная правовая база в области прав человека включает инструменты по борьбе с конкретными формами дискриминации, включая дискриминацию в отношении коренных народов, мигрантов, меньшинств, людей с ограниченными возможностями, женщин, дискриминацию по расовым и религиозным признакам, а также дискриминацию по признаку сексуальной ориентации и гендерной идентичности.

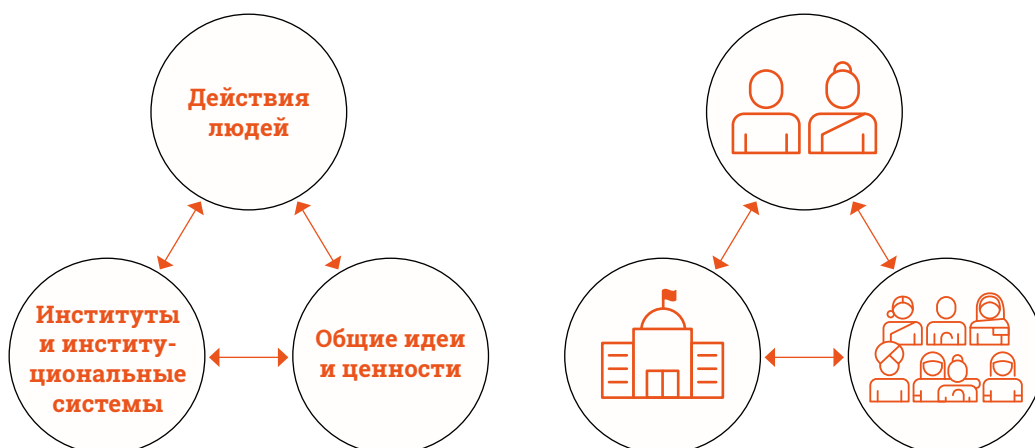
Права человека принадлежат каждому человеку, независимо от его возраста, гендера, этнической принадлежности, наличия ограниченных возможностей здоровья, сексуальной ориентации и места проживания. Дискриминация, которой подвергаются пожилые люди, основана на возрасте, а также на других характеристиках, включая гендер.

Откуда берутся эти взгляды и поведение? Почему мы мыслим стереотипами? Что заставляет нас относиться к людям предвзято и проявлять дискриминацию?

Все мы - отдельные люди, живущие в сообществах. Общество устанавливает общие идеи и ценности. Мы знаем, что они существуют, даже если о них не говорят и не объясняют. Например, мы узнаем о них, когда наши родители или учителя говорят нам, как себя вести. Мы также знаем о политике, правилах и законах, установленных институтами.

Итак, у нас есть три взаимосвязанных вида влияния, которые взаимодействуют друг с другом, как показано на схеме ниже:

- Общие идеи и ценности (социальные нормы) влияют на людей, заставляя их действовать определенным образом.
- Институты и институциональные системы создаются людьми. Они разрабатывают политику, поэтому стрелка ведет от индивидуальных действий к институтам.
- Институты, такие как школы и СМИ, вырабатывают или укрепляют общие идеи и ценности, поэтому стрелка ведет от институтов к общим идеям и ценностям.
- Общие идеи и ценности отражаются в законодательстве и практике, установленных институтами, поэтому стрелка ведет обратно.
- Лица с ограниченными возможностями ведут себя так, как позволяют политика и практика, поэтому стрелка ведет обратно от институтов к лицам с ограниченными возможностями.





Эйджизм и сексизм

Пожилые женщины сталкиваются с накопленным эффектом эйджизма и сексизма в нескольких сферах своей жизни. Пожилые женщины чаще, чем мужчины, сталкиваются с эйджистским отношением.

Они могут сталкиваться с двойной дискриминацией при получении работы, пенсий и услуг. Если в течение трудовой жизни уровень бедности среди мужчин и женщин не сильно различается, то после 65 лет, а тем более после 75 лет, эта разница увеличивается. Причины включают пожизненные различия в оплате труда и продолжительности рабочего времени, разный пенсионный возраст для мужчин и женщин, а также тот факт, что пожилые женщины живут дольше и чаще всего в одиночестве.

Источник: <https://ageing-equal.org/ageism-and-gender>

Стереотипы, преубеждения и дискриминация являются основными причинами того, что жизненные шансы людей отличаются на протяжении всей их жизни. Во многих обществах жизненные возможности девочек становятся более ограниченными, чем у мальчиков, когда они достигают школьного возраста, поскольку образованию мальчиков отдается приоритет. Девочки с ограниченными возможностями здоровья имеют меньше всего шансов пойти в школу. Это происходит не потому, что они неспособны учиться, а из-за стигмы, связанной с их гендером и ограниченными возможностями.

Девочки, упускающие возможность получить образование, часто теряют шансы наверстать упущенное в плане занятости, уровня дохода, возможностей принятия решений и статуса. Люди, принадлежащие к другим маргинализированным группам, сталкиваются с аналогичными проблемами.

Ограниченные возможности здоровья и гендер

Люди всех возрастов с ограниченными возможностями здоровья сталкиваются с изоляцией и дискриминацией как по признаку гендера, так и из-за ограниченных возможностей.

По оценкам, 19 процентов женщин в мире имеют ограниченные возможности по сравнению с 12 процентами мужчин. В странах с низким и средним уровнем дохода женщины составляют три четверти людей с ограниченными возможностями. Эти цифры часто объясняются большей продолжительностью жизни женщин, более поздним началом деменции и влиянием плохой работы системы охраны здоровья матери, хотя влияние может оказать и разный уровень осознания своих ограниченных возможностей среди женщин и мужчин.

Вместе с тем гендерный анализ предполагает, что более высокая распространенность ограниченных возможностей среди женщин по сравнению с мужчинами является результатом социальных и культурных норм, относящихся к гендеру, таких как систематическое исключение из системы здравоохранения и образования, менее качественное питание и гендерное насилие. Например, такие заболевания, как катаракта, приводящая к потере зрения, обычно возникают в более позднем возрасте. Поскольку женщины обычно живут дольше мужчин, катаракта чаще поражает женщин. Однако вероятность того, что женщины смогут пройти необходимую для сохранения зрения операцию по удалению катаракты, ниже.

Существуют доказательства того, что женщины и девочки с ограниченными возможностями чаще сталкиваются с дискриминацией и изоляцией, чем мужчины и мальчики с ограниченными возможностями или люди без нарушений. Например, женщины и девочки с ограниченными возможностями подвергаются большему риску не получить услуги по обследованию и диагностике проблем со здоровьем. Они часто чувствуют себя более скованными при обращении за медицинской помощью в случае заболевания, поскольку не знают, что имеют право на медицинское обслуживание, имеют ограниченный контроль над домашними финансами, могут быть ограничены в передвижении и мобильности, или у них может не быть времени из-за обязанностей по уходу.



*Продолжение на
следующей странице*

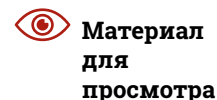
Женщины и девочки с ограниченными возможностями чаще лишены своих прав человека, чем мужчины и мальчики или люди без нарушений. По оценкам, женщины с ограниченными возможностями в два раза чаще подвергаются домашнему насилию и другим формам гендерного и сексуального насилия, чем женщины без нарушений. Они чаще подвергаются насилию и жестокому обращению в течение более длительного периода времени и в результате получают более серьезные травмы.

Дискриминационное отношение к людям с ограниченными возможностями, женщинам и девочкам может быть обусловлено рядом причин, начиная от страха перед другими и культурных представлений об их ценности и заканчивая неосознанными предубеждениями. Мостом от убеждений и отношения к изоляции является власть. Во всем мире власть в основном принадлежит мужчинам, не имеющим нарушений здоровья.

Этот дисбаланс объясняет существующее неравенство.

Шокирующий сексизм

Чтобы узнать шокирующие факты о сексизме и дискриминации женщин в Великобритании, посмотрите Ted Talk с Лорой Бейтс: https://www.ted.com/talks/laura_bates_everyday_sexism?language=en



Раздел 2: Барьеры на пути к инклюзии

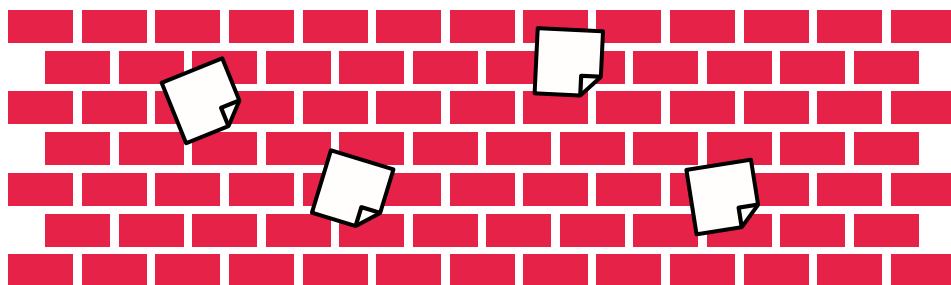
Цель обучения: распознать барьеры, которые мешают людям реализовать свои права из-за стереотипов и дискриминации.

Барьеры определяются как факторы, которые мешают человеку иметь полный и равный доступ и участие в жизни общества. Это могут быть барьеры, обусловленные средой, включая физические барьеры (например, наличие лестницы и отсутствие пандуса или лифта) и коммуникационные барьеры (например, использование только одного формата предоставления информации), барьеры, обусловленные отношением (например, негативное восприятие пожилых людей или людей с ограниченными возможностями), и институциональные барьеры (например, политика, которая может привести к дискриминации определенных групп).

Анализ барьеров – это способ выявления барьеров, с которыми сталкиваются определенные группы людей и которые мешают им реализовать свои права, основанный на участии этих групп людей. Разные группы людей сталкиваются с разными барьерами. Например, люди с ограниченными возможностями могут сталкиваться с барьерами при получении медицинских услуг; пожилые женщины могут сталкиваться с барьерами при получении пенсии.

Анализ барьеров поддерживает подход, основанный на правах человека. Он основан на предположении, что изоляция является результатом неисполнения прав человека. Он включает в себя определение барьеров, с которыми сталкиваются люди на пути к реализации своих прав, и работу по их устранению путем корректирования отношения, поведения, политики и законов, чтобы изменить баланс сил и ресурсов в сообществе в интересах всех. Это противоположно подходу, основанному на потребностях, который сосредоточен на поддержке людей для удовлетворения их потребностей. При таком подходе меньше шансов преодолеть барьеры для осуществления долгосрочных изменений, то есть изменений в институциональных системах и социальных нормах.

Представьте себе кирпичную стену, которая отделяет вас от возможности играть полноценную роль в обществе. Представьте, что каждый кирпич представляет собой барьер.



Барьеры, обусловленные отношением, могут включать:

- убеждение, что женщины не должны самостоятельно ездить в общественном транспорте;
- восприятие пожилых людей, которым нужна помощь в повседневной деятельности, в качестве обузы;
- убеждение, что девушкам не нужно академическое образование или карьера, так как они выйдут замуж и будут сидеть дома;
- восприятие женщин с ограниченными возможностями как асексуальных или неразборчивых в связях, что делает их объектами сексуального насилия;
- убеждение, что женщины «нечисты» во время менструации;
- вера в то, что мужчины имеют право на женское тело;
- утрата уважения к мужчинам, когда они стареют;
- плохое отношение медицинских работников к пожилым людям и людям с ограниченными возможностями;
- убеждение, что мужчины должны быть жесткими и решительными;
- мнение, что люди с деменцией не способны принимать решения.

Институциональные барьеры могут включать:

- законы о наследовании и правах на землю, лишаящие женщин права собственности;
- социальная пенсионная политика, которая игнорирует неоплачиваемую работу, выполняемую женщинами, и оставляет женщин без средств к существованию в пожилом возрасте;
- законы или банковская политика, не позволяющие женщинам открывать собственные банковские счета;
- требование от женщин предъявлять письменное разрешение от мужчины-члена семьи на проезд в общественном транспорте;
- изъятие детей матерей с ограниченными возможностями из-под их опеки;
- отстранение пожилых женщин от работы с клиентами или работы в качестве телеведущих, поскольку они считаются непривлекательными;
- запрет для глухих людей на получение водительских прав;
- склонение девочек не проявлять интереса к таким предметам, как естественные науки и инженерное дело, потому что они считаются «мужскими»;
- не включение домашнего насилия в категорию преступлений.

Барьеры, обусловленные средой, могут включать:

- небезопасность общественного транспорта для женщин;
- плохое уличное освещение, которое повышает риск нападения на женщин;
- недоступность общественного транспорта, что затрудняет выход на улицу для пожилых людей и людей с ограниченными возможностями;
- отсутствие форматов информации для людей со слабым зрением или слухом;
- отсутствие инфраструктуры в медицинских центрах для лиц с ограниченными возможностями, пользующихся колясками.

Гендерное неравенство в законодательстве

Только шесть стран гарантируют равные права на труд для женщин и мужчин. В недавнем отчете Всемирного банка «Женщины, бизнес и закон-2020» гендерная дискриминация оценивалась в 187 странах. Согласно результатам, только Бельгия, Дания, Франция, Латвия, Люксембург и Швеция набрали максимальные баллы по восьми показателям - от получения пенсии до свободы передвижения - влияющим на экономические решения, которые женщины принимают в течение своей карьеры.

В типичной экономике женщинам предоставляется только три четверти прав мужчин в измеряемых областях.

Источник: <https://wbl.worldbank.org>



**Информационная
вставка**



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

Упражнение: барьеры (незаполненная таблица)

Заполните эту таблицу, поставив крестик в соответствующей колонке (-ах).

Предубеждения и дискриминация	Барьеры		
	Отношение	Среда	Институты

Гендер

Мужчины - кормильцы.			
Женщины не получают повышения по службе по сравнению с мужчинами.			
Насилие в отношении женщин и девочек не воспринимается всерьез, поэтому заявления не доходят до суда или не принимаются.			
Получение девочками высшего образования не поощряется.			
Туалеты небезопасны для девочек.			
У женщин с ограниченными возможностями здоровья чаще отбирают детей.			

Люди

Лицам с ограниченными возможностями не разрешается открывать банковские счета.			
Общественные здания недоступны для людей с ограниченными возможностями.			
Женщин с ограниченными возможностями бросают их партнеры, поскольку законы о разводе/наследстве работают в пользу мужчин.			
Жертва изнасилования должна визуально определить преступника.			

Пожилые люди

Возрастные нарушения здоровья считаются нормальными, поэтому им уделяется мало внимания со стороны служб здравоохранения и реабилитации.			
Пожилых женщин отстраняют от работы на общественных должностях, считая их непривлекательными.			
Люди старше определенного возраста не могут получить страховку.			
Вдовы не имеют права наследовать землю и имущество.			
В опросах и исследованиях используются данные только о людях в возрасте 15-49 лет.			
Считается, что пожилые люди, особенно женщины, не способны учиться новому или использовать современные технологии.			

Упражнение: Барьеры (выполненное упражнение)

Ответы к упражнению даны ниже:

Предубеждения и дискриминация	Барьеры		
	Отношение	Среда	Институты

Гендер

Мужчины - кормильцы.	X		
Женщины не получают повышения по службе по сравнению с мужчинами.			X
Насилие в отношении женщин и девочек не воспринимается всерьез, поэтому заявления не доходят до суда или не принимаются.	X		X
Получение девочками высшего образования не поощряется.			X
Туалеты небезопасны для девочек.		X	
У женщин с ограниченными возможностями здоровья чаще отбирают детей.	X		

Люди

Лицам с ограниченными возможностями не разрешается открывать банковские счета.			X
Общественные здания недоступны для людей с ограниченными возможностями.		X	X
Женщин с ограниченными возможностями бросают их партнеры, поскольку законы о разводе/наследстве работают в пользу мужчин.			X
Жертва изнасилования должна визуально определить преступника.			X

Пожилые люди

Возрастные нарушения здоровья считаются нормальными, поэтому им уделяется мало внимания со стороны служб здравоохранения и реабилитации.	X		X
Пожилых женщин отстраняют от работы на общественных должностях, считая их непривлекательными.	X		X
Люди старше определенного возраста не могут получить страховку.			X
Вдовы не имеют права наследовать землю и имущество.			X
В опросах и исследованиях используются данные только о людях в возрасте 15-49 лет.			X
Считается, что пожилые люди, особенно женщины, не способны учиться новому или использовать современные технологии.	X		

Проверка знаний

Попробуйте пройти этот тест, чтобы проверить, чему вы научились в этом модуле. Ответы даны в конце.

1. К какому типу дискриминации относится следующее?

a. Транспортная компания разрешает нанимать на работу водителями только мужчин.

- Прямая дискриминация
- Косвенная дискриминация
- Позитивная дискриминация

b. В компании могут работать только бритые мужчины, независимо от их вероисповедания.

- Прямая дискриминация
- Косвенная дискриминация
- Позитивная дискриминация

c. Компания нанимает на руководящие должности только женщин, чтобы улучшить гендерный баланс в коллективе.

- Прямая дискриминация
- Косвенная дискриминация
- Позитивная дискриминация

2. С какими барьерами сталкиваются женщины в следующих историях (вы можете отметить несколько вариантов)?

a. Система здравоохранения сфокусирована на материнском здоровье. Однако последствия деторождения продолжают сказываться на здоровье женщин в пожилом возрасте. Многие пожилые женщины страдают от фистулы и пролапса, но для их лечения доступны лишь ограниченные услуги.

- Барьеры, обусловленные средой
- Барьеры, обусловленные отношением
- Институциональные барьеры

b. Соседка обвинила Ньямизи в наложении проклятия на ее ребенка. Она подверглась жестокому нападению, но нападавший так и не был привлечен к ответственности.*

- Барьеры, обусловленные средой
- Барьеры, обусловленные отношением
- Институциональные барьеры

3. У пожилой женщины меньше шансов получить работу телеведущей, чем у молодой.

- Правда
- Ложь

4. Во многих обществах девочки реже, чем мальчики, ходят в школу. Это влияет на:

- Возможность выбрать партнера
- Возможность получить работу
- Возможность сохранить здоровье
- Все вышеперечисленное

5. Подход, основанный на потребностях, работает:

- На уровне человека / семьи / сообщества
- На уровне правительства / политики / религиозного руководства

6. Подход, основанный на потребностях, часто связан с:

- Будущими потребностями
- Краткосрочными потребностями

7. Подход, основанный на правах человека, изучает барьеры, с которыми сталкиваются люди на пути к осуществлению своих:

- Мечтаний
- Прав
- Амбиций

8. Подход, основанный на правах человека, направлен на:

- Небольшие изменения
- Немедленные изменения
- Системные изменения

***Читайте полную историю Ньямизи на сайте:**
<https://www.helpage.org/newsroom/life-stories/rights/nyamizi-73-tanzania/>

Ответы: 1a Прямая дискриминация; 1b Косвенная дискриминация; 2a Барьеры, обусловленные отношением; 2b Барьеры, обусловленные отношением; 3. Правда; 4. Все вышеперечисленное; 5. На уровне человека / семьи / сообщества; 6. Будущими потребностями; 7. Правда; 8. Системные изменения; 9. Краткосрочными потребностями.

Гендерный анализ и учет гендерных аспектов

Раздел 1: Принципы учета гендерных аспектов

Цель обучения: понять ключевые принципы учета гендерных аспектов

Учет гендерных аспектов означает интеграцию перспективы гендерного равенства в политику, программы и проекты. У женщин, мужчин и людей другого гендера разные потребности и обстоятельства, включая неравный доступ к власти, ресурсам, правам человека и институтам и контроль над ними. Цель учета гендерных аспектов – учесть эти различия при разработке, реализации и оценке политики, программ и проектов, чтобы они приносили пользу женщинам, мужчинам и представителям другого гендера и при этом не повышали неравенство, а укрепляли гендерное равенство. Учет гендерных аспектов направлен на решение иногда скрытых проблем гендерного неравенства. Поэтому он является инструментом для достижения гендерного равенства.

Несмотря на то, что учет гендерных аспектов необходим для обеспечения прав человека и социальной справедливости как для женщин, так и для мужчин, растет признание того факта, что включение гендерных аспектов в различные сферы развития необходимо для достижения других социальных и экономических целей.

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



**Важно
помнить**

Элементы учета гендерных аспектов включают в себя:

В проектах (программах):

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

В адвокационных мероприятиях:

- Поставьте задачи по адвокации, которые отвечают проблемам, выявленным в результате гендерного и возрастного анализа. Ваши цели по адвокации могут не быть гендерно-трансформирующими, однако рекомендуется, чтобы они, по крайней мере, были гендерно-чувствительными.
- Включите женщин, мужчин и организации, имеющие влияние на вопросы гендерного равенства, в свою целевую аудиторию.
- Оцените уровень осведомленности целевой аудитории в отношении выявленных вами гендерных проблем.
- Проведите неформальную оценку и/или сбор информации о гендерной чувствительности партнеров, включая членов сети. Поставьте задачи по адвокации, которые отвечают проблемам, выявленным в результате гендерного и возрастного

анализа. Ваши цели по адвокации могут не быть гендерно-трансформирующими, однако рекомендуется, чтобы они, по крайней мере, были гендерно-чувствительными.

- Собирайте и анализируйте данные с разбивкой по полу, возрасту и наличию ограниченных возможностей на протяжении всего цикла адвокации (см. приложение к учебному пакету «Данные с разбивкой по полу и возрасту HelpAge (SADD): минимальные стандарты»). Сделайте эти данные общедоступными, учитывая вопросы защиты данных, чтобы стимулировать их использование и повторное применение ключевыми заинтересованными сторонами.
- Убедитесь, что результаты адвокации отражают результаты гендерного и возрастного анализа.
- Сформулируйте задачи и послы в области адвокации таким образом, чтобы:
 - учитывать потребности (практические и стратегические), перспективы, права и проблемы, с которыми сталкиваются женщины и мужчины, и способствовать гендерному равенству;
 - бороться со стереотипами и представлять разнообразие ролей женщин и мужчин как в содержании, так и в визуальной форме;
 - обеспечить учет мнений женщин и мужчин в адвокационных сообщениях, а также использование гендерно-чувствительного языка;
 - избегать гендерных стереотипов в используемом языке.
- Разрабатывайте результаты адвокации, включая визуальные материалы и фотографии, так, чтобы они были гендерно сбалансированы.
- Учитывайте все возможные гендерные модели поведения или барьеры, связанные с доступом к информации, при распространении результатов адвокации (например, доступ к мобильным устройствам, газетам и т.д.).
- Привлекайте к плану распространения информации людей, имеющих влияние на гендерные вопросы.
- Отслеживайте прогресс по части гендерной чувствительности и гендерной трансформации среди аудитории, на которую направлена деятельность по адвокации.

В организациях:

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

Для получения дополнительной информации, пожалуйста, ознакомьтесь с Минимальными стандартами HelpAge по учету гендерных аспектов. Они включают гендерный маркер для оценки того, насколько гендерно-чувствителен проект. Они также включают рекомендуемый набор организационных структур для поддержки учета гендерных аспектов. Для получения информации по адвокационным мероприятиям, пожалуйста, обратитесь к документу HelpAge «Гендерный анализ: контрольный список для подготовки результатов адвокации». Он включает набор рекомендаций по учету гендерных аспектов на всех этапах производственного процесса. Эти источники перечислены в Приложении.

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

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

Раздел 2: Гендерный анализ

Цель обучения: понять области исследования и вопросы гендерного анализа

Гендерный анализ – это инструмент для изучения различий между ролями, которые играют женщины и мужчины, различных уровней власти, которыми они обладают, их различных потребностей, ограничений и возможностей, а также влияния этих различий на их жизнь. Если данные в разбивке по полу и возрасту выявляют гендерные различия и неравенство, гендерный анализ исследует причины этих различий и помогает нам понять влияние нашей работы на пожилых женщин и мужчин, а также пожилых людей другого гендера.

Гендерно-возрастной анализ предоставляет качественную информацию о гендерных различиях и неравенстве, а также о том, как они меняются в течение жизни. Он помогает нам понять конкретные проблемы, с которыми сталкиваются пожилые женщины и мужчины, а также пожилые люди другого гендера, и то, как гендерные нормы, роли и отношения меняются с возрастом.

Гендерный анализ помогает нам разрабатывать проекты (или программы) и адвокационные мероприятия, которые учитывают гендерные вопросы и способствуют гендерному равенству. Его следует продолжать проводить на разных этапах проектного и адвокационного циклов.

Гендерный анализ состоит из различных компонентов. В широком смысле он рассматривает:

- Кто что делает?
- Кто чем владеет? Кто чем может пользоваться и кто имеет над этим контроль?
- Насколько широко распространено насилие и каков риск подвергнуться насилию?
- Кто какой информацией владеет? Кто получает эту информацию?
- Кто участвует на каком уровне и с какой целью?
- Каковы политика, законы, нормы и структурные ограничения? Кто получает от них выгоду?

Области исследования

Ключевыми областями исследования в гендерном анализе являются:

- Роли и обязанности (разделение труда)
- Доступ к и контроль над ресурсами
- Телесная автономия, насилие и безопасность
- Знания и информация
- Стремление и участие
- Уполномоченные учреждения и выгоды

Опасность одной истории

Чтобы узнать больше о многообразии, о том, как противостоять предубеждениям и понять, что каждый человек обладает уникальным опытом, посмотрите Ted Talk Чимаманды Нгози Адичи: https://www.ted.com/talks/chimamanda_ngozi_adichie_the_danger_of_a_single_story?language=en

Области исследования и вопросы для гендерного анализа

Области исследования	Вопросы
<p>Роли и обязанности (разделение труда)</p> <p><i>Сила действия</i></p>	<p>Кто что делает?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Что делают женщины, мужчины и представители другого гендера? (задачи/ обязанности)? • Где они выполняют эту деятельность (в доме, сообществе, на рабочем месте или в учреждении)? • Как часто они ее выполняют (ежедневно и сезонно)? Сколько времени они тратят? • Изменилось ли что-нибудь после бедствия/конфликта/кризиса? <p><i>Помните: производственные, репродуктивные и общественные роли</i></p>
<p>Доступ к и контроль над ресурсами</p> <p><i>Сила действия Сила контроля Совместная сила</i></p>	<p>Кто чем владеет? Кто чем может пользоваться и кто имеет над этим контроль?</p> <ul style="list-style-type: none"> • К каким активам, ресурсам и возможностям имеют доступ женщины, мужчины и люди другого гендера? • Кто имеет контроль над ними? • Кто получает доход (внутри и вне домохозяйства)? Кто может решать, что делать с деньгами? • Кто может наследовать землю или имущество, и кто принимает решения об этом? • Как распределяется и расходуется бюджет? <ul style="list-style-type: none"> – на уровне домохозяйства? – на уровне сообщества? • Кому выделяются государственные ресурсы? Кто получает эти ресурсы? <ul style="list-style-type: none"> – на уровне домохозяйства (например, социальные пенсии, пособия, услуги, гуманитарная помощь)? – на уровне сообщества (например, распределение бюджета и расходы на услуги и инфраструктуру, поддержка во время или после бедствия/конфликта/кризиса)? • У кого есть социальный капитал (например, социальные сети и сети поддержки)? • Изменилось ли это после бедствия/конфликта/кризиса?
<p>Телесная автономия, насилие и безопасность</p> <p><i>Сила контроля Сила действия Внутренняя сила</i></p>	<p>Насколько широко распространено насилие и каков риск подвергнуться насилию?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Повысил ли доступ к возможностям работы вне дома риск жестокого обращения или насилия дома, на работе или по пути на работу или с работы? • Каковы профессиональные риски для здоровья (например, в период менопаузы или ввиду ограниченных возможностей)? • Каковы риски жестокого обращения или насилия для женщин, мужчин или лиц другого гендера, которые зависят от опекуна или потеряли дееспособность? • Какие риски отсутствия защиты существуют во время бедствия/конфликта/кризиса, включая риск гендерного насилия? • Изменились ли риски и динамика сил после бедствия/конфликта/кризиса?

Продолжение на следующей странице

Области исследования	Вопросы
<p>Знания и информация</p> <p><i>Сила контроля Сила действия Внутренняя сила Совместная сила</i></p>	<p>Кто какой информацией владеет? Кто получает эту информацию?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Кто знает о государственной политике и программах и о том, как получить к ним доступ (например, социальная защита)? • Кто знает об институциональной политике и программах (таких как равные возможности при приеме на работу, паритет зарплат, предотвращение сексуального домогательства, механизмы рассмотрения жалоб и претензий)? Всем ли они предоставлены и разъяснены? • Кто знает, как получить доступ к услугам (таким как здравоохранение, доход, юридические услуги, услуги по противодействию гендерного насилия, гуманитарная помощь)? • Кто является членом или имеет доступ к социальным или экономическим сетям, профсоюзам или гуманитарным комитетам для обмена информацией и знаниями и оказания взаимной поддержки? • Каким образом эта информация дает кому-то власть и статус? • Изменилось ли место получения информации и обмена знаниями после бедствия/конфликта/кризиса?
<p>Стремление и участие</p> <p><i>Сила действия Внутренняя сила Совместная сила</i></p>	<p>Кто участвует на каком уровне и с какой целью? (связано с проектом)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Все ли женщины, мужчины и представители другого гендера имеют одинаковый выбор деятельности (например, возможности обучения или волонтерства)? • Имеют ли женщины, мужчины и люди другого гендера свободу доступа к общественным местам и участия в мероприятиях проекта? Могут ли они принимать решения и выражать свое мнение? • Оказывается ли поддержка женщинам, мужчинам и представителям другого гендера в участии (например, посредством организации безопасных мест, где каждый может высказаться, обеспечении доступа и доступности мест проведения мероприятий, учета временных ограничений или обязанностей по уходу, адаптации стилей обучения, мер по укреплению уверенности в себе)? • Кто участвует в принятии решений на уровне домохозяйства и сообщества? О каких решениях идет речь (уровень важности и влияния, возможности для планирования проектов)? • Изменились ли структуры принятия решений после бедствия/конфликта/кризиса?
<p>Уполномоченные учреждения и выгоды</p> <p><i>Сила контроля Сила действия Внутренняя сила</i></p>	<p>Кто получает выгоду?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Каковы законы, политика, нормы и структурные ограничения и кому выгоден статус-кво? • Каким образом религиозные или политические группы устанавливают правила и политику или законы, которые поддерживают ситуацию для их собственной выгоды, а не для всех (например, разделение труда)? • Изменилась ли ситуация после бедствия/конфликта/кризиса? Была ли политика пересмотрена, обновлена или отменена? • Как организации реагируют на гендерные вопросы (например, сбор и использование данных с разбивкой по полу, возрасту и наличию ограниченных возможностей, обучение персонала, набор персонала, обеспечение ресурсами, политика, управление информацией, коммуникация)? • Кто получает выгоду на индивидуальном, семейном, общественном и институциональном уровнях? • Отличается ли распределение выгод от того, что было до бедствия/конфликта/кризиса?

Гендерное насилие в Камбодже

Оценка потребностей международной организации, работающей в партнерстве с камбоджийской организацией, обнаружила высокую распространенность домашнего насилия в отношении пожилых женщин с ограниченными возможностями. Факторы, способствующие насилию, включали в себя:

- бедность;
- высокое потребление алкоголя мужчинами-членами семьи;
- патриархальные социальные нормы, при которых женщины воспринимались как неполноценные и подчиненные мужчинам;
- ограниченные возможности у пожилых женщин, которые еще больше снижали статус и уровень власти женщин.

Основные компоненты проекта были направлены на:

- деятельность по обеспечению средств к существованию;
- повышение осведомленности о гендерном неравенстве и правах женщин, особенно женщин с ограниченными возможностями, в семьях и сообществах.

Для расширения прав и возможностей и обеспечения устойчивости проект стремился привлечь пожилых женщин с ограниченными возможностями в качестве волонтеров для работы в семьях и сообществах. Их роль заключалась в выявлении случаев жестокого обращения, консультировании партнеров, подвергающихся жестокому обращению, и проведении кампаний в сообществах с целью повышения осведомленности и поддержки.

Однако оказалось, что набрать такое количество пожилых женщин с ограниченными возможностями, как предполагалось, нелегко. У многих из них не было времени на выполнение домашних обязанностей, включая уход за членами семьи, занятие деятельностью, приносящей доход, и другой добровольной работой. В качестве альтернативы проект заполнил вакансии волонтеров пожилыми мужчинами с ограниченными возможностями.

В определенной степени это был положительный шаг. Хотя этого и не планировалось, этот шаг позволил мужчинам консультировать других мужчин по вопросам алкоголизма и насилия. Женщинам было бы сложнее это делать. Вместе с тем потребовалось принять дополнительные меры по обеспечению безопасности женщин и масштабному обучению и мониторингу мужчин, чтобы предотвратить потерю аспекта расширения прав и возможностей женщин в результате участия мужчин.

Гендерный анализ позволил бы исследовать разделение труда между женщинами и мужчинами (кто что делает). Это могло бы послужить основой для разработки проекта.

Разработка проекта должна основываться на признании того, что женщины и мужчины:

- имеют различные юридические и традиционные права;
- имеют контроль и доступ к различным ресурсам;
- имеют разные обязанности в семье;
- по-разному распределяют свое время;
- имеют разные приоритеты и цели.

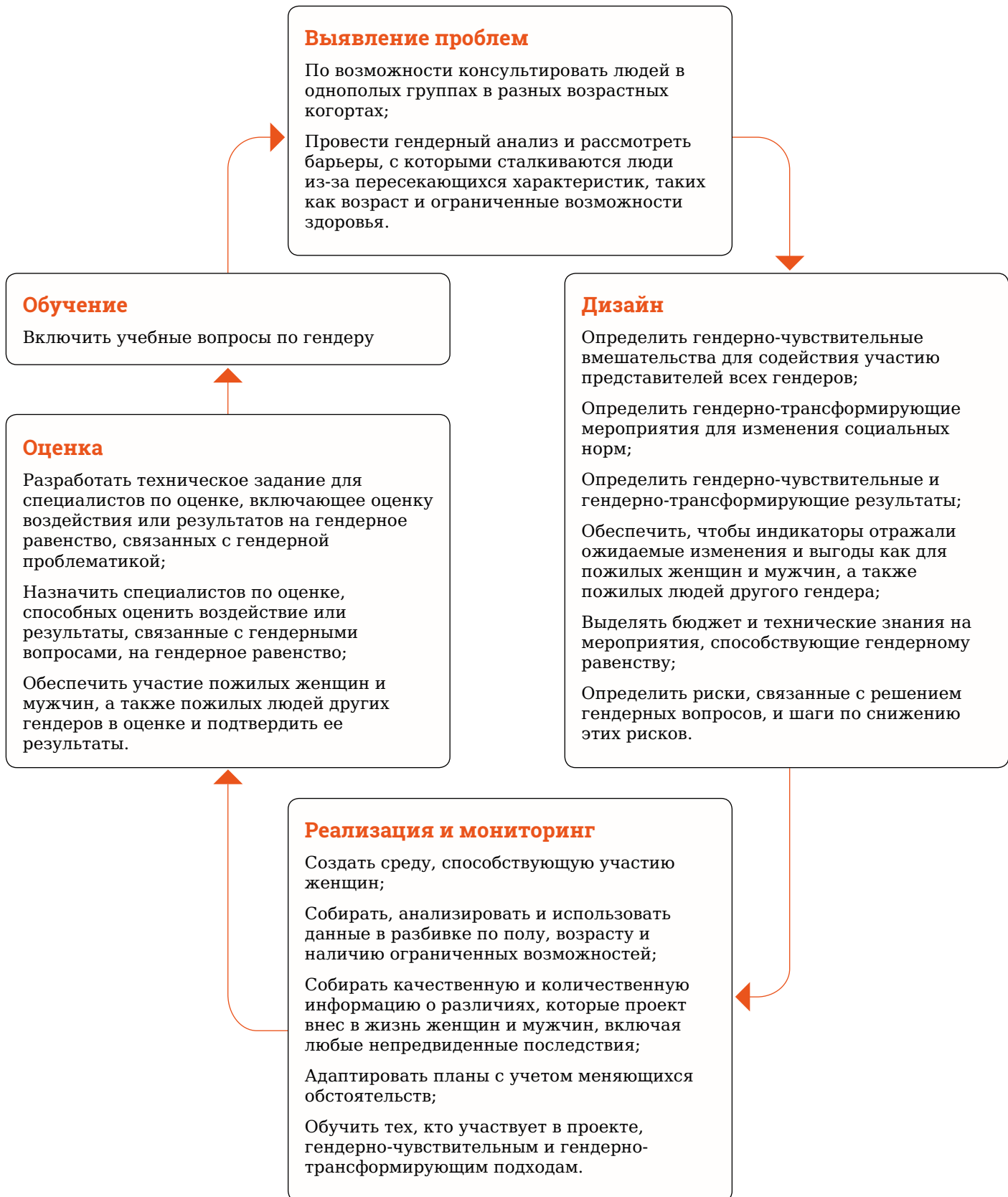


**Ключевые
моменты
обучения**

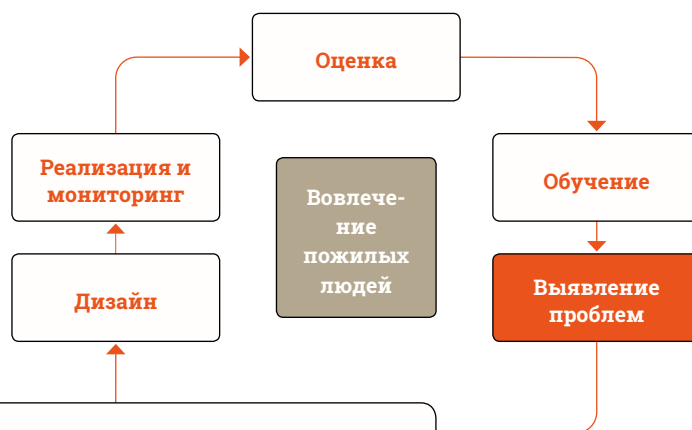
Раздел 3: Учет гендерных аспектов в проектах

Цель обучения: понять, как осуществлять учет гендерных аспектов в проектах (или программах).

Гендерно-возрастной анализ должен быть проведен на самой ранней стадии проектного цикла для оценки текущей ситуации. Это должен быть итеративный процесс (повторяющийся на каждом этапе цикла по мере постоянного сбора данных).



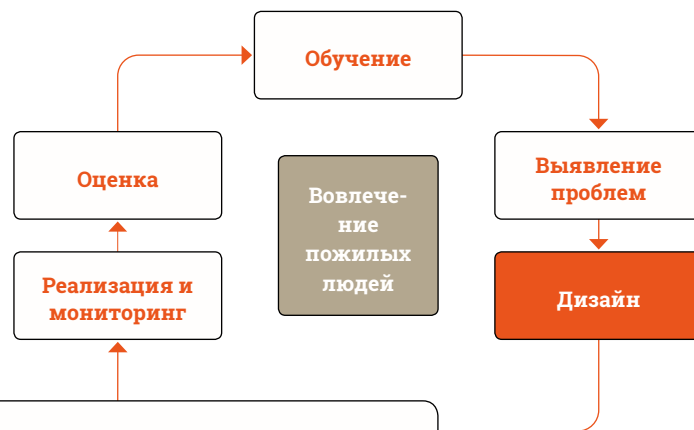
Учет гендерных аспектов на разных стадиях проекта



Выявление проблем

Гендерно-чувствительный или гендерно-трансформирующий подход

- Широкое распространение информации о проекте, включая работу с ассоциациями пожилых людей, организациями по защите прав женщин или лиц с ограниченными возможностями для выявления пожилых женщин и мужчин, а также пожилых людей другого гендера (включая людей с ограниченными возможностями) для участия в консультациях.
- Проведение оценки потребностей. Она должна включать гендерный анализ на уровне человека, домохозяйства и сообщества (в ходе которого необходимо изучить пересекающиеся параметры идентичности людей и то, усиливают ли они барьеры, с которыми они сталкиваются). Сравните следующие показатели для пожилых женщин и мужчин, а также пожилых людей другого гендера:
 - уверенность и самостоятельность;
 - навыки и потребности в обучении;
 - статус бедности, включая распределение и контроль над ресурсами;
 - риск домашнего насилия;
 - обязанности по ведению домашнего хозяйства и неоплачиваемый уход;
 - стремление получить оплачиваемую работу (например, тип работы, график сменности);
 - потребности в здравоохранении;
 - потребности в инфраструктуре (например, уход за детьми, транспорт).
- Включение оценки рисков для снижения рисков для женщин при участии в оценке потребностей, особенно при обсуждении гендерного насилия. Необходимо обеспечить, чтобы:
 - консультации по мере возможности проводились с однополыми группами в разных возрастных когортах;
 - женщины могли безопасно выражать свое мнение;
 - места и время проведения консультаций выбирались таким образом, чтобы женщины могли безопасно добраться до них. Бюджеты должны включать коммуникационную поддержку для участников с ограниченными возможностями или низким уровнем грамотности.



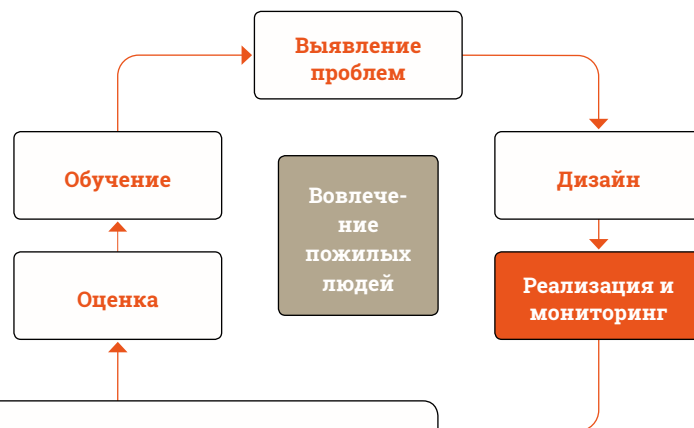
Дизайн

Гендерно-чувствительный подход

- Гендерно-возрастной анализ обеспечивает информацию о результатах и мероприятиях проекта.
- Планирование мероприятий с учетом:
 - времени, затрачиваемом пожилыми женщинами и мужчинами на домашние дела и работу вне дома, включая время, затрачиваемое на дорогу до работы или других мест, наличие, стоимость и доступность транспорта, доступность инфраструктуры, например, медицинских центров.
 - уровня образования, навыков и уверенности пожилых женщин по сравнению с пожилыми мужчинами.
- Выбор индикаторов, которые отражают ожидаемые изменения и преимущества для пожилых женщин и мужчин, а также пожилых людей другого гендера.
- Полная интеграция гендерно-возрастного анализа в оценки и обзоры проектов и включение вопросов обучения в систему мониторинга, оценки и обучения (MEAL).
- Составление бюджетов и выделение ресурсов на мероприятия, способствующие гендерной чувствительности.
- Обеспечение того, чтобы требования к отчетности включали ссылки на гендерное воздействие.

Гендерно-трансформирующий подход - дополнительные требования

- Определение конкретных результатов в области гендерного равенства.
- Включение в проектную группу эксперта по гендерным вопросам для консультирования по вопросам учета гендерных аспектов. Включение в бюджет расходов на эксперта по гендерным вопросам в команде проекта для предоставления технических консультаций по учету гендерных аспектов в ходе реализации проекта.
- Включение в проект мероприятий, направленных на продвижение гендерного равенства на индивидуальном уровне, уровне отношений, сообществ и институциональном уровне. Например, мероприятия, направленные на повышение самостоятельности, самооценки и социальных сетей пожилых женщин, вовлечение мужчин и мальчиков в изменение отношения и норм, а также поощрение справедливого разделения труда и принятия решений.
- Разработка проекта таким образом, чтобы бросить вызов существующим гендерным нормам:
 - Учет социальных ожиданий относительно роли и статуса пожилых женщин и мужчин в семье и обществе, а также поддержка участия в проектной деятельности.
 - Устранение институциональных барьеров, например, в отношении политики и практики доступа к социальной защите или здравоохранению.
- Планирование и составление бюджета на случай возможной обратной реакции в отношении пожилых женщин и мужчин и пожилых людей другого гендера, участвующих в проекте (в связи с продвижением гендерного равенства). Определение шагов по снижению риска.
- Выбор индикаторов для измерения изменений в гендерных нормах, установках и поведении (включая насилие, жестокое обращение и пренебрежение) в предлагаемых результатах.
- Составление сметы и выделение ресурсов на мероприятия, способствующих продвижению гендерного равенства после окончания проектного периода.



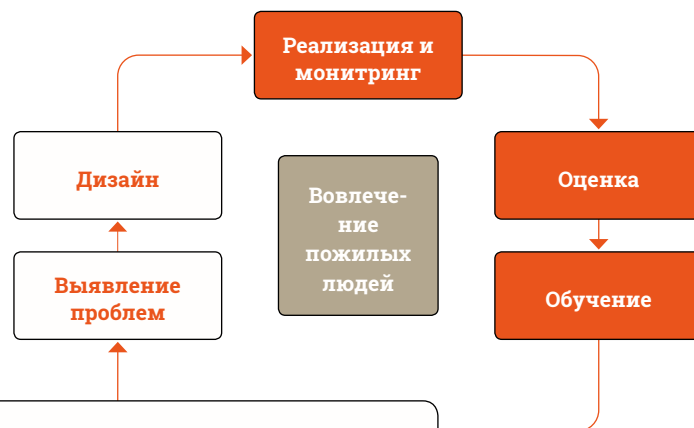
Реализация (включая начальный этап)

Гендерно-чувствительный подход

- Разработка гендерной стратегии в качестве руководства при реализации и мониторинге проекта.
- Четкое формулирование ожиданий и задач, связанных с вопросами гендера, в техническом задании и должностных инструкциях членов проектной команды. В случае необходимости включение квалификации, связанной с гендерными вопросами, в требования для персонала.
- Проведение оценки потенциала членов проектной команды для определения их способности применять гендерно-чувствительный подход.
- Проведение гендерного тренинга в начале проекта и переподготовки ежегодно, включая обучение персонала по гендерному анализу и учету гендерных аспектов.
- Насколько это возможно, обеспечение гендерной сбалансированности команды проекта.
- Включение квалификации, связанной с гендерными вопросами, в требования для консультантов и краткосрочных сотрудников.
- Обучение сборщиков данных гендерно-чувствительным подходам, в том числе тому, как действовать в случае раскрытия фактов насилия.
- Определение безопасных, конфиденциальных и соответствующих путей перенаправления (и регулярное обновление информации) для жертв насилия, жестокого обращения и отсутствия заботы. Обеспечение того, чтобы весь персонал был обучен навыкам перенаправления и имел письменную информацию о том, куда направлять пострадавших для получения помощи и поддержки

Гендерно-трансформирующий подход - дополнительные требования

- Включение в команду проекта эксперта по гендерным вопросам для технического надзора за гендерным анализом и учетом гендерных аспектов.
- Контроль за тем, насколько проект придерживается гендерной стратегии проекта (путем организации регулярных встреч для оценки прогресса).
- Разработка гендерно-чувствительных рабочих планов. Например:
 - Обеспечение возможности участия женщин в мероприятиях проекта (с учетом времени, места и т.д.).
 - Регулярное отслеживание положения пожилых женщин и пожилых мужчин, участвующих в проекте, и влияния, которое оказывает на них участие в проекте. Например, какое влияние оказывает неоплачиваемая работа по дому, выполняемая самими пожилыми женщинами или другими членами семьи (например, их дочерьми или внуками, если им приходится брать на себя часть работы), доступ к общественным услугам и изменения в их отношениях с другими членами семьи.
- Получение обратной связи о процессах проекта.
- Создание доступных механизмов обратной связи и подачи жалоб, которые позволят женщинам безопасно изложить свои проблемы без лишних вопросов.



Мониторинг, оценка и обучение

Гендерно-чувствительный подход

- Полная интеграция гендерно-возрастного анализа в оценки и обзоры проектов и включение вопросов обучения в структуру мониторинга, оценки и обучения (MEAL).
- Разбивка данных мониторинга как минимум по полу, возрасту и ограниченным возможностям.
- Включение данных о поле, возрасте и ограниченных возможностях в шаблоны отчетности.
- Сбор данных от пожилых женщин и мужчин, а также пожилых людей другого гендера (с перекрестной ссылкой на возрастные когорты, рекомендованные HelpAge), включая людей с различными видами ограниченными возможностями.
- При сборе данных организация отдельных обсуждений или интервью, которые должен проводить фасилитатор или интервьюер того же гендера.
- Обеспечение последовательной регистрации данных, указывая код пола, возраста и ограниченными возможностями вместе.
- Использование последовательного индекса для разбивки данных об ограниченными возможностями (например, вопросы Вашингтонской группы).
- Анализ и отчетность о различных результатах для тех, на кого направлен проект, с учетом их пола, возраста и ограниченными возможностями.
- Включение в состав группы по оценке эксперта по гендерным вопросам.
- Обеспечение четкого описания гендерных вопросов в техническом задании на проведение оценки (в вопросах исследования, требованиях к разбивке данных, этических нормах и заинтересованных сторонах для консультаций).
- Консультирование участников проекта разного возраста (с перекрестной ссылкой на возрастные когорты, рекомендованные HelpAge), гендера и с различными ограниченными возможностями.
- Разработка вопросов для оценки, которые определяют:
 - Насколько последовательно проводился гендерно-возрастной анализ на протяжении всего проекта, и как результаты использовались для внесения изменений в проект.
 - Насколько активно пожилые женщины и мужчины, а также пожилые люди другого гендера участвовали в проекте?
 - Насколько проект способствовал изменениям и выгодам для пожилых женщин и мужчин, а также пожилых людей другого гендера?
- Включение учебных вопросов о гендерно-чувствительных вмешательствах.

Гендерно-трансформирующий подход - дополнительные требования

- Разработка вопросов для оценки, которые покажут, насколько проект способствовал достижению гендерного равенства.
- Включение учебных вопросов о деятельности по продвижению гендерного равенства. Необходимо спросить, какие барьеры на пути к интеграции все еще испытывают люди, подверженные риску маргинализации, и почему это происходит.
- Предоставление участникам разного гендера возможность подтвердить результаты обучения.

Политическое представительство

В партнерстве с местными ассоциациями пожилых людей в одной из стран Южной Азии международная организация разработала и реализовала проект по повышению политического представительства пожилых людей.

Женщинам и мужчинам старше 50 лет было предложено принять участие в тренинге в качестве кандидатов в целях предстоящего участия в выборах в различные комитеты по развитию сообществ. На первых тренингах присутствовало почти равное количество женщин и мужчин. Однако со временем число женщин стало уменьшаться. Позже в рамках проекта женщины также вышли из небольших рабочих групп, созданных для подготовки избирательных процессов и агитационных посланий.

В итоге лишь небольшое количество женщин выставили свои кандидатуры на выборах, и ни одна женщина не была избрана. Женщины участвовали только в тех комитетах, которые занимались вопросами первичной медицинской помощи, гигиены и питания, а также методами ведения натурального хозяйства.

Что произошло? Гендерный анализ выявил бы следующие проблемы:

- Рабочие группы планировались наставниками с учетом их собственной занятости. Обычно это происходило вечером, когда женщины должны были выполнять домашние / репродуктивные обязательства или они чувствовали себя некомфортно/неуверенно, выходя из дома.
- Выбор мест и времени проведения совещаний по планированию кампаний часто не позволял женщинам самостоятельно добраться до них.
- Комитеты по репродуктивной тематике были более доступны для женщин. Поэтому женщины проявляли большую готовность участвовать в их работе, чем в работе комитетов, ориентированных на мужчин.
- Мужчины обычно были более откровенными и стремились доминировать, что давало женщинам меньше возможностей высказаться и быть услышанными.
- Женщины нуждались в поддержке (помощи и/или в заботе) ходе кампании. Однако в бюджете на это не хватало средств. Мужчины были более гибкими и независимыми. Бюджеты в основном распределялись мужчинами, которые не планировали, что женщинам потребуется поддержка.



**Ключевые
моменты
обучения**

Раздел 4: Учет гендерных аспектов в привлечении средств и адвокации

Цель обучения: понять, как применять гендерный подход к привлечению средств и адвокации

Процесс разработки предложения

- Участники проекта должны быть вовлечены в процесс разработки предложения.
- Предложение о финансировании должно быть основано на ситуационном анализе, проведенном в начале проектного цикла. Он должен включать гендерный анализ и рассмотрение барьеров, с которыми сталкиваются люди из-за пересекающихся характеристик, таких как возраст и ограниченные возможности.
- Необходимо изучить позицию донора по гендерным вопросам. Выступает ли донор с гендерно-чувствительным или гендерно-трансформирующим подходом? Готов ли он предоставить техническую и финансовую поддержку для обеспечения гендерно-чувствительного или гендерно-трансформирующего подхода? Если донор не планирует поддерживать вмешательства, способствующие гендерному равенству, можно ли убедить его предоставить дополнительную финансовую поддержку для включения гендерного компонента?
- Выводы ситуационного анализа должны быть включены в концепцию четко и последовательно с дифференциацией выводов по гендеру, возрасту, наличию ограниченных возможностей и другим соответствующим признакам.
- Теория изменений и предложение о финансировании должны определять мероприятия, способствующие гендерному равенству и/или гендерной справедливости. Они должны включать индикаторы, показывающие, в какой степени была достигнута цель, и соответствующий бюджет.

Для получения более подробной информации см. Минимальные стандарты HelpAge по учету гендерных аспектов (перечислены в Приложении).

Бюджетные соображения

Гендерно-чувствительный бюджет дает разбивку выделенных ресурсов по гендеру. Это способствует повышению гендерной справедливости расходов.

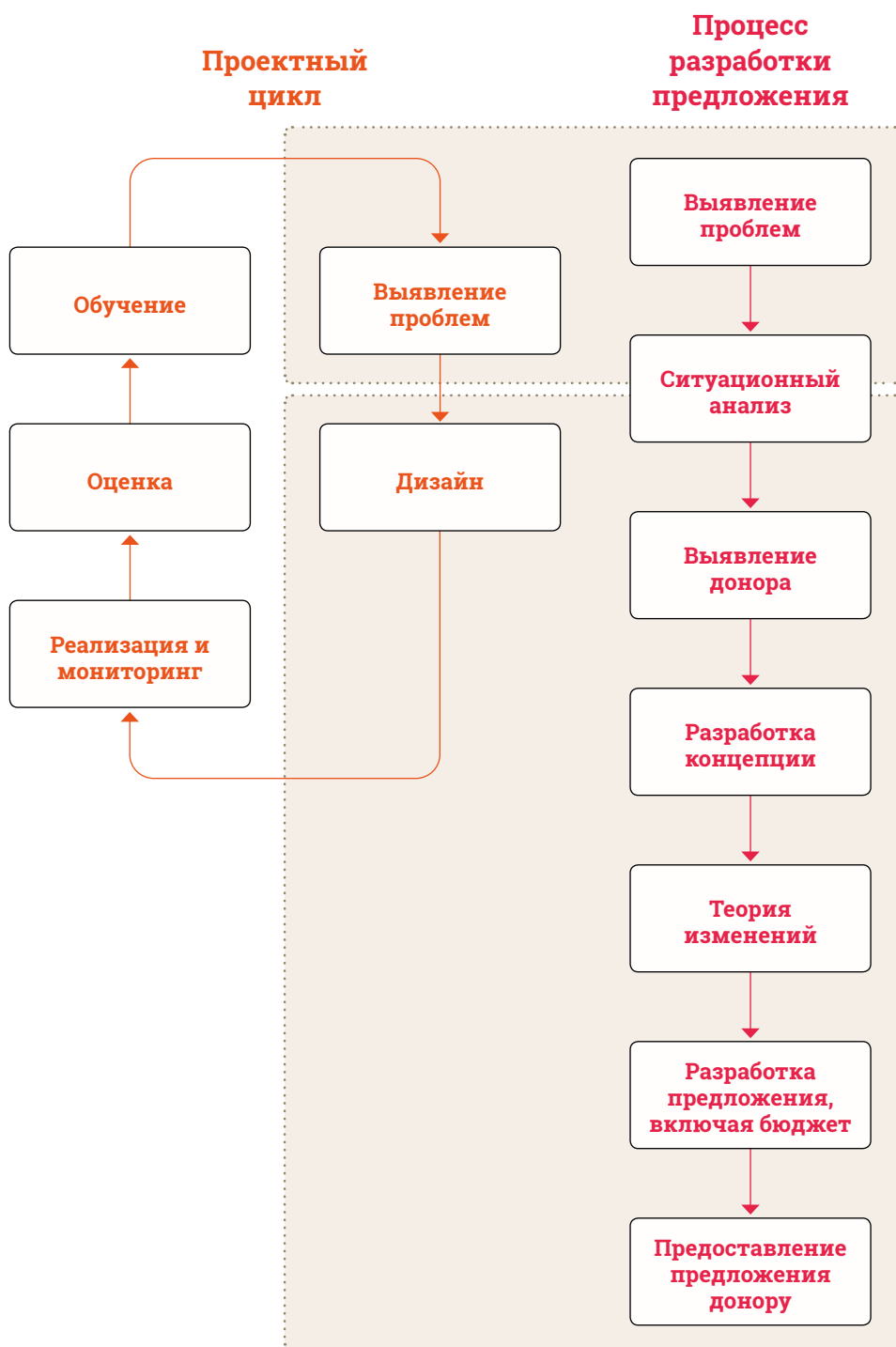
Гендерно-чувствительный бюджет не просто делит деньги и ресурсы 50 на 50 между женщинами и мужчинами. Деление 50 на 50 может быть равным, но не обязательно справедливым.

Гендерно-чувствительный бюджет использует данные с разбивкой по полу, чтобы показать, сколько людей того или иного пола будут работать или играть роль в реализации проекта, какую работу они будут выполнять и сколько они будут зарабатывать, кто пройдет обучение, кто будет решать, как распределять ресурсы и т. д.

Индикаторы гендерно-чувствительного бюджетирования включают:

- гендерный баланс команды проекта (персонал, поставщики услуг и волонтеры);
- доля расходов на деятельность, направленную на решение приоритетных задач пожилых женщин и мужчин, а также пожилых людей другого гендера, таких как продвижение прав, участие в политической жизни, представительство в СМИ и участие в организациях гражданского общества;
- гендерно-чувствительная поддержка общественных организаций, например, гранты и техническая поддержка женских групп;
- гендерный баланс в обучении.

Предложение о финансировании разрабатывается на этапах выявления проблем и дизайна проектного цикла



Цикл адвокации



Цикл адвокации может начаться практически на любой стадии проектного цикла, в зависимости от политики организации и возможностей адвокации. Однако, возможно, лучше всего проводить адвокацию, когда вы получили данные и свидетельства в поддержку ваших адвокационных посылов.

- Постановка целей адвокации, которые отвечают проблемам, выявленным в результате гендерно-возрастного анализа. Ваши цели по адвокации могут не быть гендерно-трансформирующими, но рекомендуется, чтобы они, по крайней мере, были гендерно-чувствительными.
- Включение женщин, мужчин и организаций, имеющих влияние на вопросы гендерного равенства, в свою целевую аудиторию.
- Оценка уровня осведомленности целевой аудитории в отношении выявленных вами гендерных проблем.
- Проведение неформальной оценки и/или сбор информации о гендерной чувствительности партнеров, включая членов сети.
- Сбор и анализ данных с разбивкой по полу, возрасту и наличию ограниченных возможностей на протяжении всего цикла адвокации (см. приложение «Данные с разбивкой по полу и возрасту (SADD): минимальные стандарты HelpAge»).
- Обеспечение доступности этих данных, учитывая вопросы защиты данных, чтобы стимулировать их использование и повторное применение ключевыми заинтересованными сторонами.
- Обеспечение того, чтобы результаты адвокации отражали результаты гендерно-возрастного анализа.
- Формулирование задач и посылов адвокации таким образом, чтобы:
 - учитывать потребности (практические и стратегические), перспективы, права и проблемы, с которыми сталкиваются женщины и мужчины, и способствовать гендерному равенству;
 - бросить вызов стереотипам и представлять разнообразие ролей женщин и мужчин как в содержании, так и в визуальной форме;
 - обеспечить учет мнений женщин и мужчин в адвокационных сообщениях и гендерно чувствительный язык;
 - избегать гендерных стереотипов в используемом языке.
- Разработка результатов адвокации, включая визуальные материалы и фотографии, так, чтобы они были гендерно сбалансированы.
- Учет любых гендерных моделей поведения и барьеров, связанных с доступом к информации, при распространении результатов адвокации (например, доступ к мобильным устройствам, газетам и т.д.).
- Привлечение к плану распространения информации людей, имеющих влияние на гендерные вопросы.
- Выявление гендерно-чувствительного или гендерно-трансформирующего прогресса со стороны аудитории, на которую направлена деятельность по адвокации.

Более подробную информацию см. в документе HelpAge «Гендерный анализ: контрольный список для подготовки результатов адвокационной деятельности» (в Приложении).

Гендерно-чувствительные данные

Гендерно-чувствительные данные – это данные, разбитые по полу или гендеру. Это предполагает сбор количественных и качественных данных отдельно по женщинам, мужчинам и лицам другого гендера, а также данных по другим характеристикам, включая возраст (с использованием рекомендованных HelpAge возрастных когорт), гендер, этническую принадлежность, ограниченные возможности, сексуальную ориентацию и местоположение, насколько это уместно.

Сбор гендерно-чувствительных данных:

- позволяет сравнивать различные обстоятельства жизни женщин, мужчин и людей другого гендера;
- необходим для мониторинга различного воздействия на женщин, мужчин и представителей другого гендера.



Ключевые моменты обучения

Гендерно-чувствительные индикаторы

Гендерно-чувствительные индикаторы отражают ожидаемые изменения и выгоды для женщин, мужчин и представителей другого гендера. Они учитывают гендерные отношения, чтобы показать:

- произошли ли какие-либо изменения в статусе женщин, мужчин или людей другого гендера;
- в какой степени изменился статус женщин, мужчин или представителей другого гендера;
- были ли потребности женщин, мужчин и представителей другого гендера удовлетворены в равной степени.

Гендерно-чувствительные индикаторы, относящиеся к цели и задачам проекта, должны быть сформулированы на основе гендерного анализа.

Количественные и качественные индикаторы

Индикаторы могут быть количественными или качественными. Следует использовать оба типа.

Количественные показатели измеряют количество. Они представлены в виде цифр. Они считаются объективными (не зависят от чье-либо мнения). Их можно проверить. Например:

- общее количество пожилых женщин и мужчин, а также пожилых людей другого гендера, участвующих в проекте;
- количество пожилых женщин и мужчин, а также пожилых людей другого гендера, участвующих в адвокационных кампаниях;
- количество пожилых женщин и мужчин, а также пожилых людей другого гендера, занимающих руководящие должности в сообществе;
- количество пожилых женщин и мужчин, а также пожилых людей другого гендера, которые являются грамотными;
- количество пожилых женщин и мужчин, а также пожилых людей другого гендера, получивших доступ к социальным пенсиям в рамках проекта.

Количественные индикаторы также могут быть использованы для измерения изменений в отношении или поведении. Например:

- процент мужчин, считающих насилие в семье приемлемым;
- процент лидеров сообществ, которые верят в колдовство;
- процент пожилых женщин, считающих ранние браки приемлемыми;
- процент пожилых мужчин, которые делят домашние обязанности поровну со своей женой или партнером.

Количественные индикаторы используются для измерения количества. Они представлены в виде цифр. Они считаются объективными (не зависят от чье-либо мнения). Их можно проверить.



Ключевые моменты обучения

Качественные индикаторы используются для измерения реакции людей и их опыта в отношении конкретного вопроса. Они используются для измерения воздействия вмешательства. Они рассматривают аспекты проекта, которые невозможно измерить цифрами, например, отношение, убеждения и поведение людей. Они обычно субъективны (зависят от чьего-либо мнения). Например::

- уровень принятия женщин-лидеров сообществ;
- уровень и тип принятия финансовых решений в семьях;
- уровень и тип участия женщин в принятии решений в организациях;
- уровень гендерного равенства в конкретных законах или политике, например, земельные права, наследование и трудовое законодательство;
- уровень насилия, жестокого обращения и пренебрежения в отношении пожилых женщин, включая сексуальные, физические, эмоциональные и финансовые злоупотребления;
- уровень доступа и качество медицинских услуг для пожилых женщин и мужчин, а также пожилых людей другого гендера с ограниченными возможностями;
- качество психосоциальной поддержки пожилых женщин и мужчин, а также пожилых людей другого гендера с ограниченными возможностями и без в лагерях беженцев и внутренне перемещенных лиц;
- способность пожилых женщин и мужчин, а также пожилых людей другого гендера реализовывать свой голос в различных контекстах и быть услышанными лицами, принимающими решения.

Качественные показатели используются для измерения реакции людей или их опыта в отношении конкретного вопроса. Они используются для измерения воздействия вмешательства. Они рассматривают аспекты проекта, которые невозможно измерить цифрами, например, отношение, убеждения и поведение людей. Они обычно субъективны (зависят от чьего-либо мнения).



Для определения уровня можно использовать систему шкал. Например, можно попросить людей согласиться или не согласиться с утверждением по шкале от 1 до 5 (1 - категорически не согласен (-на); 2 - не согласен (-на); 3 - нейтрален (-льна); 4 - согласен (-на); 5 - абсолютно согласен (-на)).

Как разрабатывать индикаторы

Следует помнить, что индикаторы должны:

- разрабатываться с участием женщин, мужчин и представителей другого гендера;
- соответствовать потребностям женщин, мужчин и представителей другого гендера;
- быть разбиты по полу, возрасту и наличию ограниченных возможностей;
- быть как количественными, так и качественными;
- быть четко определенными, чтобы каждый понимал, что это такое;
- оставаться постоянными, чтобы все собранные данные можно было интерпретировать одинаково, независимо от того, кто их собрал;
- допускать сравнение и, таким образом, измерение изменений во времени;
- измерять то, что проект может изменить.



Раздел 5: Учет гендерных аспектов в организациях

Цель обучения: понять, как осуществлять учет гендерных аспектов в организации.

Учет гендерных аспектов в организации означает, что гендерное равенство находится в центре вашей работы. Это означает учет гендерных аспектов, например, при принятии политических решений, планировании, составлении бюджета и институциональных структур и операций. Это может потребовать изменений в структуре, процедурах и культуре организации для создания среды, которая действительно способствует продвижению гендерного равенства.

Существует четыре способа продвижения гендерного равенства в организации:

- Формирование политической воли;
- Укрепление технического потенциала;
- Продвижение позитивной организационной культуры;
- Создание механизмов индивидуальной, программной и организационной подотчетности.

Политическая воля – это понятие, строящееся вокруг способов, с помощью которых лидеры используют свое властное положение, чтобы сообщить о и продемонстрировать свою поддержку, лидерство, энтузиазм и приверженность работе над гендерным равенством в организации. Она может включать в себя:

- принятие и обеспечение реализации организационной политики, которая поддерживает приверженность гендерному равенству;
- подкрепление этой приверженности через процессы организационной стратегии и коммуникации;
- требование новых процедур для набора, найма и продвижения персонала;
- установление способов измерения и признания прогресса.

Технический потенциал – это способности, квалификация и навыки, которые необходимы отдельным сотрудникам организации для учета гендерных аспектов в проектах (или программах) и организационных процессах. Они могут включать в себя:

- переход от осознания к применению;
- содействие изменениям в организационных процедурах, а также укрепление навыков;
- вклад в постоянное сообщество обучения среди сотрудников, например, через глобальные тематические учебные группы.

Организационная культура – это нормы, обычаи, убеждения и кодексы поведения, которые составляют культуру организации. Они могут поддерживать или подрывать гендерное равенство. Они влияют на то, как люди относятся друг к другу, какие идеи приемлемы, как люди должны себя вести и какие типы поведения приветствуются. Изменение организационной культуры может включать в себя:

- запуск инициатив там, где есть импульс и энергия, и развитие, отталкиваясь от них;
- документирование и поощрение прогресса;
- создание атмосферы открытого общения;
- запрет на формы доминирования и подчинения, которые препятствуют полноценному вкладу.

Подотчетность означает механизмы, с помощью которых организация измеряет, в какой степени ее работа соответствует ее принципам в плане внедрения гендерного равенства в свои проекты и организационную структуру. Они могут включать в себя:

- поощрение отдельных лиц или команд, продвигающих гендерное равенство;
- установление ежегодных целей по реализации гендерной стратегии организации;
- включение ответственности за продвижение гендерного равенства в должностные инструкции, планы работы и оценки эффективности.

Оценка потенциала в области гендерного равенства

При оценке технического потенциала отдельных сотрудников необходимо выяснить, что они думают о продвижении гендерного равенства. Оцените, обладают ли они необходимым отношением и навыками для продвижения гендерного равенства в своей повседневной работе.

Выясните, что они знают о таких понятиях, как гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин. Проверьте, насколько они знакомы с политикой и процедурами организации по продвижению гендерного равенства, такими как политика гендерного равенства HelpAge, Минимальные стандарты по учету гендерных аспектов и процессы найма (более подробно см. Приложение). Также выясните, обладают ли они необходимыми навыками и знаниями для их реализации.

Вы можете использовать анкеты, опросы, индивидуальные тесты, обсуждения в фокус-группах и интервью для оценки возможностей людей по продвижению гендерного равенства.

Оценка потенциала на организационном уровне означает рассмотрение политики, стратегий и процедур, которые существуют для того, чтобы организация могла выполнять свои обязательства по гендерному равенству. Проводимый на основе широкого участия Международной организацией труда гендерный аудит описывает систематическую, совместную и гендерно-чувствительную методологию для анализа того, как гендерные аспекты учитываются в организации. Оценка потенциала организации в области гендерного равенства является полезным шагом на пути к улучшению возможностей организации по продвижению гендерного равенства.

Аспекты организации, подлежащие оценке, включают:

- Стратегическое планирование
- Программирование и реализация (включая гендерно-трансформирующие подходы)
- Бюджетирование
- Управление знаниями
- Коммуникация
- Мониторинг и оценка
- Партнерство
- Адвокационная деятельность
- Лидерство

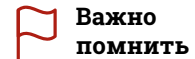
Вы можете провести гендерный анализ каждого аспекта, используя эти области исследования для получения информации:

- Роли и обязанности (разделение труда)
- Доступ к и контроль над ресурсами
- Телесная автономия, насилие и безопасность
- Знания и информация
- Стремление и участие
- Уполномоченные учреждения и выгоды

Используйте эти вопросы, чтобы выяснить:

- Кто какие должности занимает?
- Кто активно участвует в разработке стратегии и проектов?
- Кто разрабатывает бюджет организации и определяет приоритеты расходов?
- Кто получает выгоду от ресурсов организации?
- Кто может внести свой вклад в принятие организационных решений и стратегическое руководство?
- Принимает ли организация активные меры для обеспечения безопасности женщин?
- Например, есть ли в организации политика в области сексуальных домогательств и гендерного равенства?

Гендерно-чувствительные индикаторы также полезны на организационном уровне для измерения прогресса в выполнении обязательств по гендерному равенству.



Количественные и качественные индикаторы

На уровне организации количественные индикаторы могут включать:

- Количество женщин, мужчин и представителей другого гендера на руководящих должностях;
- Количество женщин, мужчин и представителей другого гендера на оплачиваемых должностях по сравнению с количеством на добровольных, неоплачиваемых должностях;
- Процент предложений по финансированию проектов, отвечающих минимальным гендерным стандартам (по крайней мере, гендерно-чувствительным);
- Процент результатов адвокационной деятельности, по которым был проведен гендерный анализ с целью формулирования посылов;
- Процент целевых стран, демонстрирующих улучшение использования данных в разбивке по полу, возрасту и наличию ограниченных возможностей.

Качественные индикаторы могут включать:

- Содержание/качество политики гендерного равенства;
- Качество/уровень реализации политики гендерного равенства;
- Тип и достаточность бюджета, зарезервированного для организационных инициатив по учету гендерных аспектов;
- Тип и уровень участия женщин в принятии стратегических решений в организации.

6. ILO, A Manual for Gender Audit Facilitators: The ILO participatory gender audit methodology, 2007

Раздел 6: Понимание участия

Цель обучения: понять концепцию участия.

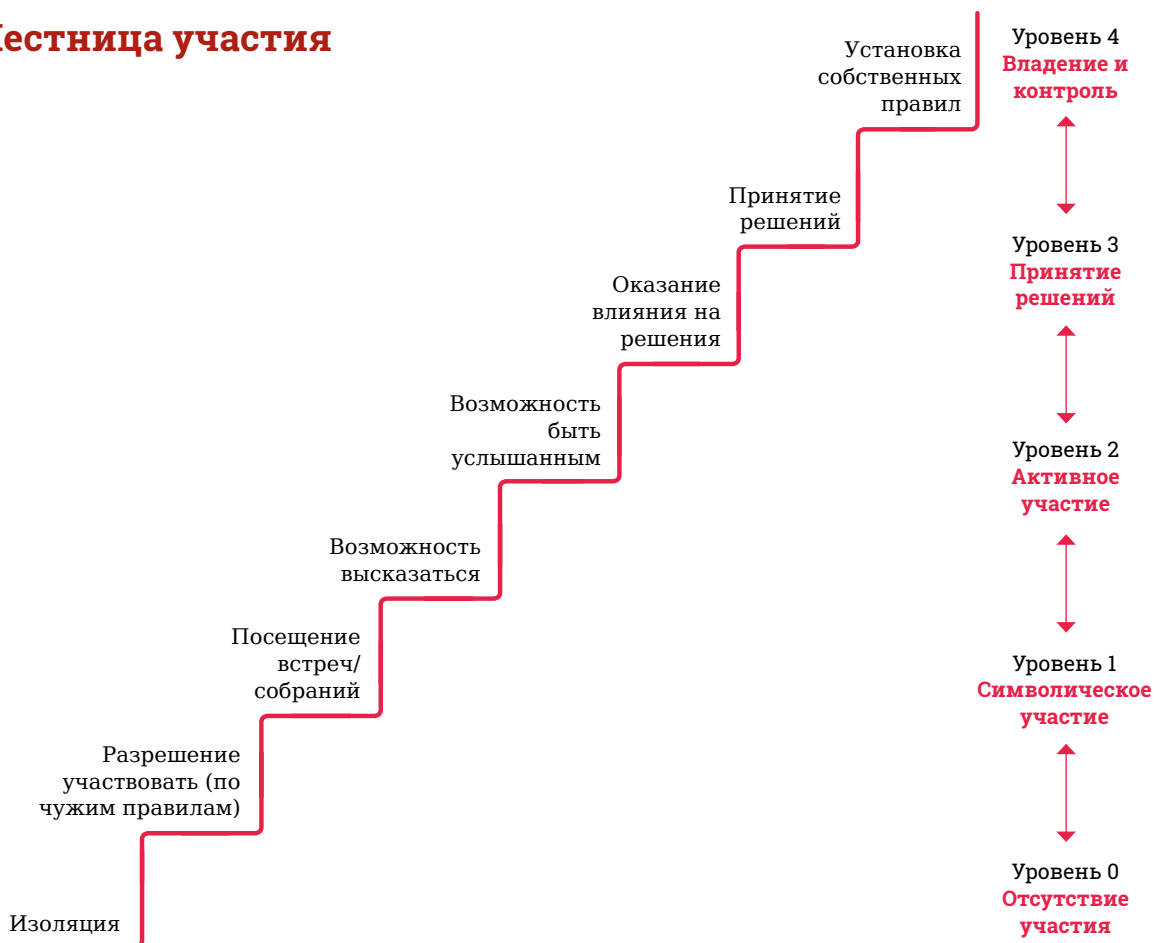
Участие

Участие – это право человека. Это право всех людей участвовать в жизни общества и в принятии решений, которые влияют на их жизнь. Участие тесно связано с понятием «голос». Усиление голоса пожилых людей необходимо для того, чтобы они могли отстаивать свои права, участвовать в процессах развития и вести достойную, здоровую и безопасную жизнь.

Существуют различные уровни участия. Полезно представить их в виде лестницы или ступенек. Различные уровни связаны с качеством участия. В самом низу лестницы участие отсутствует. У людей нет возможности принимать участие в принятии решений по вопросам, которые влияют на их жизнь. Каждая ступенька лестницы представляет собой более высокий уровень участия. На самом верху находятся владение и контроль. Подъем по лестнице не является соревновательным. Людям не нужно «обгонять друг друга», чтобы достичь вершины.

Повышение уровня участия является политическим усилием, когда оно бросает вызов угнетению и дискриминации, в частности, маргинализированных людей, таких как женщины, пожилые люди, люди с ограниченными возможностями, коренные народы, ЛГБТКИ+, представители этнических или религиозных меньшинств, дети, подростки и т.д.

Лестница участия



Источник: <https://blogs.cornell.edu/gblblog/files/2016/09/STSS.Harts-Ladder-of-Participation-19tvd1d1.pdf>

Раздел 7: Связь между гендерным анализом и 4 формами силы

Цель обучения: понять связь между гендерным анализом и 4 формами силы.

Сила – это способность создавать изменения или сопротивляться им. Ею могут обладать отдельные лица или группы. Сила, которой обладают отдельные люди, связана с их автономией, которая может быть менее видна. Сила, которой обладают группы, связана с установленными структурами и правилами в конкретном контексте.

Важно учитывать динамику распределения сил в любой группе, с которой вы работаете. Неравенство обычно основано на дисбалансе сил. Более влиятельные люди ограничивают доступ менее влиятельных людей к правам и ресурсам.

Области исследования и вопросы для гендерного анализа

Формы силы

Существует четыре формы силы

- Сила контроля** Это доминирование; распространено использование словосочетания «сила контроля» над другими людьми в негативном смысле. Такая сила может быть эксплуататорской и репрессивной. Может использоваться для контроля над ресурсами и возможностями влиять на решения. Однако «сила контроля» не обязательно должна носить негативный характер. Это может означать просто доступ к финансовым, физическим и основанным на знаниях активам и контроль над ними. Она также может означать контроль над другими людьми для защиты их интересов.
- Сила действия** Это означает способность выбирать, что делать, и способность делать это. Это включает в себя сопротивление или создание изменений. Это означает способность принимать решения (в семье, сообществе или в более широком смысле) и таким образом строить свою жизнь.
- Внутренняя сила** Эта форма силы касается знаний, способностей, самооценки и веры в себя любого человека, позволяющим ему добиться изменений в своей жизни. Она способствует развитию личного достоинства. На эту силу часто влияют культурные или религиозные нормы.
- Совместная сила** Это способность людей с разными интересами находить общий язык и действовать коллективно, основываясь на чувстве солидарности и взаимной поддержки, для создания коллективной силы.

Источник: VeneKlasen L, and Miller V, 'Power and empowerment', PLA Notes, 43: 39-41, 2002, and Comic Relief Maanda Initiative, *A framework for women and girls' empowerment: Guidance for Maanda applicants and grantees*, Comic Relief, 2014

При проведении гендерного анализа используйте ответы на вопросы по всем областям исследования (таблица гендерного анализа в разделе 2), чтобы определить преобладающую динамику силы:

- Вопросы о ролях и обязанностях (кто что делает?) связаны с силой действия.
- Вопросы о доступе к ресурсам и контроле над ними (у кого что есть? кто чем может пользоваться и кто что контролирует?) относятся к силе контроля и силе действия. Вопросы о социальном капитале, например, наличии хороших друзей или членстве в клубе, относятся к совместной силе.
- Вопросы о телесной автономии, насилии и безопасности относятся к силе контроля (над своим или чужим телом), внутренней силе (наличие уверенности и самооценки) и силе действия или предотвращения определенных последствий.

- Вопросы о знаниях и информации (кто обладает информацией о чем? кто получает эту информацию?) могут относиться ко всем четырем формам силы
 - Силе контроля над информацией или знаниями как ресурсом;
 - Силе действия, чтобы делать что-то со знаниями и информацией и решать, с кем делиться ими;
 - Внутренней силе, потому что знания и информация могут повысить самооценку и уверенность в себе;
 - Совместной силе, когда информацией и знаниями делятся, чтобы принести пользу более широкому кругу людей.
- Вопросы о стремлениях и участии (кто участвует на каком уровне и с какой целью?) относятся силе действия, чтобы совершать то, к чему стремится человек, совместной силе путем сотрудничества с другими и поиска солидарности, и внутренней силе путем повышения уверенности.

Голос и сила

HelpAge подчеркивает важность понимания четырех форм силы в своей работе по усилению голоса пожилых людей и разработке Структуры усиления голоса пожилых людей. Структура HelpAge включает в себя пять сфер деятельности, описанных ниже. В каждой из них HelpAge уже участвует в различных контекстах. Данные, полученные в ходе работы HelpAge членов сети, а также более широкой деятельности по усилению голоса в условиях развития, свидетельствуют о том, что все эти сферы имеют решающее значение для усиления голоса пожилых людей и формирования силы контроля, силы действия, внутренней силы и совместной силы. Эти сферы и связанные с ними цели предполагают, что голоса пожилых женщин и мужчин будут:

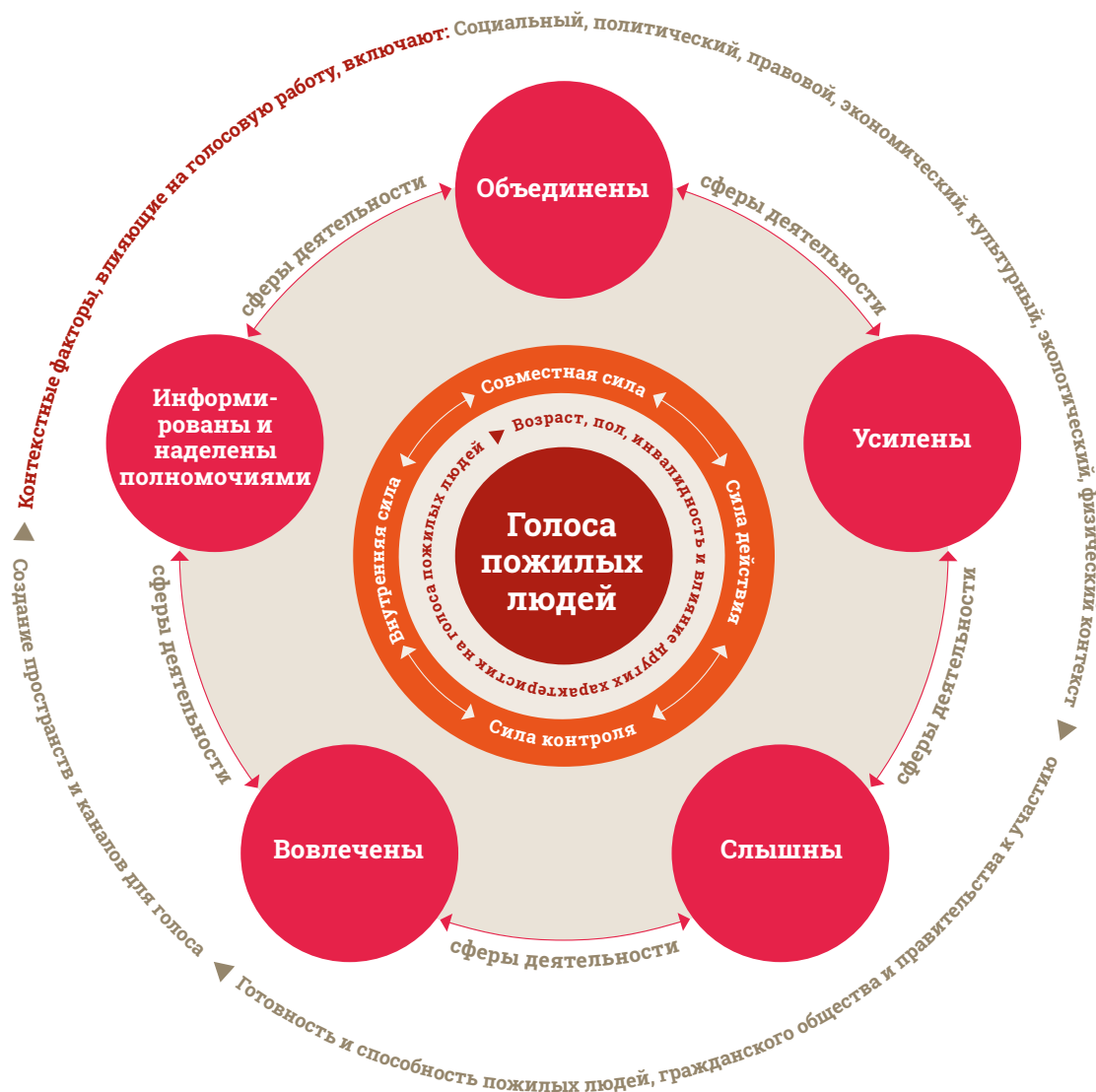
- **Вовлечены.** «Я могу и имею стимул участвовать в деятельности, которая укрепляет мой голос и мои права, независимо от моей идентичности, индивидуальных или групповых характеристик или условий, в которых я живу».
- **Информированы и наделены полномочиями.** «У меня есть информация и знания, связанные с моими правами и льготами, и у меня есть ресурсы и навыки, чтобы отстаивать эти права и укреплять свой голос, а также уверенность и самооценку».
- **Объединены.** «У меня есть возможность и ресурсы для встреч с другими людьми, высказывания своего мнения и ведения дискуссий. Мы можем определить наши потребности, проанализировать решения и сформировать коллективный, легитимный и представительный голос».
- **Усилены.** «У меня есть возможность передавать свой голос по различным каналам и объединяться с другими для усиления нашего голоса, влияния на повестку дня и создания движений за перемены».
- **Слышны.** «Мой голос услышан, и я вижу реакцию благодаря моему активному участию в процессах принятия решений, посредством которых я могу добиться изменений. Мои права реализованы, и у меня есть доступ к механизмам, с помощью которых я могу призвать власть предержащих к ответу».

Будучи построенной вокруг сфер деятельности, Структура усиления голоса пожилых людей HelpAge также включает важные контекстуальные факторы, которые, как мы знаем, оказывают большое влияние на результаты деятельности, связанной с усилением голоса.

Любая деятельность, связанная с усилением голоса, происходит в очень сложных условиях, которые радикально различаются как в сравнении между странами и группами, так и внутри них. Культурные и социальные нормы, а также политические, экологические и физические условия проявляются в динамике власти от домохозяйства до национального уровня, что влияет на голос на всех этапах жизни.

На динамику сил также влияют многочисленные и пересекающиеся индивидуальные и групповые характеристики, которые изменяются и накапливаются в течение жизни и влияют на то, как люди переживают ключевые переходные моменты, включая те, с которыми они сталкиваются при переходе от молодого возраста к пожилому. Это означает, что влияние возраста на голос никогда не бывает однородным. Пожилой возраст уникальным образом пересекается с гендером и наличием ограниченных возможностей, в частности. И взаимодействие дискриминации и изоляции, испытываемых в силу этих характеристик, может заметно ухудшить и без того тяжелое положение. Мы знаем, что пожилые женщины и пожилые люди с ограниченными возможностями всегда будут сталкиваться с большими трудностями в реализации своего голоса во всех контекстах и на всех уровнях. Поэтому эти особенности находятся в центре Структуры усиления голоса пожилых людей HelpAge, отражая влияние, которое они оказывают на силу и голос отдельного человека или группы.

Чтобы быть успешными, мероприятия должны анализировать и учитывать контекстуальные факторы и влияние индивидуальных и групповых характеристик на голос, стремясь изменить лежащее в их основе распределение сил.



Структура усиления голоса пожилых людей HelpAge основана на утверждении, что голос пожилых людей является наиболее сильным, когда рассматриваются все сферы деятельности, которые она в себя включает – от обеспечения участия пожилых женщин и мужчин в деятельности по усилению голоса, их информированности и наделения полномочиями до обеспечения того, чтобы голос пожилых людей был услышан представителями власти и чтобы они могли добиться изменений. Однако работа во всех этих сферах не обязательно должна проводиться в одно и то же время, и процесс усиления голоса пожилых людей не следует рассматривать как линейный. Действительно, работа по усилению голоса в любой сфере никогда не является линейным, простым процессом. Важно, чтобы при разработке мероприятий учитывалось взаимодействие различных сфер деятельности друг с другом и контекстом, а также влияние каждой сферы на другие.

С другой стороны, анализ критических контекстуальных факторов (включенных в Структуру усиления голоса HelpAge, и других, которые могут быть актуальны в вашем контексте) и влияние возраста, гендера, ограниченных возможностей и других характеристик всегда должны иметь место при разработке деятельности по усилению голоса и лежать в основе мероприятий, направленных на трансформацию распределения сил. При планировании следует учитывать, что взаимодействие этих контекстов и характеристик, вероятно, будет разнообразным и непредсказуемым на протяжении всего проекта, создавая как возможности, так и препятствия для усиления голоса пожилых женщин и мужчин.

Более подробную информацию см. в Приложении.

Проверка знаний

Попробуйте пройти этот тест, чтобы проверить, чему вы научились в этом модуле. Ответы даны в конце.

1. Учет гендерных аспектов означает разработку проектов для женщин:

- Правда
- Ложь

2. «Гендерно-чувствительный» означает, что необходимо собирать только данные с разбивкой по полу:

- Правда
- Ложь

3. Для разработки гендерно-чувствительной программы с проведением мероприятий в разных местах необходимо:

- Провести гендерный анализ всего в одном месте
- Учитывать данные гендерного анализа из разных мест

4. Лица, проводящие гендерный анализ, должны:

- Предварительно пройти обучение
- Просто получить инструктаж по использованию инструментов гендерного анализа

5. Работать с гендерными вопросами в проекте – это обязанность только координатора по гендерным вопросам:

- Да
- Нет

6. Если гендерный анализ проводится в начале проектного цикла, проект автоматически становится гендерно-трансформирующим:

- Правда
- Ложь

7. Риск негативной реакции на женщин, участвующих в гендерно-чувствительных проектах, отсутствует.

- Правда
- Ложь

8. На уровне программ, какие из следующих элементов не являются частью учета гендерных аспектов?

- Разбивка данных по полу, возрасту и наличию ограниченных возможностей
- Результаты в области гендерного равенства
- Индикаторы проекта, которые отражают ожидаемые выгоды для каждой женщины, мужчины и людей другого гендера
- Гендерно-нейтральное планирование бюджета

9. Бюджет, учитывающий гендерные аспекты, должен распределять деньги и ресурсы поровну между женщинами, мужчинами и представителями другого гендера:

- Правда
- Ложь

1. Ложь; 2. Ложь; 3. Учитывать данные гендерного анализа из разных мест; 4. Предварительно пройти обучение; 5. Нет; 6. Ложь; 7. Ложь; 8. Гендерно-нейтральное планирование бюджета; 9. Ложь.

Модуль 4

Практические упражнения по проведению гендерного анализа

Этот модуль демонстрирует, как проводить гендерный анализ. В нем используются четыре учебных примера. Каждый пример записан дважды, второй раз с выделенным текстом и примечаниями:

Гендерный анализ принимаемых мер:

- Репродуктивные/производственные/общественные роли - выделены **РОЗОВЫМ** цветом
- Практические/стратегические потребности - выделены **ЗЕЛЕНЫМ** цветом
- Уровень участия - выделен **ЖЕЛТЫМ** цветом
- Гендерно-нейтральный/гендерно-чувствительный/гендерно-трансформирующий подход - выделены **СИРЕНЕВЫМ** цветом
- Вопросы - выделены **ГОЛУБЫМ** цветом

Гендерные роли, потребности и подходы

Для проведения гендерного анализа, необходимо определить:

- гендерные роли;
- гендерные потребности;
- уровни участия;
- гендерно-нейтральный/гендерно-чувствительный/гендерно-трансформирующий подход;
- где мы делаем предположения;
- где нам нужно больше узнать о процессе и содержании.

Гендерные роли

Гендерные роли могут быть производственными, репродуктивными и общественными:

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

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

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

За исключением деторождения и грудного вскармливания, все эти роли могут выполнять как женщины, так и мужчины. Однако культурные и социальные нормы часто закрепляют определенные роли за женщинами или мужчинами, в том числе и в пожилом возрасте. Различным ролям придается различная ценность. Иерархия ролей и то, как роли распределяются между женщинами и мужчинами, приводит к неравному соотношению сил между женщинами и мужчинами.

Гендерные потребности

Гендерные потребности могут быть практическими и стратегическими

Практические потребности:

- Обычно носят немедленный и краткосрочный характер;
- Характерны только для конкретных женщин, мужчин и представителей другого гендера;

- Необходимы людям для выживания в конкретных условиях (еда, жилье, услуги здравоохранения, вода и доход);
- Легко поддаются определению женщинами, мужчинами или представителями другого гендера;
- Обеспечиваются посредством сочетания производственной и репродуктивной деятельности, например, обустройство колодцев и забор воды, содержание медицинских центров и уход за больными членами семьи, продажа товаров на рынке, чтобы заработать деньги на пропитание семьи, и получение дохода от трудовой деятельности для покрытия семейных расходов.

Удовлетворение практических потребностей:

- Проект вовлекает женщин, мужчин и людей другого гендера в качестве получателей и, возможно, участников;
- Может улучшить условия жизни женщин, мужчин и представителей другого гендера;
- Не изменяет существующие гендерные роли и отношения.

Стратегические потребности:

- Обычно имеют долгосрочный характер;
- Характерны почти для всех женщин, мужчин и людей другого гендера;
- В случае женщин часто связаны с их неблагоприятным положением в течение жизни, подчиненной ролью, отсутствием ресурсов и образования, уязвимостью к бедности, насилию и т.д.;
- Основа неблагоприятного положения и потенциал для изменений не всегда поддаются определению женщинами, мужчинами или представителями другого гендера;
- Могут быть удовлетворены путем повышения уровня сознания, повышения уверенности в себе, образования, укрепления движений, политической мобилизации.

Удовлетворение стратегических потребностей:

- Проект вовлекает женщин, мужчин и людей другого гендера в качестве проводников изменений или позволяет им стать проводниками изменений.
- Может улучшить положение женщин или людей другого гендера в обществе путем трансформации неравного соотношения сил.

Гендерные подходы

Подходы могут быть гендерно-нейтральными, гендерно-чувствительными или гендерно-трансформирующими.

Гендерно-нейтральный подход

- Проводится некоторый гендерно-возрастной анализ, но информация используется больше в качестве справки.
- Данные с разбивкой по гендеру и возрасту представлены, но не проведен их анализ.
- Не включены конкретные результаты и мероприятия, учитывающие различные потребности и возможности женщин, мужчин и представителей другого гендера.
- Не выделены ресурсы на мероприятия, способствующие гендерному равенству.

Гендерно-чувствительный подход

- Проводится гендерно-возрастной анализ.
- Гендер очевиден в языке. Используются и анализируются данные с разбивкой по гендеру и возрасту.
- Включены конкретные результаты и мероприятия, учитывающие различные потребности и возможности женщин, мужчин и представителей другого гендера.
- Вмешательство, скорее всего, будет направлено на удовлетворение их практических или краткосрочных потребностей.

Гендерно-трансформирующий подход

- Проводится как количественный, так и качественный гендерно-возрастной анализ.
- Конкретные результаты направлены на изменение неравного соотношения сил между женщинами, мужчинами и представителями другого гендера посредством изменения ролей и статуса, а также перераспределения ресурсов.
- Гендерное равенство продвигается в качестве основной цели.
- Вмешательство направлено на борьбу с существующими нормами и отношениями, которые усиливают стереотипы о гендерных ролях.
- Вопросы гендера учтены в ответных мерах, а причины неравенства устраняются в первую очередь.

Поддержка маргинализированных женщин, пострадавших от наводнений: Краткое описание проекта

Во время недавних ливней в Шри-Ланке несколько сел были погребены под оползнями и затоплены разлившимися реками. Тысячи людей были эвакуированы в ближайший безопасный город, где был создан эвакуационный центр.

Местные власти и организации гражданского общества, включая ассоциации пожилых людей и организации лиц с ограниченными возможностями, совместно сформировали руководящий комитет для организации поддержки изолированных пострадавших групп. Руководящий комитет призвал различные женские группы, включая пожилых женщин и женщин с ограниченными возможностями, сформировать комитет по эвакуации и рабочую группу, состоящую из его членов, для управления эвакуационным центром и обеспечения благополучия эвакуированных. В их обязанности входило следующее:

- поиск членов семьи, которые оказались разлученными друг с другом;
- распределение продуктов питания и одежды;
- проведение мероприятий и уроков для детей;
- организация групп поддержки для оказания психосоциальной помощи;
- организация медицинских осмотров и лечения.

Комитет по эвакуации получил фиксированный бюджет, установленный руководящим комитетом, и использовал его по своему усмотрению. Он также самостоятельно распределил обязанности между членами рабочей группы.

Руководящий комитет также создал комитет по спасению, реабилитации и планированию, в который вошли мужчины - члены различных общественных групп, включая ассоциации пожилых людей и организации лиц с ограниченными возможностями. В задачи комитета входило:

- посещение пострадавших районов для организации спасательных работ;
- проведение бесед с сельскими и религиозными лидерами, местными властями и главами пострадавших домохозяйств для оценки потребности в помощи;
- планирование того, как помочь сообществам восстановить свою жизнь и минимизировать долгосрочные последствия стихийного бедствия;
- разработка стратегии снижения риска бедствий, чтобы избежать в будущем больших потерь жизней и домов.

Комитет по спасению, восстановлению и планированию получил бюджет, основанный на рекомендациях его основных членов. Бюджет включал в себя суточные для покрытия дорожных расходов членов комитета, а также очень скромную зарплату для членов комитета в соответствии с их обязанностями. Комитет выбрал руководство и распределил задачи между остальными членами в соответствии с их опытом и интересами.

Оба комитета отчитывались перед руководящим комитетом раз в две недели. Руководящий комитет поручил обоим комитетам вносить любые изменения, которые они считали необходимыми.

Комитет по спасению, реабилитации и планированию подготовил отчет о своих выводах и рекомендациях для руководящего комитета и местных властей, которые передали его различным организациям гражданского общества, включая женские группы, ассоциации пожилых людей и организации лиц с ограниченными возможностями

После того, как стратегия снижения риска бедствий была подписана руководящим комитетом и местными властями, она была опубликована и распространена среди соответствующих организаций гражданского общества для включения в их организационное планирование.

Поддержка маргинализированных женщин, пострадавших от наводнений: Краткое описание проекта

Во время недавних ливней в Шри-Ланке несколько сел были погребены под оползнями и затоплены разлившимися реками. Тысячи людей были эвакуированы в ближайший безопасный город, где был создан эвакуационный центр.

Местные власти и организации гражданского общества, включая ассоциации пожилых людей и организации лиц с ограниченными возможностями, совместно сформировали руководящий комитет для организации поддержки изолированных пострадавших групп. Руководящий комитет призвал различные женские группы, включая пожилых женщин и женщин с ограниченными возможностями, сформировать комитет по эвакуации и рабочую группу, состоящую из его членов, для управления эвакуационным центром и обеспечения благополучия эвакуированных. В их обязанности входило следующее:

- поиск членов семьи, которые оказались разлученными друг с другом;
- распределение продуктов питания и одежды;
- проведение мероприятий и уроков для детей;
- организация групп поддержки для оказания психосоциальной помощи;
- организация медицинских осмотров и лечения.

Комитет по эвакуации получил фиксированный бюджет, установленный руководящим комитетом, и использовал его по своему усмотрению. Он также самостоятельно распределил обязанности между членами рабочей группы.

Руководящий комитет также создал комитет по спасению, реабилитации и планированию, в который вошли мужчины - члены различных общественных групп, включая ассоциации пожилых людей и организации лиц с ограниченными возможностями. В задачи комитета входило:

- посещение пострадавших районов для организации спасательных работ;
- проведение бесед с сельскими и религиозными лидерами, местными властями и главами пострадавших домохозяйств для оценки потребности в помощи;
- планирование того, как помочь сообществам восстановить свою жизнь и минимизировать долгосрочные последствия стихийного бедствия;
- разработка стратегии снижения риска бедствий, чтобы избежать в будущем больших потерь жизней и домов.

Комитет по спасению, восстановлению и планированию получил бюджет, основанный на рекомендациях его основных членов. Бюджет включал в себя суточные для покрытия дорожных расходов членов комитета, а также очень скромную зарплату для членов комитета в соответствии с их обязанностями. Комитет выбрал руководство и распределил задачи между остальными членами в соответствии с их опытом и интересами.

Оба комитета отчитывались перед руководящим комитетом раз в две недели. Руководящий комитет поручил обоим комитетам вносить любые изменения, которые они считали необходимыми.

Комитет по спасению, реабилитации и планированию подготовил отчет о своих выводах и рекомендациях для руководящего комитета и местных властей, которые передали его различным организациям гражданского общества, включая женские группы, ассоциации пожилых людей и организации лиц с ограниченными возможностями

После того, как стратегия снижения риска бедствий была подписана руководящим комитетом и местными властями, она была опубликована и распространена среди соответствующих организаций гражданского общества для включения в их организационное планирование.

Какие женщины занимали руководящие должности?

ГОЛУБОЙ

Проводились ли консультации с женщинами?

ГОЛУБОЙ

Высокий уровень участия (принятие решений)

ЖЕЛТЫЙ

Репродуктивным и (неоплачиваемые?) общественные роли

РОЗОВЫЙ

Проводились ли консультации с женщинами?

ГОЛУБОЙ

Каким женщинам поручили какие задачи?

ГОЛУБОЙ

Оплачиваемые общественные роли

РОЗОВЫЙ

Высокий уровень участия (принятие решений, постановка собственных целей)

ЖЕЛТЫЙ

Кто занимал руководящие должности? Кто какие задачи выполнял?

ГОЛУБОЙ

Репродуктивные/ производственные/ общественные роли
РОЗОВЫЙ

Практические/ стратегические потребности
ЗЕЛЕНый

Уровень участия
ЖЕЛТЫЙ

Гендерно-нейтральный/ гендерно-чувствительный/ гендерно-трансформирующий подход
СИРЕНЕВый

Вопросы
ГОЛУБОЙ

Дополнительный анализ: различия между процессами в комитетах, состоящих из женщин и мужчин

- С мужчинами проводились консультации по поводу размера бюджета, выделяемого на их задачи. Женщинам выделяли фиксированный бюджет без их участия.
- Мужчины получали суточные и заработную плату (пусть и очень маленькую). Женщинам не платили за их работу.
- Мужчины отвечали за установление фактов. Женщины не участвовали в установлении фактов и не предоставляли подтверждения от эвакуированных членов сообщества, находящихся под их надзором.
- Мужчины опрашивали глав домохозяйств. Главами домохозяйств могли быть в основном мужчины, которые могли не знать специфических потребностей женщин или молодых членов домохозяйства. На ответы женщин, возглавляющих домохозяйства, мог повлиять тот факт, что их опрашивали мужчины. Выводы могут быть интерпретированы и рекомендации сделаны с точки зрения мужчин.
- Вся собранная информация находилась в распоряжении руководящего комитета, который решал, с кем и когда ей делиться. Выводы и рекомендации не были подтверждены женщинами, так как женский комитет не просили предоставить обратную связь.

На организационном уровне этот проект был по большей части гендерно нейтральным. Несмотря на то, что женщины достаточно самостоятельно управляли эвакуационным центром, дизайн проекта укрепил гендерно неравные структуры и потенциально подорвал усилия по удовлетворению потребностей женщин, как практических (мужчины были главами домохозяйств или проводили интервью с мужчинами), так и стратегических (выполнение неоплачиваемых общественных и репродуктивных обязанностей только женским комитетом).

С точки зрения соотношения сил, женщины, участвующие в комитете по эвакуации, обладали «силой» управлять эвакуационным центром (в рамках выделенного бюджета) и принимать решения по управлению, приоритетам и т.д. У них была (ограниченная) «сила контроля» над ресурсами и людьми, находящимися под их опекой, а также над рабочей группой путем распределения задач. Мы не знаем, как эти полномочия по управлению и принятию решений были распределены между различными организациями гражданского общества (ассоциации пожилых людей, организации лиц с ограниченными возможностями, другие женские организации), но сотрудничество отражает «совместную силу». Если бы управление и распределение задач были в достаточной степени инклюзивными, они бы в определенной степени поддерживали «внутреннюю силу».

В целом, в рамках своей сферы ответственности женщины, возможно, имели хороший уровень силы. Однако, учитывая отсутствие равной оплаты труда, консультаций по бюджету, потенциально некачественное подтверждение оценок потребностей, проведенных мужчинами, и отсутствие вклада в рекомендации, их уровень силы был ниже, чем у мужчин.

На программном уровне у нас недостаточно информации, чтобы определить, какие формы силы принадлежат женщинам или мужчинам, или насколько гендерно-чувствительным или гендерно-трансформирующим был проект. Однако согласно анализу, существует риск, что проект не в полной мере отвечает потребностям женщин.

Улучшение психосоциального благополучия и реабилитации пожилых беженцев: Краткое описание проекта

Целями проекта являются:

- Улучшение психосоциального благополучия 3 200 пожилых беженцев и их иждивенцев;
- Реабилитация 2 400 пожилых беженцев и их иждивенцев.

HelpAge изучила потребности более 1 000 пожилых беженцев (60 процентов женщин, 40 процентов мужчин). Из опрошенных 78 процентов проявили признаки дистресса - от эмоциональной нестабильности до когнитивных, поведенческих проблем и проблем взаимоотношений. Кроме того, 50 процентов жаловались на отсутствие возможностей для получения средств к существованию, а 60 процентов определили получение дохода как приоритетную потребность.

Пожилые женщины часто выполняют домашние обязанности и заботятся о детях (60 процентов опрошенных женщин). В то же время многие из них страдают от хронических заболеваний и проблем с передвижением. Сочетание их обязанностей и уязвимости усугубляет психологическое напряжение, связанное с жизнью в лагере.

Ответные меры:

- Создать 60 клубов пожилых людей (30 для женщин и 30 для мужчин);
- Обучить 500 пожилых людей (250 женщин и 250 мужчин) в качестве равных консультантов, чтобы они, работая в трех лагерях, распознавали симптомы травмы и стресса и научились облегчать их с помощью разговорной терапии.
- Оказать поддержку 500 равным консультантам в проведении индивидуальных и групповых консультаций для 3 200 пожилых беженцев путем посещения на дому и проведения организованных сессий в существующих местах встреч в лагерях. Женщины будут в основном посещать пожилых беженцев на дому, чтобы поддержать женщин, которые не могут прийти на групповые занятия из-за обязанностей по уходу или если они не чувствуют себя комфортно в группах. Мужчины в основном будут проводить групповые сессии, ожидая, что им, возможно, придется иметь дело с поведенческими проблемами (например, агрессией). Консультантам будет выплачиваться вознаграждение.
- Организовать в лагерях разнообразные культурные и спортивные мероприятия для снятия стресса и укрепления социальной сплоченности и доверия. Они будут связаны с клубами пожилых людей. Предполагается, что мужчины будут в основном заниматься такими видами спорта, как футбол и фитнес-тренировки, а женщины будут заниматься танцами и искусством, например, рисованием и написанием стихов. Ежеквартально будут проводиться соревновательные игры с командами из окрестных сел и городов, а также ежегодная выставка рисунков и поэзии женщин.
- Предоставить стартовый капитал членам клубов пожилых людей для создания малого бизнеса после оценки рынка и консультаций с другими заинтересованными сторонами. Предполагается, что 65 процентов пожилых предпринимателей будут составлять мужчины, а 35 процентов - женщины, исходя из их доступности и потребностей рынка.
- Обеспечить индивидуальное обучение пожилых предпринимателей по выбранному ими виду деятельности, а также общее обучение ведению бизнеса.
- Организовать наставничество для пожилых предпринимателей со стороны сотрудников проекта на протяжении всего трехлетнего проекта путем регулярных посещений.

Дополнительная информация о бюджете:

- Бюджетная статья «Консультационная деятельность» формируется из заработной платы консультантов (женщины и мужчины получают одинаковую заработную плату) и канцелярских товаров для ведения документации.
- Бюджетная статья «Культурные и спортивные мероприятия» на 70 процентов состоит из расходов на спортивное оборудование и на 30 процентов - на письменные и чертежные принадлежности.

Большинство сотрудников проекта - мужчины, отчасти из-за доступности, а отчасти потому, что, по-видимому, среди беженцев больше мужчин, чем женщин, нуждаются в поддержке бизнеса и психосоциальной поддержке для решения проблем поведения или взаимоотношений.

Улучшение психосоциального благополучия и реабилитации пожилых беженцев: Краткое описание проекта

Целями проекта являются:

- Улучшение психосоциального благополучия 3 200 пожилых беженцев и их иждивенцев;
- Реабилитация 2 400 пожилых беженцев и их иждивенцев.

HelpAge изучила потребности более 1 000 пожилых беженцев (60 процентов женщин, 40 процентов мужчин). Из опрошенных 78 процентов проявили признаки дистресса - от эмоциональной нестабильности до когнитивных, поведенческих проблем и проблем взаимоотношений. Кроме того, 50 процентов жаловались на отсутствие возможностей для получения средств к существованию, а 60 процентов определили получение дохода как приоритетную потребность.

Пожилые женщины часто выполняют домашние обязанности и заботятся о детях (60 процентов опрошенных женщин). В то же время многие из них страдают от хронических заболеваний и проблем с передвижением. Сочетание их обязанностей и уязвимости усугубляет психологическое напряжение, связанное с жизнью в лагере.

Ответные меры:

- Создать 60 клубов пожилых людей (30 для женщин и 30 для мужчин);
- Обучить 500 пожилых людей (250 женщин и 250 мужчин) в качестве равных консультантов, чтобы они, работая в трех лагерях, распознавали симптомы травмы и стресса и научились облегчать их с помощью разговорной терапии.
- Оказать поддержку 500 равным консультантам в проведении индивидуальных и групповых консультаций для 3 200 пожилых беженцев путем посещения на дому и проведения организованных сессий в существующих местах встреч в лагерях. Женщины будут в основном посещать пожилых беженцев на дому, чтобы поддержать женщин, которые не могут прийти на групповые занятия из-за обязанностей по уходу или если они не чувствуют себя комфортно в группах. Мужчины в основном будут проводить групповые сессии, ожидая, что им, возможно, придется иметь дело с поведенческими проблемами (например, агрессией). Консультантам будет выплачиваться вознаграждение.
- Организовать в лагерях разнообразные культурные и спортивные мероприятия для снятия стресса и укрепления социальной сплоченности и доверия. Они будут связаны с клубами пожилых людей. Предполагается, что мужчины будут в основном заниматься такими видами спорта, как футбол и фитнес-тренировки, а женщины будут заниматься танцами и искусством, например, рисованием и написанием стихов. Ежеквартально будут проводиться соревновательные игры с командами из окрестных сел и городов, а также ежегодная выставка рисунков и поэзии женщин.
- Предоставить стартовый капитал членам клубов пожилых людей для создания малого бизнеса после оценки рынка и консультаций с другими заинтересованными сторонами. Предполагается, что 65 процентов пожилых предпринимателей будут составлять мужчины, а 35 процентов - женщины, исходя из их доступности и потребностей рынка.
- Обеспечить индивидуальное обучение пожилых предпринимателей по выбранному ими виду деятельности, а также общее обучение ведению бизнеса.
- Организовать наставничество для пожилых предпринимателей со стороны сотрудников проекта на протяжении всего трехлетнего проекта путем регулярных посещений.

Дополнительная информация о бюджете:

- Бюджетная статья «Консультационная деятельность» формируется из заработной платы консультантов (женщины и мужчины получают одинаковую заработную плату) и канцелярских товаров для ведения документации.
- Бюджетная статья «Культурные и спортивные мероприятия» на 70 процентов состоит из расходов на спортивное оборудование и на 30 процентов - на письменные и чертежные принадлежности.

Большинство сотрудников проекта - мужчины, отчасти из-за доступности, а отчасти потому, что, по-видимому, среди беженцев больше мужчин, чем женщин, нуждаются в поддержке бизнеса и психосоциальной поддержке для решения проблем поведения или взаимоотношений.

Какое соотношение мужчин и женщин?
ГОЛУБОЙ

Репродуктивная роль
РОЗОВЫЙ

Практические потребности
ЗЕЛЕНый

Если женщин 60 процентов, а мужчин 40 процентов, почему для женщин и мужчин создается одинаковое количество клубов?
ГОЛУБОЙ

Отсутствует транспорт для домашних посещений? Никто не оказывает помощь по уходу?
СИРЕНЕВый

Однополюе или смешанные группы?
ГОЛУБОЙ

К ним прислушиваются или стереотипизируют?
ЖЕЛТый

Это справедливо?
ЖЕЛТый

Практические потребности
ЗЕЛЕНый

Стратегические потребности женщин? Предположения о ролях и потребностях? Уместно ли такое взаимодействие?
СИРЕНЕВый

Репродуктивные/ производственные/ общественные роли
РОЗОВый

Практические/ стратегические потребности
ЗЕЛЕНый

Уровень участия
ЖЕЛТый

Гендерно-нейтральный/ гендерно-чувствительный/ гендерно-трансформирующий подход
СИРЕНЕВый

Вопросы
ГОЛУБОЙ

Дополнительный гендерный анализ

В проекте не наблюдается последовательности по части гендерной чувствительности. Иногда он является гендерно-нейтральным:

- Некоторые выводы касаются конкретно положения пожилых женщин. Однако нет последовательной разбивки по полу психологических симптомов женщин и мужчин, что должно повлиять на ответные меры. Предполагается, что мужчины могут демонстрировать вызывающее поведение, так как предполагается, что групповые консультации будут проводить консультанты-мужчины.
- Некоторые мероприятия планируются для женщин и мужчин в равном количестве, например, открытие клубов и подготовка равных консультантов. Однако это не всегда справедливо, поскольку в лагере больше пожилых женщин, чем мужчин. В некоторых случаях при равном числе участников предпочтение отдается мужчинам, например, при оказании поддержки в получении средств к существованию, исходя из предположений о доступности женщин и мужчин и их навыках.
- Равные консультанты из числа мужчин и женщин получают одинаковую заработную плату. Однако предполагается, что женщины будут осуществлять большую часть посещений на дому без выделения соответствующей статьи бюджета для покрытия дорожных расходов. Это вызывает озабоченность, учитывая их проблемы со здоровьем и мобильностью, риски для безопасности и обязанности по уходу.
- Похоже, было сделано предположение, что только мужчины могут справиться с трудными ситуациями, например, с агрессивным поведением в ходе групповой работе. Основано ли это на стереотипном представлении о мужчинах как о более сильных и авторитетных? В любом случае, будет ли это лучшим подходом к решению проблемы агрессии? Будут ли мужчины проходить обучение? Если да, то почему бы не обучать и женщин?
- Планы культурных и спортивных мероприятий также отражают гендерные стереотипы. Что еще более важно, в мероприятия для мужчин вкладывается больше средств, чем в мероприятия для женщин.
- Использование рыночного спроса для определения видов деятельности, обеспечивающих средства к существованию, потенциально способствует получению низкооплачиваемой работы женщинами. Ожидание того, что пожилых женщин будет меньше из-за их проблем (уход, здоровье и т.д.), не поддерживает гендерно-трансформирующий подход, который бы ставил под сомнение и решал такие проблемы.

С точки зрения соотношения сил, женщины, как представляется, имеют такую же или похожую «силу» участвовать в равном консультировании, получать доход и иметь выход для своего творчества и стратегий преодоления трудностей, как и мужчины. Это положительно скажется на их внутренней силе и возможности сотрудничать с другими (совместной силе) через консультирование, искусство и, потенциально, деятельность по обеспечению средств к существованию. Недостаточно информации, чтобы определить их силу контроля над собственными решениями относительно процесса, касающимися посещений на дому и группового консультирования в центре, типа средств к существованию на основе оценки рынка, и того, что делать со своими доходами.

Учебный пример 3: Обеспечение дохода

Учебный
пример

Женщины как проводники перемен в Латинской Америке: Краткое описание проекта

Каждый человек имеет одинаковое право на здоровье, достойную работу, отдых и досуг, а также социальную защиту. Многие пожилые женщины лишены этих основных прав и возможности принимать решения, касающиеся их жизни. Цели социального развития (ЦСР) обязывают правительство и другие заинтересованные стороны применять подход, основанный на правах человека, включающий пожилых женщин, которые часто играют центральную роль в своих домах и сообществах.

Однако несмотря на то, что расширение экономических прав и возможностей женщин все чаще обсуждается в международной политической повестке дня, роль пожилых женщин, их права, потребности и приоритеты в этих обсуждениях практически отсутствуют. Необходимо учитывать, что гендерное равенство станет реальностью только тогда, когда люди всех гендеров и возрастов смогут принимать значимые решения и контролировать свои права.

Пожилые женщины в странах с низким и средним уровнем дохода стимулируют экономику, внося существенный вклад посредством выполнения домашней работы и неоплачиваемого ухода за своими семьями и сообществами. В беднейших странах многие пожилые женщины также выполняют оплачиваемую работу, чтобы поддержать себя и свои семьи. Отсутствие неоплачиваемого ухода в традиционном экономическом мышлении и то, как это усиливает неравное распределение сил между женщинами и мужчинами, может иметь последствия для работы, которую выполняют пожилые женщины, их доступа к ней и доходу.

Кроме того, недостаточное внимание, уделяемое пожилым женщинам в повестке дня расширения экономических прав и возможностей, означает, что они не включены в усилия по решению проблемы системного гендерного неравенства. Традиционная поддержка семьи и сообщества постоянно меняется, а это значит, что разработчики политики должны срочно признать экономически значимую роль пожилых женщин в странах с низким и средним уровнем дохода. Хотя в ЦСР признается необходимость учитывать интересы женщин всех возрастов, они не содержат четких того, что это означает для пожилых женщин. В рамках политики по расширению экономических прав и возможностей женщин пожилые женщины пока не признаны в качестве активных участников процесса развития.

Мир стареет беспрецедентными темпами. К 2030 году число людей в возрасте 60 лет и старше составит 1,4 миллиарда. В среднем женщины живут на пять лет дольше мужчин, но они не всегда проживают свои последние годы в добром здравии и с достаточными ресурсами. В Латинской Америке пожилое население растет быстрее, чем остальное население. По оценкам HelpAge's Global AgeWatch, к 2050 году 24 процента населения Сальвадора, 21 процент в Доминиканской Республике и 18 процентов в Колумбии достигнут возраста старше 60 лет.

Пожилые женщины имеют права и чаяния и могут нуждаться в поддержке, чтобы гарантировать свое благополучие, независимо от их вклада в жизнь общества. Структурное гендерное неравенство на протяжении всей жизни и изменения в семейных и социальных структурах показывают, что зачастую это не так. Гарантии дохода, доступ к медицинскому обслуживанию, системы долгосрочного ухода в поддержку лиц, осуществляющих уход, и тех, кто находится на их попечении, инклюзивное принятие решений, правовые системы, гарантирующие права, и позитивное отношение общества к старению – все это имеет решающее значение для полноценной жизни пожилых женщин. В Латинской Америке делается недостаточно для того, чтобы сделать видимыми и гарантировать права пожилых женщин.

*Продолжение на
следующей странице*

Учебный пример 3: Обеспечение дохода

Продолжение

Учебный
пример

Чтобы продвигать эти права, необходимо принятие ответных политических и технических мер с участием национальных и местных органов власти, гражданского общества, СМИ и женских организаций. Поэтому данное предложение сосредоточено на разработке различных фундаментальных направлений, которые определят, как позиционировать повестку дня по правам пожилых женщин в Колумбии, Сальвадоре и Доминиканской Республике.

Основными стратегиями для достижения этой цели являются: 1) разработка доказательств и данных, которые позволят принимать решения и определять приоритетность мероприятий по оказанию помощи пожилым женщинам; 2) формирование лидерства и потенциала, которые обеспечат обоснование для стратегического продвижения прав пожилых женщин и усиления их голоса; 3) поддержка организационного, ассоциативного и сетевого строительства женских организаций; 4) разработка плана по коммуникации, мобилизации и привлечению внимания общественности.

Общая цель: Пожилые женщины в Колумбии, Сальвадоре и Доминиканской Республике признаны равноправными участниками экономической, политической и социальной жизни, их права уважают и защищают.

Конкретная цель: Генерировать доказательства и укреплять потенциал местных организаций и лидеров пожилых сообществ для продвижения национальных, местных стратегий и стратегий сообществ, политики и планов с учетом перспектив и потребностей пожилых женщин.

Ожидаемый результат: Женщины в Колумбии, Сальвадоре и Доминиканской Республике реализуют стратегии адвокации для повышения уровня осведомленности о дискриминации и насилии в отношении пожилых женщин, обеспечивая позиционирование проблемы на местном и национальном уровнях и принятие инновационных мер для гарантирования прав и необходимых услуг для эффективного осуществления пожилыми женщинами своих прав.

Итог 1: Сбор количественных и качественных данных для измерения, производства, систематизации, расстановки приоритетов и анализа эмпирической информации о политической и экономической дискриминации, которой подвергаются пожилые женщины в Колумбии, Сальвадоре и Доминиканской Республике. Будут рассмотрены различные пересекающиеся параметры идентичности, такие как этническая принадлежность, сексуальная ориентация и гендерная идентичность, наличие ограниченных возможностей и проживание в сельской/городской местности.

Итог 2: Создание потенциала, по крайней мере, 400 пожилых женщин и других людей в каждой стране - в Колумбии, Сальвадоре и Доминиканской Республике - для адвокации прав пожилых женщин.

Итог 3: Укрепление организационного, партнерского и сетевого потенциала женщин, участвующих в проекте в Колумбии, Сальвадоре и Доминиканской Республике.

Итог 4: Разработка сопутствующей стратегии коммуникации, мобилизации и популяризации.

Учебный пример 3: Обеспечение дохода

Учебный пример

Женщины как проводники перемен в Латинской Америке: Краткое описание проекта

Каждый человек имеет одинаковое право на здоровье, достойную работу, отдых и досуг, а также социальную защиту. Многие пожилые женщины лишены этих основных прав и возможности принимать решения, касающиеся их жизни. Цели социального развития (ЦСР) обязывают правительства и другие заинтересованные стороны применять подход, основанный на правах человека, включающий пожилых женщин, которые часто играют центральную роль в своих домах и сообществах.

Однако несмотря на то, что расширение экономических прав и возможностей женщин все чаще обсуждается в международной политической повестке дня, роль пожилых женщин, их права, потребности и приоритеты в этих обсуждениях практически отсутствуют. Необходимо учитывать, что гендерное равенство станет реальностью только тогда, когда люди всех гендеров и возрастов смогут принимать значимые решения и контролировать свои права.

Пожилые женщины в странах с низким и средним уровнем дохода стимулируют экономику, внося существенный вклад посредством выполнения домашней работы и неоплачиваемого ухода за своими семьями и сообществами. В беднейших странах многие пожилые женщины также выполняют оплачиваемую работу, чтобы поддержать себя и свои семьи. Отсутствие неоплачиваемого ухода в традиционном экономическом мышлении и то, как это усиливает неравное распределение сил между женщинами и мужчинами, может иметь последствия для работы, которую выполняют пожилые женщины, их доступа к ней и доходу.

Кроме того, недостаточное внимание, уделяемое пожилым женщинам в повестке дня расширения экономических прав и возможностей, означает, что они не включены в усилия по решению проблемы системного гендерного неравенства. Традиционная поддержка семьи и сообщества постоянно меняется, а это значит, что разработчики политики должны срочно признать экономически значимую роль пожилых женщин в странах с низким и средним уровнем дохода. Хотя в ЦСР признается необходимость учитывать интересы женщин всех возрастов, они не содержат четких того, что это означает для пожилых женщин. В рамках политики по расширению экономических прав и возможностей женщин пожилые женщины пока не признаны в качестве активных участников процесса развития.

Мир стареет беспрецедентными темпами. К 2030 году число людей в возрасте 60 лет и старше составит 1,4 миллиарда. В среднем женщины живут на пять лет дольше мужчин, но они не всегда проживают свои последние годы в добром здравии и с достаточными ресурсами. В Латинской Америке пожилое население растет быстрее, чем остальное население. По оценкам HelpAge's Global AgeWatch, к 2050 году 24 процента населения Сальвадора, 21 процент в Доминиканской Республике и 18 процентов в Колумбии достигнут возраста старше 60 лет.

Пожилые женщины имеют права и чаяния и могут нуждаться в поддержке, чтобы гарантировать свое благополучие, независимо от их вклада в жизнь общества. Структурное гендерное неравенство на протяжении всей жизни и изменения в семейных и социальных структурах показывают, что зачастую это не так. Гарантии дохода, доступ к медицинскому обслуживанию, системы долгосрочного ухода в поддержку лиц, осуществляющих уход, и тех, кто находится на их попечении, инклюзивное принятие решений, правовые системы, гарантирующие права, и позитивное отношение общества к старению – все это имеет решающее значение для полноценной жизни пожилых женщин. В Латинской Америке делается недостаточно для того, чтобы сделать видимыми и гарантировать права пожилых женщин.

Практические потребности
ЗЕЛЕНый

Участие – с женщинами проводят консультации
ЖЕЛтый

Гендерно-трансформирующий
СИРЕНЕвый

Производственные, репродуктивные и (неоплачиваемые?) общественные роли
РОЗОВый

Стратегические потребности
ЗЕЛЕНый

Сколько женщин?
ГОЛУБОый

Стратегические и практические потребности
ЗЕЛЕНый

Репродуктивные/ производственные/ общественные роли
РОЗОВый

Практические/ стратегические потребности
ЗЕЛЕНый

Уровень участия
ЖЕЛтый

Гендерно-нейтральный/ гендерно-чувствительный/ гендерно-трансформирующий подход
СИРЕНЕвый

Вопросы
ГОЛУБОый

Продолжение на следующей странице

Учебный пример 3: Обеспечение дохода

Продолжение

Учебный пример

Чтобы продвигать эти права, необходимо принятие ответных политических и технических мер с участием национальных и местных органов власти, гражданского общества, СМИ и женских организаций. Поэтому данное предложение сосредоточено на разработке различных фундаментальных направлений, которые определяют, как позиционировать повестку дня по правам пожилых женщин в Колумбии, Сальвадоре и Доминиканской Республике.

Практические потребности
ЗЕЛЕНый

Основными стратегиями для достижения этой цели являются: 1) разработка доказательств и данных, которые позволят принимать решения и определять приоритетность мероприятий по оказанию помощи пожилым женщинам; 2) формирование лидерства и потенциала, которые обеспечат обоснование для стратегического продвижения прав пожилых женщин и усиления их голоса; 3) поддержка организационного, ассоциативного и сетевого строительства женских организаций; 4) разработка плана по коммуникации, мобилизации и привлечению внимания общественности.

Будут ли эти шаги включать проведение консультаций с женщинами?
ГОЛУБОЙ

Общая цель: Пожилые женщины в Колумбии, Сальвадоре и Доминиканской Республике признаны равноправными участниками экономической, политической и социальной жизни, их права уважают и защищают.

Гендерно-трансформирующий
СИРЕНЕВый

Конкретная цель: Генерировать доказательства и укреплять потенциал местных организаций и лидеров пожилых сообществ для продвижения национальных, местных стратегий и стратегий сообществ, политики и планов с учетом перспектив и потребностей пожилых женщин.

Высокий уровень участия (влияние на решения)
ЖЕЛТый

Ожидаемый результат: Женщины в Колумбии, Сальвадоре и Доминиканской Республике реализуют стратегии адвокации для повышения уровня осведомленности о дискриминации и насилии в отношении пожилых женщин, обеспечивая позиционирование проблемы на местном и национальном уровнях и принятие инновационных мер для гарантирования прав и необходимых услуг для эффективного осуществления пожилыми женщинами своих прав.

Гендерно-трансформирующий
СИРЕНЕВый

Итог 1: Сбор количественных и качественных данных для измерения, производства, систематизации, расстановки приоритетов и анализа эмпирической информации о политической и экономической дискриминации, которой подвергаются пожилые женщины в Колумбии, Сальвадоре и Доминиканской Республике. Будут рассмотрены различные пересекающиеся параметры идентичности, такие как этническая принадлежность, сексуальная ориентация и гендерная идентичность, наличие ограниченных возможностей и проживание в сельской/городской местности.

Итог 2: Создание потенциала, по крайней мере, 400 пожилых женщин и других людей в каждой стране - в Колумбии, Сальвадоре и Доминиканской Республике - для адвокации прав пожилых женщин.

Высокий уровень участия (высказывание мнений, принятие решений)
ЖЕЛТый

Итог 3: Укрепление организационного, партнерского и сетевого потенциала женщин, участвующих в проекте в Колумбии, Сальвадоре и Доминиканской Республике.

Итог 4: Разработка сопутствующей стратегии коммуникации, мобилизации и популяризации.

Репродуктивные/
производственные/
общественные роли
РОЗОВый

Практические/
стратегические потребности
ЗЕЛЕНый

Уровень участия
ЖЕЛТый

Гендерно-нейтральный/
гендерно-чувствительный/
гендерно-трансформирующий
подход
СИРЕНЕВый

Вопросы
ГОЛУБОЙ

Социальная защита пожилых людей в Найроби, Кения: Краткое описание проекта

Проект направлен на улучшение систем и доступа к социальной защите для маргинализированных пожилых людей в городских районах Кении. У проекта три основные задачи:

- Обеспечение более эффективного, адекватного и справедливого доступа к программе социальных пенсий Inua Jami 70+ (IJ70+) для пожилых людей в районах реализации проекта.
- Усиление подотчетности целевых заинтересованных сторон, участвующих в реализации программы IJ70+, в частности, правительства Кении.
- Укрепление потенциала целевых государственных и негосударственных субъектов сектора социальной защиты для реализации инклюзивных программ, учитывающих возраст, гендер и наличие ограниченных возможностей, в Кении.

Тренинг для сотрудников, разрабатывающих предложение, охватывал такие аспекты, как гендер в коммуникационных материалах, гендерно-чувствительный язык и интеграция гендерных аспектов в каждую фазу проектного цикла. Было выделено три кластера гендерно-ориентированных мероприятий:

- **Равный доступ.** В связи с выявленными гендерными барьерами в доступе к IJ70+, пожилым женщинам, отвечающим критериям участия в проекте, будет оказана практическая поддержка для преодоления барьеров, особенно в отношении информации, коммуникации и осведомленности о правах - например, поддержка пожилых женщин в получении или продлении документов, удостоверяющих личность, которые необходимы для доступа к IJ70+.
- **Обучение.** Расширение знаний о взаимосвязи гендера, возраста и урбанизации. Гендерные аспекты будут включены в исследовательские компоненты проекта, включая базовую оценку, оценку уязвимости и оценку воздействия IJ70+ на социально-экономическую динамику и динамику домохозяйств.
- **Развитие потенциала.** Обеспечение развития гендерного потенциала HelpAge и партнеров по реализации. Например, бюджет на обучение будет выделен на развитие организационных знаний в области учета гендерных аспектов и гендерно-трансформирующего программирования.

Гендерные аспекты также будут учитываться в мероприятиях по расширению прав и возможностей ассоциаций пожилых людей и групп мониторинга пожилых граждан.

Основные мероприятия:

- Информационно-просветительская сессия о социальной защите, правах пожилых людей, Inua Jami 70+ и механизмах подачи заявлений (например, в комитеты по социальному обеспечению получателей); обучение тренеров процедурам подачи жалоб и претензий, разработка положения о правах и обязанностях получателей пенсий; распространение бланков (включая бланки заявлений) и реестров заявлений в целевых сообществах, юридическая и административная помощь через комитеты социального обеспечения получателей (например, получение или замена документов, удостоверяющих личность, и биометрических карт).
- Радиокампании, *бараза* (собрания сообществ) и другие механизмы консультаций и диалога, адаптированные для пожилых людей, с учетом ограничений, связанных с гендером или ограниченными возможностями, обучение и операционные расходы групп мониторинга пожилых граждан, наращивание потенциала комитетов социального обеспечения получателей в качестве официальных платформ для обратной связи.
- Сбор цифровых данных посредством опросов, анализ данных, адвокационная деятельность на местном и национальном уровнях, включая представление рекомендаций, наращивание потенциала Отдела социальной помощи/Национальной программы социальной защиты в отношении жалоб и претензий, обучение и распространение знаний о таргетировании и инновациях для социальной подотчетности в сфере социальной защиты, лонгитюдное исследование, семинары и практикумы.

*Продолжение на
следующей странице*

Учебный пример 4: Обеспечение дохода

Продолжение

Учебный
пример

Сохраняется динамика распределения сил и дискриминация в отношении женщин, а политика в области старения в большинстве случаев не учитывает гендерные аспекты соответствующим образом. В программах социальной защиты гендер редко является намеренным, предпочтительным или понятным объектом программирования, даже несмотря на то, что социально-экономический статус женщин на протяжении всей их жизни удерживает их от участия в системах социальной защиты, а потребности женщин и мужчин в пожилом возрасте различаются.

В *Отчете ПРООН о развитии человеческого потенциала Кении (2015)* объясняется, что, несмотря на активное участие женщин на рынке труда в Кении, только 19,3 процента женщин имеют оплачиваемую работу, в то время как 77 процентов являются независимыми работниками (т.е. управляют микропредприятиями или работают в неформальном секторе). В этом контексте накопительные пенсионные схемы могут усугубить гендерное неравенство.

Денежные выплаты также могут иметь негативные последствия для пожилых людей, в частности, для пожилых женщин. От пожилых женщин чаще ожидают, что они будут делиться полученными деньгами или использовать их для нужд домохозяйства или других людей. Более вероятно, что им будет отказано в полном контроле над своими ресурсами. Некоторые из этих рисков и негативных последствий могут даже быть связаны с гендерным насилием.

Однако положительное влияние социальных пенсий на гендерное равенство хорошо задокументировано (например, изменение баланса внутрисемейных или домашних решений и динамики распределения сил, улучшение питания, более ограниченная социальная изоляция), хотя и в меньшей степени в Кении. Поэтому на начальном этапе вмешательства будут проведены гендерные исследования уязвимости и гендерный анализ (адаптированный на основе существующего инструмента HelpAge). Наблюдения и результаты этих исследований будут использованы для обоснования мероприятий и их адресности. Следуя принципу «не навреди», с помощью методов участия на уровне сообщества будет проведено картирование дифференцированных потребностей пожилых людей разного гендера.

Предполагаемые партнерства

HelpAge и ее партнеры будут руководить и управлять проектом. Они обеспечат мобилизацию существующих групп сообщества (50 комитетов социального обеспечения получателей, 10 ассоциаций пожилых людей и 20 групп мониторинга пожилых граждан), а также политический диалог с правительством Кении, его ведомствами и соответствующими государственными механизмами и адвокационная деятельность. В общей сложности 20 000 пожилых людей (8 000 мужчин и 12 000 женщин в возрасте 70 лет и старше в целевых населенных пунктах) будут привлечены к участию в проектной деятельности через механизмы консультаций и гражданского мониторинга.

Учебный пример 4: Обеспечение дохода

Учебный пример

Социальная защита пожилых людей в Найроби, Кения: Краткое описание проекта

Проект направлен на улучшение систем и доступа к социальной защите для маргинализированных пожилых людей в городских районах Кении. У проекта три основные задачи:

- Обеспечение более эффективного, адекватного и справедливого доступа к программе социальных пенсий Inua Jami 70+ (IJ70+) для пожилых людей в районах реализации проекта.
- Усиление подотчетности целевых заинтересованных сторон, участвующих в реализации программы IJ70+, в частности, правительства Кении.
- Укрепление потенциала целевых государственных и негосударственных субъектов сектора социальной защиты для реализации инклюзивных программ, учитывающих возраст, гендер и наличие ограниченных возможностей, в Кении.

Тренинг для сотрудников, разрабатывающих предложение, охватывал такие аспекты, как гендер в коммуникационных материалах, гендерно-чувствительный язык и интеграция гендерных аспектов в каждую фазу проектного цикла. Было выделено три кластера гендерно-ориентированных мероприятий:

- **Равный доступ.** В связи с выявленными гендерными барьерами в доступе к IJ70+, пожилым женщинам, отвечающим критериям участия в проекте, будет оказана практическая поддержка для преодоления барьеров, особенно в отношении информации, коммуникации и осведомленности о правах - например, поддержка пожилых женщин в получении или продлении документов, удостоверяющих личность, которые необходимы для доступа к IJ70+.
- **Обучение.** Расширение знаний о взаимосвязи гендера, возраста и урбанизации. Гендерные аспекты будут включены в исследовательские компоненты проекта, включая базовую оценку, оценку уязвимости и оценку воздействия IJ70+ на социально-экономическую динамику и динамику домохозяйств.
- **Развитие потенциала.** Обеспечение развития гендерного потенциала HelpAge и партнеров по реализации. Например, бюджет на обучение будет выделен на развитие организационных знаний в области учета гендерных аспектов и гендерно-трансформирующего программирования.

Гендерные аспекты также будут учитываться в мероприятиях по расширению прав и возможностей ассоциаций пожилых людей и групп мониторинга пожилых граждан.

Основные мероприятия:

- Информационно-просветительская сессия о социальной защите, правах пожилых людей, Inua Jami 70+ и механизмах подачи заявлений (например, в комитеты по социальному обеспечению получателей); обучение тренеров процедурам подачи жалоб и претензий, разработка положения о правах и обязанностях получателей пенсий; распространение бланков (включая бланки заявлений) и реестров заявлений в целевых сообществах, юридическая и административная помощь через комитеты социального обеспечения получателей (например, получение или замена документов, удостоверяющих личность, и биометрических карт).
- Радиокампании, бараза (собрания сообществ) и другие механизмы консультаций и диалога, адаптированные для пожилых людей, с учетом ограничений, связанных с гендером или ограниченными возможностями, обучение и операционные расходы групп мониторинга пожилых граждан, наращивание потенциала комитетов социального обеспечения получателей в качестве официальных платформ для обратной связи.
- Сбор цифровых данных посредством опросов, анализ данных, адвокационная деятельность на местном и национальном уровнях, включая представление рекомендаций, наращивание потенциала Отдела социальной помощи/Национальной программы социальной защиты в отношении жалоб и претензий, обучение и распространение знаний о таргетировании и инновациях для социальной подотчетности в сфере социальной защиты, лонгитюдное исследование, семинары и практикумы.

Практические потребности
ЗЕЛЕНый

Гендерно-чувствительный
СИРЕНЕВый

Гендерно-трансформирующий
СИРЕНЕВый

Гендерно-чувствительный
СИРЕНЕВый

Стратегические потребности
ЗЕЛЕНый

Гендерно-трансформирующий
СИРЕНЕВый

Гендерно-чувствительный и трансформирующий
СИРЕНЕВый

Гендерно-трансформирующий
СИРЕНЕВый

Стратегические потребности
ЗЕЛЕНый

Активное участие-инклюзивный подход к инструментам/механизмам мероприятия
ЖЕЛТый

Репродуктивные/производственные/общественные роли
РОЗОВый

Практические/стратегические потребности
ЗЕЛЕНый

Уровень участия
ЖЕЛТый

Гендерно-нейтральный/гендерно-чувствительный/гендерно-трансформирующий подход
СИРЕНЕВый

Вопросы
ГОЛУБОЙ

Продолжение на следующей странице

Учебный пример 4: Обеспечение дохода

Продолжение

Учебный
пример

Сохраняется динамика распределения сил и дискриминация в отношении женщин, а политика в области старения в большинстве случаев не учитывает гендерные аспекты соответствующим образом. В программах социальной защиты гендер редко является намеренным, предпочтительным или понятным объектом программирования, даже несмотря на то, что социально-экономический статус женщин на протяжении всей их жизни удерживает их от участия в системах социальной защиты, а потребности женщин и мужчин в пожилом возрасте различаются.

В *Отчете ПРООН о развитии человеческого потенциала Кении (2015)* объясняется, что, несмотря на активное участие женщин на рынке труда в Кении, только 19,3 процента женщин имеют оплачиваемую работу, в то время как 77 процентов являются независимыми работниками (т.е. управляют микропредприятиями или работают в неформальном секторе). В этом контексте накопительные пенсионные схемы могут усугубить гендерное неравенство.

Денежные выплаты также могут иметь негативные последствия для пожилых людей, в частности, для пожилых женщин. От пожилых женщин чаще ожидают, что они будут делиться полученными деньгами или использовать их для нужд домохозяйства или других людей. Более вероятно, что им будет отказано в полном контроле над своими ресурсами. Некоторые из этих рисков и негативных последствий могут даже быть связаны с гендерным насилием.

Однако положительное влияние социальных пенсий на гендерное равенство хорошо задокументировано (например, изменение баланса внутрисемейных или домашних решений и динамики распределения сил, улучшение питания, более ограниченная социальная изоляция), хотя и в меньшей степени в Кении. Поэтому на начальном этапе вмешательства будут проведены гендерные исследования уязвимости и гендерный анализ (адаптированный на основе существующего инструмента HelpAge). Наблюдения и результаты этих исследований будут использованы для обоснования мероприятий и их адресности. Следуя принципу «не навреди», с помощью методов участия на уровне сообщества будет проведено картирование дифференцированных потребностей пожилых людей разного гендера.

Предполагаемые партнерства

HelpAge и ее партнеры будут руководить и управлять проектом. Они обеспечат мобилизацию существующих групп сообщества (50 комитетов социального обеспечения получателей, 10 ассоциаций пожилых людей и 20 групп мониторинга пожилых граждан), а также политический диалог с правительством Кении, его ведомствами и соответствующими государственными механизмами и адвокационная деятельность. В общей сложности 20 000 пожилых людей (8 000 мужчин и 12 000 женщин в возрасте 70 лет и старше в целевых населенных пунктах) будут привлечены к участию в проектной деятельности через механизмы консультаций и гражданского мониторинга.

Производственные роли
РОЗОВЫЙ

Какие меры по
смягчению рисков
будут приняты?
ГОЛУБОЙ

Гендерно-
трансформирующий
СИРЕНЕВЫЙ

Гендерно-чувствительный
СИРЕНЕВЫЙ

Участие членов местного
сообщества в
картировании
потребностей
ЖЕЛТЫЙ

Активное участие
(консультации с
пожилыми людьми)
ЖЕЛТЫЙ

Репродуктивные/
производственные/
общественные роли
РОЗОВЫЙ

Практические/
стратегические потребности
ЗЕЛЕНЫЙ

Уровень участия
ЖЕЛТЫЙ

Гендерно-нейтральный/
гендерно-чувствительный/
гендерно-трансформирующий
подход
СИРЕНЕВЫЙ

Вопросы
ГОЛУБОЙ

Приложение

HelpAge

На нашем внутреннем сайте Sharepoint, посвященном гендерному равенству, хранятся следующие материалы:

- Gender analysis: a checklist for producing advocacy outputs, 2019
- Gender analysis guide, 2014
- Gender equality policy, 2011
- Minimum standards for gender mainstreaming, 2014
- Sex and age disaggregated data (SADD): minimum standards, 2015
- Voice framework, 2019

Старение и гендер

- Ageing and Lifecourse, WHO <https://www.who.int/ageing/ageism/en>
- *Developing a life course approach to women's rights and gender equality*, 2018 Age International and GADN <https://gadnetwork.org/gadn-resources/2018/11/20/developing-a-life-course-approach-to-womens-rights-and-gender-equality>
- *Sex and age matter: Improving humanitarian response in emergencies*, 2011, Feinstein International Center, Tufts University <https://fic.tufts.edu/wp-content/uploads/sex-and-age-matter.pdf>
- *VAWG Resource Guide: Brief on Violence Against Older Women*, 2016, World Bank, ICRW, GWI, IDB https://www.un.org/esa/socdev/documents/ageing/vawg_brief_on_older_women.pdf

Учет гендерных аспектов

- *A Manual for Gender Audit Facilitators: The ILO participatory gender audit methodology*, 2014, ILO https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_187411.pdf
- Gender and UK Aid Direct, UK Aid <https://www.ukaidirect.org/learning/gender/>
- *Gender Equality Capacity Assessment Tool*, 2014, UN Women <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2014/6/gender-equality-capacity-assessment-tool>
- *Gender Mainstreaming Resource Pack: A practical guide for programming*, 2010, Trocaire <https://www.trocaire.org/resources/policyandadvocacy/gender-mainstreaming-resource-pack-practical-programming-guide>
- *Gender Responsive Communication for Development: Guidance, Tools and Resources*, 2018 UNICEF <https://www.unicef.org/rosa/media/1786/file/Gender%20responsive%20communication%20for%20development%20.pdf>
- *How to do Advocacy with a Gender Perspective: A guide and a checklist*, Diakonia <https://www.diakonia.se/globalassets/documents/diakonia/how-we-work/gender-mainstreaming-toolbox/how-to-do-advocacy-with-a-gender-perspective-guide-and-checklist.pdf>
- *Let's Speak Gender: 10 principles of gender responsive communications for development*, 2018, UNDP <https://www.undp.org/eurasia/publications/10-principles-gender-responsive-communications>
- *Transforming gender relations in an ageing world*, 2018, Warwick University <https://www.helpage.org/blogs/professor-ann-stewart-31571/consider-inequalities-across-the-life-course-to-improve-older-womens-lives-1087/>

Приложение - продолжение

Гендерный анализ

- *A Guide to Gender-Analysis Frameworks*, Oxfam Policy and Practice, 1999
<https://policy-practice.oxfam.org.uk/publications/a-guide-to-gender-analysis-frameworks-115397>
- *Country gender equality profiles: Guidance note*, 2018, UN Women
<https://www.ungm.org/UNUser/Documents/DownloadPublicDocument?docId=793070>
- *Gender analysis toolkit for health systems*, 2016, Jhpiego
<https://gender.jhpiego.org/analysistoolkit/>
- *Gender Equality Index 2017*, European Institute for Gender Equality
<https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-measuring-gender-equality-european-union-2005-2015-report>
- *Gender Equality Program Guidance and Toolkit: Engendering transformational change*, 2014, Save the Children
<https://resourcecentre.savethechildren.net/library/save-children-gender-equality-program-guidance-and-toolkit-engendering-transformational>
- *Guide how to integrate disability gender assessments*, 2010, USAID https://www.usaid.gov/sites/default/files/Guide_How_Integrate_Disability_Gender_Assessments_2010.pdf
- *Integrating a gender perspective into statistics*, 2016, UNDESA
<https://unstats.un.org/unsd/demographic-social/Standards-and-Methods/files/Handbooks/gender/Integrating-a-Gender-Perspective-into-Statistics-E.pdf>
- *Minimum set of gender indicators*, 2019, UNSD <https://genderstats.un.org/files/Minimum%20Set%20indicators%202018.11.1%20web.pdf>
- *Participatory methodology: Rapid care analysis*, 2013, Oxfam
<https://policy-practice.oxfam.org.uk/publications/participatory-methodology-rapid-care-analysis-302415>
- *Rapid Gender Analysis*, Care International
<https://insights.careinternational.org.uk/in-practice/rapid-gender-analysis>

Анализ силы

- *Power Analysis: A practical guide*, 2013, Sida https://www.sida.se/contentassets/83f0232c5404440082c9762ba3107d55/power-analysis-a-practical-guide_3704.pdf
- *Power Analysis: Programme practice*, 2016, Christian Aid <https://www.christianaid.org.uk/resources/about-us/power-analysis-programme-practice>

Интерсекциональность

- *Intersectionality: A Tool for Gender and Economic Justice*, 2004, AWID
<https://www.awid.org/publications/intersectionality-tool-gender-and-economic-justice>
- *Intersectionality Toolkit*, 2015, Iglyo
<https://www.iglyo.com/wp-content/uploads/2015/09/Inter-Toolkit.pdf>

ЛГБТКИ+

- *Key signposting and glossary*, Stonewall
https://www.stonewall.org.uk/sites/default/files/setting_up_lgbt_011.pdf
- *LGBT Ageing Review*, 2016, Williams Institute
<https://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/LGBT-Aging-A-Review.pdf>
- *Understanding Gender*, Gender Spectrum
<https://www.genderspectrum.org/quick-links/understanding-gender/>

Приложение - продолжение

Фасилитация

- Energisers, SessionLab <https://www.sessionlab.com/library/energiser>
- *Facilitation tools for meetings and workshops*, Seeds for Change UK <https://seedsforchange.org.uk/tools.pdf>
- *Facilitating workshops briefing*, Seeds for Change UK <https://www.seedsforchange.org.uk/facilwsh.pdf>

Доступность

- Creating Accessible Documents, AbilityNet <https://abilitynet.org.uk/factsheets/creating-accessible-documents-0>
- The Seven Principles of Universal Design, Rosemarie Rossetti <https://www.udll.com/media-room/articles/the-seven-principles-of-universal-design/>

Глоссарий

Бисексуал (или би)	Человек, который имеет романтическое и/или сексуальное влечение более чем к одному гендеру. ⁷
Возраст	Время, прожитое с рождения. ⁸
Гей	Мужчина, имеющий романтическое и/или сексуальное влечение к мужчинам. Также является общим термином для лесбиянок и геев - некоторые женщины, которых привлекают женщины, определяют себя как геи, а не лесбиянки. Некоторые небинарные люди также могут идентифицировать себя с этим термином. ⁹
Гендер	Социальные различия, приписываемые женщинам и мужчинам, которые часто играют центральную роль в том, как люди определяют себя и как их определяют другие. Гендерные роли принимаются, меняются со временем и варьируются внутри и между культурами. Гендер часто определяет обязанности, ответственность, ограничения, возможности и привилегии женщин, мужчин, девочек и мальчиков в любом контексте.
Гендерная бинарность	Система классификации, состоящая из двух гендеров – мужчин и женщин.
Гендерная идентичность	Глубоко прочувствованное внутреннее и индивидуальное переживание каждым человеком своего гендера, который может соответствовать или не соответствовать полу, определенному при рождении.
Гендерная справедливость	Справедливое распределение благ и обязанностей между женщинами и мужчинами, в соответствии с их потребностями.
Гендерно-нейтральный	Подход, подразумевающий, что вмешательства не учитывают различные потребности и интересы женщин, мужчин и людей другого гендера.
Гендерно-трансформирующий	Подход, подразумевающий, что вмешательства способствуют гендерному равенству в качестве одной из основных целей (т.е. явно устраняют причины гендерного неравенства, чтобы изменить неравное распределение сил между женщинами, мужчинами и представителями другого гендера через изменение ролей, статуса и перераспределение ресурсов).
Гендерно-чувствительный	Подход, подразумевающий, что вмешательства учитывают различные потребности и интересы женщин, мужчин и представителей другого гендера. Ответные меры, скорее всего, будут направлены на удовлетворение их практических или насущных потребностей.
Гендерное равенство	Равное пользование правами, обязанностями и возможностями женщин, мужчин, девочек и мальчиков.
Гендерно-возрастной анализ	Предоставляет качественную информацию о гендерных различиях и неравенстве, а также о том, как они как они меняются в течение жизни. Он помогает нам понять конкретные проблемы, с которыми сталкиваются пожилые женщины и мужчины, а также пожилые люди других гендера, и то, как гендерные нормы, роли и отношения меняются с возрастом.
Гетеросексуальный (-ая)	Мужчина, испытывающий романтическое и/или сексуальное влечение к женщинам, или женщина, испытывающая романтическое и/или сексуальное влечение к мужчинам. ¹⁰
Гомосексуальный (-ая)	Более медицинский термин, используемый для описания человека, имеющего романтическое и/или сексуальное влечение к представителям того же гендера. В настоящее время более широко используется термин «гей». ¹¹
Течение жизни, жизненный путь	Перспектива жизненного пути - это способ размышления о том, как управлять рисками или возможностями, с которыми сталкиваются люди в каждом обществе на ключевых этапах жизни, чтобы минимизировать и устранить накопление неблагоприятных условий и неравенства по мере старения людей.

Глоссарий - продолжение

Инклюзия	Предоставление всем людям возможности пользоваться своими правами, свободно и открыто участвовать и быть признанными в обществе без ограничений, барьеров и дискриминации.
Интерсекс/интерсексуальный (-ая)	Термин, используемый для описания человека, который может иметь биологические признаки обоих полов или чьи биологические признаки не соответствуют общественным представлениям о мужском или женском. Интерсексуальные люди могут считать себя мужчинами, женщинами или небинарными людьми. ¹²
Интерсекциональность/пересечение характеристик	Различные характеристики, такие как возраст, гендер, этническая принадлежность, ограниченные возможности, сексуальная ориентация или место проживания, взаимодействуют друг с другом, создавая пересекающиеся и взаимозависимые системы дискриминации или неблагоприятных условий.
Квир	Термин, используемый теми, кто хочет отказаться от конкретных ярлыков романтической ориентации, сексуальной ориентации и/или гендерной идентичности. Это также является способом отвергнуть воспринимаемые нормы ЛГБТ-сообщества (расизм, сайзизм, эйблизм и т.д.). ¹³
ЛГБТКИ+	Сокращение термина «лесбиянки, геи, бисексуалы, трансгендеры, квир, интерсексуалы и т.д.», который включает любую ориентацию, не представленную этими буквами.
Лесбиянка	Женщина, испытывающая романтическое и/или сексуальное влечение к женщинам. Некоторые небинарные люди также могут идентифицировать себя с этим термином.
Маргинализация	Сложный процесс низведения конкретных людей или групп людей на нижний или внешний край общества в экономическом, политическом, культурном и социальном плане.
Многообразие	Различные ценности, взгляды, культурные перспективы, убеждения, этническая принадлежность, гражданство, сексуальная ориентация, гендерная идентичность, ограниченные возможности, состояние здоровья, социальный и экономический статус, навыки и другие специфические личностные характеристики. Характеристики многообразия у каждого человека разные и пересекаются между собой, делая каждого человека уникальным. Уважение многообразия означает признание и оценку этих различий и создание защитной, инклюзивной и недискриминационной среды, в которой соблюдаются права каждого. ¹⁴
Небинарный	Термин для обозначения людей, чья гендерная идентичность не укладывается в рамки понятий «мужчина» или «женщина». Небинарная идентичность разнообразна и может включать людей, которые идентифицируют себя с некоторыми аспектами бинарной идентичности, в то время как другие полностью отвергают ее. ¹⁵
Неосознанные предубеждения	Социальные стереотипы в отношении определенных групп людей, которые неосознанно формируются у людей. ¹⁶
Ограниченные возможности здоровья	Проявляются в результате взаимодействия между людьми с физическими, психическими, интеллектуальными или сенсорными нарушениями и барьерами, обусловленными отношением и средой, что препятствует их полному и эффективному участию в жизни общества наравне с другими. ¹⁷
Подход, основанный на правах	Способ работы, основанный на предоставлении людям возможности реализовать свои права человека для обеспечения их достоинства и благополучия.
Пожилой возраст	Не существует глобального консенсуса относительно того, когда наступает пожилой возраст. В основном это связано с различным восприятием старости у разных людей, сообществ и обществ. ¹⁸ Пожилой возраст можно рассматривать как социальный конструкт, а не как хронологический возраст. Это связано с тем, что население достигает пожилого возраста значительно разными темпами. Например, в стране, где средняя продолжительность жизни составляет 56 лет, пожилой возраст наступает раньше, чем в стране, где средняя продолжительность жизни составляет 85 лет. Человек может считаться «пожилым», когда общество начинает относиться к нему так, что определяет его как пожилого. ¹⁹

Глоссарий - продолжение

Пол	Определяется физическими и биологическими признаками, такими как половые хромосомы, гормоны и репродуктивные органы, которые при рождении идентифицируют человека как женщину или мужчину.
Практические потребности	Вмешательства, направленные на удовлетворение практических потребностей, не бросают вызов существующим гендерным нормам и социально принятым ролям, хотя и возникают из-за гендерного разделения труда и подчиненного положения женщин в обществе. Они решаются посредством краткосрочной, немедленной и практической помощи.
Романтическая влечение	Романтическое влечение человека к другим людям или его отсутствие. ориентация/
Сексуальная ориентация/ влечение	Сексуальное влечение человека к другим людям или его отсутствие. ²⁰
Социальная изоляция	Сложный и многомерный процесс, включающий отсутствие или отказ в ресурсах, правах, товарах и услугах, а также неспособность участвовать в нормальных отношениях и деятельности, доступных большинству людей в обществе, будь то в экономической, социальной, культурной или политической сферах. Это влияет как на качество жизни отдельных людей, так и на справедливость и сплоченность общества в целом. ²¹
Социальные пенсии	Регулярные денежные выплаты пожилым людям, предоставляемые государством (финансируемые за счет налогов), право на получение которых не зависит от взносов или заработка в прошлом.
Стратегические потребности	Вмешательства, направленные на удовлетворение стратегических потребностей, бросают вызов существующим гендерным ролям и подчиненному положению женщин в обществе. Они решаются посредством долгосрочных ответных мер, которые способствуют достижению гендерного равенства. Стратегические меры реагирования касаются гендерного разделения труда, власти и контроля и могут включать такие вопросы, как юридические права, достойная работа, а также насилие, жестокое обращение и отсутствие ухода.
Трансгендер/ трансгендерный (-ая)	Человек с гендерной идентичностью, которая не соответствует полу человека, определенному при рождении. Трансгендерные люди могут идентифицировать себя как мужчина или женщина, или могут считать, что ни одно из этих определений им не подходит.
Учет гендерных аспектов	Интеграция перспективы гендерного равенства в политику, программы и проекты. Женщины, мужчины и люди другого гендера имеют разные потребности и находятся в разных обстоятельствах, включая неравный доступ к власти, ресурсам, правам человека и институтам и контроль над ними. Целью учета гендерных аспектов является учет этих различий при разработке, реализации и оценке политики, программ и проектов, чтобы они приносили пользу женщинам, мужчинам и представителям другого гендера и не увеличивали неравенство, а, напротив, укрепляли гендерное равенство. Учет гендерных аспектов направлен на решение иногда скрытых проблем гендерного неравенства. Поэтому он является инструментом для достижения гендерного равенства. ²²
Эйджизм	Несправедливое отношение к людям из-за их возраста.

7. <https://www.stonewall.org.uk/help-advice/glossary-terms#s>

8. ВОЗ, 2015 г.

9-13. <https://www.stonewall.org.uk/help-advice/glossary-terms#s>

14. УВКБ ООН, 2018 г.

15. <https://www.stonewall.org.uk/help-advice/glossary-terms#s>

16. <https://diversity.ucsf.edu/resources/unconscious-bias>

17. КПЛОВЗ, 2006 г.

18. Mazurana D, Benelli P, Gupta H and Walker P, *Sex and age matter: Improving humanitarian response in emergencies*, Medford, MA, Feinstein International Center, Tufts University, 2011

19. VAWG Resource Guide (2016) Brief on Violence Against Older Women, World Bank, ICRW, GWI, IDB

20. <https://www.stonewall.org.uk/help-advice/glossary-terms#s>

21. <https://www.poverty.ac.uk/definitions-poverty/social-exclusion>

22. <https://www.coe.int/en/web/genderequality/what-is-gender-mainstreaming>

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

 @HelpAge  HelpAge International