

ЧОЛОВІКИ, ВЛАДА Й ПОЛІТИКА:

ВКАЗІВКИ З ВИКОРИСТАННЯ
ОНЛАЙН-ПРОГРАМИ



Національний Демократичний Інститут

ПРО НАЦІОНАЛЬНИЙ ДЕМОКРАТИЧНИЙ ІНСТИТУТ

Національний Демократичний Інститут (далі НДІ) є некомерційною, позапартійною, неурядовою організацією, що підтримує прагнення людей в усьому світі жити в демократичних суспільствах, які визнають основні права людини та сприяють їхньому дотриманню. Від початку свого заснування в 1983 році НДІ співпрацює з місцевими партнерами/-ками задля підтримки та посилення демократичних інституцій та практик шляхом зміцнення політичних партій, громадських організацій та парламентів; забезпечення проведення чесних виборів; сприяння участі громадян/-нок у владі, а також відкритості та підзвітності влади.

НДІ є лідером у роботі з підвищення рівня політичної активності жінок у всьому світі. Він розширює можливості жінок брати участь, змагатися та обіймати провідні позиції в процесі демократичних змін на правах рівних та активних партнерів/-ок. Мобілізуючи свої глобальні мережі та спираючись на три десятиріччя досвіду, набутого в 132 країнах, НДІ підтримує прагнення жінок до гендерної рівності з метою досягнення інклюзивного, чутливого до потреб громадян/-ок та стійкого демократичного управління. Багатонаціональний підхід НДІ підтверджує ідею про те, що, хоча єдиної моделі демократії не існує, всі демократичні країни сповідують певні ключові принципи.

© National Democratic Institute (NDI)

Вебсайт: www.ndi.org

Copyright © National Democratic Institute for International Affairs (NDI) November 2020. Усі права захищені. Частина цієї роботи може бути відтворена та/або перекладена для некомерційних цілей за попередньої письмової згоди НДІ за умови, що НДІ вказується як джерело матеріалу та отримує примірники будь-якого перекладу. Запити про публікацію направляти за адресою: legal@ndi.org.

ПЕРЕДМОВА

Уже понад 35 років Національний Демократичний Інститут (НДІ) підтримує права жінок на рівну та вагомую участь у політичному житті. За 25 років після ухвалення Пекінської платформи дій досягнуто суттєвого прогресу. Впродовж цього часу НДІ співпрацював з урядовцями/-вицями, активістами/-ками та партнерами/-ками з організацій громадянського суспільства по всьому світу, щоб усунути бар'єри для повної реалізації політичних прав жінок.

Однак глобальний гендерний розрив у рівнях політичної участі наразі є неприпустимо великим: за нинішніх темпів просування до гендерного паритету в політичній діяльності по всьому світові цієї мети буде досягнуто аж за 95 років. Оскільки пандемія COVID-19 та зростаючий авторитаризм повсюдно створюють безпрецедентні проблеми для стійкого демократичного врядування, «зміна обличчя політики» є актуальною як ніколи, і нам потрібно пришвидшити темпи змін.

Для цього ми повинні визнати, що просування до цієї мети було повільним через те, що в наших колективній та глобальній діяльності забагато зусиль приділялося зміцненню політичного потенціалу окремих жінок та заохоченню реформ у політичних інституціях і недостатньо уваги – до причин того, чому саме жінки перебувають на узбіччі політичного життя. Ми знаємо, що жінки здатні до ефективного лідерства не менше за чоловіків: оцінки лідерських навичок, проведені Harvard Business Review, показали, що жінки зазвичай мають вищі показники за більшістю якостей, які цінуються у лідерів/-ок, зокрема вміння вибудовувати відносини, хист до самовдосконалення, чесність і здатність домагатися змін. Дані про політичне лідерство жінок також вказують на те, що жінки надають перевагу розбудові суспільних благ, наприклад, громадської інфраструктури, освіти та охорони здоров'я, а також розширюють політичний простір для інших жінок, для меншин та традиційно маргіналізованих громад.

Та попри це несправедливий розподіл влади у всіх наших суспільствах та застаріле переконання, що політика є чоловічою справою, досі не дозволяють жінкам продемонструвати свої лідерські здібності. Суспільні норми, які ототожнюють маскуліність із владою, а жіночність – із підпорядкуванням, залишаються усталеними в парламентах, політичних партіях та інших політичних інституціях по всьому світі та впливають на те, як суспільні рухи інтегрують жіночі голоси та представляють жіночу точку зору. Такі норми призводять до концентрації політичної влади в руках чоловіків-членів еліт, які, навіть конкуруючи поміж себе в інших сферах, об'єднуються для спільної боротьби, щоб утримати владу і не допустити до неї жінок.

Найновіший посібник НДІ *«Чоловіки, влада й політика»* пропонує новий підхід до трансформації гендерних норм, які наразі зумовлюють розрив у рівнях політичних можливостей між жінками та чоловіками. Фасилітаторам/-кам та виконавцям/-вицям програми надаються інструменти, необхідні для того, щоб активісти-чоловіки, політичні лідери та партнери з організацій громадянського суспільства збагнули, що мають надмірну владу та привілеї, а також зрозуміли, яким чином ця нерівність впливає на них самих, їхні сім'ї та їхні громади. Ці інструменти також допоможуть цим чоловікам визначити, як використовувати свою владу та привілеї для сприяння гендерній рівності та інклюзивному врядуванню.

Виключаючи, замовчуючи та маргіналізуючи можливості жінок, а отже, нехтуючи голосами та талантами половини населення, нації не можуть повністю реалізувати свій потенціал. Це шкодить не лише демократії, а й національному розвитку. Цей посібник має на меті допомогти чоловікам стати свідомими трансформаційних змін і не розглядати розширення політичних прав жінок як гру з нульовим результатом, а оцінювати його як перспективний національний актив у боротьбі за довгострокове поліпшення стану охорони здоров'я, підвищення рівня розвитку суспільства, безпеки та успіху своєї країни.

Дерек Мітчелл (Derek Mitchell)
Президент

Листопад 2020 року

ПОДЯКИ

«Чоловіки, влада й політика» є продуктом Національного Демократичного Інституту (НДІ) і результатом напруженої праці та серйозних роздумів багатьох людей, яким НДІ висловлює щирі вдячність. Методологію цього продукту було розроблено групою НДІ з проблем гендеру, жінок і демократії (ГЖД) під керівництвом директорки Сандри Пепери (Sandra Pepera). Керолайн Хаббард (Caroline Hubbard), старша радниця НДІ з гендерних питань та заступниця директорки з питань ГЖД, виступала технічною керівницею з методології та інструментів. Підхід та технічний дизайн було розроблено спеціалістом з питань маскулінності Аланом Грейгом (Alan Greig), який провів першу пілотну програму за участю НДІ та місцевих партнерів у Демократичній Республіці Конго.

Співробітник програми ГЖД Йосиф Єзекілов (Jossif Ezekilov) надав програмну підтримку та технічні поради щодо фасилітації під час проведення програм на тему маскулінності; старша співробітниця програми Моллі Міддлгерст (Molly Middlehurst) подбала про технічні поради щодо включених до посібника норм моніторингу й оцінювання; старша асистентка програми Тамар Айзен (Tamar Eisen) забезпечила ключову адміністративну допомогу. Ми хотіли б окремо подякувати Джулії Кенні (Julia Canney), яка надала програмну підтримку для ініціювання розробки посібника як членкиня групи НДІ з ГЖД, а потім відредагувала текст посібника. Це видання також багато в чому завдячує важкій праці графічного дизайнера Макса Сікемора (Max Sycamore).

Розробці посібника посприят і вклад двох наших консультанток. Сьюзен Маркгем (Susan Markham) зі Smash Strategies є головною авторкою посібника, і саме вона забезпечила відповідність посібника широким гендерним та демократичним підходам НДІ, а також його корисність для практичних виконавців поза межами НДІ. Лін Меснер (Lyn Messner) розробила важливі елементи посібника, включаючи методологію моніторингу та оцінювання, а також усі вказівки щодо онлайн-фасилітації.

Співробітники НДІ як у штаб-квартирі в окрузі Колумбія, так і в Демократичній Республіці Конго (ДРК) та Лівані, відіграли важливу роль в успіху наших пілотних програм. Ми надзвичайно вдячні наступним співробітникам: у ДРК – начальнику відділення Дані Аїді (Dany Ayida), Мішелін Маунзі (Micheline Maunga) та Паті Сівалі (Paty Siwala); у Лівані – Майї Фаваз (Maya Fawaz) та Майї Сафієддін (Maya Safieddine); у штаб-квартирі НДІ – Мухаву Лумеї (Muhawu Lumeya), Еліз Арнесен (Elise Arnesen), Сарі Бекерман (Sarah Beckerman), Кайлу Герману (Kyle Herman) та Фердауїс Баззі (Ferdaouis Bagga).

Семінари з питань маскулінності в обох пілотних програмах проводились у співпраці з партнерами/ками НДІ з питань маскулінності – COMEN у ДРК та АВААД у Лівані. Обидві організації адаптували наш підхід до місцевого контексту, здійснили функції фасилітатора на семінарах у своїх країнах та надали відгуки, необхідні для вдосконалення посібника.

Ми щиро дякуємо нашим колегам/-жанкам-рецензентам/-кам за безцінні відгуки, які відображали різні точки зору: директору Міжнародної жіночої ліги за мир і свободу Діну Пікоку (Dean Peacock), старшому раднику НДІ з азійських питань Адаму Нелсону (Adam Nelson) та радниці НДІ з питань демократії та технологій Сарі Моултон (Sarah Moulton).

НДІ також щиро вдячний Національному фонду на підтримку демократії (НФПД) за фінансування пілотних програм НДІ та випуску цього видання.

РЕЗЮМЕ	6
ВСТУП	7
ПРО «ЧОЛОВІКИ, ВЛАДА Й ПОЛІТИКА: ВКАЗІВКИ З ВИКОРИСТАННЯ ОНЛАЙН-ПРОГРАМИ»	9
ЯК ВИКОРИСТОВУВАТИ ПОСІБНИК «ЧОЛОВІКИ, ВЛАДА Й ПОЛІТИКА: ВКАЗІВКИ З ВИКОРИСТАННЯ ОНЛАЙН-ПРОГРАМИ»	11
ВСТУП ДО ОНЛАЙН-НАВЧАННЯ	13
КЛЮЧОВІ ПОНЯТТЯ ДЛЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОГРАМИ	15
КЛЮЧОВІ ГЕНДЕРНІ ТЕРМІНИ	15
ПРИНЦИПИ	16
ОРГАНІЗАЦІЙНІ ЗМІНИ	17
ТЕОРІЯ ЗМІН	20
ПРОЯВИ ОПОРУ ЗМІНАМ	21
КЛЮЧОВІ ТЕРМІНИ ОНЛАЙН-ФАСИЛІТАЦІЇ	21
ФАСИЛІТАЦІЯ ОНЛАЙН-СЕМІНАРІВ	23
ПІДТРИМКА ПРОДУКТИВНИХ ПРОСТОРІВ НА ОНЛАЙН-СЕМІНАРАХ ПРОГРАМИ «ЧОЛОВІКИ, ВЛАДА Й ПОЛІТИКА»	23
ПЕРЕВАГИ ОНЛАЙН-НАВЧАННЯ ДЛЯ РОБОТИ ЗІ ЗМІНИ СОЦІАЛЬНИХ НОРМ ТА МОДЕЛЕЙ ПОВЕДІНКИ	26
КЛЮЧОВІ МОМЕНТИ ТА ПРОБЛЕМИ ПРИ ПРОВЕДЕННІ ОНЛАЙН-СЕМІНАРІВ З ПИТАНЬ МАСКУЛІННОСТІ	27
АНАЛІЗ МІСЦЕВОГО ТЕХНОЛОГІЧНОГО КОНТЕКСТУ	28
ПРАВИЛЬНИЙ ВИБІР ТЕХНОЛОГІЧНОЇ ПЛАТФОРМИ	28
ПІДГОТОВКА ДО РЕАЛІЗАЦІЇ	32
НАВЧАННЯ ФАСИЛІТАТОРА/-КИ ТА ПРОДЮСЕРА/-КИ	32
ФОРМУВАННЯ ОНЛАЙН-ПЛАНУ	32
КЛЮЧОВІ ІНТЕРАКТИВНІ ФУНКЦІЇ ДЛЯ ОНЛАЙН-ФАСИЛІТАЦІЇ	33
СТРАТЕГІЇ ДЛЯ ОНЛАЙН-УЧАСТІ	35
СТВОРЕННЯ БЕЗПЕЧНОГО СЕРЕДОВИЩА	35
ЗАДАВАТИ ТОН	37
ОЗНАЙОМЛЕННЯ УЧАСНИКІВ/-НИЦЬ З ОНЛАЙН-КЛАСОМ	38
УПРАВЛІННЯ ВІРТУАЛЬНИМ КЛАСОМ	39
УСУНЕННЯ ПРОБЛЕМ	40
ІНСТРУМЕНТИ	43
МОДУЛЬ А: ВІДКРИТТЯ	43
МОДУЛЬ В: ПЕРСОНАЛІЗАЦІЯ	50

МОДУЛЬ С: ПОЛІТИЗАЦІЯ	64
МОДУЛЬ D: РОЗРОБКА СТРАТЕГІЇ	82
МОДУЛЬ E: ЗАКРИТТЯ	95
ЩО РОБИТИ ДАЛІ?	101
ВИСНОВКИ	103

РЕЗЮМЕ

Повноцінна та рівна участь жінок у суспільному житті є надзвичайно важливою для побудови та підтримки існування міцних, енергійних демократичних суспільств. Здатність жінок брати рівну участь у політиці як активісткам, виборчиням, членкиням громадянського суспільства, членкиням чи лідеркам партій, посадовцям та обраним лідеркам додає відчутної користі демократичному розвитку.

Жінки, які займаються політикою, стикаються як із формальними, так і з неформальними бар'єрами, що заважають їхній участі в політиці, але однією з найбільших перешкод, із якою стикаються жінки, котрі займаються політикою, є уявлення про гендер, а також соціальні очікування та особисті установки й моделі поведінки, породжені цими уявленнями. У багатьох суспільствах влада, і особливо політична влада, досі асоціюється з чоловіками та маскуліністю.

Наявні норми щодо гендеру, зокрема маскуліності, погіршують життя жінок і дівчат, але вони так само негативно впливають на життя чоловіків і хлопців. Патріархальні норми, які змушують людей пов'язувати маскуліність із владою, також визначають жорсткий набір очікувань та форм вираження своєї ідентичності, яким повинні відповідати чоловіки для демонстрації своєї маскуліності. Дослідник-ці пов'язують дотримання таких жорстких маскуліних норм із різноманітними негативними наслідками для фізичного та психічного здоров'я чоловіків, їхнього емоційного благополуччя та стосунків зі своїми сім'ями та громадами.

Багато програм із розвитку демократії та (належного) врядування (ДіВ), спрямованих на розширення політичної активності та лідерства жінок, досі ґрунтувалися на розбудові індивідуального потенціалу жінок, реагуванні на їхні права та заявлені потреби й вимоги. Інші програми зосереджувалися на цільових заходах, спрямованих на розширення політичної активності та лідерства жінок і просування питань гендерної рівності в політиці та в робочих процесах політичних інституцій, таких, як організації громадянського суспільства, органи управління виборами, політичні партії та виборні органи.

Чоловіки здавна контролюють організації, які займаються демократичною політикою. Ці вказівки з використання онлайн-програми «Чоловіки, влада й політика» є інструментом залучення політичних лідерів-чоловіків до участі в трансформаційних змінах, спрямованих на досягнення гендерної рівності. Вони зосереджуються на чоловіках, політичній владі та гендерних нормах у онлайн-середовищі з метою реструктуризації політичних організацій і забезпечення гендерної рівності як частини їхнього організаційного розвитку та політичної стратегії. Цей підхід передбачає відхилення від багатьох популярних підходів до просування демократії та (належного) врядування і перенесення акценту на сприяння змінам соціальних норм у напрямку більшої справедливості як ключового чинника успішності програми.

Ці вказівки з використання онлайн-програми «Чоловіки, влада й політика» пропонують інструменти для тих, хто працює над просуванням демократичного устрою, дотриманням прав та (належного) врядування, щоб залучати політичних лідерів-чоловіків через онлайн-платформи до втілювачів змін, спрямованих на досягнення гендерної рівності. Вони зосереджуються на чоловіках, на політичній владі та гендерних нормах, щоб реструктурувати політичні організації на забезпечення гендерної рівності як частини їхнього організаційного розвитку та політичної стратегії. Принципово важливо пам'ятати, що ці вказівки з використання онлайн-програми не призначені для використання як окремої програми для практичних виконавців/-виць у сфері просування демократії та (належного) врядування. Цей підхід представляє програму, яку слід інтегрувати в уже наявну програмну роботу та враховувати при розробці будь-якої нової програмної стратегії.

ВСТУП

Уже понад три десятиліття Національний Демократичний Інститут (НДІ) працює над зміцненням стабільного розвитку демократій за допомогою потужніших, сучасніших, інклюзивних, зрозумілих, чутливих до потреб суспільства та відкритих політичних інституцій. Такі інституції, як організації громадянського суспільства, виборчі комісії, політичні партії, міністерства та виборні органи, повинні реагувати на потреби громадян/-ок та створювати можливості для інклюзивного багатопартійного та поліетнічного консенсусу. Ключовим аспектом цієї роботи є розширення політичної активності та лідерства жінок.

Сучасні технології дедалі частіше використовуються як необхідний інструмент у програмах розвитку в усьому світі, й ініціативи щодо трансформаційних змін у сфері гендеру не є винятком. Онлайн-фасилітація та онлайн-навчання мають багато переваг, особливо коли йдеться про ширше залучення та участь традиційно маргіналізованих груп населення. Ці вказівки, опубліковані як онлайн-видання, допомагають подолати цей технологічний розрив через надання чіткого та стисло викладеного методу для фасилітаторів/-ок програм, спрямованих на трансформацію гендерних відносин, який дозволить їм ефективно вести програми для політичних лідерів-чоловіків у віртуальному просторі.

Онлайн-навчання – це застосування сучасних технологій у навчанні. Дослідження показують, що люди, які навчаються онлайн, досягають таких самих чи навіть вищих результатів за тих, хто навчається на очних заняттях, і що активна участь призводить до кращих результатів навчання.¹ Діяльніша участь у навчальній онлайн-програмі додає задоволення, сприяє вищому рівню досягнень у сприйнятті учасниками/-цями та вищому рівню фактичних досягнень. Онлайн-навчання за активної участі учнів/-ниць може позитивно вплинути на учасників завдяки їхній співпраці та обміну інформацією.^{2,3,4}

Це є критично важливим для такої навчальної програми, як «Чоловіки, влада й політика», яка має на меті трансформувати соціальні норми, установки та поведінку політичних лідерів-чоловіків. Програми з питань маскулінності зазвичай відбуваються у формі очних занять з малими групами. Заняття проводяться таким чином, щоб фасилітатори/-ки могли створити середовище, яке викликає довіру, та безпечний простір, де чоловіки почуватимуться комфортно, розмірковуватимуть та вільно розмовлятимуть на теми гендеру.

Хоча онлайн-навчання не завжди може відтворити спокійну атмосферу особистої взаємодії, фасилітатори/-ки все-таки спроможні запропонувати учасникам-цям довірливий онлайн-простір, активно використовуючи доступні функції онлайн-платформи. Використовуючи такі функції, як чат та дошка, які дозволяють учасникам-цям обговорювати те, що вони вивчають, обмірковувати та пропонувати застосування, фасилітатори/-ки можуть запустити в онлайн-навчальному середовищі процеси, що сприятимуть зміні норм, установок та поведінки чоловіків, які займаються політикою. Під час таких контактів учасники/-ці наводять інформацію, порівнюють її з контекстом та формулюють запитання, які зумовлюють оцінку вивченого. Наведення та використання інформації є частиною навчального процесу, і саме це потрібно для того, щоб закріпити вивчене й трансформувати його в зміни в установках і поведінці, а також у нові знання.⁵

1 Greenhow, Christine. 2020. Ask the Expert: Online learning vs. classroom learning. MSUToday. <https://msutoday.msu.edu/news/2020/ask-the-expert-online-learning-vs-classroom-learning/#:~:text=A%3A%20Online%20learning%20can%20be,has%20to%20be%20done%20right>.

2 Higley, Michael. 2018. Social Learning: Reasons Why Collaborative Online Learning Activities Are Effective. eLearning Industry. <https://elearningindustry.com/collaborative-online-learning-activities-reasons-effective>

3 TopClass. n.d. 12 Ways to Increase Student Participation in Online Discussions. <https://www.wbtsystems.com/learning-hub/blogs/increase-student-participation-online-discussions>

4 Stefan Hrastinski. 2009. A theory of online learning as online participation. Computers & Education. Volume 52, Issue 1. 2009. Pages 78-82. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2008.06.009>.

5 TopClass. n.d. 12 Ways to Increase Student Participation in Online Discussions. <https://www.wbtsystems.com/learning-hub/blogs/increase-student-participation-online-discussions>

Перевагою онлайн-заняття є те, що в ньому всі можуть брати участь одночасно, на відміну від очних занять, на яких фасилітатор/-ка має узгодити різні часові обмеження, що часто звужує кількість учасників/-ниць, які можуть виступити, поділитися своїми думками та висловити міркування на пленарних заняттях або заняттях у малих групах під час конкретного заходу. Під час онлайн-режиму занять всі одночасно можуть використовувати функції чату та електронної дошки, а не чекати своєї черги для виступу. Це особливо зручно для роботи з членами/-кинями політичної еліти, які нерідко вдаються до довгих промов і обмежують таким чином час для інших.

За правильної фасилітації на заняттях можна створити рівні умови у змішаних групах за участю жінок. Водночас онлайн-навчання може позбавити жінок можливості донести до їхніх учасників/-ниць свої позиції. Тому у цих вказівках з використання програми наголошується на інструментах та стратегіях, які дозволяють фасилітатору/-рці розуміти такі небезпеки та пропонують стратегії вирішення згаданої проблеми.

ГЕНДЕР І ПОЛІТИКА

Нерівний розподіл влади між чоловіками та жінками в політиці ґрунтується на усталених гендерних нормах, які впливають на доступ жінок до навичок та ресурсів, необхідних для боротьби за керівні позиції й виборні посади та здобуття цих позицій і посад. У багатьох суспільствах влада, і особливо політична влада, досі асоціюється з чоловіками та маскуліністю. Виходячи з цього, нам здається «природним» або «нормальним», що чоловіки обіймають 75 відсотків місць у парламентах по всьому світу, утримують 79,5 відсотка посад спікерів парламентів і 93,4 відсотка – глав держав. Чоловіки посідають близько 90 відсотків керівних посад у політичних партіях. Більшість організацій громадянського суспільства також очолюють чоловіки. Попри прогрес, здобутий у розширенні політичних можливостей жінок, для досягнення гендерного паритету у світовій політиці знадобиться 95 років.

Впродовж століть конституції стверджували, що «всі чоловіки створені рівними», що відверто виключало з цього переліку жінок. Водночас така норма було неправдивою навіть щодо чоловіків, оскільки протягом століть стосувалася лише білих чоловіків-землевласників. 1913 року Норвегія стала першою суверенною державою, в якій жінки здобули право голосу. Політичні інституції, включаючи партії та парламенти, формувалися під впливом чоловічих норм та маскулітних кодексів поведінки. Політичні партії створювалися як інституції, членами яких могли бути лише чоловіки, і їхні внутрішні порядки відображали стійкість гендерних норм та ролей, поширених у їхніх суспільствах. Чоловіки, і особливо привілейовані чоловіки, монополізують політичне лідерство. Багато аспектів організаційної політики та процедур й надалі стримують жінок від вступу до політичних організацій або ускладнюють їхнє просування в таких організаціях. Соціальні норми та установки колег-чоловіків і чоловіків-членів сім'ї тиснуть на жінок-лідерок і жінок-членкинь партій та обмежують можливості жінок брати повноцінну участь у політичній діяльності та в процесах ухвалення рішень.

Такі норми створюють бар'єри для рівної та активної політичної участі жінок, вони існують на індивідуальному, інституційному та соціально-культурному рівнях. На індивідуальному рівні жінкам можуть не дати можливості голосувати через відсутність свідоцтва про народження або національного посвідчення особи. Жінки, які відповідають тим самим вимогам, що й чоловіки, не виборюють політичні посади, оскільки не мають рівної з чоловіками можливості щодо набуття досвіду або доступу до мереж отримання ресурсів чи влади. На інституційному рівні політичні партії створюють недружню атмосферу для жінок-членкинь та жінок-лідерок у багатьох аспектах своєї повсякденної діяльності, процедур та внутрішніх культур. Робота в міністерствах та виборних органах часто не відповідає реаліям життя жінок та їхніх сімей. На соціокультурному рівні політика часто розглядається як «чоловіча справа». При висвітленні діяльності жінок, які займаються політикою, засоби масової інформації часто зосереджуються на тому, як вони вдягнені, на їхньому сімейному стані чи навіть на тоні їхнього голосу, а не зважають на політичні позиції чи рівень компетенції. Ба навіть більше: оскільки дедалі частіше жінки стають активістками, обраними керівницями, посадовицями та виборчинями, вони все частіше стикаються з переслідуваннями, залякуванням та психологічними знущаннями як під час особистих зустрічей, так і в Інтернеті. Така недоброзичлива реакція знеохочує жінок до політичної активності, створює серйозний бар'єр для їхньої спроможності вільно та безпечно реалізовувати свої політичні права, і підриває демократію.

ПРО «ЧОЛОВІКИ, ВЛАДА Й ПОЛІТИКА: ВКАЗІВКИ З ВИКОРИСТАННЯ ОНЛАЙН-ПРОГРАМИ»

Вказівки з використання програми представляють один із підходів щодо залучення політичних лідерів-чоловіків у **віртуальному** середовищі до трансформаційних змін, спрямованих на досягнення гендерної рівності. Нерівний розподіл влади між чоловіками та жінками в політиці ґрунтується на усталених гендерних і соціальних нормах, які впливають на доступ жінок до навичок та ресурсів, необхідних для просування до керівних позицій і виборних посад. Як засвідчують дослідження та узагальнений досвід, індивідуальне нарощування потенціалу та нав'язані ззовні інституційні реформи можуть змінити відповідну динаміку формування влади лише до певної міри.

Чоловіки здавна контролюють патріархальні та недоступні для сторонніх членів організації, які займаються демократичною політикою, включаючи організації громадянського суспільства, виборчі комісії, політичні партії, урядові міністерства та виборні органи, зокрема місцеві ради, виконавчі органи та парламенти. Тож зміни, які б трансформували гендерну ситуацію в політичних організаціях, неможливі без активної участі чоловіків. Цей підхід зосереджений на зміні установок і практик діяльності чоловіків у політичних організаціях, які обмежують, стримують та/або виключають повноцінну політичну участь жінок, з метою перебудови політичних організацій і забезпечення гендерної рівності як частини організаційного розвитку та політичної стратегії. Зокрема цей підхід передбачає, що політичні лідери-чоловіки повинні усвідомити вплив таких норм, установок та практик на життя жінок та дівчат і одночасно – на власне життя чоловіків.

Вказівки з використання програми дають практичним виконавцям/-вицям у сфері просування демократії та (належного) врядування (ДіВ) набір онлайн-інструментів, які можуть посилити поточну роботу за програмами. Це здійснюється через залучення політичних лідерів-чоловіків до трансформаційного процесу, в якому вони оцінюють шкідливість норм маскулінності, а також пов'язаних з ними установок і практик, щоб посилити підтримку на найвищих рівнях державної служби та політичної влади прав жінок у сім'ї, в громаді та в суспільному житті.

Метою цієї програми є зміна патріархальних гендерних норм, яких дотримуються політичні лідери/-ки та на яких ґрунтуються політичні інституції. Кінцевим позитивним результатом є зрушення в організаційних структурах, у політиці та діях таких інституцій, як політичні партії, організації громадянського суспільства, міністерства та виборні органи, зокрема місцеві ради та парламенти.

Хоча цільовою аудиторією програми є політичні лідери-чоловіки, важливо, щоб у межах програми проводилися різноманітні віртуальні заняття, в яких брали б участь винятково чоловіки, чоловіки та жінки та винятково жінки. Потрібно провести конкретну роботу з чоловіками, щоб заохотити та збільшити підтримку ними політичної рівності жінок. Однак ці зусилля повинні включати діяльність жінок, які здавна виборюють свої політичні права, базуватися на ній та відповідально ставитися до особливостей боротьби за права жінок у кожному конкретному контексті. На практиці це може включати партнерські стосунки з місцевими організаціями з прав жінок; роботу з питань маскулінності з чоловіками-керівниками організацій; створення винятково жіночих просторів, де вони обмінюються своїм досвідом як членкині організацій; та стратегічні засідання, на яких жінки та чоловіки спільно працюють над наступними кроками щодо організаційних змін та підзвітності.

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДОТРИМАННЯ ПРИНЦИПУ «НЕ ЗАШКОДЬ»

У процесі планування програм, що включають заняття на тему «Чоловіки, влада й політика», організатори/-ки повинні пояснити учасникам та учасницям мету, обґрунтування та передбачуване кінцеве використання інформації та розповідей, якими вони діляться. Практичні виконавці/-виці в сфері просування демократії та (належного) врядування повинні застосовувати принцип «Не зашкодь», щоб не піддавати учасників та учасниць програми додатковим ризикам через свої

дії. Планувальники/-ці програм повинні усвідомлювати потенційні негативні наслідки втручання та враховувати їх під час процесу планування.⁶ Якщо виконавці/-виці заходів програми хочуть записати або сфотографувати онлайн-заняття, слід подумати, чи необхідні поінформування та згода учасників/-ниць.

Під час виконання заходів програми жінки, які беруть участь у заняттях, повинні мати безпечний простір, щоб представити та обговорити власний досвід. Важливо, щоб розробники/-ці програм знали про основні наявні послуги з підтримки, щоб поділитися цією інформацією з учасниками/-цями програми. Вони повинні також врахувати необхідні заходи для надання психосоціальної допомоги учасникам/-цям програми.

ПРОВЕДЕННЯ ЗАНЯТЬ ВИНЯТКОВО ДЛЯ ЖІНОК АБО В ЗМІШАНИХ ГРУПАХ

При проведенні онлайн-занять на тему «Чоловіки, влада й політика» за участю жінок необхідно постійно виходити з принципу «Не зашкодь» (НЗ). Це вкрай важливо, якщо існує ризик певних негативних наслідків через участь жінок або розповіді жінок про зіткнення з патріархальними нормами в політичних організаціях (наприклад, коли жінка розповідає про насильство, з яким стикнулася у власній політичній партії). Деякі загальні принципи є наступними:

- ▶ забезпечення приватного, конфіденційного простору для жінок, у якому вони мали б можливість розповісти про пережите;
- ▶ залучення модераторів-жінок до загальних занять та/або роботи в кімнатах обговорення, коли в заняттях беруть участь особи обох статей, щоб фасилітувати обговорення та забезпечити комфортну обстановку для всіх учасників/-ниць;
- ▶ за необхідності – підтримка режиму конфіденційності та анонімності. Не слід записувати заняття, якщо існує хоча б якийсь ризик негативних наслідків для жінок, які розповіли про пережите ними. Фасилітатори/-ки також повинні визначити, чи доцільно ділитися свідченнями, наданими на заняттях одностатевих груп (навіть анонімно), обговорити це питання й отримати згоду від учасників/-ниць;
- ▶ забезпечити жінкам безпечний доступ до занять. Це передбачає перевірку можливості безпечного доступу для жінок та проведення занять у такий час, коли жінки можуть увійти до системи, перебуваючи на самоті.

Будь ласка, перегляньте докладнішу інформацію в наших вказівках стосовно проведення програм із питань насильства щодо жінок (НЦЖ) онлайн в Інструментарії 2.

ЯК ВИКОРИСТОВУВАТИ ПОСІБНИК «ЧОЛОВІКИ, ВЛАДА Й ПОЛІТИКА: ВКАЗІВКИ З ВИКОРИСТАННЯ ОНЛАЙН-ПРОГРАМИ»

Передбачається, що документ «Чоловіки, влада й політика: вказівки з використання онлайн-програми» використовуватиметься працівниками/-ницями у практичній роботі для просування демократії та (належного) врядування (ДіВ), щоб реалізовувати програми за допомогою цифрових технологій. Ця праця ґрунтується на емпірично перевірених ініціативах, які використовувалися в інших секторах та контекстах для впливу на установки та практики діяльності чоловіків і збільшення ними підтримки прав жінок у сім'ї, в громаді та в суспільному житті.

Ці вказівки з використання програми надають онлайн-фасилітаторам/-кам інструменти для проведення віртуальних семінарів та заходів з метою залучення політичних лідерів-чоловіків до трансформаційного процесу, в якому досліджуються установки та практики чоловіків, які перешкоджають залученню жінок та їхньому рівному доступу до прав у сім'ї, в громаді та в суспільному житті.

Вказівки з використання програми для онлайн-навчання включають чотири основні розділи, зокрема набір інструментів, які професіонали/-ки рекомендували для використання в онлайн-просторі.

- ▶ **Ключові поняття.** Цей розділ включає визначення важливих для цієї теми понять «гендер» та «влада», основних особливостей онлайн-навчального простору, а також огляд проявів маскулінності в політиці та окреслення проблематики організаційних змін.
- ▶ **Фасилітація онлайн-семінарів.** Цей розділ ознайомить фасилітаторів/-ок із перевагами та проблемами проведення онлайн-семінарів на тему маскулінності, способами онлайн-підтримки продуктивних просторів та загальними міркуваннями щодо проведення віртуального навчання на теми, пов'язані з гендером.
- ▶ **Підготовка до реалізації.** Цей розділ включає рекомендації стосовно розробки та планування інтегрованого підходу до онлайн-програми «Чоловіки, влада й політика», зокрема підготовку розкладу онлайн-семінару, ключових інтерактивних функцій для онлайн-фасилітації та стратегії управління онлайн-«класом».

Розробка та планування семінарів передбачатиме також підготовку плану моніторингу та оцінювання (МіО). Щоб зрозуміти, чи вдається досягти запланованих результатів, слід регулярно оцінювати наявні зміни чи їхню відсутність. Чотири основних типи показників можуть дати важливу інформацію про зміни, що відбуваються⁷. В ідеалі план оцінювання включатиме поєднання наступних показників:

- ▶ **установки.** Ці дані дозволяють зрозуміти, наскільки поширені певні погляди серед політичних лідерів-чоловіків із середовища еліти та як ці погляди змінюються (якщо вони змінюються) впродовж здійснення втручання;

7 Marcus, Rachel. 2015. Changing Gender Norms: Monitoring and Evaluating Programmes and Projects. Overseas Development Institute. United Kingdom: London. <https://www.odi.org/sites/odi.org.uk/files/odi-assets/publications-opinion-files/9815.pdf>

- ▶ **наміри.** Ці дані, отримані як від чоловіків, так і від жінок, котрі беруть участь у політичних організаціях, що є об'єктом втручання, можуть зафіксувати показники, розташовані між показниками установок (що думають чоловіки-лідери) та показниками практики (що насправді роблять чоловіки-лідери);
- ▶ **практики та результати.** Ці дані вимірюють, які різновиди поведінки чоловіків-політичних лідерів насправді змінюються;
- ▶ **уявлення про гендерні норми.** Ці дані вимірюють зміни щодо того, що чоловіки-політичні лідери вважають правильною поведінкою.

Зверніться до розділу «Вказівки з оцінювання» основного документа «Чоловіки, влада й політика: вказівки з використання програми», щоб отримати докладнішу інформацію щодо розробки плану МіО.

- ▶ **Інструменти для фасилітації онлайн-семінарів.** У цьому розділі подано зміст онлайн-навчальних модулів.

Кожен розділ вказівок із використання програми супроводжується інструментарієм наприкінці розділу, який включає всі первинні та вторинні ресурси, пов'язані з реалізацією підходу, зокрема зразки навчальних матеріалів та зовнішні друковані матеріали з питань демократії, маскулінності, сучасних технологій та статі, організаційних змін та змін соціальних норм.

ВСТУП ДО ОНЛАЙН-НАВЧАННЯ

Багато інструментів та підходів, поданих у початковій версії документа «Чоловіки, влада й політика: вказівки з використання програми»⁸, було створено для очних занять. Однак, оскільки значна частина світу переходить до онлайн-режиму і дедалі більше фактів вказують на позитивні наслідки онлайн-навчання, цей підхід було адаптовано для таких онлайн-платформ, як Zoom, Webex та BlueJeans.

Онлайн-навчання – це застосування сучасних технологій до навчання. Дослідження показують, що люди, які навчаються онлайн, досягають таких самих чи навіть вищих результатів, ніж ті, хто навчається на очних заняттях, і що активна участь призводить до кращих результатів навчання.⁹ Діяльніша участь у навчальній онлайн-програмі додає задоволення, сприяє вищому рівню досягнень у сприйнятті учасниками/-цями та вищому рівню фактичних досягнень. Онлайн-навчання за активної участі учнів/учениць може позитивно вплинути на учасників/-иць завдяки їхній співпраці та через активне залучення до навчальної діяльності шляхом співпраці та обміну інформацією.^{10,11,12}

Це є критично важливим для такої навчальної програми, як «Маскулінність, влада й політика», метою якої є трансформація соціальних норм, установок та поведінки політичних лідерів-чоловіків. Програми з питань маскулінності зазвичай відбуваються у формі очних занять з малими групами. Заняття проводяться таким чином, щоб фасилітатори/-ки могли створити середовище, яке викликає довіру, та безпечний простір, де чоловіки почуватимуться комфортно, розмірковуючи та вільно розмовляючи на теми гендеру. Багато чинників ускладнили або унеможливили проведення таких очних занять; ці чинники різні в різних місцях і залежать від норм місцевого законодавства з охорони здоров'я. Відтак необхідно адаптувати наші підходи до роботи з проблемою маскулінності до онлайн-середовищ, щоб вона могла тривати.

Обдумуючи, як застосовувати вказівки з використання онлайн-програми для здійснення програм, слід брати до уваги кілька основних міркувань: як ця програма вписується до місцевого та політичного контексту; як вона доповнить інші гендерні програми та програми у сфері ДіВ; коли відбудуться заходи за програмою; яким є місцевий технологічний контекст; хто буде залучений до програми. Дбаючи про те, щоб спланувати та реалізувати цю програму, практичні виконавці/-виці повинні брати до уваги історію політичних організацій, які будуть залучені до неї. Крім того, слід враховувати історію та нинішній контекст, у якому діє місцевий рух за права жінок.

Хоча онлайн-навчання не завжди може відтворити спокійну атмосферу особистої взаємодії, фасилітатори/-ки все-таки спроможні запропонувати учасникам/-цям довірливий онлайн-простір, активно використовуючи доступні функції онлайн-платформи. Використовуючи такі функції, як чат та дошка, які дозволяють учасникам/-цям обговорювати та пропонувати застосування, фасилітатори/-ки можуть запустити в онлайн-навчальному середовищі процеси, що сприятимуть зміні норм, установок та поведінки чоловіків, які займаються політикою. Під час таких контактів учасники/-ці наводять інформацію, порівнюють її з контекстом та формулюють запитання, які зумовлюють оцінку вивченого. Наведення та використання інформації є частиною навчального процесу, і саме це потрібно для того, щоб закріпити вивчене та трансформувати його в зміни в установках і поведінці, а також у нові знання.¹³

8 Див. в розділі “Навчальні матеріали” сайт “Жінки - це 50% успіху України” <https://50vidsotkiv.org.ua/navchalni-materialy/>

9 Greenhow, Christine. 2020. *Ask the Expert: Online learning vs. classroom learning*. MSUToday. <https://msutoday.msu.edu/news/2020/ask-the-expert-online-learning-vs-classroom-learning/#:~:text=A%3A%20Online%20learning%20can%20be,has%20to%20be%20done%20right>.

10 Higley, Michael. 2018. *Social Learning: Reasons Why Collaborative Online Learning Activities Are Effective*. eLearning Industry. <https://elearningindustry.com/collaborative-online-learning-activities-reasons-effective>

11 TopClass. n.d. 12 Ways to Increase Student Participation in Online Discussions. <https://www.wbtsystems.com/learning-hub/blogs/increase-student-participation-online-discussions>

12 Stefan Hrastinski. 2009. A theory of online learning as online participation. *Computers & Education*. Volume 52, Issue 1, 2009. Pages 78-82. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2008.06.009>.

13 TopClass. n.d. 12 Ways to Increase Student Participation in Online Discussions. <https://www.wbtsystems.com/learning-hub/blogs/increase-student-participation-online-discussions>

Перевагою онлайн-заняття є те, що в ньому всі можуть брати участь одночасно, на відміну від очних занять, на яких фасилітатор/-ка має узгодити різні часові обмеження, що часто звужує кількість учасників/-ниць, які можуть виступити, поділитися своїми думками та висловити міркування на пленарних заняттях або заняттях у малих групах під час конкретного заходу. Під час онлайн-режиму занять всі одночасно можуть використовувати функції чату та електронної дошки, а не чекати своєї черги для виступу. Це особливо зручно для роботи з членами/-кинями політичної еліти, які нерідко вдаються до довгих промов і обмежують таким чином час для інших. Це також допомагає створити рівні умови на заняттях у змішаних групах за участю жінок.

Хоча ці сфери будуть розглянуті детальніше в наступних розділах вказівок із використання програми, слід підкреслити особливу важливість того, щоб фасилітатори/-ки програми забезпечили **безпечне, сприятливе та інтерактивне** середовище на онлайн-семінарах із питань маскулінності. Хоча ці характеристики варто використовувати і в офлайн-просторі, саме при роботі у віртуальних умовах вони вкрай запитані. Необхідно, щоб учасники/-ці відчували підтримку впродовж усього віртуального процесу.

КЛЮЧОВІ ПОНЯТТЯ ДЛЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОГРАМИ

Існує низка ключових понять, із якими потенційним фасилітаторам/-кам програм слід добре ознайомитись перед тим, як інтегрувати підхід онлайн-програми «Чоловіки, влада й політика» у своїй роботі. Сюди входять визначення, ключові принципи, якими керується програма, розуміння важливості організаційних змін та загальної теорії змін, на якій базується програма, а також потенційні проблеми на шляху досягнення організаційних змін. Цей розділ також включає кілька ключових онлайн-термінів, які використовуються в цих вказівках із використання програми та в допоміжних заходах.

КЛЮЧОВІ ГЕНДЕРНІ ТЕРМІНИ

Для повної реалізації вказівок із використання програми «Чоловіки, влада й політика» важливо мати спільне розуміння слів та понять стосовно статі, гендеру та маскулітності. Деякі з цих визначень будуть використані в цьому посібнику, тоді як інші визначення, включені до нього, використовуються лише окремими працівниками/-цями у практичній роботі. У контексті цього посібника використовуються наступні визначення:

- ▶ **стать** – це класифікація людей як чоловіків чи жінок. При народженні стать немовлят визначається за поєднанням тілесних характеристик, включаючи хромосоми, гормони, внутрішні репродуктивні органи та статеві органи;
- ▶ **гендер** – це соціально визначений набір ролей, прав і обов'язків жінок і чоловіків у суспільствах, а також широкий спектр ідентичностей, які не вписуються до цієї бінарної системи. Визначення та очікування того, що означає бути жінкою/дівчиною чи чоловіком/хлопцем, та санкції за невиконання цих очікувань різняться залежно від культури та історичного періоду й часто перетинаються з іншими факторами, такими як етнічна приналежність, класова приналежність, вік і сексуальна орієнтація. Нерівність між чоловіками і жінками є однією з найбільш стійких закономірностей при розподілі влади;
- ▶ **гендерна ідентичність** означає власне сприйняття, прийняття та вираження особою свого гендеру та приналежних до нього соціальних конструктів. Гендерна ідентичність особи може відповідати тій статі, з якою вона народилася, або вона може відрізнитися від неї, а то й не відповідати жодному гендерному конструкту. «Чоловік» і «жінка» є двома загально визнаними гендерними ідентичностями через історичне, патріархальне змішування понять гендеру та статі. Втім існує широкий спектр ідентичностей, наявність яких визнавалася в різних культурах, які не вписуються до цього бінарного поділу¹⁴. Соціальні санкції, пов'язані з недотриманням гендерних стандартів, виходять із ідеї про те, що кожен/-на повинен/-на відповідати бінарному гендерному поділу, а тих, хто цього не робить, слід карати;
- ▶ **гендерні норми** – це соціальні правила й очікування, що регулюють характеристики та поведінку, які цінуються та вважаються прийнятними для чоловіків і жінок у межах певної культури чи соціальної групи. Норми засвоюються людьми та закріплюються в їхній свідомості від народження до дорослого віку через спостереження, навчання, позитивні та негативні санкції, освіту, засоби масової інформації, релігію, закони та інші соціальні інституції. Іноді норми можуть бути настільки поширеними, що люди помилково вважають, ніби вони є «природними» і, отже, не можуть бути змінені, хоча вони є «предметом постійної дискусії, опору й переосмислення в повсякденних взаємодіях»;¹⁵

¹⁴ Хоча в цьому посібнику, як правило, використовується бінарне визначення гендеру, при проведенні заходів за програмами слід враховувати гендерну різноманітність, якщо це доречно. Ми визнаємо, що соціальні санкції, пов'язані з недотриманням гендерних стандартів, виходять із ідеї про те, що кожен/-на повинен/-на відповідати бінарному гендерному поділу, а тих, хто цього не робить, слід карати.

¹⁵ Lancet 2019; 393: 2550–62.

- ▶ **гендерна рівність** означає мету досягнення рівних прав, обов'язків і можливостей для всіх людей. Гендерна рівність означає, що різні моделі поведінки, прагнення та потреби чоловіків, жінок та людей з іншими гендерними ідентичностями розглядаються, оцінюються та схвалюються однаково. Це не означає, що жінки та чоловіки однакові, але права, обов'язки та можливості людей у такій системі не залежатимуть від того, народилася людина чоловіком чи жінкою;
- ▶ **гендерна справедливість** – це процес подолання накопичених та стійких економічних, соціальних та політичних перешкод, які заважають людям усіх гендерів діяти на рівних;
- ▶ **маскулінність** – це діапазон ролей, моделей поведінки та характеристик, які пов'язані з належністю до чоловічої статі та вважаються правильними для хлопців і чоловіків у даному суспільстві. Маскулінність визначається через порівняння з жіночністю і цінується вище за останню. Вона виражається на індивідуальному рівні через поведінку і поширюється культурно через образи й розповіді та інституційно через закони, політику та процедури;¹⁶
- ▶ **патріархат** – це соціальна, політична, культурна та економічна система, що визначається й управляється чоловіками. Коли гендерний устрій надає перевагу чоловікам, соціальне схвалення чоловічого домінування та жіночого підпорядкування може підтримуватися багатьма офіційними та неформальними інституціями та практиками, включаючи політику;
- ▶ **патріархальна маскулінність** – це ідеї та практики маскулінності, які підкреслюють перевагу маскулінності над жіночністю, владу чоловіків над жінками. Практика патріархальної маскулінності спрямована на збереження гендерної нерівності, причому насильство щодо жінок і дівчат є її найекстремальнішим виявом.

ПРИНЦИПИ

Окрім визначення спільного набору термінів, виконавцям/-вицям програм важливо зрозуміти принципи, на яких вибудовується робота з чоловіками та хлопцями для підвищення гендерної рівності в світі.

- ▶ **Права людини.** Преамбула Загальної декларації прав людини підтверджує «рівноправність чоловіків і жінок», її стаття 1 стверджує, що «всі люди народжуються вільними і рівними у своїй гідності та правах», а стаття 21 закріплює право на участь у політичних організаціях та демократичних процесах як один із основних виразів цієї рівності. Боротьба з гендерно-дискримінаційними практиками чоловіків у політиці починається саме із зобов'язання дотримуватися рівноправного, інклюзивного, заснованого на участі та представницького способу ухвалення рішень.
- ▶ **Відповідальність перед рухами за права жінок.** Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW, КЛДЖ) встановлює порядок денний для національних дій щодо припинення дискримінації жінок. У статті 7 КЛДЖ конкретно вказується на права жінок у політичному та громадському житті, зокрема на право обирати, бути обраною та обіймати виборну посаду, формувати й реалізовувати державну політику та брати участь у неурядових організаціях. Боротьба з установками та практиками чоловіків у політичних організаціях повинна поєднуватися з зусиллями, яких жінки вже вживають для забезпечення власних політичних прав, та спиратися на ці зусилля. Ця відповідальність на відміну від відповідальності, яку розуміють як суворі санкції або покарання, є способом забезпечити норми, щоб погляди чоловіків-лідерів на організацію, їхні погляди на поводження з жінками та становище жінок в організації, а також рішення та пріоритети в роботі, які врешті-решт обираються для розв'язання цих проблем, відображали життєву правду жінок, їхні історично сформовані програми дій та пріоритети.

¹⁶ Термін «політична маскулінність» іноді використовується в наукових колах, а також в рамках міжнародної роботи зі сприяння розвитку для визначення установок і практик чоловіків у політичних організаціях, які обмежують, стримують та/або виключають повноцінну політичну участь жінок. Хоча ми не використовуємо конкретний термін «політична маскулінність» у всьому інструментарії, практичні виконавці/-виці можуть побачити, що він вживається як синонім поданого вище визначення. Для отримання додаткової інформації зверніться до документа «Gender and power: six links and one big opportunity».

- ▶ **Підхід «Не зашкодь».** Фасилітатори/-ки повинні інтегрувати до своєї роботи підхід «Не зашкодь» та запобігати будь-якій потенційній шкоді, яка може статися через відверті виступи жінок. Наприклад, якщо існує занепокоєння щодо можливого заподіяння шкоди чи інших негативних наслідків, пов'язаних із участю жінок, можливо, доведеться доносити їхні думки до чоловіків анонімно, а не на заняттях у змішаних групах. І насамкінець, подана нижче схема може допомогти протидіяти сексистським чи гіпермаскулініним поглядам.

Одним із ключових результатів цієї програми має стати формування у чоловіків-членів політичних партій спроможності та бажання змінити свою поведінку та домогтися трансформаційних гендерних змін, що відображали би пріоритети, які вже поділяються жіночими групами. Мета полягає в тому, щоб чоловіки-члени політичних партій домагалися дієвих змін РАЗОМ ІЗ жінками, а не ДЛЯ/ВІД ІМЕНІ жінок.

- ▶ **Увага до власного досвіду чоловіків і позитивного бачення змін.** Гендерні норми та патріархат створюють перешкоди в житті жінок, дівчат та осіб інших гендерних ідентичностей, але вони також негативно позначаються на житті чоловіків і хлопців. Традиційні патріархальні владні структури часто надають привілеї лише чоловікам певного домінуючого класу або групи ідентичності. Відтак, обмежуючи участь жінок, вони одночасно створюють перешкоди для молодших чоловіків або чоловіків, маргіналізованих через їхню расову чи етнічну приналежність, сексуальну орієнтацію або інший соціальний статус чи статус ідентичності. На індивідуальному рівні ті самі патріархальні норми, які пов'язують маскуліність із владою, також визначають жорсткий набір очікувань та виразів ідентичності, яким повинні відповідати чоловіки, щоб продемонструвати свою маскуліність. Хоча конкретні маскулініні норми різняться залежно від культури, вони зазвичай зосереджуються навколо таких характеристик, як демонстрація сили, домінування, агресивності та схильності до ризику; прояви гетеронормативної сексуальності; приховування емоцій. Дослідники/-ці пов'язують дотримання таких жорстких маскулініних норм із різноманітними негативними наслідками для фізичного та психічного здоров'я чоловіків, їхнього емоційного благополуччя та стосунків зі своїми сім'ями та громадами.

Тому робота з формування більшої підтримки гендерної рівності серед чоловіків, які займаються політикою, повинна включати: 1) визнання особистої та політичної шкоди, яку маскуліність завдає не лише жінкам, але й самим чоловікам; 2) позитивне бачення вигод, які чоловіки можуть отримати від підтримки гендерної рівності та просування участі жінок у політичній діяльності; 3) акцент на позитивні ролі, які чоловіки можуть відігравати в цьому процесі.

- ▶ **Увага до різноманітності чоловіків і жінок.** Будь-яке обговорення та будь-яке розуміння того, як збільшити підтримку гендерної рівності та менш жорстких гендерних ролей серед чоловіків, які займаються політикою, повинно враховувати різноманітні ідентичності, що позначаються на гендерних нормах та їхньому соціальному впливові. Класова, кастова, расова, етнічна приналежність, сексуальна орієнтація, релігія, грамотність, рівень здібностей та вік – все це відбивається на конкретних проявах того, що означає бути чоловіком/хлопцем чи жінкою/дівчиною, і створює різні досвіди влади та маргіналізації для різних груп людей. Це явище відоме як «інтерсекційність». У боротьбі з установками та практиками чоловіків щодо гендерної рівності слід враховувати способи вираження цієї різноманітності через неформальну та формальну політику та процеси політичних інституцій.

ОРГАНІЗАЦІЙНІ ЗМІНИ

Патріархальні гендерні норми можуть ускладнити досягнення організаційних змін і боротьбу з гендерними нормами як у суспільстві, так і в організації.¹⁷ Метою цієї програми є підвищення рівня гендерної рівності та політичної участі жінок шляхом протидії патріархальним гендерним нормам, яких дотримуються політичні лідери/-ки як особи. Додаткові програми повинні залучати політичних

лідерів/-ок, які вже брали участь у семінарах із питань маскулінності, перетворюючи зміни в їхніх особистих установках щодо соціальних норм на організаційні зміни в політичних інституціях, зокрема в організаціях громадянського суспільства, політичних партіях та різних державних структурах, включаючи міністерства, органи управління виборами, парламенти та місцеві ради.

Теоретично організації є раціональними, логічними утвореннями, в яких заявлені цінності, цілі та засади політики задіюються у всіх процесах для досягнення певної мети. Однак усі організації, включаючи політичні, є мікрокосмами того соціального середовища, в якому вони створюються. Тим паче, що політичні організації виникають із таких соціальних інституцій, як громадянство та громада, в яких уже закладено широкий спектр диспропорцій та нерівностей у доступі до влади. Як структура, так і керівництво політичних інституцій ускладнюють організаційні зміни. В межах кожної організації існує «глибинна структура» або дії та установки, що підтримують культуру організації.¹⁸ До них належать:

- ▶ неявні особисті упередження, що сильніші за організаційні норми;
- ▶ неформальні патріархальні мережі, які контролюють ухвалення рішень;
- ▶ цінності та системи винагородження та визнання¹⁹.

Працівники/-ці, які займаються практичною роботою з організаційного розвитку на засадах ідей фемінізму, виявили, що глибоко вкорінений опір організаційним змінам, особливо якщо це зміни до рівноправніших та справедливіших практик, породжується саме цією глибинною структурою. Неявні особисті упередження чоловіків-політичних лідерів та гендерні норми є сильнішими за заявлені організаційні цінності. Чим менше видима структура політичної організації надає можливість відкрито працювати з конфліктами, прагненнями, ідеями та проблеми своїх членів/-кинь, тим більше вони заганяються до глибинної структури, перетворюючи її на арену напруження, опору, підривної діяльності та саботажу. Чим відкритішою, прозорішою та підзвітною є організація, тим менш укоріненою та менш руйнівною є її глибинна структура.²⁰

Організаційні зміни неможливі без сильного лідерства.²¹ Для того, щоб відбулися суттєві зміни, чоловіки-політичні лідери, пройшовши цю програму, повинні чітко озвучувати своє бажання та наміри сприяти гендерній рівності через подолання негативного впливу установок і практик чоловіків у своїх організаціях і через залучення до цієї роботи своїх колег/-жанок та інших членів/-кинь організації. Загалом є три набори інструментів, якими можуть скористатися лідери:

- ▶ **інструменти лідерства**, які включають чітке бачення та демонстрацію прикладу, що надихають людей;
- ▶ **інструменти управління**, що включають системи стратегічного планування та вимірювання, які використовуються для формування політики;
- ▶ **інструменти влади**, які включають алгоритми роботи та засоби стримування і покарання, які використовуються для залякування.

За допомогою цієї програми чоловіки-політичні лідери працюватимуть із жінками-членкинями своєї організації, щоб визначити конкретні заходи, яких можна вжити на індивідуальному та організаційному рівнях для збільшення підтримки повноцінної участі жінок з боку чоловіків у своїх організаціях. При здійсненні організаційних змін часто роблять такі помилки, як недостатнє використання інструментів лідерства, невикористання інструментів управління, необхідних для закріплення поведінкових змін, та надмірне використання інструментів влади.

18 Так само., стор. 22

19 Те, які моделі поведінки цінуються та винагороджуються: покірність чи бунт; виконання завдання чи постійне перебування в офісі, включаючи вечори та вихідні.

20 Так само.

21 **How Do You Change An Organizational Culture?**

Метою політичних інституцій є досягнення влади, і йдеться про складні організації – частково підприємства, частково рухи, які готують структуру для політичної активності, слугують тренувальними майданчиками для майбутніх політичних лідерів/-ок та прагнуть перетворити інтереси соціальних груп на державну політику.²² Відтак перед втручанням з метою досягнення організаційних змін у політичних інституціях слід вивчати як стимули для змін, так і чинники, що їх стримують. Дослідження показують, що політичні інституції змінюються через сукупність двох причин: адвокації та чинників середовища. Поняття адвокації включає співвідношення сил між низовими акторами/-ками, такими як активісти/-ки, члени/-кині організації, громадяни/-ки, та керівництвом організації. Чинники середовища включають зміни позицій виборців/-чинь та поразку на виборах. Беручи участь у цій програмі, чоловіки-лідери зрозуміють, як зміна їхнього ставлення до гендерних норм удосконалисть їхню організацію та допоможе їй досягти своїх політичних цілей.

Ці вказівки з використання програми пропонують стратегії, що допоможуть змінити установки чоловіків-політичних лідерів, щоб збільшити підтримку ними прав жінок та повноцінної участі жінок у політиці. Зрушення починаються з того, що чоловіки-лідери персоналізують гендерні проблеми та пов'язують їх із власним досвідом. На наступному етапі чоловіки-лідери починають розуміти ширший контекст та динаміку гендерних норм і те, як вони впливають на політичні організації, котрі вони очолюють. Врешті-решт, вони починають створювати стратегії для досягнення змін у цих організаціях. Детальніше згадана теорія змін викладена нижче.

Важливо усвідомлювати, що після зміни установок необхідно здійснити складний процес організаційних змін. Ця програма має працювати паралельно з програмами, котрі розширюють участь жінок у політиці та їхній доступ до лідерських позицій, проводять моніторинг виборів, вдосконалюють урядування, використовують нові технології та інші політичні заходи.

ТЕОРІЯ ЗМІН

Теорія змін, на якій базується цей інструментарій, виходить із того, що програми з просування демократії та (належного) врядування повинні долати патріархальні гендерні норми, яких дотримуються політичні лідери/-ки і на яких ґрунтуються політичні інституції, з метою підвищення як показників гендерної рівності, так і політичної активності жінок.

Згадана теорія змін складається з трьох взаємопов'язаних розумінь того, як можна перетворити гендерні норми. Такі норми як сукупність соціальних очікувань стосовно поведінки чоловіків та жінок та тиску, який змушує людей відповідати уявленням про маскуліність та жіночність, діють як на індивідуальному, так і на інституційному рівнях. Ми всі відчуваємо як дуже особисту проблему той вплив, який змушує людей орієнтуватися на певні соціальні очікування щодо маскуліності та жіночності. Водночас цей тиск і очікування посилюються через наші сім'ї, політичну діяльність, закони, державну політику, релігійні вчення, сюжети в ЗМІ тощо.

Щоб змінити гендерні норми в політичній сфері, важливо допомогти людям у наступних питаннях: 1) замислитися над своїм особистим досвідом щодо впливу цих норм; 2) визнати вплив гендерних норм у політичному контексті; 3) розробити конкретні стратегії, які можуть бути використані для досягнення змін у політичних організаціях. Ми називаємо ці кроки так: *Персоналізація, Політизація та Розробка стратегії*.

ПЕРСОНАЛІЗАЦІЯ

Життя чоловіків визначається гендерними нормами маскуліності та жіночності, але багато чоловіків досі пов'язують «роботу в гендерній сфері» з роботою, яку виконують жінки, за участю жінок та для жінок. Розпочати роботу з чоловіками стосовно зміни гендерних норм через персоналізацію гендерних проблем можна у два способи: (1) ведення серед чоловіків просвітницької роботи про вплив гендерної нерівності та гендерного насильства на жінок, (2) пов'язування цих норм із власним досвідом чоловіків та їхніми стосунками зі своїм оточенням. Важливість цього підходу підтверджується дослідженнями. Зокрема фахівці/-чині визначили, що для ефективного запобігання гендерному насильству важливо використовувати стратегії, які емоційно та особисто пов'язують чоловіків із проблемами гендеру та насильства, стосуються їхнього життя. Персоналізація обговорення гендерних норм не лише сприяє формуванню емпатії чоловіків-політичних лідерів до впливу таких норм на життя жінок та дівчат, але й поглиблює їхнє усвідомлення впливу цих норм на власне життя.

ПОЛІТИЗАЦІЯ

Не менш важливо посилювати особистий зв'язок через зміцнення розуміння чоловіками ширшого контексту та динаміки гендерних норм, оскільки ті впливають на політичні організації, в яких вони працюють, на громади, в яких вони живуть, та суспільства, до яких належать. Якщо ми хочемо змінити гендерні норми, а не лише індивідуальні установки та поведінку, потрібен ширший погляд на політичну ситуацію. Зміна гендерних норм передбачає роботу над соціальними змінами і неминуче зачіпає політику. Цей політичний вимір особливо важливий для роботи над установками та практиками чоловіків у політичних організаціях, які обмежують, стримують та/або виключають повноцінну політичну участь жінок, з точки зору можливості виявлення конкретних проблем у сферах політичної волі, простору для змін та спроможності до їхнього здійснення. Беручи участь у цій програмі, чоловіки-політичні лідери повинні розуміти, що можуть перетворити ті ідеї, які починають усвідомлювати, на політичні зміни; їхня робота може сприяти більшому залученню жінок до політичного лідерства та трансформувати політичну систему.

РОЗРОБКА СТРАТЕГІЇ

Під час персоналізації та політизації гендерних норм, які впливають на політичні інституції, політику та процеси, можна створити колективні стратегії для зміни цих норм. Така робота включатиме розробку стратегій особистих, організаційних та соціальних змін. У цьому інструментарії описуються процеси та інструменти як для чоловіків-політичних лідерів, так і для жінок-членкинь організацій, за допомогою яких учасники програми зможуть продумати конкретні стратегії та взяти зобов'язання щодо конкретних дій, які частково базуватимуться на досвіді, отриманому в результаті втручання, спрямованих на зміну соціальних норм. Організації, котрі займаються захистом прав жінок, задіюватимуться в інформуванні учасників про те, що відбувається в місцевому контексті, та про забезпечення відповідальності чоловіків-політичних лідерів.

ПРОЯВИ ОПОРУ ЗМІНАМ

Чоловіки-політичні лідери повинні розуміти, що участь та керівництво жінок забезпечує користь цілим громадам та підвищує довіру громадян/-нок до уряду та інших політичних інституцій. Як чоловіки, так і жінки повинні брати участь у просуванні реформ. Однак причин, чому чоловіки можуть не підтримати відповідну програму змін, може бути багато.

- ▶ **Сексизм.** Чоловіки можуть думати, що жінки їм нерівні і не заслуговують на рівні права брати повноцінну участь у політичному житті.
- ▶ **Незнання.** Чоловіки можуть не помічати сексизму, який виключає участь жінок у політиці.
- ▶ **Привілейоване становище.** Чоловіки можуть вважати, що з більшим залученням жінок до політики менше посад будуть доступними для чоловіків.
- ▶ **Страх.** Чоловіки можуть побоюватися реакції інших чоловіків (наприклад, остракізму, залякування та/або насильства), якщо вони надумують підтримати участь жінок у політиці.
- ▶ **Інерція.** Чоловіки можуть думати, що змінити політичні інституції важко, а просування політичної активності жінок є нереальним завданням.
- ▶ **Спроможність.** Чоловіки можуть підтримувати ідею політичної участі та політичного лідерства жінок, але не знати, як реалізувати цю ідею на практиці.
- ▶ **Політичний момент.** Чоловіки можуть підтримувати ідею політичної участі та політичного лідерства жінок, але вважати, що нинішній момент не годиться для того, щоб наполягати на реалізації цієї ідеї.

Виконавці/-виці програми мають дати раду цим потенційним перешкодам для організаційних змін, і ці вказівки з використання програми включають стратегії роботи з чоловіками-політичними лідерами, які заявляють, що вони не підтримують програму змін з однієї з вищезазначених причин.

КЛЮЧОВІ ТЕРМІНИ ОНЛАЙН-ФАСИЛІТАЦІЇ

Такі ключові терміни використовуються на заняттях, розроблених для вказівок з використання програми, і їх можна застосовувати на більшості онлайн-платформ.

- ▶ **Робота в кімнатах обговорення.** Ця функція розподіляє учасників/-ниць за окремими меншими «кімнатами». Краще визначити, як розподілити учасників/-ниць, ще до початку навчального заняття або після прибуття всіх учасників/-ниць, щоб забезпечити правильний розподіл за чисельністю кожної групи та різноманітністю точок зору (як альтернативу можна використати випадковий розподіл). Ключовим завданням буде врахування динаміки влади серед чоловіків-учасників (або між учасниками та учасницями під час занять у змішаних групах) при відборі людей до малих груп (див. подані вище вказівки). Обговорення та співпраця в малих групах є важливою складовою підходу програми «Чоловіки, влада й політика» до зміни соціальних норм, установок і поведінки.
- ▶ **Чат.** Функція чату дозволяє учасникам/-цям надсилати повідомлення всім учасникам/-цям або приватне повідомлення окремій особі. Організатор/-ка не може переглядати приватні повідомлення учасників і, можливо, вони не підлягатимуть фіксації або відтворенню. Якщо ви стурбовані тим, що учасники/-ці можуть брати участь у негативних чи шкідливих «закулісних розмовах», особливо у змішаних групах, розгляньте можливість відключення цієї функції. Більшість функцій чату призначені для того, щоб користувачі могли надавати відповіді на запрошення фасилітатора/-ки до обговорення, ставити запитання, залишати коментарі та обмінюватися файлами (на вашому комп'ютері чи онлайн) або гіперпосиланнями. Текст чату може зберігатися вручну або автоматично. Також можуть бути доступними можливості автоматичного збереження чату, зокрема написаних під час наради повідомлень чату на комп'ютері організатора/-ки.²³

Для навчального заняття зі зміни норм, яке передбачає активну участь усіх залучених осіб та обмін досвідом, рекомендується, щоб фасилітатор/-ка контролював/-ла чат – так само, як стежив/-ла би за ситуацією в кімнаті під час проведення очного заняття, щоб відповідати на запитання, прохання повторити чи пояснити щось, або побачити, чи ведуть учасники/-ці видимі побічні обговорення, теми яких є важливими для забезпечення успішного навчання та інтерналізації.

- ▶ **Опитування.** Ця функція дозволяє створити опитування з одним або кількома варіантами відповіді, і такі опитування можна запускати та збирати відповіді в режимі реального часу. Зазвичай ця функція включає можливість завантаження звіту про опитування після заняття.²⁴ Анонімне опитування дозволяє учасникам/-цям легко висловити свою думку, не боячись стати «білою вороною», а його результати спонукають до вдумливого дослідження, щоб зрозуміти різні погляди. На додаток до використання на заняттях, як це описано в інструментарії, опитування чудово підходить для «кулуарного» заходу та негайного отримання відгуків наприкінці дня. Для навчального заняття зі зміни норм, яке передбачає активну участь усіх залучених осіб та обмін досвідом, опитування є хорошим інструментом для вивчення поглядів та упереджень, який не змушує учасників/-ниць публічно розголошувати їх. Використовуючи опитування, важливо опрацьовувати результати таким чином, щоб учасники/-ці могли висловлювати свої думки щодо результатів та брати участь в обговореннях (усно або в чаті) після оприлюднення результатів.
- ▶ **Фасилітатор/-ка.** Фасилітатор або фасилітаторка є головними організаторами-виконавцями програми «Чоловіки, влада й політика». Фасилітатор/-ка відповідає за управління іншими співробітниками/-цями у створенні структури та плану семінарів і керування учасниками/-цями впродовж заходів через онлайн-платформу та є основною контактною особою з організацією-виконавцем.
- ▶ **Продюсер/-ка.** Окрім фасилітатора/-ки для онлайн-навчання дуже корисною є наявність другої особи, яка підтримує фасилітатора/-ку, дбаючи про матеріальне забезпечення семінару (подібно до відповідального/-ну за матеріальне забезпечення на очній програмі). Перед семінаром продюсери/-ки мають «побудувати кімнату», тобто створити опитування, роздаткові матеріали, слайди або інші необхідні предмети до початку проведення заходу, щоб онлайн-«кімната» була вже готова, коли учасники/-ці приєднуються до заняття (це схоже на підготовку приміщення для очного заняття).

Під час семінарів продюсери/-ки відповідають за привітання учасників/-ниць у кімнаті, коли ті прибувають, перевіряють їхні мікрофони та відеокамери (якщо будуть використовуватися відеокамери); вони забезпечують орієнтування учасників/-ниць в онлайн-кімнаті, управління кулуарною діяльністю, переміщення учасників/-ниць до кімнат обговорення, активацію електронних дощок і слайдів (спільний доступ до екрану) та проведення опитувань, а також переміщення на дошці текстових записів, які можуть перекриватися, щоб забезпечити можливість читання всіх записів. За потреби вони також можуть виступати в ролі співфасилітаторів/-ок, відстежуючи повідомлення в чаті та інформуючи про важливі моменти або запитання. Дивіться розділ про підготовку фасилітатора/-ки / продюсера/-ки для подальших вказівок щодо продюсерів/-ок.

ІНСТРУМЕНТАРІЙ 1: КЛЮЧОВІ ПОНЯТТЯ ТА ТЕРМІНИ

Додаткові ресурси:

- ▶ **Gender and power: six links and one big opportunity**
- ▶ **Feminist Leadership for Social Transformation: Clearing the Conceptual Cloud**
- ▶ **How Do You Change An Organizational Culture?**
- ▶ **So, You Want To Be A Male Ally For Gender Equality? (And You Should): Results from a National Survey, and a Few Things You Should Know**

ФАСИЛІТАЦІЯ ОНЛАЙН-СЕМІНАРІВ

Існує кілька ключових умов, які роблять фасилітацію онлайн-семінару з питань соціальних норм та установок і поведінки чоловіків несхожою на фасилітацію очного семінару. Попри те, що загальне навчальне середовище повинно залишатися незмінним, під час планування онлайн-семінару з питань маскулінності слід ретельно продумати викладені нижче проблеми.

ПІДТРИМКА ПРОДУКТИВНИХ ПРОСТОРІВ НА ОНЛАЙН-СЕМІНАРАХ ПРОГРАМИ «ЧОЛОВІКИ, ВЛАДА Й ПОЛІТИКА»

У всіх вказаних нижче сферах важливо, щоб учасники/-ці відчували підтримку впродовж усього віртуального процесу. Фасилітатори/-ки прагнуть створити безпечне, сприятливе та інтерактивне середовище.

- ▶ **Безпечне.** Учасники/-ці повинні почуватися такими, кого приймають і поважають як фасилітатор/-ка, так і інші учасники/-ці. Встановлення чітких керівних принципів для онлайн-спілкування має відбутися на початку семінару (див. Інструмент А2: Робочі домовленості), що допоможе створити таке безпечне онлайн-середовище, яке дозволяє проводити змістовні та інформативні обговорення.

Це особливо потрібно на семінарах, де чоловіків залучають до обговорення маскулінних гендерних норм, оскільки ці теми є глибоко особистими і часом можуть викликати розкол. Необхідність створення безпечного онлайн-простору особливо важлива під час занять із жінками, враховуючи загрози, з якими жінки загалом стикаються онлайн, і, зокрема з несправедливістю, якої вони зазнають під час участі в онлайн-нарадах.²⁵

Щоб створити безпечне навчальне онлайн-середовище, в якому поважають кожного учасника/-цю, фасилітатор/-ка повинен продемонструвати та змоделювати установки та поведінку, які є метою навчального заняття. Це означає однозначну відмову від будь-якого виду дискримінаційної, жінконеадекватної чи іншої поведінки або заяв, які утискають чийсь права. Неприйнятним є сексистський, непристойний або зневажливий гумор, особливо якщо він використовується як спосіб змусити учасника мовчати або відкинути його точку зору. Комунікаційні канали, що використовуються на семінарах (чат, електронна дошка, кімнати обговорення тощо), повинні використовуватися фасилітаторами/-ками, щоб запустити активну участь та навчання та забезпечити неповторення несправедливої поведінки.

- ▶ **Сприятливе.** Загалом учасників/-ниць слід заохочувати ставити запитання, відповідати на запитання інших та допомагати одне одному через онлайн-обговорення в атмосфері взаємної поваги та підтримки. Таке спільне навчання особливо необхідне для семінарів, які зосереджуються на зміні норм, установок і поведінки. Коли чоловіки можуть колективно брати участь у таких обговореннях в атмосфері порозуміння, існує вища ймовірність, що вони помітять певну гендерну несправедливу поведінку, яку раніше посилювали своїми діями, вважаючи такий підхід загальноприйнятним. Відповідне навчання також посилює позитивні зміни поведінки, створюючи мережу осіб, прихильних до таких перетворень, які здатні підтримувати та контролювати одне одного. Особливо важливо створити таку мережу в межах політичних організацій, щоб сформуванню групи підтримки, яка може використовувати свою політичну владу для досягнення змін, які підвищують рівень гендерної справедливості.
- ▶ **Інтерактивне.** Якісна взаємодія між учасниками/-цями є ознакою успішно проведеного семінару. Дослідження показують, що коли учасники/-ці роблять нотатки або відповідають на поставлені запитання, вони краще запам'ятовують вивчений матеріал, ніж учасники/-ці, які

пасивно переглядають Інтернет-презентації, тому взаємодія робить навчання ефективнішим.²⁶ Можливості для посиленої взаємодії в онлайн-класі зростають завдяки наявності та використанню інтерактивних інструментів, таких як функції чату, опитування, електронної дошки, кімнат обговорення та спільного використання екрану.

- ➔ Для онлайн-навчання важливими є три типи взаємодії: взаємодія між учасником/-цею і навчальним матеріалом, між учасниками/-цями та між учасником/-цею і фасилітатором/-кою. При переході від очного до онлайн-навчання роль фасилітатора/-ки змінюється від особи, яка представляє навчальний матеріал (наприклад, на вебінарі), до особи, яка фасилітує онлайн-навчання таким чином, щоб учасники/-ці залучалися до навчання, отримували підтримку, відчували, що їхню участь цінують, підтримували зв'язки та активно бралися до навчання. Це можна зробити, коментуючи, висловлюючи власні враження та ставлячи запитання, коли хтось інший говорить або виступає з презентацією.

Таким чином, фасилітатори/-ки семінарів з тематики маскулітності та влади відіграють важливу роль у створенні середовища, яке підтримує таке онлайн-навчання, сприяючи відкритому обговоренню, в ході якого учасники/-ці можуть дебатовати про патріархальні гендерні норми та висловлювати свої думки з цього приводу, не побоюючись конфлікту, обуреної або зневажливої реакції.

Очікування та вказівки повинні бути чіткими: слід усвідомлювати, що для багатьох учасників/-ниць онлайн-середовище та платформа є новаціями. Плануючи онлайн-навчання, слід враховувати, що деякі учасники/-ниці мають менш розвинені цифрові навички та обмежений доступ до комп'ютерів та Інтернету, і вживати заходи для подолання цих проблем заздалегідь, щоб забезпечити рівну участь для всіх. Наприклад, продюсер/-ка може провести віддалені індивідуальні орієнтаційні заняття з кожним/-ою учасником/-цею задовго до першого дня семінару, щоб переконатися, що вони правильно завантажили програмне забезпечення, знають, як увійти до системи, а їхні аудіо- та відеокамери працюють належним чином. Звичайно, впродовж заняття все одно можуть виникнути проблеми, але це допоможе пом'якшити принаймні деякі з них.

Запропонуйте учасникам/-цям запитання чи твердження, які допоможуть їм зорієнтуватися або висловити свої думки, перед тим, як презентувати тему чи доповідь малої групи, щоб залучити їх до активної участі, і висловлювання думок у чаті. Це покращує взаємодію та надає важливі дані для оцінювання на етапі формування. Залежно від структури та ходу занять це може включати:

- ▶ **Надання відповідних питань для роздумів.** Зміст занять завжди повинен враховувати місцевий контекст та зосереджуватися на найактуальніших для учасників/-ниць проблемах гендерної нерівності. Наприклад, якщо проводиться заняття з молодіжною групою громадянського суспільства, яка любить розширення економічних можливостей, питання для роздумів у рамках деяких заходів за напрямом «Персоналізація» можуть зосереджуватися на тому, як гендерні норми відображаються в нашій економіці.
- ▶ **Забезпечення того, щоб заняття не відхилялися від теми.** Хоча й необхідно прив'язати заняття до того, що є найважливішим для учасників/-ниць, обговорення може легко відійти від основної теми. Не виключено, що учасники/-ці ніколи раніше не мали можливості обговорювати гендерні питання і тому хочуть поговорити про всі шляхи впливу гендеру на їхнє суспільство чи громаду. Хоча це також важливо, але може відвернути увагу, наприклад, від роздумів про те, як патріархальні норми впливають на їхні власні життя та як вони можуть посилювати такі норми своїми діями.

26 Buchner, Josef. 2018. How to create Educational Videos: From watching passively to learning actively. Open Online Journal for Research and Education. Special Issue #12, September 2018, ISSN: 2313-1640. https://www.researchgate.net/publication/327423659_How_to_create_Educational_Videos_From_watching_passively_to_learning_actively

Фасилітатори/-ки можуть скористатися можливістю, яку надає виклад нової теми або перехід до роботи в малих групах, щоб спрямувати бесіду назад до основної тематики, не пригальмовуючи при цьому обговорення. Наприклад, фасилітатор/-ка може сказати: «Чудово, що ми усвідомлюємо, що домашнє насильство є проблемою в нашому суспільстві. Але ми повинні пам'ятати, що можуть існувати й інші типи гендерно-несправедливої поведінки, які є менш екстремальними, але все одно завдають шкоди та мають місце в організаціях, в яких ми працюємо. Я хотів/хотіла би, щоб ви пам'ятали про це і обмірковували, даючи відповіді під час наступного заходу».

- ▶ **Синтезування понять.** Якщо часу обмаль, фасилітатори/-ки можуть запропонувати питання для роздумів, які поєднують або пов'язують результати навчання, здобуті під час різних заходів. Наприклад, на занятті, присвяченому сценаріям та ролі гендеру на робочому місці, фасилітатори/-ки можуть попросити учасників/-ниць подумати про те, наскільки поширеними є певні види гендерно-несправедливої поведінки в їхній організації, а також про те, що слід робити для їхнього подолання.

СТВОРЕННЯ СПРИЯТЛИВОГО СЕРЕДОВИЩА: КОНКРЕТНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ

Створення сприятливого середовища для просування змін стало ключовою проблемою, з якою стикнулися НДІ та його партнери/-ки при проведенні пілотних онлайн-семінарів за програмою «Чоловіки, влада й політика». Для вирішення цього питання фасилітатори/-ки виносили на семінари теми та питання, які були найактуальнішими для учасників/-ниць, та адаптували заходи таким чином, щоб при їхньому проведенні використовувалися такі функції чату та робота в малих групах.

На внутрішньому семінарі НДІ для членів та членкинь (далі згадуються змішані групи – ред.) нашої команди в Нігерії фасилітатори/-ки зосередили увагу на гендерно-несправедливій поведінці в офісі та на тому, як вона відображає патріархальні гендерні норми, які поширені в суспільстві. Рольова гра була важливим аспектом навчання, особливо на заняттях у змішаних групах. Під час заняття фасилітатори/-ки передали учасникам/-цям список сценаріїв гендерно-несправедливої поведінки в офісі (як документ, розміщений у чаті). Потім вони розділили учасників/-ниць на малі групи, при цьому кожній групі було доручено зосередитися на якомусь одному сценарії. Учасники/-ниці обговорювали, яким чином даний сценарій стосувався їхнього робочого місця, а потім створювали коротку сценку, яка демонструвала рішення для пом'якшення цієї проблеми. Головний фасилітатор кілька разів брав участь у роботі кожної групи, щоб тримати обговорення в межах теми та за потреби відповідати на запитання. Потім групи повернулися на пленарне заняття та розіграли відповідні створені ним сценки. Таким чином, рольова гра надала учасникам/-цям засіб для висловлення власних думок про несправедливі норми та проведення мозкового штурму для пошуку рішень, які вони могли б реалізувати в рамках модельованого, вільного від оцінок заходу.

У Лівані НДІ працював із партнером-виконавцем АВААД, щоб зосередити увагу учасників/-ниць семінарів на патріархальних гендерних нормах, які стосуються їхнього життя, а також ліванського суспільства в цілому. Обговорювані теми включали нерівність у неоплачуваній роботі з догляду, гендерну дискримінацію на робочому місці та те, як релігія впливає на гендерні норми. Усі семінари відбувалися в змішаних групах, і жінки змогли поділитися своїм досвідом з приводу того, як патріархальні гендерні норми впливали на їхнє життя. Учасників/-ниць заохочували використовувати чат, поки люди говорили, щоб висловити свою згоду або привернути увагу до певних питань, пов'язаних зі змістом виступу. Це створило сприятливе середовище, забезпечило жінкам можливість говорити без переривань або спроб применшити значення їхнього досвіду, тоді як фасилітатор/-ка мав/-ла можливість стежити за чатом та порушувати будь-які поставлені там питання для продовження обговорення.

ПЕРЕВАГИ ОНЛАЙН-НАВЧАННЯ ДЛЯ РОБОТИ ЗІ ЗМІНИ СОЦІАЛЬНИХ НОРМ ТА МОДЕЛЕЙ ПОВЕДІНКИ

Розширення навчання дорослих за допомогою онлайн-занять може надати значні переваги, а також відкрити нові можливості для фасилітаторів/-ок, якщо проводити такі заняття правильно. До цих потенційних переваг належать, зокрема:

- ▶ **Переваги у сфері матеріального забезпечення.** Онлайн-навчання може охопити більшу кількість учасників/-ниць із меншими витратами на подорожі, матеріальне забезпечення, харчування, місця проведення заходів тощо. Це також може бути вигідним, коли семінари орієнтовані на політичних лідерів/-ок високого рівня, які мають напружені графіки, скорочуючи їм час, необхідний на поїздки і дозволяючи проводити семінар протягом двох-чотирьох годин раз на кілька тижнів, а не три-п'ять днів поспіль у відриві від робочого місця.
- ▶ **Інклюзивність.** Очні заняття з питань демократії та (належного) врядування часто проводяться лише в столицях країн чи у великих містах, що обмежує доступ до них для людей, які там не проживають, або людей, яким непросто поїхати з дому на багатоденні заняття. До таких виключених груп часто належать жінки (особливо ті, хто відповідає за догляд за іншими людьми або стикається з гендерними перешкодами для подорожей), люди з нижчими доходами, особи з інвалідністю та члени інших маргіналізованих громад. Незважаючи на те, що онлайн-заняття можуть спричинити інший набір проблем (див. наш інструмент «Гендер та сучасні технології» в інструментарії, який може допомогти з оцінкою рівня таких проблем), вони водночас надають можливості зменшити перешкоди для інклюзії, які створюються очними заняттями. Зменшення фінансових витрат, витрат на поїздки та витрат часу для учасників/-ниць є важливим, зокрема в контексті нерівного розподілу ресурсів у багатьох країнах. Відтак менеджери/-ки програм можуть використовувати ці переваги, щоб розширити відбір та коло учасників/-ниць і забезпечити охоплення програмами на тему маскулінності та політики справді різноманітної аудиторії.
- ▶ **Забезпечення рівних можливостей.** Часто складно забезпечити рівну участь усіх учасників/-ниць у виступах та відповідях на заходах та обговореннях під час семінарів. При цьому нерідко виникають владні відносини, і фасилітатор/-ка повинен/-на належним чином керувати ними, оскільки певні особи можуть домінувати в розмові, змушуючи інших мовчати. Особливо це стосується семінарів на тему маскулінності, де чоловіки можуть використовувати свою присутність (в силу гучності голосу, мови тіла чи мовленнєвих навичок) або статус (вік, рід занять, расу, гетеросексуальну орієнтацію, етнічну приналежність чи інші риси, що надають привілеї у цій групі), щоб забирати непропорційно багато часу, виступаючи під час занять, або, що ще гірше, відлякувати інших учасників від виступів або змушувати їх мовчати. Це особливо впливає на жінок, оскільки їх часто переривають, говорять, ігноруючи їх, не запрошують до слова і загалом змушують відчувати, що вони не повинні виступати на заняттях.

Такі відносини є особливо проблематичними, коли до заходу залучено політично активних чоловіків. Ієрархічні структури політичних організацій часто призводять до того, що політичні лідери/-ки домінують в обговореннях, тоді як молодші члени організацій (або жінки-членкині) можуть відчувати дискомфорт, даючи відповіді, які хоч у чомусь суперечать думкам лідерів/-ок.

Онлайн-заняття не усувають таких відносин і навіть можуть відтворити їх, якщо не вжити заходів для подолання цього явища (див. подані нижче міркування). Однак інструменти онлайн-навчання надають можливості для пом'якшення проблеми. Такі інструменти, як чат, опитування або електронна дошка, дозволяють одночасний спільний доступ і активну участь, що запобігає деяким видам домінантної поведінки (див. нижче). Більшість функцій кімнат обговорення також дозволяють фасилітаторам/-кам включати учасників/-ниць до конкретних малих груп, що може розірвати певні відносини або розрядити напруженість (наприклад, лідерів/-ок партій можна відокремити від їхніх молодших колег/-жанок, щоб останні могли більш відкрито обговорювати свої думки).

- ▶ **Одночасна участь.** Функції чату, опитування та електронної дошки дозволяють всім учасникам/-цям брати участь у заході одночасно. Це дає змогу всім учасникам/-цям ділитися інформацією,

обговорювати чи дискутувати, тобто вносити колективний вклад у роботу, на відміну від очного заняття, на якому лише одна людина говорить у певний час. Це також дозволяє фасилітатору/-ці краще контролювати домінуючі голоси та забезпечувати можливість всім учасникам/-цям брати участь у заході та бути почутими. Функції опитування та електронної дошки можуть бути анонімними, тому слід заохочувати їхнє використання при фасилітації занять у змішаних групах, щоб жінки-учасниці почувалися безпечніше, коли відкрито висловлюють свої думки та позиції.

- ▶ **Інтроверти та екстраверти.** Онлайн-платформи створюють сприятливе середовище як для інтровертів/-ок, так і для екстравертів/-ок, а от очні заняття можуть поставити інтровертів/-ок у невідгідне становище. Екстраверти/-ки можуть активно вносити вклад у обговорення та працювати з матеріалом письмово чи усно, а інтроверти/-ки мають час і простір для роздумів перед тим, як записати свої думки, коли всі пишуть одночасно, а також вони можуть обдумати вклад інших.
- ▶ **Стилі навчання.** Залежно від конструкції онлайн-платформи можуть сприяти роботі в різних стилях навчання.
 - ➔ Учасники/-ці навчання, які є візуалами/-ками, отримують користь від електронних дошок, на яких вони можуть створювати малюнки, схеми та слайди (спільно використовувати екрани), а також від роздаткового матеріалу. Візуалам/-кам може знадобитися більше часу для опрацювання матеріалу в процесі спостереження за візуальними сигналами, які вони бачать перед собою, тому обов'язково дайте учасникам/-цям час і простір для засвоєння інформації.²⁷
 - ➔ Учасники/-ці навчання, які є аудіалами/-ками, отримують користь від презентацій, у яких використовуються спільний доступ до екрану, відео та короткі лекції. Ставте запитання, давайте їм можливість відповісти та розгортайте групові обговорення, щоб особи, які опрацьовують передусім звукові та вербальні сигнали, могли належним чином отримувати та розуміти представлену інформацію.²⁸
 - ➔ Учасники/-ці навчання, які найкраще сприймають словесну інформацію/читають/пишуть, прекрасно працюють на онлайн-платформах, де вони можуть активно використовувати функції чату й електронної дошки та вмикати звук, щоб використовувати як усне мовлення, так і письмо для опрацювання інформації.
 - ➔ Учасники/-ці навчання, які є кінестетиками/-кинями і використовують своє тіло, руки та відчуття дотику, можуть перебувати в менш сприятливому становищі, але й вони спроможні отримати користь від роботи в малих групах та від інструментів електронної дошки для інтерналізації навчального процесу. Активно використовуйте функції, зберігайте динаміку заняття, зокрема через перехід до роботи в малих групах та назад і використання різноманітних функцій, які передбачають вклад учасників/-ниць (наприклад, електронна дошка, чат), щоб дати цим учасникам/-цям навчання «відчуття руху».

КЛЮЧОВІ МОМЕНТИ ТА ПРОБЛЕМИ ПРИ ПРОВЕДЕННІ ОНЛАЙН-СЕМІНАРІВ З ПИТАНЬ МАСКУЛІННОСТІ

Хоча онлайн-навчання є альтернативним способом для проведення програм, коли це неможливо зробити очно, існує низка моментів та проблем, характерних лише для віртуальних програм, які необхідно враховувати при плануванні семінарів.

27 Malvik, Callie. 2020. 4 Types of Learning Styles: How to Accommodate a Diverse Group of Students. Rasmussen College. <https://www.rasmussen.edu/degrees/education/blog/types-of-learning-styles/>

28 Malvik, Callie. 2020. 4 Types of Learning Styles: How to Accommodate a Diverse Group of Students. Rasmussen College. <https://www.rasmussen.edu/degrees/education/blog/types-of-learning-styles/>

АНАЛІЗ МІСЦЕВОГО ТЕХНОЛОГІЧНОГО КОНТЕКСТУ

Онлайн-програми з питань маскулінності повинні враховувати наявність та доступність технічних засобів із урахуванням місцевого контексту. Плануючи онлайн-програму, враховуйте такі чинники, як доступність та надійність Інтернет-підключень, цифрова грамотність, відсоток володіння цифровим пристроєм та наявність цифрового гендерного розриву серед жінок, осіб із інвалідністю та інших маргіналізованих груп, які можуть мати проблеми з цифровим зв'язком та доступністю до нього; гендерно-специфічні загрози, такі як насильство проти жінок онлайн.²⁹ Також слід продумати інші практичні моменти, включаючи найкращий час доби для проведення онлайн-програми з урахуванням того, що учасники/-ці працюють та виконують обов'язки з догляду, а також передбачити потенційні витрати (якщо такі є) на участь в онлайн-програмі. Гендерно-технологічна оцінка, план якої подано нижче в інструментарії, створює основу для проведення такого аналізу.

ПРАВИЛЬНИЙ ВИБІР ТЕХНОЛОГІЧНОЇ ПЛАТФОРМИ

Для онлайн-навчання можна використовувати досить багато платформ. Вони відрізняються за ціною (наприклад, Zoom та Google Meet безкоштовні або мають безкоштовний базовий варіант, тоді як інші платформи можуть вимагати передплати); за можливостями (більшість безкоштовних платформ пропонують обмежені можливості за межами стандартних функцій онлайн-нарад, тоді як інші пропонують потужний набір інструментів, спеціально розроблених для онлайн-навчання). Щоб отримати докладнішу інформацію, перегляньте список платформ у поданому нижче інструментарії.

Правильний вибір платформи для проведення програми з питань маскулінності онлайн не повинен ґрунтуватися винятково на бюджетних міркуваннях. Натомість важливо врахувати наступні чинники:

- ▶ **результати оцінки технологій** (див. поданий нижче Інструмент Гендерно-технологічної оцінки);
- ▶ **уподобання учасників/-ниць.** Рекомендується вибрати платформу, якою учасникам/-ницям буде зручно користуватися та/або з якою вони вже знайомі;
- ▶ **безпека.** Спроможність забезпечити конфіденційність та безпечність занять є надзвичайно важливою, особливо під час занять у змішаних групах та, зокрема, якщо їх проводитимуть із політиками/-кинями. Через це платформи повинні мати адекватні засоби безпеки (наприклад, захист паролем та/або можливість доручити допуск учасників/-ниць продюсерам/-кам);
- ▶ **інклюзивність і доступність.** Важливо вибрати таку платформу, яка забезпечить кожному/-ій учаснику/-иці участь у занятті. Наприклад, фасилітатори/-ки повинні обдумати, які інструменти (наприклад, субтитри) забезпечать особам із інвалідністю можливість брати участь у будь-яких програмних заходах на рівних правах із іншими (див. набір інструментів для цифрової доступності в інструментарії 2). Також важливим є спосіб доступу учасників/-ниць до самої платформи; якщо платформа вимагає завантаження застосунку чи програми, це може спричинити витрати на передачу даних. Див. більше інформації в Наборі інструментів для цифрової доступності в поданому нижче інструментарії;
- ▶ **можливості підключення.** При виборі платформи важливо також враховувати доступ учасників/-ниць до цифрових пристроїв та Інтернет-підключень. Наприклад, якщо учасники/-ниці мають ненадійні підключення або підключення з низькою пропускну здатністю, то платформи та конструкції занять, які спираються на інструменти, що вимагають більшої швидкості Інтернету (відео, завантаження файлів, попередньо записаний вміст тощо), можуть бути недоречними. Крім того, заняття слід розробляти, не забуваючи про зв'язок і доступність. Заняття, яке вимагає введення великої кількості тексту, може бути недоречним, якщо багато учасників/-ниць використовують мобільні телефони, а не ноутбуки. За необхідності слід також включити альтернативні методи участі (наприклад, забезпечення особам з інвалідністю можливості активно залучатись до обговорень).

Поза цими технічними моментами фасилітатори/-ки також повинні звертати пильну увагу на способи, якими відносини влади, характерні для очного спілкування, відтворюються у віртуальних умовах.

Онлайн-заняття не усувають таких відносин і навіть можуть відтворити їх, якщо не вжити заходів для подолання такого явища³⁰. Однак інструменти онлайн-навчання спроможні пом'якшити проблему. Такі онлайн-інструменти, як чат, опитування та/або електронна дошка, надають одночасний спільний доступ для учасників/-ниць, що дозволяє запобігти деяким видам домінантної поведінки (див. нижче). Більшість функцій кімнат обговорення також дають змогу фасилітаторам/-кам включати учасників/-ниць до конкретних малих груп, це може розірвати певні відносини або розрядити напругу (наприклад, лідерів/-ок партій можна відокремити від їхніх молодших колег/-жанок, щоб останні могли вільніше висловлювати власні думки).

У конструкціях занять є кілька моментів для паузи після ключових заходів, щоб опрацювати отриману інформацію за допомогою чату, запропонувавши щось на кшталт: «Перш ніж перейти до запитань, візьмімо кілька хвилин на те, щоб опрацювати почуте. Виділіть трохи часу і напишіть у чаті, які ключові моменти або теми ви засвоїли з цього заняття, або згадайте запитання, яке ви хотіли б поставити». Дайте учасникам/-цям час упорядкувати свої думки і можливість наздогнати учасників/-ниць, які більш готові висловити свої думки. Ефективно використовуючи онлайн-інструменти, фасилітатори/-ки можуть забезпечити вихід енергії учасників/-ниць, які хочуть, щоб їх почули, або вважають, що мають право бути почутими, тож пропонують їм інші способи отримання бажаного результату крім виступу на пленарному занятті.³¹

На семінарах із питань маскулінності, учасниками яких є винятково чоловіки, вони все одно можуть використовувати особливості своєї вдачі (гучність голосу, мови тіла чи мовленнєвих навичок) або статус (вік, рід занять, расу, гетеросексуальну орієнтацію, етнічну приналежність чи інші риси, що надають привілеї в цій групі), щоб забирати непропорційно багато часу, виступаючи під час занять, або, що ще гірше, відлякувати інших учасників від виступів чи змушувати їх мовчати. Семінари з опорою на інтерактивні технології можуть також поставити у не вигідне становище учасників, які більш замкнені за характером або стикаються з труднощами під час публічного виступу.

Це особливо проблематично, коли до заходу залучено політично активних чоловіків. Політики та інші політичні посадовці нерідко мають звичку до контролю платформи та до тривалих промов.

Ієрархічні структури політичних організацій, зокрема політичних партій, часто призводять до того, що політичні лідери/-ки домінують в обговореннях, тоді як молодші члени/-кині організацій можуть почуватися дискомфортно, даючи відповіді, які хоч у чомусь суперечать думкам лідерів/-ок. Дослідження показують, що люди вважають, що жінки домінують у дискусії, якщо вони говорять 50 відсотків часу. Це означає, що може існувати сприйняття рівної участі, коли жінки беруть участь у розмові менше 50 відсотків

На заняттях у змішаних групах жінки зазнають ще більшого впливу від згаданого поведіння, оскільки ті самі патріархальні гендерні норми, які визначають поведінку чоловіків і їхнє домінування на заняттях, також мінімізують активність жінок. Дослідження показують, що люди вважають, буцімто жінки домінують в обговоренні, коли вони говорять 50 відсотків від всього часу. Тобто може виникнути враження про рівну участь, коли участь жінок насправді є меншою за 50 відсотків. Через ці патріархальні норми та стандарти сприйняття жінок частіше переривають, говорять, ігноруючи їх, не запрошують до слова і загалом змушують думати, що вони не повинні виступати. Чоловіки можуть чинити активний опір жіночим точкам зору та розповідям про пережите, особливо тим, що стосуються гендерної нерівності та гендерного насильства. Жінки-членкині політичних організацій можуть також зазнавати переслідувань або насильства за участь і виступ проти організації та її лідерів-чоловіків.

30 Alisha Haridasani Gupta. It's Not Just You: In Online Meetings, Many Women Can't Get a Word In <https://www.nytimes.com/2020/04/14/us/zoom-meetings-gender.html>

31 Hammond, Holly. n.d. Facilitating for Gender Balance. The Commons: Social Change Library. <https://commonslibrary.org/facilitating-for-gender-balance/>

Таблиця 1: Опір змінам норм та можлива реакція фасилітатора³²

Реакція опору з боку учасника/-ці	Можлива реакція фасилітатора/-ки
<p>Заперечення: повне заперечення наявності гендерних розривів або дискримінації проти жінок.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Надати докази. ▶ Запитати, що про це думають інші учасники/-ці. ▶ Розібрати «логіку», яка лежить в основі позиції особи, що чинить опір. ▶ Визначити, які аргументи допоможуть виявити помилки чи неузгодженості.
<p>Культурний аргумент: ми не маємо права нав'язувати «нашу» культуру іншим.</p>	<p>Висловити наступні міркування.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Культура не є однорідною, в ній існують різні цінності та переконання, які змінюються залежно від часу та місця. ▶ Часто культурні цінності та особливості визначаються тими, хто отримує від цього найбільше користі, зокрема чоловіками. ▶ Нерідко культура зазнає критики від людей, які належать до неї, наприклад, від жіночих груп чи молоді. ▶ Варто використовувати тематичні дослідження, передусім із власного контексту учасників/-ниць, які демонструють зусилля жінок у боротьбі за гендерну рівність і мають підґрунтя в їхній історії та культурі. ▶ За потреби звертатися до раніше вивчених ключових термінів або вже охоплених заходів (наприклад, гендерних подорожей).

Фасилітатори/-ки повинні запобігати прагненню окремих учасників/-ниць домінувати в розмовах та долати відповідні владні відносини. Іноді для цього достатньо заохотити інших учасників/-ниць висловитись; було б корисно запропонувати співфасилітаторам/-кам або союзникам/-цям із числа членів групи протидіяти домінантній чи потенційно сексистській поведінці. Фасилітатори/-ки можуть також прямо привернути увагу до небажаної ситуації. Наприклад, якщо ви помічаєте, що чоловіки (або лише певні чоловіки, скажімо, політичні лідери на семінарах, які відбуваються за участю винятково чоловіків) перебирають на себе надмірну увагу під час заняття, ви можете втрутитися, заявивши щось на кшталт: «Я відчуваю, що виступає багато чоловіків, давайте тепер почуємо жінок». Корисно буває також нагадати про робочі домовленості (див. Захід А2), якщо є особи, які демонструють домінантну поведінку. Скажімо, корисно додати правила для запобігання ієрархії (наприклад, «під час цього семінару ми залишаємо наші звання біля дверей» або «вклад кожного є однаково цінним, незалежно від його або її посади в організації»).

Заняття в змішаних групах вимагають від фасилітаторів/-ок особливої уваги до подолання вказаних вище перешкод, які можуть завадити участі жінок. Заходи проти сексистської поведінки не повинні посилювати гендерну нерівність, вони мають просувати цілі семінару. Особливо слід звертати увагу на гумористичні та інші зневажливі зауваження, які використовуються деякими учасниками/-цями для того, щоб змусити інших замовкнути або знеохотити їх до висловлювання своїх поглядів. Це не лише забезпечить взаємоповагу під час обговорення, а й унеможливить відтворення патріархальних відносин, які маргіналізують жінок.

³² International Rescue Committee. 2012. Facilitator Guide: EA\$E Discussion Series. <https://gbvaor.net/sites/default/files/2019-07/EA%24E%20Facilitators%20Guide%20Discussion%20Series%20IRC%202012.pdf>

ІНСТРУМЕНТАРІЙ 2: ФАСИЛІТАЦІЯ ОНЛАЙН-СЕМІНАРІВ

- ▶ Гендерний аналіз епідемії COVID
- ▶ Гендерно-технологічна оцінка
- ▶ Ілюстративний перелік платформ для онлайн-нарад
- ▶ Набір інструментів для цифрової доступності
- ▶ Набір інструментів для феміністської організаційної роботи: планування віртуальних нарад
- ▶ Проведення програм із питань НЦЖ онлайн

ПІДГОТОВКА ДО РЕАЛІЗАЦІЇ

НАВЧАННЯ ФАСИЛІТАТОРА/-КИ ТА ПРОДЮСЕРА/-КИ

Фасилітатори/-ки

Фасилітатори/-ки повинні мати досвід проведення очних семінарів із питань маскулінності або роботи в організації, яка займається питаннями маскулінності, прав жінок та/або гендерної рівності. Вони також повинні розуміти місцевий контекст, оскільки він стосується гендерних питань та патріархальних норм. Може знадобитися додаткова підготовка для ознайомлення фасилітаторів/-ок саме з підходом, який використовується в програмі «Чоловіки, влада й політика».

Фасилітатори/-ки також повинні ознайомитись із онлайн-платформою та заходами, описаними в цих вказівках з використання програми. Вони повинні вміти користуватися всіма онлайн-інструментами, оцінювати обстановку на занятті та ефективно залучати учасників до роботи онлайн. Можуть знадобитися тренувальні заняття та/або внутрішні семінари, щоб ефективно підготувати фасилітаторів/-ок до вміння врегулювати будь-які проблемні питання та забезпечити безперебійне проведення занять.

Продюсери

Для фасилітаторів/-ок важливо обрати належно підготовленого/-ну продюсера/-ку. Хороший/-а продюсер/-ка повинен/-на бути знайоми-ма з онлайн-платформою, що використовується, та мати досвід виконання згаданих вище обов'язків. Він/вона також має знати як місцевий гендерний контекст, так і цілі, зміст та очікувані результатами програми «Чоловіки, влада й політика» (рекомендується пройти внутрішнє навчання з питань маскулінності, яке описано в розділі «Підготовка»). Також слід враховувати гендерну ситуацію; наприклад, у певних контекстах жінка може не підходити для роботи продюсеркою семінару, який проводиться для одностатевої групи.

На додаток до «тилової» підтримки, яку надають продюсери/-ки, вони також посідають унікальну позицію нейтральних спостерігачів/-чок під час онлайн-занять. Відтак фасилітатори/-ки при звітуванні та оцінці результатів роботи після кожного заняття за програмою повинні використовувати інформацію, отриману від продюсерів/-ок. І насамкінець, перебування на посаді продюсера/-ки дає йому/їй ідеальні можливості для навчання, фасилітатори/-ки та/або менеджери/-ки програм можуть запропонувати їм проводити такі заняття в майбутньому. Якщо це можливо, фасилітатори/-ки повинні надавати продюсерам/-кам можливість керувати певними заходами за програмою або активно долучатися до них.

ФОРМУВАННЯ ОНЛАЙН-ПЛАНУ

При формуванні програми онлайн-навчання слід враховувати кілька важливих моментів. Онлайн-навчання корисне тим, що може послідовно розгортатися впродовж тривалого часу, а не обмежуватися рамками чотири-п'ятиденного заходу, як це буває при очному навчанні. Онлайн-програми пропонують гнучкі сценарії навчання та використання технологій, які дозволяють фасилітаторам/-кам та учасникам/-цям виходити за межі класної кімнати.³³

Онлайн-навчання добре підходить для використання методики змішаного навчання, яке, як було доведено, є ефективнішим за разові навчальні заходи, особливо під час роботи зі зміни поведінки. Методика змішаного навчання виникла на базі онлайн-навчання і є фундаментальним зрушенням у навчальному процесі, яке може оптимізувати навчання та змінити поведінку на індивідуальному рівні так, як ніколи не могло б зробити традиційне навчання. Методика змішаного навчання включає

33 <https://www.blendedlearning.org/basics>

При розробці плану цієї онлайн-навчальної програми враховуйте наступні моменти.

- ▶ **Час на проведення.** Ретельно визначте, скільки триватиме кожен навчальний день а також уся навчальна програма загалом. Дослідження показують, що разовий навчальний захід не призводить до зміни поведінки, і знання про це може бути використане при проведенні онлайн-навчальної програми. По-перше, обдумайте тривалість кожного дня. Зазвичай онлайн-навчання має тривати від двох до чотирьох годин. Однак через дві години рівень зосередженості учасників/-ниць може падати, тому передбачте принаймні одну 15-хвилинну перерву, якщо «день» триває понад дві години, і, можливо, 15-хвилинну перерву щогодини після цього (але таких годин має бути не більше чотирьох). Звертаючись до навчальної програми в цілому, подумайте, чи виграють ваші учасники/-ці від навчання, яке проводиться впродовж тривалого часу (наприклад, щотижня), щодня, через день або з якоюсь іншою періодичністю. Якщо навчання не буде щоденним, подумайте, чи потрібні домашні завдання (зосереджені на висвітлених темах), щоб залучити учасників/-ниць до роботи між навчальними днями. Це може включати ведення особистих щоденників (які залишаються конфіденційними), в яких учасники/-ці розмірковують про наступний день, або передбачати завдання для застосування певного вивченого матеріалу або концепції з попереднього дня, про що учасники/-ці звітують наступного дня навчання, і це може бути формою роботи в кулуарах. Подумайте і про час доби, в який проводити навчання. Який час є найзручнішим для чоловіків-політичних лідерів? Можливо, це ранок до початку їхнього звичайного дня? Чи краще зробити це в обідню пору? Або наприкінці дня? Якщо до програми включено жінок-політичних чи жінок з організацій громадянського суспільства, який час є найзручнішим для них?
- ▶ **Навчання як накопичувальний процес.** Навчальні заняття та заходи повинні стояти в такій послідовності, щоб інформація та матеріал для вивчення протягом кожного заняття спиралися на вивчене раніше. Ключові поняття, такі як гендерна соціалізація та гендерні норми, слід ввести на початок, щоб їх можна було використати в подальших заходах із розробки стратегії дій щодо гендерних змін. Враховуйте базову структуру цього навчального процесу, яку ми визначили як «персоналізація, політизація та розробка стратегії», і характер нашого підходу, який спирається на досвід учасників/-ниць. Можливо, корисно зробити «персоналізацію» одним із аспектів кожного навчального дня, щоб забезпечити інтерналізацію понять.
- ▶ **Ритм енерговитрат.** Заходи за цією навчальною програмою включають особисті роздуми, аналітичні обговорення та формування практичних навичок. Деякі заходи можуть бути емоційно складними, а інші вимагати важкої розумової праці. Корисно проводити заняття в такій послідовності, яка б відображала це розмаїття, розставляти особисті, аналітичні та практичні заняття впереміш у такому ритмі, який не перевантажує учасників/-ниць ані емоційно, ані інтелектуально. Враховуйте цей чинник для кожного дня, а також при формуванні загальної послідовності занять. Наприклад, подумайте про те, що лише «емоційні» чи лише «інтелектуальні» заняття впродовж двох-чотирьох годин одного дня можуть виснажити учасників/-ниць, особливо коли вони перебувають онлайн і не можуть вихлюпнути свої емоції. Також подумайте про те, якими заняттями завершувати програму, якщо враховувати завдання для виконання між навчальними днями.

КЛЮЧОВІ ІНТЕРАКТИВНІ ФУНКЦІЇ ДЛЯ ОНЛАЙН-ФАСИЛІТАЦІЇ

Хоча вище вже визначено кілька загальних термінів для проведення онлайн-фасилітації, існують також чотири ключові функції, які є критично важливими для цього. Усі інтерактивні функції, а також будь-які додаткові функції, які може надати обрана платформа, повинні бути ретельно вивчені як фасилітатором/-кою, так і продюсером/-кою перед проведенням семінару.

³⁴ Clifford Maxwell. 2016. What Blended Learning is -- and Isn't. Blended Learning Universe. https://www.blendedlearning.org/what-blended-learning-is-and-isnt/?_cf_chl_jschl_tk_=0b3b3c9b2b4b3ec348d63c415e20ee6cb36dd108-1600195950-0-AYuAFqA8Z2TrJmLx-mB-KhXjYu-9QisxprN32hAH5X0u5lsrehi5vla3XTsB6tFCPF-wSBnG7qlcBMnUABTWaU-G7PvHuuWax-VwBL6tg4OMyR7o6OBFDFZAT8uKJUkes3QHlhBbNE_itwnLAEWCbe54T1y06QXLym14g4fxEEEHXcKSYR-B7jjz5843T1iHOx-ooC2aFkGAb1vMYNIuHCz7Yhz20MZS22ctvvpZPNwJWrH1KXwCkuUGtQ91NngекC8_T4VACcCl-0vKTeZf9BuJNOB2Gc4yCuMuUt-KQ27yrx58xJ8iJQGkJWed8uSw70Q

- ▶ **Підняття руки.** Ця функція дозволяє учасникам/-цям «підняти руку», як це було б на очному занятті. Корисно привернути увагу до цього інструмента на початку заняття, щоб переконатися, що учасникам/-цям зручно користуватися ним, а також визначити, як вони хотіли б використовувати цю функцію під час занять (наприклад, щоб сигналізувати про те, що хочуть увімкнути звук для виступу).

Порада щодо проведення занять. Ретельно продумайте, як користуватися цим інструментом та інтерпретувати його. Можливо, корисно це робити таким чином, щоб дозволити учасникам/-цям активніше контролювати ситуацію. Наприклад, можна домовитися про використання інструмента «піднята рука» для того, щоб поставити запитання або зробити коментар. Це дає учасникам/-цям можливість самостійно ухвалювати рішення, а не чекати на пропозицію «Підніміть руку, якщо ви були свідком гендерної нерівності». В останньому прикладі краще було б дати можливість для відповіді «так» чи «ні». Примітка: ця функція не є інтуїтивно зрозумілою в програмі Webex. Щоб ця кнопка з'явилася, учасники/-ці повинні знайти своє ім'я в списку та навести на нього курсор.

- ▶ **Спільний доступ до екрана.** Якщо вибрати цю функцію, вона дозволяє надати іншим учасникам/-цям доступ до всього робочого столу, певного застосунку або частини екрана вашого комп'ютера. Використовуйте стрілки внизу вкладки «Спільний доступ до екрана», щоб підтримати чи обмежити спільний доступ учасників/-ниць до екрана одночасно. Можливості зазвичай включають спільний доступ до всього робочого столу, браузера чи відкритих застосунків. У Zoom також є вкладка спільного використання файлів у підменю «share screen» (відображається в меню «Files»), що включає посилання на застосунки Dropbox, Microsoft OneDrive, Google Drive та Box. Примітка: у Webex цей застосунок запускається за допомогою кнопки «Make Me Presenter».
- ▶ **Електронна дошка.** Електронні дошки, які є в конференц-залах та офісах по всьому світі мають різні форми в онлайн-версіях на платформах. Віртуальні електронні дошки дозволяють учасникам/-цям співпрацювати онлайн, малювати або писати разом. Онлайнкові електронні дошки пропонують різні можливості для анотування, зокрема текстові вікна, інструменти для малювання, стрілки, гумку та різні кольори тексту.
 - Інструмент «прожектор» або «лазерна указка» чи «стрілка-показчик» можна використовувати як лазерну указку під час очного заняття, щоб привернути увагу учасників/-ниць до певного місця чи певної точки.
 - Коли вибрано режим «annotated», усі учасники/-ці можуть використовувати дошку для надання спільного доступу та додавання нового матеріалу для загальної творчої роботи, мозкового штурму та віртуального малювання.
 - Записи на електронній дошці можуть бути анонімними, і вони дуже корисні для мозкового штурму, для обговорення ідей, запитів про відгуки або розгляду особистих тем. У програмі Zoom це можна увімкнути у вкладці «Share Screen».³⁵ У Webex фасилітатор/-ка може використовувати кілька електронних дощок, а також створювати, додавати та переміщувати по дошці прикріплені нотатки.³⁶
- ▶ Інструменти зворотного зв'язку. Zoom та Webex пропонують кілька «невербальних» інструментів або інструментів «зворотного зв'язку», які дозволяють учасникам/-цям брати активну участь у навчальному процесі різними способами. Це може включати такі функції, як «підняття руки» та «схвалення/несхвалення», які учасники/-ці можуть використовувати для швидких невербальних відповідей. Функції, присутні на інших платформах, включають такі повідомлення як: «пришвидшити/сповільнити виклад», «погоджуватися/не погоджуватися», «аплодувати», «мені потрібен відпочинок» та «залишив заняття».³⁷ Важливо, щоб ви, як фасилітатор/-ка, були

35 <https://support.zoom.us/hc/en-us/articles/115005706806-Using-annotation-tools-on-a-shared-screen-or-whiteboard>

36 <https://help.webex.com/en-us/vwot6eb/Webex-Teams-Create-and-Share-a-Whiteboard-During-a-Meeting>, https://help.webex.com/en-us/nytdb92/Use-the-Whiteboard-in-Cisco-Webex-Meetings#id_134857

37 <https://support.zoom.us/hc/en-us/articles/115001286183-Nonverbal-feedback-during-meetings>

знайомі з цими інструментами та використовували їх за необхідності для ефективної фасилітації. Фасилітатори/-ки також повинні стежити за тим, як учасники/-ці використовують ці функції, і реагувати на це так само, як вони оглядали б навчальний клас при очному занятті, щоб побачити, як учасники/-ці реагують та беруть участь у заняттях. Коли продюсер/-ка вказує учасникам/-цям на «невербальні» інструменти або інструменти «зворотного зв'язку», заохочуйте учасників/-ниць використовувати їх та підказуйте, як і коли це робити.

СТРАТЕГІЇ ДЛЯ ОНЛАЙН-УЧАСТІ

Три подані нижче стратегії допоможуть вам керувати учасниками/-цями в змістовній бесіді та продуктивному онлайн-навчанні, що збільшує ймовірність успішної зміни поведінки.

- 1. Добиватися цілеспрямованого залучення.** Якщо учасники/-ці знають, чому вони беруть участь у занятті, і розуміють, чому навчаються, ймовірність того, що вони долучаться до розмови (через електронну дошку, чат, опитування або усно), буде вищою. Щоразу, коли ви просите учасників/-ниць долучатися до індивідуальної роботи або співпрацювати один із одним/одна з одною, чітко сформулюйте конкретну мету заходу та прив'яжіть її до результатів навчання за програмою. Чітко й відверто поясніть учасникам/-цям мету обговорення.
- 2. Надайте чіткі вказівки щодо роботи.** Онлайн-фасилітатори/-ки часто уникають надто конкретної розповіді про очікувані результати, оскільки учасники/-ці дорослі і навчання відбувається не в «школі». Однак надання вказівок щодо онлайн-навчання допоможе їм зрозуміти норми залучення до онлайн-роботи, наприклад, активного використання інструментів чату та зворотного зв'язку, щоб ділитися роздумами та реакціями без спонукань.
- 3. Спонування – ставте хороші запитання.** Побудова корисних та ефективних запитань при опрацюванні інформації про заходи є одночасно наукою та мистецтвом. Хороше запитання є відкритим і спонукає до вдумливих роздумів та інтерналізації, виходячи за межі таких відповідей, як «так/ні» чи «погоджуюсь/не погоджуюсь». Але відповіді розміром із дисертацію вам теж не потрібні, тож намагайтеся ставити конкретні запитання, які заохочують до діалогу. Наприклад, цікавлячись особистим досвідом чи точкою зору після презентації нового поняття, замість того, щоб запитати «Хто пережив...» або «Чи пережив хтось...» (обидва запитання закритого типу), поставте відкрите запитання, наприклад, «Яким чином ви пережили...» або «Який досвід подібний до...». Однак запитання на зразок: «Поділіться певним досвідом...» є занадто відкритим. Запитання повинні враховувати та підтверджувати спроможність учасників/-ниць інтерналізувати та застосовувати це поняття й давати конкретну структуру для висловлювання ними інформації про свій досвід. Хороше запитання викликає роздуми/дії/рефлексію вищого ґатунку. Запитання повинні спонукати учасників/-ниць аналізувати, синтезувати, оцінювати, створювати або реалізовувати щось під час занять. У онлайн-середовищі це можна зробити в режимі реального часу за допомогою чату та електронних дощок, щоб усі учасники/-ці могли одночасно брати участь, реагуючи й читаючи, відповідаючи та запитуючи про те, що пишуть. Це дозволить вам створити динамічну «класну кімнату» з високим рівнем залучення учасників/-ниць. Запитання варто розпочинати словами: : «Як...», «Чому...», «Яким чином...», «Уявіть...», «Припустіть...», «Передбачте...», «Якщо..., то...», «Як можна...», «Чи можете ви створити...», «Які можливі наслідки...», «Оцініть...», «Зважте...», «Яка ваша точка зору...». Хороше запитання вимагає від учасників/-ниць використовувати та застосовувати зміст навчальної програми, щоб сформулювати свою відповідь. Коли ви прямо пропонуєте учасникам/-цям пояснити свою відповідь із посиланням на зміст навчання (визначений у загальних рисах), ви надаєте їм ще одну можливість інтерналізувати його.

СТВОРЕННЯ БЕЗПЕЧНОГО СЕРЕДОВИЩА

Люди працюють найкраще, коли відчувають, що можуть порушити питання, висловити занепокоєння та думки і не боятися негативних наслідків. Ця «психологічна безпека» особливо важлива при діяльності зі зміни поведінки, установок та норм, а також у змішаних групах. Це

може бути складним завданням для тих, хто вперше працює у віртуальних навчальних класах, де виявлення соціальних сигналів або невербальної згоди чи розуміння відбувається інакше (див. подану вище інформацію про інструменти зворотного зв'язку). Фасилітатори/-ки та учасники/-ці можуть почуватися ізольованими через неможливість використовувати мову тіла в кімнаті у поєднанні з такими чинниками відволікання уваги, як електронні листи, текстові повідомлення, дзвінки в двері, інтерес дітей та домашніх тварини. Нинішня ситуація в сфері охорони здоров'я та в економіці, стихійні лиха, перевтома та соціальні заворушення посилюють відповідні проблеми в роботі у віртуальному середовищі.³⁸

Хороша новина полягає в тому, що технологія, яка може перешкодити відвертості та взаєморозумінню, надає прості й ефективні інструменти для вирішення цих проблем, такі як електронні дошки й опитування, що допомагає учасникам/-цям анонімно висловлювати свої почуття та думки, не боячись бути виявленими. Нижче подано можливості та ризики, пов'язані зі звичайними інструментами, наявними на більшості онлайн-платформ:³⁹

- ▶ **Чат.** Ця функція дозволяє одночасну роботу всіх учасників/-ниць. Вона також дає змогу робити це тим, кому зручніше вдаватися до невербального спілкування і хто, можливо, був би менш активним на очному занятті. Проте, оскільки в чаті вказуються імена, ця функція може знизити поріг для участі, а великий обсяг або довжина записів може залишити деякі з них поза увагою.
- ▶ **Кімнати обговорення.** Створення малих груп за допомогою функції кімнат обговорення дозволяє парам або групам від чотирьох до п'яти людей розмовляти легше, без вмикання та вимикання звуку, забезпечуючи природніший характер розмови, ніж на великих віртуальних нарадах, а менший розмір групи дозволяє глибший обмін інформацією та вивчення матеріалу. Робота в кімнатах обговорення, при якій конкретні завдання чи теми даються різним групам, забезпечує психологічно безпечний простір для перевірки ідей та побудови стосунків. Коли учасники/-ці повертаються до великої групи, їм простіше повідомляти про ідеї, опрацьовані в малій групі, оскільки тепер вони мають упевненість, яку додав обмін точками зору в цьому відносно безпечному просторі. Робота в онлайн-кімнатах обговорення також може бути способом проводити заходи за участю осіб винятково однієї статі під час заняття з питань маскулінності в змішаній групі, що є необхідним для певних аудиторій. Фасилітатор/-ка та продюсер/-ка повинні стежити за кімнатами обговорення, пересуваючись між ними та переконуючись, що розмови проходять в атмосфері взаємоповаги та не ускладнюють проведення заходу.
- ▶ **Відеокамери.** Подумайте, коли та як використовувати відеокамери. Семінар, на якому вимкнені всі камери крім камер фасилітаторів/-ок, може дозволити людям уважніше дослухатися один до одного/одна до однієї та зменшити відчуття ніяковості. Коли люди бачать обличчя інших учасників/-ниць, це спонукає їх до роботи, але надмірна кількість візуальних стимулів (обличчя та тло, на якому їх видно) може відволікати увагу, а низька пропускна спроможність здатна посилити ефект візуальних чинників, які перешкоджають проведенню заняття. І, нарешті, учасникам/-цям може бути незручно або вони можуть не мати змоги надати доступ до тла, на якому їх видно, або обстановки довкола них, особливо якщо вони беруть участь у занятті, перебуваючи вдома.

У планах занять подано рекомендації щодо того, коли використовувати відеокамеру. Коли учасник/-ця може увімкнути відеокамеру -- це «норма», яку фасилітатор/-ка або продюсер/-ка може встановити на початку заняття. Наприклад, учасник/-ця вмикає свою відеокамеру під час виступу та при роботі в кімнатах обговорення. В інший час режим «лише аудіо» краще підходить для уважного слухання. Крім того, коли людина бачить саму себе на екрані, це може посилити відчуття ніяковості та послабити відчуття психологічної безпеки. Виберіть «hide self-view», що є опцією меню, яка дозволяє не бачити власного відеозображення, та покажіть учасникам/-цям, як зробити те саме.

38 Edmondson, Amy C. and Gene Daley. 2020. How to Foster Psychological Safety in Virtual Meetings. Harvard Business Review. https://hbr.org/2020/08/how-to-foster-psychological-safety-in-virtual-meetings?utm_medium=email&utm_source=news-letter_daily&utm_campaign=mtod_notactsubs

39 Так само.

- ▶ **Лише аудіо.** Будьте терплячими до мовчання і не поспішайте заповнювати вимушену паузу, оскільки це може бути важливим часом для одних, а інших може спонукати відповісти (у чаті чи усно). Знайте про важливість пауз і підкреслюйте її. Заохочуйте кожного/-ну усвідомлювати власну паузу перед тим, як вступати до розмови. Подібно до телефонних конференцій, наради в режимі «лише аудіо» вимагають пильної уваги та обережності, щоб уникнути неправильного тлумачення мовчання як згоди, бути спокійним при мовчанні, усвідомлюючи, що учасникам/-цям потрібен час, щоб набрати відповідь або знайти та вибрати кнопку «ввімкнути звук» або кнопку зворотного зв'язку. Відсутність невербальної комунікації підвищує необхідність дій на випередження, щоб зменшити перешкоди для виступу, наприклад, через заохочення учасників/-ниць до використання інструментів зворотного зв'язку та стратегічного використання підказок та запитань (див. подані вище Стратегії для онлайн-участі). Учасники/-ці повинні утриматися від того, щоб робити кілька справ одночасно, тому фасилітатори/-ки можуть вимагати повної уваги з їхнього боку, розробляючи цікаві та інтерактивні віртуальні заняття.

Окрім продуманого використання інструментів платформи врахуйте наступні прості дії, які також можуть допомогти сформувати психологічну безпеку:

- ▶ перед тим, як фасилітувати онлайн-заняття, поекспериментуйте з інструментами, щоб зрозуміти, як їх використовувати та які в них є ризики, і сплануйте послідовність обговорення;⁴⁰
- ▶ щоб сприяти залученню до навчання, розгляньте можливість взаємодії з учасниками/-цями ще до початку заняття за допомогою таких засобів, як анонімне опитування або використання FlipGrid⁴¹ для особистого знайомства та розповіді про очікування перед заняттям, а не в перший день, щоб учасники/-ці могли ознайомитись із темою.

Формування психологічної безпеки вимагає зусиль і стратегії, але це окупається через хороші результати: широке залучення учасників/-ниць, колегіальність у роботі, продуктивні дискусії та генерацію ідей.

ЗАДАВАТИ ТОН

Як і при очному навчанні з питань маскулінності, фасилітатор/-ка задає тон та визначає рівень енергії в класі. Ідея та сама, але виконання трохи різниться.

- ▶ **Голос.** При очному навчанні його учасники/-ці чують голос фасилітатора/-ки, бачать мову його/її тіла та реагують на це. В онлайн-середовищі фасилітатори/-ки мають покладатися переважно на свій голос. На екрані учасники/-ці бачать лише обличчя колег/-жанок, тому можливості для читання мови тіла є обмеженими. Якщо камера вас не знімає, пам'ятайте про свій голос – тон, швидкість мови, чіткість, а також про те, чи посміхаєтесь. Посмішка надає голосу тональність, яка приваблює співрозмовника/-цю та поліпшує його/її настрій; вона заохочує людей до спілкування. Використовуйте свій голос, щоб передати почуття ентузіазму щодо заняття та решти заходів.
 - ➔ Перед заняттям вдягніть гарнітуру та перевірте мікрофон у продюсера/-ки, щоб переконатися, що вас добре чуто.
- ▶ **Будувати міцні стосунки.** Центральним аспектом занять із питань маскулінності є здатність чоловіків досягати взаємної довіри та будувати міцні стосунки один із одним за допомогою спільного гендерного досвіду. Такі міцні стосунки необхідні для того, щоб чоловіки могли виконувати взяті на себе зобов'язання, а також притягати один одного до відповідальності за сексистську поведінку. На додаток до самих заходів очні заняття створюють інші можливості для особистої взаємодії, зокрема під час перерв та в обідню пору. Слід передбачити в заняттях можливості для формування міцних стосунків. Це можна робити, зокрема через надання певної особистої інформації про себе та заохочення учасників зробити те ж саме. А також передбачити під час спілкування «в кулуарах» на початку та наприкінці кожного дня, частиною якого є швидке опитування з метою отримати зворотний зв'язок.

40 Так само.

41 <https://info.flipgrid.com>

- ▶ **Створювати енергійну атмосферу.** Коли учасники/-ці разом перебувають у навчальному класі під час заняття та взаємодіють між собою, це створює атмосферу активності та енергії в кімнаті. Створюйте відповідну енергійну атмосферу онлайн як через заохочення активного використання інструментів чату та зворотного зв'язку, щоб розгорнути розмову, діалог, обмін даними під час занять, так і використовуючи свій голос. Це особливо важливо для онлайн-навчання, що базується на досвіді, оскільки взаємодія та обговорення матеріалу учасниками/-цями є критично важливими для перевірки їхніх установок та обміну особистим досвідом, який може спонукати зміну поведінки.
- ▶ **Оцінка обстановки на занятті.** При онлайн-навчанні найкращим способом оцінки обстановки на занятті є використання інструментів чату та зворотного зв'язку. Якщо задіяна програма Webex, продюсер/-ка може використати інструмент «tracking attention». Якщо йдеться про іншу платформу, продюсер/-ка має перевірити, чи мають місце наступні явища.
 - Учасники/-ці активно спілкуються з фасилітатором/-кою, доповідачем/-кою або один із одним/одна з одною у чаті. Відсутність активності в чаті може бути ознакою того, що учасники/-ці не залучені до роботи або втратили до неї інтерес.
 - Чи відбуваються в чаті розмови на сторонні теми, чи слід їх обговорювати або ігнорувати? Якщо в чаті з'явилися сексистські або неприйнятні висловлювання, негайно втручайтеся так само, як і тоді, якби такі висловлювання подавалися усно. Не критикуйте цю людину і не ставте її в незручне становище, оскільки це часто призводить до зниження рівня участі. Натомість, як і на очному занятті, використовуйте ці коментарі як можливість обговорити з учасниками/-цями їхні погляди.
 - Важливо, щоб фасилітатор/-ка спостерігав/-ла за чатом і реагував/-ла на запитання, обговорення та коментарі в режимі реального часу (не після презентації), так, щоб відбувалося активне обговорення, а не міні-лекція. Продюсер/-ка може допомогти, вказуючи (за допомогою приватного чату з фасилітатором/-кою) на коментарі, запитання, підняті руки тощо, які фасилітатор/-ка міг/могла пропустити.
 - Спокійно ставтеся до мовчання. Учасникам/-цям потрібен час, щоб увімкнути функції, набрати повідомлення в чаті або на електронній дошці і обміркувати матеріал. Питання, концепції та заходи, які є частиною цього навчального процесу, вимагають глибоких роздумів. Відтак дайте учасникам/-цям той час, який їм потрібен для роздумів, і повністю використовуйте всі доступні вам онлайн-функції.
- ▶ **Знайте свою платформу.** Ознайомтеся із онлайн-платформою, яку ви використовуєте, щоб мати змогу реагувати на потреби учасників/-ниць і методи та інструменти, які, можливо, не досягають бажаної для вас мети. Хороші знання про це також дозволять вам ознайомити учасників/-ниць із інструментами та платформою. Добре було б самому взяти участь у подібному онлайн-занятті чи заході, щоб краще зрозуміти, як різні інструменти й методи сприймаються та використовуються учасниками/-цями.

ОЗНАЙОМЛЕННЯ УЧАСНИКІВ/-НИЦЬ З ОНЛАЙН-КЛАСОМ

Онлайн-навчання для багатьох є новацією. Це особливо актуально для груп населення, доступ яких до сучасних технологій дуже обмежений або тих, які мають нижчий рівень цифрової грамотності. Учасники/-ці (а в деяких випадках і фасилітатори/-ки) одночасно пристосовуватимуться до онлайн-навчання та незнайомого програмного забезпечення. Яку б платформу (платформи) ви не обрали, зорієнтуйте учасників/-ниць, як працювати з нею, а також із тими функціями та можливостями, якими ви користуватиметесь. Важливо, щоб учасники/-ці були знайомі з платформою та відчували, що з нею зручно працювати. Необхідно, щоб продюсер/-ка повністю розумів/-ла, як працює платформа; це дозволить йому/їй зорієнтувати учасників/-ниць у функціях платформи та усунути технічні проблеми, наприклад, аудіо- й відеопідключення та перший вхід до онлайн-класу, а також допомогти відновити підключення, якщо вони відключилися.

- ▶ **Робота в кулуарах.** Передовий підхід передбачає проведення стартового заходу для учасників/-ниць, коли вони входять до кімнати на початку кожного дня (після того, як продюсер/-ка перевірить їхні аудіо- та відеопідключення), і цей захід часто називають «роботою в кулуарах». На очних навчальних заходах учасникам/-цям є що робити, коли вони заходять до кімнати перед початком заняття (наприклад, розписатися в журналі відвідування, зустрітися з іншими учасниками/-цями, прочитати програму чи інші роздаткові матеріали). Проведення якогось заходу для учасників/-ниць онлайн-навчання, коли вони заходять до кімнати, задає тон семінару та дню й привчає до платформи, щоб зручно користуватись задіяними технологіями та інструментами. Кулуарні заходи можуть включати вікторину з використанням інструмента опитування, або запитання чи серію запитань на слайді у форматі PPT зі спільним доступом до екранів, на які учасники/-ці відповідають у чаті, або електронну дошку, на якій можна малювати, або хмару зі слів.⁴² Кулуарні заходи можуть також допомогти створити відчуття обізнаності та персоналізації від самого початку. Чудово, коли кулуарні заходи будуть пов'язані з темами занять або тим, що перебуває в центрі уваги занять. Іншими словами, замість того, щоб діяти як «джерело енергії» чи «криголам», кулуарний захід задає тон дню та запускає самоаналіз та обмін думками в спосіб, який зтягує учасників/-ниць. Це може навіть бути просте опитування/вікторина, пов'язані з попередніми заняттями.
- ▶ **Орієнтаційний захід щодо інструментів.** Оскільки платформи синхронного онлайн-навчання є новими для багатьох учасників/-ниць і у кожній платформі є свої особливості, важливо на самому початку, після того, як учасники/-ці представляться, провести нетривалий захід із орієнтації щодо інструментів, які використовуватимуться під час семінару. Продюсер/-ка може запустити інструменти один за одним і попросити учасників/-ниць показати, чи розуміють вони, як із ними працювати, використовуючи інструменти зворотного зв'язку.
 - **ПОРАДА.** Зорієнтувати учасників/-ниць у функціях електронних дощок найкраще під час їх першого використання, щоб можна було невідкладно застосувати отримані знання.

Продюсер/-ка також може допомогти у фасилітації заходів різними способами, включаючи введення усних повідомлень учасників/-ниць у чат, надання допомоги учасникам/-цям під час роботи в кімнатах обговорення та виконання функцій хронометриста/-ки під час заходів. Якщо учасники/-ці відключаються від заняття через проблеми зі зв'язком або інші негаразди, продюсер/-ка може працювати з ними, щоб допомогти повернутися в онлайн та повідомити їх через приватний чат про те, що вони пропустили.

УПРАВЛІННЯ ВІРТУАЛЬНИМ КЛАСОМ

Більшість учасників/-ниць мають багаторічний досвід поведження в (офлайновому) навчальному класі. Проте соціальні правила, процедури та очікування щодо онлайн-навчання є менш чіткими. Фасилітатор/-ка має забезпечити повну поінформованість учасників/-ниць про те, чого від них очікують. Онлайн-фасилітатор/-ка повинен/-нна відточувати та вдосконалювати свої відчуття та працювати над багатьма завданнями не так, як під час очного заняття, а також інакше керувати класом, наприклад, звертати увагу на поточну діяльність, дуже швидко вводити коментарі й запитання одразу кількох учасників/-ниць до чату та спілкуватися з продюсером/-кою й іншими фасилітаторами/-ками. Нижче подано деякі міркування з приводу управління онлайн-«класом».

- ▶ **Матеріальне забезпечення.** Питання матеріального забезпечення потрібно обговорити та узгодити з вашим продюсером/-кою ще до проведення онлайн-заняття. Це включає розподіл ролей та обов'язків, управління часом, спілкування (за допомогою приватного чату) тощо. Добре, якщо фасилітатор/-ка та продюсер/-ка разом переглянуть програму та плани занять, щоб розібратися, хто, що й коли робитиме і які інструменти використовуватимуться для цього. Передовий досвід планування онлайн-занять передбачає виділення 15-хвилинного періоду перед початком заняття для того, щоб учасники перевірили свої відео- та аудіопідключення. Це можна зробити, попросивши учасників/-ниць приєднатися до платформи за 15 хвилин до початку заняття і включити цей час до свого розкладу. Робота «в кулуарах» відбуватиметься впродовж

цих 15 хвилин. Передовий досвід розробки розкладу передбачає, що на онлайн-заняття слід виділити дві-чотири години. Якщо воно триває понад дві години, передбачте хоча б одну 15-хвилинну перерву.

- ▶ **Створення «передньої частини класу».** Важливо створити «передню частину класу», як при очному занятті, щоб учасники/-ці знали, на чому зосередити свою увагу. В онлайн-середовищі це робиться через спільний доступ до екранів, цілеспрямоване використання вашої відеокамери та відеокамер учасників/-ниць і використання різноманітних інструментів (наприклад, електронних дощок та опитування), щоб учасники/-ці були постійно залучені до роботи та зосереджені. Середня тривалість концентрації уваги онлайн становить секунди, а не хвилини, тому часте активне залучення та часта зміна екрана важливі для збереження активності учасників/-ниць.
- ▶ **Використання відеокамер.** У вас та в учасників/-ниць є кілька способів використання відеокамер. Зокрема треба вирішити, коли використовувати функції «gallery» or «speaker view» на таких платформах, як Zoom. Якщо всі одночасно перебувають на відеозв'язку, це може розпорошувати увагу, оскільки учасники/-ці можуть не бути впевненими, на чому зосередитись. Ухвалюйте цілеспрямовані рішення про те, коли використовувати вашу відеокамеру, а коли запрошувати інших користуватися своїми. Вам потрібні залучені до роботи та зосереджені учасники/-ці, а не учасники/-ці, які відволікаються (чи дивляться на самих себе).
- ▶ **Запрошення до участі.** Спочатку учасники/-ці будуть не впевнені, як і коли залучатися до роботи, тому чим більше їх заохочують використовувати чат від самого початку, тим краще. Дуже важливими є письмові повідомлення онлайн. Безперервно слідкуйте за чатом, обмірковуйте та коментуйте те, що пишуть учасники/-ці, та відповідайте на запитання. Можна заохочувати їх ставити запитання, наприклад, таким чином: «Якщо у вас є запитання щодо інструкцій для наступного заходу, напишіть їх у чаті». Коли хтось ставить запитання або робить коментар, запропонуйте їм увімкнути звук, не ставлячи їх при цьому в незручне становище. Це можна зробити, наприклад, так: «ІМ'Я, Ви не проти того, щоб увімкнути звук і детальніше викласти свій коментар з наступного питання?»
- ▶ **Робота з продюсером/-кою.** Для того, щоб онлайн-навчання відбувалося без ускладнень, фасилітатор/-ка та продюсер/-ка мусять працювати у зв'язці як єдина команда. Необхідно визначити механізми спілкування та координації й узгодити ролі та обов'язки. Передовий досвід передбачає створення приватного чату на онлайн-платформі, який використовується для постійного спілкування стосовно ситуації, модерування роботи в парах/групах тощо. Слід ретельно продумати та узгодити підходи до групової взаємодії, пленарних занять, складу малих груп, ігор, електронних дощок та інших інструментів, оскільки змінювати процеси онлайн складніше, ніж при очному занятті. Постійне спілкування між фасилітатором/-кою і продюсером/-кою дозволяє імпровізувати в рамках обмежень, зумовлених технологіями, які використовуються.
- ▶ **Кімнати обговорення.** Як і при очних навчальних програмах, передовий досвід передбачає, що фасилітатори/-ки переходитимуть від групи до групи, щоб перевірити розуміння завдання, забезпечити атмосферу поваги під час розмов, визначити, чи потрібно більше часу для виконання завдання, а також і дослухатися до обговорення. Більшість платформ дають фасилітатору/-ці та продюсеру/-ці можливість заходити та виходити з кімнат обговорення, тому слід застосовувати цей передовий досвід і створювати умови, щоб учасники/-ці зрозуміли завдання, знали, як працювати з онлайн-функціями та мали достатньо часу для виконання завдання. Переконайтеся, що продюсер/-ка нагадає про те, скільки часу лишилося для занять. Відповідні вказівки викладені в планах цих навчальних заходів.

УСУНЕННЯ ПРОБЛЕМ

Навіть маючи чудову підготовку та великий досвід, рідко вдається провести ідеальне групове заняття. Можуть виникнути проблеми, і вони не обов'язково засвідчують, що фасилітатор/-ка робить щось не так. Якщо фасилітатор/-ка знає про ці проблеми і має готові стратегії їх подолання, заняття все одно може бути ефективним. Нижче подано типові проблеми та деякі ключові поради для

- ▶ **Всі говорять одночасно.** Нагадайте групі про правила гри, поясніть, для чого призначена та яким чином має використовуватися функція чату, а також поясніть, що важливо її насамперед задіювати для обміну коментарями, питаннями та для внесення пропозицій. А також зауважте, що треба використовувати функцію «підняти руку», щоб попросити увімкнути звук.
- ▶ **Хтось домінує в обговоренні.** Подякуйте учаснику за його вклад у роботу та передайте слово в обговоренні іншому. Наприклад, «Ідріс порушив кілька цікавих питань щодо ХХХ, а що решта думає з цього приводу?» Інший варіант: коли ви ставите запитання, повідомте групу, що цього разу ви б хотіли почути відповідь кожного, і запропонуйте всім ввести свої повідомлення в чат, наголошуючи, що немає «правильних» чи «неправильних» запитань чи коментарів. Водночас може виникнути потреба запросити до слова конкретних учасників, які не поділилися своїми думками.
- ▶ **Хтось відступає від теми.** Дочекайтесь слушного моменту, щоб запросити інших надати коментарі і при цьому повернути обговорення до потрібної теми. Або скажіть цій особі: «Це цікавий коментар, але я думаю, що він віддаляє нас від теми обговорення» або «Це цікавий коментар, але через обмеженість часу ми зараз не можемо його обговорити, тому продюсер/-ка ІМ'Я додасть його до списку питань для майбутнього розгляду».
- ▶ **Кілька учасників ведуть сторонню розмову в чаті.** Якщо розмова пов'язана з темою, перевірте, чи вимагає її предмет роз'яснень або обговорень, і якщо це так, призупиніть заняття за планом і витратьте трохи часу на вирішення цього питання або проблеми, або надайте необхідне пояснення. Якщо розмова продовжує обговорення порушеного раніше питання, а учасники розмірковують про це питання і досліджують його, не перешкоджайте розмові. Якщо учасники сторонньої розмови виступають проти ідей обговорюваної теми за допомогою сарказму, мікроагресії, пасивної агресії, сексизму, расизму чи інших негативних явищ, негайно припиніть це, нагадавши учасникам про норми та цілі заняття.
- ▶ **Хтось не хоче виступати/брати участь.** Немає необхідності у виступах кожного члена групи, але важливо, щоб кожен член групи брав участь і вносив свій вклад, оскільки це є ключовим чинником для навчання, заснованого на досвіді, та інтерналізації понять для досягнення змін в установках та моделях поведінки. Якщо ви або продюсер/-ка помічаєте, що одна або кілька осіб не беруть участі в роботі, продюсер/-ка може зв'язатися з ними через приватний чат під час заняття або по телефону чи електронною поштою між навчальними днями, щоб перевірити, як почуваються учасники.
- ▶ **Усі члени групи здаються мовчазними, знудженими або несхильними брати участь у роботі.** Є кілька причин, чому учасники здаються мовчазними, знудженими або несхильними брати участь у роботі. Зокрема вони можуть почуватися заляканими чи їм може бути незручно ділитися власними поглядами. Предмет заняття може бути занадто складним чи занадто простим. Вони можуть відчувати, ніби заняття нічого не дасть, або що воно не стосується їхніх проблем. Спробуйте зрозуміти, в чому причина, запитавши: «Здається, ніби всі дуже мовчазні; як ви думаєте, чому?». Прозондуйте ситуацію, щоб з'ясувати, в чому проблема, та спробуйте вирішити її.
- ▶ **Вправа не спрацьовує.** Визнайте, що вправа не спрацювала за планом. Скажіть: «Мені здалося, що ця вправа/обговорення пройшло не дуже добре. А як ви думаєте?». Якщо учасники погоджуються з вами, перейдіть до іншого заходу.
- ▶ **Ви не знаєте відповіді на чиєсь запитання.** Не вдавайте, що знаєте більше, ніж насправді. Натомість чесно скажіть, що у вас немає відповідей на всі запитання і що цей процес передбачає спільне навчання та обмін інформацією. Попросіть групу надати свої думки та реакції зі згаданого питання. За потреби повідомте особу, яка поставила запитання, що ви постараетесь дізнатися відповідь на нього та дасте про це знати.

43 Pamoja Tuwalee. n.d. Male Peer Groups - Facilitator Guide. World Education, Inc./Bantwana Initiative. https://www.worlded.org/WEInternet/inc/common/_download_pub.cfm?id=16799&lid=3

- ▶ **Розпочалася серйозна суперечка між двома учасниками.** Зберігайте спокій та не підтримуйте жодну із сторін. Спробуйте повернути обговорення назад до більшої групи, повторивши, яка тема обговорюється, та попросіть решту учасників прокоментувати її.
- ▶ **Хтось із учасників здається вороже налаштованим, розгніваним та схильним до суперечок.** Навіть якщо хтось є надміру схильним до суперечок та порушень порядку на занятті, намагайтеся уникати постійного переривання цієї особи, оскільки це може змусити її почуватися ще ворожішою чи ображенішою. Натомість підтримуйте контроль, постійно залучаючи інших учасників до обговорення та заохочуючи їх висловлювати свої погляди. У змішаних групах для фасилітатора/-ки важливо визначити, коли ворожість та суперечки, які впливають на участь, зумовлені владними відносинами та гендерно-несправедливими нормами, а не особистими характеристиками учасників/-ниць.
- ▶ **Бракує часу на проведення запланованих заходів.** Легко недооцінити час, необхідний для певного обговорення чи заходу. Намагайтеся стежити за часом, реалізуючи різні заходи (продюсер/-ка може допомогти вам з контролем часу), і якщо стане очевидним, що для проведення всього запланованого часу бракує, обговоріть з учасниками альтернативи, наприклад, продовження заняття, планування додаткового заняття або пропуск певних заходів.

Загалом, робіть так, щоб учасники були зайняті, завантажені, залучені до роботи, і щоб їм було весело!

ІНСТРУМЕНТИ

Вказівки з використання онлайн-програми ґрунтуються на емпірично перевірених ініціативах, які використовувалися в інших секторах та контекстах для впливу на установки та практики чоловіків і збільшення підтримки ними прав жінок у сім'ї, громаді та в суспільному житті. В цьому розділі подані посилання на ключові матеріали, необхідні для проведення онлайн-семінару (семінарів) за програмою «Чоловіки, влада й політика».

Програма складається з п'яти модулів – **А: Відкриття, В: Персоналізація, С: Політизація, D: Розробка стратегії та Е: Закриття.**

Для кожного заняття передбачено цілі заняття, час та необхідні матеріали, зміст навчання, заходи та поради.

Організації-виконавці можуть перемішувати й поєднувати модулі та заняття відповідно до вимог місцевої ситуації.

МОДУЛЬ А: ВІДКРИТТЯ

Те, як семінар починається та завершується, відіб'ється на якості навчального процесу та на впливі навчання на вдосконалення знань, зміні установок та зміцненні навичок. У цьому підрозділі подано плани двох занять, які відкривають програму. Наприкінці цього розділу подано плани двох занять, які закривають програму.

ЗАНЯТТЯ А1: ПРЕДСТАВЛЕННЯ ТА ОЧІКУВАННЯ

- ▶ Час: 30 хв.
- ▶ Матеріали
 - ➔ РСлайд у форматі PPT, в якому викладено цілі заняття.
 - ➔ Чат для представлень.
 - ➔ Кімнати обговорення для роботи в парах з питаннями для обговорення в кожній кімнаті.
 - ➔ Електронна дошка, Google Doc або документ Word, у якому фіксується звіт пари про роботу, складений на основі моментів, які викликали радісне хвилювання та тривогу.
 - ➔ Слайди у форматі PPT із навчальними цілями для цього семінару та програмою на день.

Поради щодо проведення заняття: Попросіть високопосадовця/-вицю політичної організації виступити зі вступним словом на початку семінару. Дотримання протоколу таким чином допоможе забезпечити підтримку з боку керівництва політичної організації.

Мета

До кінця заняття учасники/-ці досягнуть наступних цілей:

- ▶ почнуть вибудовувати тісніші робочі стосунки;
- ▶ поділяться своїми очікуваннями від семінару, щоб узгодити їх із цілями та змістом семінару.

Крок за кроком

1. За допомогою спільного доступу до екранів покажіть слайд РРТ з цілями заняття, що відкриває програму, та поясніть їх.
2. Попросіть кожного учасника/-цю (та фасилітатора/-ку) представитись перед іншими учасниками/-цями, використовуючи чат, у якому вони мають набрати своє ім'я та подати один цікавий факт про себе (або інше повідомлення, яке зацікавить аудиторію). Інший варіант – попросити учасників/-ниць написати в чаті про те, що їх здивувало серед того, що написали інші учасники/-ниці, або свої зауваження про групу.
 - ▶ Використання функції чату задає тон навчальній програмі за допомогою негайного використання функцій онлайн-платформи та робить використання функції чату зручним та звичним для учасників/-ниць.
 - ▶ Це також посилює схильність до використання чату як основного інструмента спілкування та демонструє колективний характер навчання.
 - ▶ Це також ставить усіх у рівні умови від самого початку, послаблюючи потенційні владні відносини, залучаючи всіх одночасно до участі й уникаючи багатослівності та спроб встановити домінування з боку деяких учасників/-ниць.
 - ▶ Це також має хороший ефект, оскільки всі представлення проходять одночасно, замість того, щоб витрачати час на представлення кожної особи окремо, що може зумовити втрату інтересу до заняття з боку тих учасників/-ниць, які цінують свій час.
3. Після того, як усі подали свою інформацію, зауважте досвід присутніх учасників/-ниць та згадайте цікаві факти, якими вони поділилися. Ви також можете запропонувати деяким учасникам/-цям увімкнути звук, щоб детально розповісти про найпереконливіші з цікавих фактів.

Інший варіант – поставити учасникам/-цям усні запитання, на які вони можуть відповісти в чаті, наприклад: «Що вас здивувало в тому, що написали інші?», «Про який цікавий факт ви хотіли б почути більше?», «На яку інформацію ви звертаєте увагу, читаючи те, що написали інші?». Це розгорне обговорення, кероване самими учасниками/-цями, продемонструє колективний характер цієї навчальної програми та посилить схильність до використання чату.

4. Поясніть, що вони незабаром перейдуть до роботи парами в кімнатах обговорення.

Інструкції: увійшовши до кімнати обговорення, вони побачать два запитання для обговорення і матимуть 5-7 хвилин, щоб це зробити. Під час обговорення вони отримають попередження про закінчення часу (через вікна, що спливають) за 4 та за 2 хвилини до того, як повернуться до пленарного заняття. Заохочуйте учасників/-ниць вмикати свої відеорежими для роботи в парі. Спитайте, чи є запитання, а потім зауважте, що учасники бачитимуть, що їхні екрани зміняться, коли вони перейдуть до роботи парами в кімнатах обговорення.

Не забувайте переходити між кімнатами обговорення (продюсер/-ка може виступити співфасилітатором/-кою), щоб переконатися, що учасники розуміють завдання, перевірити їхнє просування і забезпечити дотримання теми розмови.

Продюсеру/-ці

- ▶ Переконайтеся, що для кожної кімнати обговорення запропоновано наступні запитання на слайді у форматі PPT (за допомогою спільного доступу до екранів) або у вікні чату кімнати обговорення:
 - ➔ «Чим вас захоплює участь у цій навчальній програмі?»;
 - ➔ «Що вас тривожить/непокоїть щодо участі в цій навчальній програмі?».
- ▶ Попередьте, коли сплине 3 та 5 хвилин часу, і знову переведіть пари у режим пленарного заняття, коли

Фасилітатор/-ка дасть відповідну вказівку.

5. На пленарному занятті попросіть кожну пару по черзі увімкнути свою відеокамеру та представити свого партнера/-ку (також на відео), назвавши його/її на ім'я та зазначивши, що його/її захоплює/тривожить. Поки пари звітують, запишіть те, що їх захоплює/тривожить, на електронній дошці або в документі Word, використовуючи спільний доступ до екранів з однією колонкою, або помістіть джерела захоплення в один стовпчик, а джерела тривожності – в інший.

Продюсеру/-ці. Витягніть електронну дошку або документ Word із двома колонками – джерела захоплення та тривожності – на екрани спільного доступу, щоб фасилітатор/-ка міг/могла їх використати.

6. Подякуйте всім за те, що вони поділилися своїми захопленнями (перегляньте цей список на електронній дошці або в документі Word, шукаючи спільне та відмінності). Нагадайте групі про те, що ви як фасилітатор/-ка(фасилітатори/-ки), захоплений/-на (захоплені) тим, що братимете участь у цій навчальній програмі, та поділіться тим, що вас у ній захоплює. Підкресліть важливість позитивної, творчої, активної участі, яка допоможе окремим особам та колективам вирішити складні проблеми, які ми сьогодні обговоримо.

АЛЬТЕРНАТИВНИЙ ВАРІАНТ Іншим способом здійснення кроків 1-5 є використання Flipgrid⁴⁴. За допомогою Flipgrid ви створюєте «клас», додаючи підказку, на яку учасники/-ці можуть відповісти, записуючи короткі відео та ділячись ними. У цьому заході це може виглядати приблизно так: The facilitator provides participants with a prompt such as: "Please create a video in which you state your name, one fun fact about yourself, what excites you about taking part in this training, and your anxieties/concerns about taking part in this training."

- ▶ Фасилітатор/-ка надає учасникам/-цям підказку, приміром: «Будь ласка, створіть відео, в якому ви назвете своє ім'я, вкажете один цікавий факт про себе, зазначите, що вас захоплює у цій програмі та що викликає у вас тривогу/занепокоєння щодо участі в цій програмі»;
- ▶ Виробник/-ниця може обмежити тривалість відео (рекомендується 30-40 секунд);
- ▶ попросіть кожного/-у учасника/-цю переглянути 3-5 відео інших учасників/-ниць (залежно від чисельності групи) та перейти до заняття підготовленими до обговорення;
- ▶ потім, замість кроків 1-5, фасилітатори/-ка можуть розпочати заняття із запитань на кшталт: «Що вас здивувало, коли ви переглянули відео?», «Про який цікавий факт ви хотіли б почути більше?», «На яку інформацію ви звернули увагу, переглядаючи відео?»

7. Використовуючи спільний доступ до екранів, презентуйте слайди у форматі PPT про цілі навчання для цього семінару (див. розділ «Примітки») та пов'яжіть їх із обговорюваними джерелами захоплення та тривожності. Використовуючи слайди у форматі PPT, представте програму на день, перегляньте її разом із учасниками/-цями та висвітліть, як саме запланований зміст розкривається в тому, що охоплює учасників/-ниць у пропонованому обговоренні. Також виділіть ті моменти програми, які усувають джерела тривожності, згадані учасниками/-цями.

Продюсеру/-ці. Витягніть слайди у форматі PPT із цілями та програмою, використовуючи спільний доступ до екранів.

8. Якщо учасники/-ці вказують на проблеми та питання, які не охоплені програмою, подумайте, як можна змінити програму, щоб врахувати їх. Якщо зміна програми неможлива, дайте зрозуміти групі, що ці конкретні проблеми та питання не можна розглянути на цьому семінарі, але вони були помічені та можуть потрапити до розгляду на якомусь із наступних занять.
9. Завершіть заняття подякою учасникам/-цям за відкритість стосовно джерел їхнього захоплення і джерел тривожності.

ЗАНЯТТЯ А1: ПРИМІТКИ ДЛЯ ФАСИЛІТАТОРА/-КИ

Нижче наведено зразок набору цілей для навчального процесу за програмою «Чоловіки, влада й політика». Конкретні формулювання цих цілей мають бути адаптовані до різних організацій, учасників/-ниць та контекстів.

До кінця семінару учасники/-ці:

- ▶ краще зрозуміють індивідуальний вплив патріархальних гендерних норм на своє життя й на свої сім'ї, громади та партії/організації, до яких вони належать;
- ▶ зможуть описати політичний вплив цих патріархальних гендерних норм на обмеження участі жінок у політичному житті;
- ▶ зможуть визначити, що мотивує чоловіків на особистому та політичному рівнях підтримувати більшу участь жінок у політичному житті;
- ▶ зможуть описувати організаційні стратегії та індивідуальні дії для боротьби з патріархальними гендерними нормами та для сприяння участі жінок у політиці;
- ▶ візьмуть особисте зобов'язання вжити конкретних заходів для підриву патріархальних гендерних норм та сприяння участі жінок у політиці.

ІНСТРУМЕНТАРІЙ А1: ПРЕДСТАВЛЕННЯ ТА ОЧІКУВАННЯ

- ▶ Заняття А1: Презентація

ЗАНЯТТЯ А2: РОБОЧІ ДОМОВЛЕНОСТІ

- ▶ Час: 15 хв.
- ▶ Матеріали
 - Електронна дошка для спільної розробки робочих домовленостей.
 - Електронна дошка для спільної розробки домовленостей про те, яку інформацію про навчання можна, а яку не можна поширювати в особистих соціальних мережах учасників/-ниць.
 - Чат для питань для майбутнього розгляду.

Поради щодо проведення заняття: Вкажіть на владні ієрархії, які існують у «класі». Серйозною проблемою при виконанні роботи з питань маскулінності з політичними партіями є те, що вони часто є дуже ієрархічними організаціями. Ключовим уроком пілотного проєкту в ДРК стала необхідність відкрито говорити про це на початку семінару, а потім продовжувати такі розмови впродовж семінару, щоб заохотити до виступів тих учасників/-ниць, які мають нижчий статус, менший авторитет та владу в партії; надто часто саме більш високопоставлені діячі/-чки домінували в обговореннях.

Мета

До кінця заняття учасники/-ці досягнуть наступних цілей:

- ▶ обговорять моделі поведінки, які дозволять групі досягти навчальних цілей;
- ▶ визначать набір робочих домовленостей про такі моделі поведінки.

Крок за кроком

1. Поясніть важливість колективного складання домовленостей щодо спільної роботи для досягнення навчальних цілей. Поясніть, що такі робочі домовленості можуть зробити семінар настільки демократичним, наскільки це можливо, щоб кожен міг брати в ньому участь, перебуваючи в атмосфері поваги та конструктиву.
2. Використовуючи текстову функцію електронної дошки, напишіть кілька основних робочих домовленостей, таких як «підключатися до роботи вчасно» та «брати активну участь». Потім запросіть учасників/-ниць додати свої пропозиції. Якщо учасник/-ниця погоджується із тим, що написала інша особа, він може повідомити про підтримку, використовуючи один із символів електронної дошки, наприклад, галочку, штамп чи інші варіанти, а не повторюючи пропозицію. Використовуйте список у розділі «Примітки», щоб спонукати учасників/-ниць вносити інші пропозиції. Поясніть, що ви переглядатимете цей список на початку кожного дня.

Продюсеру/-ці

- ▶ Виведіть на екрани електронну дошку і за потреби пересувайте записи так, щоб учасники/-ці могли легко їх усі прочитати.
- ▶ Збережіть електронну дошку як файл Word, на який фасилітатор/-ка може посилатися на початку кожного наступного дня для нагадування про робочі домовленості.

3. Приділіть кілька хвилин, щоб обговорити саме питання використання соціальних мереж у зв'язку з навчальною програмою. Обговоріть необхідність поєднати робочу домовленість про конфіденційність із тим фактом, що соціальні мережі важливі як спосіб повідомити інших про навчальну програму та прекрасну роботу, яку ми тут ведемо. Запросіть учасників/-ниць прокоментувати та відреагувати за допомогою чату.
4. Використовуйте чисту електронну дошку, на якій учасники/-ці писатимуть під відповідним заголовком, якою інформацією «ділитися можна», а якою «ділитися не можна». Як і в попередній вправі, якщо учасник/-ця підтримує те, що написала інша особа, він/вона може вказати на це, використовуючи символи електронної дошки, такі як галочка, штамп чи інші варіанти.
5. Відзначте вклад учасників/-ниць на дошці, зауваживши записи, які дістали велику підтримку, а також теми та спільні місця, якщо ви такі побачите. На цьому етапі зауважте інші записи, які ви вважаєте важливими (продюсер/-ка додасть їх на електронній дошці).
6. Домовтеся про те, яку інформацію про навчання можна, а яку не можна поширювати в особистих соціальних мережах учасників/-ниць.

Продюсеру/-ці

- ▶ Виведіть на екрани нову електронну дошку з двома колонками. Одна колонка матиме заголовок «Можна поширювати», інша – «Не можна поширювати».
- ▶ Збережіть електронну дошку як файл Word, на який фасилітатор/-ка може посилатися на початку кожного наступного дня для нагадування про належний порядок поширення інформації в соціальних мережах.

7. Завершіть заняття розповіддю про використання концепції списку питань для майбутнього розгляду та відстеження проблем/питань, які неможливо вирішити негайно, але до яких можна повернутися пізніше. Поясніть, що учасники/-ці повинні писати будь-які питання для такого списку у вікні чату, а продюсер/-ка збереже їх наприкінці дня у документі Word, який фасилітатор/-ка перегляне наприкінці семінару.

ЗАНЯТТЯ А2: ПРИМІТКИ ДЛЯ ФАСИЛІТАТОРА/-КИ

До корисних робочих домовленостей належать наступні.

Говоріть із повагою до аудиторії. Уникайте використання неприйнятних жартів (усних або письмових) для зниження напруженості, наприклад, сексистських або расистських жартів. Вони часто можуть справді «розрядити обстановку» з точки зору учасників/-ниць, але також становлять одну з найбільших проблем, з якими стикаються жінки, намагаючись співпрацювати з чоловіками в політичній сфері.

Дотримуйтеся конфіденційності. Інформація особистого характеру, якою люди діляться в групі, не повинна поширюватися за межами групи.

Не засуджуйте інших. Не судіть про людей за їхніми думками та уникайте осудливих заяв/коментарів. Не робіть припущень про пережите іншими людьми.

Поважайте один одного/одна одну. Ми спільно створюємо таке навчальне середовище, в якому всі почуваються достатньою мірою безпечно, щоб розмірковувати, обговорювати та ставити запитання. Ми можемо створити таке середовище, якщо поважаємо один одного/одна одну. Пам'ятайте, що всі присутні в цьому класі навчаються. Якщо хтось знає про щось менше за вас, допоможіть їм досягти вашого рівня. Поважайте інших, коли вони пишуть свої думки у вікні чату, малих групах, на електронній дошці або висловлюють їх усно.

Заперечуйте твердження, а не особу. Часу від часу погоджуйтесь із тим, що всі залишаються при своїх думках. З повагою ставте під сумнів позиції один одного/одна одної (тобто ставте запитання), але уникайте особистих нападів.

Говоріть від себе. Говоріть із власного досвіду, а не узагальненнями (наприклад, вони, ми, ви, це).

Будьте частиною змін. Щоб створити безпечне навчальне середовище з поважним ставленням до всіх, ми повинні самі бути частиною тих змін, які хочемо бачити в світі. Будь-які утиски та сексистські, расистські чи спрямовані на виключення певних груп дії та висловлювання, включаючи ті, які, за твердженням, є «жартами», вважаються неприйнятними. Все спілкування має відповідати стандартам зустрічі професіоналів/-ок, у якій беруть участь люди різного походження.

Беріть участь. Ми заохочуємо всіх брати участь, повністю використовуючи свої можливості. Дійте активніше й діліться своїми думками/ідеями з групою, активно пишучи в чаті та на електронних дошках і використовуючи інструменти зворотного зв'язку. Відходьте в тінь, щоб дати іншим можливість теж узяти участь в діалозі. Беріть активну участь в обговореннях і презентаціях фасилітатора/-ки та інших учасників/-ниць, пишучи в чаті повідомлення, щоб висловити свою підтримку, заохотити інших, поставити запитання, висловити занепокоєння або запропонувати доповнення.

Піклуйтеся про себе та один про одного/одна про одну. Ми будемо обговорювати деякі делікатні, особисті, а часом навіть важкі та болючі питання. Деякі з цих обговорень можуть викликати неприємні спогади та почуття. Робіть все, щоб дбати про себе, і стежте за тим, як інші почувуються в емоційному плані. Якщо потрібно, візьміть паузу й «вийдіть із класу», повідомивши про це в чаті. Не соромтеся використовувати приватний чат, щоб зв'язатися з фасилітатором/-ою (фасилітаторами/-ками) під час перерви або в кінці заняття – ми тут, щоб підтримати вас.

Отримуйте позитивні враження. Ми розуміємо, що ця тема може викликати різні емоційні реакції у людей (позитивні/негативні), тому ми хочемо ставитися до цього з повагою. І просимо вас бути відкритими для позитивної та здорової взаємодії, яка стосується цієї теми, і допомогти людям отримати позитивні враження від навчання! Використання мікрофонів і відеокамер. Мікрофон та відеокамера мають бути вимкнені, крім випадків, коли ви виступаєте, отримали вказівку увімкнути їх або працюєте в кімнаті обговорення.

МОДУЛЬ В: ПЕРСОНАЛІЗАЦІЯ

Життя чоловіків визначається гендерними нормами маскулінності та жіночності. Але багато чоловіків досі пов'язують «роботу в гендерній сфері» з роботою, яку виконують жінки, за участі жінок та для жінок; багато чоловіків не вважають, що гендерні проблеми впливають особисто на них або вони особисто впливають на гендерні проблеми. Тим важливіше розпочати з чоловіками роботу стосовно зміни гендерних норм через персоналізацію гендерних проблем та пов'язування цих проблем із власними історіями, життям, надіями та страхами чоловіків. Персоналізація обговорення гендерних норм у такий спосіб не лише сприяє формуванню емпатії чоловіків до впливу таких норм на життя близьких їм жінок і дівчат, але й сприяє поглибленню усвідомленого впливу цих норм на їхнє власне життя.

ЗАНЯТТЯ В1: ГЕНДЕР І Я

- ▶ Час: 60 хв.
- ▶ Матеріали
 - Слайд у форматі PPT, в якому викладені цілі заняття.
 - Папір та фломастер або ручка (для кожного/-ої учасника/-ці).
 - Слайд у форматі PPT, в якому викладено питання до гендерної подорожі.
 - ▶ Роздатковий матеріал В1: Значення поняття «маскулінність».

Поради щодо проведення заняття:

- ▶ Цей захід спрямований на те, щоб зробити гендерні проблеми особистими для чоловіків, допомагаючи їм обдумати й обговорити, як і що вони дізналися про гендер у процесі дорослішання. Така персоналізація гендерних проблем є важливим першим кроком будь-якого процесу, метою якого є подолання гендерної нерівності. Як фасилітатор/-ка ви можете допомогти учасникам/-цям персоналізувати ці проблеми, поділившись розповідями з власного життя про те, як ви дізналися про гендер і як це вплинуло на вас.
- ▶ У центрі уваги цього заходу перебуває гендерна соціалізація. Ви можете допомогти учасникам/-цям зрозуміти поняття гендерної соціалізації, виділивши інформацію про гендер, яку молоді люди отримують із різних культурних джерел (прислів'їв, релігійних вчень, зображень у ЗМІ тощо).

Мета

До кінця заняття учасники/-ці досягнуть наступних цілей:

- ▶ поділяться інформацією про важливі впливи, які сформували наше розуміння та досвід маскулінності та жіночності в процесі дорослішання, і обміркують цю інформацію;
- ▶ домовляться про спільне розуміння термінів «маскулінність» та «варіанти маскулінності».

Крок за кроком

1. Представте цей захід, презентуючи цілі навчання на слайді у форматі PPT за допомогою спільного доступу до екранів: 1. Поділитися інформацією та поміркувати про важливі впливи, які сформували наше розуміння та досвід маскулінності та жіночності в процесі дорослішання, 2. Домовитися про спільне розуміння термінів «маскулінність» та «варіанти маскулінності». Поясніть важливість формування розуміння гендеру на матеріалі нашого власного життя (а також на підставі досліджень та теорій).
2. Попросіть учасників/-ниць взяти аркуш паперу та фломастер чи ручку і зручно всістися (за день до заняття слід повідомити учасників/-ниць про те, щоб вони принесли ці матеріали).
3. Запропонувати кожному учаснику/-ниці намалювати на своєму аркуші стежку, дорогу чи річку – це буде його/її гендерна подорож. Позначте один кінець малюнка як «народження», а інший – як «цей момент».
4. Попросіть кожного/-у учасника/-цю назвати три моменти/пережитих досвіди його/її життя, які сформували відчуття того, що означає бути хлопцем/чоловіком чи дівчиною/жінкою в його/її сім'ї, громаді та суспільстві. Позначте ці моменти на малюнку «гендерної подорожі» і для кожного моменту напишіть або намалюйте відповіді на ці запитання (покажіть їх на слайді у форматі PPT за допомогою спільного доступу до екранів):
 - ▶ *«Що ви дізналися з цього досвіду про те, що означає бути хлопцем/чоловіком чи дівчиною/жінкою? Звідки ви отримали ці знання? Від кого ви отримували знання про гендер?»;*
 - ▶ *«Що ви дізналися про гендерні відмінності між хлопцями/чоловіками та дівчатами/жінками (з точки зору ролей, обов'язків, можливостей, прав)? Якими були ваші відчуття в той час?»;*
 - ▶ *«Що ви дізналися про гендерну нерівність між хлопцями/чоловіками та дівчатами/жінками (з точки зору можливостей, прав, доступу до ресурсів, рівня влади)? Якими були ваші відчуття в той час?»;*
 - ▶ *«Озираючись назад, що ви зараз відчуваєте, думаючи про свою гендерну подорож та про те, що ви дізналися про гендер у процесі дорослішання?»*
5. Коли учасники/-ці закінчать писати/малювати, поясніть їм, що тепер вони перейдуть до роботи парами в кімнатах обговорення, щоб поділитися інформацією про свої гендерні подорожі. На цей обмін інформацією їм виділено 10 хвилин. Запропонуйте учасникам/-цям увімкнути свої відеокамери під час роботи в кімнатах обговорення та поділитися своїми записами/малюнками, тримаючи їх перед камерою, щоб їх побачив їхній/їхня партнер/-ка. Спитайте, чи є запитання, а потім зазначте, що екрани учасників/-ниць зміняться, коли вони перейдуть до роботи в кімнатах обговорення.

Продюсеру/-ці

 - ▶ Поділіть учасників/-ниць на пари.
 - ▶ Попередьте про закінчення часу за 5 та за 2 хвилини до того, як це станеться, і знову переведіть пари у режим пленарного заняття, коли фасилітатор/-ка дасть відповідну вказівку.
6. Після 10 хвилин роботи в парах знову зберіть усіх разом. Спитайте, чи хоче хтось взяти слово (використовуючи інструмент «підняти руку») і представити свою гендерну подорож усій групі. Якщо є час, дайте можливість виступити 2-3 людям. Попросіть доповідачів/-чок увімкнути свої відеокамери під час виступу і показати свої записи/малюнки групі.

7. Проведіть загальне обговорення, як гендерні подорожі говорять нам про те, що ми дізналися про маскулінність та жіночність, і як ця гендерна соціалізація вплинула на наше життя, використовуючи подані нижче запитання, щоб підштовхнути людей до обговорення, пропонуючи учасникам/-цям відповідати в чаті та/або піднімаючи руки, щоб поділитися інформацією усно (за допомогою інструмента «підняти руку»). Запитання:
- ▶ *«Які подібності чи закономірності ви спостерігали, коли ділилися інформацією про гендерні подорожі в парах?»;*
 - ▶ *«Як уявлення про маскулінність та очікувані прояви маскулінності, про які ви дізналися в процесі дорослішання, приносили вам користь як чоловікові?»;*
 - ▶ *«Чи зашкодили вам якимось чином ці уявлення про маскулінність та очікувані прояви маскулінності та чи наклали вони якісь обмеження на ваше життя? Як саме?»;*
 - ▶ *«Як уявлення про жіночність та очікувані прояви жіночності зашкодили жінкам, яких ви знаєте, чи наклали обмеження на їхнє життя?»;*
 - ▶ *«Як ці уявлення про маскулінність та жіночність впливають на участь жінок у політичному житті та, зокрема в вашій партії?»»*
8. Поки учасники/-ці готують свої відповіді в чаті, коментуйте те, що пишеться, як ви робили б на очному занятті, поки учасники/-ці відповідали б усно. Витримайте паузу, поки учасники/-ці розмірковують і спілкуються одне з одним в чаті, і запропонуйте комусь увімкнути звук для детального викладу своїх думок.
9. Використовуйте ключові моменти із Роздаткового матеріалу ВІ: Значення поняття «маскулінність», щоб підбити підсумки цього обговорення гендерної соціалізації, значень понять «маскулінність» і «жіночність» та їхнього впливу на життя жінок і чоловіків.
10. Завершіть заняття, наголосивши, що так само, як людина засвоює уявлення про гендер, вона може ці уявлення змінити і що ви надішлете електронною поштою роздатковий матеріал на тему «Значення поняття «маскулінність» наприкінці дня.

ЗАНЯТТЯ В1: ПРИМІТКИ ДЛЯ ФАСИЛІТАТОРА/-КИ

Підкресліть, що гендерна соціалізація є проблемою для чоловіків. Цей захід підкреслює, що гендер є проблемою для всіх, оскільки всі дізнаються про гендерні відмінності та нерівність у процесі дорослішання. Метою заходу є персоналізація питань гендерної нерівності для учасників/-ниць, чого можна досягти, допомагаючи їм розмірковувати про власний досвід засвоєння уявлень про гендер (гендерну соціалізацію). Персоналізація обговорення гендеру особливо важлива для роботи з чоловіками, оскільки вони часто думають, що гендер – це «жіноче питання», яке їх не стосується. Але на життя чоловіків глибоко впливає те, що вони дізнаються про маскулінність та жіночність у процесі дорослішання.

Підкресліть, що гендерна соціалізація є складним явищем. Персоналізація обговорення гендеру допомагає виявити складні риси гендерної соціалізації. Уявлення про маскулінність і жіночність та очікувані прояви маскулінності й жіночності, які ми засвоюємо в процесі дорослішання, можуть змінюватися залежно від економічних обставин, релігійних вчень, освітнього рівня, політичних умов (наприклад, рівня конфлікту та незахищеності) тощо. Оскільки уявлення про гендер можуть бути різними та змінюватися, є сенс мислити категоріями різних варіантів маскулінності та жіночності.

Використовуйте розповіді учасників/-ниць, щоб висвітлити різні способи реагування людей на те, що вони чують про маскулінність і жіночність та очікувані прояви маскулінності й жіночності. Гендерна соціалізація буває різною не лише тому, що уявлення про маскулінність і жіночність та очікувані прояви маскулінності й жіночності, які ми засвоюємо в процесі дорослішання, можуть відрізнятися, але й тому, що молоді люди різняться у своїх реакціях на те, про що дізнаються. Ми знаємо про це з власного життєвого досвіду. Деякі люди дотримуються тих норм маскулінності та жіночності, які вони засвоїли в процесі дорослішання, тоді як інші вирішують відійти від них. Ключовим моментом, який учасники/-ці повинні засвоїти з цього заходу, є те, що гендерна соціалізація полягає не лише в інформації, яку люди дізнаються про гендер, але і в тому, як вони реагують на цю інформацію, приймають або відкидають її.

Діліться розповідями з особистого життя, щоб зміцнити довіру в групі. Якщо починати семінар розповідями з особистого життя, це допоможе учасникам/-цям краще пізнати одне одного. Метою заходу є формування більшої відкритості та довіри серед учасників/-ниць. Розповіді з особистого життя допомагають учасникам/-цям зрозуміти, що у них спільного, а також особливості пережитого кожним/-ою із них.

Допоможіть учасникам/-цям побачити, в чому полягає цінність обміну розповідями з особистого життя. Деякі учасники/-ці можуть неохоче говорити про власне життя. Можливо, вони дізнались про маскулінність через травматичний досвід насильства з боку чоловіків. Представляючи цей захід, нагадайте учасникам/-цям про важливість дбати про самих себе та запропонуйте їм вибрати ті моменти/переживання в своїх гендерних подорожах, які вони могли б спокійно обговорити з іншим/-ою учасником/-цею. Учасники/-ці, які обіймають високі посади в партії/організації, можуть неохоче ділитися розповідями з особистого життя з працівниками/-цями нижчого рангу, оскільки вони побоюються, що це може негативно вплинути на їхній авторитет. Нагадайте всім про цінність обміну досвідом, який дозволяє спиратися на колективну мудрість групи для вирішення проблем, з якими стикається партія/організація.

ІНСТРУМЕНТАРІЙ

- ▶ Роздатковий матеріал заняття В1: Значення поняття «маскулінність»
- ▶ Заняття В1: Презентація

ЗАНЯТТЯ В2: ЗГОДЕН/НЕ ЗГОДЕН

- ▶ Час: 60 хв.
- ▶ Матеріали
 - Слайд у форматі PPT, у якому викладені цілі заняття.
 - Опитування для заняття Згоден/Не згоден.
 - Роздатковий матеріал В2: Твердження, на які можна відповісти Згоден/Не згоден.

Поради щодо проведення заняття

- ▶ Нагадайте групі, що метою цієї вправи є необхідність дослухатися до інших думок і глибше обміркувати власні установки та цінності, а не визначити, в чому полягають «правильні» установки, і нав'язати їх іншим.
- ▶ Наголосіть, що таке дослуховування та обмірковування особистих установок є нормальними кроками будь-якого процесу змін.

Мета

До кінця заняття учасники/-ці досягнуть наступних цілей:

- ▶ обміркують власні установки щодо питань гендерної рівності в партії/організації та в суспільстві в цілому, а також установки один одного/одна одної;
- ▶ обговорять наслідки цих установок для посилення роботи партії/організації щодо боротьби з патріархальною маскулінністю та для сприяння участі жінок у політиці.

КРОК ЗА КРОКОМ

1. Почніть із короткого пояснення навчальних цілей цього заняття демонстрацією слайда в форматі PPT з цілями, використовуючи спільний доступ до екранів:
 - ▶ обміркуйте власні установки щодо питань гендерної рівності в партії/організації та в суспільстві в цілому, а також установки один одного/одна одної;
 - ▶ обговоріть наслідки цих установок для посилення роботи партії/організації щодо боротьби з патріархальною маскулінністю та для сприяння участі жінок у політиці.
2. Поясніть, що цей захід покликаний започаткувати обговорення і роздуми про наші власні цінності та установки, а також цінності та установки одне одного щодо гендерної рівності та роботи партії/організації з гендерних питань. Нагадайте учасникам/-цям, що кожен/-на має право на власну думку, і жодна відповідь не є обов'язково правильною чи неправильною.
3. За допомогою функції опитування поясніть, що твердження з'являться на екрані один за одним і учасники/-ці повинні будуть вибрати одну відповідь серед цілого ряду варіантів: цілком згоден/-на, згоден/-на, не згоден/-на чи категорично не згоден/-на. Спитайте, чи є запитання, і після цього розпочніть роботу. Примітка: якщо платформа, що використовується, не має функції опитування, подумайте: можливо, варто використати інструмент «хмара зі слів» (доступний, наприклад, за адресою <https://coolinfographics.com/word-clouds> або <https://www.mentimeter.com>).
4. Після того, як учасники/-ці подали свої відповіді, покажіть результати, прокоментуйте кількість відповідей для кожного твердження і попросіть одного/одну або двох учасників/-ниць пояснити (за допомогою інструмента «підняти руку»), чому вони обрали саме таку відповідь (спробуйте отримати реакцію учасників/-ниць, які вибрали різні варіанти відповідей).

5. Після того, як кілька учасників/-ниць озвучили своє ставлення до твердження, запитайте, чи хоче хтось змінити свою думку, і якщо такі знайшлися, попросіть їх вказати за допомогою чату, як саме вони хочуть змінити свою думку.
6. Покажіть наступне твердження й повторіть кроки 3 та 4.

Продюсеру/-ці

- ▶ Попередньо завантажте твердження, подані в Роздатковому матеріалі В2: Твердження, на які можна відповісти Згоден/Не згоден, до функції опитування з чотирма варіантами відповіді: цілком згоден/-на, згоден/-на, не згоден/-на чи категорично не згоден/-на, серед яких учасники/-ці можуть вибрати лише по одному варіанту.
- ▶ Оприлюдніть результати за вказівкою фасилітатора/-ки і перейдіть до наступного твердження, коли він/вона про це попросить.

7. Повторіть ці кроки для кожного твердження. Залежно від того, скільки лишилося часу та енергії у учасників/-ниць, обговоріть 4-5 тверджень.
8. Потім очоліть обговорення цінностей та установок щодо проблем гендерної рівності всередині партії/організації, використовуючи ці запитання та запрошуючи учасників/-ниць відповісти в чаті та/або підняти руку для виступу (за допомогою інструмента «підняти руку»):
 - ▶ *«Стосовно яких тверджень, якщо такі є, ви дотримувалися категоричної та не дуже категоричної думки? Як ви думаєте, чому це так?»;*
 - ▶ *«Коли ви почули думки, які відрізнялися від ваших, як ви це сприйняли?»;*
 - ▶ *«Наскільки ви були здивовані схожістю/відмінністю поглядів людей на ці твердження?»;*
 - ▶ *«Як ця схожість/відмінність свідчить про рівень консенсусу в партії/організації щодо того, чи слід, а якщо слід, то як саме, просувати роботу над підривом патріархальної маскулінності та сприянням політичній активності жінок?»*
9. Поки учасники/-ці подають свої відповіді в чаті, коментуйте те, що пишеться, як ви робили б на очному занятті, поки учасники/-ці відповідали б усно. Витримайте паузу, поки учасники/-ці розмірковують і спілкуються одне із одним в чаті.
10. Завершіть заняття, наголосивши на важливості використання цієї навчальної програми для досягнення ширшого консенсусу щодо того, як продовжувати роботу з питань маскулінності.

ІНСТРУМЕНТАРІЙ

- ▶ **Роздатковий матеріал для заняття В2: Твердження, на які можна відповісти Згоден/Не згоден**
- ▶ **Заняття В2: Презентація**

ЗАНЯТТЯ В3: ЧОМУ ЧОЛОВІКИ МАЮТЬ ЗМІНИТИ СВОЮ ПОВЕДІНКУ?

- ▶ Час: 60 хв.
- ▶ Матеріали
 - Слайд у форматі PPT, в якому викладені цілі заняття.
 - Електронна дошка для мозкового штурму.
 - Кімнати обговорення для роботи в парах.
 - П'ять електронних дощок або один документ Word із п'ятьма колонками з поданими нижче заголовками для опрацювання результатів роботи в парах на пленарному занятті:
 - ▶ заради самих себе;
 - ▶ заради близьких жінок та дівчат;
 - ▶ заради хлопців та інших чоловіків;
 - ▶ заради партії/організації;
 - ▶ заради дотримання прав людини та гендерної рівності.
 - Слайд у форматі PPT, на якому викладені запитання для обговорення чинників, котрі мотивують чоловіків поставити під сумнів патріархальну маскулінність.
 - Роздатковий матеріал В3: Чому чоловіки мають змінити свою поведінку?

МЕТА

До кінця заняття учасники/-ці досягнуть наступних цілей:

- ▶ виявлять численні причини, через які ставити під сумнів патріархальну маскулінність – в інтересах чоловіків;
- ▶ обміркують особисті мотивації для залучення до роботи зі сприяння ширшій участі жінок у політиці.

Крок за кроком

1. Використовуючи спільний доступ до екранів, презентуйте та обговоріть цілі цього заходу. Наголосіть на важливості визнати, що чоловіки можуть залучитися до роботи з просування прав жінок через цілу низку причин. Знання про ці причини допомагають нам мотивувати більше чоловіків залучатися до цієї роботи.
2. Використовуючи електронну дошку, проведіть разом із учасниками/-цями мозковий штурм для з'ясування деяких причин, чому чоловіки-члени організації можуть протистояти ширшій політичній активності жінок чи не бачити її переваг. Попросіть учасників/-ниць написати свої відповіді на електронній дошці. Заохочуйте учасників/-ниць використовувати функції символів електронної дошки (наприклад, галочку, штамп), щоб вказати, чи підтримують вони те, що написала інша людина. Відповіді можуть бути, наприклад, наступними.
 - ▶ **Сексизм.** Чоловіки можуть думати, що жінки їм нерівні і не заслуговують на рівні права брати повноцінну участь у політичному житті.
 - ▶ **Незнання.** Чоловіки можуть просто не бачити сексизму, який виключає участь жінок у політиці.

- ▶ **Привілейоване становище.** Чоловіки виграють від недопущення жінок; зі збільшенням залучення жінок до політики менше посад/функцій будуть доступними для чоловіків.
- ▶ **Страх.** Чоловіки можуть побоюватися реакції інших чоловіків, якщо надумують підтримати участь жінок у політиці.
- ▶ **Інерція.** Змінити партії/організації важко, і просування політичної активності жінок може здаватися нереальним завданням.
- ▶ **Спроможність.** Чоловіки можуть підтримувати ідею політичної активності жінок, але не знати, як реалізувати цю ідею на практиці.
- ▶ **Політичний момент.** Чоловіки можуть підтримувати ідею політичної активності жінок, але вважати нинішній момент невідходячим для того, щоб наполягати на реалізації цієї ідеї.

Продюсеру/-ці

- ▶ Виведіть на екран електронну дошку для сеансу мозкового штурму та забезпечте учасникам/-цям можливість прочитати всі записи, які додаються, переміщаючи текстові поля, якщо вони накладаються одне на одне.

3. Поясніть, що важливим першим кроком для того, щоб протистояти перешкодам для участі жінок у політиці, є розмови з чоловіками про низку причин, які спонукають чоловіків долучатися до роботи, щоб поставити під сумнів патріархальну маскуліність (див. Роздатковий матеріал А1), та на просування прав жінок. Поясніть, що учасників/-ниць буде поділено на пари.
4. Кожен член пари повинен поділитися розповіддю з власного життя про чоловіка (або хлопця), який поставив під сумнів певний аспект патріархальної маскуліності – у своєму сімейному житті, в громаді, в школі чи на робочому місці. Якщо ви вже використовували Дію С1, згадайте обговорення гендерних рамок та того, що означає вийти за ці рамки. Ділячись такою розповіддю, говоріть не лише про те, що зробив чоловік (чи хлопець), а й про те, чому він це зробив, що мотивувало його до цього. Заохочуйте учасників/-ниць подумати про різні чинники, які можуть мотивувати чоловіків відкинути патріархальну маскуліність і підтримати гендерну рівність і розширення прав і можливостей жінок. Використовуйте інформацію з Роздаткового матеріалу, щоб навести приклади цих різних спонукальних чинників. Зазначте, що на цей захід їм виділено 10-15 хвилин, спитайте, чи є запитання, а потім поясніть, що учасники/-ці бачитимуть, як їхні екрани зміняться, коли вони перейдуть до роботи в кімнатах обговорення. Не забувайте переходити між кімнатами обговорення (продюсер/-ка може виступити співфасилітатором/-кою), щоб переконатися, що учасники/-ці розуміють завдання, щоб перевірити їхнє просування та забезпечити дотримання теми розмови .

Продюсеру/-ці

- ▶ При формуванні пар забезпечте, щоб учасники/-ці працювали з різними людьми впродовж семінару.
- ▶ Поділіть учасників/-ниць на пари.
- ▶ Попередьте, коли сплине 5 та 12 хвилини часу, і знову переведіть пари у режим пленарного заняття, коли фасилітатор/-ка дасть відповідну вказівку.

5. Через 10-15 хвилин поверніть усіх у режим пленарного заняття. Попросіть учасників/-ниць піднімати руки (за допомогою інструмента «підняти руку»), щоб поділитися з усією групою основними моментами своїх розповідей, а особливо чинниками, які мотивували чоловіків до зміни гендерної ситуації. Просіть їх вмикати відеокамери, коли вони виступають. Використовуйте

п'ять електронних дощок або документ Word із п'ятьма колонками, виведений на екранах у режимі спільного доступу, щоб записати ці мотиваційні чинники під одним (або більше) з поданих нижче заголовків, відповідно до того, куди вони найкраще підходять: «Заради самих себе», «Заради близьких жінок та дівчат», «Заради хлопців та інших чоловіків», «Заради партії/організації», «Заради дотримання прав людини та гендерної рівності».

6. Коли всі поділяться своїми розповідями, очоліть загальне обговорення чинників, які мотивують чоловіків ставити під сумнів патріархальну маскуліність, розмірковуючи про п'ять типів таких чинників і використовуючи роздатковий матеріал, щоб надати більше інформації там, де це потрібно.
7. Використовуючи спільний доступ до екранів, покажіть слайд у форматі PPT із запитаннями для опрацювання цих розповідей, виводячи питання одне за одним, і попросіть учасників/-ниць відповісти в чаті та/або підняти руку (за допомогою інструмента «підняти руку»):
 - ▶ *«Якщо подумати про чоловіків у вашому власному житті, які типи мотиваційних чинників були найбільш важливими для чоловіків, щоб поставити під сумнів патріархальну маскуліність?»;*
 - ▶ *«Говорячи про чоловіків у вашій партії/організації, на яких мотиваційних чинниках вам слід зосередитися?»;*
 - ▶ *«Говорячи про керівників/-ниць вашої партії/організації, на яких мотиваційних чинниках вам слід зосередитися?»;*
 - ▶ *«Що б ви сказали своїм колегам-чоловікам та лідерам-чоловікам про переваги більшої участі жінок у політиці?».*
8. Закінчіть заняття, наголосивши на численних причинах, через які в інтересах чоловіків ставити під сумнів патріархальну маскуліність і те, що важливо вказувати на ці причини при роботі з чоловіками у питаннях гендерної рівності в політичних партіях і процесах. Зазначте, що наприкінці дня ви надішлете електронною поштою роздатковий матеріал про те, чому чоловікам слід змінити свою поведінку.

Поради щодо проведення заняття

- ▶ Добре обміркуйте, коли учасники/-ці будуть готові до цього обговорення. Цей захід буде ефективнішим, якщо учасники/-ці вже розуміють, що чоловіки є не лише частиною проблеми гендерної нерівності, але можуть бути і частиною її вирішення. У пілотному проєкті в ДРК команда НДІ використовувала цей інструмент після обговорення гендерних норм та чинників тиску (Інструмент В1).
- ▶ Інформація, яка міститься у Роздатковому матеріалі, хоча й корисна, та все-таки має загальний характер. Зробіть інформацію більш релевантною для учасників/-ниць, додавши інформацію з вашого місцевого/національного контексту до тієї, яка вже є в Роздатковому матеріалі. Сюди можуть входити слайди у форматі PPT із даними опитувань та результатами досліджень стосовно шкоди, якої патріархальна маскуліність завдає жінкам і дівчатам, чоловікам і хлопцям, а також економіці та суспільству в цілому.
- ▶ За можливості покажіть відео чи інфографіку, які є релевантними в місцевому контексті, щоб проілюструвати ці тези.

ЗАНЯТТЯ В3: ПРИМІТКИ ДЛЯ ФАСИЛІТАТОРА/-КИ

Зробіть це особистою справою. У пілотному проєкті в ДРК фасилітатори/-ки добре використали розповіді з власного життя, щоб показати причини, чому вони залучилися до боротьби за права жінок та гендерну рівність. Обговорення на особистому рівні чинників, які мотивували нас самих захотіти взяти участь у роботі з питань гендерної рівності, може стати потужним засобом, щоб заохотити учасників/-ниць до роздумів про власні мотиваційні чинники. Яскравий відеозапис, у якому є розповіді з особистого досвіду, теж добре підійде для цього.

Зробіть це релевантним. Інформація, яка міститься в Роздатковому матеріалі В3, дає загальний набір відповідей на запитання «Чому чоловікам слід змінити свою поведінку?» Адаптація цієї інформації до місцевого контексту, включаючи використання місцевих даних та свідчень із використанням слайдів у форматі PPT чи відеозаписів або інфографіки, допоможе зробити її більш релевантною для учасників/-ниць та досягти сильнішого впливу на них.

Наголошуйте на тому, що необхідно здійснювати зміни разом із жінками. В центрі уваги цього заходу – чинники, котрі мотивують чоловіків та викликають у них зацікавленість у роботі з питань гендерної рівності в партії/організації. Але важливо, щоб чоловіки завжди пам'ятали, що будь-яка робота, яку вони виконують, повинна проводитися у співпраці з жінками, які борються за гендерну рівність, та враховувати потреби цієї боротьби. На занятті С4 ми розберемо докладніше, як чоловіки мають діяти, щоб бути союзниками жінок у всіх процесах змін.

Нагадайте учасникам/-цям, що на шляху змін є суттєві труднощі, і важливо підтримувати один одного/одна одну. Жінки у різних країнах світу впродовж багатьох років борються проти патріархальної політики та практики й відстоюють гендерну рівність. Важливо пам'ятати про цю історію боротьби, а також про досягнутий прогрес, щоб нагадати чоловікам, що будь-який процес змін у партії/організації навряд чи буде легким та швидким. Тож вкрай важливо, щоб чоловіки підтримували один одного у протистоянні сексизму, дискримінації та насильству щодо жінок у партії/організації.

Наголосіть на тому, що чоловіки повинні протистояти іншим чоловікам. Чоловіки повинні не лише підтримувати один одного в усіх процесах змін, але й активізуватися, щоб протистояти іншим чоловікам через їхні сексистські, дискримінаційні та пов'язані з насильством моделі поведінки. Жінки продовжують стикатися з проблемами сексизму, дискримінації та насильства з боку деяких чоловіків у багатьох політичних партіях та організаціях, оскільки інші чоловіки нічого не роблять для подолання цього явища і не говорять про це. Для сприяння ширшій участі жінок у політиці чоловікам потрібно робити більше для протистояння сексизму, дискримінації та насильству з боку інших чоловіків. На занятті D4 ми розберемо докладніше, як чоловіки можуть це робити.

ІНСТРУМЕНТАРІЙ

- ▶ Роздатковий матеріал заняття В3: Чому чоловіки мають змінити свою поведінку
- ▶ Заняття В3: Презентація

ЗАНЯТТЯ В4: ЗМІНИ МАСКУЛІННОСТІ

- ▶ Час: 60 хв.
- ▶ Матеріали
 - ➔ Слайд у форматі PPT, в якому викладені цілі заняття.
 - ➔ Слайди у форматі PPT для короткої презентації ключових понять, які будуть використані на цьому занятті: соціальні очікування щодо чоловічих якостей, міжпоколінні зміни та позитивні зміни, спрямовані на те, щоб покінчити з патріархальною маскулінністю.

Поради щодо проведення заняття

- ▶ Цей захід розроблено для групи, яка складається винятково з чоловіків. Якщо ви працюєте зі змішаною за гендерною ознакою групою, групи за поколіннями можуть бути перейменовані на Дідів і бабів, Батьків, Нинішніх чоловіків та жінок і Дітей.

МЕТА

До кінця заняття учасники досягнуть наступних цілей:

- ▶ дослідять міжпоколінні зміни соціальних очікувань щодо чоловічих якостей та наслідки цих змін для роботи зі зміни патріархальної маскулінності.

КРОК ЗА КРОКОМ

1. Поясніть мету цього заняття, використовуючи слайд у форматі PPT та спільний доступ до екранів: дослідити міжпоколінні зміни соціальних очікувань щодо чоловічих якостей та наслідки цих змін для роботи зі зміни патріархальної маскулінності.
2. Використовуючи спільний доступ до екранів, проведіть коротку презентацію зі слайдами у форматі PPT про ключові поняття, які будуть використані на цьому занятті (соціальні очікування щодо чоловічих якостей, міжпоколінні зміни та позитивні зміни, спрямовані на те, щоб покінчити з патріархальною маскулінністю), використовуючи текст в Інструменті В4: Примітки для фасилітатора/-ки. Наприклад:
 - ▶ Слайд 1. Соціальні очікування щодо чоловічих якостей:
 - ➔ Годувальник: спроможність забезпечити родину в матеріальному плані;
 - ➔ Продовжувач роду: спроможність сексуально приваблювати жінок, продовжувати рід і бути батьком;
 - ➔ Захисник: спроможність захищати свою родину та громаду.
 - ▶ Слайд 2. Міжпоколінні зміни:
 - ➔ соціальні очікування щодо чоловічих якостей для покоління наших дідів, напевне, дещо відрізнялися від очікувань, з якими стикаємося ми чи наші сини.
 - ▶ Слайд 3. Позитивні зміни, спрямовані на те, щоб покінчити з патріархальною маскулінністю:
 - ➔ розуміння того, як змінювались соціальні очікування щодо чоловічих якостей в минулому, може допомогти нам визначити способи зміни уявлень про маскулінність та практик маскулінності в наш час і в майбутньому.

3. Поясніть, що на цьому занятті розглядатимуть, як маскуліність змінювалася від покоління до покоління, і що це означає для нас при виборі способів протистояння патріархальній маскуліності зараз.
4. Поясніть, що ми скоро розділимося на чотири малі групи: діди, батьки, сучасні чоловіки та сини. **Примітка:** принаймні за день до цього заняття коротко поясніть, що це буде за захід, і попросіть учасників вказати (за допомогою чату), до якої групи вони хотіли б увійти. Поясніть, що ви намагатиметеся виконати їхні прохання, забезпечуючи при цьому рівну кількість осіб у кожній групі.
5. Поясніть, що кожна мала група матиме 15 хвилин на те, щоб створити п'ятихвилинну рольову гру відповідно до інструкцій, наданих через засіб для роботи в малих групах.
- ▶ Група покоління дідів. Створіть коротку рольову гру (тривалістю не більше 5 хвилин), у якій показано:
 - ➔ наскільки важливими були всі три ролі (Годувальник, Продовжувач роду, Захисник) як маркери чоловічих якостей для покоління ваших дідів та джерела тиску на чоловіків, щоб вони відповідали цим ролям;
 - ➔ що ставалося з чоловіками, які були неспроможні відповідати вимогам цих ролей;
 - ➔ що ставалося з чоловіками, які вирішували не відповідати цим ролям, а жити нарівні з жінками, поважаючи їх.
 - ▶ Група покоління батьків. Створіть коротку рольову гру (тривалістю не більше 5 хвилин), у якій показано:
 - ➔ наскільки важливими були всі три ролі (Годувальник, Продовжувач роду, Захисник) як маркери чоловічих якостей для покоління ваших батьків та джерела тиску на чоловіків, щоб вони відповідали цим ролям;
 - ➔ що ставалося з чоловіками, які були неспроможні відповідати вимогам цих ролей;
 - ➔ що ставалося з чоловіками, які вирішували не відповідати цим ролям, а жити нарівні з жінками, поважаючи їх.
 - ▶ Група покоління сучасних чоловіків. Створіть коротку рольову гру (тривалістю не більше 5 хвилин), у якій показано:
 - ➔ наскільки важливими є всі три ролі (Годувальник, Продовжувач роду, Захисник) як маркери чоловічих якостей для вас як сучасних чоловіків та джерела тиску на вас, щоб ви відповідали цим ролям;
 - ➔ що стається з чоловіками, які неспроможні відповідати вимогам цих ролей;
 - ➔ що стається з чоловіками, які вирішують не відповідати цим ролям, а жити нарівні з жінками, поважаючи їх.
 - ▶ Група покоління синів. Створіть коротку рольову гру (тривалістю не більше 5 хвилин), у якій показано:
 - ➔ наскільки важливими будуть усі три ролі (Годувальник, Продовжувач роду, Захисник) як маркери чоловічих якостей для покоління ваших синів та джерела тиску на ваших синів, щоб вони відповідали цим ролям;
 - ➔ що ставатиметься з чоловіками, які неспроможні відповідати вимогам цих ролей;
 - ➔ що ставатиметься з чоловіками, які вирішують не відповідати цим ролям, а жити нарівні з жінками, поважаючи їх.

6. Закличте учасників творчо використовувати свої відеокамери для рольової гри (наприклад, взяті з дому реквізити тощо). **Примітка:** замість проведення рольової гри учасники можуть обговорити ці питання, ввести свої відповіді у груповому чаті та доповісти про обговорення на пленарному занятті, посилаючись на записи, зроблені в чаті, які продюсер/-ка зберіг/зберегла як документ Word і представляє за допомогою спільного доступу до екранів.
7. Поцікавтеся, чи є запитання, а потім зазначте, що екрани учасників зміняться, коли вони перейдуть до роботи в групах. Не забувайте переходити між малими групами (продюсер/-ка може виступити співфасилітатором/-кою), щоб переконатися, що учасники розуміють завдання, щоб перевірити їхнє просування, а також те, чи ведеться розмова за темою, чи є вона продуктивною та позитивною.

Продюсеру/-ці

- ▶ Перемістіть учасників у кімнати обговорення, рівномірно розподіливши їх та переконавшись, що вони працюють з різними людьми впродовж семінару.
- ▶ Забезпечте, щоб кожна група мала конкретні інструкції для їхньої кімнати обговорення, подані на слайді у форматі PPT, або гіперпосилання в груповому чаті на документ Word з інструкціями.
- ▶ Попередьте про закінчення часу за 10 та за 2 хвилини до того, як це станеться, і знову переведіть учасників у режим пленарного заняття, коли фасилітатор/-ка дасть відповідну вказівку.

8. Після 15 хвилин пленарного заняття запросіть групу дідів, а потім групу батьків, щоб вони продемонстрували свої рольові ігри, увімкнувши відеокамери, а потім опитайте їх, використовуючи подані нижче запитання і пропонуючи учасникам відповісти у вікні чату та/або підняти руку (за допомогою інструмента «підняти руку»):
 - ▶ *«Наскільки важливими були ролі Годувальника, Продовжувача роду й Захисника для поколінь ваших дідів і батьків?»;*
 - ▶ *«Як саме ці ролі визначалися уявленнями про патріархальну маскулінність і її практиками, а також підтримували ці уявлення та практики?»;*
 - ▶ *«Що ставалося з чоловіками, які були неспроможні відповідати вимогам цих ролей?»;*
 - ▶ *«Що ставалося з чоловіками, які вирішували не відповідати цим ролям, а жити нарівні з жінками, поважаючи їх? Наскільки поширеним було таке явище?»;*
 - ▶ *«Яким чином ці ролі змінилися (якщо змінилися) між поколінням ваших дідів та поколінням ваших батьків? Чому вони змінилися? Що ці зміни говорять нам про те, як зараз протистояти патріархальній маскулінності та змінювати її?».*
9. Потім запросіть групу сучасних чоловіків, а після неї групу синів, щоб вони продемонстрували свої рольові ігри, а потім опитайте їх, використовуючи подані нижче запитання:
 - ▶ *«Наскільки важливими є ролі Годувальника, Продовжувача роду й Захисника для сучасних чоловіків і для ваших синів?»;*
 - ▶ *«Як саме ці ролі визначаються уявленнями про патріархальну маскулінність і її практиками, а також підтримують ці уявлення та практики? Як ці ролі впливають на становище жінок у партії/організації?»;*
 - ▶ *«Що стається з чоловіками, які неспроможні відповідати вимогам цих ролей?»;*

- ▶ *«Що стається з чоловіками, які вирішують не відповідати цим ролям, а жити нарівні з жінками, поважаючи їх? Наскільки поширене таке явище? Як ми можемо підтримати чоловіків, які вирішують жити нарівні з жінками, поважаючи їх?»;*
- ▶ *«Яким чином соціальні очікування щодо чоловічих якостей змінюються для ваших синів (якщо змінюються)? Чому вони змінюються? Що ці зміни говорять нам про те, як зараз протистояти патріархальній маскулінності та змінювати її?»*

10. Завершіть заняття підбиттям підсумків обговореного з точки зору важливості та способів протистояння патріархальній маскулінності та її зміни в наш час.

ЗАНЯТТЯ В4: ПРИМІТКИ ДЛЯ ФАСИЛІТАТОРА/-КИ

Соціальні очікування щодо чоловічих якостей. У багатьох суспільствах названі нижче три ролі (Трирольова модель маскулінності) вважаються найважливішими проявами або маркерами чоловічих якостей, і від чоловіків очікується відповідність цим ролям:

- ▶ **Годувальник:** спроможність забезпечити родину в матеріальному плані;
- ▶ **Продовжувач роду:** спроможність сексуально приваблювати жінок, продовжувати рід і бути батьком;
- ▶ **Захисник:** спроможність захищати свою родину та громаду.

Міжпоколінні зміни. З часом ці ролі могли змінитися у відповідь на зміни політичних, економічних та культурних умов. Соціальні очікування щодо чоловічих якостей для покоління наших дідів, напевне, дещо відрізнялися від очікувань, з якими стикаємося ми чи наші сини. Той факт, що ці соціальні очікування змінилися, нагадує нам, що такі очікування піддаються змінам.

Позитивні зміни, спрямовані на те, щоб покінчити з патріархальною маскулінністю.

Розуміння того, як змінювались соціальні очікування щодо чоловічих якостей в минулому, може допомогти нам визначити способи зміни уявлень про маскулінність та практик маскулінності в наш час і в майбутньому, щоб покінчити з патріархальною маскулінністю та сприяти рівним гендерним відносинам в атмосфері взаємної поваги.

ІНСТРУМЕНТАРІЙ

- ▶ **Заняття В4: Презентація**

МОДУЛЬ С: ПОЛІТИЗАЦІЯ

Персоналізувавши обговорення гендерних норм та маскулінності, так само важливо посилювати цей особистий зв'язок через зміцнення розуміння чоловіками ширшого контексту та динаміки гендерних норм, оскільки вони впливають на організації, в яких вони працюють, на громади, в яких живуть, та на суспільства, до яких належать. Потрібен ширший погляд на політичну ситуацію, щоб змінити гендерні норми, а не лише індивідуальні установки та поведінку. Зміна гендерних норм передбачає роботу над соціальними змінами, а це неминуче стосується політики. Цей політичний вимір особливо важливий для роботи з установками та практиками чоловіків у політичних організаціях, щоб виявити конкретні проблеми в сферах політичної волі, простору для змін та спроможності здійснити зміни.

ЗАНЯТТЯ С1: ГЕНДЕРНІ НОРМИ ТА ЧИННИКИ ТИСКУ

- ▶ Час: 90 хв.
- ▶ Матеріали
 - Слайд у форматі PPT, в якому викладені цілі заняття.
 - Дві електронні дошки (чи принаймні одна). В кожній кімнаті обговорення має бути одна дошка з «Чоловічою рамкою» і друга – з «Жіночою рамкою», в яких можна вводити відповіді, або папір та ручка, за допомогою яких учасники/-ці намалюють ці рамки.
 - Документ Word з інструкціями для роботи в малих групах.
 - Роздатковий матеріал 1: Норми патріархальної маскулінності та шкода, якої вона завдає.
 - Роздатковий матеріал 2: Значення поняття «влада».

Поради щодо проведення заняття:

- ▶ Цей захід може бути дуже ефективним, допомагаючи чоловікам зрозуміти шкідливий вплив норм жіночності на життя жінок та переваги, які чоловіки отримують від дотримання норм маскулінності. Можете підкреслити контраст між досвідом жінок і чоловіків щодо гендерних норм, поставивши «Жіночу рамку» та «Чоловічу рамку» поруч, і розглянути відмінності між ними, оцінюючи вплив норм.
- ▶ Імовірно, ви проведете цей захід у групі, яка складається винятково з чоловіків. А їм може бути важко заповнити «Жіночу рамку», оскільки чоловіки не повністю усвідомлюють шкоду, якої жінкам завдають норми жіночності. Відтак важливо підкреслити, що метою цього заходу є розгляд уявлень чоловіків про вплив гендерних норм на жінок. Можете підвищити рівень обговорення, поділившись будь-якою доступною вам інформацією, дослідженнями та особистими свідченнями про шкідливий вплив гендерних норм на жінок, особливо стосовно політичних партій та процесів.

МЕТА

До кінця заняття учасники/-ці досягнуть наступних цілей:

- ▶ отримують краще розуміння впливу норм маскулінності та жіночності на життя чоловіків і жінок;
- ▶ визначають способи, якими гендерні норми маскулінності та жіночності впливають на участь жінок у політиці.

КРОК ЗА КРОКОМ

1. Презентуйте цей захід і згадайте його цілі на слайді в форматі PPT за допомогою спільного доступу до екранів:
 - ▶ краще розуміння впливу норм маскулінності та жіночності на життя чоловіків і жінок;
 - ▶ визначення способів, якими гендерні норми маскулінності та жіночності впливають на політичну активність жінок.
2. Поясніть важливість уважнішого розгляду норм та чинників тиску маскулінності та жіночності, щоб зрозуміти бар'єри для участі жінок у політиці.
3. Поясніть, що учасники/-ці перейдуть до роботи в малих групах по 5-6 осіб. У групі будуть інструкції для цього заходу та одна чи дві електронні дошки. Якщо електронні дошки недоступні, кожна група повинна визначити «писаря», який намалює рамки на аркуші паперу та поділиться ними за допомогою відео на пленарному занятті.

Для «Чоловічої рамки»

- ▶ *Які сигнали отримують чоловіки про те, що означає бути чоловіком? Впишіть їх до рамки.*
- ▶ *Якими є соціальні очікування щодо маскулінності, яких мають дотримуватися чоловіки? Впишіть їх до рамки.*
- ▶ *Якими є відмінності в цих сигналах та соціальних очікуваннях щодо маскулінності для різних груп чоловіків (залежно від віку, сімейного стану, економічного становища, освітнього рівня тощо)? Запишіть їх на окремому аркуші.*
- ▶ *Які переваги чоловіки отримують, коли діють відповідно до цих сигналів і соціальних очікувань? Впишіть їх до рамки.*
- ▶ *Якої шкоди чоловіки зазнають, коли діють відповідно до цих сигналів і соціальних очікувань? Впишіть їх до рамки.*
- ▶ *Що стається з чоловіками, які не діють або не можуть діяти відповідно до цих соціальних очікувань і сигналів? Запишіть їх поруч із рамкою.*

Для «Жіночої рамки»

- ▶ *Які сигнали отримують жінки про те, що означає бути жінкою? Впишіть їх до рамки.*
- ▶ *Якими є соціальні очікування щодо жіночності, яких мають дотримуватися жінки? Впишіть їх до рамки.*
- ▶ *Якими є відмінності в цих сигналах та соціальних очікуваннях щодо жіночності для різних груп жінок (залежно від віку, сімейного стану, економічного становища, освітнього рівня тощо)? Запишіть їх на окремому аркуші.*
- ▶ *Які переваги жінки отримують, коли діють відповідно до цих сигналів і соціальних очікувань? Впишіть їх до рамки.*
- ▶ *Якої шкоди жінки зазнають, коли діють відповідно до цих сигналів і соціальних очікувань? Впишіть їх до рамки.*
- ▶ *Що стається з жінками, які не діють або не можуть діяти відповідно до цих соціальних очікувань і сигналів? Запишіть їх поруч із рамкою.*

4. Поцікавтеся, чи є запитання, а потім зазначте, що екрани учасників/-ниць зміняться, коли вони перейдуть до роботи в кімнатах обговорення.

Продюсеру/-ці

- ▶ Попрацюйте з фасилітатором/-кою за день до цього заняття, щоб визначити принципи поділу на групи, які можуть утворюватися за віком, становищем в організації, статтю, географічним розташуванням тощо, і забезпечити роботу учасників/-ниць з різними людьми впродовж семінару.
- ▶ Забезпечте, щоб у кожній групі була принаймні одна електронна дошка, а краще дві, а також гіперпосилання на документ Word з інструкціями для цієї групи. Якщо використовуються електронні дошки, збережіть їх як документи Word і представте на пленарному занятті в рамках звіту.
- ▶ Попередьте про закінчення часу за 20, 5 та 2 хвилини до того, як це станеться, і знову переведіть учасників/-ниць у режим пленарного заняття, коли фасилітатор/-ка дасть таку вказівку.

5. Через 30 хвилин або коли малі групи завершать роботу, знову зберіть групи разом. Попросіть кожна з них по черзі представити свої гендерні рамки. Використовуйте спільний доступ до екранів, якщо в кімнатах обговорення використовувались електронні дошки, або запросіть одного учасника/одну учасницю з кожної групи ввімкнути свою відеокамеру та показати рамки іншим, поки вони представляють свою роботу.
6. Запропонуйте учасникам/-цям відповідати та розмірковувати за допомогою чату.
7. Обговоріть це питання, використовуючи подані нижче запитання та інформацію з роздаткових матеріалів, щоб спрямовувати обговорення:
 - ▶ *«Наскільки патріархальними є ці сигнали та соціальні очікування щодо маскулінності та жіночності (з точки зору їхнього впливу на зміцнення чоловічої влади та підпорядкування жінок)?»;*
 - ▶ *«Як ці сигнали та соціальні очікування щодо маскулінності та жіночності впливають на поведінку чоловіків і жінок у вашій партії/організації?»;*
 - ▶ *«Як ці сигнали та соціальні очікування щодо жіночності обмежують життєві можливості жінок та впливають на їхню участь у політичному житті?»;*
 - ▶ *«Як ці сигнали та соціальні очікування щодо маскулінності допомагають чоловікам із точки зору їхнього приватного життя та участі в політичному житті?»;*
 - ▶ *«Як ці сигнали та соціальні очікування щодо маскулінності обмежують можливості чоловіків із точки зору їхнього приватного життя та участі в політичному житті? Що заохочує чоловіків до того, щоб відкинути патріархальні сигнали та соціальні очікування щодо маскулінності?»;*
 - ▶ *«Яким чином жінки відмовляються відповідати шкідливим сигналам та соціальним очікуванням щодо жіночності? Що стається з жінками, які відмовляються дотримуватися шкідливих гендерних норм жіночності? Як чоловіки можуть підтримати жінок, які відмовляються дотримуватися шкідливих гендерних норм жіночності?»;*
 - ▶ *«Яким чином чоловіки відмовляються відповідати обмежувальним сигналам та соціальним очікуванням щодо маскулінності? Що стається з чоловіками, які відмовляються дотримуватися обмежувальних гендерних норм маскулінності? Як чоловіки можуть підтримати інших чоловіків, які відмовляються дотримуватися обмежувальних гендерних норм маскулінності?»*

8. Поки учасники/-ці відповідають на ці запитання в чаті, коментуйте те, що пишеться, як ви робили б це на очному занятті, поки учасники/-ці відповідали б усно. Витримайте паузу, поки учасники/-ці розмірковують і спілкуються одне з одним в чаті. Відзначайте подібності та відмінності, пропонуйте учасникам/-цям увімкнути звук, щоб деталізувати написане ними (не ставте їх при цьому в незручне становище).
9. Закінчіть заняття оглядом основних тез Роздаткового матеріалу 1: Патріархальна маскулінність на практиці. Підкресліть різні способи, якими ці обмежувальні гендерні рамки завдають шкоди не лише життю жінок та їхній участі в політичному житті, але й по-іншому обмежують життя чоловіків. Якщо лишився час, використайте Роздатковий матеріал 2: Значення поняття «влада», щоб розглянути поняття про гегемонічні владні стосунки. Висуньте наступні твердження:
 - ▶ патріархальна маскулінність «Чоловічої рамки» та підпорядкована жіночність «Жіночої рамки» базуються на гегемонійній моделі людських стосунків;
 - ▶ для того, щоб змінити це та сприяти ширшій участі жінок у політиці, нам потрібно зосередитися на інших моделях влади: внутрішня влада та діяльна влада жінок, а також колективна влада жінок та чоловіків, які спільно працюють над тим, щоб покінчити з патріархальними практиками.
10. Зазначте, що ви надішлете електронною поштою наприкінці дня роздаткові матеріали про норми та шкоду патріархальної маскулінності та значення поняття «влада».

ІНСТРУМЕНТАРІЙ

- ▶ Заняття С1 Роздатковий матеріал 1: Патріархальна маскулінність на практиці
- ▶ Заняття С1 Роздатковий матеріал 2: Значення поняття «влада»
- ▶ Заняття С1: Презентація

ЗАНЯТТЯ С1: ПРИМІТКИ ДЛЯ ФАСИЛІТАТОРА/-КИ

Заохочуйте всіх членів групи ділитися своїми поглядами. Організації можуть бути неохочливими відкрито обговорювати внутрішні проблеми, включаючи проблеми сексизму та гендерної дискримінації. Високопосадовці/-виці можуть чинити особливо сильний опір такій відкритості. Для того, щоб цей захід пройшов ефективно як чесне обговорення впливу гендерних норм на установки та поведінку в політичній партії/організації важливо нагадати учасникам/-цям про переваги чесного обмірковування та обговорення шкідливих гендерних норм для забезпечення можливості реалізації тих позитивів, які пропонує активніша участь жінок у політиці.

Пов'яжіть гендерні рамки з власним життям та досвідом учасників. Допоможіть дискусії бути актуальнішою для учасників, ставлячи запитання про те, де вони бачать себе в контексті «Чоловічої рамки» – чи перебувають вони всередині, поза її межами чи в якомусь проміжному місці? Це допоможе персоналізувати обговорення та запобігти його надмірно загальному характеру. Зосередьтеся на шкідливому впливі патріархальних норм та чинників тиску на жінок та чоловіків. Цей захід стосується передусім впливу таких норм на політичні партії та інші організації, що беруть участь у політичних процесах (наприклад, спостереження за виборами), та обмеження цими нормами участі жінок у політиці. Існує багато доказів як фактичної неучасті жінок у політичній діяльності, так і чинників, котрі це зумовлюють, зокрема розповсюджене насильство, з яким жінки часто стикаються в політичному житті.

Уважно подивіться на соціокультурні чинники, котрі обмежують політичну участь жінок: вони пов'язані з соціальними очікуваннями та уявленнями щодо жіночності та маскулінності, а також із сигналами про патріархальну маскулінність та підпорядковану жіночність, які отримують чоловіки та жінки в багатьох суспільствах. Високий ступінь маскулізації політики, яка розглядається як «чоловічий світ», може відлякувати жінок від вступу до політичного життя чи просування в політичній кар'єрі. Так само чоловіки в політичному житті можуть не сприймати своїх жінок-колежанок всерйоз або не помічати повсякденного сексизму, з яким стикаються жінки, оскільки вони вважають, що чоловіки повинні бути лідерами, і що роль жінок полягає в підтримці чоловіків та слідуванні за ними. Соціальні очікування щодо жіночності («Жіноча рамка») можуть завдати шкоди політичній активності та просуванню жінок у дуже безпосередній спосіб:

- ▶ соціальне очікування, що жінки піклуватимуться про свої сім'ї, обмежує час, який вони мають для участі в зустрічах та інших політичних заходах, а також свободу ухвалення рішення про участь у таких заходах;
- ▶ асоціація жіночності зі статевою честью в багатьох суспільствах обмежує свободу жінок при виборі, коли і де брати участь у політичній діяльності. Політичні партії можуть проводити зустрічі вечорами в барах і ресторанах, але в багатьох суспільствах очікується, що жінки залишатимуться вечорами вдома під неявним чи явним контролем свого чоловіка чи батька. Жінки, які з'являються в громадських місцях вечірньої пори, стикаються з підвищеним ризиком сексуального насильства та домагань від чоловіків, а також таврування їх як жінок із сумнівною репутацією чи непорядних жінок.

Обговоріть вплив «Чоловічої рамки» на культуру колективу рівних чоловіків у партії/ організації. Соціальні очікування щодо маскулінності, яким чоловіків змушують відповідати, часто впливають на їхню взаємодію з іншими чоловіками. У багатьох суспільствах такі норми маскулінності не схвалюють ситуації, коли чоловіки демонструють вразливість та емоційну чесність під час спілкування з іншими чоловіками. Вони також нерідко заохочують чоловіків змагатися між собою, а часом і виявляти агресію один до одного, не поважати жіночі здібності та амбіції. У такий спосіб ці норми маскулінності можуть створити «культуру колективу рівних чоловіків», яка вороже ставиться до участі та просування жінок у політичному житті та яка також цінує суперництво вище за співпрацю, стримуючи чоловіків від спільної роботи над тим, щоб протистояти сексизму в партії/організації. Важливо допомогти учасникам/-цям зрозуміти цю концепцію «культури колективу рівних чоловіків», яким чином ця культура проявляється та відчувається в їхній власній партії/організації та як це може вплинути на участь і просування жінок.

Порівняйте жіночі рамки з чоловічими. Розміщення рамок поруч може допомогти підкреслити (а) шкоду для жінок через відповідність нормам жіночності та (б) способи, якими чоловіки не лише виграють від норм маскулінності, але також зазнають шкоди від таких норм. Впродовж багатьох років і в багатьох суспільствах жінки ведуть боротьбу проти дискримінації, з якою стикаються внаслідок гендерних норм підпорядкованої жіночності. Але принципово важливо, що в центрі уваги цього заходу перебуває зацікавленість чоловіків у відмові від патріархальної маскулінності, оскільки в ході заходу розглядається шкода, якої норми патріархальної маскулінності можуть завдати чоловікам. У цьому заході використовується метафора гендерної рамки, щоб дослідити способи, якими соціальні очікування та сигнали щодо жіночності та маскулінності обмежують не лише життя жінок, але й життя чоловіків.

Визнайте, що відмовитися від патріархальної маскулінності та підпорядкованої жіночості складно через соціальний тиск, який змушує до відповідності гендерним нормам. У більшості суспільств здійснюється потужний тиск на чоловіків та жінок, який змушує їх залишатись у своїх гендерних рамках. Чоловіки також отримують багато переваг та привілеїв від відповідності гендерним нормам. Але в ході цього заходу очікується, що чоловіки візьмуть до уваги шкоду, якої такі норми завдають як жінкам, так і їм самим, і обміркують ті переваги, котрі як жінки, так і вони самі можуть отримати від виходу за межі своїх гендерних рамок, та обговорять підтримку, яка їм знадобиться, щоб зробити це.

Розрізняйте неспроможність дотримуватися гендерних норм та небажання дотримуватися гендерних норм. Може існувати ціла низка причин, через які чоловіки вважають себе неспроможними відповідати патріархальним нормам. Часто ці причини пов'язані з економічним становищем або маргіналізованим соціальним статусом чоловіків, що обмежує їхню спроможність відповідати деяким соціальним очікуванням щодо маскулінності, наприклад, бути основним годувальником у своїй родині. Але коли в цьому заході згадують про чоловіків, які виходять за межі своєї чоловічої рамки (відкидаючи деякі шкідливі соціальні очікування щодо маскулінності чи опираючись їм), на меті є прагнення переважно заохотити чоловіків до відмови від дотримання шкідливих норм маскулінності, бо вони помічають шкоду, якої такі норми завдають не лише жінкам і дівчатам, але й чоловікам і хлопцям (див. Захід В3). Шкода, якої патріархальна маскулінність завдає чоловікам, може включати:

- ▶ шкоду фізичному та психічному здоров'ю чоловіків (наприклад, пов'язану з надмірним вживанням алкоголю);
- ▶ насильство чоловіків щодо інших чоловіків;
- ▶ зловживання владою в ієрархічних структурах, у яких домінують чоловіки;
- ▶ тиск, спрямований на те, щоб чоловіки змагалися, а не співпрацювали один із одним.

ЗАНЯТТЯ С2: ГЕНДЕРНІ ПОДОРОЖІ В ПОЛІТИЦІ

- ▶ Час: 75 хв.
- ▶ Матеріали
 - Слайди у форматі PPT з цілями заняття та доступними результатами досліджень, які стосуються цієї країни.
 - Електронна дошка, щоб намалювати «гендерну подорож» та обміркувати різні моменти подорожі з учасниками/-цями.
 - Кімнати обговорення для групової роботи з використанням електронної дошки або вікна чату для відповідей на запитання.
 - Слайд у форматі PPT, на якому подана інформація про «прямий/особистий сексизм та дискримінацію» та «непрямий/організаційний сексизм та дискримінацію».
 - Слайд у форматі PPT, на якому подана інформація про «формальні аспекти» (наприклад, відсутність політики чи відсутність реалізації політики) та «неформальні аспекти» (наприклад, культура безкарності).

Поради щодо проведення заняття:

- ▶ За можливості заздалегідь зустріньтеся з жінками-членкинями партії/організації, щоб отримати свідчення з перших вуст про їхні гендерні подорожі в партії/організації.
- ▶ Вирішіть, як найкраще представити цю інформацію під час заняття – робіть це так, щоб не наражати жінок на ризик подальшої дискримінації чи насильства. Див. докладніші вказівки з цього питання у розділі Прімітки.

Мета

До кінця заняття учасники/-ці досягнуть наступних цілей:

- ▶ визначать ті ключові моменти подорожі жінок до партії та в партії (або політичної роботи, наприклад, як спостерігачок за виборами), в яких сексистські установки та поведінка чоловіків і гендерна дискримінація завдали їм шкоди та обмежили їхню активність і просування;
- ▶ визначать заходи, які можуть спільно використовувати чоловіки та жінки для втручання у ці ключові моменти, щоб допомогти посилити активність та просування жінок.

Крок за кроком

1. Використовуючи спільний доступ до екранів, покажіть слайд у форматі PPT та поясніть навчальні цілі заходу:
 - ▶ визначити ті ключові моменти подорожі жінок до партії та в партії (або політичної роботи, наприклад, як спостерігачок за виборами), в яких сексистські установки та поведінка чоловіків і гендерна дискримінація завдали їм шкоди та обмежили їхню активність і просування;
 - ▶ визначити заходи, які можуть спільно використовувати чоловіки та жінки для втручання у ці ключові моменти, щоб допомогти посилити активність та просування жінок.

2. Нагадайте учасникам/-цям про дослідження та дані, що показують масштаби сексизму, гендерної дискримінації та гендерного насильства, з якими стикаються жінки в політичному житті від моменту, коли вирішили брати участь у ньому. За можливості посилайтеся на дослідження та дані про країну/регіон, у якому відбувається семінар.
3. Підкресліть, наскільки важливо для чоловіків уважно придивитися до досвіду жінок щодо сексизму, гендерної дискримінації та гендерного насильства в політичному житті, щоб краще зрозуміти масштаби проблеми та роль, яку вони можуть відіграти в боротьбі з цим сексизмом, дискримінацією та насильством з метою посилення політичної активності та просування жінок.
4. Поясніть поняття «гендерна подорож». «Подорож» означає викладений у хронологічному порядку жіночий досвід перебування в партії (або організації) від моменту, коли вони вирішили, що хочуть вступити до партії, і дотепер. Ми будемо використовувати термін «гендерна подорож», щоб обмірковувати й обговорювати те, як на жіночий досвід перебування в партії від моменту, коли вони вирішили вступити до неї, і дотепер, впливали їхня гендерна ідентичність як жінок, а також сексизм і гендерна дискримінація та насильство, з якими вони стикалися в результаті цього.
5. За допомогою електронної дошки намалюйте дорогу чи стежку, пояснивши, що це покаже жіночу «гендерну подорож». Проведіть із групою мозковий штурм різних моментів цієї подорожі, під час яких жінки могли зазнати сексизму, дискримінації та/або насильства, що обмежує їхню участь у політиці та просування в ній. Такими ключовими моментами, наприклад, є:
 - ▶ рішення вступити до політичної організації;
 - ▶ підвищення за посадою;
 - ▶ участь у процесі ухвалення рішень (формальному та неформальному);
 - ▶ участь у керівних структурах (наприклад, керівні рада та комітетах).

Продюсеру/-ці

Виведіть електронну дошку для фасилітатора/-ки.

6. Зверніться до даних досліджень, проведених у вашій країні та інших країнах, щоб висвітлити характер і масштаби сексизму, дискримінації та/або насильства, з якими стикаються жінки в кожен із цих моментів у своїй гендерній подорожі в політичному житті. Якщо ви заздалегідь зібрали особисті свідчення жінок-членкинь партії/організації, поділіться деякими прикладами їхніх свідчень про сексизм, дискримінацію та/або насильство щодо кожного з цих ключових моментів.
7. Поясніть, що ви перейдете до малих груп по 4-6 осіб. Кожна група отримає завдання опрацювати один із цих ключових моментів (завдання доступне в кімнаті обговорення). Попросіть кожну малу групу витратити наступні 15 хвилин на обговорення свого ключового моменту, зазначивши свої відповіді на запитання (надані в кімнаті обговорення) на електронній дошці (якщо є така можливість) або у вікні чату:
 - ▶ *«З якими видами сексизму, дискримінації та/або насильства може зіткнутися жінка в цей момент?»;*
 - ▶ *«Які чоловіки (та інші жінки) беруть участь у скоєнні цих актів сексизму, дискримінації та/або насильства?»;*
 - ▶ *«Які аспекти партійної/організаційної культури дозволяють цьому сексизму, дискримінації та/або насильству тривати та стримують жінок і чоловіків від дій, спрямованих на припинення цього?»;*
 - ▶ *«Що в цей момент можуть зробити інші чоловіки, щоб протистояти цьому сексизму, дискримінації та/або насильству та підтримати жінок?»*

8. Не забувайте переходити між кімнатами обговорення (продюсер/-ка може виступити співфасилітатором/-кою), щоб переконатися, що учасники/-ці розуміють завдання, перевірити їхнє просування і забезпечити дотримання теми розмови.

Продюсеру/-ці

- ▶ Перемістіть учасників/-ниць до кімнати обговорення, забезпечуючи, щоб вони працювали з різними людьми впродовж семінару.
- ▶ Забезпечте, щоб для кожної групи момент, який є їхнім завданням, був зазначений у вікні чату кімнати обговорення.
- ▶ Забезпечте, щоб для кожної групи у вікні чату було подано гіперпосилання на питання для обговорення.
- ▶ Якщо це можливо, забезпечте кожну кімнату обговорення електронною дошкою.
- ▶ Збережіть електронні дошки кімнат обговорення як документи Word, щоб представити їх на пленарному занятті. Якщо електронні дошки не використовуються, збережіть вікна чату як документи Word, щоб представити їх на пленарному занятті.
- ▶ Попередьте про закінчення часу за 10 та за 2 хвилини до того, як це станеться, і знову переведіть учасників/-ниць у режим пленарного заняття, коли фасилітатор/-ка дасть відповідну вказівку.

9. Коли малі групи завершили обговорення, знову зберіть усіх разом. Запропонуйте кожній малій групі по черзі представити свої відповіді на три запитання решті учасників/-ниць, посилаючись на документи Word з їхніми відповідями, які продюсер/-ка виведе на екран. Коли всі малі групи прозвітували, очоліть загальне обговорення з учасниками/-цями (усно або за допомогою чату) поданих нижче проблем.
- ▶ Різні види сексизму, дискримінації та/або насильства, з якими стикаються жінки на різних етапах своєї гендерної подорожі в політичному житті. Використовуйте ті особисті свідчення жінок, які ви зібрали заздалегідь, щоб забезпечити відображення реалій жіночого досвіду в цьому обговоренні. Розрізняйте прямий/особистий сексизм і дискримінацію та непрямий/організаційний сексизм і дискримінацію (див. Примітки). Попросіть учасників/-ниць навести приклади на цю тему з власного життя.
 - ▶ Різні категорії чоловіків, які беруть участь у скоєнні актів сексизму, дискримінації та/або насильства. Сюди можуть входити члени сім'ї та громади, колеги по партії/організації, а також високопоставлені діячі та лідери партії/організації.
 - ▶ Різні аспекти партійної/організаційної культури, які дозволяють цьому сексизму, дискримінації та/або насильству тривати й стримують жінок і чоловіків від дій, спрямованих на те, щоб припинити це. Розрізняйте формальні аспекти (наприклад, відсутність політики чи відсутність реалізації політики) та неформальні аспекти (наприклад, культура безкарності) і підкреслюйте, що треба боротися як з одними, так і з іншими. Поясніть, що детальніше про те, як це робити, обговорять на наступних заняттях (D3 і D4).
 - ▶ Різні заходи, яких можуть уживати чоловіки для боротьби з сексизмом, дискримінацією та/або насильством та для підтримки жінок. Підкресліть важливість того, щоб чоловіки працювали в цьому напрямі разом із жінками, і що більше про це буде сказано на одному з наступних занять (див. C4). Попросіть учасників/-ниць поділитися розповідями з власного життя, які дають приклади співпраці чоловіків та жінок у боротьбі з сексизмом, дискримінацією та/або насильством.

10. Якщо учасники/-ці вводять свої відповіді в чаті, коментуйте те, що пишеться, як ви робили б це на очному занятті, поки учасники/-ці відповідали б усно. Витримайте паузу, поки учасники/-ці розмірковують і спілкуються одне із одним в чаті. Запропонуйте комусь увімкнути звук для детального викладу своїх думок.
11. Завершіть заняття, нагадавши групі, що важливо дослухатися до досвіду жінок щодо їхніх гендерних подорожей в політиці, а також зазначте, що на одному з наступних занять (див. D1) буде детальніше розглянуто слухання як перший крок до вжиття заходів для припинення сексизму та дискримінації та/або насильства.

ІНСТРУМЕНТАРІЙ

► Заняття С2: Презентація

ЗАНЯТТЯ С2: ПРИМІТКИ ДЛЯ ФАСИЛІТАТОРА/-КИ

Зберіть особисті свідчення жінок заздалегідь і продумайте, як подати цю інформацію під час заняття таким чином, щоб не наражати жінок на ризик подальшої дискримінації чи насильства. Це можна зробити шляхом анонімного представлення свідчень за допомогою слайдів у форматі PPT і спільного використання екранів, наведення свідчень як «тематичних досліджень» (анонімних), які учасники/-ці опрацьовують у малих групах, або створення анімованих відеозаписів на основі свідчень.

У ДРК команда НДІ зустрілася з представницями жіночого крила кожної партії, щоб зібрати та обговорити їхні свідчення про сексизм, дискримінацію та/або насильство, з якими вони стикалися в партії. Команда НДІ обговорила з членкинями жіночого крила, як найкраще представити цю інформацію чоловікам під час семінару. Були запропоновані два способи зробити це:

- дві або більша кількість членкинь жіночого крила самі зголошуються взяти участь у цьому занятті та безпосередньо розповідають учасникам-чоловікам про свідчення, зібрані серед членкинь жіночого крила;
- команда НДІ створює резюме свідчень жінок, яке членкиня команди НДІ потім представляє учасникам-чоловікам під час семінару.

Членкині жіночого крила партій висловили занепокоєння через те, що можуть зазнати подальшої дискримінації та, можливо, насильства, якщо особисто представлять свої свідчення. Через це було обрано другий варіант, і співробітниця НДІ розповіла про свідчення жінок чоловікам-учасникам семінару. Гарантування безпеки жінок та дотримання принципу «Не зашкодь» є основними міркуваннями при ухваленні будь-якого рішення про те, як донести жіночі голоси та свідчення на семінарі, в якому беруть участь винятково чоловіки.

Використовуйте доступні дослідження, щоб поінформувати чоловіків про характер і масштаби сексизму, дискримінації та/або насильства, з якими стикаються жінки в політичному житті. Зростає кількість досліджень, результати яких можуть бути використані під час заняття, щоб забезпечити зосереджене обговорення про те, що відомо про реальні сексизму, дискримінації та/або насильства, з якими стикаються жінки в політичному житті. Перейдіть за посиланням <https://www.ndi.org/not-the-cost>, щоб отримати доступ до актуальних досліджень.

Жінки стикаються з прямим/особистим сексизмом, дискримінацією та насильством. Доступні дослідження чітко показують, що жінки стикаються з прямим сексизмом, дискримінацією та насильством (вербальним, фізичним та сексуальним) від моменту, коли вирішили брати участь у політиці, і це триває впродовж усього їхнього політичного життя. Такий сексизм, дискримінація та насильство є частим і поширеним явищем. Коли такі акти сексизму, дискримінації та насильства скоюються високопоставленими діячами партії/організації, жертвам може бути особливо важко повідомляти про них, а іншим чоловікам може бути важко протистояти цьому.

Жінки стикаються з непрямим/організаційним сексизмом і дискримінацією. Внутрішньопартійні правила та процедури часто призводять до дискримінації. Критерії відбору кандидатів/-ок, які ставлять до них певні освітні чи фінансові вимоги, можуть опосередковано дискримінувати жінок, яких патріархальні норми та/або політичний курс країни позбавили можливості відповідати цим вимогам. Важливо помічати цей непрямий/організаційний сексизм і боротися з ним. На наступних заняттях буде детальніше розглянуто, як це робити (D3 і D4).

ЗАНЯТТЯ С3: СЦЕНАРІЇ ГЕНДЕРНОЇ СИТУАЦІЇ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

- ▶ Час: 60 хв.
- ▶ Матеріали
 - Слайд у форматі PPT, в якому викладені цілі заняття.
 - Папір та ручка (для учасників/-ниць).
 - Документ Word з питаннями для обговорення в малих групах у кімнатах обговорення.
 - Електронна дошка, на якій зображено континуум (лінію), один кінець якого підписано «Найбільш реалістичні/актуальні», а інший – «Найменш реалістичні/актуальні».
 - Роздатковий матеріал С3: Сценарії гендерної ситуації на робочому місці.

МЕТА

До кінця заняття учасники/-ці досягнуть наступних цілей:

- ▶ розглянуть способи впливу патріархальної маскулінності та підпорядкованої жіночності на культуру партії/організації;
- ▶ визначать заходи, яких можна вжити у відповідь на конкретні випадки шкідливої поведінки всередині партії/організації з метою зміни її патріархальної культури.

КРОК ЗА КРОКОМ

1. Повідомте про навчальні цілі заняття на слайді в форматі PPT, використовуючи спільний доступ до екранів:
 - ▶ розглянути способи впливу патріархальної маскулінності та підпорядкованої жіночності на культуру партії/організації;
 - ▶ визначити заходи, яких можна вжити у відповідь на конкретні випадки шкідливої поведінки всередині партії/організації з метою зміни її патріархальної культури.
2. Розділіть учасників/-ниць на малі групи залежно від кількості сценаріїв, які ви використовуєте; кожна мала група повинна працювати за власним сценарієм. Якщо використовується шість сценаріїв, має бути шість малих груп (якщо учасників/-ниць достатньо для того, щоб у кожній групі було принаймні троє людей).
3. Поясніть, що учасники/-ці працюватимуть у малих групах впродовж 20 хвилин, обговоритимуть сценарій та відповідатимуть на запитання, причому як сценарій, так і запитання будуть доступні в їхній кімнаті обговорення. Вони мають вводити свої відповіді на запитання у вікні чату кімнати обговорення, використовуючи номери запитань, щоб вказати, які відповіді дано до яких запитань. Заохочуйте учасників/-ниць вмикати відеокамери під час обговорення в малих групах. Запропонуйте кожній групі вибрати «писаря», який запише відповіді групи на запитання на аркуші паперу, та «доповідача/-ку», який/-а доповідатиме про результати роботи групи. Поцікавтеся, чи є запитання, а потім повідомте, що екрани учасників/-ниць зміняться, коли вони перейдуть до роботи в групах. Не забувайте переходити між кімнатами обговорення (продюсер/-ка може виступити співфасилітатором/-кою), щоб переконатися, що учасники/-ці розуміють завдання, перевірити їхнє просування і забезпечити дотримання теми розмови.

Продюсеру/-ці

- ▶ Перемістіть учасників/-ниць до кімнати обговорення, забезпечуючи їхню роботу з різними людьми впродовж семінару.
- ▶ Забезпечте, щоб кожна група у вікні чату мала гіперпосилання на документ Word із сценарієм для цієї групи.
- ▶ Забезпечте, щоб у кожній групі був слайд у форматі PPT із запитаннями для обговорення або гіперпосилання на документ Word із запитаннями для обговорення.
- ▶ Збережіть відповіді, подані у вікні чату, як документ Word для доповіді на пленарному занятті.
- ▶ Попередьте про закінчення часу за 10 та за 2 хвилини до того, як це станеться, і знову переведіть учасників/-ниць у режим пленарного заняття, коли фасилітатор/-ка дасть відповідну вказівку.

4. Поки малі групи обговорюють ці запитання, створіть на електронній дошці континуум (лінію), один кінець якого підписано «Найбільш реалістичні/актуальні», а інший – «Найменш реалістичні/актуальні».
5. Коли малі групи завершили обговорення, поверніть усіх в режим пленарного заняття. Попросіть кожного «писаря» по черзі написати відповіді на запитання у відповідному місці на континуумі (електронній дошці), поки «доповідач/-ка» ділиться основними моментами сценарію та обговорення в своїй групі. За можливості пропонуйте кожному «писарю» використовувати окремий колір або шрифт під час написання на дошці, щоб можна було бачити подібне та відмінне між групами.
6. Очоліть обговорення сценаріїв у великій групі, використовуючи наступні запитання, на які учасники/-ці відповідають за допомогою чату:
 - ▶ «Які сценарії є найбільш реалістичними й чому?»;
 - ▶ «Розмірковуючи над цими сценаріями, що партія/організація вже виконує, щоб зробити свою внутрішню культуру такою, в якій жінок поважають і не завдають їм шкоди?»;
 - ▶ «Розмірковуючи над цими сценаріями, що партія/організація може ще виконати, щоб зробити свою внутрішню культуру такою, в якій жінок поважають і не завдають їм шкоди?»;
 - ▶ «Що ви як чоловіки можете зробити, щоб поліпшити реакцію партії/організації на шкідливу поведінку, представлену в цих сценаріях?»
7. Якщо учасники/-ці вводять свої відповіді в чаті, коментуйте те, що пишеться, як ви це робили б на очному занятті, поки учасники/-ці відповідали б усно. Витримайте паузу, поки учасники/-ці розмірковують та/або спілкуються один із одним в чаті, і запропонуйте комусь увімкнути звук для детального викладу своїх думок.
8. Завершіть заняття, нагадавши групі, що зміна внутрішньої культури партії/організації навряд чи буде швидкою та легкою справою, але це відбудеться лише в тому разі, якщо більше чоловіків стануть активнішими і виступлять проти шкідливої поведінки та патріархальної культури, яку вони виражають.

Поради щодо проведення заняття:

Сценарії, описані в Роздатковому матеріалі, відображають результати досліджень НДІ щодо впливу патріархальної маскулінності на політичні партії та процеси у багатьох країнах. Але вони мають розглядатися як пропозиції, а не остаточні варіанти. Однак, якщо вам здається, що вони прямо не стосуються вашого контексту, їх можна відповідно переробити.

У нашому пілотному проекті в ДРК ці сценарії викликали насторожену реакцію з боку членів/-кинь партії. Вони заявляли, що жоден із цих сценаріїв не був реалістичним. Така настороженість може сама бути підставою для навчання. Як фасилітатор/-ка ви можете використовувати насторожені реакції учасників/-ниць як привід обговорити відносну непомітність для чоловіків проблем повсякденного сексизму, з якими стикаються жінки.

Цей захід надає цінну можливість використати доступні дослідження, проведені НДІ та поза його межами, що стосуються саме вашого контексту, щоб поінформувати учасників/-ниць про проблеми гендерної дискримінації, сексуальних домагань та гендерного насильства, з якими стикаються жінки в політичному житті.

ІНСТРУМЕНТАРІЙ

- ▶ **Заняття С3: Презентація**
- ▶ **Роздатковий матеріал заняття С3: Сценарії гендерної ситуації на робочому місці**

ЗАНЯТТЯ С4: СОЮЗНИК ЧИ ЗАХИСНИК?

- ▶ Час: 60 хв.
- ▶ Матеріали
 - Слайд у форматі PPT, в якому викладені цілі заняття.
 - Кімнати обговорення для роботи в парах.
 - Кімнати обговорення для роботи в малих групах зі слайдом у форматі PPT або гіперпосиланням на документ Word, у якому подані питання для обговорення для кожної групи.
 - Роздатковий матеріал С4: Як стати союзником?

Поради щодо проведення заняття:

- ▶ У цьому заході розповіді використовуються для того, щоб допомогти учасникам/-цям зрозуміти, що означає «бути союзником», та пов'язати це з власним життям. Ви можете допомогти учасникам/-цям у цьому, поділившись власними розмірковуваннями про те, як бути союзником жінок та що це передбачає.
- ▶ Забезпечте, щоб будь-яка історія, яку ви розповідаєте, висвітлювала принаймні деякі ключові моменти, викладені в Роздатковому матеріалі про те, що означає бути дієвим союзником.

МЕТА

До кінця заняття учасники/-ці досягнуть наступних цілей:

- ▶ прояснять різницю між роллю «союзника» та роллю «захисника» для чоловіків, які вживають заходів, щоб протистояти патріархальній маскулінності та сприяти участі жінок у політиці;
- ▶ визначать причини, з яких чоловіки мають діяти як союзники, а не захисники.

КРОК ЗА КРОКОМ

1. За допомогою слайда у форматі PPT та спільного використання екранів пояснить навчальні цілі заняття:
 - ▶ прояснити різницю між роллю «союзника» та роллю «захисника» для чоловіків, які вживають заходів, щоб протистояти патріархальній маскулінності та сприяти участі жінок у політичній діяльності;
 - ▶ визначити причини, з яких чоловіки мають діяти як союзники, а не захисники.
2. Пояснить, що одним із способів дослідити, що означає для чоловіків союз з жінками у протистоянні патріархальній маскулінності – це наведення чоловіками випадків із власного життя, коли вони відчували підтримку з боку інших чоловіків.
3. Попросить учасників витратити 5 хвилин, щоб згадати випадок із власного життя, коли вони стикалися з проблемою й інший чоловік підтримав їх у її вирішенні.
4. За 5 хвилин повідомте учасників/-ниць, що вони поділяться на пари й матимуть 4 хвилини, щоб поділитися своєю розповіддю зі своїм/-єю партнером/-ою, а коли настане час для учасників/-ниць помінятися ролями, на екрані спливе вікно. Заохочуйте учасників/-ниць вмикати свої відеорежими для роботи в парі. Поцікавтеся, чи є запитання, а потім зазначте, що учасники/-ці бачитимуть, що їхні екрани зміняться, коли вони перейдуть до роботи в парах.

5. Не забувайте переходити між кімнатами обговорення (продюсер/-ка може виступити співфасилітатором/-ою), щоб переконатися, що учасники/-ці розуміють завдання, перевірити їхнє просування і забезпечити дотримання теми розмови.

Продюсеру/-ці

- ▶ Розділіть учасники/-ниць на пари та перейдіть до кімнат обговорення, забезпечивши роботу учасники/-ниць із різними людьми.
- ▶ Попередьте про закінчення часу за 4 та за 2 хвилини до того, як це станеться, і знову переведіть учасників/-ниць у режим пленарного заняття, коли фасилітатор/-ка дасть відповідну вказівку.

6. Через 8 хвилин (коли обидва партнери/обидві партнерки в кожній парі поділяться своїми розповідями), знову зберіть усіх разом, щоб вони змогли прозвітувати про почуті розповіді та про те, чи можна з них дізнатися, як бути союзником. Використовуйте такі запитання та пропонуйте учасникам/-цям відповідати в чаті та/або піднімаючи руку (за допомогою інструмента «підняти руку»):
- ▶ *«Що зробила інша людина, щоб ви відчули підтримку у вирішенні проблеми, з якою стикалися?»;*
 - ▶ *«Яким чином підтримка з боку іншої людини підвищила вашу впевненість і спроможність вирішувати проблему, з якою ви стикнулися?»*
7. Якщо учасники/-ці вводять свої відповіді в чаті, коментуйте те, що пишеться, як ви робили б на очному занятті, поки учасники/-ці відповідали б усно. Витримайте паузу, поки учасники/-ці розмірковують над питаннями та/або спілкуються один із одним в чаті. Запропонуйте комусь увімкнути звук для детального викладу своїх думок.
8. Використовуючи спільний доступ до екранів, зверніться до роздаткового матеріалу С4 і представте перші два визначення того, що означає бути союзником, підкреслюючи ключові моменти, а саме те, що союзник:
- ▶ *підтримує певну особу чи групу в подоланні якоїсь проблеми;*
 - ▶ *посилює, а не зменшує силу та спроможність цієї особи чи групи долати проблему.*
9. Згадайте про обговорення гегемонійних владних стосунків у заході «Гендерні рамки» (заняття С1). Поясніть, що, думаючи про те, що означає «бути союзником», важливо думати про різні значення поняття «влада/сила» (power). Це означає, що для чоловіків, які хочуть вступити в союз із жінками, котрі протистоять патріархальним владним відносинам “над”, важливо діяти таким чином, щоб формувати владні відносини “у співпраці з” жінками, які б не підсилювали, явно чи неявно, владні відносини “над”.
10. Поясніть, що учасники/-ці поділяться на малі групи на 15-20 хвилин. Кожна група обговорить сценарій з власного досвіду або такий, який міг би статися в їхній власній партії/організації, коли чоловік вважав, що він був союзником у боротьбі жінок за більшу політичну активність, але насправді підривав внутрішню владу жінок і їхню діяльну владу, а не формував владні відносини у співпраці з жінками. Використовуючи PPT та спільний доступ до екранів, покажіть питання для обговорення та зазначте, що вони будуть доступні у кожній кімнаті обговорення:
- ▶ *«Що цей чоловік зробив (і не зробив), що допомогло зміцнити, а не послабити гегемонійні владні відносини між чоловіками та жінками?»;*
 - ▶ *«Як цей чоловік міг краще підтримати внутрішню та діяльну владу жінок?»;*
 - ▶ *«Як цей чоловік міг поводитись таким чином, щоб допомогти зміцнити відносини влади у співпраці з жінками у їхній боротьбі за більшу політичну участь?»*

11. Заохочуйте учасників/-ниць вмикати відеокамери під час роботи в малих групах. Поцікавтеся, чи є запитання, а потім поінформуйте учасників/-ниць, що їхні екрани зміняться, коли вони перейдуть до роботи в кімнатах обговорення.
12. Не забувайте переходити між кімнатами обговорення (продюсер/-ка може допомагати як співфасилітатор/-ка у групах), щоб переконатися, що учасники/-ці розуміють завдання, перевірити їхнє просування і забезпечити дотримання теми розмови.

Продюсеру/-ці

- ▶ Поділіть учасників/-ниць на малі групи та переведіть їх до кімнат обговорення.
- ▶ Забезпечте, щоб кожна група мала слайд у форматі PPT із запитаннями для обговорення або гіперпосилання на документ Word із запитаннями для обговорення.
- ▶ Збережіть текст у вікні чату кожної групи як документ Word і представте його на пленарному занятті для кожної групи.
- ▶ Попередьте про закінчення часу за 4 та за 2 хвилини до того, як це станеться, і знову переведіть учасників/-ниць у режим пленарного заняття, коли фасилітатор/-ка дасть відповідну вказівку.

13. Дайте малим групам 15-20 хвилин для роботи, а потім знову зберіть усіх разом. Запропонуйте малим групам по черзі прозвітувати про свої розмови та відповіді на три запитання, звертаючись до документа Word з відповідями групи, який продюсер/-ка показує за допомогою спільного доступу до екранів.
14. Після того, як малі групи прозвітують, очоліть загальне обговорення відмінності між «союзником» і «захисником», і того, що для чоловіків важливо бути союзниками жінок, а не їхніми захисниками. Звертаючись до Роздаткового матеріалу С4, висловіть наступні ключові тези, пропонуючи учасникам/-цям поміркувати над ними, прокоментувати їх та відповісти в чаті.
 - ▶ У більшості суспільств соціальні очікування щодо маскулінності, з якими хлопці стають чоловіками, наголошують на тому, що чоловік повинен бути сильним (емоційно, а також фізично), оскільки жінки слабкі й потребують захисту. Ці норми маскулінності сигналізують, що маскулінність = сила, а жіночність = слабкість.
 - ▶ Це патріархальний сигнал, оскільки він заперечує владу/силу жінок (внутрішню та діяльну). Наполягаючи на тому, що влада є маскулінною, цей сигнал зміцнює відносини чоловічої гегемонійної влади над жінками.
 - ▶ Коли чоловіки беруть на себе роль захисників жінок, вони посилюють цю гегемонійну владну ситуацію, діючи від імені жінок (підтверджуючи уявлення, що жінки не можуть діяти від свого імені), а не діючи разом із жінками, щоб змінити шкідливу ситуацію.
 - ▶ Щоб домогтися більшої політичної активності, жінкам потрібні чоловіки-союзники, а не чоловіки-захисники. Бути чоловіком-союзником означає дослухатися до жінок і працювати з ними для подолання бар'єрів на шляху їхньої політичної активності та просування, а не виконувати роль захисника та намагатися вирішити проблему замість жінок.
15. Пам'ятаючи про цю відмінність між «союзником» і «захисником», завершіть заняття коротким переглядом сценаріїв, опрацьованих у малих групах. Наголосіть на способах, за допомогою яких чоловіки можуть бути союзниками для жінок у кожному сценарії, підтримуючи внутрішню та діяльну владу/силу жінок, а також працюючи над зміцненням владних відносин у співпраці з жінками у їхній боротьбі за більшу політичну участь.

16. Наприкінці заняття повідомте, що наприкінці дня ви надішлете роздатковий матеріал про те, як стати союзником.

ІНСТРУМЕНТАРІЙ

- ▶ Заняття С4: Презентація
- ▶ Роздатковий матеріал заняття С4: Як стати союзником

МОДУЛЬ D: РОЗРОБКА СТРАТЕГІЇ

Якщо ми хочемо змінити гендерні норми, а не лише індивідуальні установки та поведінку, потрібен ширший погляд на політичну ситуацію. Зміна гендерних норм передбачає роботу над соціальними змінами, а це неминуче стосується політики. Цей політичний вимір особливо важливий для роботи над установками та практиками чоловіків у політичних організаціях, які обмежують, стримують та/або виключають повноцінну політичну участь жінок, з точки зору можливості виявити конкретні проблеми у сферах політичної волі, простору для змін та спроможності здійснити зміни. Персоналізуючи та політизуючи проблеми гендерних норм, пам'ятаючи про їхній вплив на політичні організації та процеси, ми маємо можливість колективно розробити стратегії щодо того, як ці норми змінити.

ЗАНЯТТЯ D1: АКТИВНЕ СЛУХАННЯ

- ▶ Час: 45 хв.
- ▶ Матеріали
 - Слайд у форматі PPT, в якому викладені цілі заняття.
 - Слайд у форматі PPT із ключовими тезами про активне слухання.
 - Слайд у форматі PPT із запитаннями для промовців/-виць.
 - Слайд у форматі PPT із запитаннями для слухачів/-ок.
 - Використовуйте електронну дошку для мозкового штурму основних причин того, чому багато чоловіків недостатньо уважно дослухаються до жіночого досвіду патріархальної маскулінності як всередині партії/організації, так і в суспільстві в цілому.

МЕТА

До кінця заняття учасники/-ці досягнуть наступних цілей:

- ▶ краще зрозуміють, чому для чоловіків важливо дослухатися до жіночого досвіду, запитів та вимог як першого кроку на підтримку участі жінок у політиці;
- ▶ випробують на практиці свої навички активного слухання, щоб мати змогу краще підтримувати жінок та співпрацювати з ними у їхній боротьбі за більшу політичну активність.

Крок за кроком

1. Поясніть цілі заняття, показавши слайд у форматі PPT за допомогою спільного доступу до екранів.
2. Нагадайте учасникам/-цям, що здатність вислуховувати тих, хто найбільше потерпає через якусь соціальну проблему, є необхідним першим кроком у розробці стратегії її вирішення, яка спирається на їхній досвід та рекомендації. Для подолання проявів патріархальної маскулінності в партії/організації та в суспільстві в цілому чоловікам необхідно дослухатися до тих, хто найбільше страждає від шкідливих наслідків патріархальної маскулінності, а саме жінок, представників гендерних та сексуальних меншин.
3. Поясніть, що слухання є навичкою; у ній можна практикуватися, її можна вдосконалити. Поясніть, що під час заняття група обговорить навички «активного слухання» та попрацюється в ньому. Наголосить, що найважливіше для активного слухання, що воно означає слухання всім тілом, а не лише вухами.

4. Поясніть, що учасників/-ниць поділять на пари, причому на цей раз відеокамери вмикати не слід, щоб зосередитися на слуханні. Один із членів пари говоритиме на якусь тему впродовж 2-3 хвилин, поки його партнер/-ка слухатиме. Потім поміняйте їх ролями. Коли настане час помінятися ролями, спливе вікно. Поцікавтеся, чи є запитання, а потім зазначте, що екрани учасників/-ниць зміняться, коли вони перейдуть до роботи в парах.
5. Не забувайте переходити між кімнатами обговорення (продюсер/-ка може виступити співфасилітатором/-кою), щоб переконатися, що учасники/-ці розуміють завдання, перевірити їхнє просування і забезпечити дотримання теми розмови.

Продюсеру/-ці

- ▶ Поділіть учасників/-ниць на пари (так, щоб їхній склад відрізнявся від попередніх випадків роботи в парах) і перейдіть до роботи в кімнатах обговорення.
- ▶ Попередьте про закінчення часу за 3 та за 1 хвилину до того, як це станеться, і знову переведіть учасників/-ниць у режим пленарного заняття, коли фасилітатор/-ка дасть відповідну вказівку. Якщо ви заблокували відеокамери учасників/-ниць, розблокуйте їх зараз.

6. Отримайте звіти учасників/-ниць вправи, запитуючи їх, що вони відчували, слухаючи когось, кого не могли бачити. Запитайте їх, що вони відчували, коли їх слухав хтось, кого вони не могли бачити. Попросіть учасників/-ниць відповідати через чат. Можливо, ви захочете закликати деяких учасників/-ниць увімкнути звук, щоб детальніше викласти чи пояснити, що вони написали.
7. Поясніть, що учасники/-ці повернуться до тих самих пар, але цього разу з увімкненими відеокамерами. Повторіть вправу, в якій одна особа говорить, а інша слухає, а потім нехай вони поміняються ролями.
8. Не забувайте переходити між кімнатами обговорення (продюсер/-ка може виступити співфасилітатором/-кою), щоб переконатися, що учасники/-ці розуміють завдання, перевірити їхнє просування і забезпечити дотримання теми розмови.

Продюсеру/-ці

- ▶ Поділіть учасників/-ниць на ті самі пари й переведіть їх до кімнат обговорення.
- ▶ Попередьте про закінчення часу за 3 та за 1 хвилину до того, як це станеться, і знову переведіть учасників/-ниць у режим пленарного заняття, коли фасилітатор/-ка дасть відповідну вказівку.

9. Отримайте звіти групи, запитуючи їх, які були відмінності між слуханням одне одного без відео та слуханням одне одного з відео, і попросіть їх відповідати через чат. За допомогою слайда PPT та спільного доступу до екранів запитайте про той час, коли учасники/-ці були «мовцями/-цями»:
 - ▶ «Що ви відчували, говорячи з кимось, кого не могли бачити?»;
 - ▶ «Якою мірою ви відчували, що вас чують чи не чують?»;
 - ▶ «Що ви відчували під час очної частини вправи, коли бачили того/ту, хто вас слухає, і знали, що він/вона вас бачить?»;
 - ▶ «Як він/-вона показував/-ла очима та всім тілом, що слухає вас?»

10. Запитайте про той час, коли учасники/-ці були «слухачами/-чками»:
- ▶ «Що ви відчували, слухаючи когось, кого не могли бачити?»;
 - ▶ «Що ви відчували під час очної частини вправи, коли бачили того/-ту, хто з вами говорить, і знали, що він/вона вас бачить?»;
 - ▶ «Як ви показували очима та всім тілом, що зосереджено слухаєте його/її?»
11. Очоліть загальне обговорення (в якому учасники/-ці відповідають у чаті та/або використовують інструмент «підняти руку», щоб увімкнути звук), щоб усно обмінятися думками про те, чому чоловікам важливо добре слухати тих, хто найбільше страждає від шкідливих наслідків патріархальної маскулінності (а саме жінок та представників гендерних і сексуальних меншин), а також про базові навички, необхідні для активного слухання.
12. Використовуючи електронну дошку, запропонуйте групі записати основні причини, через які багато чоловіків недостатньо уважно дослухаються до жіночого досвіду патріархальної маскулінності як всередині партії/організації, так і в суспільстві в цілому. Запропонуйте учасникам/-цям використовувати символи електронної дошки (наприклад, галочки, штамп та інші), щоб вказати на підтримку того, що написав інший/-ша учасник/-ця.
13. Запропонуйте учасникам/-цям використовувати інструмент «підняти руку» та вмикати звук, щоб поділитися власним досвідом ситуацій, коли (а) чоловік не дослухається до жінки, коли вона виступає на партійній/організаційній нараді, і як це впливає на жінку, та (б) чоловік демонструє хороші навички активного слухання, дослухаючись до жінки, коли вона виступає на партійній/організаційній нараді, і як це впливає на жінку. Обговоріть із групою, що можуть зробити чоловіки, щоб спонукати інших чоловіків дослухатися до жінок і підтримувати їх у цьому, щоб керуватися їхнім досвідом та рекомендаціями у боротьбі з патріархальною маскулінністю.
14. Зверніться до Приміток для фасилітатора/-ки, щоб обов'язково охопити основні тези під час підбиття підсумків заходу.

ЗАНЯТТЯ ДІ: ПРИМІТКИ ДЛЯ ФАСИЛІТАТОРА/-КИ

Активне слухання – це базова навичка в будь-якому процесі змін. Воно допомагає людям відчути, що їх чують і розуміють. Активне слухання дає можливість людям відкрито ділитися своїм досвідом, думками та почуттями. Це один із способів показати іншим, що їхні ідеї є цінними та важливими, коли йдеться про вирішення їхніх проблем.

Навіщо треба добре слухати? Добре слухати означає приділяти увагу та виявляти повагу. Це важливо в будь-якій взаємодії між людьми, але особливо – в будь-якому процесі організаційних змін, коли люди можуть мати різні погляди на обговорювані проблеми. Взаємонавчання просувається найкраще, коли люди відчують, що їх чують. Це може бути особливо важливим при розмові з чоловіками щодо проблем патріархальної маскулінності, тобто проблем, до яких вони можуть ставитися з настороженістю чи відчувати сором через них.

Як слухати добре. Активне слухання заохочує до більшої відкритості при повідомленні про досвід, думки та почуття. Активне слухання передбачає:

- ▶ використання мови тіла, щоб показати зацікавленість і розуміння. У більшості культур це включатиме кивання головою та поворот тіла до особи, яка говорить;
- ▶ виявлення зацікавленості в тому, що говорять, і розуміння того, що говорять. Це може включати спрямування погляду на людину, яка говорить. Подекуди такий прямиий

зоровий контакт може вважатися неприйнятним, поки люди, які говорять і слухають, не встановлять певної довіри поміж себе;

- ▶ слухання не лише сказаного, але й того, як це сказано, звернення уваги на мову тіла мовця/-виці;
- ▶ постановку запитань особі, яка говорить, щоб показати, що ви хочете зрозуміти її виступ.

Маскулінність/жіночність та слухання/говоріння. У багатьох культурах чоловіки звикли, що вони говорять, а інші (особливо жінки) їх слухають. У багатьох культурах від жінок очікують, що вони слухатимуть більше, а говоритимуть менше, особливо в чоловічій компанії. Ця претензія чоловіків на те, щоб говорити й мати слухачів, є важливим аспектом патріархальної маскулінності. Так само уявлення жінок, буцім-то у них немає права відкрито висловлюватися про проблеми, які їх стосуються, є важливим аспектом підпорядкованої жіночності.

Культура та слухання/запитування. Цей захід пропонує учасникам/-цям можливість обміркувати в загальних рисах те, як можна використовувати «мову тіла», щоб показати, що ви уважно когось слухаєте. Жоден із цих підходів до слухання не є культурно «нейтральним». Наприклад, у деяких культурах чіткий зоровий контакт під час слухання може трактуватися як ознака грубості чи близькості. На значення конкретних практик може впливати відносний статус залучених до них людей; молодша людина, що підтримує безпосередній зоровий контакт із старшою людиною під час розмови, може так само трактуватися як така, що не виявляє належної поваги. Важливо обговорити ці культурні аспекти активного слухання способами, які стосуються саме контексту, в якому ви перебуваєте, і є актуальними в цьому контексті.

ІНСТРУМЕНТАРІЙ

- ▶ Заняття D1: Презентація

ЗАНЯТТЯ D2: ФОРМУВАННЯ БАЧЕННЯ ЗМІН

- ▶ Час: 75 хв.
- ▶ Матеріали
 - Слайд у форматі PPT, в якому викладені цілі заняття.
 - Слайди у форматі PPT для презентації інформації, поданої в Роздатковому матеріалі заняття D2: 5-етапний процес формування бачення змін.
 - Роздатковий матеріал заняття D2: 5-етапний процес формування бачення змін.
 - Кімнати обговорення, обладнані електронними дошками для заходу «Визначати, відкривати, мріяти, проєктувати, реалізовувати».
 - Слайд у форматі PPT з 5-етапним процесом (див. Інструментарій).

МЕТА

До кінця заняття учасники/-ці досягнуть наступних цілей:

- ▶ оцінять просування, досягнуте партією/організацією в сприянні політичній активності жінок;
- ▶ визначать проблеми, над якими партії/організації потрібно ще попрацювати, щоб досягти більшого просування;
- ▶ поділяться своїм баченням майбутнього партії/організації – майбутнього, в якому жінки та чоловіки беруть повноцінну та рівну участь на всіх рівнях ухвалення рішень та керівної роботи.

Крок за кроком

1. Поясніть цілі заняття за допомогою спільного доступу до екранів і показу слайду в форматі PPT.
2. За допомогою спільного доступу до екранів та слайдів у форматі PPT проведіть коротку презентацію 5-етапного процесу формування бачення змін, використовуючи інформацію в роздатковому матеріалі D2 та пропонуючи учасникам/-цям розмірковувати, відповідати, коментувати та ставити запитання за допомогою чату. Запропонуйте комусь із учасників/-ниць увімкнути звук для детального викладу своїх думок.
3. Після презентації дайте учасникам/-цям гіперпосилання на Роздатковий матеріал у чаті.
4. Поясніть, що учасники/-ці будуть поділені на групи по 6-8 осіб і матимуть 30 хвилин, щоб використати 5-етапний процес для формування бачення зміни конкретного аспекту патріархальної маскулінності в партії/організації на основі обговорених на семінарі питань. Кожна група матиме електронну дошку для запису деталей, які вони обговорили та узгодили для кожного з п'яти етапів: визначати, відкривати, мріяти, проєктувати, реалізовувати. (Якщо надати дошку неможливо, учасники/-ці можуть записати деталі своїх пропозицій у вікні чату групи обговорення, чітко окреслюючи кожен етап: наприклад, учасники/-ці пишуть у вікні чату «Визначати», а потім свої відповіді, відтак пишуть «Відкривати» і свої відповіді тощо). Поцікавтеся, чи є запитання, а потім зазначте, що екрани учасників/-ниць зміняться, коли вони перейдуть до роботи в групах.
5. Не забувайте переходити між кімнатами обговорення (продюсер/ка може виступити співфасилітатором/-кою), щоб переконатися, що учасники/-ці розуміють завдання, перевірити їхнє просування і забезпечити дотримання теми розмови.

Продюсеру/-ці

- ▶ Поділіть учасників/-ниць на групи по 6-8 осіб, забезпечуючи, щоб учасники/-ниці працювали не з тими людьми, з якими були в попередніх парах та групах.
- ▶ Забезпечте кожен групу електронною дошкою та гіперпосиланням на Роздатковий матеріал D2.
- ▶ Збережіть електронну дошку (чи текст у вікні чату) кожної групи як документ Word, щоб представити його на пленарному занятті.
- ▶ Попередьте про закінчення часу за 20 і за 2 хвилини до переведення учасників/-ниць у режим пленарного заняття, коли фасилітатор/-ка дасть відповідну вказівку.

- Через 30 хвилин знову згуртуйте малі групи та попросіть їх по черзі представити їхній 5-етапний процес подолання патріархальної маскулінності в партії/організації, звертаючись до документу Word, який продюсер/-ка створив/-ла з кожної кімнати обговорення та показав/-ла на пленарному занятті за допомогою спільного доступу до екранів. Під час кожної такої доповіді пропонуйте учасникам/-цям коментувати, розмірковувати та ставити запитання за допомогою чату і дайте групі кілька хвилин, щоб відповісти на запитання інших учасників/-ниць.
- Коли всі малі групи прозвітували, очоліть загальне обговорення, використовуючи слайд у форматі PPT з поданою нижче інформацією за допомогою спільного доступу до екранів; учасники/-ці можуть подавати зауваження й коментарі та ставити запитання в чаті.
 - ▶ **Визначати.** Які аспекти патріархальної маскулінності в партії/організації є найбільш важливими та терміново потребують подолання?
 - ▶ **Відкривати.** Чому ми можемо навчитися з того, що вже робиться? На які сильні сторони та успіхи ми можемо спиратися в подальшій роботі?
 - ▶ **Мріяти.** Яким є наше бачення гендерних відносин у партії/організації, яке базується на відносинах діяльної влади та влади співпраці, а не на гегемонійних владних відносинах патріархальної маскулінності?
 - ▶ **Проектувати.** Які можуть бути конкретні зміни у повсякденній практиці партії, які б виразили ці гендерні відносини діяльної влади та влади співпраці?
 - ▶ **Реалізовувати.** Що конкретно ми можемо зробити, щоб досягти цих змін?
- Завершіть заняття, подякуйте учасникам/-цям за те, що вони запропонували своє бачення змін, та зазначте, що Роздатковий матеріал D2 буде надіслано всім учасникам/-цям наприкінці дня.

ІНСТРУМЕНТАРІЙ

- ▶ Заняття D2: Презентація
- ▶ Роздатковий матеріал заняття D2: 5-етапний процес формування бачення змін

ЗАНЯТТЯ D3: СТРАТЕГІЇ ГЕНДЕРУ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

- ▶ Час: 90 хв.
- ▶ Матеріали
 - Слайди у форматі PPT, з яких на одному подані цілі заняття, а інші презентують моделі Сфер змін на основі Роздаткового матеріалу 1 заняття D3 та Роздаткового матеріалу 2 заняття D3; дати гіперпосилання на роздаткові матеріали в чаті після презентації.
 - Кімнати обговорення для роботи в малих групах, за кожною з яких закріплено певну сферу через вікно чату, а також подано слайд у форматі PPT або текст у вікні чату з інструкціями для роботи в групах:
 - ▶ о визначити конкретну проблему патріархальної маскулінності, що має місце в їхній сфері;
 - ▶ о обговорити, що вже зроблено для вирішення цієї проблеми і чого можна навчитися з успіхів такої роботи, а також шляхів її вдосконалення;
 - ▶ о визначити набір стратегій, які можуть бути реалізовані в партії/організації, щоб подолати та змінити цей аспект патріархальної маскулінності в їхній сфері;
 - ▶ о визначити, якої підтримки вони потребуватимуть від НДІ та інших організацій, щоб домогтися ухвалення цих стратегій та сприяти їхній реалізації.

МЕТА

До кінця заняття учасники/-ці досягнуть наступних цілей:

- ▶ отримують розуміння різних сфер організаційних змін;
- ▶ визначають дії для протистояння патріархальній маскулінності у кожній сфері змін.

КРОК ЗА КРОКОМ

1. Використовуючи спільний доступ до екранів, покажіть слайд у форматі PPT та поясніть цілі заняття.
2. Поясніть, що на цьому занятті буде докладніше розглянуто питання про те, що потрібно змінити в партії/організації, щоб ефективніше сприяти політичній активності та просуванню жінок. Зверніться до попередніх дискусій на семінарі про прояви проблем патріархальної маскулінності в повсякденній практиці партії/організації. Поясніть, що це заняття допоможе учасникам/-цям визначити коло стратегій, які можуть знадобитися для вирішення проблем патріархальної маскулінності.
3. Використовуючи Роздаткові матеріали 1 та 2 заняття D3, а також інформацію в Примітках для фасилітатора/-ки, використовуйте слайди у форматі PPT та спільний доступ до екранів, щоб презентувати модель «Сфери змін» для продумування цього кола стратегій, причому учасники/-ці розмірковуюватимуть, коментуватимуть та ставитимуть запитання за допомогою чату.
4. Поясніть, що учасників/-ниць буде поділено на чотири групи. За кожною групою буде закріплена одна зі сфер змін, інформація про це буде подана в їхньому чаті поряд з інструкціями, які виглядають наступним чином (показувати на слайді у форматі PPT за допомогою спільного доступу до екранів):
 - ▶ визначити конкретну проблему патріархальної маскулінності, що має місце в їхній сфері;

- ▶ обговорити, що вже зроблено для вирішення цієї проблеми і чого можна навчитися з цієї успішної роботи, а також якими є шляхи її вдосконалення;
 - ▶ визначити набір стратегій, які можуть бути реалізовані в партії/організації, щоб протистояти цьому аспектові патріархальної маскулінності в їхній сфері та змінити його;
 - ▶ визначити, якої підтримки вони потребуватимуть від НДІ та інших організацій, щоб домогтися ухвалення цих стратегій та сприяти їхній реалізації.
5. Поясніть, що на цей захід групам виділено 40 хвилин. Поцікавтеся, чи є запитання, а потім зазначте, що екрани учасників/-ниць зміняться при їхньому переході до груп.
6. Не забувайте переходити між кімнатами обговорення (продюсер/-ка може виступити співфасилітатором/-кою), щоб переконатися, що учасники/-ці розуміють завдання, перевірити їхнє просування і забезпечити дотримання теми розмови. Переходячи до кімнат обговорення, використовуйте інформацію в Роздатковому матеріалі 2: Стратегії змін, який містить певні дані про можливі стратегії змін у кожній зі сфер, щоб підтримати кожен з груп при обговоренні можливих стратегій.

Продюсеру/-ці

- ▶ Поділіть учасників/-ниць на чотири групи, забезпечуючи, щоб учасники/-ниці працювали не з тими людьми, з якими були в попередніх парах та групах.
- ▶ Забезпечте, щоб у вікні чату кожної групи було подано закріплену за нею сферу і розміщено слайд у форматі PPT з інструкціями.
- ▶ Збережіть текст у вікні чату кожної групи як документ Word, щоб представити його на пленарному занятті.
- ▶ Попередьте про закінчення часу за 30 і за 5 хвилин до переведення учасників/-ниць у режим пленарного заняття, коли фасилітатор/-ка дасть відповідну вказівку.

7. Коли групи виконують свої завдання, знову згуртуйте їх і попросіть кожен малу групу по черзі доповісти про стратегії, які вони визначили та обговорили, звертаючись до документа Word, який продюсер/-ка створив/-ла із записів у чаті, та презентуючи роботу за допомогою спільного доступу до екранів, причому учасники/-ці реагуватимуть, розмірковуватимуть, коментуватимуть та ставитимуть запитання в чаті. Знову-таки, при опитуванні за результатами кожної доповіді звертайтеся до інформації, поданої в Роздатковому матеріалі 2: Стратегії змін.
8. Завершіть заняття підбиттям підсумків вивченого про різні сфери змін та про те, як це позначається на колі стратегій змін, які можуть знадобитися, щоб протистояти патріархальній маскулінності всередині партії/організації та змінити її. Зазначте, що ви надішлете роздаткові матеріали про сфери змін та стратегії наприкінці дня електронною поштою.

ЗАНЯТТЯ D3: ПРИМІТКИ ДЛЯ ФАСИЛІТАТОРА/-КИ

Нагадайте учасникам/-цям про попередні обговорення розуміння патріархальної маскулінності з точки зору патріархальної гегемонійної влади над гендерними відносинами. Поясніть, що модель «Сфери змін» (Роздатковий матеріал 1) наголошує, що такі гегемонійні гендерні відносини функціонують у двох вимірах: від індивідуального до інституційного рівня та від формального до неформального. Розуміння функціонування влади в цих двох вимірах підкреслює той факт, що гегемонійні гендерні відносини функціонують у чотирьох сферах.

- ▶ **Формальна/Інституційна.** Патріархальна гегемонійна влада здійснюється через закони, політику, бюджети.
- ▶ **Формальна/Індивідуальна.** Патріархальна гегемонійна влада здійснюється через заборону або обмеження доступу до прав та ресурсів.
- ▶ **Неформальна/Індивідуальна.** Патріархальна гегемонійна влада здійснюється через дискримінаційні установки, переконання та практики людей.
- ▶ **Неформальна/Інституційна.** Патріархальна гегемонійна влада здійснюється через культурні традиції, механізми соціального тиску та дискримінаційні норми.

У свою чергу ці чотири сфери вказують на коло стратегій (Роздатковий матеріал 2), які можуть знадобитися, щоб протистояти патріархальним гегемонійним гендерним відносинам, пов'язаним із патріархальною маскулінністю, та змінити їх.

- ▶ **Формальні/Інституційні стратегії змін.** Зміни законодавства та політики, а також моніторинг та адвокація для забезпечення реалізації змін у законодавстві/політиці.
- ▶ **Формальні/Індивідуальні стратегії змін.** Надання та вдосконалення послуг для поліпшення доступу до прав та ресурсів.
- ▶ **Неформальні/Індивідуальні стратегії змін.** Стратегії особистої трансформації для зміни установок, переконань та практик.
- ▶ **Неформальні/Інституційні стратегії змін.** Стратегії зміни соціальних норм для протистояння культурним традиціям, механізмам соціального тиску та дискримінаційним нормам, а також для їхньої зміни.

ІНСТРУМЕНТАРІЙ

- ▶ Заняття D3: Презентація
- ▶ Заняття D3 Роздатковий матеріал 1: Сфери змін
- ▶ Заняття D3 Роздатковий матеріал 2: Стратегії змін

ЗАНЯТТЯ D4: КУЛЬТУРА ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

- ▶ Час: 90 хв.
- ▶ Матеріали
 - Слайд у форматі PPT, в якому викладені цілі заняття.
 - Електронна дошка для мозкового штурму, щоб сформулювати базові визначення слів «безкарність» і «відповідальність».
 - Кімнати обговорення, в яких групи можуть розібрати питання та спроектувати свою рольову гру.
 - Електронна дошка для мозкового штурму, щоб виявити, що може перешкоджати чоловікам притягувати інших чоловіків до відповідальності.

Поради щодо проведення заняття:

- ▶ Це заняття засноване на результатах обговорення того, як чоловіки можуть бути союзниками жінок (Заняття С4). На ньому розглядаються способи, якими чоловіки можуть підтримувати та мотивувати інших чоловіків змінити внутрішню культуру партії таким чином, щоб вона підтримувала участь жінок у політиці.

Мета

До кінця заняття учасники/-ці досягнуть наступних цілей:

- ▶ розуміння, що таке «безкарність» і «відповідальність», та чому ці терміни важливі для будь-якого обговорення протистояння патріархальній маскулінності;
- ▶ попрактикуються в притягненні чоловіків до відповідальності, щоб протистояти культурі патріархальної безкарності.

КРОК ЗА КРОКОМ

1. Поясніть цілі заняття за допомогою слайда у форматі PPT і спільного доступу до екранів.
2. Поясніть, що в центрі уваги семінару досі було те, що саме партія/організація може зробити, щоб протистояти патріархальним установкам та поведінці. Нагадайте всім, що йдеться також і про особисту відповідальність, особливо щодо протистояння повсякденним практикам патріархальної маскулінності. Поясніть, що до кінця заняття ми детальніше розглянемо, що можуть робити чоловіки в повсякденній взаємодії як із жінками, так і з чоловіками, щоб допомогти створити таку внутрішню культуру, яка підтримувала б участь жінок у політиці.
3. За допомогою електронної дошки або чату попросіть учасників/-ниць провести мозковий штурм деяких базових визначень слів «безкарність» і «відповідальність» та обговорити, чому ці терміни актуальні для семінару про те, як протистояти патріархальній маскулінності та змінювати її (див. Примітки для фасилітатора/-ки). Запропонуйте одному/-ій чи двом учасникам/-цям увімкнути звук, щоб поділитися прикладами з власного життя про чоловіків, які безкарно діють за патріархальними нормами, а ще одного/-у або двох учасників/-ниць запросіть розповісти відомі їм історії про чоловіків, які притягають інших чоловіків до відповідальності за їхню патріархальну поведінку.
4. Поясніть, що на цьому заході буде детальніше розглянуто культуру патріархальної безкарності в партії/організації та те, що можуть зробити чоловіки, щоб притягнути інших чоловіків до відповідальності, тим самим відкидаючи таку культуру безкарності.

5. Поясніть, що учасників/-ниць буде переведено до кімнат обговорення по 6-8 осіб у кожній. Кожна група придумав рольову гру, в якій буде показано, як чоловік безкарно поводить за патріархальними нормами всередині партії/організації, а потім продемонстровано дії чоловіка/чоловіків разом із жінкою/жінками, спрямовані на притягнення першого чоловіка до відповідальності. Якщо ви раніше використовували Заняття С3: Сценарії гендерної ситуації на робочому місці під час семінару/навчального процесу, то малі групи можуть використовувати один із цих сценаріїв як основу для відповідних рольових ігор. Зазначте, що в кімнатах обговорення буде надано питання для обговорення та використання при розробці рольової гри для кожної групи:
- ▶ *«Що робить чоловік/чоловіки, щоб помітити патріархальні установки та поведінку в цьому сценарії?»;*
 - ▶ *«Що робить чоловік/чоловіки, щоб співпрацювати з жінками в реагуванні на патріархальні установки та поведінку в цьому сценарії?»;*
 - ▶ *«Що робить чоловік/чоловіки, щоб донести до інших чоловіків шкідливий вплив патріархальної маскулінності на жінок та чоловіків у партії/організації?»;*
 - ▶ *«Що робить чоловік/чоловіки, щоб допомогти іншим чоловікам побачити, як вони можуть змінити свої установки та поведінку, щоб створити таку внутрішню культуру, яка б підтримувала політичну участь жінок у політиці?»*
6. Зазначте, що групи матимуть 8-10 хвилин на те, щоб обговорити ці питання та спроектувати рольову гру. Поцікавтеся, чи є запитання, а потім зазначте, що учасники/-ці бачитимуть, що їхні екрани зміняться, коли перейдуть до кімнат обговорення.
7. Не забувайте переходити між кімнатами обговорення (продюсер/-ка може виступити співфасилітатором/-кою), щоб переконатися, що учасник/-ці розуміють завдання, перевірити їхнє просування і забезпечити дотримання теми розмови.

Продюсеру/-ці

- ▶ Поділіть учасників/-ниць на групи по 6-8 осіб.
- ▶ Забезпечте, щоб у вікні чату для кожної групи було подано питання для обговорення.
- ▶ Попередьте про закінчення часу за 5 і за 2 хвилини до переведення учасників/-ниць у режим пленарного заняття, коли фасилітатор/-ка дасть відповідну вказівку.

8. Дайте малим групам 8-10 хвилин на те, щоб обговорити та спроектувати рольові ігри. Коли вони будуть готові, знову зберіть групи разом і попросіть кожну по черзі розіграти свою рольову гру, увімкнувши відеокамери, щоб інші учасники/-ці могли їх побачити. Попросіть учасників/-ниць увімкнути функцію speaker view, щоб вони могли чітко бачити мовця/-ицю. Після кожної рольової гри обговоріть її, використовуючи наведені вище запитання, щоб підкреслити чотири найважливіші кроки в боротьбі проти патріархальної маскулінності (при цьому учасники/-ці відповідають у вікні чату та вмикають звук, коли їх закликають детальніше викласти свої думки):
- ▶ **помітити** проблему,
 - ▶ **співпрацювати** з жінками в реагуванні,
 - ▶ **донести** інформацію про шкоду,
 - ▶ **визначити** способи досягнення змін.

9. Коли всі рольові ігри закінчилися, підсумуйте ключові висновки для чоловіків, які хочуть безпосередньо боротися з патріархальною маскуліністю в своїй повсякденній взаємодії як із жінками, так і з чоловіками, використовуючи чотирикрокову модель, представлену в Примітках для фасилітатора/-ки.
10. Використовуючи електронну дошку, проведіть мозковий штурм разом із учасниками/-цями, запитуючи їх, що може завадити чоловікам активно діяти, щоб притягнути інших чоловіків до відповідальності, та введіть свої відповіді на електронній дошці.
11. Опрацюйте інформацію на електронній дошці, розмірковуючи про те, що написали учасники/-ці, про теми, які виникають у процесі роботи, про провокативні записи чи запитання, запрошуючи учасників/-ниць увімкнути звук і також обміркувати це. Потім поставте подані нижче запитання учасникам/-цям, які відповідатимуть у чаті. Висловлюйте свої міркування з приводу відповідей у вікні чату (можливо, ви захочете попросити деяких учасників/-ниць увімкнути звук, щоб детальніше викласти свої думки або поставити запитання):
 - ▶ *«Які страхи/тривоги у вас викликає думка про те, щоб заговорити про патріархальну маскуліність в партії/організації?»;*
 - ▶ *«Які страхи/тривоги у вас викликає думка про те, щоб виступити та притягнути інших чоловіків до відповідальності за патріархальну поведінку в партії/організації?»;*
 - ▶ *«Які навички вам потрібні, щоб активніше протистояти культурі патріархальної безкарності?»;*
 - ▶ *«Як ми можемо підтримувати одне одного, щоб подолати ці страхи/тривоги та розвинути свої навички?»*
12. Завершіть заняття подякою учасникам/-цям за всі їхні ідеї та внески та за їхнє бажання глибоко вивчити ці непрості проблеми.

ЗАНЯТТЯ D4: ПРИМІТКИ ДЛЯ ФАСИЛІТАТОРА/-КИ

«Безкарність» та «відповідальність» – це два важливі терміни.

Безкарність означає, що хтось не підлягає покаранню. Коли ми говоримо, що хтось «діє безкарно», це означає, що він/вона діє так, бо знає, що за подібні дії не зазнає жодних покарань, санкцій чи негативних наслідків. Багато чоловіків продовжують поводитися патріархально і вважають, що мають на це право, бо можуть це робити – вони не зазнають негативних наслідків або санкцій, поводячись патріархально щодо жінок, інших чоловіків, а також представників гендерних та сексуальних меншин. Ба більше, чоловіки часто виграють та здобувають привілеї завдяки патріархальній поведінці. У багатьох суспільствах існує культура безкарності, пов'язана з патріархальною маскуліністю.

Відповідальність (accountability) означає відповідальність (answerability); бути відповідальним означає бути тим/тою, хто відповідає за свої дії та їхній вплив на інших. Коли ми говоримо, що хочемо притягнути когось до відповідальності, це означає, що ми хочемо, щоб вони несли відповідальність за свої дії та зазнавали санкцій або негативних наслідків, якщо ці дії завдали шкоди іншим та/або якимось чином порушують закони чи соціальні угоди про прийнятну та очікувану поведінку. Щоб покінчити з безкарністю патріархальної маскуліності, ми маємо притягувати чоловіків до відповідальності за їхню патріархальну поведінку та співучасть у патріархальній поведінці інших чоловіків.

Чотирикрокова модель дій з притягнення чоловіків до відповідальності за патріархальну маскуліність виглядає наступним чином.

- ▶ Помітити проблему. Запитувати жінок про їхній досвід, дослухатися, коли жінки описують свій досвід, зауважувати, що відбувається в повсякденній взаємодії між чоловіками та жінками (як у плані того, що говориться словами, так і мови тіла людей).
- ▶ Співпрацювати з жінками в реагуванні. Може виникнути небезпека того, що коли чоловікам пропонують вжити заходів щодо патріархальних установок та поведінки, вони розглядають свою роль як захист жінок. Але ця роль захисника лише посилює патріархальне уявлення, що жінки повинні залежати від чоловіків. Замість того, щоб намагатися захистити жінок, чоловіки повинні прагнути до співпраці з ними, щоб разом реагувати на патріархальну маскуліність.
- ▶ Донести інформацію про шкоду. Емпатія може бути потужним чинником змін. Тож одна з важливих ролей, які можуть відігравати чоловіки у вжитті заходів щодо патріархальних установок та поведінки, полягає в тому, щоб допомогти іншим чоловікам реально зрозуміти та відчувати шкоду, якої такі установки та поведінка завдають жінкам (а часто й іншим чоловікам).
- ▶ Визначити способи досягнення змін. Одна з критичних ролей, які можуть відігравати чоловіки, – допомогти іншим чоловікам зрозуміти, як вони можуть змінити свої патріархальні установки та поведінку. Важливо допомагати чоловікам бачити себе як «частину рішення», а не просто «частину проблеми». Вказуйте на конкретні речі, які вони можуть зробити, щоб стати частиною рішення проблеми сприяння участі жінок у політиці.

ІНСТРУМЕНТАРІЙ

- ▶ Заняття D4: Презентація

МОДУЛЬ Е: ЗАКРИТТЯ

Те, як семінар починається та завершується, позначиться на якості навчального процесу та впливі семінару на вдосконалення знань, зміні установок та зміцнення навичок. У цьому підрозділі подано плани двох занять, які закривають програму.

ЗАНЯТТЯ Е1: РОЗПОЧАТИ/ПРОДОВЖУВАТИ/ПРИПИНИТИ

- ▶ Час: 30 хв.
- ▶ Матеріали
 - Слайд у форматі PPT, в якому викладені цілі заняття.
 - Слайд у форматі PPT або документ Word, у якому міститься така інформація:
 - ▶ розпочати: одна дія, яку ви почнете вчиняти, щоб протистояти патріархальній маскулінності в партії/організації;
 - ▶ продовжувати: одна дія, яку ви продовжуватимете вчиняти, щоб просувати політичну активність жінок;
 - ▶ припинити: один вид поведінки, від якого ви відмовитесь, щоб краще протистояти патріархальній маскулінності в партії/організації.
 - Папір та ручка (для кожного учасника/-ці).
 - Кімнати обговорення для роботи в парах, причому в кожній кімнаті є слайд у форматі PPT або документ Word, який містить текст «Розпочати/Продовжувати/Припинити».
 - Три електронні дошки - одна з написом угорі «Розпочати», інша – «Продовжувати» і третя – «Припинити», або одна електронна дошка з трьома колонками: «Розпочати», «Продовжувати» та «Припинити».

Поради щодо проведення заняття:

- ▶ Заохочуйте учасників/-ниць брати на себе реалістичні зобов'язання. Деякі учасники/-ці можуть висловити амбіційні зобов'язання змінити свою політичну організацію чи партію. Однак ми не можемо розраховувати на швидку зміну патріархальної маскулінності. Краще, щоб учасники/-ці дуже конкретно обміркували власне життя та стосунки, а також ті прості дії, які вони можуть вчинити (або перестати вчиняти), щоб почати протистояти патріархальній маскулінності.

МЕТА

До кінця заняття учасники/-ці досягнуть наступних цілей:

- ▶ зобов'яжуться вчинити конкретні дії, щоб зробити культуру партії/організації сприятливішою для участі жінок у політиці.

Крок за кроком

1. За допомогою спільного доступу до екранів покажіть слайд у форматі PPT з метою цього заняття (зобов'язатися вчинити конкретні дії, щоб зробити культуру партії/організації сприятливішою для участі жінок у політиці) та поясніть мету. Зауважте, що під час цього заходу обговорюватимуться наступні кроки як для кожного з нас як окремих людей, так і для партії/організації в цілому.

2. Попросіть учасників/-ниць витратити кілька хвилин, щоб подумати про зобов'язання, які вони можуть взяти, та конкретні дії, які можуть вчинити, щоб допомогти змінити культуру партії/ організації таким чином, щоб вона стала сприятливішою для участі жінок у політиці. Покажіть слайд у форматі PPT або документ Word з поданим нижче маркованим списком, використовуючи спільний доступ до екранів, і попросіть кожного/-у учасника/-цю обміркувати пункти списку та написати на аркуші паперу по одній пропозиції для кожного з них.
 - ▶ **Розпочати.** Одна дія, яку ви почнете вчиняти, щоб протистояти патріархальній маскулінності в партії/організації.
 - ▶ **Продовжувати.** Одна дія, яку ви продовжуватимете вчиняти, щоб просувати політичну активність жінок.
 - ▶ **Припинити.** Один вид поведінки, від якого ви відмовитеся, щоб краще протистояти патріархальній маскулінності в партії/організації.
3. Поясніть, що учасники/-ці будуть поділені на пари (за допомогою кімнат обговорення) і проведуть 5 хвилин, обмінюючись інформацією про свої особисті зобов'язання діяти.
 - ▶ Поцікавтеся, чи є запитання, а потім зазначте, що учасники/-ці бачитимуть, що їхні екрани зміняться, коли вони перейдуть до роботи в парах.
 - ▶ Не забувайте переходити між кімнатами обговорення (продюсер/-ка може виступити співфасилітатором/-кою), щоб переконатися, що учасники/-ці розуміють завдання, перевірити їхнє просування і забезпечити дотримання теми розмови.

Продюсеру/-ці

- ▶ При розподілі на пари забезпечте учасникам/-цям можливість працювати з різними людьми впродовж семінару.
- ▶ Забезпечте, щоб у кожній кімнаті обговорення був слайд у форматі PPT «Розпочати/Продовжувати/Припинити», або дайте гіперпосилання на документ Word «Розпочати/Продовжувати/Припинити» у вікні чату, або вставте три визначення «Розпочати/Продовжувати/Припинити» безпосередньо у вікно чату.
- ▶ Попередьте про закінчення часу за 2 хвилини до переведення учасників/-ниць у режим пленарного заняття, коли фасилітатор/-ка дасть відповідну вказівку.

4. Коли всі повернуться до пленарного заняття, запропонуйте учасникам/-цям написати по одному зобов'язанню «Розпочати», «Продовжувати» та «Припинити» на трьох електронних дошках («Розпочати», «Продовжувати», «Припинити») або на одній електронній дошці у відповідній колонці.

Продюсеру/-ці

- ▶ Встановіть три електронні дошки - одна з написом угорі «Розпочати», інша – «Продовжувати» та третя – «Припинити», або одну електронну дошку з трьома колонками «Розпочати», «Продовжувати» та «Припинити».
- ▶ Переставляйте записи за потреби, щоб учасники/-ці могли їх усі легко прочитати.

5. Попросіть кількох учасників/-ниць зголоситися (за допомогою інструмента «підняти руку») й поділитися написаним та поговорити про те, чому вони взяли на себе ці зобов'язання.

6. Завершіть заняття обговоренням важливості того, щоб чоловіки підтримували один одного у виконанні зобов'язань ужити заходів для боротьби з патріархальною маскулінністю. Попросіть учасників/-ниць поміркувати над тим, як вони можуть продовжувати підтримувати одне одного після завершення семінару і у кого ще можуть шукати підтримки.

ІНСТРУМЕНТАРІЙ

► Заняття Е1: Презентація

ЗАНЯТТЯ Е2: ДИВЛЯЧИСЬ НАЗАД ТА ВПЕРЕД

- ▶ Час: 30 хв.
- ▶ Матеріали
 - Слайди в форматі PPT з метою заняття та інструкціями для роботи в парах:
 - ▶ особистий рівень: один або кілька важливих висновків, які я роблю з цього семінару для свого особистого життя;
 - ▶ організаційний рівень: один або кілька важливих висновків, які я роблю з цього семінару для культури та повсякденної практики партії/організації;
 - ▶ суспільний рівень: один або кілька важливих висновків, які я роблю з цього семінару для визначення проблем патріархальної маскулінності та реагування на ці проблеми в суспільстві в цілому.
 - Кімнати обговорення для роботи в парах, у вікні чату кожної з яких є слайд у форматі PPT або гіперпосилання на документ Word із визначеннями термінів «персональний», «організаційний» та «соціальний».
 - Слайд у форматі PPT та/або документ Word з інструкціями щодо роботи в четвірках (див. Інструментарій).
 - Кімнати обговорення для роботи в четвірках з електронно дошкою та слайдом у форматі PPT та/або документом Word з інструкціями.
 - Електронна дошка або документ Word для запису звітів четвірок.

МЕТА

До кінця заняття учасники/-ці досягнуть наступних цілей:

- ▶ розглянуть основні уроки та висновки семінару;
- ▶ визначать заходи, яких можна вжити на особистому, організаційному та соціальному рівнях у відповідь на висновки, зроблені з семінару.

КРОК ЗА КРОКОМ

1. Використовуючи спільний доступ до екранів, покажіть слайд у форматі PPT з цілями цього заняття – розглянути основні уроки та висновки семінару й визначити заходи, яких можна вжити на особистому, організаційному та соціальному рівнях у відповідь на висновки, зроблені з семінару, а також поясніть ці цілі.
2. Використовуючи спільний доступ до екранів, покажіть слайд у форматі PPT з наступною інформацією.
 - ▶ **Особистий рівень.** Один або кілька важливих висновків, які я роблю з цього семінару для свого особистого життя.
 - ▶ **Організаційний рівень.** Один або кілька важливих висновків, які я роблю з цього семінару для культури та повсякденної практики партії/організації.
 - ▶ **Суспільний рівень.** Один або кілька важливих висновків, які я роблю з цього семінару для визначення проблем патріархальної маскулінності та реагування на ці проблеми в суспільстві в цілому.

3. Поясніть, що учасники/-ці матимуть 6-8 хвилин на роботу в парах, під час якої вони по черзі ділитимуться ключовими висновками з семінару. По одному висновку для особистого, організаційного та суспільного рівня.
4. Поцікавтеся, чи є запитання, а потім зазначте, що учасники/-ці бачитимуть, що їхні екрани зміняться, коли вони перейдуть до роботи в парах. Не забувайте переходити між кімнатами обговорення (продюсер/-ка може виступити співфасилітатором/-кою), щоб переконатися, що учасники/-ці розуміють завдання, перевірити їхнє просування і забезпечити дотримання теми розмови.

Продюсеру/-ці

- ▶ При розподілі на пари забезпечте, щоб учасник-ці працювали з різними людьми впродовж семінару.
- ▶ Забезпечте, щоб у вікні чату кожної кімнати обговорення для роботи в парах був слайд у форматі PPT з визначеннями особистого, організаційного та соціального рівнів або гіперпосилання на документ Word з цими визначеннями, або щоб визначення було вставлене безпосередньо у вікні чату.
- ▶ Попередьте про закінчення часу за 2 хвилини до переведення учасників/-ниць у режим пленарного заняття, коли фасилітатор/-ка дасть відповідну вказівку.

5. На пленарному занятті поясніть, що для наступної вправи кожна пара об'єднується з іншою парою. Використовуйте спільний доступ до екранів, щоб показати слайд у форматі PPT з інструкціями:
 - ▶ поділіться основними моментами висновків, обговорених кожною відповідною парою, відзначаючи подібності та відмінності;
 - ▶ на підставі висновків для особистого життя обговоріть один чи кілька заходів, які вони зобов'язуються вжити, щоб протистояти патріархальній маскулінності у власному житті;
 - ▶ на підставі висновків для організаційної культури обговоріть один чи кілька заходів, яких партія має вжити, щоб протистояти патріархальній маскулінності в партії/організації;
 - ▶ на підставі висновків про суспільні проблеми обговоріть одну чи кілька змін, які вони хотіли б побачити в державній політиці й котрі допомогли б протистояти патріархальній маскулінності в усьому суспільстві.
6. Доручіть учасникам/-цям визначити одну людину з їхньої групи, щоб доповісти на пленарному занятті про те, що вони обговорювали. Поясніть, що на цю вправу їм дається 10-12 хвилин. Поцікавтеся, чи є запитання, а потім зазначте, що учасники/-ці бачитимуть, що їхні екрани зміняться, коли вони перейдуть до роботи в групах по четверо.

Продюсеру/-ці

- ▶ Забезпечте, щоб четвірки склалися з двох пар з попередньої вправи і щоб у кожній четвірки у вікні чату був слайд у форматі PPT або гіперпосилання на документ Word з інструкціями:
 - ➔ поділіться основними моментами висновків, обговорених кожною відповідною парою, відзначаючи подібності та відмінності;
 - ➔ на підставі висновків для особистого життя обговоріть один чи кілька заходів, які вони зобов'язуються вжити, щоб протистояти патріархальній маскулінності у власному житті;
 - ➔ на підставі висновків для організаційної культури обговоріть один чи кілька заходів, які партія має вжити, щоб протистояти патріархальній маскулінності у партії/організації;
 - ➔ на підставі висновків про суспільні проблеми обговоріть одну чи кілька змін, які вони хотіли б побачити в державній політиці й котрі допомогли б протистояти патріархальній маскулінності в усьому суспільстві.
- ▶ Попередьте про закінчення часу за 5 та за 2 хвилини до того, як це станеться, і знову переведіть четвірки у режим пленарного заняття, коли фасилітатор/-ка дасть відповідну вказівку.

7. На пленарному занятті попросіть призначеного «писаря» кожної групи з чотирьох людей увімкнути звук і повідомити про ключові висновки та заходи на особистому, організаційному та суспільному рівнях, яких слід вжити, щоб протистояти патріархальній маскулінності у нашому власному житті, в партії/організації та в суспільстві в цілому.

Продюсеру/-ці

- ▶ Виведіть нову електронну дошку або документ Word (за допомогою спільного доступу до екранів) і зафіксуйте ключові моменти зі звіту кожної групи.

8. Відзначте подібності та відмінності між групами щодо заходів, які вони визначили, і запропонуйте учасникам/-цям додавати коментарі та запитання в чаті.
9. Завершіть заняття обговоренням важливості того, щоб чоловіки підтримували один одного у виконанні зобов'язань вжити заходів для боротьби з патріархальною маскулінністю.

ІНСТРУМЕНТАРІЙ

- ▶ Заняття E2: Презентація

ЩО РОБИТИ ДАЛІ

Цілеспрямована робота з чоловіками-політичними лідерами призначена для використання не в ролі окремої програми, а лише як компонент комплексного гендерно-інклюзивного підходу до всіх програм сприяння демократії. Незалежно від того, чи програма спрямована саме на підтримку більшої інклюзивності в політичних організаціях чи на загальне посилення їхніх демократичних процесів та структур, слід розглянути питання про втручання, спрямоване на усунення інституційних, соціально-культурних чи індивідуальних бар'єрів для гендерної інклюзії при розробці теорії змін для такої програми.

Ці вказівки з використання програми надають інструменти, міркування та поради, необхідні для дистанційного проведення занять за програмою **«Чоловіки, влада й політика»** через онлайн-платформи, розширюючи тим самим можливості працівників/-ниць, які займаються практичною роботою у сфері просування демократії та (належного) врядування, включати такі заняття до програм сприяння демократії. Викладені у вказівках з використання програми семінари були пристосовані для онлайн-роботи і мають застосовуватися як спосіб подолання бар'єрів для рівної участі жінок у політиці, які містяться в соціальних нормах щодо гендеру. Коли семінари буде завершено, а переконання окремих учасників/-ниць щодо патріархальних гендерних норм зміняться, саме тоді й розпочнеться реальна робота, спрямована на використання цього зобов'язання для трансформування організації. В ході реалізації таких програм будь-який досвід, отриманий у даній «пусковій» програмі, та інструменти, розроблені в ній, слід використовувати в майбутніх проєктах сприяння демократії, які мають спиратися на вже досягнутий перехід до більш інклюзивної політики та підтримувати його.

Щойно чоловіки-члени політичної організації зрозуміють необхідність справді рівного розподілу влади в межах своєї політичної організації та візьмуть на себе зобов'язання працювати для цього, їм слід допомогти здійснити разом із жінками конкретні кроки для реальних змін. Ця програма виходить із того, що чоловікам допоможуть як у особистих змінах, так і в налагодженні співпраці з жінками. Вони повинні хотіти та могли працювати поруч із жінками, щоб узгодити пріоритетні напрями тієї роботи, яку вестимуть РАЗОМ. Нагадаємо, що, як ми зазначали на початку цього посібника, більшість роботи щодо розширення участі жінок у політиці досі здійснювалася самими жінками. Мета цієї програми – зробити діяльність із просування гендерно-інклюзивних політичних організацій спільною роботою чоловіків і жінок.

Однак можуть знадобитися додаткові та постійні заходи, щоб перейти від зміни норм до дії. Ці заходи повинні бути інтегровані в життя програми – вписані до заявок на проведення програми, теорій змін та планів моніторингу й оцінки. Вказівки, надані в цьому документі, мають використовуватися і для підготовки та реалізації таких доповнювальних онлайн-заходів. Можна навести наступні характерні приклади втручання.

- ▶ Підтримка чоловіків у створенні робочої групи в політичній організації для продовження боротьби за досягнення гендерної рівності. Метою семінарів є створення базової групи чоловіків-союзників у політичній організації, готових боротися за розширення прав і можливостей жінок. З огляду на такі цілі цих чоловіків можна використати в рамках більшої програми для продовження роботи з агітації за зміни разом із жінками.
- ▶ Скликання робочої групи для додаткового навчання за темами «активний сторонній» та «активне слухання».
- ▶ Підтримка ідеї робочої групи про те, щоб зустрітися з жінками-членкинями тієї ж політичної організації для узгодження основного набору пріоритетів.

Залежно від організації заходи, що вживаються після семінарів у рамках більшої програми, можуть вимагати інституційних реформ, а також розбудови спроможності для забезпечення гендерної інклюзивності структур. Робота з визначення необхідних змін та агітації за них (як особисто, так і онлайн) повинна й надалі вестися в партнерстві з жіночими групами та жінками-членками політичної організації. Існує значна кількість ресурсів та інструментів, які можуть бути орієнтиром для постійних зусиль, націлених на те, щоб активніша підтримка певних ідей керівництвом вела до формальних організаційних перетворень. Ми включили кілька ключових ресурсів до Інструментарію цього розділу.

Нижче подано список прикладів втручання, які можна включити до програми:

- ▶ співпраця з керівництвом коаліції із спостереження за виборами з метою оновлення місії та методології цієї організації для забезпечення того, щоб її робота була гендерно-інклюзивною (див. посібник «Votes Without Violence» щодо організаційних змін);
- ▶ співпраця з керівництвом політичної партії з метою оновлення правил та структур політичної партії для забезпечення того, щоб її робота була гендерно-інклюзивною, а участь жінок заохочувалася (див. посібник «Win With Women» щодо планів дій);
- ▶ підтримка внутрішньопартійної агітації за оновлення статуту партії;
- ▶ підтримка міжпартійної та міжсекторальної роботи, спрямованої на просування ідеї запровадження гендерної квоти.

ІНСТРУМЕНТАРІЙ

- ▶ **Win With Women: Assessment and Action Plans**
- ▶ **IPU Gender Sensitive Parliaments**
- ▶ **Votes Without Violence**
- ▶ **UN Women Manual on Electoral Reforms**
- ▶ **Gender Guidelines for the DOP**

ВИСНОВКИ

Нерівний розподіл влади між чоловіками та жінками в політиці коріниться в усталених гендерних і соціальних нормах, які впливають на доступ жінок до навичок та ресурсів, необхідних для просування до керівних позицій і виборних посад. Як свідчать дослідження та досвід, індивідуальне нарощування потенціалу та нав'язані ззовні інституційні реформи можуть змінити цю динаміку влади лише до певної міри.

Теорія змін, що лежить в основі цього інструментарію, полягає в тому, що програми з просування демократії та (належного) врядування повинні долати патріархальні гендерні норми, яких дотримуються політичні лідери/-ки і які лежать в основі політичних інституцій, з метою підвищення як показників гендерної рівності, так і участі жінок у політичній діяльності.

Цей Інструментарій призначений для використання працівниками/-цями, які займаються практичною роботою в сфері просування демократії та (належного) врядування для впливу на установки та практики чоловіків і збільшення підтримки ними прав жінок у сім'ї, в громаді та в суспільному житті. Ця програма має працювати поряд з іншими програмами просування демократії, що розширюють участь жінок у політиці та їхній доступ до лідерських позицій, проводять моніторинг виборів, вдосконалюють урядування, використовують нові технології та інші політичні заходи.