



ГЕНДЕРНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ РАБОТЫ С МОЛОДЕЖЬЮ



«Гендер» является серьезной темой, требующей изучения и обсуждения.

Во многих языках отсутствует лингвистическое различие между словами «пол» и «гендер», либо такое различие очень незначительно, что приводит к путанице этих двух понятий. Вопросы гендера пронизывают все аспекты социальной структуры, от семьи до государственных учреждений.

В этом издании мы постарались в сжатом виде дать основную информацию, связанную с понятиями «гендер», «гендерное равенство» и пр. и затронуть наиболее важные вопросы, решение которых зависит не только от политиков, но и от нашего отношения и осмысления.

Кроме того, мы включили в издание наиболее интересные практические задания и игры, которые помогут молодежным работникам и педагогам обсудить тему гендерного равенства с молодыми людьми в интерактивной форме.

Материалы подготовлены Европейской молодежной сетью нацменьшинств в рамках проекта «Развитие гендерного равенства» при поддержке Европейского молодежного фонда Совета Европы.



СОДЕРЖАНИЕ

Гендер	3
Дискриминация по признаку пола	6
Гендерное насилие	7
Гендерное равенство в сфере	8
Правозащитные инструменты	10
Полезные ресурсы	13
Игры и задания	14



ГЕНДЕР

Понятие «гендер» отличается от понятия «пол». Традиционно понятие «пол» использовалось для обозначения тех анатомо-физиологических особенностей человека, на основе которых люди определяются как мужчины или женщины. Пол (т.е. биологические особенности) человека считался фундаментом и первопричиной психологических и социальных различий между женщинами и мужчинами. По мере развития научных исследований стало ясно, что с биологической точки зрения между мужчинами и женщинами гораздо больше сходства, чем различий. Многие исследователи даже считают, что единственное четкое и значимое биологическое различие между женщинами и мужчинами заключается в их роли в воспроизводстве потомства. Сегодня очевидно, что такие "типичные" различия полов, как, например, высокий рост, больший вес, мускульная масса и физическая сила мужчин весьма непостоянны и гораздо меньше связаны с полом, чем принято думать.

Антропологи, этнографы и историки давно установили относительность представлений о "типично мужском" или "типично женском". То, что в одном обществе считается мужским занятием (поведением, чертой характера), в другом может определяться как женское. Разнообразие социальных характеристик женщин и мужчин и принципиальное тождество биологических характеристик людей позволяют сделать вывод о том, что биологический пол не может быть объяснением различий их социальных ролей, существующих в разных обществах. Таким образом возникло понятие «гендер».

Гендер — это совокупность социальных и культурных норм, которые общество предписывает выполнять людям в зависимости от их биологического пола. Не биологический пол, а социокультурные нормы определяют, в конечном счете, психологические качества, модели поведения, виды деятельности, профессии женщин и мужчин. Быть в обществе мужчиной или женщиной означает не просто обладать теми или иными анатомическими особенностями — это означает выполнять те или иные предписанные нам гендерные роли.

С гендерными различиями пересекаются другие переменные, такие, как этническая или расовая принадлежность, принадлежность к определенной касте, классу, возрастной группе и наличие определенных способностей.

ГЕНДЕРНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

Гендерное образование в узком смысле – это обучающие программы по гендерной проблематике.

В широком понимании, гендерным обозначают образование, которое содействует формированию гендерного равенства и способствует преодолению негативных гендерных стереотипов. Это непрерывный процесс, который не может быть ограничен определенными видами образовательной деятельности.

Без гендерного образования трудно представить формирование подлинного демократического правового государства, учитывающего интересы всех граждан — и женщин, и мужчин.



Гендерное образование должно быть ориентировано на критическое восприятие гендерной идентичности (как человек принимает определения мужественности и женственности, существующие в рамках своей культуры, и как он сам себя категоризирует), на выработку собственного гендерного самосознания, гендерной роли, способствующих успешной адаптации в обществе, в социально-культурной коммуникации, в построении профессиональной деятельности и достижении определенных результатов с позиций гендера.

Другой важной целью гендерного образования является признание социальной ценности традиционных женских занятий, таких как материнство, и качеств, таких как забота, внимание, сотрудничество и терпимость. Это признание может привести к подлинному партнерству между мужчинами и женщинами, что является основной целью гендерного образования.

ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО

Гендерное равенство означает равенство прав, обязанностей и возможностей женщин и мужчин. Гендерное равенство предполагает, что интересы, потребности и приоритеты женщин и мужчин принимаются во внимание в равной степени, а также признает многообразие различных групп женщин и мужчин. Гендерное равенство представляет собой одновременно и принцип прав человека, и необходимое условие для устойчивого социально-ориентированного развития.

ГЕНДЕРНЫЕ РОЛИ

Гендерные роли – это привитые навыки поведения в данном обществе, общине или социальной группе, где люди традиционно воспринимают какие-то виды деятельности, задачи и обязанности как мужские или женские. Такие представления зависят от возраста, классовой, кастовой, расовой, этнической принадлежности, культуры, религии и др. идеологических убеждений, а также от географических, экономических и политических условий.

Изменения в гендерных ролях зачастую происходят под воздействием изменений в экономических, природных или политических условиях. Гендерные роли мужчин и женщин в определенном социальном контексте могут быть гибкими или жестко закрепленными, схожими или различными, взаимодополняющими или противоречащими друг другу.

И женщины, и мужчины в обществе выполняют несколько ролей – продуктивную, репродуктивную и общинную.

Продуктивная роль относится к приносящей доход работе, выполняемой как мужчинами, так и женщинами в целях производства товаров и услуг, а также к переработке сырья в целях получения дохода.

Репродуктивная роль относится к деторождению и к различным видам деятельности, осуществляемой в рамках того, что называется сегодня «экономикой



ухода», а именно речь идет о многочасовом и по большей части неоплачиваемом труде, затрачиваемом на заботу о членах семьи, приготовление пищи, уход за детьми, их воспитание и медицинское обслуживание.

Общинная роль относится к работе, выполняемой женщинами для добывания средств существования на общинном уровне в качестве дополнения к их репродуктивной роли.

Однако мужчины, которые обычно считаются основными кормильцами, имеют возможность уделять больше времени продуктивной роли, причем все свои роли они выполняют, как правило, по очереди.

В отличие от них женщины зачастую воспринимаются лишь как второстепенные кормильцы, и им приходится выполнять все свои роли одновременно, пытаясь примирить противоречивые потребности в ограниченном времени. Таким образом, в плане рабочего времени и гибкости женщины сталкиваются с гораздо большим числом ограничений, чем мужчины.

Поскольку исторически мужчинам и женщинам в обществе принадлежат разные роли, они часто сталкиваются с совершенно разными культурными, институциональными, физическими и экономическими ограничениями, многие из которых уходят своими корнями в системные предубеждения и дискриминацию.

ГЕНДЕРНЫЕ СТЕРЕОТИПЫ

Гендерные стереотипы - распространенное мнение или предубеждение о свойствах и характеристиках, которыми обладают или должны обладать женщины и мужчины, а также какие роли они выполняют или должны выполнять.

Формирование гендерных стереотипов подразумевает практику приписывать женщинам и мужчинам конкретные свойства, качества или роли лишь на основании их принадлежности к социальной группе женщин или мужчин. Формирование гендерных стереотипов несправедливо, когда оно ведет к нарушениям прав человека и основных свобод.

Многие институты общества укрепляют традиционные гендерные стереотипы: СМИ, семья, школа и др. Гендерные стереотипы пагубны, когда ограничивают способность мужчин и женщин развивать свои личные способности, стремиться к профессиональному росту, делать жизненный выбор и строить планы. Пагубные стереотипы могут быть как враждебными/негативными (например, о том, что женщины неразумны), так и, на первый взгляд, безобидными (например, что женщины призваны заниматься воспитанием). Например, стереотипное представление о том, что женщины лучше подходят на роль воспитателей, лежит в основе того, что все заботы о воспитании детей ложатся на их плечи.



ДИСКРИМИНАЦИЯ ПО ПРИЗНАКУ ПОЛА

Дискриминация по признаку пола - основанное на признаке пола неравное обращение в отношении мужчин и женщин при трудоустройстве, при предоставлении доступа к образованию, ресурсам, пособиям, льготам и т.п. Дискриминация может быть прямой и косвенной.

Прямая дискриминация по признаку пола возникает в тех случаях, когда неравное обращение в отношении женщин и мужчин вытекает непосредственно из законов, нормативных документов или практики, проводящих явное различие между женщинами и мужчинами.

Косвенная дискриминация возникает тогда, когда нормы и практика, которые на первый взгляд являются гендерно нейтральными, в реальности ущемляют представителей одного пола. Проявлением косвенной дискриминации являются требования, которые не имеют отношения к выполнению данной работы и которым обычно могут соответствовать только мужчины, например, определенный минимальный рост и вес. Косвенная дискриминация может возникать непреднамеренно.

Конвенция Международной Организации труда № 111 (1958 г.) называет дискриминацией всякое различие, недопущение или предпочтение, проводимое по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, иностранного происхождения или социального происхождения, которое приводит к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий. В большинстве стран дискриминация по признаку пола запрещена в законодательном порядке. Однако на практике женщинам в своей трудовой деятельности по-прежнему приходится сталкиваться с той или иной формой дискриминации.

Сексизм – это идеология и практика дискриминации людей по признаку пола. Она основана на установках или убеждениях, в соответствии с которыми женщинам (либо мужчинам) ложно приписываются (или отрицаются) определенные качества. Подобно расизму, сексизм предполагает превосходство в физических и интеллектуальных проявлениях, хотя не приводится убедительных аргументов в пользу того, что мужчины лучше, чем женщины - либо наоборот.



ГЕНДЕРНОЕ НАСИЛИЕ

Гендерное насилие – это термин, который может использоваться для описания любой формы насилия, физической, сексуальной, психологической, экономической или социокультурной, оказывающей отрицательное влияние на физическое или психологическое здоровье, развитие и идентичность личности и являющейся результатом гендерно дифференцированной неправомерности, эксплуатирующей различия между мужчинами и женщинами, среди мужчин и среди женщин. Гендерное насилие может оказывать влияние и на мужчин, и на женщин, но оно несоразмерно влияет на женщин и девочек, и, поэтому, гендерное насилие часто упрощается до термина «насилие в отношении женщин».

Гендерное насилие присутствует в каждой стране и не имеет культурных, классовых, образовательных, этнических границ или границ происхождения. Например, статистика показывает, 12%-15% девочек и женщин в Европе сталкиваются с домашним насилием каждый день. Агрессия и сексуальные домогательства по отношению к женщинам также присутствуют в различных жизненных ситуациях, включая учебные заведения и рабочие места.

Однако гендерное насилие влияет и на мужчин. Например, мальчики и мужчины, которым не свойственны традиционные «мужские добродетели», сталкиваются с насмешками в свой адрес и насилием.

Гендерное насилие представляет серьезное препятствие для равенства женщин и мужчин и является нарушением прав человека. Акты гендерного насилия нередко совершаются близкими знакомыми жертв. Государственные учреждения должны играть ключевую роль и нести основную ответственность в отношении реагирования на подобные ситуации и работу по предотвращению всех форм гендерного насилия.



ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО В СФЕРЕ ТРУДА

Гендерное равенство на рынке труда означает равный доступ мужчин и женщин ко всем предоставляемым этим рынком возможностям (равные возможности в области доступа к занятости, профессиональной подготовки, развития карьеры; равные отношения на работе; справедливый баланс между работой и семейной жизнью), и равенство результатов, то есть равную заработную плату за равноценный труд.

Гендерное неравенство ограничивает для женщин возможности накопления человеческого капитала, сужает их доступ к ресурсам, необходимым для жизнедеятельности и развития, повышает вероятность проявления насилия в семье. В результате наносится ощутимый урон всему обществу, поскольку снижается общая производительность труда, сокращаются масштабы использования трудового потенциала, снижается уровень доходов населения, ограничиваются возможности потребления и сбережений.

Проблемами в сфере труда являются:

- гендерный разрыв в оплате труда;
- разный уровень занятости женщин и мужчин;
- гендерное неравенство в сфере домашней работы;
- процент женщин на руководящих постах

Гендерный разрыв в оплате труда

Гендерная дифференциация оплаты труда - разница в оплате труда женщин и мужчин. Она всегда имеет перевес в пользу последних и наблюдается во всех регионах мира.

Женщины получают за час работы в среднем на 16% меньше, чем мужчины. Разница в заработке мужчин и женщин обусловлена рядом условий:

- сосредоточение женщин в сфере обслуживания с традиционно низким уровнем квалификации;
- трудности совмещения трудовых и семейных обязанностей;
- традиционное деление на "мужские" и "женские" профессии при условии, что для последних характерны невысокие заработки, не нужна особая квалификация, мала перспектива профессионального роста.

Уровень занятости

Женская занятость отличается от мужской в двух основных аспектах. Прежде всего, женщины обычно зарабатывают меньше, чем мужчины. Во-вторых, женщины во многих обществах в большей степени, чем мужчины заняты неоплачиваемым трудом (домашним трудом, натуральным производством для нужд семьи и пр.). Женская занятость определяется социальными представлениями о гендерной специфике работы и социальной политикой в сфере труда.



Уровень занятости женщин в Европе составляет 63% по сравнению с 75% у мужчин. Женщины чаще заняты неполный рабочий день (32% по сравнению с 8.2% мужчин) и прерывают свою карьеру, чтобы заботиться о других. В результате, гендерный разрыв в пенсиях составляет 39%. Вдовы и родители-одиночки - в основном матери - являются особенно уязвимой группой, и более чем треть одиноких родителей имеют недостаточный доход.

Неоплачиваемый домашний труд

Женщины по-прежнему несут на себе основную тяжесть неоплачиваемого труда в домашнем хозяйстве и семье.

Неоплачиваемый домашний труд является серьезной проблемой в области прав человека. Женщины, занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми, пожилыми и инвалидами, зачастую обречены на социальную изоляцию и бедность. Неравномерное распределение тяжелого бремени неоплачиваемого труда препятствует занятости женщин в профессиональной деятельности.

По статистике, женщины тратят в среднем 26 часов в неделю на домашние дела, по сравнению с девятью часами у мужчин.

Гендерное равенство в сфере домашней работы во многом зависит от культурных представлений о предназначении и ролях мужчин и женщин. Кроме того, есть факторы, влияющие на включенность в домашнюю работу:

- чем меньше разрыв в заработках мужей и жен, тем более равномерно распределяется домашняя работа;
- чем выше уровень образования мужей, тем больше они участвуют в домашних делах;
- чем выше престиж профессионального занятия мужей, тем меньше они занимаются ведением домашнего хозяйства;
- чем более эгалитарных взглядов придерживаются мужья, тем равномернее распределяется домашний труд;
- престиж профессионального занятия женщин не имеет выраженной связи с временными затратами на домашний труд;
- жены с более эгалитарными представлениями меньше времени уделяют ведению домашнего хозяйства.

Женщины на руководящих постах

У женщины меньше шансов занять руководящую должность. Они составляют в среднем 17.8% членов советов директоров в крупнейших компаниях, 27% членов правительства, и 27% членов национальных парламентов.

И это несмотря на то, что женщины-руководитель имеет ряд преимуществ:

- Женщины – командные игроки. Коллектив вокруг руководителя-женщины становится более разношерстным, и появляются люди с разным набором навыков. Помимо этого, благодаря способности к эмпатии атмосфера в коллективе становится менее напряженной.
- Мужчины реже лгут женщинам-начальникам, чем мужчинам.



- Женщины учитывают больше мнений при принятии решений и стараются не культивировать конкуренцию внутри коллектива.

Почему так мало женщин становятся топ-менеджерами? Вот несколько основных причин:

- Женщины боятся выглядеть слишком агрессивными и напористыми;
- По статистике, самооценка женщин ниже, чем у мужчин, что приводит к тому, что женщины реже говорят о своих заслугах и достоинствах своим коллегам и начальникам;
- Женщинам сложнее найти ментора в компании, так как начальники-мужчины предпочитают работать с мужчинами;
- Традиционно, когда в семье встает вопрос о том, кто будет сидеть дома с детьми, от женщин ожидают, что именно они откажутся от своей карьеры

ПРАВООЗАЩИТНЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ

Организация Объединенных Наций

Первым юридически обязательным международным документом, запрещающим дискриминацию против женщин и вынуждающим государства предпринимать шаги в пользу равенства женщин и мужчин, стала Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин. Она вступила в силу в 1981 г.

Конвенция борется за основные права женщин в политике, здравоохранении, образовании, законодательстве, вопросах собственности, браке и семейных отношениях.

Этот документ гласит: «Конвенция обеспечивает основу для достижения равенства женщин и мужчин посредством предоставления женщинам равного доступа к и равных возможностей в политической и общественной жизни – включая право на голосование и баллотирование на выборах, – а также в образовании, здравоохранении и трудоустройстве. Государства-участники выразили согласие принимать все соответствующие меры, включая законодательные и временные специальные меры для того, чтобы женщины могли пользоваться всеми правами человека и основными свободами».

Страны, ратифицировавшие или присоединившиеся к Конвенции, обязаны применять ее положения на практике. Они также обязаны предоставлять национальные отчеты минимум раз в четыре года о мерах, предпринятых ими для выполнения договорных обязательств. С 2000 г. отдельные женщины или группы женщин могут подавать жалобы по поводу нарушения прав в Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин, который может инициировать расследования в случае серьезных или систематических нарушений.

В 2000 г. Организация Объединенных Наций приступила к выполнению Целей в области развития, поставленных в Декларации тысячелетия, одной из задач которых является «ликвидация неравенства полов в начальном и среднем образовании предпочтительно к 2005 г. и на всех уровнях к 2015 г.». Данная программа имеет значение и для Европы, где требование равного доступа к образованию и полного участия девочек в процессах принятия решений все еще не полностью соблюдается.



Европейский Союз

Принцип равенства мужчин и женщин закреплен в Хартии основных прав Европейского союза, а именно в статье П-21, запрещающей дискриминацию по признаку пола, и в статье П-23, предусматривающей равенство между мужчинами и женщинами во всех областях, включая занятость. Равенство мужчин и женщин является также основной ценностью основополагающих договоров ЕС и Лиссабонского договора.

Из анализа содержания Директивы 2000/78/ЕС Совета от 27 ноября 2000 г. "О создании общих стандартов в поддержку равноправия в сфере занятости и труда" можно сделать вывод, что принцип равноправия мужчин и женщин является частью универсального права на защиту каждого человека от дискриминации, основанного на положениях Всеобщей декларации прав человека и Конвенции № 111 Международной организации труда, которая запрещает дискриминацию в сфере занятости и труда.

Пропаганда и защита прав женщин занимают значимое место во внешней политике ЕС. В июне 2010 года Совет ЕС по иностранным делам принял План действий ЕС по гендерному равенству и предоставлению женщинам прав в области развития на период 2010-2015 годов, подчеркнув при этом: "ЕС вновь заявляет о своих твердых обязательствах относительно гендерного равенства как права человека, вопроса социальной справедливости и глубинной ценности политики развития ЕС". Этот план действий направлен на ускорение достижения Целей развития тысячелетия, особенно в сфере гендерного равенства и охраны материнского здоровья, а также других международных целей в области развития, связанных с гендерным равенством.

Совет Европы

Совет Европы признает равенство мужчин и женщин в качестве основного права человека. В статье 14 Европейской конвенции по защите прав человека декларируется, что «пользование правами и свободами должно быть обеспечено без какой бы то ни было дискриминации по признаку пола, расы, цвета кожи, языка, религии, политических или иных убеждений...». Эта статья является основанием для различных видов деятельности организации. Ответственным органом является Координационный комитет по обеспечению равенства женщин и мужчин, осуществляющий анализ, исследования и оценку, определяющий стратегии и политические меры и, по необходимости, принимающий решения по поводу соответствующих юридических документов.

Конвенция Совета Европы о борьбе с насилием в отношении женщин и насилием в семье (Стамбульская конвенция)

Конвенция Совета Европы о борьбе с насилием в отношении женщин и насилием в семье (Стамбульская конвенция), открытая для подписания в мае 2011 года, представляет собой первый в Европе юридически обязывающий документ по предотвращению и борьбе с насилием в отношении женщин и насилием в семье. Это масштабный, далеко идущий международно-правовой инструмент по искоренению этого серьезного нарушения прав человека. Предотвращение насилия, защита его жертв и



судебное преследование виновных являются краеугольными камнями Конвенции, которая требует проводить в этой области всеобъемлющую и комплексную политику. Конвенция касается пострадавших всякого рода, независимо от их возраста, расы, религии, социального происхождения, статуса мигранта или сексуальной ориентации.

Стамбульская конвенция была разработана в Европе, но предназначена не только для нее. Любое государство может присоединиться к этому международному договору или использовать его при разработке или применении национального и регионального законодательства и в политических вопросах. За выполнением Конвенции наблюдает независимая группа экспертов (GREVIO).

Стратегия гендерного равенства Совета Европы на 2018-2023 годы

Общей целью Стратегии является достижение распространения и расширения прав и возможностей женщин, а также эффективную реализацию политики гендерного равенства в государствах-членах Совета Европы в рамках их деятельности по пяти стратегическим целям:

1. Борьба с гендерными стереотипами и сексизмом, уделяя особое внимание образу женщины в средствах массовой информации.
2. Предотвращение и борьба с насилием в отношении женщин, акцентируя внимание на ратификации и выполнении Конвенции Совета Европы о борьбе с насилием в отношении женщин и насилием в семье (Стамбульская конвенция).
3. Гарантия равного доступа женщин к правосудию, обращая внимание на доступ к правосудию для женщин, пострадавших от насилия, на устойчивые барьеры в достижении равного доступа женщин к правосудию и на заполнение пробелов в соответствующих исследованиях.
4. Достижение сбалансированного участия женщин и мужчин в принятии политических и общественных решений, акцентируя особое внимание на контроле за осуществлением Рекомендации Rec(2003)3 Комитета Министров Совета Европы государствам-членам о сбалансированном участии женщин и мужчин в принятии политических и общественных решений.
5. Достижение гендерного подхода во всех политиках и мероприятиях в Совете Европы.



ПОЛЕЗНЫЕ РЕСУРСЫ

[UN Women](#)

[Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин](#)

[Конвенция о дискриминации в области труда и занятий \[Конвенция 111\]](#)

[Европейский Союз и гендерное равенство](#)

[Директива Совета 2000/78/ЕС от 27 ноября 2000 года, устанавливающая общую систему
равного обращения в сфере занятости и профессиональной деятельности](#)

[Совет Европы и гендерное равенство](#)

[Конвенция Совета Европы о борьбе с насилием в отношении женщин и насилием в семье
\(Стамбульская конвенция\)](#)

[Стратегия гендерного равенства Совета Европы на 2018-2023 годы](#)

[Компасито](#)

[Компас](#)



ИГРЫ И ЗАДАНИЯ

Использование интерактивных методов работы в гендерном образовании

Практика свидетельствует, что интерактивные и неформальные методы в работе с молодежью приносят наилучшие результаты. Среди таких методов можно назвать индивидуальную работу, работу в малых группах, дискуссии, мини-лекции, мозговой штурм, ролевую игру, тематическое исследование.

Индивидуальная работа

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

Работа в малых группах

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

Общая дискуссия

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

Мини-лекция

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

Мозговой штурм

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

Ролевая игра

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

Тематическое исследование (пример из жизни)

Тематическое исследование – это инструмент, в котором ситуация из реальной жизни преподносится в форме рассказа, для того чтобы участники могли определить



основные проблемы и их причины, а также могли обсудить возможные пути решения. Это процесс обсуждения и решения конкретных проблемных ситуаций.

На схеме показаны проценты усвоения информации при использовании интерактивных методов.



Алфавит	16
Гендерные стереотипы	17
«Из чего только сделаны мальчики?	17
Из чего только сделаны девочки?»	
Пол или гендер?	19
Терминологические пазлы	19
Посмотри в зеркало!	20
Бриколаж из гендерных стереотипов	20
Гендерные образы в СМИ/рекламе	21
Циферблат	21
Как достичь равенства?	23
От каждого по способностям, каждому по труду?	25
Работа и/или дети	27
История Кати	28
Слушай внимательно	31



АЛФАВИТ

Цели:

- выявить представления участников/участниц по теме;
- сформировать мотивированный интерес к теме.

Ход работы:

Ведущий/ведущая раздает участникам/участницам листы бумаги формата А4 с нанесенными на них буквами алфавита, ручки и предлагает им в течение 15 минут заполнить предложенные листы словами, с которыми ассоциируется рассматриваемая тема.

На каждую букву алфавита достаточно вспомнить и написать одно слово.

Если участников/участниц мало, количество слов можно не ограничивать, но тогда желательно дать немного больше времени для работы. Слова нужно подобрать на каждую букву (за исключением тех, на которые нет слов в данном языке). В результате у каждого человека на руках будет список из 20–25 слов-ассоциаций.

Ведущий/ведущая предлагает каждому/каждой участнику/участнице записать маркером все придуманные ассоциации на лист (листы) большого формата. Для удобства работы группы, особенно если группа большая, имеет смысл иметь несколько листов, чтобы участники/участницы могли свободно написать свои индивидуальные ассоциации.

После этого ведущий/ведущая сводит «Алфавит» воедино и вывешивает его так, чтобы он был доступен для прочтения всем участникам/участницам. Затем ведущий/ведущая зачитывает все записанные участницами/участниками слова, не комментируя их. За комментарием можно обратиться к «автору» слова, если неясен его смысл или непонятно, в каком контексте к данной теме относится та или иная ассоциация.

Спросите участников:

- Какие мысли возникли у них при взгляде на общий «алфавит»?
- Есть ли возможность выделить в созданном «алфавите» группы слов, связанных между собой?
- Как эти группы слов можно было бы озаглавить?
- По каким аспектам обсуждаемой темы группа имеет наибольшие знания и представления? Почему?
- Какие аспекты не были затронуты вовсе или представлены слабо?
- Какие выводы можно сделать?



ГЕНДЕРНЫЕ СТЕРЕОТИПЫ

Цель:

- помочь понять глубину укоренения гендерных стереотипов в нашей повседневной жизни.

Ход работы:

Обсудите в группе, что можно сделать в случаях, когда отличия мешают нам себя реализовать.

Дайте понятие стереотипов.

Стереотип — это обобщение, при котором черты и характеристики, присущие части группы (необязательно большей части), распространяются на всю группу в целом. Различают расовые, национальные, гендерные и др. стереотипы.

Попросите привести пример каждого вида стереотипов.

Обсудите в группе:

- существуют ли неизбежные стереотипы?
- может ли стереотип сам по себе нивелировать нашу личность, разнообразие, неповторимость?
- как преодолеть стереотипы?

Замечания тренеру:

Нужно напомнить важность ненасильственного дискурса. Постепенно меняя и преодолевая стереотипы, в первую очередь, в собственном сознании, мы можем достичь намного больше, хотя, безусловно, этот путь длиннее и не всегда внешне заметный.

Поговорите про первый шаг — начать с себя.

ИЗ ЧЕГО ТОЛЬКО СДЕЛАНЫ МАЛЬЧИКИ? ИЗ ЧЕГО ТОЛЬКО СДЕЛАНЫ ДЕВОЧКИ?

Цели:

- ввести понятия «пол» и «гендер»;
- выявить общее и особенное в физических признаках мужчин и женщин;
- выявить общее и особенное в личностных качествах мужчин и женщин.

Ход работы:

Ведущий/ведущая предлагает представить, что все участники/участницы — это три семьи и все члены каждой семьи (дедушка, бабушка, папа, мама, сын, дочь) собрались вместе, чтобы помечтать о том, каким должен быть новый ребенок в семье.

Для создания трех семей ведущий/ведущая раздает участникам/участницам свернутые в трубочки листочки, на которых написана социальная роль члена семьи, и



предлагает всем, передвигаясь по комнате, быстро передавать эти трубочки друг другу до сигнала ведущего/ведущей.

По сигналу ведущего/ведущей участники/участницы должны развернуть трубочку, прочесть фамилию и свою социальную роль в той или иной семье и сгруппироваться в разных углах комнаты по семьям.

После формирования трех семей ведущий/ведущая раздает каждой семье карточку с таблицей и предлагает отметить в первой графе карточки 20 личностных качеств, которые они хотели бы воспитать у нового члена семьи.

Карточка к упражнению

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

Затем семьям сообщается, что УЗИ показало, что будет девочка. Во второй графе предлагается отметить из качеств, указанных в первом списке, те, которые семьи хотят видеть у ребенка.

Произошла ошибка! Семьи ожидают мальчика. В третьей графе участникам/участницам нужно отметить те качества из первого списка, которые семья хочет видеть у мальчика.

Участникам/участницам даются следующие задания:

- отметить черты, которые характерны и для мальчика, и для девочки;
- дать имя ребенку (парное М/Ж);
- нарисовать портрет «рожденного» ребенка и описать его физические признаки.

Спросите участников:

- С позиции какого члена семьи были отмечены черты девочки?
- С позиции какого члена семьи были отмечены черты мальчика?
- Какие физические признаки, характерные для девочки, были отмечены?
- Какие физические признаки, характерные для мальчика, были отмечены?
- Что повлияло на выбор личностных качеств для мальчика и девочки?
- Какие из перечисленных качеств принадлежат всегда и только девочкам и женщинам или только мальчикам и мужчинам?
- Отличие — это хорошо или плохо?
- На что влияет в нашей жизни то, что мы разные?
- Когда нам помогает, а когда мешает наше некоторое отличие?



ПОЛ ИЛИ ГЕНДЕР?

Цель:

- усвоить содержательный аспект понятий «пол» и «гендер».

Ход работы:

Ведущий/ведущая предлагает участникам/участницам объединиться с «соседом» справа, образовав пару.

Каждой паре вручается карточка с утверждением и предлагается обсудить, к какому понятию (пол/гендер) относится данное утверждение.

После обсуждения в парах участники/участницы поочередно зачитывают утверждение и представляют свою аргументацию характера высказывания: пол или гендер.

Варианты утверждений:

Женщины рожают детей. *(Пол.)*

Девочек воспитывают, как правило, аккуратными и скромными, мальчиков — смелыми и решительными. *(Гендер.)*

Мать — символ любви, заботы и мира. *(Гендер.)*

Для женщин характерны тонкая талия и широкие бедра, а у мужчин широкие плечи и узкие бедра. *(Пол/гендер.)*

Борода у мужчины — норма, у женщины — патология. *(Пол/гендер.)*

Женщина с поднятым вверх платком — символ прекращения вражды. *(Гендер.)*

Мальчикам в подростковом возрасте не рекомендуют сильные голосовые нагрузки, так как у них голос начинает ломаться. *(Пол.)*

Женщины эмоциональны, мужчины рациональны. *(Гендер.)*

Среди высших религиозных руководителей нет женщин. *(Гендер.)*

У некоторых народов женщинам во время месячных воспрещалось посещать храм, готовить пищу, общаться с семьей. *(Гендер.)*

В странах СНГ много комитетов солдатских матерей, но нет ни одного комитета солдатских отцов. *(Гендер.)*

ТЕРМИНОЛОГИЧЕСКИЕ ПАЗЛЫ

Цель:

- усвоить гендерную терминологию.

Ход работы:

Ведущий/ведущая предлагает участникам/участницам рассчитаться на первый-второй номера. Первым вручается карточка с термином, вторым — карточка с определением.

По команде ведущего/ведущей участники/участницы переходят друг от друга в поисках совпадающей пары карточек.

После того, как участники/участницы найдут свою пару, они зачитывают определения.



Варианты терминов:

биологический пол, гендер, гендерные стереотипы, дискриминация, домашний труд, сексизм, социализация, феминизм, эмансипация.

ПОСМОТРИ В ЗЕРКАЛО!

Цель:

- рассказать о «принципе зеркала» относительно гендерного баланса и его практическом использовании в жизни.

Ход работы:

Разбейте группу на небольшие группы (3-4 человека) и попросите сыграть ролевую игру, играя в ней противоположный пол.

Одной группе (или нескольким, если будет много желающих или вы хотели бы привлечь всю группу) предложите сценку из жизни партнёрской семьи, другой — семьи, где основную домашнюю работу (и «мужскую», и «женскую») выполняет женщина, третьей — где домашние социальные роли чётко распределены.

Сыграйте «драмы» с придуманным в малых группах сюжетом.

Спросите актёров, актрис и зрителей про их чувства и мысли. Для чего мы делали это упражнение? Для чего оно нужно? Можно ли так просто и быстро преодолеть гендерные стереотипы?

Попросите привести случаи из своей жизни или жизни своих родных и знакомых, когда можно было бы применить «принцип зеркала».

БРИКОЛАЖ ИЗ ГЕНДЕРНЫХ СТЕРЕОТИПОВ

Цели:

- выявить имеющийся опыт участников/участниц по теме;
- расширить представления каждого до общего видения темы группой;
- сформировать мотивированный интерес к теме.

Ход работы:

Метод предполагает 3 этапа: индивидуальная работа (5 минут) по заполнению стикеров, коллективная работа (10 минут) по созданию общего списка гендерных стереотипов, анализ (15 минут).

Ведущий/ведущая раздает участникам/участницам по 2–4 стикера и ручки и предлагает в течение 5 минут написать на них известные им гендерные стереотипы услышанные, прочитанные или увиденные в СМИ/рекламе (два о женщинах и два о мужчинах). В результате у каждого участника на руках будет список из 2–4 слов-ассоциаций.

Ведущий/ведущая предлагает наклеить все ассоциации на лист формата А2, разделенный на две части. Одна часть предусмотрена для стереотипов о женщинах,



вторая — о мужчинах. Каждый человек выходит к листу, зачитывает все записанные слова и наклеивает их на нужную половину.

Затем все участники/участницы обсуждают полученные результаты на протяжении 15 минут.

Спросите участников:

- Какие мысли возникли у участников/участниц при заполнении стикеров?
- Что общего между этими стереотипами? Как они формируются?
- Каковы социальные последствия существования этих стереотипов?

ГЕНДЕРНЫЕ ОБРАЗЫ В СМИ/РЕКЛАМЕ

Цели:

- выявить опыт участников/участниц по теме;
- расширить представления по изучаемой теме;
- найти, выявить и проанализировать традиционные стереотипные выражения/суждения в журналистских текстах/рекламе;
- обсудить телевизионную и визуальную рекламу в контексте изучаемой темы.

Ход работы:

Участникам/участницам раздается распечатанный материал (статьи, журналы, газеты) на выбор (можно всем разные). Каждая/каждый участница/участник в тексте в течение 10—20 минут отмечает на ее/его взгляд распространенные дискриминационные и/или стереотипные и противоположные им выражения, использование мужского/женского рода, профессий, ролей, занятий, внешнего вида и т.д.

Затем каждому человеку предлагается высказаться о своих наблюдениях. Все участники/участницы обмениваются мнениями на протяжении 20—30 минут.

Спросите участников:

- Какие изображения и стратегии презентации мужчин, женщин, отношений между ними можно выделить?
- Какие ограничения накладывают гендерные стереотипы, транслируемые прессой/рекламой?
- Как можно избегать стереотипных суждений в речи, письме, рекламе и СМИ?

ЦИФЕРБЛАТ

Цели:

- обсудить различные аспекты вопроса или темы;
- продемонстрировать многообразие взглядов на данную проблему или вопрос.



Ход работы:

До начала работы ведущий/ведущая формулирует вопросы для обсуждения и записывает каждый из них на отдельном листе бумаги формата А1, а также готовит пространство для работы групп.

Вопросы для обсуждения должны быть связаны между собой или касаться разных аспектов одной темы, проблемы. Общее количество вопросов не должно превышать 4–5.

На этапе работы малых групп следует обращать внимание на то, хватает ли всем группам отведенного на работу времени.

Ведущий/ведущая делит участников/участниц на примерно равные группы, объясняет им суть метода и алгоритм работы.

Каждая группа занимает рабочее место и получает подготовленный лист с вопросом. Затем в течение определенного времени (обычно 5–20 минут) группы обсуждают зафиксированный вопрос или проблему, записывают результаты своей работы на листе.

По истечении времени, отведенного на работу, группы меняются листами (во избежание путаницы желательно, чтобы группы производили обмен в определенном порядке, например по часовой стрелке). После этого у каждой группы оказывается лист с новым вопросом и ответами на него предыдущей группы или групп. На данном этапе участникам/участницам предлагается обсудить уже написанное, а затем добавить свои мысли и идеи или вопросы, которые возникли при обсуждении уже имеющихся ответов. По завершении этой работы листы вновь передаются. Так продолжается до тех пор, пока к группам не вернутся листы, с которых они начинали работу.

После этого участникам/участницам предлагается внимательно ознакомиться с написанным, обсудить полученные результаты, выразить свое согласие или несогласие и ответить на вопросы, заданные другими группами. Затем каждая группа представляет результаты общей работы по своему вопросу.

Варианты вопросов

- Существуют ли различия между мужчинами и женщинами и в чем?
- Почему мужчины и женщины разные?
- От чего зависит выбор профессий у мужчин и женщин?
- Как воспитание влияет на гендерную идентичность ребенка?
- Как развитие современных информационных технологий отразилось на организации семейной жизни?
- О чем свидетельствует все большая популярность партнерских родов?
- Что подразумевается под осознанным родительством?
- Почему материнство является «обязательным» для всех женщин?
- Как новые репродуктивные технологии влияют на практики материнства?
- Как женщины в политике смогут улучшить мир?
- Обрекает ли женщина-политик себя на одиночество?
- Может ли женщина-политик быть хорошей женой и матерью?
- Что женщина может привнести в политическую повестку партии или парламента?
- Как медиа могут стимулировать или блокировать формирование гендерных стереотипов?



КАК ДОСТИЧЬ РАВЕНСТВА?

Цель:

- определить конкретные мероприятия, с помощью которых можно достичь равенства в обществе.

Ход работы:

Поделите группу на маленькие группы по 4-6 человек в каждой.

Попросите участников представить, что каждая группа — это мини-парламент, который одновременно наделён и исполнительными функциями, и возможностью практически влиять на ситуацию в стране.

Раздайте каждому члену группы по несколько предложений, заранее закрашенных в соответствующий цвет и разрезанных по одному положению.

Выдайте каждой группе по большому листу бумаги, разделенному на три части, первая колонка — нужно обязательно, вторая — может быть, может не быть, третья — необязательно.

Попросите каждого участника/цу молча разложить полученные положения по приоритетам.

Дальше, также молча, каждая участница и каждый участник смотрят, на какое место положили полученные положения (их можно назвать листами избирателей с предложениями) другие участники и участницы группы и, если не соглашались с местом, на котором эти положения находятся, переворачивают положения текстом вниз (переворачивать можно только один раз).

Для обсуждения важности (то есть и очередности мероприятий) каждая группа выбирает спикера.

Спикер берет по очереди перевернутые положения, читает их и спрашивает: «Кто положил это в эту колонку? Кто перевернул его?».

Сначала место расположения обосновывает тот человек, который его положил в ту или другую колонку; потом — тот, что перевернул.

После этого группа тоже присоединяется к обсуждению, стараясь достичь согласия.

Объясните, что группа может не только сменить место нахождения предложения, но и переформулировать его на собственный вкус.

Вернитесь к обсуждению в большой группе, рассмотрев, в первую очередь, те положения, которые вызвали разногласия в группах. Попросите присутствующих сказать, почему положения отмечены разными цветами, и пояснить, если группа не сможет определиться.

Подведите итоги.

Замечания тренеру:

Это упражнение можно сделать немного иначе, не используя листочки с готовыми положениями.

Выберите группой какую-нибудь одну сферу, в которой нарушаются женские человеческие права и, с помощью мозговой атаки, определите факторы, которые препятствуют женщинам достичь равенства в выбранной сфере.

Запишите их на листе, разделенном на две колонки. В правой колонке напротив каждого препятствия запишите мероприятия, которые необходимо осуществить, чтобы равенство стало реальностью.



Попросите присутствующих определить, на какие условные группы можно поделить мероприятия, записанные в правой колонке.

Подчеркните их также соответственно красным, синим и зеленым фломастерами.

Красный — законодательные изменения

- Женщины и мужчины должны иметь равное право оставаться дома или работать вне дома после рождения ребенка.
- При приеме на работу вопросы «Вы замужем?» и «Есть ли у вас дети?» должны рассматриваться как незаконные.
- В рекламах о вакансиях не должно предоставляться преимущества какому-либо одному полу.
- Женщины должны иметь право служить в армии.
- Должны быть государственные программы поддержки женщин, пострадавших от сексуального насилия или обид в семье.
- Женщина должна иметь преимущественное право в решении вопроса иметь или не иметь ребенка.
- Женщины имеют право работать на тяжелых и вредных работах.
- Девушка, пострадавшая от изнасилования, должна иметь право на медицинское обслуживание и другую помощь без сообщения об этом ее родителям.
- Девушка должна иметь право сделать аборт, не говоря об этом своим родителям.

Синий — изменения в общественном мнении

- В школе мальчики и девочки должны иметь равный доступ ко всем программам по получению трудовых навыков, включая умение шить, готовить еду, печатать и работать с техникой.
- Школы не должны учить девочек быть приятными и красивыми.
- Люди должны противостоять стереотипам представлений о том, какой должна быть женщина.
- Девушки и юноши должны иметь равный доступ и равное отношение при изучении точных наук.
- Женщина, пострадавшая от изнасилования, не должна поддаваться осуждению или обвиняться в том, что случилось.
- Женщина не должна считаться самой ответственной за здоровье всей семьи, а также за воспитание детей. Эта ответственность должна распределяться между всеми взрослыми членами семьи.
- Женщина не должна считаться наиболее ответственной за приготовление еды и чистоту дома.
- Мужчина должен нести ответственность за последствия физической близости.
- Женщина может посещать ресторан без мужчины.
- Пребывая в близких отношениях с женщиной, мужчина не должен контролировать её. Например, как она себя ведет, как одевается, с кем дружит, как проводит время.

Зелёный — конкретные действия для изменений в обществе



- Женщины и проблемы, которые они поднимают, должны выйти на уровень заметности, например, в средствах массовой информации.
- Женщины имеют право и должны брать на себя ответственность за создание собственных организаций, которые отстаивают интересы женщин.
- В организациях, где работают мужчины и женщины, мужчины должны давать женщинам возможность занимать руководящие должности.

ОТ КАЖДОГО ПО СПОСОБНОСТЯМ, КАЖДОМУ ПО ТРУДУ?

Цели

- рассказать участникам о существовании дискриминации по месту работы;
- проанализировать, насколько допустима дискриминация по признаку возраста или пола;
- способствовать утверждению солидарности, равенства и справедливости

Ход работы:

Подготовьте тарифную сетку, деньги и ярлычки. На ярлычках должен быть указан возраст и пол работников. Решите, какую работу будут выполнять участники. Подготовьте необходимое для нее оборудование.

Примеры заданий

- Вымыть классную доску и аккуратно написать на ней указанное предложение.
- Снять книги с полки и положить их в коробку. Перенести коробку в другой угол комнаты, распаковать ее и поставить книги на другую полку.
- Сделать фигурку из бумаги (самолетик или шапку).
- Собрать листья трех разных видов и прикрепить их к листу бумаги.
- Найти определение слова и записать его на листке бумаги. (Если вы будете выбирать слова разные, но относящиеся к теме прав человека, в итоге у вас может получиться краткий терминологический глоссарий).

Объясните участникам, что они работники и должны выполнить какую-то работу для своего работодателя (для вас!). Им не стоит беспокоиться - всем будет заплачено. Вы не какой-то рабовладелец!

Раздайте ярлычки в произвольном порядке, по одному на каждого участника.

Объясните задание и проверьте, что все поняли, что им нужно делать.

Пусть приступают к работе!

Когда вся работа выполнена, попросите работников встать в очередь за зарплатой. Заплатите каждому работнику в соответствии с возрастом и полом, как указано в «Тарифной сетке оплаты труда работников». Вы должны громко подсчитывать деньги, чтобы все знали, сколько денег получили другие.

Если участники начинают задавать вопросы или жаловаться, дайте краткое «объяснение», но избегайте вступать в дискуссию.



Вы должны сами решить, как далеко вы можете зайти, но остановитесь, когда почувствуете, что атмосфера накаляется! Дайте всем время успокоиться и выйти из роли, потом сядьте в круг для разъяснения.

Спросите участников:

- Как они себя чувствовали, когда получили больше (или меньше), чем другие работники, хотя все выполняли совершенно одинаковую задачу?
- Почему одни получили больше (или меньше), чем другие? Почему это произошло?
- Как они себя чувствовали, когда получали больше/меньше, чем остальные?
- Имеются ли случаи подобного рода дискриминации на рабочем месте в их стране?

Затем обсудите различия в оплате труда по половому признаку:

- Может ли быть оправдана разная оплата одной и той же работы, выполненной мужчиной и женщиной? Почему? Почему нет? Если да, то в каких случаях?
- Что, если мужчина выполняет работу лучше, чем женщина? Является ли это достаточным основанием для того, чтобы платить женщине меньше?
- Если мужчина более квалифицирован, чем женщина, следует ли из этого, что ему следует платить больше?
- Существует работа, которая должна выполняться исключительно мужчинами? Если да, то какая?
- Существует работа, которая должна выполняться исключительно женщинами? Если да, то какая?

Когда вы будете выдавать деньги и объяснять разницу в оплате, вам нужно будет придумать какие-то «причины». Их можно привязать к реальной ситуации или просто взять с потолка. Например:

- Кто споткнулся, тот получит меньше.
- Кто улыбался и был доволен, получит больше.
- Сегодня вторник!

Тарифная сетка оплаты труда работников

	Пол	Возраст	Оплата в Евро- деньгах
1.	Мужской	35 лет	100
2.	Женский	16 лет	30
3.	Мужской	22 года	70
4.	Женский	32 года	90
5.	Мужской	16 лет	50
6.	Женский	19 лет	60
7.	Мужской	26 лет	100
8.	Мужской	20 лет	70
9.	Женский	24 лет	80
10.	Мужской	37 лет	100
11.	Женский	17 лет	30
12.	Женский	23 года	80



РАБОТА И/ИЛИ ДЕТИ

Цели:

- получить знания о репродуктивных правах женщин
- позволить участникам почувствовать на себе, что такое дискриминация
- развить понимание равенства, справедливости и ответственности.

Ход работы:

Объясните, что темой ролевой игры являются репродуктивные права женщин по месту работы. Проведите небольшой мозговую атаку на тему репродуктивных прав женщин, чтобы участники понимали, о чем идет речь.

Разбейте участников на малые группы (максимум 5 человек в группе).

Зачитайте сценарий ролевой игры:

«Мария была без работы почти год, и теперь она активно ищет работу. Десять дней назад она проходила собеседование на прекрасную должность, о которой она всегда мечтала! Все прошло очень удачно, и ей предложили эту работу. Компания попросила ее подойти к г-ну Петрову, сотруднику отдела кадров, чтобы подписать контракт.

Она уже обсудила свои будущие обязанности и другие связанные с работой вопросы во время собеседования. Мария уже собиралась подписывать контракт, когда г-н Петров сообщил ей, что одним из условий ее приема на работу станет подписание ей обязательства не иметь детей в течение двух последующих лет».

Дайте участникам 20 минут, чтобы они могли в малых группах придумать окончание истории и разыграть ее. Ролевая игра должна начинаться со встречи Марии и г-на Петрова и не должна продолжаться более 5 минут.

Затем все малые группы по очереди представляют свои инсценировки. Комментарии оставьте до этапа подведения итогов.

Начните с опроса малых групп о том, как они придумывали сценарии своих ролевых игр, и дайте возможность другим высказать свое мнение. Затем поговорите о последствиях этой ситуации и подумайте, как можно бороться с такого рода дискриминацией.

Спросите участников:

- Кого-нибудь удивила такая ситуация? Случалось ли подобное в их стране?
- Как группы пришли к решению о дальнейшем развитии этой ситуации?
- Реалистичными ли были предложенные варианты концовок? В каких ситуациях Мария держалась хорошо (или не столь уверенно)? Насколько труднее проявлять настойчивость в такой ситуации, чем агрессивность или покорность?
- Какие права по месту работы имеют женщины в вашей стране в случае беременности?
- Почему компания хочет поставить перед Марией такое условие? Является ли оно справедливым? Почему? Почему нет?
- Были ли нарушены права человека? Если да, то какие?



- Если бы Мария была мужчиной, могла ли сложиться такая же ситуация? Почему? Почему нет?
- Чем отличается мужской взгляд на этот вопрос от взгляда женщины?
- Что, по вашему мнению, можно сделать для утверждения и защиты прав женщин?

ИСТОРИЯ КАТИ

Цели:

- определить стадии типичных отношений, характеризующихся побоями;
- добиться понимания длительности процесса выхода из отношений, характеризующихся жестокостью;
- обсудить роль третьих лиц (друзей, членов семьи, людей, оказывающих профессиональную помощь и т.п.), помогающих человеку выйти из отношений, характеризующихся жестокостью

Ход работы:

До начала выполнения упражнения обратитесь к участнику, которого вы считаете «эмоционально сильным» и спросите, согласен ли он (она) играть роль Кати. Объясните ему (ей) все упражнение. Убедитесь, что он (она) понимает функцию одеял и все, что с ним (ней) будет происходить. Убедитесь, что он (она) не страдает клаустрофобией или тревожными состояниями.

Подготовьте комнату – поставьте в центр стул так, чтобы все могли сесть вокруг этого стула или полукругом перед ним. Стопка одеял или простыней (достаточно больших, чтобы полностью укрыть взрослого человека) должна быть у вас под рукой.

Попросите участника, выбранного на роль Кати, выйти вперед. Попросите этого участника сесть на стул посреди комнаты. Затем представьте группе второго ведущего, который будет вам помогать при выполнении упражнения.

Равномерно раздайте участникам одеяла (простыни) (по одному на каждом 2-3 участника). Одно одеяло дайте второму ведущему.

Объясните участникам, что вы будете читать ряд утверждений. После каждого утверждения будет короткая пауза. Участники должны внимательно слушать текст и обращать особое внимание на паузы, так как каждый из них должен будет выполнить задание во время той или иной паузы. Скажите им также, чтобы они обращали внимание на второго ведущего, так как во время первой паузы он (она) покажет то, что участникам придется делать позднее. Чтобы сохранить эффект внезапности лучше сразу не говорить группе о том, что нужно будет делать с одеялами.

Попросите участников сохранять полное молчание во время активной части упражнения и скажите, что если у них возникнут вопросы, они должны подождать до окончания активной части упражнения. Если у участников имеются вопросы о том, как будет выполняться упражнение, попросите их задать эти вопросы сейчас, до начала активной части упражнения.

Начинайте медленно читать историю. При первой паузе дайте второму ведущему знак укрыть Кати первым одеялом. Заранее убедитесь, что второй ведущий знает, что должен укрыть Кати полностью. Продолжите чтение следующей части истории.



При следующей паузе участники должны укрыть Кати вторым одеялом. Если они колеблются, подбодрите их кивком головы или дайте второму ведущему знак, чтобы он помог участнику укрыть Кати вторым одеялом.

Когда вы дойдете до той части истории, в которой вы задаете Кати вопросы, читайте еще медленнее. Когда дойдете до первой паузы, дайте второму ведущему знак снять первое одеяло. Снова дайте знать участникам, что они должны следовать примеру второго ведущего при следующей паузе. Обычно участники без колебаний снимают одеяла, но, если происходит заминка, дайте второму ведущему знак, чтобы он помог участникам.

После того как одеяла сняты поблагодарите участника, игравшего роль Кати, и попросите его (ее) занять место в кругу участников. Не начинайте опрос, пока участники не усядутся.

Начните опрос и попросите всех участников по очереди рассказать о своих впечатлениях. В ходе опроса держите лист с историей Кати в руках, чтобы при необходимости иметь возможность освежить в памяти участников всю историю или ее часть.

Для развития дискуссии вам помогут следующие вопросы:

- Что вы ощущали, когда укрывали Кати одеялом? Что вы чувствовали, когда смотрели, как это делают другие?
- Что вы чувствовали, когда с Кати снимали одеяла?
- Что вы думаете об этой истории? Можете ли вы представить себя участником этой истории?
- Кто несет ответственность за то, что Кати была укрыта таким большим количеством одеял?
- Зачем мы просили участников укрывать Кати, а затем раскрывать ее?
- Что вы думаете о вопросах, которые задавались Кати, когда она была укрыта девятью одеялами?
- Как вы думаете, какие различные роли и обязанности следовало бы возложить на людей в этой истории, чтобы покончить с жестоким обращением?
- Какова ответственность «третьих сторон», т.е. лиц, не принадлежащих ни к одной из сторон?
- Какую ответственность несет общество?

Для выполнения этого упражнения необходима спокойная обстановка. Это упражнение нельзя выполнять с участниками, которые только недавно встретились друг с другом. Определяющим фактором успешного выполнения этого упражнения является доверие участников к ведущему и друг к другу.

Имеется несколько вариантов выполнения данного упражнения. Вы можете остановить рассказ с учетом обстановки, в которой вы работаете. Вы также можете сделать не 9 шагов, а 6, 7 или 8. Однако следует помнить, что на первой и на второй стадии выполнения упражнения должно быть одинаковое число шагов (т.е. во время укрывания Кати одеялами и их снятия). Не превышайте 9 шагов: находиться под одеялами совсем невесело!

Раздаточные материалы

История Кати



Кати 28 лет. Она вышла замуж за Золи, когда ей было 20, а ему 23. У них двое детей, одному ребенку 3 года, а второму – 7 лет.

Второй ведущий укрывает Кати первым одеялом.

Когда Кати была ребенком, она часто видела, как отец избивал ее мать. Это случалось почти каждый день. Кати помнит, что иногда матери приходилось ложиться в больницу из-за ран, полученных во время избиений.

Сразу же после свадьбы Золи сказал Кати, что он будет заботиться о доходах семьи, потому что Кати не умеет экономить. Он сказал, что будет давать ей деньги только на еду и вещи, необходимые по хозяйству. Он ей сказал, что она должна показывать ему счета из магазинов, чтобы доказать, что она израсходовала деньги именно на то, на что она их получила.

Кати забеременела в первый год после свадьбы. Золи начал постоянно говорить Кати, что она не умеет вести хозяйство, и что ей очень повезло с ним, потому что никому другому она как жена не нужна.

После рождения первого ребенка Золи начал избивать Кати. Он обвинял ее в том, что она любит ребенка больше, чем его.

Кати пошла к своей матери и рассказала ей, что Золи ее избивает. Ее мать сказала, что это часть замужества, и что она должна это терпеть. По словам матери, «женщина должна держаться за своего мужа».

Их первый сын подрастал, и Золи начал запугивать и избивать и его. Кати забеспокоилась, но в то же время она считает, что разрыв с отцом является большой травмой для детей.

Кати сказала одному из своих сотрудников, что Золи постоянно ее избивает, и что ей нужна помощь. Этот сотрудник рассказал всем ее историю, и теперь на работе все об этом говорят.

Кати начала все чаще пропускать работу без уважительной причины, и ее уволили. Теперь у нее нет работы и собственного дохода.

(Вопросы человеку в центре, чтобы отметить переход от укрывания к раскрытию Кати)

Кати, почему ты должна так жить? (Пауза) Почему ты не уйдешь от своего мужа? (Пауза)

Кати читает в журнале историю о том, как женщина, которую избивал муж, смогла избавиться от жестокого обращения в личных отношениях. В статье приводятся номера телефонов горячих линий, приютов, и центров для женщин, подвергающихся насилию.

Второй ведущий снимает одно одеяло.

Кати решает, что больше не может терпеть жестокое обращение. Она позвонила по телефону горячей линии и долго разговаривала с женщиной, которая сказала ей, что она одна из многих женщин, страдающих от насилия в семье.

В первый раз Кати откровенно говорит со старшим сыном об их общем страхе перед жестоким мужем и отцом.

После нескольких недель обдумывания и планирования, Кати звонит своей сестре и спрашивает, можно ли ей на короткое время перебраться с сыновьями к сестре. Ее сестра давно перестала надеяться на то, что Кати когда-нибудь уйдет от своего мужа, и очень рада помочь ей.

Однажды днем Кати собирает свои вещи и вещи детей и вместе с сыновьями перебирается к сестре.

Она начинает поиски работы. Сестра ей помогает, спрашивает у своих друзей, не знает ли кто-нибудь о возможности устроиться на работу, и вместе с Кати просматривает объявления о вакансиях.



Кати посещает юриста, чтобы получить информацию о приюте и о посещениях детей, а также консультацию о том, как можно доказать, что Золи избивал ее и детей. Они также обсуждают процедуру развода.

Кати находит работу, которая ей нравится, она снимает квартиру и перебирается туда вместе с детьми. Она посещает службу охраны материнства и детства и выясняет, что ее старшего сына можно записать в группу поддержки детей, покинувших дома, где происходило насилие в семье.

Кати находит группу самопомощи для женщин, переживших насилие в семье. Разговаривая и слушая, она начинает понимать, как и почему ее романтические отношения превратились в отношения с жестоким обращением. Она решает, что как только почувствует, что твердо стоит на земле, она присоединится к группе, чтобы самой поддерживать женщин, страдающих от насилия в семье.

СЛУШАЙ ВНИМАТЕЛЬНО!

Цели:

- понять процесс изоляции по гендерному признаку;
- понять, какую роль в изоляции может играть общение

Ход игры

Попросите участников разбиться на пары. Одному участнику из пары дается задание вспомнить случай из жизни или рассказать историю. Второй участник должен делать все, чтобы показать, что он (она) не слушает, но он не должен говорить или уходить. После 2-3 минут пары меняются ролями и повторяют упражнение.

Когда это выполнено, первому участнику пары дается задание еще раз рассказать ту же историю. В этот раз слушающий партнер должен внимательно слушать и делать все, чтобы показать, что он (она) слушает, используя даже короткие выражения или звуки (например, «ух ты»). Через 2-3 минуты они снова меняются ролями.

Спросите участников:

- Что они чувствовали, когда их игнорировали?
- Что они чувствовали, когда игнорировали другого человека?
- Что они чувствовали, когда их слушали?
- Что они чувствовали, когда внимательно слушали?
- Какая роль была лучшей и почему?
- Что подразумевается под «активным выслушиванием»?
- Как можно стать активным слушателем?
- Что дает активное выслушивание?
- Что можно сделать, когда вас игнорируют?
- Завершите вопросами о том, как происходит изоляция по гендерному признаку:
- Какова роль гендера в изоляции?

