



**РІВНІ ПРАВА ТА РІВНІ МОЖЛИВОСТІ
ЧОЛОВІКІВ ТА ЖІНОК**

Міжнародна Благодійна Фундація «Хайфер Проджект Інтернешенл» на допомозі сільським родинам України

Хайфер Інтернешенл (Хайфер) – це неприбуткова благодійна організації, що працює над подоланням голоду і бідності у світі з турботою про Землю шляхом надання допомоги у вигляді тварин, рослин, знань, навичок, а також інших ресурсів бідним родинам для того, щоб допомогти їм відчути впевненість в своїх силах. З часу заснування в 1944 році, програма Хайфер Інтернешенл підтримала близько 7 мільйонів сімей у 125 країнах світу та у 38 штатах США, допомагаючи людям долати бідність та голод і досягти самозабезпечення.

В Україні програма Хайфер Інтернешенл розпочала діяльність у 1994 році. 13 березня 2000 року Хайфер Інтернешенл заснувала в Україні Міжнародну Благодійну Фундацію «Хайфер Проджект Інтернешенл» (МБФ «ХП»), завданням якої стала допомога селянським родинам при переході від централізованої, планової економіки до ринкової.

Завдяки тваринам, які надає Хайфер, родини отримують молоко, яйця, тяглову силу тощо, які дають можливість краще харчуватись, отримувати прибутки, надавати дітям освіту, підтримувати здоров'я, покращувати умови життя.

Протягом 15 років роботи МБФ «ХП» в Україні започаткувала 56 проекти. Більше 2900 сільських родини з різних регіонів України отримали матеріальну допомогу у вигляді високопродуктивних сільськогосподарських тварин, елітного насіння рослин та з цих родин близько 1200 є одержувачами передачі дару. Проекти МБФ «ХП» розташовані в 14 областях України, включаючи Львівську, Закарпатську, Івано-Франківську, Тернопільську, Волинську, Рівненську, Вінницьку, Черкаську, Хмельницьку, Київську, Чернігівську, Кіровоградську та Дніпропетровську та АР Крим.

МБФ «ХП» плідно працює задля підвищення життєвого рівня сільського населення і підвищення ефективності та прибутковості їхніх господарств шляхом надання племінних тварин впровадження принципу передачі дару; покращення племінних та продуктивних якостей худоби сільськогосподарських тварин; відродження молочного козівництва; розвитку вівчарства та пасічництва.

У чому ж унікальність підходів Хайфер та секрет його успішності?

Практика Хайфер базується на ключовому принципі “передачі дару” і є унікальною – родини, які отримали тварину в дар, мають “передати в дар” перший приплід жіночої статі – або її рівноцінний еквівалент – від наданої тварини іншим родинам, які потребують допомоги. “Передача дару” створює естафету, яка охоплює ще більшу кількість чоловіків і жінок, розширюючи коло тих, хто отримав надію.

Довідка:

Усім, хто бажає одержати допомогу від МБФ «ХП», варто пам'ятати, що МБФ «ХП» не надає підтримку безпосередньо окремим родинам чи громадянам, а працює з сільськими громадами через організації-виконавців проектів – найчастіше це СОКи. У виключних випадках, якщо в рамках проекту не передбачається ведення господарської діяльності організацією-виконавцем, а також надання основних засобів для ведення такої діяльності організацією-виконавцем, проекти можуть розпочинатися іншими неприбутковими недержавними організаціями діяльність яких спрямована на розвиток сільських громад.

При цьому така організація бере на себе зобов'язання протягом року з початку виконання проекту провести всі необхідні заходи зі створення сільськогосподарського обслуговуючого кооперативу на рівні громади (навчання, підготовка установчих документів, розробка бізнес-плану діяльності та інше) із подальшою передачею кооперативу повноважень із впровадження проекту.

Більш детально з процедурами та умовами одержання допомоги від МБФ «ХП» можна дізнатися з наших буклетів, з веб-сторінки www.heifer.org.ua та зв'язавшись із співробітниками офісів МБФ „ХП” у Києві та Львові.

ПЕРЕДМОВА

Рівність прав членів родини та повага до родинних цінностей є одним із 12 Ключових принципів сталого та гідного розвитку, які відображають погляд міжнародної організації Хайфер Прожект Інтернешинел. Хайфер підтримує концепцію однакових можливостей та наголошує на рівному розподілі обов'язків, рівній участі чоловіків і жінок у процесі прийняття рішень, користуванні ресурсами родини та громади. При формуванні сільськогосподарських обслуговуючих кооперативів, які реалізують проекти в сільських громадах, важливим напрямком, при визначенні форм управління є гендерний підхід.

Видання є допоміжним матеріалом для тренерів, фасилітаторів, модераторів з методики проведення гендерних аналізів та гендерних тренінгів на діючих проектах, які реалізує Хайфер.

Передумовою демократичного устрою є творення громадянського суспільства на нових гуманітарних засадах. Невід'ємною частиною цих засад є формування демократичної культури, становлення гендерної демократії, яка забезпечує громадянські, політичні і соціальні права людини без дискримінації за ознакою статі.

Завдання гендерної освіти - формувати активну громадянську позицію, вироблену життєву програму, розвивати духовний світ особистості, формувати гендерну свідомість.

Гендерні знання формують внутрішню свободу світобачення та сприйняття особи іншої статі як рівної собі.

Гендерна рівність реалізується згідно з інтелектом особистості. Це рівність жінки і чоловіка перед законом у прояві всіх своїх соціальних сил, можливість вільного вибору ними форм соціальної активності, свобода самовираження, самоутвердження.

Гендерна рівність жінки і чоловіка передбачає рівність їх становища та всезагальну участь у суспільній, державній та приватній сферах життя на основі самовираження особистих потреб та інтересів.

Опанування фундаментальними знаннями є одним з засобів подолання нерівності і становлення особистості.

26 липня 2005 року Президент України видав Указ «Про вдосконалення роботи посадових осіб центральних та місцевих органів виконавчої влади, на яких покладається виконання функцій по забезпеченню рівності жінок і чоловіків», а 8 вересня 2005 року Верховна Рада України прийняла Закон «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». 301.01.2006р. закон увійшов в дію. Ці акти передбачають подальші кроки в напрямку інтегрування гендерної проблематики в усіх сферах суспільно-економічної діяльності країни, а також і на проектах ХПІ в Україні.

Комплексна програма, яка напрацьована в даному методичному посібнику передбачає, що її освоєння допоможе учасникам та учасницям діючих проектів Хайферу прийняти гендерні концепції, і впроваджувати наступні напрямки:

1. Включати в навчальний компонент самоосвіти поняття значення гендерних ролей та стосунків.
2. Підтримувати розуміння, що жіночі та чоловічі ролі соціально визначені, тобто гендерні.
3. Відстоювати підхід про те, що гендерні ролі динамічні – вони змінюються в просторі та часі.
4. Декларувати і підтримувати розуміння, що гендерні ролі щільно пов'язані з розподілом праці та відповідно визначають вагомість прийняття рішення.
5. Сприймати поняття, що питання розвитку суспільства, торкається потреб і пріоритетів, як жінок, так і чоловіків.
6. Інформувати, що гендернообізнаний підхід до розвитку суспільства, допомагає покращити практику виходу з нестабільності і веде до сталого розвитку і самозабезпечення громади.

Для забезпечення даних напрямків Хайфер Прожект Інтернешинел в Україні провела ряд заходів, і визначила гендерні стратегії.

Рівні права та рівні можливості чоловіків та жінок



КЛЮЧОВИЙ ПРИНЦИП МБФ ХПІ. Роль чоловіка та жінки в родині та у суспільному

житті традиційно складалась по-різному в різних країнах. Програма ХПІ підтримує гендерну рівність, спільне прийняття рішень жінкою та чоловіком, спільну власність, в тому числі і на тварин ХПІ, рівний розподіл господарської роботи між дорослими членами родини, та, відповідно, спільне використання прибутків від участі у проекті. Кошти надаються насамперед тим сім'ям, у яких всі члени родини беруть участь у проекті. Спільна праця у господарстві зміцнює селянські родини та громади загалом. Відпадає потреба шукати роботу у містах. ХПІ проводить також програму “Жінки у розвитку тваринництва”, надаючи підтримку жінкам для реалізації жіночих проектів.

2000

вересень 2000 року

Візит в Україну п. Бес Міллер, координатора Гендерної програми головного управління ХПІ. Перша ініціативна зустріч на тему розвитку Гендерного навчання ХПІ в Україні за участю партнерок ХПІ, жінок - представниць гендерних проектів, жіночих та молодіжних організацій. Зустріч стала поштовхом до розробки і реалізації Гендерної програми в Україні.

2001

січень 2001 року

Перший Гендерний Семінар ХПІ в Україні за участю працівників представництва ХПІ, спеціалістів, керівників проектів та представників партнерських організацій.

січень - грудень 2001 року

Впровадження проекту «Гендерний проект “Розроблення стратегічної концепції для гендерного тренінгу в соціо-культурному середовищі українського села”

листопад 2001 року

Підсумкова конференція “Практичний досвід гендерної освіти для сімей учасників проектів ХПІ в Україні”

2002

січень-листопад 2002 року

Проведення трьохденних тренінгів на всіх діючих проектах ХПІ по темі « Перші кроки в бізнесі», « Жіноче підприємництво» за фінансування програми Вінрок Інтернешинел в Україні.

2003

березень 2003 року

Реалізація проекту « Формування питань гендеру в розвитку у діяльності ХПІ в Україні».

Тренінг для тренерів по темах “Ключові принципи ХПІ” та “Стратегія гендерної концепції ХПІ в Україні” для працівників МБФ ХПІ в Україні та лідерів діючих проектів

травень 2003 року

Підсумкова конференція проекту “Гендер в розвитку” за участю громадських організацій , партнерських програм, родин-представників проектів, які приймали активну участь в організації та проведенні тренінгів у проектах, працівників офісу.

липень 2003 року

Перший семінар з розвитку зеленого туризму у с. Кваси на базі проекту №27-0811-01, за участю консультантів та тренерів Вінрок Інтернешинел по напрямку « Жіноче підприємництво».

жовтень 2003 року

Зустріч лідерів проектів ХПІ в Україні в м. Судак, Крим. Розробка стратегічного плану ХПІ на 2004-2007 роки одним з напрямків якого визначено « Гендер» з відповідними заходами, індикаторами та діями.

2004

січень 2004 року

Підготовлено методичні рекомендації по проведенні гендерних тренінгів на діючих проектах. Проведено тренінг для працівників офісу по питаннях розуміння гендерного інтегрування діючих проектів.

2005

березень 2005 року

Участь адміністративно-виконавчої групи в формування стратегічних концепцій СЕЕ програми. Вірменія, березень, 2004.

Визначено стратегії розвитку гендерної програми МБФ ХПІ в Україні в рамках програми СЕЕ. Визначено ситуацію щодо подання гендерного проекту.

2006

липень 2005 – липень 2006

Впровадження проекту проекту 20-0427-09-1 « Впровадження гендерної рівності в діяльність МБФ ХПІ в Україні.»

Проведення соціо-економічного гендерного аналізу діючих проектів МБФ ХПІ в Україні за участю Інформаційно-консультаційного жіночого центру.

Проведення семінару по формуванню операційного плану розвитку гендерної програми МБФ ХПІ в Україні.

листопад 2006 року

МБФ ХПІ В Україні запрошено у Верховну Раду України 21 листопада 2006р.на Громадські слухання : « Сучасний стан та актуальні завдання у сфері попередження гендерного насильства» та « Рівні права та рівні можливості в Україні: реалії та перспективи» для презентації своєю діяльність по впровадженню гендерної політики спільно з ПРООН, Українським Жіночим Фондом, Програмою сприяння Парламенту України та іншими. З доповіддю « Соціо-економічний гендерний аналіз сільських родин на прикладі роботи МБФ ХПІ в Україні.» виступила координатор тренінгових і гендерних програм Ярослава Сорокопуд.

2007

липень 2007 року-липень 2008

Підготовлено проектну пропозицію щодо питань гендерного інтегрування діючих проектів за підтримки Глобальних ініціатив.

Включено до дев'яти нових проектів проведення гендерного аналізу та гендерного тренінгу з запланованими бюджетними затратами.

Проведено гендерну конференцію та гендерний тренінг за участю керівників проектів МБФ ХПІ, в завданнях яких включено проведення гендерного аналізу та гендерного тренінгу, консультантів та представників державних, міжнародних та регіональних організацій , що працюють з питань гендерного інтегрування.

Систематично працює в електронній розсилці для працівників офісу гендерне інформаційне повідомлення.

2008

липень 2008 – липень 2009

Проведено гендерний регіональний семінар “Питання гендерного інтегрування в діючих проектах МБФ ХПІ в Україні” (25 – 26.05.2008 р.);

Проведено гендерного аналіз дев'яти діючих проектів та підготовлено аналітичні звіти по кожному проекту.

Гендерний аналіз проектів

У 2009 році важливим фактором гендерного інтегрування було введення в заходи дев'яти проектів МБФ ХПІ в Україні. проведення гендерного аналізу, який передбачав розглянути розуміння гендерних відносин, з врахуванням відмінності досвіду жінок та чоловіків та впливу на них проекту, зокрема отримати розуміння інтересів проекту, потреб, обмежень, перешкод для участі та шляхів їх подолання. Також було проведено аналіз гендерного розподілу праці та надано ряд рекомендацій для кожного проекту з врахуванням потреб та проблем, які виявились в результаті проведеного аналізу.

Гендерний аналіз проектів проводиться з метою:

- визначення розуміння гендерної політики проекту;
- впровадження гендеру, як наскрізного чинника, в сільських родин та організаціях, які є виконавцями проектів.
- визначення рівня впливу проекту на жінок та чоловіків, які залучені до проекту, включаючи кількісні та якісні індикатори.

ГЕНДЕРНИЙ АНАЛІЗ – якісний та кількісний аналіз будь-якої інформації, що має гендерну цінність, мета якого – визначити присутність у відносинах, що вивчаються, невідповідності, нерівності та встановити межі гендерної дискримінації. Він охоплює збирання деталізованої гендерної інформації, яка стає основою політичного планування, встановлення міри впливу гендерних програм і планів на гендерну нерівність. Гендерний аналіз сприяє глибшому розумінню відмінностей у впливі жінок і чоловіків на політику розвитку, а також засвідчує як гендерно нерівні відносини можуть впливати на досягнення та цілі гендерної політики, зокрема на гендерну рівність. Гендерний аналіз містить: визначення проблемних груп; розмежування всередині групи за ступенем втягнення в проблему; аналіз і визначення чинників керування проблемною ситуацією у розрізі досвіду різних соціальних груп; визначення наявності ресурсів і стратегій, необхідних для вирішення проблеми. Основними етапами гендерного аналізу є:

- 1) виявлення, визначення та шляхи вирішення проблеми;
- 2) визначення бажаних / очікуваних результатів;
- 3) визначення інформаційних і консультаційних ресурсів;
- 4) проведення досліджень;
- 5) варіанти розроблення аналізу;
- 6) напрацювання рекомендацій / пошук рішень;
- 7) політика комунікацій;
- 8) оцінка якості аналізу.

Різновиди гендерного аналізу:

1. Гарвардський метод гендерного аналізу;
2. Метод ієрархії потреб Лонгве;
3. Метод ЗР.

Для проведення гендерного аналізу проектів МБФ ХПІ в Україні застосовані наступні методи:

ГАРВАРДСЬКИЙ МЕТОД ГЕНДЕРНОГО АНАЛІЗУ, який складається з 3 основних елементів: огляду видів діяльності, доступу і контролю, фактів. Огляд видів діяльності базується на гендерному розподілі праці та дозволяє здійснити розподіл (дисагрегацію) за віком, національністю та класовою приналежністю, а також за місцем і часом виконання роботи. Діяльність поділяється на три групи: продуктивну, репродуктивну та суспільну. Огляд доступу та контролю охоплює перерахування ресурсів, необхідних для виконання цих робіт та оцінку практичної користі. Ресурси можуть бути матеріальними, економічними, політичними чи суспільними. В якості ресурсу може виступати і час. Останній елемент передбачає огляд фактів, які впливають на розподіл праці, доступ і контроль.

МЕТОД ІЄРАРХІЇ ПОТРЕБ ЛОНГЕ який може застосовуватися у будь-якій ситуації, щоб в'яснити основне спрямування передбачуваної діяльності. Становище жінок і чоловіків розглядається відносно ключових індикаторів розвитку: 1) контроль над ресурсами; 2) участь у

прийнятті рішень; 3) справедливість / рівність чоловіків і жінок; 4) доступ до ресурсів; 5) матеріальне благополуччя. Ця прогресія дозволяє оцінити наявні досягнення та визначити, що потрібно зробити.

В таблиці №1 подано зведену інформацію, щодо проектів, в яких проведено гендерний аналіз шляхом опитування родин, які є учасниками проекту, та керівного складу організацій, які впроваджують проекти.

Метою опитування є отримання гендерних показників, зокрема

- рівень доступу жінок та чоловіків до процесу прийняття рішень;
- потенціал виконувати нові економічні заходи;
- робоче навантаження (розподіл праці в домашньому і підсобному господарстві);
- доступу і контролю за ресурсами (коштів, землі, лісу тощо);
- визначення гендерних потреб та інтересів учасниками та учасницями проекту.

Завдання:

- вивчення проектних цілей і завдань, передбачених проектом дій;
- проаналізувати проведення проектної діяльності по гендерній політиці;
- аналіз кількісного та якісного складу учасників проекту;
- визначити ступінь зацікавлення та співучасті чоловіків та жінок у результаті отриманих тварин;
- провести анкетування учасників та учасниць проекту;
- визначити рівень доступу до проектної інформації та спільне прийняття рішень чоловіками та жінками господарства;
- сформулювати рекомендації щодо посилення гендерного інтегрування.

Форми гендерного аудиту:

- вивчення проектних і звітних документів;
- зустрічі з учасниками та учасницями проекту;
- метод спостереження;
- групові дискусії
- аналіз проекту, документів;
- анкетування адміністративної групи проекту;
- зустріч з родинами-учасниками проекту;
- анкетування сімей учасників проекту;
- візит у родини, індивідуальна співбесіда з родинами – учасниками проекту.

Аналіз проекту.

Мета проекту: покращення добробуту селянських родин (включаючи передачу дару) за рахунок розвитку тваринництва в особистих селянських господарств, виховання працелюбності та формування кваліфікаційних навиків у сільськогосподарській галузі.

Критерії відбору родин - учасників проектів:

- реальна потреба у допомозі (багатодітні, молоді сім'ї, безробітні) і здатність утримувати тварин;
- наявність відповідних приміщень, землі, робочої сили, досвіду, моральних якостей (відповідальність, порядність, гуманність);
- визнання та дотримання 12 ключових принципів ХПІ та готовність щодо передачі дару;
- бажання налагодити нові форми господарювання та співпрацювати з іншими членами групи, ділитися придбаним досвідом і знаннями.

Процедура відбору, яка відбулася: оголошення, збори, анкетування, засідання активу для визначення учасників і порядковості отримання дару.



Анкетування по гендерному гранту

Назва проекту, його номер	Мета проекту	Адміністрація проекту	До участі у проекті залучено на час проведення аналізу.	Заходи покращення добробуту	Лідери проекту	В опитуванні для проведення гендерного аналізу охоплено
<p>“Підвищення добробуту місцевого населення с. Райгородок Слов’янського району Донецької області шляхом відновлення якості худоби” проект № 27-0844-01</p>	<p>підвищення добробуту місцевих сімей (включаючи дар і його передачу), за рахунок розвитку і підвищення прибутковості особистих селянських господарств, створення ефективної системи господарювання при вирощуванні рослинної та тваринницької продукції.</p>	<p>Адміністрація проекту</p>	<p>50 членів Сільськогосподарського Обласного Кооперативу (СК) “Райгородель”, 100 сімей отримають передачу дару</p>	<p>У результаті проекту отримають</p> <ul style="list-style-type: none"> 24 високопродуктивних тільних телиць червоні стенової породи; 2,5 вагітних свиноматок і двох кабанів української м’ясної породи; 8 вагітних кіз і 1 козла Зааненської породи; 300 індишоч хроста Харківський-56; 63 000 куців полуниць; устаткування і матеріали для пункту плучного запліднення; цифровий аналізатор молока; пасіння для ласовица; доступ до кваліфікованої ветеринарної допомоги; шуг, косарку та інше дрібне сільськогосподарське устаткування. Очікується, що до кінця проекту прибуток учасників збільшиться на 25 %. 	<p>Лідери проекту: Сергій Грісенко – Голова ССК. • Ірина Крутка – Голова “Слов’янськагроконсалт” – неформальний лідер проекту</p>	<p>Всього в опитуванні взяли участь 16 чоловік, в тому числі - 6 жінок, 10 чоловіків. Серед них 14 членів кооперативу, залучених в проект, і 2 фахівці сільської ради. Було запропоновано 2 анкети.</p>
<p>“Розвиток молочного скотарства і бджільництва у с. Перекоївка Роменьського району Сумської області” проект № 27-0845-01</p>	<p>Поліпшення соціально-економічних умов в селі Перекоївка за допомогою розвитку молочного тваринництва і бджільництва, поліпшення розвитку органічного землеробства, екологічного туризму, підвищення продуктивності рослинництва, вдосконалення догляду за тваринами тощо</p>	<p>Лідером проекту Чирва Анастасій Павлович, бухгалтер проекту – Чирва Тамара. Шоєда ветеринарного лікаря вакантна. Активна участь в проведенні заходів щодо гендерного</p>	<p>Досягнення поліпшення добробуту селян планується за рахунок надання їм з боку ХП 35 високопродуктивних нетелей і 70 сімей отримають передачу їх дару;</p> <ul style="list-style-type: none"> 25 плочолопактів і 50 плочолопактів будуть передані в дар; допомоги у придбанні необхідного устаткування. 	<p>Очікується, що до кінця проекту прибуток учасників збільшиться на 25 %.</p>	<p>Всього в опитуванні взяли участь 16 чоловік, в тому числі - 6 жінок, 10 чоловіків. Серед них 14 членів кооперативу, залучених в проект, і 2 фахівці сільської ради. Було запропоновано 2 анкети.</p>	<p>Всього в опитуванні взяли участь 16 чоловік, в тому числі - 6 жінок, 10 чоловіків. Серед них 14 членів кооперативу, залучених в проект, і 2 фахівці сільської ради. Було запропоновано 2 анкети.</p>

Назва проекту, його номер	Мета проекту	Адміністрація проекту	До участі у проекті залучено на час проведення аналізу.	Заходи покращення добробуту	Лідери проекту	В описуванні для проведення гендерного аналізу охоплено
<p>“Розвиток молочного тваринництва і бджільництва в містечку районного підпорядкування Батури Бахмацького району Чернігівської області” проекту № 27-0846-01</p>	<p>Поліпшення добробуту сільських сімей (включаючи передачу дару) за рахунок розвитку і підвищення продуктивності сільських господарств, створення ефективного системи господарювання при виробництві продукції тваринництва і рослинництва</p>	<p>аналізу і тренінгу до мобілізації громадськості, поліпшенню управління проектом приймав голова Сільської ради Пилипий Юрій Пантелеймонович.</p>		<p>Планується надати</p> <ul style="list-style-type: none"> 40 високопродуктивних телят Симентальської породи, 20 пчолюпакетів, організації подальшої передачі в дар ще 80 телят і 40 пчолюпакетів; підтримку в придбанні устаткування для збору і оцінки молока, пункту плучного запліднення і інший сільгоспінвентар. 	<p>Лідери проекту:</p> <ul style="list-style-type: none"> Бердичівський Леонід Григорович - Голова СОК ім. Олександра Кошакова Підгірна Галина Іванівна - бухгалтер проекту 	<p>1) Оцінки гендерної політики у проекті. (заловнено 14, жінками 5) 2) Виявлення впливу проекту (заловнено 12, жінками 6)</p> <p>Беруть участь 24 сім'ї, Підписали контракт на отримання телят 19 жінок і 19 чоловіків. Було запропоновано 2 анкети.</p> <p>1) Оцінки гендерної політики у проекті. (заловнено 17, жінками 8) 2) Виявлення впливу проекту (заловнено 18, жінками 11)</p>
<p>Доломога громаді с. Нижнє Селище Хустського району Закарпатської області щодо рівних прав та можливостей жінок та чоловіків, проекту № 27-0842-21</p>	<p>покращення добробуту 61 селянської родини</p>	<p>3 осіб (чол.)</p> <ul style="list-style-type: none"> Пригара Петро, голова, Литчій Олександр, дідер, Неймеш Сергій, бухгалтер 	<p>129 осіб – 69 жінок і 60 чоловіків (68 селянських родин, з яких 10 родин, які отримали передачу дару)</p>	<p>Надання:</p> <ul style="list-style-type: none"> 15 телят буронарізної породи 15 родинам, 10 свиноматок і 1 кнур-щідника для 10 родин, 500 саджанців волоського горіха, фруктових дерев. <p>Закупівля пеліля грав, комбікорму, міндобрива.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Пригара Любов (садівництво) Гелбан Гетяна (розведення свиноматок) Русанок Іван (рогата худоба) 	<p>12 родин (24 особи)</p>

Назва проекту, його номер	Мега проекту	Адміністрація проекту	До участі у проекті залучено на час проведення аналізу.	Заходи покращення добробуту	Лідери проекту	В опитуванні для проведення гендерного аналізу охоплено
"Допомога сільським родинам Буковини у розвитку особистих селянських господарств" проекту № 27-0840-21	покращення добробуту 130 селянських родин (включаючи передачу дару) за рахунок розвитку та підвищення прибутковості особистих селянських господарств, створення ефективної системи господарювання при вирощуванні рослинної та тваринної продукції		<ul style="list-style-type: none"> 35 нетелів симентальської породи для 35 родин. 10 кобил і 1 племінного жеребця для 10 родин 100 ярок і 7 племінних баранів для 10 родин 7 т елітного насіння картоплі для 10 родин 	<ul style="list-style-type: none"> 35 нетелів симентальської породи для 35 родин. 10 кобил і 1 племінного жеребця для 10 родин 100 ярок і 7 племінних баранів для 10 родин 7 т елітного насіння картоплі для 10 родин 	Лідерами проекту є 7 осіб, з яких 5 чоловіків і 2 жінки	залучено 108 осіб <ul style="list-style-type: none"> Жінок – 53 особи Чоловіків – 55 осіб
"Допомога у розвитку сільського туризму у національному природному парку "Сколівські Бескиди" проекту № 27-0843-21	покращення добробуту 11 селянських родин (включаючи передачу дару) за рахунок розвитку та підвищення прибутковості особистих селянських господарств, створення ефективної системи господарювання при вирощуванні рослинної та тваринної продукції з використанням коней.	Адміністрація проекту складається з 3 осіб, з яких 2 чоловіки і 1 жінка: <ul style="list-style-type: none"> Масендріч Сергій, голова Приндик Василь, лідер проекту Буженко Оксана, бухгалтер проекту 	<ul style="list-style-type: none"> Надання: <ul style="list-style-type: none"> 5 кобил і 1 племінного жеребця для 6 родин Закупівля <ul style="list-style-type: none"> 125 кг насіння трав 4,2 т вівса 11 сідел і вуздечок (чоловічі і жіночі). 	<ul style="list-style-type: none"> Надання: <ul style="list-style-type: none"> 5 кобил і 1 племінного жеребця для 6 родин Закупівля <ul style="list-style-type: none"> 125 кг насіння трав 4,2 т вівса 11 сідел і вуздечок (чоловічі і жіночі). 	Лідерами напрямків проекту є 2 осіб(чоловіки): <ul style="list-style-type: none"> - Вовкунович Олексій (сільський зелений туризм, жіночий туризм) - Пророк Василь (кінні послуги у сільсько-сладаських роботах) 	залучено 22 особи (11 селянських родин) <ul style="list-style-type: none"> Жінок – 11 осіб Чоловіків – 11 осіб
"Збереження місцевих порід тварин та сортів картоплі у с. Торун Мижгірського району Закарпатської області" проекту № 27-0833	Підвищення соціально-економічного становища 75 селянських родин (включаючи передачу дару) за рахунок розвитку та підвищення прибутковості особистих селянських господарств, створення ефективної системи господарювання при вирощуванні рослинної та	Адміністрація проекту складається з 3 осіб, з яких 1 чоловік і 2 жінки: <ul style="list-style-type: none"> Жаба Василь Васильович, голова Фурділь Марія Іванівна, бухгалтер проекту 	<ul style="list-style-type: none"> 15 нетелів бурокарпатської породи 15 родинам 100 овець української гірськокарпатської породи 10 родинам 40 т насіння картоплі 10 родинам 	<ul style="list-style-type: none"> Надання: <ul style="list-style-type: none"> 15 нетелів бурокарпатської породи 15 родинам 100 овець української гірськокарпатської породи 10 родинам 40 т насіння картоплі 10 родинам Закупівля 	Лідерами напрямків проекту є 3 особи (1 чоловік, 2 жінки): <ul style="list-style-type: none"> Курин Г.афія Петрівна (корови) Буна Іван Юрійович (вівці) Курин Людмила Федорівна (картопля) 	залучено 53 особи (27 селянських родин) <ul style="list-style-type: none"> Жінок – 27 осіб Чоловіків – 26 осіб <p>У проекті з 27 є 6 родин, де 3 і більше дітей, серед них одна вдова з 5</p>

Назва проекту, його номер	Мета проекту	Адміністрація проекту	До участі у проекті залучено на час проведення аналізу.	Заходи покращення добробуту	Лідери проекту	В опитуванні для проведення гендерного аналізу охоплено
	<p>тваринної продукції,</p> <ul style="list-style-type: none"> Збереження та вдосконалення генوفону місцевих порід великої рогатої худоби і овець, Забезпечення високоякісним насінням місцевих сортів картоплі, Підвищення рівня знань селян в галузі сільсько-господарського виробництва та маркетингу продукції. 	<ul style="list-style-type: none"> Форось Калина Михайлівна, вет. Лікар. 		<ul style="list-style-type: none"> обладнання для пункту осіменіння, Навісний плуг Дискову боролу 2 бензопили Молочні сепаратори Ранцеві оприскувачі. 		<p>дітьми.</p>

Аналіз передбачав розгляд наступних напрямків:

Гендерні підходи у реалізації проектів:

- У заходах проектів закладений аспект впливу процесів гендерного інтегрування на учасників і учасниць проекту;
- рівноправний доступ чоловіків і жінок до інформації, навчання, послуг;
- рівні права на володіння отриманого дару, можливість спільного ведення господарства, отримання і рівний розподіл прибутку між членами родини включено до договору на утримання тварин та рослин.;
- проведення гендерних тренінгів, гендерного аналізу проектів;

Очікуваний вплив проекту на громаду.

Позитивні зміни:

- виявлення у громаді головного осередку громади;
- підвищився статус сільського виробника – родини отримують змогу розвивати своє господарство, покращувати свій стан;
- родини отримують змогу розвивати своє господарство, фермерство;
- селянські господарства вже отримують перші прибутки (орієнтовно на рік у громаді завдяки прибуткам від проекту зосереджується близько 90 тис. грн. у Хустському районі);
- об'єднання громади – громада вирішує спільні проблеми – засаджено шкільний сад, школярі залучаються активно до роботи; члени громади взяли під опіку будинок культури і обладнано його, в ньому проводять фестивалі, урочистості (Хустський район);
- можливості розвитку;
- люди отримують можливість навчатися, отримувати професійні консультації спеціалістів;
- отримують тварини, саджанці, насіння.

Труднощі, недоліки:

- відсутність наглядної інформації про проект та успішні історії в ньому;
- відсутність відповідної гендерної літератури.
- психологічний бар'єр людей, страх перед новим, слабка активність, важко залучати нових учасників;
- нерозуміння філософії передачі дару;
- проект як і майже всі починання громади не мають завжди належної підтримки сільського голови, зрештою роботою якого не задоволена і сама громада;
- на початку проекту великі перепони ставила ветеринарна служба району, яка боялася відповідальності;
- багато чоловіків працюють на сезонних роботах, тому мають мало змоги допомагати по господарству жінкам, на плечі яких лягає основний тягар відповідальності;
- отриманою худобою задоволені, але вона не повністю відповідає очікуванням і тому виду, який на цій місцевості був (важко звикає до їжі, дуже вибаглива. Обрізані роги корів теж мають певні недоліки, оскільки за них неможна прив'язати худобу, а тільки за шию, що є гірше для худоби);
- велика проблема у необхідній техніці;
- проблеми при розтелі, корови хворіють, слабка активність корів;
- закомплексованість окремих членів СОК, які не повністю зрозуміли принципи передачі дару, необхідності навчання та рівної участі жінок і чоловіків;
- важко переконати про необхідність участі як жінок так і чоловіків у проекті та залучити їх до навчання.

Висновки стосовно гендерної аналітичної роботи по проектах:

Загальне по проекту:

Проекти здійснюються згідно із планом, всі заплановані проектом заходи здійснюються у партнерстві та при постійній участі фахівців ХПІ відповідно до цілей і завдань проекту.

Відношення до проекту загалом шанобливе, жителі сільських громад говорять про його акції, оцінюючи їх позитивно, добре відзиваються про принципи, заходи, та особисто про співробітників проекту та представників Хайферу. Виявляється зацікавленість у здобутті нової інформації, знань можливостей поліпшення господарювання, взаємин, спілкування, що стосуються господарювання. Учасники і учасниці проекту проявляють позитивність, толерантність і старанність. Тобто, є всі підстави для розвитку їх взаємодії, посилення потенціалу кооперативу і ефективної роботи проекту. Є можливість посилення роботи по реалізації ключових принципів ХПІ не матеріального характеру: духовність, екологічна рівновага і інших.

Керівники сільськогосподарських обслуговуючих кооперативів, адміністративна група, учасники і учасниці проекту проявляють обізнаність про його цілі, завдання і реалізовані, а також деяких запланованих заходах, зацікавленість в результатах.

У ході спостережень і обговорень в процесі проведення гендерного аналізу проектів виявилися відносні труднощі стосовно прояву ініціативності та активності учасників і учасниць проекту, були проблеми зі своєчасним збором людей, участю в анкетуванні і отриманні заповнених анкет. Водночас ті учасники і учасниці, які приходили, брали участь в анкетуванні і бесідах, зустрічах з дослідниками, проявляли старанність і доброзичливе відношення до проекту в цілому, а також до нашого заходу.

Стан гендерної політики

Можна визначити як динамічний, такий, що розвивається під впливом цілеспрямованої роботи ХПІ. На наш погляд, це відношення змінюється стосовно розуміння гендерних взаємин. Принципи ХПІ і практика взаємодії співробітників ХПІ з проектними учасниками і лідерами для багатьох (прозвучало в особистих бесідах) є новими і позитивно впливають на їх світогляді, стосунки і практичну діяльність. Свою роль зіграли також навчальні тренінги і семінари, проведені за участю співробітниць ХПІ. Причини гендерного розділення і гендерних проблем сприймаються позитивно, водночас, традиційні гендерні установки і поняття, що склалися в учасниць і учасників проекту, досить стереотипні. Значимими і впливовими для проектів є врахування гендерних потреб, залучених у проект людей. Для посилення ефекту дій, важливо врахувати:

Гендерна різниця у розподілі видів діяльності

Традиційний розподіл видів діяльності: жорстке закріплення певних видів діяльності за жінками або чоловіками може призвести до нерівності як у навантаженнях, так і доступі до ресурсів, участі в управлінні, відношенні до репродуктивного здоров'я. У зв'язку з цим необхідно проведення заходів щодо досягнення рівної зайнятості чоловіків і жінок через взаємозамінюваність, розвитку у них гендерної чуйності. Це дозволить попередити такі небажані явища, як перевантаженість домашньою і присадибною роботою, погіршення репродуктивного здоров'я, суспільна пасивність, які за об'єктивно представленими результатами більш загрожують жінкам. Важливо також враховувати, що жінки толерантніші до ідеї перерозподілу видів роботи, а чоловіки відносяться до цього з деяким упередженням. Ці заходи також дозволять залучити до управління проектом і суспільної діяльності більше людей, продуктивно включати в управління проектом потенціал жінок.

Відношення до ресурсів

У ході дослідження, в аналізі анкет виявилися тенденції різного відношення до матеріальних і нематеріальних ресурсів чоловіків і жінок, зокрема з'ясовано, що інформаційні ресурси у вигляді занять і тренінгів більше цікаві для жінок, а чоловіки вважають за краще відвідувати збори, де приймаються важливі для них рішення і розподіляються матеріальні ресурси. Вияснено, що джерело доходів жінок, залучених у проект більше залежить від присадибного господарства, і тваринництва, таким чином і проявляється їх велику відповідальність за тварин, ніж у чоловіків.

Рекомендації для посилення гендерної інтеграції на основі проведеного аналізу:

Для поглиблення гендерної інтеграції в цілях підвищення ефективності проектів було б доцільне здійснення наступних дій:

- посилити поінформованість, зокрема
 - у сільських радах громад розмістити стенд про проект з фоторепортажами про успішні

- історії господинь і господарів у веденні господарства, отримання дару, догляду за коровами, поросятами, тощо, зосередити увагу на участі всіх членів родини;
- частіше у місцевій пресі давати публікації або інтерв'ю про успіхи проекту;
 - випуск буклетів про успішні історії родин членів проекту;
 - створення гендерної інформаційної бібліотеки;
 - проведення регулярної просвітницької роботи з питань важливості реальних рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків, що є необхідним елементом подальшої реалізації проектів, забезпечення інформаційними матеріалами, надання інформаційних матеріалів, які передбачають гендерну просвіту;
- до майстер класів, які відвідують в більшості чоловіки, активніше залучати жінок;
 - ввести гендерну дезагрегацію всіх статистичних даних, які використовуються у проекті (всі дані розмежувати за статтю, що дозволить побачити різницю в будь-яких кількісних даних, що приведе надалі до якісних змін.)
 - ввести в практику керівників проекту облік різниць у розподілі видів праці, інтересів і потреб учасників і учасниць проекту в плануванні і здійсненні заходів проекту (це повинно попередити нерівність у розподілі всіх видів навантажень, стимулювати взаємини жінок і чоловіків в сім'ях за типом рівно партнерської сім'ї) що дасть проекту вагомий вплив на громаду;
 - допомогти керівникам проекту опанувати прийоми посилення підвищення ініціативності та активності учасників і учасниць проекту;
 - бажано провести для адміністрації навчання по оформленню та веденню документації , збору та розповсюдженню інформації з напрямків, дотичних до проекту., методів інформування громади про хід реалізації проекту;
 - продовжити роботу по формуванню навиків гендерної чуйності учасниць і учасників проекту через тренінги. Бажано проведення тренінгів:
 - “Гендерний розподіл праці”
 - “Праця і репродуктивне здоров'я”
 - “Екологія і здоров'я: вплив гендерних чинників”
 - “Лідерство”
 - “Успішна комунікація. Трансформація конфліктів”
 - “Групова динаміка. Лідер. Лідерство. Стиль керівництва”
 - “Початок підприємництва” з гендерними складовими;
 - тренінги щодо регулярного інформування про заходи, цілі проекту, навички передачі інформації, по успішних комунікаціях, груповій динаміці;
 - зацікавити дітей, молодь (з родин, охоплених проектом), привити їм відчуття відповідальності і гордості через акції (малюнок, твір, світлина, тощо, пов'язані з отриманою твариною, або “маленькі газди і газдині”- конкурси, фестини);
 - отримувати знання по охороні репродуктивного здоров'я, здоровому способу життя для сільських родин в повному складі;
 - навчання екологічної чуйності, розвитку навиків органічного землеробства і збереження довкілля;
 - запровадити між регіонами – учасниками проекту обміни регіональні, для дітей, молоді (діти живуть у родині і знайомляться з способом життя, роллю в родині, веденням господарства);
 - для більш об'єктивного порівняльного аналізу впливу проекту на розвиток громади бажано залучати до опитування і членів громади, які не залучені у проекті, а також керівництво села, району і молодь
 - запропоновано скористатися наступним контрольним списком (напрацювання ШАРС) у плані опису процесів гендерного інтегрування з визначенням тенденцій, які склалися в ході проекту, через певний проміжок часу після проведення тренінгу з гендерної інтеграції проекту. (далі – оцінка впливу):

Оцінка впливу:

A – ситуація погіршилася

B – ситуація залишилася на тому ж рівні

C – ситуація покращилася

Загальні коментарі щодо важливості або не важливості гендерної рівності в контексті проекту:

Проведене базове дослідження допомогло зрозуміти, наскільки підхід проекту відповідає потребам місцевого населення, поліпшенню життєвого рівня чоловіків та жінок. Він дуже посилює позитиви розвитку села разом з іншими успішними проектами які діють у районі. Залучення різних донорів і реалізація різних успішних проектів у селі має ефект великого прориву. Це відбивається позитивно і на культурному, гендерному, соціальному аспектах.

Питання гендерної рівності	A	B	C
Доступ до якісних послуг (нпр. освіта, навчання, здоров'я, юридичні послуги), врахування різних потреб та пріоритетів жінок і чоловіків			
Доступ, контроль над доходами та ресурсами (напр. земля, вода, житло, кредит, інформація)			
Фізична мобільність соціальна та економічна мобільність			
Процеси прийняття рішень та участь Процеси участі громадянського суспільства на рівні родини/домогосподарства та/або громади			
Питання врядування, реформ державного управління (процеси, що ведуться центральною державною установою, формалізовані процеси на державному рівні, глобальне врядування)			
Використання часу та часове навантаження (оплачувана та неоплачувана праця, розподіл робочого навантаження, обсяг роботи)			
Проживання життя, вільного від насильства (домашнє насильство, торгівля людьми, примусова праця, державне насильство через пенітенціарну систему, системи безпеки і т.і.)			

При опитуванні членів родини спостерігалось, що чоловіки більш багатослівні і ознайомлені з ситуацією проекту у громаді, вимогами, охоче розповідають про свої плани, приймають рішення. Жінки наголошують на позитивних змінах у покращенні харчування, продуктах (молочних, м'ясних), матеріальній вигоді від продажу поросят, телят. Жінки і чоловіки в основному бачать подібні потреби і перспективи свого майбутнього. Це розширення господарства, облаштування житла. Жінки звертають увагу на облаштування садиб, якісне навчання дітей. Чоловіки зацікавлені у більшій механізації виробництва.

Вагомим внеском в питання гендерної інтеграції проектів, є аналіз впливу проекту на дорослих (жінок та чоловіків) та дітей (дівчат та хлопців) на прикладі наступної схеми, яка заповнюється в піврічних звітах:

Гендерний спектр учасників Карпатського проекту № 27-0843-21

**“Допомога сільським родинам Буковини
у розвитку особистих селянських господарств” (55 сімей)**

Сім'ї, які отримували дар від ХПІ		Члени сімей за віком і статтю					
		Дорослі (від 25 р.)		Молодь (вік 12-24)		Діти (вік відж11)	
Сім'я /назва громади	К-сть сімей	Чоловіки	Жінки	Хлопці	Дівчата	Хлопці	Дівчата
*****	1	1	1	1	1		
*****	1	1	1			1	
*****	1	1	1	1	1		1

Методичні рекомендації по проведенню тренінгів щодо рівних прав та рівних можливостей чоловіків та жінок

Філософ стверджує, що коли ви виготовляєте щось дуже добре, але живете у глухому лісі, то люди все одно протопчуть стежку до вас. Але якщо ви хочете, щоб до вас приходило багато людей, то краще побудувати широку дорогу. (Вілліам Рандольф Хіст)

Дані напрацювання виникли в результаті проведення заходів на діючих проектах ХПІ в Україні щодо питань рівних прав та рівних можливостей чоловіків та жінок.

Враховуючи особливість цільової аудиторії проекту, а саме сільські родини тренерам, які працюватимуть з даною цільовою аудиторією рекомендовано ознайомитись з звітами по проведених гендерних аналізів на проектах та провести оцінювання, щодо вимог та очікувань аудиторії, а також запропоновано методи навчання, адаптовані до потреб саме цієї групи слухачів та слухачок. Також необхідно взяти до уваги можливість зростання кількості особливих тренінгових ситуацій (рівень самооцінки, участь керівників з підлеглими, участь людей, які є в своїй професійній діяльності на рівні прийняття рішення).

Підготовка та майстерність тренера, яка проявляється перш за все в підготовці матеріалів до завдань тренінгу, потреб учасників, методів проведення тренінгу до поточної ситуації, цікавості та стану аудиторії, допомагає тренінг, який несе філософію ненасильства, створити практично-прикладним засобом розуміння та дії.

Практика підтверджує, що рівень зацікавленості учасників та учасниць може змінюватись під час тренінгу. Інколи потреба вирішити свою власну проблему для учасників та учасниць стає важливим пріоритетом на тренінгу. Тому залучення до найефективнішої роботи кожного учасника і учасниці, надання рівних можливостей говорити і бути вислуханими, до активного обміну інформацією і досвідом, посилення взаємодії, підвищення їх активності - є необхідним фактором досягнення більшого розуміння й набуття нових навичок та знань всіма учасниками і учасницями. Тренери гендерно-чуйних програм спрямовують свої зусилля на досягнення спільної мети: успішного засвоєння матеріалу в ході самого тренінгу для забезпечення подальшого ефективного застосування знань на всіх етапах прийняття рішень та управлінського менеджменту. Тому тренерам необхідно підготуватися до тренін-гу, оптимально вибрати та поєднати різні методи подання ма-теріалу. Тренінги – це нескінчений творчий процес, тому сподіваємось, що ці базові методичні рекомендації будуть корисними для тренерів які будуть працювати на проектах, що впроваджує Хайфер.

Особливості гендерних тренінгів.

Інтерактивна методика гендерної тренінгової програми базується на пе-реконанні, що люди вчаться з більшим бажанням, коли відчувають цінність своїх власних знань та досвіду, і коли мають можливість поділи-тися ними в середовищі яке для них є безпечним та позитивним.

Програму тренінгу рекомендуємо побудувати таким чином, щоб надана інформація закріплювалась через практичні вправи (рольові ігри, роботу в парах, застосування театральних дійств і т.д.). Різноманітність методів, що використовуються в інтерактивних тренінгах, пояснюється особливостями сприйняття чоловіків і жінок, які приймають участь в тренінгу. Під час тренінгу змінюється не тільки поведінка людини, але й шляхом виконання вправ учасники та учасниці:

- 1) набуваються практичні навички, виявляючи відповідні знання та вміння, щодо даної теми.
- 2) збільшується сприйняття, через розширення розуміння теоретичних питань;
- 3) змінюється відношення до стереотипного сприйняття стосунків.
- 4) змінюється мовний дискурс
- 5) мислення, дії можуть з тих, що ведуть до упередження, трансформуватись до тих, які ведуть до позитивного сприйняття.
- 6) виникає бажання внести зміни до своєї роботи, які базуються на гендерній чуйності
- 7) відслідковується підтримка або пряма допомога з боку керівництва,
- 8) встановлюється підтримка позитивних змін у діях співробітників.

Гендерні тренінги немає потреби класифікувати окремо для дорослих та дітей. Цей підхід вже несе філософію не рівного ставлення, що приводить до дихотомії.

Крім того Роберт Пайк у своїй книзі “Творчі методи навчання” з акцентував, що у навчанні дорослих є наступні закономірності:

1. Дорослі – це великі діти. Більшість з них надає перевагу навчанню на практиці, як і дітям, їм подобається пізнавати нове, дізнаватися методом “проб та помилок”.

2. Дорослі не сперечаються із собою. Наявність досвіду – це сама головна відмінність між дорослими та дітьми. Дорослі приходять на семінар зі знаннями та досвідом, накопиченим за роки. Їм необхідно побачити, наскільки матеріал, який викладають, відповідає їх досвіду та потребам. Якщо ви (тренер) допоможете дорослим зрозуміти зміст матеріалу, викласти матеріал так, як їм потрібно на основі їх знань та досвіду, вони йому повірять. Якщо ви просто самі будете викладати матеріал, вони можливо вам повірять. Але якщо з вашою допомогою вони самі викладатимуть матеріал, то вони йому точно повірять!!!

3. Якість навчання прямо пропорційна тому, наскільки захоплюючим воно є. Щоб учасникам було цікаво, їм потрібно брати участь у навчанні, бути вмотивованими. Активна участь є найголовнішим. В процесі тренінгу треба завантажити слухачів. Поняття захоплення дещо більше, ніж розвага. Захопленість навчанням – це радість пізнання, яка виникає при отриманні і застосуванні знань. Це підсилює навчання.

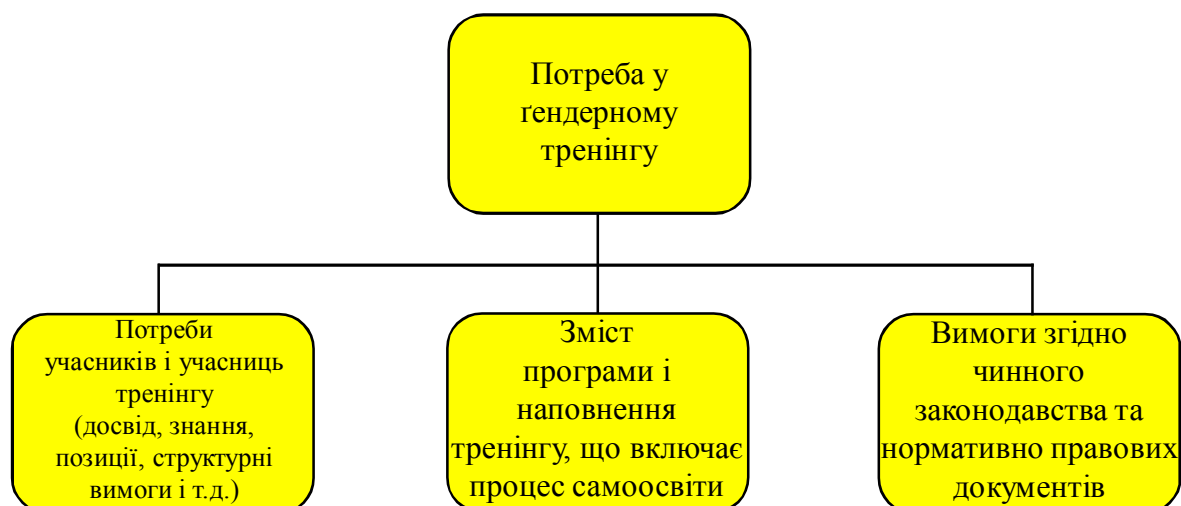
4. Навчання на завершено, доки не змінилась поведінка. Це - найважливіший закон та загальна мета тренера та слухачів. Поведінка змінюється відповідно до здобутих навичок, відношення, яке змінилося, отриманих знань... Заохочуйте учасників змінити свою поведінку з врахуванням того, чому вони навчились.

На даній основі відслідковуються основні чинники, які слід взяти до уваги при виборі тренінгових методів потрібно враховувати:

*Цілі, яких ми хочемо досягти,
Час і термін, який ми маємо в розпорядженні,
Очікування учасників,
Власні пріоритети і вміння,
Позитивізм та толерантність,
Організаційні особливості,
Зацікавлення групи в плані сприйняття теми ,щодо їх рівня досвіду та знань.*

Потреба у гендерному тренінгу.

Три людини працювали на будівництві. Вони виконували однакову роботу, але коли у кожної з них запитали, що вона робить, то відповіді були різними. Перша сказала: “Розбиваю каміння”, друга: “Заробляю на життя”. А третя віповіла: “Допомагаю будувати храм”. (Пітер Шульц, Порше)



Потреба у гендерному тренінгу - це діючий процес, що має не меті визначення того, хто і чому потребує проведення тренінгу і яким має бути цей тренінг. Врахувавши інформацію, що стосується специфіки гендерного навчання, тренер, який готує і проводить навчання, враховує потреби учасників як за обсягом і змістом програми, так і за формою подання матеріалу. Основна інформація, необхідна вже на етапі проектування тренінгу – це рівень досвіду, знань і позицій, які вносить група. Динаміка роботи тренінгової групи базується на відносинах між людьми і мають дві основні складові: зміст і процес. У гендерному тренінгу важливим фактором є те, що зміст та процес є поєднаними. Тобто, це і тема, завдання, над якими працює група, а також це певна динаміка розвитку відносин. Процесові притаманні такі елементи: дух, атмосфера, стиль роботи, рівень зацікавленості, розвиток стосунків між особами в групі і т.п. Зазвичай люди звертають увагу на зміст, але для ефективності роботи групи дуже велике значення має й процес.

Тренери спостерігають за змістом роботи групи (моделюють роботу і допомагають їй, виступаючи в ролі модераторів), але вони також мають оцінювати розвиток групової динаміки і результативно втручатися у випадку, коли динаміка групи утруднює ефективну реалізацію змісту тренінгу.

Знання тренером цих аспектів допомагає у визначенні відповідного діапазону тем та в передбаченні можливих проблем. Враховуючи, що тренери з гендерних студій, попередньо проходять тренінг для тренерів, то ми надаємо розширену схему тренінгу, який направлений на розвиток розуміння гендерної концепції. Фокусом даної схеми є те, що тренери маючи набір вправ по темах, застосовують їх у відповідності на потреби групи. Дана схема передбачає планування тренінгів, щодо потреб учасників та учасниць.

Рекомендована схема тренінгу, який направлений на розвиток розуміння гендерної концепції.

ГОЛОВНІ ТЕМАТИЧНІ БЛОКИ ТРЕНІНГУ	ЗМІСТОВА ЧАСТИНА ТРЕНІНГУ ТА ФОРМИ І МЕТОДИ ЇЇ ПОДАННЯ
<p align="center">ВСТУП ДО ТРЕНІНГУ</p>	<p><i>Вступ до тренінгу. Правила. Очікування. Знайомство</i></p> <p><i>*Метою цієї частини є взаємне знайомство учасників, учасниць та тренерів, створення довіри і атмосфери, яка сприятиме навчанню. Це дає можливість ознайомитись із очікуваннями та сподіваннями учасників і учасниць, а також зіставити цю інформацію з розробленою програмою. Темі цієї частини: представлення і знайомство учасників, учасниць і тренерів, ознайомлення з очікуваннями, презентація цілей і програми навчання.</i></p> <p align="center"><u>Рекомендовані посібники для проведення практичних занять та інтерактивних вправ:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Посібник для тренерів „ Уповноважена освіта”, К.,1999 ІКЖЦ 2. Посібник для тренерів „ Уповноважувальна освіта”, К.,2002 ІКЖЦ 3.Навчально-методичний посібник „ Школа рівних можливостей” К.,2001 4.Навчально- методичний посібник „ Гендерна освіта в ВУЗІ” Ч.1,2. Суми, Сум ДПУ ім.. А.С. Макаренка 5. Навчально-методичний посібник для тренерів „ Як організувати власну справу” WІ Проект економічного розвитку жінок в Україні, К.,2004 <ul style="list-style-type: none"> • Загальна декларація прав людини. Прийнята Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948р. • Конвенція про права людини. Схвалена Генеральною Асамблеєю ООН 20 листопада 1989р. • Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. Прийнята Генеральною Асамблеєю ООН 18 грудня 1979р. • Декларація проти використання насильства проти жінок. Резолюція прийнята Генеральною Асамблеєю ООН 18 грудня 1993р. • Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права. Прийнятий Генеральною Асамблеєю ООН 16 грудня 1966р. • Міжнародний пакт про громадські та політичні права. Прийнятий Генеральною Асамблеєю ООН 16 грудня 1966р. • Факультативний протокол до міжнародного пакту про громадські та політичні права. Прийнятий Генеральною Асамблеєю ООН 16 грудня 1966р.
↓	

<p style="text-align: center;"><u>ВПРАВИ – КРИГО- ТРАНСФОРМА ТОРИ</u></p> <p>Свобода – це подія самотворення особистості (А. Бергсон)</p>	<p><i>Інтерактивні вправи на підняття самооцінки, позитивне налаштування групи, формування групової динаміки. Для повноцінного процесу тренінгу у навчальному циклі необхідно поєднати як конкретний досвід, рефлексію, спостереження, теорію, так і практичне застосування набутих знань, тому даний етап тренінгу, є як підготовкою, так і ключовим налаштуванням на процес сприйняття теми.</i></p> <p><i>*На цьому етапі застосовують вправи на підняття власної самооцінки, або гру, яка створює атмосферу довіри та відкритості в групі і вносить настрій гумору і легкості.</i></p>
<p style="text-align: center;">ГЕНДЕР-СТАТЬ КОНЦЕПЦІЯ</p> <p>У людей є одна спільна риса – вони всі різні (Роберт Зенд)</p>	<p>Міні-лекція. Розуміння диференції „Гендер” та „Стать”.</p> <p><i>Природа гендерної відмінності. Причини гендерної нерівності. Соціо-психологічні фактори , які впливають на формування гендерних стереотипів.</i></p> <p>Список рекомендованої літератури для підготовки:</p> <p>За участю Дон Франціско Гойя „ Гендер. Маскулінність.” Незалежний культурологічний часопис „І”, 27/2003 Майкл С. Кімел, „ Гендерезоване суспільство”, Видавництво „ Сфера” 2003 Ріане Айслер „ Чаша та меч”, Видавництво „ Сфера” , 2003 Берн Шон „Гендерная психология” Издательский дом „Нева”,2001 де Бовуар С. „ Друга стаття” у 2 т., к., Основи, 1994(т.1), 1995(т.2) Розіна і Джіно Коста „ І двоє стануть одним...” Монастир Монахів Студійського Уставу, „ Свічадо”, Л., 1997</p> <p>http://gender.ntu-kpi.kiev.ua/index1.htm http://www.gender.ru http://www.owl.ru http://www.undp.sk/genderlibrary</p> <p><i>* На лекції тренер дає повну інформацію. Лекція дозволяє одній людині систематично викладати інформацію групі людей. Міні-лекції дають можливість викласти інформацію точно та логічно, включаючи зміст та тему.</i></p> <p><i>Лекція є найефективнішою формою навчання за темами, що стосуються нових знань. Але у гендерних тренінгах необхідно обмежувати час, який використовується для лекцій, поєднуючи різні методи в процесі навчання. Слухачам та слухачкам може бути нецікаво тривалий час перебувати на лекції.. Тому пропонуємо 20 % часу ,визначеного на тему, займати лекцією, а наступні 80% використовувати ефективно, перейшовши до інтерактивної методики, що дасть нагоду скоріше слухачам та слухачкам бути задіяними в тренінгу.</i></p> <p>Практичне заняття. Інтерактивні вправи, які направлені на розвінчування поширених соціальних міфів про гендерну відмінність.</p> <p><i>* Для повноцінного процесу тренінгу у навчальному циклі необхідно поєднати як конкретний досвід, рефлексію, спостереження, теорію, так і практичне застосування набутих знань, тому даний етап тренінгу, є як підготовкою, так і ключовим налаштуванням на процес сприйняття теми.</i></p> <p><i>Тренеру важливо відчувати, що в групі відбулось прийняття тренінгу. Учасники та учасниці чітко усвідомлюють завдання,</i></p>

	<p>беруть участь в обговоренні, відкрито висловлюють свою думку, вчаться, бажають обговорювати теми. Під час роботи в групах йде процес функціонування без тренера, з'являється фасилітатор з числа учасників, учасниць групи Спостерігається співпраця, взаємна підтримка і сприйняття.</p>
<p style="text-align: center;">ГЕН ДЕРНІ СТЕРЕОТИПИ</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px auto; width: fit-content;"> <p>Перед тим, як осудити, завжди треба подумати, чи не можна знайти виправдання (Ліхтенберг)</p> </div>	<p>Міні-лекція. Соціальна психологія взаємодії статевих ролей . Соціо-психологічні фактори , які впливають на формування гендерних стереотипів. Крос-культурні конструювання гендеру.</p> <p>Список рекомендованої літератури для підготовки: Берн Шон „Гендерная психология” Издательский дом „Нева”,2001 Майкл С. Кімел,, Генероване суспільство”, Видавництво „ Сфера” 2003 Ріане Айслер „ Чаша та меч”, Видавництво „ Сфера” , 2003 Зимбардо Ф.,Ляйппе, М. „Социальное влияние” Питер 2001. Олена Сулова „Культурні та соціальні зміни в Україні” Діалог різноманітностей №3-4,(42-43),1999 Социально-психологические и медицинские аспекты жестокости. Информационный, научный журнал №1-2(3-4) 2003, « Сфера», К.,2003</p> <p>Практичне заняття. Інтерактивні вправи , які направлені на визначення розуміння стереотипів. Ризики, які несуть гендерні стереотипи для обох статей. Шляхи попередження впливу стереотипів на гендерні ідентичності.</p> <p style="text-align: center;">* На даному етапі, як і в усіх інших , є важливим застосовувати метод ”мозкового штурму”, який є найвідомішою і найчастіше застосовуваною технікою яка стимулює генерування багатьох ідей.</p> <p>Технічно це можна здійснювати в усній та письмовій формі. Перелік ідей використовується в подальшій роботі, яка може проходити у вигляді обговорення.</p> <p>Проводиться „мозковий штурм” з метою зібрати якнайбільше ідей з даної теми від усіх учасників за короткий проміжок часу. Основні принципи “мозкового штурму”: пропонувати будь-яке рішення з теми, навіть найнесподіваніше, не критикувати і не обговорювати пропозиції, вільно розвивати, покращувати, комбінувати вже висловлені ідеї.</p>
↓	
<p style="text-align: center;">РОЗПОДІЛ ПРАЦІ ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ.</p>	<p>Інтерактивна лекція. Гендеризована політика домашньої роботи. Форми оцінки домашньої праці. Проблеми розподілу домашньої праці. Антижіночність щодо типу праці в домашніх та суспільних інституціях. Гендерні підходи до ринку праці.</p> <p>Список рекомендованої літератури для підготовки: Альманах гендерной истории „ Адам и Ева” Санк- Петербург « Алетейя», 2003 Майкл С. Кімел,, Генероване суспільство”, Видавництво „ Сфера” 2003 Ріане Айслер „ Чаша та меч”, Видавництво „ Сфера” , 2003</p>

	<p>Зимбардо Ф.,Ляйппе, М. „Социальное влияние” Питер 2001.</p> <p>Берн Шон „Гендерная психология” Издательский дом „Нева”,2001</p> <p>Введение в гендерные исследования. Ч1-2, Учебное пособие. Харьков, Санк-Петербург Издательство « Алетейя», 2001</p> <p><i>Практичне заняття. Інтерактивні вправи, які направлені на визначення реально затраченого часу учасниками та учасницями для домашнього господарювання . Визначити, що дана праця є поважна, оцінена, і потребує розподілу. Вправи можуть бути проведені рольовими іграми. При цьому бажано застосовувати реверсивні ролі.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Рольові ігри – це спосіб навчання за допомогою уявних дій. Вони дають можливість учасникам та учасницям діяти незалежно від роду їхнього заняття чи вмінь. Надані ролі обумовлюють їхню діяльність з вирішення конкретної проблеми або поведінки в уявній ситуації. Вирішуючи цю проблему чи відпрацьовуючи поведінку, яка відповідає конкретній ситуації, вони зможуть досягти більшого розуміння, набутти необхідних навичок та знань.</i> <p>Рекомендації для проведення рольових ігор:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Поясніть групі, що мета гри – надати можливість побачити ситуацію, та включитись в дію . Виконання завдань не вимагає професійної акторської майстерності, але бажано спробувати , заспокоїте учасників.</i> ▪ <i>Завдання давайте після об’єднання учасників у малі групи, забезпечивши участь кожного та кожної; але не використовуючи свої власні імена.</i> ▪ <i>Після презентацій - пам’ятайте про оплески</i> ▪ <i>По закінченні вправи запропонуйте групі “вийти з ролі“ — обговорити почуття, враження чи думки.</i> ▪ <i>Завершіть гру груповим обговоренням досягнутих результатів, учбових етапів. Запропонуйте альтернативи правильного вирішення чи підходу.</i>
↓	
<p>ГЕНДЕРОВАНІ СУСПІЛЬНІ СТАНДАРТИ, ЩОДО ВЛАДИ.</p>	<p><i>Інтерактивна лекція. Гендер, як інституція. Гендерована інституційна логіка. Відмінність та домінування в аспекті гендерного підходу до влади. Гендерний „порядок” у вигляді ієрархії та влади</i></p> <p><i>Чинне законодавство країни по забезпеченню рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.</i></p> <p>Список рекомендованої літератури для підготовки:</p> <p>Баталер Д. „ Психика влади” ХЦГИ Харьков, ”Алетейя” 2002</p> <p>Майкл С. Кімел, „ Генероване суспільство”, Видавництво „ Сфера” 2003</p> <p>Ріане Айслер „ Чаша та меч”, Видавництво „ Сфера” , 2003</p> <p>Зимбардо Ф.,Ляйппе, М. „Социальное влияние” Питер 2001.</p> <p>Берн Шон „Гендерная психология” Издательский дом „Нева”,2001</p> <p>Богачевська-Хомяк М. „Білим по білому” Жінки в громадському житті України 1884-1939,К.,1995</p>

	<p>Введение в гендерные исследования. Ч1-2, Учебное пособие. Харьков, Санкт-Петербург Издательство «Алетейя», 2001</p> <p><i>Практичне заняття. Інтерактивна вправа з обговоренням, щодо питань рівня прийняття рішення за гендерною ознакою. Акцент на моделі суспільства, де на важливих посадах та позиціях, за кількісними ознаками існує підхід до розуміння „мускулінного” стандарту. Визначення ситуації, коли дані еталони можуть стати „фемінними”, щодо займання посад на рівні прийняття рішення.</i></p>
↓	
<p style="text-align: center;">Гендероване насильство- інституційна проблема</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>Для мене завжди було загадкою, як можуть люди вважати для себе почесним приниження ближнього (Махатма Ганді)</p> </div>	<p><i>Міні-лекція. Визначення „Дискримінація” та „Насильство”. Типи насильств. Роль та наявність нормативних документів. Участь в розробці нормативних документів на всіх рівнях, щодо питань міграції.</i></p> <p>Список рекомендованої літератури для підготовки: Дж. Мертус « Наші людські права» Київ, 1996 Майкл С. Кімел „ Генероване суспільство”, Видавництво „ Сфера” 2003 Ріане Айслер „ Чаша та меч”, Видавництво „ Сфера” , 2003 Зимбардо Ф.,Ляйппе, М. „Социальное влияние” Питер 2001. Наші людські права. – К,1996 Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении Женщин., 1979 Патфорт П., „ На пути к ненасилию” Независимая служба мира, 1996 Правовий захист від насильства щодо жінок. Юридичний посібник Вінрок Інтернешнл , К, 2000</p> <p><i>Практичне заняття. Інтерактивні вправи направлені на ідентифікації наявності проявів дискримінації, чи насильства на прикладах . Шляхи застереження. Пошук напрямків відстоювання прав та свобод.</i></p> <p><i>*Вивчення прикладів часто проводяться у малих групах, що дозволяє учасникам та учасницям навчатись на практиці. Приклади, які наводяться, засновані на реальних ситуаціях, і проблеми, які містяться в них, мають бути проаналізовані, вивчені і напрацьований шлях до вирішення. Невеликі групи сприяють підвищенню ефективності роботи кожного учасника і кожної учасниці, залучаючи їх до обговорення та обміну досвідом.</i></p> <p><i>Практичне заняття. Інтерактивні вправи направлені на питання” жіночої” міграції. Чому жінки їдуть за кордон? Попередження торгівлі жінками. Що необхідно знати, перед виїздом за кордон? Нормативні документи, які попереджують торгівлю людьми.</i></p>
↓	
<p style="text-align: center;">ПІДСУМКИ ТРЕНІНГ- СЕМІНАРУ</p>	<p><i>Підведення підсумків Анкетування учасників та учасниць тренінгу. (приклад анкети прикладаються) Вручення сертифікатів.</i></p>

Спільне фото.

**Метою цієї сесії є закріплення в пам'яті найважливіших тренінгових подій з усього процесу тренінгового навчання, а також надання можливості учасникам та учасницям запланувати діяльність, яка сприятиме перенесенню набутих навичок безпосередньо на місце їхньої роботи. На цьому етапі можна отримати оцінку тренінгу, яку дають як учасники, так і тренери і завершити тренінгові навчання, подякувавши всім за участь.*

Рекомендаційні матеріали, щодо РІВНІ ПРАВА ТА РІВНІ МОЖЛИВОСТІ ЧОЛОВІКІВ ТА ЖІНОК. ІНТЕГРУВАННЯ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В ПРОЕКТИ МБФ ХПІ ОЗНАЙОМЛЕННЯ

Мета впровадження гендерної політики сільськогосподарських обслуговуючих кооперативів – сприяння скороченню нерівності у стосунках між чоловіками та жінками шляхом впровадження проектів і програм, а також через роботу з партнерами. Наші стратегічні орієнтири містять наступне:

- Включення до складу нашого проекту (як на етапі планування, так і на етапі розвитку) аналізу стосунків між чоловіками та жінками, а також презентація методик, які допоможуть скоротити нерівність;
- Підтримка і внесок у виконання дій жінками та для жінок, з метою отримання нових навичок і доступу до ресурсів, які необхідні їм для саморозвитку;
- Ініціація (спонукання) та підтримка ініціатив, спрямованих на скорочення нерівності у стосунках між чоловіками та жінками, шляхом підвищення компетентності і впровадження певних механізмів громадської участі для наших партнерів.

В діючих проектах звертає на себе увагу турбота про посилення впливу жінок та залучення усіх партнерів розвитку у суспільний процес.

В процесі впровадження проектів виникла необхідність в тому, щоб тренінги доповнити наступними модулями, які запроваджуються програмою SOCODEVІ, що працює з даним напрямком в етапах розвитку сільськогосподарської кооперації.

МОДУЛЬ ДЛЯ ГРУПИ УЧАСНИКІВ ТА УЧАСНИЦЬ СОК.

1. Знайомство (вступна частина) семінару

Мета: Учасники мають дізнатися про завдання та розпорядок дня за часом; тренер має краще пізнати учасників та їхні інтереси в проекті.

Час: 20 хвилин

Матеріали: фліпчарт, маркери, анкета учасника.

Порядок дій:

- Представлення тренера. Роздача анкети учасника, яка має бути заповнена кожним учасником/учасницею.
- Представлення проекту керівником СОК, цілей тренінгу та розпорядку дня.
- Презентація учасників, кожний з яких має сказати:
 - Своє ім'я
 - Свій інтерес в проекті
 - Свою роль в кооперативі (там, де це можливо).

Зацікавленість у проекті має бути обов'язково визначена кожним учасником/учасницею та записана внизу фліпчарта у дві окремі колонки: одна з інтересами чоловіків, інша з інтересами жінок. Ця інформація стане частиною звіту.

2. Доступ і контроль ресурсів та вигод

Мета: з'ясувати доступність та контрольованість ресурсів у господарстві, яке орієнтоване на сільськогосподарське виробництво.

Час: 1 година.

Матеріали: Бланк «доступ і контроль ресурсів та вигод» у вигляді таблиці у необхідній кількості.

Порядок дій:

- Знайомство з питанням. Якщо необхідно, з наведенням адаптованих / додаткових прикладів, що відображають місцеві умови таким чином, щоб учасникам все було зрозуміле.

Під ресурсами та вигодами розуміємо фінансові, матеріальні або інтелектуальні, які дозволяють нам забезпечити засоби до існування нас самих та наших родин. Відсутність ресурсів та прибутків, таких як земля, є основною недостачею, яка може виникнути в його / її родині. Існує певна різниця між ресурсами та прибутками, які доступні для чоловіків і для жінок, що може впливати на їх внесок у добробут родини. Також це може впливати на їх участь в проекті.

- Учасникам\учасницям пропонують працювати в групах з 4-5 осіб. Кожна команда має складатися як із жінок, так і з чоловіків. Учасники\учасниці мають заповнити таблицю доступності та контролю ресурсів і вигод. На це їм надається 30 хвилин або близько цього. (таку таблицю вони заповнювали під час анкетування при проведенні гендерного аналізу проекту)

Доступ і контроль ресурсів та вигод					
	Хто використовує це?		Хто є власником цього?		Відомості (зауваження)
	Ч	Ж	Ч	Ж	
Основний дохід сім'ї					
Інший дохід					
Земля сільськогосподарського призначення					
Земля для вирощування овочів та фруктів					
Ліси					
Поголів'я худоби (Livestock)					
Дрібні тварини (курки, качки тощо)					
Дім					
Інструменти/ техніка/ обладнання					
Інше:					
Інше:					
	Хто користується (має зиск) цим?		Хто приймає рішення?		
	Ч	Ж	Ч	Ж	
Навчальна / технічна допомога (підтримка)					
Кредит					
Охорона здоров'я					
Дозвілля (час відпочинку)					
Інше :					
Інше:					

- Заповніть таблицю на дошці, опитуючи кожну групу по черзі та порівнюючи їхні відповіді. Можливо, відповіді груп будуть відрізнятися. Тренер дає час, щоб прийти до спільної думки в групах, заповнюючи, якщо це необхідно, колонку «Відомості (Зауваження)». Відповіді стануть частиною звіту.

- Дуже важливо отримувати зворотній зв'язок від учасників на цій стадії. Щоб зробити це, пожвавляють процес обговорення, використовуючи як основу наступні запитання та відмічаючи ключові відповіді на дошці. Відповіді також будуть частиною звіту.

- o Що ви думаєте про результати? Ви здивовані? Чому?

- o Що вражає вас, коли ви дивитеся на таблицю?

- o В колонці «Хто використовує це? Хто користується цим?»

- Що ви помітили?

- Чи є відмінності між чоловіками та жінками? Які саме відмінності? Чому?

- Чи можуть ці відмінності вплинути на участь чоловіків та жінок у молочному проекті? Як саме?

- o В колонці «Хто є власником? / Хто приймає рішення?»:

- Що ви помітили?

- Чи є відмінності між чоловіками та жінками? Які саме відмінності? Чому?

- Чи можуть ці відмінності вплинути на участь чоловіків та жінок у молочному проекті? Як саме?

- o Якщо ми порівняємо дві колонки («Хто використовує це? Хто користується цим?» та «Хто є власником? / Хто приймає рішення?»):

- Що ви помітили?

- Чи є відмінності між чоловіками та жінками? Які саме відмінності? Чому?

- Чи можуть ці відмінності вплинути на участь чоловіків та жінок у молочному проекті? Як саме?

- o У відповідності до результатів в групах задайте запитання стосовно аспектів, які виявилися найбільш проблемними для молочного проекту та їхніх наслідків для учасників молочного проекту.

- Закінчить цей етап діяльності коротким підбиттям підсумків того, що було виявлено групами. Це заняття дозволяє встановити передумови участі чоловіків та жінок в проекті.

3. Ролі та зони відповідальності чоловіків та жінок у сільській місцевості.

Мета: Визначити ролі та зони відповідальності жінок та чоловіків при основній спрямованості на сільськогосподарське (молочне) виробництво; отримати розуміння зацікавленості в проекті, потреб, обмежень, проблем, перешкод для участі та шляхів їх подолання; звернути увагу учасників/учасниць проекту на розподіл праці в господарстві, яке орієнтоване на сільськогосподарське (молочне) виробництво. В даному напрямку можемо використовувати вправу «ФОТО ДОМАШНЬОГО ДНЯ»

Час: 1 година

Матеріали: фліпчарт, маркери.

Порядок дій:

- Знайомство з предметом

Кожного дня ми прокидаємось з цим, попереду день, який може виглядати для нас як день матері родини або як батька родини. Ми виконуємо послідовність дій, які є частиною того, що ми вважало зонами нашої відповідальності або нашими правами. Ці дії часто різняться в залежності від того, хто ви: чоловік чи жінка. Давайте поглянемо на це більш уважно і побачимо, як це може вплинути на нашу участь у молочному проекті.

- На дошці написаний заголовок: «ролі та сфери відповідальності». Нижче ідуть дві колонки: жінки та чоловіки. Учасникам пропонуємо перелічити усі дії, які виконують чоловіки та жінки від моменту ранішнього підйому. Цей список буде частиною звіту.

• *Тренер має бути дуже акуратним і не припускати нечіткості у назвах дій, які будуть перелічені, наприклад, «чоловік працює в полі» або «жінка допомагає чоловікові» - тренер має бути настійливим у перерахуванні усіх специфічних дій, які виконуються у цей період.*

• *Усі дії, пов'язані з піклуванням про членів сім'ї та інші господарські роботи мають бути перелічені.*

• *Переконайтеся, що усі дії, що пов'язані з ролями у суспільстві, були згадані.*

• *Переконайтеся, що учасники перелічили усі дії, що пов'язані з виробництвом молока для обох статей (і чоловіків, і жінок) – заготівля сіна, годування корів, прибирання приміщення, доїння корів 3 рази на день, перетворення молока на сир тощо, продаж молока на ринку, догляд за хворими та тваринами і т.п.*

- Пожвавлуйте процес обговорення учасників, використовуючи наступні запитання:

- Що вразило вас найбільше при складанні списку дій?
- Що характерно для жіночої праці? Для чоловічої праці?
- Що стає помітним, коли ми порівнюємо діяльність чоловіків та жінок?
- Чи однаково чоловіки та жінки залучені до роботи по господарству?
- Чи однакова кількість часу для відпочинку у чоловіків та жінок?
- Чи однаково оцінюється діяльність чоловіків та жінок?
- Якщо розглянути робочий день чоловіків та жінок, чи однакові обмеження вони мають для участі у проекті? Яким чином ми можемо сприяти участі жінок у діяльності по проекту?

Тренер має особливо ретельно:

- *Акцентувати важливість жіночої ролі у продовженні роду та розвитку суспільства.*
- *Підкреслити важкість жіночого робочого дня та нестачу в неї вільного часу для відпочинку.*
- *Обмеження жінки у відвідуванні тренінгів (нестача часу протягом дня).*
- Тренер просить учасників визначити дії, що пов'язані з виробництвом сільськогосподарської продукції (молока). Записує їх на дошці.

Обговорити з учасниками:

- Як важлива жіноча роль в процесі виробництва молока?
- Як важлива чоловіча роль у процесі виробництва молока?
- Чи дійсно обидва, і чоловік, і жінка зайняті у процесі виробництва молока?
- Що може відбутися у випадку, коли жінки не будуть брати участі в сесії з навчання? Якщо жінки не отримають технічну підтримку, оскільки не мають для цього часу або не бачать, як це можна використати (яка з цього користь)?
- Якщо ми хочемо, щоб наші сім'ї отримували користь від молочного проекту, чи слід чоловікам та жінкам більш тісно співпрацювати у процесі виробництва молока? Як саме?
- Як можуть чоловіки взяти на себе частину обов'язків таким чином, щоб і чоловіки, і жінки могли брати участь в проекті?
- Яким чином чоловіки та жінки можуть перерозподілити обов'язки між собою для того, щоб і одні, і другі мали рівний ступінь завантаження в процесі виробництва молока?

Запишіть ключові відповіді на дошці. Ці відповіді стануть частиною звіту.

4. Потреби та сподівання чоловіків та жінок

Мета: Отримати розуміння інтересів проекту, потреб, обмежень, перешкод для участі та шляхів їх подолання.

Час: 30 хвилин

Матеріали: Фліпчарт, маркери.

Порядок дій:

- Тренер знайомить з предметом, повертаючись до пунктів зацікавленості у проекті, які були перелічені учасниками на початку сесії. Ці інтереси по суті і є тими вигодами (прибутком), які ви хочете отримати від проекту.
- Чи є відмінності в інтересах, які висловили чоловіки та жінки? Чому?
- Чи маєте бажання додати зараз до цього що-небудь?

Якщо необхідно, тренер коротко окреслює учасникам вигоди, які приносить проект.

- Для отримання цієї вигоди від проекту, які є потреби та сподівання чоловіків та жінок? Учасників просять перелічити їхні потреби та сподівання. Серед них можуть бути: потреби в технічному навчанні, більше інформації про корисність та вигоди проекту, доступ до кредитів тощо. Тренер креслить дві колонки (чоловіки та жінки) на дошці та перевіряє разом з учасниками, чи дійсно потреби / сподівання, які висловлені кожним з учасників, розподілені однаково чоловіками та жінками. Після того тренер записує потреби / сподівання в окремій колонці або посередині.
- Тренер має, якщо це необхідно, обережно повернути учасників до їхнього визначення ресурсів та вигод, а також ролей та зон відповідальності чоловіків та жінок.
- Оцініть сесію разом з учасниками:
 - Чи дізналися вони що-небудь сьогодні? Що саме?
 - Що було найбільш сильними сторонами сесії? Що вони оцінили?
 - Які сторони сесії були слабкими? Що їм сподобалось менше або не сподобалося зовсім?
 - Що має бути виконано для покращення сесії?

Занотувати усі ці оцінки нижче, і вони теж ввійдуть до звіту.

- Завершити потрібно коротким підбиттям підсумків за основними даними, які були отримані в ході сесії та на основі яких чоловіки та жінки можуть переконатися, що вони можуть брати участь у проекті «на рівних» і що робоче навантаження та вигоди можуть бути розподілені між ними.

Матеріали використані з проекту

«Підвищення конкурентноздатності молочного сектору України» SOCODEVІ

Рекомендовані додатки:

Гендерний аналіз роботи Вашого закладу, організації, відділу і т.д.

Організація

Гендерна політика

Гендерна політика — це утвердження партнерства статей у визначенні та втіленні політичних цілей і завдань та методів їх досягнення в діяльності політичних структур — держави, політичних партій, громадсько-політичних об'єднань.

1. Чи ваша організація має прописану гендерну політику, яка підтверджує впровадження гендерної рівності в усіх формах діяльності організації ?

так частково інформаційно ні проігноровано не відомо

2. Чи Ваша організація включає в стратегічний план діяльності гендерну концепцію?

так частково інформаційно ні проігноровано не відомо

3. Чи в операційному плані діяльності ви акцентуєте на гендерній чуйності?

так частково інформаційно ні проігноровано не відомо

4. Чи кожна особа у Вашій організації відчуває свою приналежність до гендерної політики?

так частково інформаційно ні проігноровано не відомо

5. Чи спостерігається зріст на головних позиціях у Вашій організації жінок?

так частково інформаційно ні проігноровано не відомо

6. Чи спостерігається зріст на головних позиціях у Вашій організації чоловіків?

так частково інформаційно ні проігноровано не відомо

7. Якщо у Вас працює рада правління, чи входять до ради жінки?

так частково інформаційно ні проігноровано не відомо

8. Чи менеджмент Вашої організації підтримує ґендерну чуйність?

так частково інформаційно ні проігноровано не відомо

9. Чи у Вашій організації передбачений гнучкий графік роботи для матерів та батьків?

так частково інформаційно ні проігноровано не відомо

10. Чи проводиться у Вашій організації підтримка материнства та батьківства?

так частково інформаційно ні проігноровано не відомо

11. Чи ознайомлений Ваш штат з нормативно-правовими документами ґендерної політики держави?

так частково інформаційно ні проігноровано не відомо

12. Чи підтримується у Вашій організації політика догляду за дитиною, чи старшими людьми?

так частково інформаційно ні проігноровано не відомо

13. Чи ґендерне розуміння включено в посадові інструкції?

так частково інформаційно ні проігноровано не відомо

14. Які Ви бачите перешкоди у впровадженні ґендерної політики?

Організаційні

Національна культура

Низька мотивація

Відсутність інформації

Відсутність програм

Побутові стереотипи

Відсутність навчання

Рівень менеджменту

Інше

План проведення гендерного аналізу проекту

1. Ознайомлення з проектними документами: загальне ознайомлення з системою цілей, кількісних і якісних індикаторів, опікуючих результатів і головних заходів системою організації, моніторингу і контролю проекту.
2. Вивчення і аналіз звіту, документів програми гендерного інтегрування МБФ ХПІ в Україні
3. Підготовка програми проведення гендерного аналізу проекту.
4. Формування і підготовка матеріалів.
5. Підготовка форм для проведення самооцінки досягнень цілей проекту через аналіз плану проекту, з включенням гендерного компонента та анкет для керівників проекту.
6. Підготовка анкети для сімей – учасників проекту для визначення впливу гендерних аспектів, передбачених в рекомендаціях і напрямках проекту.
7. Проведення гендерного аналізу. Візит на проект. Проведення семінару оцінки гендерної політики проекту серед керівників проекту. (голова організації, бухгалтер, консультанти). Анкетування адміністративної групи проекту.
8. Візит в родини. Індивідуальна співбесіда з учасниками проекту (сім'ями проекту). Анкетування сімей учасників проекту для визначення впливу гендерних аспектів, передбачених в рекомендаціях и направлених проекту.
9. Обробка даних, аналіз результатів, підготовка звіту. Аналіз і обробка анкет адміністративної групи проекту з питання гендерної політики.
10. Аналіз и обробка анкет сімей учасників проекту для визначення впливу гендерних аспектів, передбачених в рекомендаціях и направлених проекту.
11. Аналіз и оформлення результатів комплексної оцінки виконання рекомендацій по формуванню гендерної політики проекту. Підготовка матеріалів по результатах аналізу. Формування плану дій проекту, з наскрізним гендерним інтегруванням.
12. Аналіз і підготовка форм за результатами проведеної самооцінки досягнень цілей проекту на основі плану проекту, з включенням гендерного аналізу. Підготовка плану заходів для підвищення ефективності впровадження гендерних аспектів в діяльність проекту.
13. Уточнення даних. Підготовка повного аналітичного звіту з врахуванням рекомендацій.
14. Консультації по результатах звіту.

Анкета оцінки гендерного інтегрування проекту

ЧЛЕНИ ГОСПОДАРСТВА: Ім'я, Прізвище			
Статус в родині			
ВІК			
ОСВІТА			

ЩОДЕННА ЗАЙНЯТИСТЬ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ,

Перелічіть основні види Вашої діяльності в роботі по дому

Чоловік	
Жінка	

Перелічіть основні види Вашої діяльності по господарству

Чоловік	
Жінка	

Громадська та політична діяльність

Чи залучені ви в громадську діяльність? Якщо так, то чим саме займаєтесь:

РЕСУРС	Володіє / чоловік/дружина
Земля (у чийому володінні)	
Кредит (чи брала сім'я, на що, на якій термін, де)	
Навички (чи проходили навчання в проекті)	
Грошові збереження (чи є рахунок в ощадбанку чи в іншому)	
Наявність обладнання, механізмів (машина, трактор, інше)	
Хто приймає рішення про вагому покупку, придбання механізації, отримання кредиту	
Хто виплачує гроші, при використанні найманої праці	

Доступ і контроль над ресурсами господарства

4.1 Заповнюється одне на сім'ю.

ДЖЕРЕЛА ПРИБУТКУ родини	поставте у	%
- тварини, город		
- професійна робота поза домом		
- фермерство		
- пенсія		
- бізнес		
- інші (напишіть)		

Чи використовуєте в власному господарстві найману працю? Якщо так, то заповніть таблицю:

<u>Кого?</u>	<u>Тимчасово , чи постійно?</u>	<u>Яку виконують роботу?</u>
<u>Чоловіки</u>		
<u>Жінки</u>		

Анкета визначення результатів впливу проекту на гендерній основі

1. Що Ви знаєте про діяльність проекту?

Жінки залучені в Проект:

Чоловіки залучені в Проект:

2. ЯКУ вигоду від проекту отримали ?

Жінки залучені в Проект:

Чоловіки залучені в Проект:

3. Чи покращилось Ваше життя , в результаті участі в проекті, і яким чином?

Для жінок

Для чоловіків

4. Визначіть свої очікування від результатів участі в проекті?

Жінки

Чоловіки

5. Для отримання систематичного результату по завершенні проекту, якої підтримки Ви потребуєте?

Жінки

Чоловіки

Схеми, що доповнюють знання про гендерну чуйність, розуміння потреб у зміні, планування соціо-гендерних завдань.

Дані схеми є роздатковим матеріалом, який зручно використовувати, як під час проведення тренінгів.

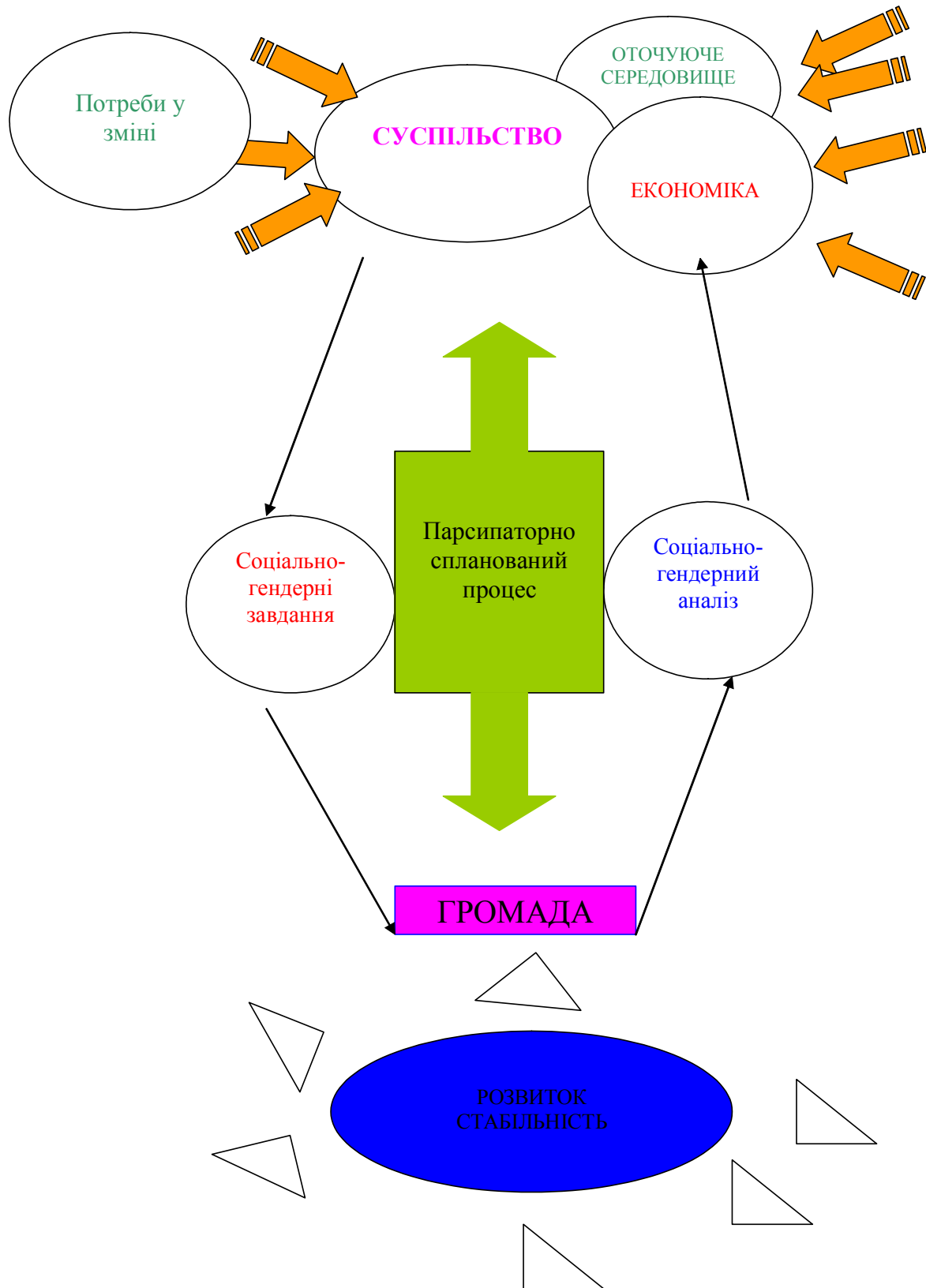


Схема №1. Планування соціально-гендерних завдань та соціально-гендерний аналіз для справедливого та сталого розвитку.

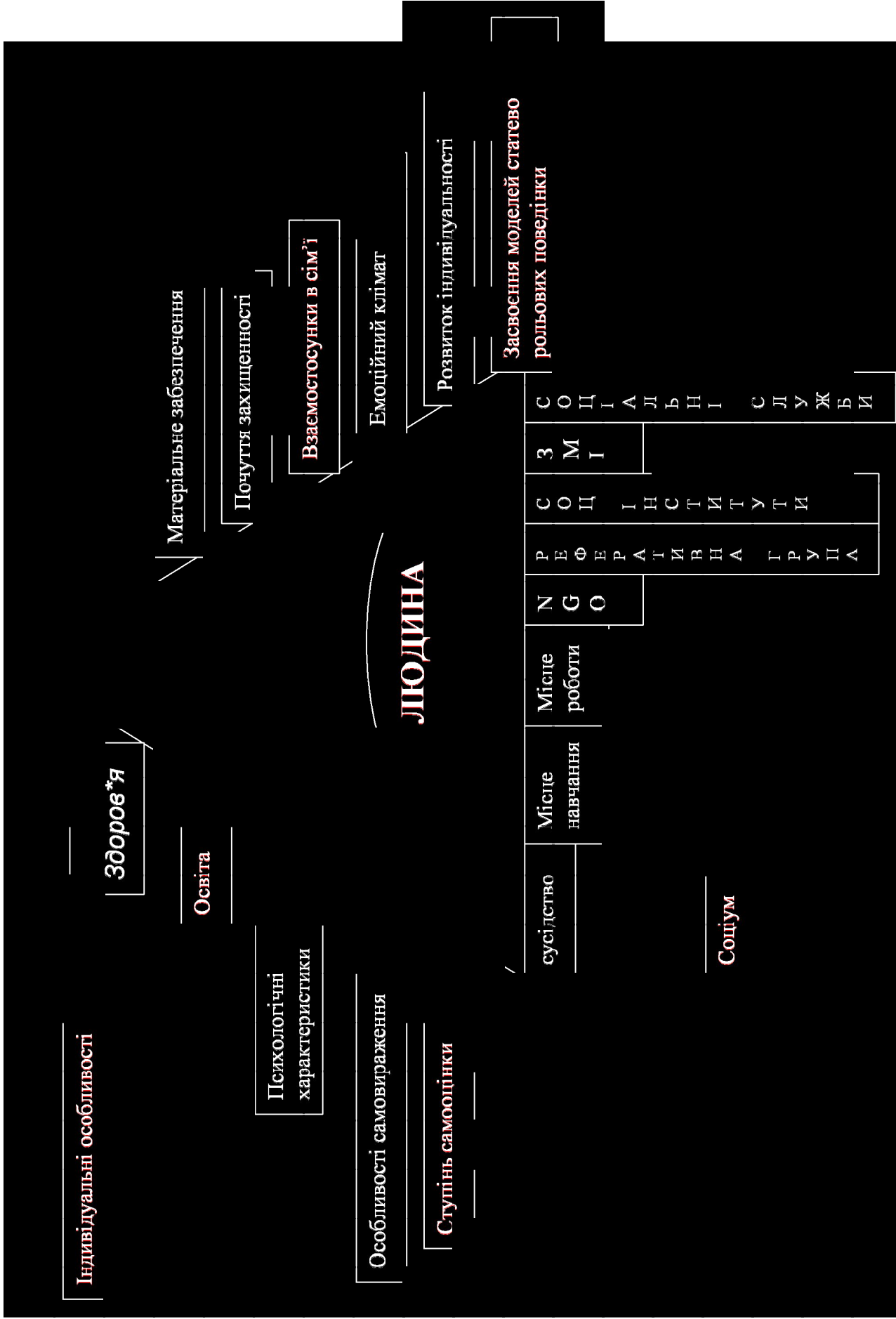
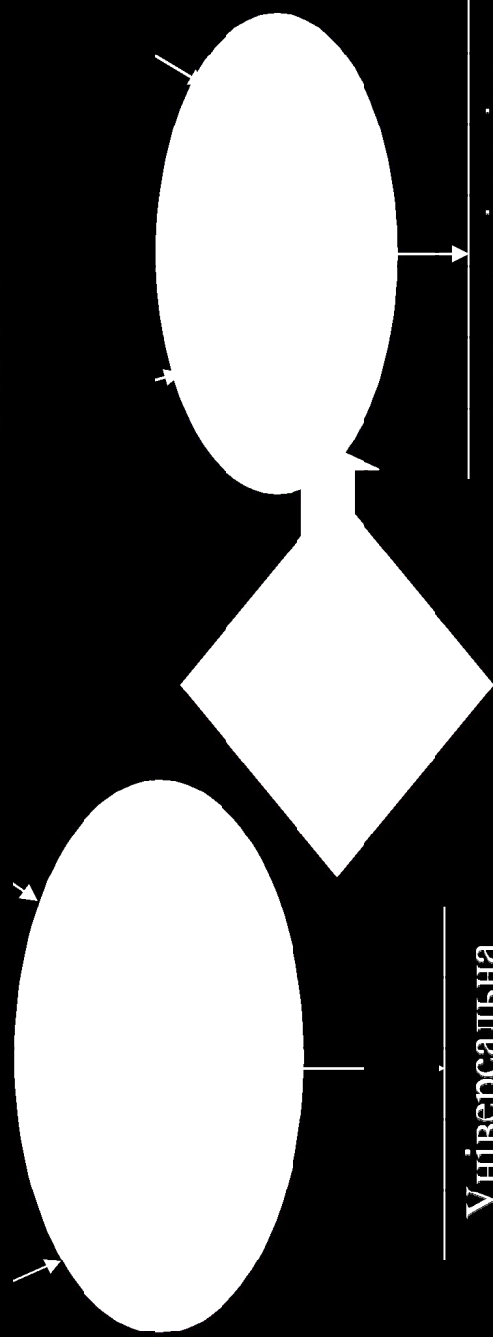


Схема №2. Формування впливу індивідуальних особливостей, сім'ї, соціуму на людський фактор, щодо визначення ролей.

Стать і гендер

Біологічна / З якою народжуються / Соціально-культурними чинниками / З ним не народжуються

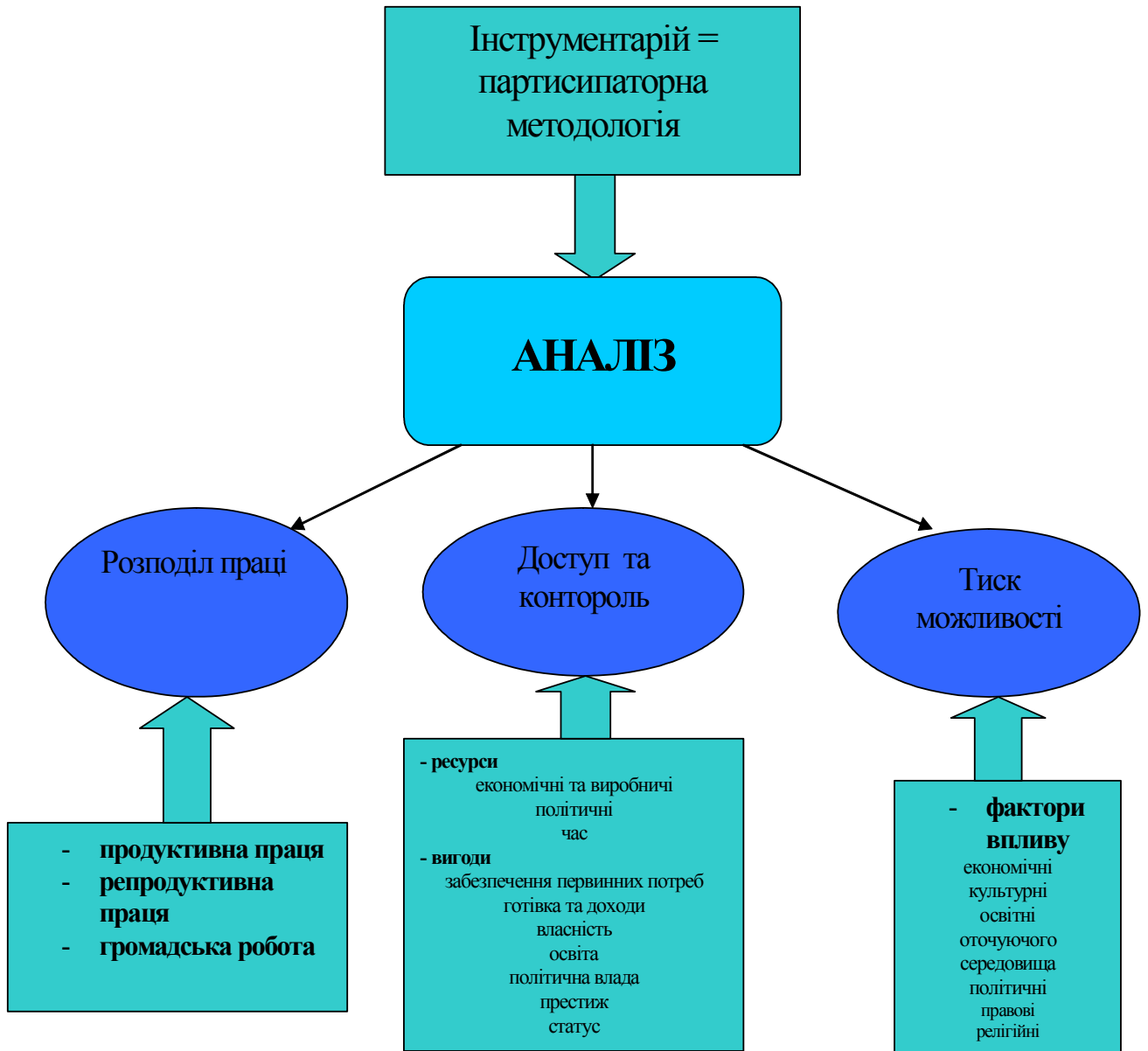


Універсальна
Постійна

- норми та поведінка в різних культурах різна
- динамічний, змінюється постійно



Соціально-гендерний аналіз



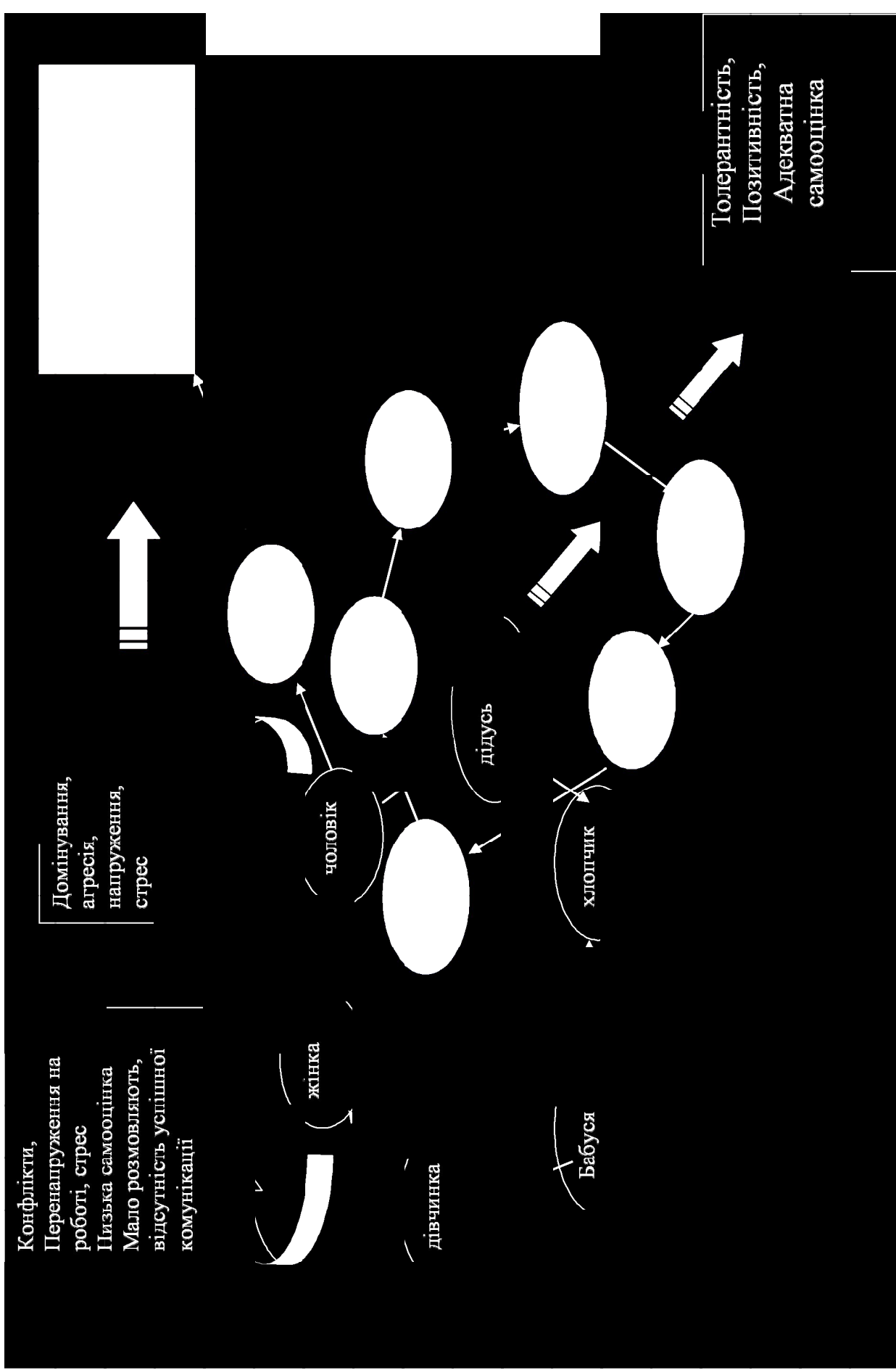
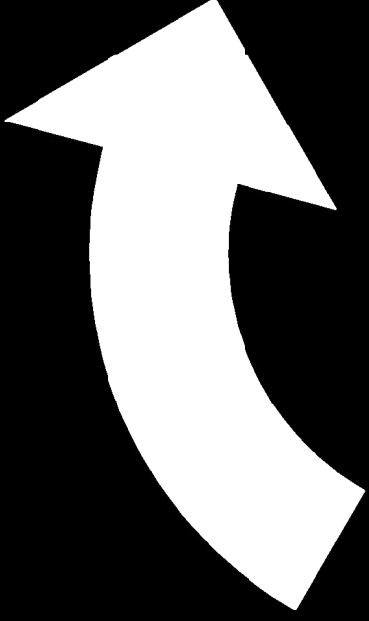


Схема №5. Гендерна взаємодія , щодо розподілу праці, доступу, контролю та тиску можливостей у родині.



Третя фаза домашнього
насильства
«МЕДОВИЙ МІСЯЦЬ»

Друга фаза домашнього
насильства.
«ЕПІЗОД ГОСТРОГО
НАСИЛЬСТВА»

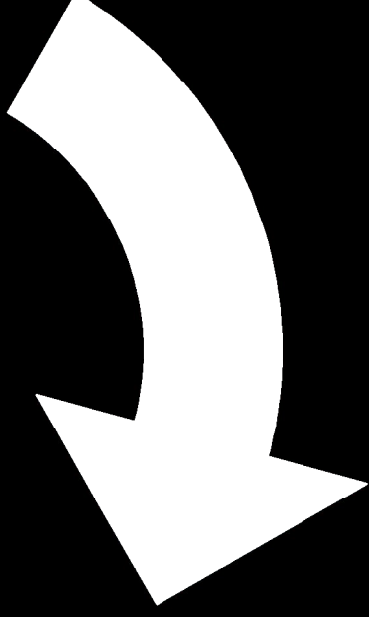


Схема №6. Три фази циклу домашнього насильства.
Взаємозв'язок та вплив соціальної чоловічої ролі на жіночі ролі.

Перелік основних гендерних нормативно-правових актів

1. Декларація і Платформа дій Четвертої Всесвітньої Конференції ООН зі становища жінок в Пекіні від 15.09.1995 р. // http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=995_507.
2. Другий Факультативний протокол до Міжнародного пакту про громадянські і політичні права, що стосується скасування смертної кари: Прийнятий резолюцією 44/128 Генеральної Асамблеї від 15 грудня 1989 р. // http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=995_187.
3. *Кампанія* Ради Європи боротьби з насильством проти жінок включно із насильством у сім'ї. – К., 2006. – 94 с.
4. Конвенція МОП про захист заробітної плати № 95 // http://zakon.nau.ua/doc/?code=993_146.
5. Конвенція МОП про працю жінок у нічний час (переглянута 1934 р.) № 41 // <http://uazakon.com/document/tpart22/isx22218.htm>
6. Конвенція про боротьбу з дискримінацією в галузі освіти від 14.12.1960 р. // <http://uazakon.com/document/tpart21/isx21790.htm>.
7. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод ратифіковано Законом України від 17.07.1997 р. № 475/97-ВР // http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=995_004.
8. Конвенція про зловживання в галузі міграції і про забезпечення працівникам-мігрантам рівних можливостей і рівного ставлення від 24.06.1975 р. № 993_163 // http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_163.
9. Конвенція про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок 18.12.1979 р. // http://www.usm.te.gov.ua/?page=norm_doc.php&id=2.
10. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права 16.12.1966 р. // <http://www.ageyev.org/humanrights/pakt.htm>.
11. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права: ратифіковано Указом Президії Верховної Ради Української РСР N 2148-VIII (2148-08) від 19.10.1973 р.) // http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=995_042.
12. Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Указ Президента України від 26.07.2005 р. № 1135/2005 // <http://uapravo.net/data/base18/ukr18496.htm>.
13. Про Декларацію про загальні засади державної політики України стосовно сім'ї та жінок: Постанова Верховної Ради України від 05.03.1999 р. № 475-XIV // <http://www.uapravo.net/data/base52/ukr52231.htm>.
14. Про день матері: Указ Президента України від 10.05.1999 р. № 489/99 // <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=489%2F99>.
15. Про Довгострокову програму поліпшення становища жінок, сім'ї, охорони материнства і дитинства: Постанова Кабінету Міністрів України від 28.07.1992 р. № 431 // <http://uazakon.com/document/tpart12/isx12879.htm>.
16. Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 р. № 2866-IV // <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2866-15>.
17. Про затвердження граничних норм підіймання і переміщення важких речей жінками: Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 10.12.1993 р. № 241 // <http://uazakon.com/document/tpart12/isx12879.htm>.
18. Про затвердження Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року: Постанова Кабінету Міністрів України від 27.12.2006 р. № 1834 // <http://uazakon.com/document/fpart04/idx04371.htm>.
19. Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок: Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 29.12.1993 р. № 256 // <http://uapravo.net/data/base58/ukr58858.htm>.
20. Про заходи щодо посилення охорони материнства та дитинства: Постанова Кабінету Міністрів України від 04.12.1998 р. № 1929 // <http://uazakon.com/document/spart64/inx64655.htm>.

21. Про збереження середньої заробітної плати за вагітними жінками на період обстеження в спеціалізованих медичних закладах: Постанова Кабінету Міністрів України від 15.10.1991 р. № 268 // <http://uazakon.com/document/tpart15/isx15726.htm>.
22. Про звільнення з місць позбавлення волі деяких категорій засуджених жінок і неповнолітніх: Указ Президента України від 20.02.1996 р. № 136/96 // <http://www.uazakon.com/document/spart93/inx93012.htm>.
23. Про здійснення експертизи проектів законів та проектів інших нормативно-правових актів на їх відповідність Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод: Наказ Міністерства юстиції України від 15.08.2006 р. № 67/5 // <http://www.minjust.gov.ua/0/7916>
24. Про підвищення соціального статусу жінок в Україні: Указ Президента України від 25.04.2001 р. № 283/2001 // <http://www.president.gov.ua/ru/documents/550.html>.
25. Про порядок призначення пенсій на пільгових умовах жінкам, які працюють в сільськогосподарському виробництві та виховали п'ятеро і більше дітей: Постанова Кабінету Міністрів України від 16.05.1992 р. № 244 // <http://uazakon.com/document/tpart13/isx13656.htm>.
26. Про Програму запобігання торгівлі жінками та дітьми: Постанова Кабінету Міністрів України від 25.09.1999 р. № 1768 // <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1768-99-%EF>.
27. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 156 про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками: Закон України від 22.10.1999 р. № 1196- XIV // http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_010.
28. Про Рекомендації парламентських слухань “Становище жінок в Україні: реалії та перспективи”: Постанова Верховної Ради України від 29.06.2004 р. № 1904-IV // <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1904-15>.
29. Рекомендація МОП щодо праці жінок у нічний час № 71 // <http://uazakon.com/document/tpart17/isx17673.htm>.

