



ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ

Матеріали для роботи з молоддю

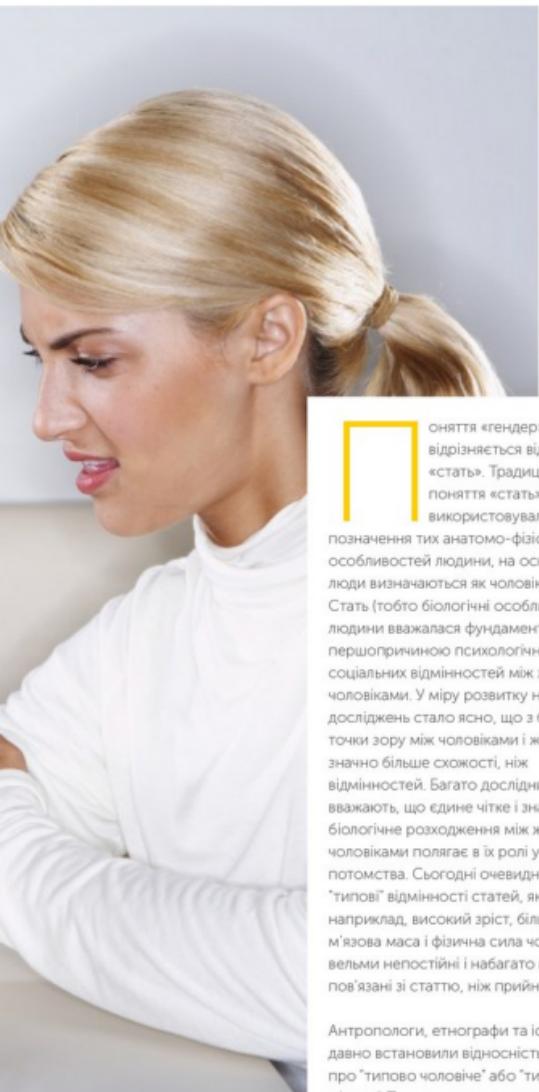
«Гендер» є серйозною темою, що вимагає вивчення і обговорення. У багатьох мовах відсутня лінгвістичне відмінність між словами «стать» і «гендер», або така відмінність дуже незначною, що призводить до плутанини цих двох понять. Питання гендеру пронизують всі аспекти соціальної структури, від сім'ї до державних установ.

У цьому виданні ми намагаємося в стислому вигляді дати основну інформацію, пов'язану з поняттями «гендер», «гендерна рівність» та ін. і торкнутися найбільш важливих питань, вирішення яких залежить не тільки від політиків, а й від нашого ставлення і осмислення. Крім того, ми включили у видання найбільш цікаві практичні завдання та ігри, які допоможуть молодіжним працівникам і педагогам обговорити тему гендерної рівності з молодими людьми в інтерактивній формі. Матеріали підготовлені Європейської молодіжною мережею меншин в рамках проекту «Розвиток гендерної рівності» за підтримки Європейського молодіжного фонду Ради Європи.



ГЕНДЕР





Гоняття «гендер» відрізняється від поняття «стать». Традиційно поняття «стать» використовувалося для позначення тих анатомо-фізіологічних особливостей людини, на основі яких люди визнаються як чоловіки або жінки. Стать (тобто біологічні особливості) людини вважалася фундаментом і першопричиною психологочних і соціальних відмінностей між жінками та чоловіками. У розвитку наукових досліджень стало ясно, що з біологічної точки зору між чоловіками і жінками значно більше схожості, ніж відмінностей. Багато дослідників навіть вважають, що єдине чітке і значуще біологічне розділення між жінками і чоловіками полягає в їх ролі у відтворенні потомства. Сьогодні очевидно, що такі «типові» відмінності статей, як, наприклад, високий зріст, більша вага, м'язова маса і фізична сила чоловіків вельми непостійні і нагабаго менше пов'язані зі статтю, ніж прийнято вважати.

Антropологи, етнографи та історики давно встановили відносність уявлень про «типове чоловіче» або «типове жіноче». Те, що в одному суспільстві

вважається чоловічим заняттям (поведінкою, рисовою характеру), в іншому може визначатися жіночим. Різноманітність соціальних характеристик жінок і чоловіків та принципова потожність біологічних характеристик людей дозволяють зробити висновок про те, що біологічна стать не може бути поясненням відмінностей іх соціальних ролей, що існують у різних суспільствах. Таким чином виникло поняття «гендер».

Гендер - це сукупність соціальних і культурних норм, які суспільство наказує виконувати людям залежно від їх біологічної статі. Не біологічна стать, а соціокультурні норми визначають, в кінцевому рахунку, психологочні якості, моделі поведінки, види діяльності, професії жінок і чоловіків. Бути в суспільстві чоловіком чи жінкою означає не просто мати ті чи інші анатомічні особливості - це означає виконувати ті чи інші запропоновані нам гендерні ролі. З гендерними відмінностями перетинаються інші змінні, такі, як етнічна або расова приналежність, принадлежність до певної касти, класу, вікової групи і наявність певних здібностей.

ГЕНДЕРНА ОСВІТА

Гендерна освіта у вузькому сенсі - це навчальні програми з гендерної проблематики. У широкому розумінні, гендерною познають освіту, яка сприяє формуванню гендерної рівності та подоланню негативних гендерних стереотипів. Це безперервний процес, який не може бути обмежений певними видами освітньої діяльності.

Без гендерної освіти важко уявити формування справжнього демократичної правової держави, що враховує інтереси всіх громадян - і жінок, і чоловіків.

Гендерна освіта має бути орієнтованою на критичне сприйняття гендерної ідентичності

(як людина приймає визначення мужності і жіночності, існуючі в рамках своєї культури, і до якої ланки вона сама себе відносить), на вироблення власної гендерної самосвідомості, гендерних ролей, що сприяють успішній адаптації в суспільстві, в соціально-культурній комунікації, у побудові професійної діяльності і досягненні певних результатів з позицій гендеру.

Іншою важливою метою гендерної освіти є визнання соціальної цінності традиційних жіночих занять, таких як материнство, і якостей, таких як турбота, увага, співпраця і терпимість. Це визнання може привести до справжнього партнерства між чоловіками і жінками, що є основною метою гендерної освіти.



ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ

Гендерна рівність означає рівність прав, обов'язків та можливостей жінок і чоловіків. Гендерна рівність передбачає, що інтереси, потреби та пріоритети жінок і чоловіків беруться до уваги в

рівній мірі, а також визнає різноманіття різних груп жінок і чоловіків.

Гендерна рівність являє собою одночасно і принцип прав людини, і необхідну умову для сталого соціально-орієнтованого розвитку.



ГЕНДЕРНІ РОЛІ

Гендерні ролі - це пристосовані навички поведінки в певному суспільстві, громаді або соціальній групі, де люди традиційно сприймають якісь види діяльності, завдання та обов'язки як чоловічі або жіночі. Такі уявлення залежать від віку, класової, кастової, расової, етнічної приналежності, культури, релігії та ін. ідеологічних переконань, а також від географічних, економічних і політичних умов.

Зміни в гендерних ролях найчастіше відбуваються під впливом змін в економічних, природних чи політичних умовах. Гендерні ролі чоловіків і жінок у певному соціальному контексті можуть бути гнучкими або жорстко закріпленими, схожими або різними, взаємодоповнюючими або суперечити одна одній.

І жінки, і чоловіки в суспільстві виконують кілька ролей - продуктивну, репродуктивну і громадську.

Продуктивна роль та роль, що приносить дохід від роботи, виконуваній як чоловіками, так і жінками з метою виробництва товарів і послуг, а також переробки сировини з метою отримання доходу.

Репродуктивна роль відноситься до дітонародження і до різних видів діяльності, що здійснюється в рамках

того, що називається сьогодні «економікою догляду», а саме йдеться про багатогодинну і здебільшого неоплачуваний працю, що витрачається на турботу про членів сім'ї, приготування їжі, догляд за дітьми, їх виховання і медичне обслуговування.

Громадська роль ставиться до роботи, що виконується жінками для добування засобів існування на громадському рівні як доповнення до їх репродуктивної ролі.

Проте чоловіки, які зазвичай вважаються основними годувальниками, мають можливість приділяти більше часу продуктивній ролі, причому всі свої ролі вони виконують, як правило, по черзі. На відміну від них жінки часто сприймаються лише як другорядні годувальники, і їм доводиться виконувати всі свої ролі одночасно, намагаючись примирити суперечливі потреби в обмеженому часі. Таким чином, в плані робочого часу і гнучкості жінки стикаються з набагато більшою кількістю обмежень, ніж чоловіки.

Оскільки історично чоловікам і жінкам в суспільстві належать різні ролі, вони часто стикаються з абсолютно різними культурними, інституційними, фізичними та економічними обмеженнями, багато з яких слагають своїм корінням в системній упередження і дискримінацію.



ГЕНДЕРНІ СТЕРЕОТИПИ

Гендерні стереотипи - поширена думка або упередження про властивості та характеристики, якими володіють або повинні володіти жінки і чоловіки, а також які ролі вони виконують або повинні виконувати.

Формування гендерних стереотипів має на увазі практику приписувати жінкам і чоловікам конкретні властивості, якості або ролі лише на підставі їх належності до соціальної групи жінок чи чоловіків.
Формування гендерних стереотипів не є справедливим, коли воно веде до порушення прав людини та основних свобод.

Багато інститутів суспільства змінюють традиційні гендерні стереотипи: ЗМІ, сім'я, школа та ін. Гендерні стереотипи згубні, коли обмежують здатність чоловіків і жінок розвивати свої особисті здібності, притиснути до професійного зростання, робити життєвий вибір і будувати плани. Згубні стереотипи можуть бути як ворожими / негативними (наприклад, про те, що жінки нерозумні), так і, на перший погляд, безневинними (наприклад, що жінки покликані займатися вихованням). Наприклад, стереотипне уявлення про те, що жінки краще підходять на роль виховательів лежить в основі того, що всі турботи про виховання дітей лягають на їхні плечі.



ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ

Дискримінація за ознакою статі - засноване на ознакої статі нерівне ставлення щодо чоловіків і жінок при працевлаштуванні, при наданні доступу до освіти, ресурсів, пільг та т.п. Дискримінація може бути прямою і непрямою.

Пряма дискримінація за ознакою статі виникає в тих випадках, коли нерівне ставлення щодо жінок і чоловіків випливає безпосередньо з законів, нормативних документів або практики, які проводять явне розходження між жінками та чоловіками.

Непряма дискримінація виникає тоді, коли норми і практика, які на перший погляд є гендерно нейтральними, в реальності утискають представників однієї статі. Проявом непрямої дискримінації є вимоги, які не мають відношення до виконання даної роботи і яким зазвичай можуть відповідати тільки чоловіки, наприклад, певний мінімальний зріст і вага. Непряма дискримінація може виникати ненавмисно.

Конвенція Міжнародної Організації праці № 111 (1958 р.) називає дискримінацією будь-яке розходження, недопущення або перевагу, що робиться за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного або соціального походження, яке призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи ставлення в галузі праці та заняття. У більшості країн дискримінація за ознакою статі заборонена в законодавчому порядку. Однак на практиці жінкам у своїй трудовій діяльності як і раніше доводиться стикатися з тією або іншою формою дискримінації.

СЕКСИЗМ

Сексизм - це ідеологія і практика дискримінації людей за ознакою статі. Вона заснована на установках або переконаннях, відповідно до яких жінкам (або чоловікам) помилково приписуються (або заперечуються) певні якості.

Подібно расизму, сексизм передбачає перевагу в фізичних та інтелектуальних проявах, хоча й не дає переконливих аргументів на користь того, що чоловіки краще, ніж жінки - або навпаки.

ГЕНДЕРНЕ НАСИЛЬСТВО

Гендерне насильство - це термін, який може використовуватися для опису будь-якої форми насильства, фізичного, сексуального, психологічного, економічного або соціокультурного, що має негативний вплив на фізичний або психологічний стан здоров'я, розвиток та ідентичність особистості та є результатом гендерно-диференційованої нерівності, що експлуатує відмінності між чоловіками і жінками, серед чоловіків і серед жінок. Гендерне насильство може впливати і на чоловіків, і на жінок, але воно непропорційно впливає на жінок і

дівчат, і, тому, гендерне насильство часто спрощується до терміну «насильство щодо жінок».

Гендерне насильство присутнє в кожній країні і не має культурних, класових, освітніх, етнічних кордонів або меж покоління. Наприклад, статистика показує, 12% -15% дівчат і жінок в Європі стикаються з домашнім насильством кожен день. Агресія і сексуальні домагання по відношенню до жінок також присутні в різних життєвих ситуаціях, включаючи навчальні заклади та робочі місця.

Однак гендерне насильство впливає

і на чоловіків. Наприклад, хлопчики і чоловіки, яким не властив традиційні «чоловічі чесноти», стикаються з насмішками на свою адресу і насильством.

Гендерне насильство представляє серйозну перешкоду для рівності жінок і чоловіків і є порушенням прав людини. Акти гендерного насильства нерідко діють близькими знайомими жертв. Державні установи повинні відігравати ключову роль і нести основну відповідальність щодо реагування на подібні ситуації і роботу по запобіганню всіх форм гендерного насильства.

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ У СФЕРІ ПРАЦІ

Гендерна рівність на ринку праці означає рівний доступ чоловіків і жінок до всіх наданих цим ринком можливостям (рівні можливості в області доступу до зайнятості, професійної підготовки, розвитку кар'єри; рівні відносини на роботі; справедливий баланс між роботою і сімейним сімейним життям), і рівність результатів, тобто рівну заробітну плату за рівноцінну працю.

Гендерна нерівність обмежує для жінок можливості накопичення людського капіталу, зважує їх доступ до ресурсів, необхідних для життєдіяльності та розвитку, підвищуючи ймовірність прояву насильства в сім'ї. В результаті завдається відчутна втрата всьому суспільству, оскільки знижується загальна продуктивність праці: скорочуються масштаби використання трудового потенціалу, знижується рівень доходів населення, обмежуються можливості споживання і заощаджень.

Проблемами у сфері праці є:

- гендерний розрив в оплаті праці;
- різний рівень зайнятості жінок і чоловіків;
- гендерна нерівність у сфері домашньої роботи;
- відсоток жінок на керівних постах

Гендерний розрив в оплаті праці

Гендерна диференціація оплати праці - різниця в оплаті праці жінок і чоловіків. Вона завжди має перевагу на користь останніх і спостерігається у всіх регіонах світу.



Жінки отримують за годину роботи в середньому на 16% менше, ніж чоловіки. Різниця в заробітку чоловіків і жінок обумовлена низкою умов:

- зосередження жінок у сфері обслуговування з традиційно низьким рівнем кваліфікації;
- труднощі суміщення трудових і сімейних обов'язків;
- традиційний поділ на "чоловічі" і "жіночі" професії за умови, що для останніх характерні невисокі заробітки, не потрібна особлива кваліфікація, мала перспектива професійного зростання.

Рівень зайнятості

Жіноча зайнятість відрізняється від чоловічої в двох основних аспектах. Перш за все, жінки зазвичай заробляють менше, ніж чоловіки. По-друге, жінки в багатьох суспільствах більшою мірою, ніж чоловіки зайняті неоплачуваним працею (домашньою працею, натуральним виробництвом для потреб сім'ї та ін.). Жіноча зайнятість визначається соціальними уявленнями про гендерну специфіку роботи і соціальною політикою у сфері праці.



Рівень зайнятості жінок в Європі становить 63% порівняно з 75% у чоловіків. Жінки частіше зайняті неповний робочий день (32% порівняно з 8.2% чоловіків) і переривають свою кар'єру, щоб піклуватися про інших. В результаті, гендерний розрив у пенсіях становить 39%. Вдови та батьки-одинаки - в основному матері - є особливо вразливою групою, і більш ніж третина самотніх батьків мають недостатній дохід.

Неоплачувана домашня праця

Жінки як і раніше несуть на собі основний тягар неоплачуваної праці в домашньому господарстві і родині.

Неоплачувана домашня праця є серйозною проблемою в галузі праці людини. Жінки, зайняті веденням домашнього господарства, доглядом за дітьми, літніми та інвалідами, часто приречені на соціальну ізоляцію і бідність. Нерівномірний розподіл важкого тягара неоплачуваної праці передається зайнятості жінок у професійній діяльності. За статистикою, жінки витрачають в середньому 26 годин на тиждень на домашні справи, в порівнянні з дев'ятою годинами у чоловіків.

Гендерна рівність у сфері домашньої роботи базується в тому, чому залежить від культурних уявлень про призначення і ролі чоловіків і жінок. Крім того, є фактори, що впливають на включеність в домашню роботу:



- чим менше розрив у заробітній платі між чоловіком і дружиною, тим більш рівномірно розподіляється домашня робота;
- чим вище рівень освіти чоловіків, тим більше вони беруть участь у домашніх справах;
- чим вища значимість професійного заняття чоловіків, тим менше вони займаються веденням домашнього господарства;
- чим більш егалітарних поглядів дотримуються чоловіки, тим рівномірніше розподіляється домашня праця;
- значимість професійного заняття жінок не має вираженого зв'язку з тимчасовими витратами на домашню працю;
- дружини з більш егалітарними уявленнями менше часу приділяють ведення домашнього господарства.

Жінки на керівних постах

У жінки менше шансів зайняти керівну посаду. Вони складають в середньому 17.8% членів рад директорів в найбільших компаніях, 27% членів уряду, і 27% членів національних парламентів.

І це незважаючи на те, що жінка-керівник має ряд переваг:

- Жінки - командні гравці. Колектив наскрізь керівника-жінки стає більш різношерстим, і з'являються люди з різним набором навичок. Крім цього, завдяки здатності до емпатії атмосфера в колективі стає менш напружененою.
- Чоловіки рідше брешуть жінкам-начальникам, ніж чоловікам.
- Жінки враховують більше думок при прийнятті рішень і намагаються не культувати конкуренцію всередині колективу.

Чому так мало жінок стають топ-менеджерами? Ось кілька основних причин:

- Жінки бояться виглядати занадто агресивними і наполегливими;
- За статистикою, самооцінка жінок нижче, ніж у чоловіків, що призводить до того, що жінки рідше говорять про свої заслуги і переваги своїм колегам і начальникам;
- Жінкам складніше знайти ментора в компанії, так як начальники-чоловіки воліють працювати з чоловіками;
- Традиційно, коли в сім'ї постає питання про те, хто буде сидіти вдома з дітьми, від жінок очікують, що саме вони відмовляться від своєї кар'єри.

ПРАВОЗАХИСНІ ІНСТРУМЕНТИ

Організація Об'єднаних Націй

Першим юридично обов'язковим міжнародним документом, що забороняє дискримінацію проти жінок і змушує держави робити кроки на користь рівності жінок і чоловіків, стала Конвенція про ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок. Вона вступила в силу в 1981 р.

Конвенція бореться за основні права жінок у політиці, охороні здоров'я, освіті, законодавстві, питаннях власності, шлюбі і сімейних відносинах.

Цей документ свідчить: «Конвенція забезпечує основу для досягнення рівності жінок і чоловіків за допомогою надання жінкам рівного доступу до і рівних можливостей у політичному та суспільному житті - включаючи право на голосування і балотування на виборах, - а також в освіті, охороні здоров'я та працевлаштуванні. Держави-учасниці висловили згоду вживати всіх відповідних заходів, включаючи законодавчі і тимчасові спеціальні заходи, для того, щоб жінки могли користуватися всіма правами людини і основними свободами».

Країни, що ратифікували або приєдналися до Конвенції, зобов'язані застосовувати її положення на практиці. Вони також зобов'язані надавати національні звіти мінімум раз на чотири роки про заходи, вжиті ними для виконання договірних зобов'язань. З 2000 р. окремі жінки або групи жінок можуть подавати скарги з приводу порушення прав до Комітету з ліквідації дискримінації щодо жінок,

який може ініціювати розслідування у разі серйозних або систематичних порушень.

У 2000 р. Організація Об'єднаних Націй розпочала рухатись в напрямку досягнення цілей в галузі розвитку, поставлених у Декларації тисячоліття, одним із завдань яких є «ліквідація нерівноправності статей в початковій і середній освіті» переважно до 2005 р. і на всіх рівнях до 2015». Дані програми має значення і для Європи, де вимога рівного доступу до освіти і повної участі дівчат у процесах прийняття рішень все ще не повністю дотримується.

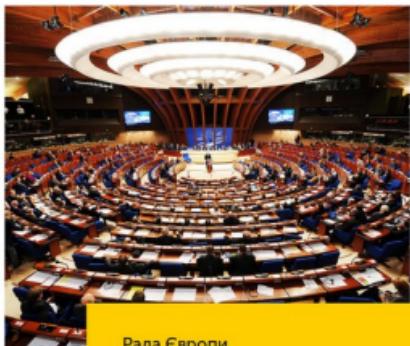
Європейський Союз

Принцип рівності чоловіків і жінок закріплений у Хартії основних прав Європейського союзу, а саме в статті П-21, яка забороняє дискримінацію за ознакою статі, і в статті П-23, яка передбачає рівність між чоловіками і жінками у всіх областях, включаючи зайнятість. Рівність чоловіків і жінок є також основною цінністю

основоположників договорів ЄС та Лісабонського договору. З аналізу змісту Директиви 2000/78 / ЄС від 27 листопада 2000 «Про створення загальних стандартів у підтримку рівноправності у сфері зайнятості та праці» можна зробити висновок, що



принцип рівноправності чоловіків і жінок є частиною універсального права на захист кожної людини від дискримінації, заснованої на положеннях Загальної декларації прав людини та Конвенції № 111. Міжнародна організація праці, яка забороняє дискримінацію у сфері зайнятості та праці.



Рада Європи

Рада Європи визнає рівність чоловіків і жінок в якості основного права людини. У статті 14 Європейської конвенції з захисту прав людини декларується, що «користування правами і свободами має бути забезпечено без якої б то не було дискримінації за ознакою статі, раси, кольору шкіри, мови, релігії, політичних або інших переконань ...». Ця стаття є підставою для різних видів діяльності організації. Відповідальним органом є Координаційний комітет по забезпечення рівності жінок і чоловіків, що здійснює аналіз, дослідження та оцінку, що визначає стратегії і політичні заходи і, за необхідності, приймає рішення з приводу відповідних юридичних документів.

Конвенція Ради Європи про боротьбу з насильством щодо жінок та насильством у сім'ї (Стамбульська конвенція)

Конвенція Ради Європи про боротьбу з насильством щодо жінок та насильством у сім'ї (Стамбульська конвенція), відкрита для підписання в травні 2011 року, являє собою перший в Європі юридично зобов'язуючий документ щодо запобігання та боротьби з насильством щодо жінок та насильством у сім'ї. Це масштабний, далекоглядний міжнародно-правовий інструмент з викорінення цього серйозного порушення прав людини. Запобігання насильству, захист його жертв і судове переслідування винних є наріжним каменем Конвенції, яка вимагає проводити в цій області всеосяжну і комплексну політику. Конвенція стосується постраждалих всякого роду, незалежно від їх віку, раси, релігії, соціального походження, статусу мігранта або сексуальної орієнтації.

Стамбульська конвенція була розроблена в Європі, але призначена не тільки для неї. Будь-яка держава може присядати до цього міжнародного договору або використовувати його при розробці або застосуванні національного та регіонального законодавства в політичних питаннях. Стамбульська конвенція набуде чинності після її ратифікації 10-ма країнами. За виконанням Конвенції буде спостерігати незалежна група експертів (GREVIO).



Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2014-2017 роки

Загальною метою Стратегії є досягнення розповсюдження і розширення прав і можливостей жінок, а також ефективна реалізація політики гендерної рівності в державах-членах Ради Європи в рамках їх діяльності по п'ятьм стратегічним цілям:

1. Боротьба з гендерними стереотипами і сексизмом,

приділяючи особливу увагу образу жінки в засобах масової інформації.
 2. Запобігання та боротьба з насильством щодо жінок, акцентуючи увагу на ратифікації та виконання Конвенції Ради Європи про боротьбу з насильством щодо жінок та насильством у сім'ї (Стамбульська конвенція).
 3. Гарантія рівного доступу жінок до правосуддя, звертаючи увагу на

доступ до правосуддя для жінок, постраждалих від насильства, на стій бар ери в досягненні рівного доступу жінок до правосуддя та на заповнення прогалин у відповідних дослідженнях.
 4. Досягнення збалансованої участі жінок і чоловіків у прийнятті політичних та громадських рішень, акцентуючи особливу увагу на контролі за здійсненням



КОРИСНІ РЕСУРСИ

UN Women

<http://www.unwomen.org/en/news/in-focus/end-violence-against-women>

Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок

http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/cedaw.shtml

Конвенція про дискримінацію в галузі праці та заняття [Конвенція 111]

http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/labour.shtml

Європейський Союз і гендерна рівність

<http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/>

Директивя Ради 2000/78 / ЄС від 27 листопада 2000 року, що встановлює загальну систему рівного ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:en:HTML>

Рада Європи та гендерна рівність

<http://www.coe.int/t/dghl/STANDARDSETTING/EQUALITY/>

Конвенція Ради Європи про боротьбу з насильством щодо жінок та

насильством у сім'ї (Стамбульська конвенція)

http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/convention-violence/default_en.asp

Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2014-2017 роки

http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/02_GenderEqualityProgramme/Council%20of%20Europe%20Gender%20Equality%20Strategy%202014-2017.pdf

Компасіто

http://eycb.coe.int/compassito/ru/chapter_5/pdf/7.pdf

Компас

http://eycb.coe.int/compass/ru/chapter_5/print_5_7.html

Рекомендації Rec (2003)

Комітету Міністрів Ради Європи державам-членам про збалансовану участі жінок і чоловіків у прийнятті політичних та громадських рішень
5. Дослідження гендерного підходу у всіх політиках і заходах у Раді Європи.



ІГРИ ТА ЗАВДАННЯ

Використання інтерактивних методів роботи в гендерній освіті

Практика свідчить, що інтерактивні та неформальні методи в роботі з молоддю приносять найкращі результати. Серед таких методів можна назвати індивідуальну роботу, роботу в маліх групах, дискусії, міні-лекції, мозковий штурм, рольову гру, тематичне дослідження.

Індивідуальна робота

Індивідуальна робота дозволяє учасникам зрозуміти теорію і практику, отримати і осмислити нову інформацію. Для досягнення більшого ефекту індивідуальна робота може бути продовжена роботою в маліх групах.

Робота в маліх групах

Робота в маліх групах є основною методикою роботи під час тренінгу.

Загальна дискусія

Метод дискусії здається легким, але як показує досвід, це один з найбільш важких методів роботи. Під час відкритої дискусії учасники можуть висловлювати свою думку і також дізнатися думку інших з того чи іншого питання. Учасники можуть змінювати свою думку під час обговорення. В ідеальній ситуації, до кінця обговорення учасники повинні прийти до єдиної думки, але це не обов'язково.

Міні-лекція

Міні-лекція – це метод, що дозволяє передати інформацію у формі послання з

елементами обговорення. Цей метод найбільш ефективний при введенні в нову сесію, оскільки під час міні-лекції можливо пояснити нові поняття і терміни. Метод міні-лекції дуже зручний для використання у великій аудиторії, де є важкою активна участь всієї групи.

Мозковий штурм

Мозковий штурм – це найбільш відкрита і вільна форма дискусії. Найкраще проводити вправу мозкового штурму на початку нової теми. Основне завдання мозкового штурму – зібрати максимальну кількість ідей, але при цьому не обговорювати або аналізувати їх.



Рольова гра

Рольова гра являє собою інтерактивний інструмент, де учасникам призначають ролі та їх просять розіграти певну ситуацію. Так учасники повторюють сцену з реального життя. Учасники рольової гри намагаються відчувати і діяти, як належить їх героям, і, отже, мають можливість подивитися на ситуацію з різних перспектив і знайти рішення проблеми.

Тематичне дослідження (приклад з життя)

Тематичне дослідження - це інструмент, в якому ситуація з реального життя підноситься у формі розповіді, для того щоб учасники могли визначити основні проблеми та їх причини, а також могли обговорити можливі шляхи вирішення. Це процес обговорення і вирішення конкретних проблемних ситуацій.



На схемі показані відсотки засвоєння інформації при використанні інтерактивних методів.

ГРИ

1. Абетка
2. Гендерні стереотипи
3. «З чого зроблені хлопчики? З чого зроблені дівчатка?»
4. Стать або гендер?
5. Термінологічні пазли
6. Подивися в дзеркалі!
7. Бриколаж з гендерних стереотипів
8. Гендерні образи в ЗМІ / реклами
9. Циферблат
10. Як досягти рівності?
11. Від кожного за здібностями, кожному за працю?
12. Робота та / або діти
13. Історія Каті
14. Слухай уважно!

ГРИ

#1 АБЕТКА

Хід роботи:

Ведучий / ведуча роздає учасникам / учасницям аркуш паперу формату А4 з нанесеними на них літерами абетки, ручки і пропонує їм протягом 15 хвилин заповнити запропоновані листи словами, з якими асоціюється розглянута тема.

На кожну літеру абетки досить згадати і написати одне слово. Якщо учасників / учасниць мало, кількість слів можна не обмежувати, але тоді бажано дати трохи більше часу для роботи. Слова потрібно підібрати на кожну літеру (за винятком тих, на які немає слів в даній мові). В результаті у кожної людини на руках буде список з 20-25 слів-асоціацій.

Ведучий / ведуча пропонує кожному / кожній учаснику / учасниці записати маркером всі придумані асоціації на аркуш (аркуш) великого формату. Для зручності роботи групи, особливо якщо група велика, має сенс мати кілька аркушів, щоб учасники / учасниці могли вільно написати свої індивідуальні асоціації.

Після цього ведучий / ведуча зводить «Абетку» воєдино і вивішує її так, щоб вона була доступною для прочитання всім учасникам /



учасницям. Потім ведучий / ведуча зачитує всі записані учасницями / учасниками слова, не коментуючи. За коментарем можна звернутися до «автора» слова, якщо неясний його зміст або незрозуміло, в якому контексті до даної теми належить чи інша асоціація.

Запитайте учасників:

- Які думки виникли у них при погляді на загальну «абетку»?
- Чи є можливість виділити в створений «абетці» групи слів, пов’язаних між собою?
- Як ці групи слів можна було б озаглавити?
- За якими аспектами обговорюваної теми група має найбільші знання та уявлення? Чому?
- Які аспекти не були розглянуті зовсім або представлені слабо?
- Які висновки можна зробити?

Цілі:

- виявити ставлення учасників / учасниць з темою;
- сформувати мотивований інтерес до теми.





#2 ГЕНДЕРНІ СТЕРЕОТИПИ

Хід роботи:

Обговоріть у групі, що можна зробити у випадках, коли відмінності заважають нам себе реалізувати. Дайте поняття стереотипів.

Стереотип - це узагальнення, при якому риси і характеристики, властиві частині групи (необов'язково здебільшого), поширяються на всю групу в цілому. Розрізняють расові, національні, гендерні та ін. стереотипи.

Попросіть навести приклад кожного виду стереотипів.

Обговоріть у групі:

- чи існують необразливі стереотипи?
- чи може стереотип сам по собі нівелювати нашу особистість, різноманітність, неповторність?
- як подолати стереотипи?

Зауваження до тренера:

Потрібно нагадати важливість ненасильницького дискурсу.

Поступово змінюючи і долаючи стереотипи, в першу чергу, у власній свідомості, ми можемо досягти набагато більше, хоча, безумовно, цей шлях довший і не завжди зовні помітний.

Поговоріть про перший крок – почати з себе.

Мета:

- допомогти зрозуміти глибину вкорінення гендерних стереотипів у нашому повсякденному житті.

#3 З ЧОГО ЗРОБЛЕНІ ХЛОПЧИКИ? З ЧОГО ЗРОБЛЕНІ ДІВЧАТКА?

Хід роботи:

Ведучий / ведуча пропонує уявити, що всі учасники / учасниці - це три сім'ї і всі члени кожної сім'ї (дідуся, бабуся, тато, мама, син, дочка) зібралися разом, щоб помріяті про те, якож повинна бути нова дитина в сім'ї.

Для створення трьох сімей ведучий / ведуча роздає учасникам / учасницям згорнуті листочки, на яких написано соціальну роль члена сім'ї, і пропонує всім, пересуваючись по кімнаті, швидко передавати ці листочки один одному до сигналу ведучого / ведучої.

За сигналом ведучого / ведучої учасники / учасниці повинні розгорнути листочки, прочитати

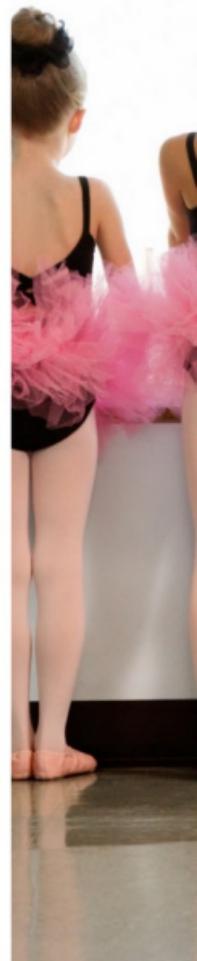
Цілі:

- ввести поняття «стать» і «гендер»;
- виявити загальне і особливе в фізичних ознаках чоловіків і жінок;
- виявити загальне і особливе в особистісних якостях чоловіків і жінок.

прізвище та свою соціальну роль в тій чи іншій сім'ї і згрутуватися в різних кутках кімнати по сім'ям. Після формування трьох сімей ведучий / ведуча роздає кожній родині картку з таблицею і пропонує відзначити в перший графі картки 20 особистісних якостей, які вони хотіли б виховати у нового члена родини.

Картка до вправи:

Nº	1	2	3	4	5
1					
2					
3					
4					
5					
...					
20					





Потім сім'ям повідомляється, що УЗД показало, що буде дівчинка. У другій графі пропонується відзначити з якостей, зазначених у першому списку, ті, які родини хочуть бачити у дитини.

Виникла помилка! Сім'ї очікують хлопчика. У третій графі учасникам / учасницям потрібно відзначити ті якості з першого списку, які сім'я хоче бачити у хлопчика.

Учасникам / учасницям даються такі завдання:

- відзначити риси, які характерні і для хлопчика, і для дівчинки;
- дати ім'я дитині (парне М / Ж);
- намалювати портрет «народженої» дитини і описати його фізичні ознаки.

Запитайте учасників:

- З позиції якого члена сім'ї були відзначені риси дівчинки?
- З позиції якого члена сім'ї були відзначені риси хлопчика?
- Які фізичні ознаки, характерні для дівчинки, були відзначенні?
- Які фізичні ознаки, характерні для хлопчика, були відзначенні?
- Що вплинуло на вибір особистісних якостей для хлопчика і дівчинки?
- Які з перерахованих якостей належать завжди і тільки дівчаткам і жінкам або лише хлопчикам і чоловікам?
- Відмінність - це добре чи погано?
- На що впливає в нашому житті те, що ми різні?
- Коли нам допомагає, а коли заважає наше деяка відмінність?

#4 СТАТЬ АБО ГЕНДЕР?

Мета:

- засвоїти змістовний аспект понять «стать» і «гендер».

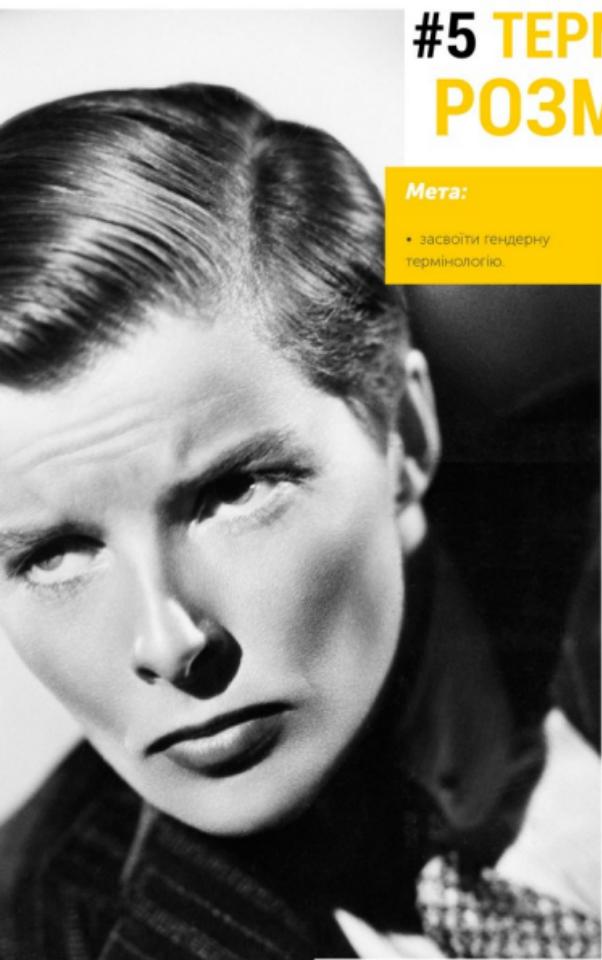
Хід роботи:

Ведучий / ведуча пропонує учасникам / учасницям об'єднатися з «сусідом» справа, утворивши пару.
Кожній парі вручається картка з твердженням і пропонується обговорити, до якого поняття (стать / гендер) відноситься дане твердження.
Після обговорення в парах учасники / учасниці по черзі зачитують твердження і представляють свою аргументацію характеру висловлювання: стать або гендер.

Варіанти тверджень:

Жінки народжують дітей. (Стать.)
Дівчаток виховують, як правило, акуратними і скромними, хлопчиків - сміливими і рішучими. (Гендер.)
Мати - символ любові, турботи та миру. (Гендер.)
Для жінок характерні тонка талія і широкі стегна, а у чоловіків широкі плечі і вузькі стегна. (Стать / гендер.)
Борода у чоловіка - норма, у жінки - патологія. (Стать / гендер.)
Жінка з піднятим додори хусткою - символ припинення ворожинечі. (Гендер.)
Хлопчикам в підлітковому віці не рекомендують сильні голосові навантаження, так як у них голос починає ламатися. (Стать.)
Жінки емоційні, чоловіки раціональні. (Гендер.)
Серед вищих релігійних керівників немає жінок. (Гендер.)
У деяких народів жінкам під час місячних заборонялося відвідувати храм, готувати їжу, спілкуватися з сім'єю. (Гендер.)
У країнах СНД багато комітетів солдатських матерів, але немає жодного комітету солдатських батьків. (Гендер.)





#5 ТЕРМІНОЛОГІЧНІ РОЗМАЛЬОВКИ

Мета:

- засвоїти гендерну термінологію

Хід роботи:

Ведучий / ведуча пропонує учасникам / учасницям розрахуватися на перший / другий номери. Першим вручається картка з терміном, другим – картка з визначенням.

По команді ведучого / ведучої учасники / учасниці переходят один від одного в пошуках пари до карток.

Після того як учасники / учасниці знайдуть свою пару, вони зачитують визначення.

Варіанти термінів:

біологічна стать, гендер, гендерні стереотипи, дискримінація, домашня праця, сексизм, соціалізація, фемінізм, емансипація.

#6 ПОДИВІТЬСЯ В ДЗЕРКАЛО!

Хід роботи:

Розділіть групу на невеликі групи (3-4 людини) і попросіть зіграти рольову гру, траючи в ній протилежну стать. Одній групі (або декільком, якщо буде багато бажаючих або Ви хочете залучити всю групу) запропонуйте сценку з життя партнерської сім'ї, інший – сім'ї, де основну домашню роботу (її «чоловічу», і «жіночу») виконує жінка, третьої – де

домашні соціальні ролі чітко розподілені. Зіграйте «драми» з придуманим в малих групах сюжетом.

Запитайте акторів, актрис і глядачів про їхні почуття і думки. Для чого ми робили цю вправу? Для чого воно потрібне? Чи можна так просто і швидко подолати гендерні стереотипи?

Попросіть навести випадки зі свого життя або життя своїх рідних і знайомих, коли можна було б застосувати «принцип дзеркала».

Мета:

- розповісти про «принцип дзеркала» щодо гендерного балансу і його практичне використанні в житті.

#7 БРІКОЛАЖ ІЗ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ

Хід роботи:

Метод передбачає 3 етапи:
індивідуальна робота (5 хвилин)
щодо заповнення стікерів,
колективна робота (10 хвилин) по
створенню загального списку
гендерних стереотипів, аналіз (15
хвилин).

Ведучий / ведуча раздає учасникам /
учасницям по 2-4 стікера і ручки і
пропонує протягом 5 хвилин
написати на них відомі їм гендерні
стереотипи почуті, прочитані або
 побачені в ЗМІ / реклами (два про
жінок і два про чоловіків). В
результаті у кожного учасника на
руках буде список з 2-4
слів-асоціацій.

Ведучий / ведуча пропонує наклеїти
всі асоціації на аркуш формату А2,
розділений на дві частини. Одна
частина передбачена для
стереотипів про жінок, друга - про
чоловіків. Кожна людина виходить до

Цілі:

- виявити наявний досвід
учасників / учасниць з теми;
- розширити уявлення кожного
до спільног бачення теми
групою;
- сформувати мотивований
інтерес до теми.

листу, зачитеу всі написані слова і
наклеює їх на потрібну половину.

Потім всі учасники / учасниці
обговорюють отримані результати
протягом 15 хвилин.

Запитайте учасників:

- Які думки виникли в учасників /
учасниць при заповненні стікерів?
- Що спільного між цими
стереотипами? Як вони
формуються?
- Які соціальні наслідки існування цих
стереотипів?



#8 ГЕНДЕРНІ ОБРАЗИ У ЗМІ / РЕКЛАМІ

Хід роботи:

Учасникам / учасницям роздається роздрукований матеріал (статті, журнали, газети) на вибір (можна всім різні). Кожна / кожен учасниця / учасник в тексті протягом 10-20 хвилин відзначає на її / його погляд поширені дискримінаційні та / або стереотипні і противажні їм вирази, використання чоловічого / жіночого роду, професій, ролей, заняття, зовнішнього вигляду і т.д.

Потім кожній людині пропонується висловитися про свої спостереження. Всі учасники / учасниці обмінюються думками протягом 20-30 хвилин.

Запитайте учасників:

- Які зображення і стратегії презентації чоловіків, жінок, відносин між ними можна виділити?
- Які обмеження накладають гендерні стереотипи, що транслюються пресою / реклами?
- Як можна уникати стереотипних суджень у промові, листі, рекламі та ЗМІ?

Цілі:

- виявити досвід учасників / учасниць з темою;
- розширити уявлення з досліджуваної теми;
- знайти, виявити і проаналізувати традиційні стереотипні вирази / судження в журналістських текстах / рекламі;
- обговорити телевізійну і візуальну рекламу в контексті досліджуваної теми.



#9 ЦИФЕРБЛАТ

Хід роботи:

До початку роботи ведучий / ведуча формулює питання для обговорення і записує кожен з них на окремому аркуші паперу формату А1, а такожgotує простір для роботи груп.

Питання для обговорення повинні бути пов'язані між собою або стосуватися різних аспектів однієї теми, проблеми. Загальна кількість питань не повинно перевищувати 4-5.

На етапі роботи малих груп слід звертати увагу на те, чи вистачає всім групам відведеного для роботи часу. Ведучий / ведуча ділить учасників / учасниць на приблизно рівні групи, пояснюючи їм суть методу і алгоритм роботи.

Кожна група займає робоче місце і отримує підготовлений аркуш із запитаннями. Потім протягом певного часу (зазвичай 5-20 хвилин) групи обговорюють зафіковані питання чи проблему, записують результати своєї роботи на папері.

Після закінчення часу, відведеного на роботу, групи міняються аркушами

(щоб уникнути плутанини бажано, щоб групи виробляли обмін у певному порядку, наприклад за певному порядку, наприклад за годинниковою стрілкою). Після цього у кожній групі вивільяється лист з новим питанням і відповідями на нього попередньої групи або груп. На даному етапі учасникам / учасницям пропонується обговорити вже написане, а потім додати свої думки та ідеї або питання, які виникли під час обговорення вже наявних відповідей. По завершенні цієї роботи листи знову передаються. Так продовжується до тих пір, поки до груп не повернуться листи, з яких вони починали роботу. Після цього учасникам / учасницям пропонується уважно ознайомитися з написаним, обговорити отримані результати, висловити свою згоду або не згоду і відповісти на питання, задані іншими групами. Потім кожна група представляє результати спільній роботи зі свого питання.





Цілі:

- обговорювати різні аспекти питання або теми;
- продемонструвати різноманіття поглядів на дану проблему або питання.



Варіанти питань

- Чи існують відмінності між чоловіками і жінками і в чому?
- Чому чоловіки і жінки різні?
- Від чого залежить вибір професій у чоловіків і жінок?
- Як виховання впливає на гендерну ідентичність дитини?
- Як розвиток сучасних інформаційних технологій відбувається на організації сімейного життя?
- Про що свірчить все більша популярність партнерських пологів?
- Шо мається на увазі під усвідомленим батьківством?
- Чому материнство є «обов'язковим» для всіх жінок?
- Як нові репродуктивні технології впливають на практику материнства?
- Як жінки в політиці зможуть поліпшити світ?
- Чи прирікає жінка-політик себе на самотність?
- Чи може жінка-політик бути хорошою дружиною і матір'ю?
- Шо жінка може привнести в політичний порядок партії чи парламенту?
- Як медіа можуть стимулювати або блокувати формування гендерних стереотипів?

#10 ЯК ДОСЯГТИ РІВНОСТІ?

Мета:

- визначити конкретні заходи, за допомогою яких можна досягти рівності в суспільстві.

Хід роботи:

Поділіть групу на маленкі групи по 4-6 чоловік у кожній. Попросіть учасників уявити, що кожна група - це міні-парламент, який одночасно наділений і виконавчими функціями, і можливістю практично впливати на ситуацію в країні.

Роздайте кожному члену групи по кілька пропозицій, заздалегідь зафарбованих у відповідний колір і розрізаних по одному положенню. Видайте кожній групі великий аркуш паперу, розділеному на три частини, перша колонка - потрібно обов'язково, друга - може бути, може не бути, третя - необов'язково. Попросіть кожного учасника / цу мовчки розкладти отримані положення за пріоритетами.

Далі, також мовчи, кожна учасниця і кожен учасник дивляться, на яке місце поклали отримані положення (їх можна назвати листами виборців з пропозиціями) інші учасники та учасниці групи, і якщо не погоджуються з місцем, на якому ці положення знаходяться, перевертують положення текстом

вниз (перевертати можна тільки один раз). Для обговорення важливості (тобто і черговості заходів) кожна група вибирає спікера. Спікер бере по черзі перевернуті положення, читає їх і запитує: «Хто поклав це в цю колонку? Хто перевернув його?».

Спочатку місце розташування обґрунтovує та людина, яка його поклала у ту чи іншу колонку; потім - та, що перевернула.

Після цього група теж приєднується до обговорення та намагається досягти згоди.

Поясніть, що група може не тільки змінити місце знаходження пропозиції, а й перерформулювати її на власний смак.

Поверніться до обговорення у великій групі, розглянувши, в першу чергу, ті положення, які викликали розбіжності в групах. Попросіть присутніх сказати, чому положення відзначені різними кольорами, і пояснити, якщо група не зможе визначитися.

Підведіть підсумки.

Зауваження до тренера:

Цю вправу можна зробити трохи інакше, не використовуючи листочки з готовими положеннями. Виберіть групою якусь одну сферу, в якій порушуються жіночі людські права і, за допомогою мозкового штурму, визначте фактори, які перешкоджають жінкам досягти рівності в обраній сфері.

Запишіть їх на аркуш, розділеному на дві колонки. У правій колонці навпроти кожної перешкоди запишіть заходи, які необхідно здійснити, щоб рівність стала реальністю.

Попросіть присутніх визначити, на які умовні групи можна поділити заходи, записані в правій колонці.

Підкresліть їх також відповідно червоним, синім і зеленим фломастерами.





Червоний - законодавчі зміни

- Жінки і чоловіки повинні мати рівне право залишатися вдома або працювати поза домом після народження дитини.
- При прийомі на роботу запитання «Ви заміжня?» і «Чи є у вас діти?» Повинні розглядатися як незаконні.
- В рекламах про вакансії не повинно надаватися переваги якісь одній статі.
- Жінки повинні мати право служити в армії.
- Повинні бути державні програми підтримки жінок, постраждалих від сексуального насильства чи образ в сім'ї.
- Жінка повинна мати переважне право у вирішенні питання мати або не мати дитину.
- Жінки мають право працювати на важких і шкідливих роботах.
- Дівчина, що постраждала від згвалтування, повинна мати право на медичне обслуговування та іншу допомогу без повідомлення про це її батькам.
- Дівчина повинна мати право зробити аборт, не кажучи про це своїм батькам.

Синій - зміни в громадській думці

- У школі хлопчики і дівчатка повинні мати рівний доступ до всіх програм з отриманням трудових навичок, включаючи вміння шити, готовувати їжу, друкувати і працювати з технікою.
- Школи не повинні вчити дівчаток бути приемними і красивими.
- Люди повинні протистояти стереотипам уявлень про те, якою має бути жінка.
- Дівчата і хлопці повинні мати рівний доступ і рівне ставлення при вивченні точних наук.
- Жінка, постраждала від згвалтування, не повинна піддаватися осуду або бути звинувачуваною в тому, що сталося.
- Жінка не повинна вважатися відповідальню за здоров'я всієї родини, а також за виховання дітей. Ця відповідальність має розподілятися між усіма дорослими членами родини.
- Жінка не повинна вважатися найбільш відповідальною за приготування їжі і чистоту будинку.
- Чоловік повинен нести відповідальність за наслідки фізичної близькості.
- Жінка може відвідувати ресторани без чоловіка.
- Перебуваючи в близьких відносинах з жінкою, чоловік не повинен контролювати її. Наприклад, як вона себе веде, як одягається, з ким дружить, як проводить час.

Зелений - конкретні дії для змін у суспільстві

- Жінки і проблеми, які вони піднімають, повинні вийти на рівень помітності, наприклад, в засобах масової інформації.
- Жінки мають право і повинні брати на себе відповідальність за створення власних організацій, які відстоюють інтереси жінок.
- В організаціях, де працюють чоловіки і жінки, чоловіки повинні надавати жінкам можливість займати керівні посади.

#11 ВІД КОЖНОГО ЗА ЗДІБНОСТЯМИ, КОЖНОМУ ЗА ПРАЦЮ?

Ход работы:

Підготуйте тарифну сітку, гроші і ярлички. На ярликах повинен бути вказаний вік і стать працівника. Вирішить, яку роботу виконуватимуть учасники. Підготуйте необхідну для неї обладнання.

Цілі:

- розповісти учасникам про існування дискримінації за місцем роботи;
- проаналізувати, наскільки допустима дискримінація за ознакою віку чи статі;
- сприяти утвердженню солідарності, рівності і справедливості

Приклади завдань

- Вимити класну дошку і акуратно написати на ній зазначену пропозицію.
- Зняти книги з полиці і покласти їх в коробку. Перенести коробку в інший кут кімнати, розпакувати її і поставити книги на іншу полицю.
- Зробити фігурку з паперу (літачок або шапку).
- Зібрати листя трохи різних видів і прикріпити їх до аркуша паперу.
- Знайти визначення слова і записати його на аркуші паперу. (Якщо ви будете вибирати слова різні, але пов'язані з темою прав людини, в результаті у вас може вийти короткий термінологічний глосарій).

Поясніть учасникам, що вони працівники і повинні виконати якусь роботу для свого роботодавця (для вас!). Ім не варто турбуватися - всім буде заплачено. Ви не якісь рабовласні! Роздайте ярлички в довільному порядку, по одному на кожного учасника. Поясніть завдання і перевірте, чи всі зрозуміли, що їм потрібно робити. Нехай починають працювати! Коли вся робота виконана, попросіть працівників стати в чергу за заробітною платою. Заплатіть кожному працівнику відповідно з віком і статтю, як зазначено в «тарифній сітці оплати праці працівників». Ви повинні голосно підраховувати гроші, щоб усі знали, скільки грошей отримали інші. Якщо учасники починають задавати питання або скаржитися, дайте коротке «пояснення», але уникніте вступати в дискусію. Ви повинні самі вирішити, як далеко ви можете зайти, але зупиніться, коли відчуєте, що атмосфера розжарюється! Дайте всім час заспокоїтися і вийти з ролі, потім сядьте в коло для роз'яснення.

Коли ви будете видавати гроші і пояснювати різницю в оплаті, вам потрібно буде придумати якісь « причини ». Їх можна прив'язати до реальної ситуації або





Тарифна сітка оплати праці працівників



просто взяти зі стелі. Наприклад:

- Хто спілкнувся, той отримає менше • Хто посміхався і був задоволений, отримає більше.
- Сьогодні вівторок!

Запитайте учасників:

- Як вони себе відчували, коли отримали більше (або менше), ніж інші працівники, хоча всі виконували абсолютно однакову задачу?
- Чому одні отримали більше (або менше), ніж інші? Чому це сталося?
- Як вони себе відчували, коли отримували більше / менше, ніж інші?
- Чи є випадки подібного роду дискримінації на робочому місці в їх країні?

Потім обговоріть відмінності в оплаті праці за статевою ознакою:

- Чи може бути виправдана різна оплата однієї і тієї ж роботи, виконаної чоловіком і жінкою? Чому? Чому ні? Якщо так, то в яких випадках?
- Що, якщо чоловік виконує роботу краще, ніж жінка? Чи є це достатньо підставово для того, щоб платити жінці менше?
- Якщо чоловік більш кваліфікований, ніж жінка, чи випливає з цього, що йому слід платити більше?
- Існує робота, яка повинна виконуватися виключно чоловіками? Якщо так, то яка?
- Існує робота, яка повинна виконуватися виключно жінками? Якщо так, то яка?

	Стать	Вік	Оплата в Евро
1	Чоловіча	35 років	100
2	Жіноча	16 років	30
3	Чоловіча	22 роки	70
4	Жіноча	32 роки	90
5	Чоловіча	16 років	50
6	Жіноча	19 років	60
7	Чоловіча	26 років	100
8	Чоловіча	20 років	70
9	Жіноча	24 роки	80
10	Чоловіча	37 років	100
11	Жіноча	17 років	30
12	Жіноча	23 роки	80

#12 РОБОТА ТА / АБО ДІТИ

Хід роботи:

Поясніть, що темою рольової гри є репродуктивні права жінок за місцем роботи. Проведіть невеликий мозковий штурм на тему репродуктивних прав жінок, щоб учасники зрозуміли, про що йде мова.

Розподіліть учасників на малі групи (максимум 5 чоловік в групі).

Зачитайте сценарій рольової гри:

«Марія була без роботи майже рік, і тепер вона активно шукає роботу. Десять днів тому вона проходила співбесіду на чудову посаду, про яку вона завжди мріяла! Все пройшло дуже вдало, і їй запропонували цю роботу. Компанія просила її підійти до пана Петрова, співробітника відділу кадрів, щоб підписати контракт. Вона вже обговорила свою майбутній обов'язки та інші пов'язані з роботою питання під час співбесіди. Марія вже збиралася підписувати контракт, коли пан Петров повідомив їй, що однією з умов її прийому на роботу стане підписання її зобов'язання не мати дітей протягом двох наступних років ».

Дайте учасникам 20 хвилин, щоб вони могли в маліх групах придумати закінчення історії і розіграти її. Рольова гра повинна початися із зустрічі Марії і пана Петрова і не повинна тривати більше 5 хвилин. Потім всі малі групи по черзі представляють свої інсценування. Коментарі залиште до етапу підведення підсумків.

Почніть з опитуванням малих груп про те, як вони придумували сценарії своїх рольових ігор, і дайте можливість іншим висловити свою думку. Потім поговоріть про наслідки цієї ситуації і подумайте, як можна боротися з такого роду дискримінацією.



Цілі:

- отримати знання про репродуктивні права жінок
- дозволити учасникам відчути на собі, що таке дискримінація
- розвинути розуміння рівності, справедливості та відповідальності.





Запитайте учасників:

- Кого-небудь здивувала така ситуація? Чи трапляється подібне в іншій країні?
- Як групи прийшли до рішення про подальший розвиток цієї ситуації?
- Чи були реалістичними запропоновані варіанти кінцівок? В яких ситуаціях Марія трималася добре (або не настільки впевнено)? Наскільки важче виявляти наполегливість у такій ситуації, ніж агресивність або покірність?
- Які права за місцем роботи мають жінки у вашій країні у разі вагітності?
- Чому компанія хоче поставити перед Марією таку умову? Чи є вона справедливою? Чому? Чому ні?
- Чи були порушені права людини? Якщо так, то які?
- Якби Марія була чоловіком, чи могла скластися така ж ситуація? Чому? Чому ні?
- Чим відрізняється чоловічий погляд на це питання від погляду жінки?
- Що, на вашу думку, можна зробити для утвердження та захисту прав жінок?

#13 ІСТОРІЯ КАТИ

Хід роботи:

До початку виконання вправи зверніться до учасника, якого ви вважаєте «емоційно сильним» і запитайте, чи згоден він (вона) грati роль Каті. Поясніть йому (їй) вправу. Переконайтесь, що він (вона) розуміє функцію ковдру і все, що з ним (нею) відбуватиметься. Переконайтесь, що він (вона) не страждає на клаустрофобію або тривожними станами.

Підготуйте кімнату - поставте в центр стілець так, щоб всі могли сісти навколо цього стільця або півколом перед ним. Столка ковдр або простирадла (досить великих, щоб повністю вкрити дорослу людину) повинна бути у вас під рукою.

Попросіть учасника, обраного на роль Каті, вийти вперед. Попросіть цього учасника сісти на стілець посеред кімнати. Потім уявіть групі другого ведучого, який буде вам допомагати при виконанні вправи.

Рівномірно роздайте учасникам ковдри (простирадла) (по одній на кожних 2-3 учасника). Одну ковдру дайте другому ведучому. Поясніть учасникам, що ви будете читати ряд тверджень. Після кожного твердження буде коротка пауза. Учасники повинні уважно слухати текст і звертати особливу увагу на паузи, так як кожен з них повинен буде виконати завдання під час тієї чи іншої паузи. Скажіть їм також, щоб вони звертали увагу на другого ведучого, так як під час першої паузи він (вона) покаже те, що учасникам доведеться робити пізніше. Щоб зберегти ефект раптовості краще відразу не говорити групі про те, що потрібно буде робити з ковдрами.



Цілі:

- визначити стадії типових відносин, що характеризуються побоями;
- домогтися розуміння тривалості процесу виходу з відносин, що характеризуються жорсткістю;
- обговорити роль третіх осіб (друзів, членів сім'ї, людей, що надають професійну допомогу і т.п.), які допомагають людям вийти з відносин, що характеризуються жорсткістю

Попросіть учасників зберігати повне мовчання під час активної частини вправи і скажіть, що якщо у них виникнуть питання, вони повинні почекати до закінчення активної частини вправи. Якщо в учасників є питання про те, як буде виконуватися вправа, попросіть їх поставити ці запитання зараз, до початку активної частини.

Починайте повільно читати історію. При першій паузі дайте другому ведучому знак відкрити Катю першою ковдрою. Заздалегідь переконайтесь, що другий ведучий знає, що повинен відкрити Катю повністю. Продовжуйте читання наступної частини історії.

При наступній паузі учасники повинні відкрити Каті другою ковдрою. Якщо вони коливаються, підбадьорте їх кивком голови або дайте другому ведучому знак, щоб він допоміг учаснику відкрити Каті другою ковдрою. Коли ви дійдете до тієї частини історії, в якій ви задаєте Каті питання, читайте ще повільніше. Коли дійдете до наступної паузи, дайте другому ведучому знак зняти перший ковдру. Знову дайте знати учасникам, що вони повинні наслідувати приклад другого ведучого при наступній паузі. Зазвичай учасники без коливань знимають ковдри, але якщо відбувається затримка, дайте другому ведучому знак, щоб він допоміг учасникам. Після того як ковдри зняті подякуйте учасникам, який грав роль Каті, і попросіть його (її) зайняти місце в колі учасників. Не починайте опитування, поки учасники не сядуть.

Почніть опитування і попросіть всіх учасників по черзі розповісти про свої враження. У ході опитування тримайте лист з історією Каті в руках, щоб при необхідності мати можливість освіжити в пам'яті учасників всю історію або її частину.

Для виконання цієї вправи необхідна спокійна обстановка. Цю вправу не можна виконувати з учасниками, які тільки нещодавно зустрілися один з одним. Визначальним фактором успішного виконання цієї вправи є довіра учасників до ведучого і один до одного.

Є декілька варіантів виконання даної вправи. Ви можете зупинити розповідь з урахуванням обстановки, в якій ви працюєте. Ви також можете зробити не 9 кроків, а 6, 7 або 8. Однак слід пам'ятати, що на першій і на другій стадії виконання вправи має бути однакове число кроків (тобто під час укривання Каті ковдрами і їх зняттям). Не перевищуйте 9 кроків: перебувати під ковдрами зовсім невесело!



Для розвитку дискусії вам допоможуть наступні питання:

- Шо ви відчували, коли накривали Каті ковдрою? Шо ви відчували, коли дивилися, як ще роблять інші?
- Шо ви відчували, коли з Каті знимали ковдри?
- Шо ви думаете про цю історію? Чи можете ви уявити себе учасником цієї історії?
- Хто несе відповідальність за те, що Каті була вкрита такою великою кількістю ковдр?
- Навіщо ми просили учасників відкривати Каті, а потім розкривати її?
- Шо ви думаете про питання, які задавалися Каті, коли вона була вкрита декільма ковдрами?
- Як ви думаете, які різні ролі та обов'язки слід було б покласти на людей у цій історії, щоб покінчити з жорстоким поводженням?
- Яка відповідальність «третіх сторін», тобто осіб, які не належать ні до однієї із сторін?
- Яку відповідальність несе суспільство?



Роздаткові матеріали

Історія Katі

Katі 28 років. Вона вийшла заміж за Zолі, коли їй було 20, а йому 23. У них двоє дітей, одній дитині 3 роки, а другій - 7 років.

Другий ведучий викриває Katі першою ковдрою.

Kоли Katі була дитиною, вона часто бачила, як батько бив її маті. Це траплялося маєже кожен день. Katі пам'ятає, що іноді матері доводилося лягати в лікарню через рані, отримані під час побиття.

Відразу ж після весілля Zолі сказав Katі, що він буде дбати про доходи сім'ї, бо Katі не вміє економити. Він сказав, що буде давати їй гроші тільки на жи і речі, необхідні по господарству. Він й сказав, що вона повинна показувати йому рахунки з магазинів, щоб довести, що вона витратила гроші саме на те, на що вона їх отримала.

Katі завагітніла в перший рік після весілля. Zолі почав постійно говорити Katі, що вона не вміє вести господарство, і що їй дуже пощастило з ним, тому що никому іншому вона як дружина не потрібна.

Після народження першої дитини Zолі почав бити Katі. Він звинувачував її в тому, що вона любить дитину більше, ніж його.

Katі пішла до своєї матері і розповіла їй, що Zолі її б'є. Її маті сказала, що це частина заміжжя, і що вона повинна це терпіти. За словами матері, «жінка повинна триматися за свого чоловіка».

Їх перший син зростав, і Zолі почав залякувати і бити і його. Katі занепокоїлась, але в той же час вона вважала, що розрив з батьком є великою травмою для дітей.

Katі сказала одному зі своїх співробітників, що Zолі постійно її б'є, і що їй потрібна допомога. Цей співробітник розповів усім її історію, і тепер на роботі всі про це говорять.

Katі почала все частіше пропускати роботу без поважної причини, і її звільнili. Тепер у неї немає роботи і власного доходу.

(Питання людині в центрі, щоб віданчнити переход від укривання до розкриття Katі)

Katі, чому ти повинна так жити?
 (Пауза) Чому ти не підеш від свого чоловіка? (Пауза)



Каті читає в журналі історію про те, як жінка, яку бив чоловік, змогла позбутися жорстокого поводження в особистих відносинах. У статті наводяться номери телефонів гарячих ліній, притулків, і центрів для жінок, що піддаються насильству.

Другий ведучий зімнає одну ковдру.

Каті вирішує, що більше не може терпіти жорстоке поводження. Вона подзвонила за телефоном гарячої лінії і довго розмовляла з жінкою, яка сказала їй, що вона одна з багатьох жінок, які страждають від насильства в сім'ї.

У перший раз Каті відвідують говорити зі старшим сином про їх спільній страх перед жорстоким чоловіком і батьком.

Після кількох тижнів обмірковування і планування, Каті дзвонить своїй сестрі і питатиме, чи можна їй на короткий час перебратися з синами до сестри. Її сестра давно перестала сподіватися на те, що Каті коли-небудь піде від свого чоловіка, і дуже рада допомогти їй.

Одного разу вдень Каті збирає свої речі і речі дітей і разом з синами перебирається до сестри.

Вона починає пошуки роботи. Сестра їй допомагає, запитує у своїх друзів, чи не знає хто-небудь про можливість влаштуватися на роботу, і разом з Каті переглядає оголошення про вакансії.

Каті відвідує юриста, щоб отримати інформацію про притулок і про відвідини дітей, а також консультацію про те, як можна довести, що Золів і її діти. Вони також обговорюють процедуру розлучення.

Каті знаходить роботу, яка їй подобається, вона знімає квартиру і перебирається туди разом з дітьми. Вона відвідує службу охорони материнства і дитинства та з'ясовує, що її старшого сина можна записати в групу підтримки дітей, які залишили будинки, де відбувалося насильство в сім'ї.

Каті знаходить групу самодопомоги для жінок, які пережили насильство в сім'ї. Розмовляючи і слухаючи, вона починає розуміти, як і чому її романтичні стосунки перетворилися на стосунки з жорстоким поводженням. Вона вирішує, що як тільки відчує, що твердо стоїть на землі, вона приєднається до групи, щоб самій підтримувати жінок, які страждають від насильства в сім'ї.

#14 СЛУХАЙ УВАЖНО!



Хід роботи:

Попросіть учасників розділитися на пари. Одному учаснику з пари дається завдання пригадати випадок з життя або розповісти історію.

Другий учасник повинен робити все, щоб показати, що він (вона) не слухає, але він не повинен говорити або йти. Після 2-3 хвилин пари міняються ролями і повторюють вправу.

Коли це виконано, першому

учаснику пари дається завдання ще раз розповісти ту ж історію. Цього разу слухає партнер повинен уважно слухати і робити все, щоб показати, що він (вона) слухає, використовуючи навіть короткі вирази або звуки (наприклад, «ух ти»). Через 2-3 хвилини вони знову міняються ролями.





Запитайте учасників:

- Що вони відчували, коли їх ігнорували?
- Що вони відчували, коли ігнорували іншу людину?
- Що вони відчували, коли їх слухали?
- Що вони відчували, коли вони уважно слухали?
- Яка роль була країцю і чому?
- Що мається на увазі під «активним вислухуванням»?
- Як можна стати активним слухачем?
- Що дає активне вислухування?
- Що можна зробити, коли вас ігнорують?

Завершіть питаннями про те, як відбувається ізоляція за гендерною ознакою:

- Яка роль гендеру в ізоляції?



Цілі:

- зрозуміти процес ізоляції за гендерною ознакою;
- зрозуміти, яку роль в ізоляції може грати спілкування

Гендерна рівність.

Матеріали для роботи з молоддю.

