

ЧОЛОВІКИ, ВЛАДА Й ПОЛІТИКА: вказівки з використання програми



**Технічні керівники:
Керолайн Хаббард та Алан Грейг**

Національний Демократичний Інститут

ПОДЯКИ

«Чоловіки, влада й політика» є продуктом Національного Демократичного Інституту (НДІ) і результатом напруженої праці та серйозних роздумів багатьох людей. Методологію цього продукту було розроблено командою НДІ з питань 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 команди НДІ з ГЖД, а потім відредагувала текст посібника.

Розробці посібника посприяв і вклад 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. Це видання багато в чому завдячує важкій праці нашого графічного дизайнера Макса Сікемора (Max Sycamore).

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: в 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 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 також нашим колегам та колежанкам-рецензентам/-кам за безцінні відгуки, які відображали різні точки зору: директору Ініціативи з питань мілітаризованої маскулінності Міжнародної жіночої ліги за мир і свободу Діну Пікоку (Dean Peacock); старшому раднику НДІ з азійських питань Адаму Нелсону (Adam Nelson); 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.

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 партнерок. 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 вагому участь у політичному житті. За 25 років після ухвалення **Пекінської платформи дій** досягнуто суттєвого прогресу. Впродовж цього часу НДІ співпрацював з урядовцями/-цями, 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 все ще 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 нашій 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 груп 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

ПЕРЕДМОВА	3
РЕЗЮМЕ	5
ВСТУП	6
ПРО ВКАЗІВКИ З ВИКОРИСТАННЯ ПРОГРАМИ	8
ЯК ВИКОРИСТОВУВАТИ ВКАЗІВКИ З ВИКОРИСТАННЯ ПРОГРАМИ	8
КЛЮЧОВІ ПОНЯТТЯ ДЛЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОГРАМИ	12
ВИЗНАЧЕННЯ	12
ПРИНЦИПИ	13
ОРГАНІЗАЦІЙНІ ЗМІНИ	14
ТЕОРІЯ ЗМІН	16
ПРОЯВИ ОПОРУ ЗМІНАМ	17
ПІДГОТОВКА	19
ПРОЦЕС РОЗРОБКИ ЗМІН	20
НАВЧАННЯ ДЛЯ ЗМІН	25
ДОСЯГНЕННЯ ЗМІН ОНЛАЙН: КОНКРЕТНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ	28
ВКАЗІВКИ З ОЦІНЮВАННЯ	30
КАРТУВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ	31
МОДЕЛЬ КІРКПАТРИКА	34
ЗАСТОСУВАННЯ МОДЕЛІ КІРКПАТРИКА	37
РЕАЛІЗАЦІЯ	42
МОДУЛЬ А: ВІДКРИТТЯ	42
МОДУЛЬ В: ПЕРСОНАЛІЗАЦІЯ	45
МОДУЛЬ С: ПОЛІТИЗАЦІЯ	54
МОДУЛЬ D: РОЗРОБКА СТРАТЕГІЇ	66
МОДУЛЬ Е: ЗАКРИТТЯ	76
ЩО РОБИТИ ДАЛІ?	81
ВИСНОВКИ	83

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 влада політична, 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, визначають жорсткий набір очікувань та форм вираження своєї ідентичності, яким повинні відповідати чоловіки для демонстрації своєї маскуліності. Дослідники/-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, 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 вправах, 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 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 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 програми складаються з трьох основних розділів, що відповідають стандартному програмному циклу: Підготовка, Реалізація та Моніторинг і оцінка. Вони також включають ключові поняття та додаткові ресурси для розуміння та застосування підходу. Принципово важливо пам'ятати, що ці вказівки з використання програми не призначені для використання в ролі 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 та створювати можливості для інклюзивного багатопартійного та поліетнічного консенсусу. Ключовим аспектом цієї роботи є розширення політичної активності та лідерства жінок.

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. Коли жінки беруть участь у політиці, політичні партії чутливіше реагують на потреби громадян, посилюється міжпартійна та міжетнічна співпраця, а також досягається стійкіший мир. Участь жінок у політиці сприяє просуванню до гендерної рівності та впливає як на коло політичних питань, які розглядаються, так і на типи запропонованих рішень. Існують вагомі докази того, що, коли більше жінок обирається на посади, це спричиняє поширення такого підходу до формування політики, який зосереджується на поліпшенні якості життя та відстоює пріоритети сімей, жінок та етнічних і расових меншин¹.

Жінки, які займаються політикою, стикаються як з формальними, так і з неформальними бар'єрами, що заважають їхній активності, але однією з найбільших перешкод, на яку натрапляють жінки в політиці, 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. Виходячи з цього, здається «природним» і «нормальним», що чоловіки обіймають більшість політичних посад, включаючи переважну кількість керівних посад у політичних партіях, у той час як жінкам відводяться допоміжні ролі. Якщо жінки збираються посилити свій голос, помітність і роль у політичному житті, то нинішні уявлення про маскуліність та жіночність мають бути поставлені під сумнів і змінені.

Досі багато програм, спрямованих на розширення участі жінок у політичній діяльності, зосереджуються безпосередньо на жінках. Це робиться навмисно, оскільки дуже важливо, щоб робота з розширення прав і можливостей жінок відповідала на запити жінок і зосереджувалася на розбудові їхнього індивідуального потенціалу, реагуванні на їхні права та заявлені потреби й вимоги. Інші програми скеровані на політичні інституції та визначають необхідність цілеспрямованого втручання для просування питань гендерної рівності в політиці та в процесах, а також посилення присутності та впливу жінок в організаціях громадянського суспільства, органах управління виборами, політичних партіях та виборних органах. Однак ці програми не передбачали усунення всіх бар'єрів, що увічнюють нерівність політичного представництва жінок.

Політика та політичні інституції були створені чоловіками та для чоловіків. Попередні програми, які дбали про збільшення політичної активності жінок, не стосувалися їхнього представництва у владі й не усували установок і практик чоловіків у політичних організаціях, що лежать в основі цих інституцій і обмежують, стримують та/або виключають повноцінну політичну активність жінок. Зараз зростає розуміння того, що потрібно проводити конкретну роботу з окремими чоловіками, щоб заохочувати та розвивати їхню підтримку розширення політичних можливостей жінок і гендерної рівності. Ця робота має бути спрямована на подолання патріархальних гендерних норм, яких дотримуються політичні лідери/-ки, щоб забезпечити необхідне лідерство для зміни ставлення своїх колег/-жанок та політичних організацій, які вони очолюють. Зміна політичних інститутів вимагає визначення норм, яких дотримуються політичні лідери-чоловіки з середовища еліти, щоб підтвердити та зберегти ті норми, які працюють, і змінити або скасувати ті, які не працюють.

1 NDI, **Win With Women: Building Inclusive 21st Century Parties**

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 світу², утримують 79,5 відсотка посад спікерів парламентів³ і 93,4 відсотка – глав держав.⁴ Чоловіки посідають близько 90 відсотків керівних посад у політичних партіях.⁵ Більшість організацій громадянського суспільства також очолюють чоловіки.⁶ Попри прогрес, здобутий у розширенні політичних можливостей жінок, для досягнення мети 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 була 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 процесах ухвалення рішень.

Такі норми створюють бар'єри для рівної та активної участі жінок у політиці, вони існують на індивідуальному, інституційному та соціально-культурному рівнях. На індивідуальному рівні жінкам можуть не дати можливості голосувати через відсутність свідoctва 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.⁷ 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 недобррозичлива реакція знеохочує жінок щодо участі в політиці, створює серйозний бар'єр для їхньої спроможності вільно та безпечно реалізовувати свої політичні права, і підриває демократію.⁸

2 За станом на 1 червня 2020 за даними IPU, <https://data.ipu.org/women-averages?month=6&year=2020>, доступ 24 липня 2020

3 За станом на 1 січня 2020 за даними IPU, <https://www.ipu.org/resources/publications/infographics/2020-03/women-in-politics-2020>, доступ 24 липня 2020

4 Ibid.

5 NDI, **Empowering Women for Stronger Political Parties**

6 CIVICUS, **Why we need more women leaders in civil society worldwide**

7 NDI, No Party to Violence Compendium **Report**, 2019.

8 NDI, **#NotTheCost campaign**

ПРО ВКАЗІВКИ З ВИКОРИСТАННЯ ПРОГРАМИ

Вказівки з використання програми «Чоловіки, влада й політика» є інструментом залучення політичних лідерів-чоловіків до здійснення 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 свідчать дослідження та досвід, індивідуальне нарощування потенціалу та нав'язані ззовні інституційні реформи можуть змінити цю динаміку влади лише до певної міри. Навіть найпотужніші програми індивідуальних та інституційних реформ не здатні бути успішними без узгоджених зусиль, спрямованих на зміну усталених гендерних та соціальних норм у політичних організаціях та партіях.

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 норми, установок та практик на життя жінок і дівчат і одночасно – на власне життя чоловіків.

ЯК ВИКОРИСТОВУВАТИ ВКАЗІВКИ З ВИКОРИСТАННЯ ПРОГРАМИ

Передбачається, що вказівки з використання програми «Чоловіки, влада й політика» використовуватимуться практичними виконавцями/-вицями в сфері просування демократії та (належного) врядування (ДіВ), але на відміну від більшості попередніх програм політичного навчання вони не виконують ролі окремої ініціативи. Цей підхід розроблено для інтеграції у вже наявні програми, для яких він служить своєрідним «пусковим» механізмом, щоб забезпечити ширшу та активнішу підтримку прагнень реалізувати гендерно-трансформативні програми у сфері демократії та (належного) врядування.

Ця праця ґрунтується 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, в громаді та в суспільному житті.

Вказівки з використання програми складаються з трьох основних розділів, що відповідають стандартному програмному циклу: Підготовка, Реалізація та Моніторинг і оцінка. Вони також включають розділи, в яких подані ключові поняття та додаткові ресурси для розуміння й застосування підходу. Кожен розділ посібника містить окремий Інструментарій, що включає такі ресурси, як інструкції щодо проведення опитувань, співбесід та фокус-груп, а також зразки документів, презентацій та інших роздаткових матеріалів. У багатьох розділах до Інструментарію включено списки додаткових ресурсів, таких як веб-сайти, дослідження, посібники або словники з корисною інформацією про механізми фасилітації програм.

Нотатки

- ▶ Розділ **«Ключові поняття»** містить визначення важливих гендерних ідей, керівних принципів нашого підходу, огляд маскулінності в політиці та вступ до організаційних змін.
- ▶ Розділ **«Підготовка»** включає вказівки з навчання для здійснення змін, розробки процесу змін та планування семінару з питань влади й політики.
- ▶ У розділі **«Моніторинг і оцінка»** пропонуються вказівки та інструменти для вимірювання змін в індивідуальних установках, можливостях, у поведінці та діях, а також в організаційних змінах, здійснених в результаті занять за програмою *«Чоловіки, влада й політика»*.
- ▶ У розділі **«Реалізація»** розглядається зміст модулів семінарів.
- ▶ Інформацію про методологію цього підходу, а також про додаткові ресурси, зокрема зразки навчальних матеріалів та зовнішні друковані матеріали з питань демократії, маскулінності, організаційних перетворень і змін соціальних норм, розкидано по всьому документу в розділах *«Інструментарій»*.

Метою цих інструментів та пов'язаних із ними вказівок з використання програми є зміна патріархальних гендерних норм, яких дотримуються політичні лідер-ки та які лежать в основі політичних інституцій. Кінцевим бажаним результатом є зміни в організаційних структурах, політиці та діях таких інституцій, як політичні партії, організації громадянського суспільства, міністерства та виборні органи, місцеві ради та парламенти, які забезпечать більшу гендерну рівність та вищий рівень повноцінної політичної участі жінок.

Обмірковуючи те, як застосовувати вказівки з використання програми, слід взяти до уваги кілька ключових моментів. Працівники/-ниці, які займаються практичною роботою, повинні брати до уваги історію політичної організації (політичних організацій), яка (-і) будуть залучені до неї, та їхні відносини з нею (ними). Крім того, слід враховувати історію та нинішній контекст, у якому діє місцевий рух за права жінок, якщо такий існує.

► **Як цей підхід вписується в місцевий політичний контекст?**

Впродовж занять установки чоловіків-політичних лідерів зміняться, а їхня здатність визначати та долати патріархальні гендерні норми, які служать бар'єрами для участі жінок у політичній діяльності, зростатиме. Практичні виконавці/-виці повинні бути повністю ознайомлені з наявним місцевим політичним контекстом, щоб ведення цієї програми зробило її безпечною та ефективною для всіх учасників/-ниць.

► **Як вона доповнюватиме інші програми в сфері гендеру та ДіВ?**

Працівники/-ниці, які займаються практичною роботою в сфері просування демократії та (належного) врядування, мають продумати, як попередні та нові програми будуть спиратися на пропонувані зміни, щоб трансформувати політичні інститути. Ця програма повинна доповнювати інші програми, які здійснюються з політичними організаціями для створення або реалізації політики та процедур, включаючи кодекси поведінки, які дозволяють підвищити активність жінок та гендерну рівність. Втілення програми поєднуюватиметься з іншими зусиллями, спрямованими на підвищення лідерства жінок у адвокації окремих питань, у політичних партіях та рухах, у проведенні виборів, у врядуванні, в мирних процесах, технологічних інноваціях та інших видах політичної діяльності. Жінки-лідерки та лідери-чоловіки повинні вживати конкретних заходів у своїх організаціях для просування та підтримки рівних прав та активності жінок.

► **Коли відбуватимуться заняття за програмою «Чоловіки, влада й політика»?**

Планувальники/-ниці програм повинні враховувати місцевий політичний контекст при підготовці програми за проектом «Чоловіки, влада й політика», щоб час проведення цих вправ дозволяв учасникам/-цям найбільш ефективно дотримуватися гендерно-справедливої поведінки в своїй діяльності. При роботі з політичними партіями та парламентарями слід отримати інформацію про місцевий виборчий цикл, який і визначить найкращий час для проведення будь-якого семінару. Пропонується проводити заняття не в період передвиборчих кампаній, щоб лідерки політичних інституцій мали час долучитися до навчальної програми та наступного внесення необхідних організаційних змін. Працюючи з організаціями громадянського суспільства, найкраще запланувати заняття до того, як ці організації запустять свої основні ініціативи – протести, кампанії з підвищення обізнаності, тренінги тощо, щоб організації могли включити стратегії, які вони створять наприкінці занять, до своїх ініціатив.

► **Хто братиме участь у заняттях?**

Хоча цільовою аудиторією занять є політичні лідери-чоловіки, важливо, щоб у межах програми проводилися 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, враховувати таку їхню діяльність та відповідально ставитися до вимог згаданої боротьби. До кожного конкретного контексту потрібно включати партнерські стосунки з місцевими організаціями з прав жінок; роботу з питань маскуліності з чоловіками-керівниками організацій; створення винятково жіночих просторів, де вони обмінюються досвідом як членкині організацій; стратегічні засідання, на яких жінки та чоловіки спільно працюють над наступними кроками стосовно 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 роз'яснити учасницям та учасникам мету, обґрунтування та передбачуване використання інформації та історій, 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/-ниці програм мають усвідомлювати потенційні негативні наслідки втручань та враховувати їх у процесі підготовки.⁹ Під час виконання програми жінки, які беруть участь у заняттях, повинні мати безпечний простір, щоб представити й обговорити власний пережитий досвід. Розробники/-ниці програм повинні також знати про наявні основні послуги з підтримки, щоб поділитися цією інформацією з учасниками/-цями програми. Вони повинні також вміти за потреби надати психосоціальну допомогу учасникам/-цям програми.

ІНСТРУМЕНТАРІЙ 1: ЯК КОРИСТУВАТИСЯ ВКАЗІВКАМИ З ВИКОРИСТАННЯ ПРОГРАМИ

Додаткові ресурси

- ▶ **NDI Theory of Change to Gender-Transformative Programming**
- ▶ **Changing the face of politics**
- ▶ **IPU Global and regional averages of women in national parliaments**
- ▶ **Breaking the Cycle of Gender Exclusion in Political Party Development**
- ▶ **Empowering Women for Stronger Political Parties**
- ▶ **Win With Women: Building Inclusive 21st Century Parties**
- ▶ **#NotTheCost campaign**
- ▶ **Включення до програми принципу «Не зашкодь»: Як діяти, не завдаючи шкоди**

9 **Включення до програми принципу «Не зашкодь»: Як діяти, не завдаючи шкоди**

КЛЮЧОВІ ПОНЯТТЯ ДЛЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОГРАМИ

Існує низка ключових понять, із якими потенційним фасилітаторам/-кам програм слід добре ознайомитися перед інтеграцією підходу програми «Чоловіки, влада й політика» до своїх програм. Сюди входять визначення, ключові принципи, якими керується підхід, розуміння важливості організаційних змін і загальної теорії змін, яка лежить в основі програми, а також потенційні проблеми на шляху досягнення організаційних змін.

ВИЗНАЧЕННЯ

Для повної реалізації вказівок із використання програми «Чоловіки, влада й політика» важливо мати спільне розуміння слів та понять стосовно статі, гендеру та маскулінності. Деякі з цих визначень будуть використані в цьому посібнику, тоді як інші визначення, включені до нього, використовуються лише окремими працівниками/-цями в 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 відрізнятись від неї, а то й не відповідати жодному гендерному конструкту. «Чоловік» і «жінка» є двома загально визначеними 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 поділу¹⁰. Соціальні санкції, пов'язані з недотриманням гендерних стандартів, виходять із ідеї про те, що кожен повинен 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».¹¹
- ▶ **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 із іншими гендерними ідентичностями розглядаються, оцінюються та схвалюються

¹⁰ Хоча в цьому посібнику зазвичай використовується бінарне визначення гендеру, при проведенні вправ 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 повинен відповідати бінарному гендерному поділу, а тих, хто цього не робить, слід карати.

¹¹ Lancet 2019; 393: 2550–62.

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.¹²
- ▶ **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 та 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 керівників чоловічої статі 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.
- ▶ **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

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 з урахуванням тих пріоритетів, які вже поділяються жіночими групами. Мета полягає в тому, щоб чоловіки-члени політичних партій домогалися дієвих змін РАЗОМ ІЗ жінками, а не ДЛЯ/ВІД ІМЕНІ жінок.

також негативно позначаються на житті чоловіків і хлопців. Традиційні патріархальні владні структури часто надають привілеї лише чоловікам певного доміантного 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 маскуліні 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/-ниці 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. **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 всьому суспільстві, так і в організації.¹³ Метою цього підходу є підвищення рівня гендерної рівності та участі жінок у політичній діяльності через протидію патріархальним гендерним нормам, яких особисто дотримуються політичні лідери. Додаткові програми повинні залучати політичних лідерів/-ок, які вже брали участь у семінарах з питань маскуліності, перетворюючи зміни в їхніх особистих установках щодо соціальних норм на організаційні зміни в політичних інституціях, зокрема в організаціях громадянського суспільства, в 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 в усіх 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.¹⁴ До них належать:

- ▶ неявні особисті упередження, що сильніші за організаційні норми;
- ▶ неформальні патріархальні мережі, які контролюють ухвалення рішень;

13 **Feminist Leadership for Social Transformation: Clearing the Conceptual Cloud; p. 20**
14 *Ibid.*, p. 22

► цінності та системи винагородження та визнання¹⁵.

Працівники/-ці, які займаються практичною роботою 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.¹⁶

Організаційні зміни неможливі без стратегічно мислячого й відданого справі лідерства.¹⁷ Для того, щоб відбулися суттєві зміни, чоловіки-політичні лідери повинні чітко повідомляти про своє бажання та наміри сприяти гендерній рівності через подолання негативного впливу установок і практик чоловіків у своїх організаціях і залучення до цієї роботи своїх колег/-жанок та інших членів/-кинь організації. Впродовж занять виконавці/-виці створюватимуть простір, де цей тип спілкування є можливим. Загалом є три набори інструментів, якими можуть скористатися лідери/-ки:

- **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 покарання, які використовуються для забезпечення дотримання норм.

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.

Метою політичних інституцій є отримання влади, і йдеться про складні організації – частково підприємства, частково рухи, які готують структуру для політичної активності, слугують тренувальними майданчиками для майбутніх політичних лідерів/-ок і прагнуть перетворити інтереси соціальних груп на державну політику.¹⁸ 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; (1) поняття адвокації включає співвідношення сил між низовими акторами/-ками, такими як активісти/-ки, члени/-кині організації, громадяни/-ки, та керівництвом організації; (2) чинники середовища включають зміни позицій виборців/-чинь та поразку на виборах.

За допомогою цієї програми чоловіки-політичні лідери працюватимуть із жінками-членкинями своєї організації, щоб визначити конкретні вправи, яких можна вжити на індивідуальному та організаційному рівнях для збільшення підтримки повноцінної участі жінок з боку чоловіків у своїх організаціях. 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

¹⁵ Те, які моделі поведінки цінуються та винагороджуються: покірність чи бунт; виконання завдання чи постійне перебування в офісі, включаючи вечори та вихідні.

¹⁶ Ibid.

¹⁷ **How Do You Change An Organizational Culture?**

¹⁸ **Empowering Women for Stronger Political Parties**

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 досягнення змін у цих організаціях. Докладніше 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 вправи.

ТЕОРІЯ ЗМІН

Теорія змін, на якій базується цей інструментарій, виходить із того, що програми з просування демократії та (належного) врядування повинні враховувати патріархальні гендерні норми, яких дотримуються політичні лідери і на яких ґрунтуються політичні інституції, з метою підвищення як показників гендерної рівності, так і участі жінок у політичній діяльності.

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 і 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 1) замислитися над своїм особистим досвідом щодо 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.

Беручи участь у заняттях за програмою «Чоловіки, влада й політика», чоловіки-політичні лідери повинні розуміти, що вони можуть перетворити ті ідеї, які починають усвідомлювати, на політичні зміни; їхня робота може сприяти більшому залученню жінок до політичного лідерства та трансформувати політичну систему.

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 на тему впливу гендерної нерівності та гендерного насильства щодо 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 з проблемами гендеру та насильства, стосуються їхнього життя. Персоналізація обговорення гендерних норм не лише сприяє формуванню усвідомлення чоловіками-політичними лідерами впливу таких норм на життя жінок і 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.

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 організації, за допомогою яких учасники/-ниці 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/-ниць 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 усій громаді та підвищує довіру громадян 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.

ІНСТРУМЕНТАРІЙ 2: КЛЮЧОВІ ПОНЯТТЯ ДЛЯ РЕАЛІЗАЦІЇ

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**

ПІДГОТОВКА

Вказівки з використання програми «Чоловіки, влада й політика» задіюють отримані відомості про маскуліність у соціальному та економічному секторах, щоб залучити чоловіків-політичних лідерів до трансформативних змін стосовно гендерної рівності.

Програма має на меті змінити патріархальні гендерні норми, яких дотримуються чоловіки-політичні лідери з середовища еліти. Теорія змін, на якій ґрунтується цей підхід, передбачає, що переосмислення цими політичними лідерами згаданих норм призведе до зміни установок їхніх колег/жанок та політичних організацій, які вони очолюють. Перетворення в політичних організаціях дозволять розширити політичну активність жінок, посилити їхнє лідерство та гендерну рівність.

Політичні організації, на які може бути спрямована ця програма, включають організації громадянського суспільства, громадські рухи, політичні партії та інші організації, наприклад, органи управління виборами та виборні органи, зокрема місцеві ради, законодавчі та виконавчі органи. Цей доробок також може бути актуальним для роботи з лідерами/-ками прогресивних соціальних рухів.

Оскільки працівники/-ниці, які займаються практичною роботою в сфері просування демократії та (належного) врядування, послуговуються вказівками з використання програми, важливо розуміти, чим згаданий підхід відрізняється від більшості політичних програм і чому є необхідною складовою ширшого та тривалішого процесу підвищення показників гендерної рівності та посилення політичної активності жінок. **Слід врахувати й те, що для успішного втілення цього підходу організації-виконавці повинні залучити місцеву організацію, яка має досвід роботи з чоловіками та хлопцями у просуванні прав жінок і дівчат й підвищення показників гендерної рівності.**

Ця програма має включати щонайменше три окремі складові:

- ▶ семінар чи серію семінарів із чоловіками-політичними лідерами;
- ▶ партнерство з місцевою організацією, котра має досвід роботи з чоловіками та хлопцями у просуванні прав жінок і дівчат;
- ▶ партнерство з місцевими організаціями з прав жінок та членкинями цільових політичних організацій, щоб зрозуміти соціально-політичний контекст нашого підходу, почути про досвід жінок у політичному житті та притягти до відповідальності чоловіків-політичних лідерів¹⁹.

Якщо жінки-членкині цільової політичної організації також є членкинями місцевих організацій або рухів на захист прав жінок, вони складають одну групу. Якщо жінки-членкині цільової політичної організації НЕ входять при цьому до місцевих організацій або рухів на захист прав жінок, то складають дві різні групи: 1) членкині місцевих організацій з прав жінок забезпечують політичний контекст для занять і допомагають притягнути до відповідальності чоловіків-політичних лідерів; 2) жінки-членкині цільових політичних організацій діляться своїм досвідом політичного життя та членства у цільових політичних організаціях і працюють з чоловіками-лідерами над створенням та реалізацією стратегій змін.

Після семінару залучені до нього організації та/або коаліції з прав жінок можуть вимагати від політичних лідерів-чоловіків звіту за виконання зобов'язань, які вони беруть на себе як партії/організації. Членкині цільових політичних організацій (організації) можуть співпрацювати з

¹⁹ У багатьох контекстах організацій, які працюють із чоловіками та хлопцями з метою просування прав жінок і дівчат, є також і місцеві організації з прав жінок. Приклади таких організацій наведено в списку, створеному MenEngage Network і поданому тут у Інструментарії. На момент публікації цього документа більшість із цих організацій не працювала безпосередньо з політиками/-кинями чи програмами з просування демократії та (належного) врядування. Однак отримані ними результати щодо залучення чоловіків і хлопців до роботи із зміни їхніх установок та уявлень про гендерну рівність можуть бути передані до цього сектора.

ВТІЛЕННЯ ЗМІН: КОНКРЕТНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ

Зміни патріархальних установок та поведінки мають починатися зсередини. Перш ніж ініціювати програму в сфері маскулінності та політики, організації самі повинні дотримуватися цілей та принципів, викладених у цих вказівках з використання програми. Найкращий спосіб зробити це – організувати в колективі внутрішні семінари перед проведенням програм із питань маскулінності.

НДІ зобов'язався пройти такий самий внутрішній процес змін, який прагне просувати по всьому світі за допомогою вказівок із використання програми. Внутрішній процес у НДІ розпочався 2019 року з проведення семінарів із вищими керівниками-чоловіками в нашій штаб-квартирі у Вашингтоні, округ Колумбія, після чого впродовж року у змішаних групах відбувалися навчання для співробітників/-ниць нижчого рангу. Відповідні заняття були проведені зі співробітниками/-цями наших місцевих представництв у Демократичній Республіці Конго (ДРК) перед першою пілотною програмою з питань маскулінності, а також у Нігерії – для підготовки програмних елементів, пов'язаних із маскулінністю, в рамках програми «Підтримка досягнення гендерної рівності» (Supporting the Advancement of Gender Equality, SAGE). Усі семінари заохочували співробітників/-ниць вивчати власні гендерні ролі, норми та поведінку, а також те, яким чином ці норми визначаються в організаційній культурі НДІ загалом і, зокрема у відносинах у їхній команді та в представництві.

Внутрішні семінари необхідні для того, щоб організації самі втілювали зміни, які хочуть бачити. Внутрішні семінари НДІ підготували платформу для обговорення потенційних гендерно-несправедливих дій на робочому місці та способів пом'якшення їхніх наслідків, заглибилися у ширшу проблему владних відносин у НДІ та розширили предмет обговорення про те, як краще включити інклюзивність до його роботи. Не менш важливо й те, що семінари спонукали визнати наявність гендерно-несправедливої поведінки та дій, а також взяти зобов'язання змінити ситуацію. Наприклад, місцеве представництво НДІ в Нігерії обговорило наявні в ньому сексистські практики (деякі з них чоловіки-співробітники раніше не помічали) і в доброзичливій манері визначило спосіб, як зробити робочі місця справедливішими, створило набір зобов'язань, які представництво може виконувати в майбутньому. Загалом співробітники/-ниці-учасники/-ниці всіх семінарів повідомляли, що вони були корисними як для їхньої роботи, так і для особистого життя.

союзниками-чоловіками, які нещодавно взяли на себе зобов'язання, для проведення адвокації та вжиття заходів у своїх організаціях.

ПРОЦЕС РОЗРОБКИ ЗМІН

При розробці цієї програми надзвичайно важливо зібрати та зрозуміти ключову інформацію. Кожна з цих сфер розглядатиметься нижче, і надзвичайно важливо, щоб розробники/-ниці програми посприяли забезпеченню точності та актуальності ключової інформації та її підтвердженню місцевими «акторами/-ками» й практичними виконавцями/-вицями в країні. Ключова інформація має включати наступні дані:

1. Яким чином ця програма відображає місцевий політичний та гендерний контекст, а також позицію організації-виконавця;
2. Як ця програма вписується в більший обсяг роботи організації-виконавця з питань просування демократії та (належного) врядування, зосереджуючись на цільових політичних організаціях, на досвіді жінок-членкинь та чоловіків, які є потенційними учасниками семінарів;
3. Хто може виступати партнерською організацією з питань маскулінності;
4. Хто може забезпечити механізм притягнення до відповідальності.

1. Яким чином ця програма відображає місцевий політичний та гендерний контекст, а також розуміння позиції організації-виконавця:

- ▶ інформація про політичну систему (громадянське суспільство, політику та уряд), політичний календар та останні події;
- ▶ історія зусиль щодо підвищення показників гендерної рівності та політичної активності жінок у країні;
- ▶ ключові організації з прав жінок, мережі та активісти/-ки, котрі працюють заради розширення участі жінок.

Інформація про політичну систему, політичний календар та останні події. Хоча співробітники/-ці організації-виконавця можуть знати про поточний політичний контекст, у якому відбуватимуться заняття за програмою «Чоловіки, влада й політика», важливо, щоб ця інформація була сконцентрована таким чином, щоб її легко можна було надати місцевій організації з питань маскулінності, а також запропонувати для забезпечення точного та корисного змісту семінару. Інформація може включати необхідні дані про: виборчу систему; урядові структури, відповідні національні та місцеві структури; політичні партії; ключові суб'єкти громадянського суспільства; політичний календар.

Інформація про місцевий гендерний контекст, включаючи історію роботи з підвищення показників гендерної рівності та організацій з прав жінок, які очолюють таку роботу.

Хоча співробітники/-ці організації-виконавця можуть знати про поточний гендерний контекст, в якому відбуватимуться заняття, важливо мати цю інформацію в письмовій формі для інших працівників/-ниць та партнерської організації, орієнтованої на залучення чоловіків і хлопців. Навіть якщо співробітники/-ці загалом обізнані з гендерним контекстом, критично важливо, щоб вони глибоко розуміли конкретні бар'єри та ставлення, з якими стикаються жінки у владній організації (партії/міністерстві тощо). Це робиться шляхом прицільної роботи з учасниками/-цями навчальних сесій, щоб партнери/-ки виконавці/-виці також могли притягнути керівників-учасників до відповідальності за ці реалії. Критично важливо, щоб залучені організації могли не лише забезпечити дотримання підходу «Не зашкодь», але й і відстежувати прогрес. Організації та/або коаліції з прав жінок можуть допомогти зібрати відповідну інформацію, яка може включати:

- ▶ дані про те, як уряд взаємодіє з міжнародними рамковими документами в гендерній сфері, наприклад, з Конвенцією про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW, КЛДЖ), Комісією ООН зі статусу жінок (КСЖ), Пекінськими доповідями та Ціллю 5 Цілей сталого розвитку;
- ▶ поточні дані про кількість жінок, обраних та призначених на політичні посади всіх рівнів, кількість та частку жінок, зареєстрованих для участі у виборах, кількість жінок, які раніше балотувалися на виборні посади;
- ▶ національні закони стосовно гендерної рівності, виборів, фінансування виборчих кампаній та насильства щодо жінок у політиці.

Позиція організації-виконавця

Організація-виконавець – це організація, яка координуватиме навчальні заняття та процеси змін за участю політичних організацій. Ця програма не схожа на більшість програм просування демократії. Для її успіху важливо, щоб самі організації-виконавці:

- ▶ розуміли підхід та час, необхідний для залучення до неї політичних організацій;
- ▶ інтегрували цю програму з іншою роботою, яка ведеться за виборчим календарем;
- ▶ були зразком культури інклюзії та справедливості й дотримувалися норм відповідальності;
- ▶ мали співробітників, які шанобливо ставляться до жінок і відкриті до цього підходу та навчання, щоб краще підтримувати гендерну рівність у програмах із просування демократії;

- ▶ призначали одного співробітника-чоловіка, який підтримуватиме та вивчатиме цей підхід і за необхідності буде присутній на всіх семінарах;
- ▶ досліджували місцеві служби догляду та підтримки, включаючи психосоціальну допомогу учасникам/-цям програми;
- ▶ розуміли політичний контекст, у якому відбуватиметься ця програма;
- ▶ розуміли історію прав жінок та поточний гендерний контекст, у якому відбуватимуться заняття;
- ▶ забезпечили участь чоловіків-політичних лідерів;
- ▶ мають досвід допомоги чоловікам-політичним лідерам та іншим зацікавленим сторонам у розробці конкретних завдань, які слід виконати після семінару;
- ▶ вимагають від чоловіків-політичних лідерів звіту про виконання зобов'язань, узятих під час семінару, у визначений формальний спосіб, коли це можливо. Для цього може знадобитися субгрант організації, котра займається правами жінок, жіночому крилу політичної партії або відповідному експерту/-ці.

Критично важливо, щоб організація-виконавець проводила семінари для власних співробітників/-ниць до початку семінарів із чоловіками-лідерами. Це відповідає передовому досвіду роботи з розвитку, який передбачає, що організації-виконавці самі є прикладом культури інклюзії та відповідальності, які поширюють у своїй роботі за програмою. Проведення внутрішнього семінару має забезпечити, щоб самі виконавці/-виці програми продемонстрували глибше розуміння гендерно-несправедливих норм та відданість ідеї гендерної рівності перед тим, як братимуть участь у вправах для досягнення відповідного результату серед бенефіціарів програми.

На додаток до позитивних організаційних змін внутрішні семінари також дають практичні переваги. По-перше, фасилітатори/-ки мають можливість протестувати порядок денний своїх занять перед початком програми та за необхідності внести потрібні корективи. По-друге, співробітники/-ниці програми ознайомлюються з підходом, який не завжди може бути інтуїтивно зрозумілим, особливо для співробітників/-ниць, які мають обмежений досвід проведення гендерних програм або взагалі не володіють таким. Наприклад, внутрішній семінар НДІ у ДРК був необхідним для досягнення розуміння цілей і завдань пілотних програм і найкращих способів добитися їх.

Нарешті, внутрішні семінари необхідні для формування навичок, знань та інтересу до пропонованого підходу. В обох згаданих пілотних програмах співробітники/-ці національних офісів змогли взяти на себе обов'язки фасилітаторів/-ок після ознайомлення з підходом «Чоловіки, влада й політика» (у Лівані це відбулося в процесі поточної роботи, без внутрішнього семінару). Забезпечення ширшого залучення всіх, хто братиме участь у реалізації програми, гарантуватиме спроможність організацій проводити роботу з питань маскулінності ефективніше та на постійній основі по завершенні стартової програми.

2. Як ця програма вписується в більший обсяг роботи організації-виконавця з питань демократії та (належного) врядування, зосереджуючись на цільових політичних організаціях, досвіді жінок-членкинь та потенційних учасників семінарів-чоловіків.

Цільові політичні організації (організація)

Політичні організації, на які може бути націлено цю програму, включають організації громадянського суспільства, громадські рухи, політичні партії та різні організації, зокрема органи управління виборами та виборні органи, включаючи місцеві ради, а також законодавчі органи. Важливо мати інформацію про політичні організації (організацію), на які націлена ця програма, викладену в письмовій формі для співробітників/-ниць організації-виконавця та організації з питань маскулінності. Інформація може включати:

- ▶ організаційну структуру;
- ▶ лідерів/-ок організації;
- ▶ організаційний регламент, правила, політику;
- ▶ конкретну політику та процеси, що шкодять політичній участі жінок;
- ▶ попередню та/або поточну роботу політичних організацій щодо збільшення участі жінок у політичній діяльності.

Досвід жінок-членкинь цільових політичних організацій (організацій)

Співробітники/-ці організації-виконавця можуть думати, що вони знають про досвід жінок-членкинь політичної організації (організацій), однак важливою частиною заняття є налагодження взаємодії з цими жінками перед семінаром для чоловіків-лідерів. Бажано, щоб у цьому процесі брала участь місцева організація, яка працює з чоловіками та хлопцями, але в будь-якому разі ця інформація має бути сконцентрованою, щоб зміст семінару був точним і корисним. Інформація від жінок може включати:

- ▶ повідомлення про сексистську поведінку, з якою вони регулярно стикаються у своїх організаціях (чоловіки говорять, не помічаючи жінок на засіданнях, їхній вклад в роботу не визнають, їм не платять таку ж зарплату і не надають тих самих ресурсів, які отримують чоловіки, не надають можливості відігравати роль лідерки, очікується, що вони виконуватимуть такі некваліфіковані завдання, як прибирання чи готування кави, чого не очікується від колег-чоловіків тощо);
- ▶ розповіді про те, коли вони зазнавали дискримінації та/або насильства за гендерною ознакою в рамках цієї політичної організації або загалом у політичному житті;
- ▶ дані про аспекти політичної організаційної культури, які дозволяють дискримінаційній поведінці мати місце;
- ▶ рекомендації щодо того, що можуть зробити чоловіки-політичні лідери для зміни організаційної культури, створення простору, в якому жінки мали б більше влади, і зменшення кількості випадків дискримінації та/або насильства;
- ▶ погляди щодо конкретних можливостей та дотичних позицій для спілкування з чоловіками-політичними лідерами про практики та проблеми їхніх організацій;
- ▶ потенційні сигнали, які допоможуть мотивувати та мобілізувати чоловіків-політичних лідерів на зміну установок своїх колег/-жанок та культури політичної організації.

Після семінару жінки-членкині політичної організації (організацій) можуть вимагати від чоловіків-політичних лідерів звіту про виконання своїх зобов'язань.

Чоловіки, які є потенційними партнерами семінару

Під час розробки програми та добору учасників/-ниць виконавці/-виці повинні конкретно вказати чоловіків-політичних лідерів, які братимуть участь у кожному семінарі, можливо, зосереджуючись на лідерах політичних партій, керівниках міністерств або адміністраторах виборів. Потім зміст семінарського заняття слід відкоригувати таким чином, щоб він був максимально актуальним для групи. Навіть якщо вони матимуть подібні нинішні професійні посади, учасниками/-цями, скоріш за все, будуть дорослі люди різного походження та з різним досвідом.

З огляду на домінування чоловіків у політиці автори/-ки цих вказівок виходили з того, що групи складатимуться саме з чоловіків. Якщо проводяться додаткові заняття за участю чоловіків та жінок, виконавцям/-вицям програм, може, доведеться відкоригувати частину змісту семінару, щоб він краще підходив для такої аудиторії.

Критично важливо, щоб співробітники/-ниці організації-виконавця наполягали на високому рівні, серйозному ставленні до занять та послідовній участі цільових учасників/-ниць семінару та не дозволяли запрошеним учасникам/-цям надсилати замість себе помічників/-ниць. Заняття заохочують учасників/-ниць ставити питання та вільно ділитися своїми думками, що може бути складним завданням, коли обговорення не проводиться поміж рівних учасників/-ниць.

Якщо учасники/-ниці семінарів є представниками політичних партій, вони повинні проводитися з кожною політичною партією окремо.

Корисною є попередня оцінка семінару з залученням його учасників/-ниць (її можна виконати під час першого семінару), оскільки вона може визначити такі характеристики учасників/-ниць:

- a. очікування від семінару;
- a. рівень знань про гендерні норми та установки й практики чоловіків;
- a. налаштування на особисті міркування та обмін інформацією;
- a. наявні навички для змін як на особистому, так і на організаційному рівнях.

3. Хто може виступати партнерською організацією з питань маскулінності

Може бути складно знайти місцеву організацію, яка б раніше працювала в сфері просування демократії та співпрацювала з чоловіками та хлопцями в інтересах гендерної рівності. Розмова з чоловіками про патріархальну маскулінність у будь-якому контексті може бути дуже складною. Тому для належної фасилітації семінару необхідно залучити організацію, яка вміє завоювати довіру чоловіків і допомагає їм почуватися спокійно, коли вони діляться досвідом, розмірковують про поведінку, ставлять запитання та відкрито висловлюються.

Виходячи з контексту, команда виконавців/-виць повинна вирішити, чи буде команда фасилітаторів/-ок винятково чоловічою, чи включатиме чоловіків і жінок. У багатьох ситуаціях чоловіки воліють взаємодіяти з чоловіком-фасилітатором, який може керувати заняттями і одночасно бути зразком для наслідування. Однак виконання функцій фасилітаторів парою з чоловіка та жінки (коли це доречно) працює добре і демонструє, як чоловіки та жінки можуть працювати разом, дотримуючись рівності та поваги. Доцільно брати до уваги етнічну приналежність, релігію та вік членів/-кинь команди фасилітаторів/ок.

Політичне життя пов'язується з партійним, а в багатьох ситуаціях є до того ж сильно поляризованим. Важливо добрати організаційних партнерів/-ок та фасилітаторів/-ок, які не надто асоціюються або ототожнюються з певною політичною партією.

4. Хто може забезпечити механізм притягнення до відповідальності

У цьому посібнику ми зосереджуємося на стосунках між професійними політиками/-кинями в їхніх політичних організаціях. Коли ми говоримо, що хочемо притягнути когось до відповідальності, це означає, що ми хочемо, щоб вони несли відповідальність і розуміли наслідки своїх дій, а також усували шкоду, заподіяну їхніми діями іншим особам, і зобов'язувалися не повторювати таких дій. Зокрема відповідальність у цій програмі розглядається як спосіб забезпечити норму, за якої погляди керівників чоловічої статі на організацію, їхні погляди на поводження з жінками та становище жінок в організації, а також рішення та пріоритети роботи, які врешті-решт обираються для розв'язання

цих проблем, відображали життєву правду жінок, їхні історично сформовані програми дій та пріоритети.

Відтак організації-фасилітатори мають обов'язково прагнути відкритого діалогу, співпраці та партнерства з колегами/-жанками, які відстоюють права жінок, а також інституціоналізувати ці практики в рамках своїх підходів, інструментів та заходів. Ми відповідальні за забезпечення того, щоб ініціативи щодо сприяння гендерній рівності в політиці випадково не посилили нерівний розподіл влади між чоловіками та жінками. Для цього всі програми повинні прагнути співпраці, відкритого діалогу та конструктивної критики з боку організацій, котрі займаються захистом прав жінок, у контексті, в якому відбуваються заняття. Для цього потрібно залучати до співпраці та партнерських стосунків групи, організації та/або коаліції з прав жінок для вдосконалення програм та ініціатив щодо гендерної рівності. Групи з прав жінок забезпечать відповідальність наступним шляхом.

- ▶ Співпраця з організацією-фасилітатором і національним партнером, який працює з чоловіками та хлопцями, у забезпеченні зворотного зв'язку та нагляду за розробкою пілотної програми, щоб подбати про повне врахування нею зусиль, пріоритетів та потреб груп із прав жінок, котрі працюють над просуванням гендерно-інклюзивної демократії. Це має включати:
 - огляд та зворотний зв'язок щодо матеріалів і вправ програми;
 - надання організації-фасилітатору й національному партнеру, який працює з чоловіками та хлопцями, інформації та базових даних про зусилля для розширення політичної активності жінок у країні;
 - визначення головних пріоритетів для усунення бар'єрів та розширення політичної активності жінок у політичних партіях у країні.
- ▶ Надання підтримки та функціонування вправам щодо відповідальності чоловіків-політичних лідерів впродовж періоду між семінарами.

НАВЧАННЯ ДЛЯ ЗМІН

Схема

Успішна програма не з'являється за одну ніч. Хоча співробітники/-ниці організації-виконавця можуть не мати можливості безпосередньо фасилітувати всі заняття, мають бути одна або кілька ключових осіб, які контролюють та тісно співпрацюють у всіх аспектах програми – від розробки до реалізації та моніторингу. Організація повинна витратити певний час на початку процесу планування, щоб розглянути загальні цілі організації, потенційних партнерів-ок, матеріальне забезпечення та час для здійснення всіх програмних вправ.

- ▶ **Цілі.** Кожен план заняття у розділі «Реалізація» починається з формулювання навчальних цілей. Дбаючи про ширшу ціль програми, корисно розглянути різні способи, завдяки яким люди навчаються та змінюються:
 - інформація та знання (когнітивне навчання);
 - емоції та почуття (емоційне навчання);
 - досвід та практика (навчання на досвіді).
- ▶ **Матеріали.** Вказівки з виконання програми було написано для того, щоб надати базові знання, рамкові принципи та зміст фасилітатору/-ці та виконавцям/-вицям програм у сфері просування демократії та (належного) врядування, коли вони планують семінар, присвячений зміні поглядів та практик чоловіків у політичних організаціях. Кожне з модульних занять включає перелік рекомендованих матеріалів, посібник з покроковими вказівками, за потреби – додаткову інформацію, а також поради для проведення навчання. Заняття слід прив'язати до історії, сучасного розуміння гендерних відносин та політичного контексту країни, в якій реалізується програма.

- ▶ **Оцінювання та навчання.** Для належного вимірювання змін у патріархальних установках та поведінці важливо розпочати процес оцінювання на самому початку програми. Як і кожен інший етап розробки програми, процес оцінювання має бути розроблений та вбудований у всі програмні вправи. Кілька вправ з оцінювання можна провести до початку програмних вправ, щоб мати точку відліку для вимірювання змін поведінки впродовж занять. Оцінка ситуації до початку семінару може бути проведена за допомогою якісних методів, зокрема фокус-груп, опитування ключових інформантів/-ок та індивідуальних опитувань. У випадках, коли це втручання інтегрують у давно розпочату програму співпраці з політичною організацією, можна використовувати попередню роботу чи оцінки, якщо вони містять відповідну інформацію. Див. більше інформації в розділі «Вказівки з оцінювання».

Заняття

Розділ «Реалізація» призначений для використання в роботі з групами під час семінару. Загальні вказівки щодо цього підходу до проблеми установок та практик чоловіків включають наступне.

- ▶ Гендерні відносини ніколи не є непорушними, а гендерні норми завжди змінюються. Пересування людей, зміни в економіці, все більший вплив комунікаційних технологій, глобальні кризи в галузі охорони здоров'я та багато інших факторів вносять свій вклад до гендерного досвіду. У більшості суспільств розуміння та практики маскулінності та жіночності дуже відрізняються від тих, якими вони були, наприклад, одне покоління тому. Бути в курсі динаміки гендерних відносин, норм та нерівностей в наших суспільствах та громадах, з якими ми працюємо, є важливою частиною ефективного впровадження програм із питань гендеру та маскулінності. Рівень наявних досліджень, даних та доказів щодо маскулінності буде різним для різних країн, але співпраця з місцевими організаціями-партнерами з метою отримання найновішої інформації допоможе навчальній програмі бути актуальною.
- ▶ Роль фасилітатора/-ки полягає в тому, щоб допомогти учасникам/-цям розмірковувати, ділитися інформацією та вчитися. Фасилітатор/-ка створює навчальний процес, а потім веде учасників/-ниць до узгоджених цілей навчання. Фасилітатор/-ка не лише ознайомить учасників/-ниць з новою інформацією та ідеями, але й надасть їм простір та можливість подумати про власні установки та переконання, пов'язані з гендерною рівністю, маскулінністю та політикою. Не варто очікувати, що фасилітатори/-ки зможуть відповісти на всі запитання, вирішити всі проблеми та виправдати всі очікування, але вони керуватимуть обговореннями та вправами, надаватимуть необхідні інструменти та ставитимуть критичні запитання, щоб учасники/-ці могли генерувати власні знання та розуміння. Фасилітатор/-ка допомагає людям бути активними у власному навчальному процесі, а не просто очікує, що вони будуть пасивними реципієнтами/-ками інформації. Замість того, щоб бути експертом/-кою, хороший/-ша фасилітатор/-ка виявляє знання учасників/-ниць, додає нові та дбає про те, щоб патріархальні норми не посилювалися під час заняття.
- ▶ Хоча роль фасилітатора/-ки (фасилітаторів/-ок) полягає в стимулюванні та керівництві навчанням учасників/-ниць, співробітники/-ці організації-виконавця повинні знати про політичні відносини в класі. Всі співробітники/-ці мають розуміти, як інші можуть їх сприймати, усвідомлювати свою позицію та те, як це впливає на інших. На додаток до особистого та професійного походження кожного фасилітатора/-ки важливо враховувати позиції виконавців/-ниць у суспільстві, включаючи їхнє економічне становище, етнічну приналежність, вік, гендер та здібності. Ці різні елементи впливатимуть на те, як учасники/-ці бачать та сприймають фасилітаторів/-ок та інших співробітників/-ниць.

Середовище

Викорнавці/-иці та фасилітатори/-ки програми повинні прагнути створити позитивне, шанобливе та енергійне навчальне середовище, в якому учасники/-ці почуватимуться комфортно, ділячись інформацією та навчаючись один від одного/-ої та від фасилітаторів/-ок. На початку будь-якого семінару важливо колективно узгодити набір правил гри для всіх учасників/-ниць, щоб створити безпечне середовище для спільного навчання. Правила гри можуть бути організовані навколо чотирьох ідей: різноманітність, повага, конфіденційність та співпраця. Додаткові вказівки щодо розробки набору правил гри для учасників/-ниць семінару містяться в розділі «Реалізація».

Активне слухання – це основна навичка, коли ми допомагаємо людям відчувати, що їх чують і розуміють. Активне слухання заохочує людей відкрито ділитися своїм досвідом, думками та почуттями. Це один із способів показати учасникам/-цям, що їхні власні ідеї є цінними та важливими, коли йдеться про вирішення їхніх проблем. 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. У деяких громадах такий прямий зоровий контакт може вважатися неприйнятним, поки люди, які говорять і слухають, не встановлять певної довіри між собою;
- ▶ слухання не лише висловленого, але й того, як це зроблено, звертаючи увагу на мову тіла мовця/-ці;
- ▶ постановку запитань особі, яка говорить, щоб показати, що ви хочете зрозуміти її виступ.

Ефективні запитання допомагають виявити проблеми, прояснити факти та з'ясувати різні погляди на проблему. Ефективні запитання також ставлять під сумнів припущення, показують, що ви справді слухаєте мовця/-цю, і демонструють, що різноманітні думки та знання учасників/-ниць є цінними. Постановка ефективних запитань також розширює участь у групових обговореннях та заохочує до вирішення проблем.

Постановка ефективних запитань включає:

- ▶ постановку відкритих запитань: Чому? Що? Коли? Де? Хто? Як саме?
- ▶ постановку зондувальних запитань через наступні запитання, які заглиблюються далі в питання чи проблему;
- ▶ постановку запитань для уточнення шляхом переформулювання попереднього запитання;
- ▶ виявлення особистих точок зору через запитування, як люди ставляться до чогось, а не лише про те, що вони знають.

Така значна частина розмов про те, як чоловіки в політичних організаціях підтримують гендерну трансформацію та політичну активність жінок чи перешкоджають їм, стосується очікувань щодо влади та використання влади. Будь-який семінар повинен бути розроблений та фасилітований таким чином, щоб міг протистояти патріархальним установкам та поведінці, які можуть виявитися в класі. Погляди, що увічнюють нерівність і дискримінацію, слід обговорювати та ставити під сумнів.

Чотирикроковий підхід до боротьби з упередженістю та дискримінацією дозволяє фасилітаторам/-кам:

- ▶ **виявити** вплив стереотипів та упередженості в тому, що говорять учасники/-ці або як вони поведуться в навчальних умовах;
- ▶ **подумати** про джерело стереотипу та про те, як він може вплинути на тих, до кого застосовується;
- ▶ **відхиляти** стереотипи та упередження як образливі та/або дискримінаційні;
- ▶ **обговорювати** способи розмови та поведінки в класі, котрі сприяють повазі, рівності та інклюзії.

Навчання вимагає зусиль. Плин вправ треба сформувати таким чином, щоб підтримувати енергію групи. Люди найкраще вчаться, коли вони активні у власному навчальному процесі, тому навчальні вправи мають бути інтерактивними та веселими. Можна також використати їх для підвищення рівня енергії, якщо він упав. Важливо давати перерви, бо люди не можуть довго зберігати концентрацію. Загалом має бути коротка перерва раз на 90-120 хвилин. Щоб підтримувати позитивний рівень енергії та залучення учасників/-ниць, зверніть увагу на наступне.

- ▶ **Різні методи.** Люди вчаться по-різному, тому спробуйте перемішати навчальні вправи, наголошуючи як на особистій рефлексії, так і на участі в груповій роботі. Дослідження показали, що ми пам'ятаємо 20 відсотків почутого, 40 відсотків побаченого та 80 відсотків того, що робимо. Можна використовувати гумор, ігри, пісні, поезію – все, що викличе інтерес та увагу учасників/-ниць.
- ▶ **Потік.** вправи повинні сприйматися так, ніби вони пов'язані між собою, плин інформації та ідей має відбуватися від одного заняття до іншого. Учасники/-ці краще запам'ятають інформацію, якщо вона подається як пов'язана. Наприкінці учасників/-ниць можна попросити зробити ключовий висновок дня, щоб нагадати всім про хід навчання.
- ▶ **Настрій.** Цей тип навчання може бути емоційно важким, оскільки в ньому ставляться жорсткі особисті запитання. Відтак гумор є корисним, оскільки розслабляє людей. Можливо, вони навіть схильні краще запам'ятовувати те навчання, коли можуть посміятися. Але майте на увазі, що гумор та розважальні вправи мають бути також культурно та гендерно чутливими, а також пристойними.

ДОСЯГНЕННЯ ЗМІН ОНЛАЙН: КОНКРЕТНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ

Вказівки з використання програми «Чоловіки, влада й політика» було розроблено для очних занять, але ці інструменти також адаптовано для онлайн-занять, щоб гарантувати їхню ключову доступність.

Існують подібності та відмінності між очними та онлайн-семінарами, включно з їхніми навчальними середовищами. Подібно до очного середовища ефективне середовище для онлайн-навчання має бути безпечним, сприятливим та інтерактивним. При переході від очних до онлайн-семінарів 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, налагоджували зв'язки та брали активну участь у власному навчанні. Це можна зробити, коментуючи, висловлюючи свої враження та ставлячи запитання, коли хтось інший говорить або виступає із презентацією.

Подані нижче важливі поняття є однаковими для очних та онлайн-семінарів:

- ▶ очікування та вказівки повинні бути чіткими; слід усвідомлювати, що для багатьох учасників/-ниць онлайн-середовище та платформа є новацією;
- ▶ комунікаційні канали повинні регулярно використовуватися для активної участі та навчання;
- ▶ якісна взаємодія між учасниками/-ницями є ознакою успішного навчання, цього можна досягти, використовуючи функції електронної дошки, чату та кімнати обговорення.

Ухвалюючи рішення про реалізацію цієї програми онлайн, слід враховувати, що деякі учасники/-ниці мають менш розвинені цифрові навички та обмежений доступ до комп'ютерів та Інтернету. Крім того, фасилітатор/-ка (фасилітатори/-ки) повинні бути знайомими з онлайн-платформою, щоб переходити до тих методів та інструментів, які допоможуть досягти бажаної мети. Знання платформи також дозволяє фасилітатору/-ці (фасилітаторам/-кам) краще знайомити учасників/-ниць з інструментами та платформою.

Питання матеріального забезпечення слід обговорити та узгодити з фасилітатором/-кою (фасилітаторами/-ками) (фасилітаторами) та іншими співробітниками/-цями організації-виконавця ще до проведення онлайн-семінару. Йдеться про розподіл ролей та обов'язків, управління часом, спілкування (за допомогою приватного чату) тощо. Найкраще, щоб фасилітатор/-ка та співробітники/-ці організації зі сфери ДіВ разом переглянули програму та плани занять, щоб розібратися, хто, що й коли робитиме і які інструменти будуть використані для цього.

Програма семінару зазнає змін, якщо він відбуватиметься онлайн. Тривалість навчальних днів семінару доведеться скоротити та додати перерви. Фасилітатори/-ки повинні налагодити міцні стосунки з учасниками/-цями, надавши деяку особисту інформацію та заохочуючи учасників/-ниць робити те саме. Кожен день може розпочинатися зі швидкого опитування для посилення особистої взаємодії.

Під час онлайн-семінару важливо, щоб фасилітатор/-ка (фасилітатори/-ки) продовжували оцінювати обстановку на занятті.

- ▶ Чи активно учасники/-ці спілкуються з фасилітатором/-ою, доповідачем/-кою або один із одним (або одна з одною) у часті? Відсутність активності в чаті може бути ознакою того, що учасники/-ці не залучені до роботи або втратили до неї інтерес.
- ▶ Чи відбуваються розмови на сторонні теми, чи слід їх обговорювати або ігнорувати (тобто еквівалент розмов на сторонні теми під час очного семінару)? Якщо в чаті з'явилися сексистські або неприйнятні висловлювання, фасилітатор/-ка має негайно втрутитися так само, як і в разі, якби такі висловлювання були висловлені усно.
- ▶ 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. Проте фасилітатор/-ка (фасилітатори/-ки) мають спокійно ставитися до мовчання. Учасникам/-цям потрібен час, щоб увімкнути функції, набрати повідомлення в чаті або на електронній дошці та обміркувати матеріал. Питання, концепції та вправи, 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 онлайн-функції.

ІНСТРУМЕНТАРІЙ 3: ПІДГОТОВКА

- ▶ Зразок службової записки
- ▶ Зразок опитувальника для конкретної країни
- ▶ Зразок листа-запрошення для жіночих організацій
- ▶ Зразок опитувальника з гендерних питань
- ▶ Зразок опитувальника про політичну організацію
- ▶ Зразок оцінки до семінару для жінок
- ▶ Зразки інформаційних матеріалів для жінок-членкинь цих політичних інституцій
- ▶ Зразки інформаційних матеріалів для цільових політичних організацій
- ▶ Зразок технічного завдання для організації з питань маскулінності/організації з питань фасилітації
- ▶ Зразки начерків програми
- ▶ Гендер та COVID: Аналіз
- ▶ Як проводити програми з проблеми насильства щодо жінок, використовуючи онлайн-методи або методи дистанційного залучення

Додаткові ресурси:

- ▶ NDI Management Tool Box
- ▶ NDI Training and Facilitation
- ▶ Чоловіки, влада й політика: Вказівки з використання онлайн-програми
- ▶ MenEngage Regional Networks

ВКАЗІВКИ З ОЦІНЮВАННЯ

Вказівки з використання програми «Чоловіки, влада й політика» допомагають у реалізації програми, метою якої є зміна патріархальних гендерних норм, котрих дотримуються чоловіки-політичні лідери з середовища еліти. Вони сформульовані на підставі теорії, що програми просування демократії та (належного) врядування повинні долати патріархальні гендерні норми, яких дотримуються політичні лідери і на яких ґрунтуються політичні інституції. Теорія змін, на якій базується ця програма, передбачає, що зміна установок, норм та уявлень цих політичних лідерів призведе до зміни установок їхніх колег/-жанок та практик політичних організацій, які вони очолюють. Зміни в політичних організаціях дозволять розширити політичну активність жінок, посилити їхнє лідерство та гендерну рівність.

Цей підхід – лише частина ширших зусиль щодо просування участі жінок у політиці. Такі зусилля можуть сприяти зміні норм, а тому вправи оцінювання повинні визначити, які втручання мають найбільший вплив на зміну установок та поведінки політичних лідерів-чоловіків, що перешкоджають політичній активності та лідерству жінок і гендерній рівності.

Щоб зрозуміти, чи досягають ці втручання запланованих результатів, слід регулярно оцінювати зміни чи їх відсутність. Існує чотири основних типи показників, які можуть дати важливу інформацію про зміни, що відбуваються. Дані, зібрані цими шляхами, вимірюють установки, наміри, практики та уявлення про домінуючі норми.²⁰ Найкращий план оцінювання включатиме поєднання наступних показників.

- ▶ **Установки.** Ці дані дозволяють зрозуміти, наскільки поширеними є певні погляди серед політичних лідерів-чоловіків із середовища еліти та як ці погляди змінюються (якщо вони змінюються) впродовж здійснення втручання. Прикладом показників установок є погляди частини учасників/-ниць семінару, які вважають, що чоловіки повинні мати останнє слово щодо ухвалення рішень у своїх домогосподарствах.
- ▶ **Наміри.** Ці дані отримані як від чоловіків, так і від жінок, які беруть участь у політичних організаціях, що є об'єктом втручання, можуть зафіксувати різницю між показниками установок (що думають чоловіки-лідери) та показниками практики (що насправді роблять чоловіки-лідери). Прикладом такого роду показників є намір лідера-чоловіка підтримати кандидатуру жінки на свою посаду, коли його термін закінчується, або підтримати жінку-політикиню на іншу керівну посаду.
- ▶ **Практики та результати.** Ці дані вимірюють, які різновиди поведінки чоловіків-політичних лідерів насправді змінюються. Оскільки зміни гендерних норм можуть бути лише одним із чинників зміни установок та поведінки чоловіка-політичного лідера, виконавці/-иці програми повинні дослідити причини, чому зміни відбулися (чи не відбулися). Наприклад, якщо дані вказують на збільшення кількості жінок на керівних посадах, виконавці/-иці повинні спробувати використати підхід змішаних методів, якісних та кількісних, щоб виявити, чи не за результатами семінару чоловіки-політичні лідери дозволили чи навіть заохочували таке збільшення. Кількісні дані може бути важко зібрати, але якісні дані, такі як інтерв'ю з членкинями місцевих жіночих організацій або жінками-членкинями цільової політичної організації, можуть надати інформацію про наявні сексистські практики та про те, чи стають вони менш поширеними. Належна практика у цій галузі передбачає порівняння того, яку позицію чоловіки-лідери розділяють (за їхніми словами), як ці лідери діють насправді, і як жінки це відчувають (за їхніми словами).
- ▶ **Уявлення про гендерні норми.** Ці дані вимірюють зміни в тому, що чоловіки-політичні лідери вважають правильною поведінкою. Для цього використовують різноманітні інструменти. Оцінювачі/-чки можуть дізнатися, як люди сприймають гендерні норми, запитуючи, наскільки

20 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>

рішуче людина погоджується з певним твердженням (наприклад, «жінки не такі хороші політики, як чоловіки»), використовуючи відповіді за шкалою Лайкерта (наприклад, рішуче погоджуюсь, погоджуюсь, не погоджуюсь, рішуче не погоджуюсь). Інший підхід – запитати, якими можуть бути наслідки недотримання певної норми, та відстежувати, як це змінюється з часом. Ще один варіант – використовувати сценарії та запитувати респондентів/-ок, як, на їхню думку, люди діятимуть чи мають діяти в конкретних ситуаціях.

КАРТУВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ

Дані, пов'язані з цими типами показників, можна оцінити за допомогою картування результатів, яке дозволяє виміряти внесок та продуктивність цієї програми. Картування результатів використовується в наступних ситуаціях:²¹

- ▶ для вимірювання соціальних змін;
- ▶ коли втручання відбуваються у відкритій та складній системі, що розвивається і є безперервною, нелінійною, кумулятивною та інкрементальною;
- ▶ коли багато акторів/-ок можуть внести свій вклад у бажані зміни;
- ▶ коли для навчання важливі як очікувані, так і неочікувані результати;
- ▶ коли втручання є інноваційними та адаптуються до мінливих потреб та чинників навколишнього середовища;
- ▶ коли цілісний погляд на систему важливий для відображення взаємозв'язків та динаміки між різними елементами та реаліями.

Картування результатів визначає їх як зміни в поведінці, стосунках, діяльності чи діях людей, груп та організацій, з якими програма безпосередньо працює. В центрі його уваги перебувають «межові партнери/-ка», які є особами, групами та організаціями, на яких програма, як очікується, може мати вплив. Картування результатів передбачає, що межові партнери/-ки контролюють зміни, яким сприяє програма, надаючи доступ до нових ресурсів, ідей або можливостей.²²

Використовуючи картування результатів, вимірювання переходить від змін у стані, таких як зміна політики, до змін у поведінці, стосунках, діях чи діяльності. Іншими словами, зміни досягаються людьми та для людей. Картування результатів визнає, що для забезпечення стійких, масштабованих соціальних змін необхідні різні актори/-ки та чинники. Такі зміни важко пов'язати з якоюсь однією програмою. Картування результатів передбачає, що діяльність програми може лише сприяти змінам у поведінці людей, груп та організацій, тих, на кого її вправи намагаються впливати безпосередньо. Зрештою це може призвести до бажаного результату, який ці люди, групи й організації чи вправи програми не повністю контролюють.

Рекомендується не використовувати термін «соціальні норми» в роботі з учасниками/-цями програми, а пояснювати норми, пов'язуючи їх із певними діями. Наприклад, учасників/-ниць можна запитати про ті переконання чи звички людей, які вважаються нормою.

21 Earl, Sarah, Fred Carden and Terry Smutylo 2001. Outcome Mapping: Building Learning and Reflection into Development Programs. International Development Resource Center: Ottawa, Canada. <http://www.idrc.ca/EN/Resources/Publications/Pages/IDRCBookDetails.aspx?PublicationID=121>

22 Earl, Sarah, Fred Carden and Terry Smutylo 2001. Outcome Mapping: Building Learning and Reflection into Development Programs. International Development Resource Center: Ottawa, Canada. <http://www.idrc.ca/EN/Resources/Publications/Pages/IDRCBookDetails.aspx?PublicationID=121>

Картування результатів відповідає на запитання Хто? Що? Як саме? Чому? Для цієї програми це виглядає наступним чином.

- ▶ **Хто** є ключовими межовими партнерами програми?
Чоловіки-політичні лідери, жінки-членкині політичних організацій або колеги/-жанки, цільові політичні організації.
- ▶ **Яких** відчутних змін прагнуть досягти?
Чоловіки-політичні лідери з повагою спілкуються з жінками-колежанками, підтримують повноцінну участь жінок у політиці та створюють у своїх політичних організаціях простір для здобуття жінками керівних посад. Чоловіки-політичні лідери та жінки-лідерки вживають конкретних заходів у своїх організаціях з метою просування та підтримки рівних прав жінок та їхньої активної участі в політиці.
- ▶ **Як саме** програма зробить внесок до процесу змін серед її межових партнерів/-ок?
Через семінари за участю чоловіків-політичних лідерів, які долають та змінюють гендерні норми, що стосуються жінок у політиці. Чоловіки-політичні лідери співпрацюватимуть зі своїми колежанками-жінками в політичних організаціях, щоб розширити політичну участь і посилити лідерство жінок. Партнерства з місцевими організаціями з прав жінок нададуть інформацію про відправну точку програми і забезпечать відповідальність учасників/-ниць програми за дотримання своїх зобов'язань.
- ▶ **Чому** за цією програмою робиться це? (або: Яким є бачення, в досягнення якого учасники/-ці програми хочуть зробити внесок?)
Спроможність жінок брати рівну участь у політиці як активісткам, виборчиням, членкиням громадянського суспільства, членкиням та лідеркам політичних партій, державним посадовцям та обраним лідеркам призводить до відчутних вигравів для демократії.

Теорію змін, на якій базується вказівки з використання програми «Чоловіки, влада й політика», можна розібрати, використовуючи модифіковану схему картування результатів:

**Дії
(ВПРАВИ ЗА
ПРОГРАМОЮ)**

СФЕРА КОНТРОЛЮ

- ▶ Семінар із чоловіками-політичними лідерами з середовища еліти та жінками, які беруть участь у політиці/політичних партіях.
- ▶ Партнерство з місцевими організаціями з прав жінок та жінками, які беруть участь у політиці/політичних партіях.

**ЗМІНИ
ПОВЕДІНКИ
(РЕЗУЛЬТАТИ)**

СФЕРА ВПЛИВУ

- ▶ Чоловіки-політичні лідери з повагою спілкуються з жінками-колежанками та підтримують їхню повноцінну участь у політиці.
- ▶ Чоловіки-лідери та жінки-політичні лідерки просувають та підтримують активну участь жінок у своїх організаціях.

ЗМІНИ СТАНУ

СФЕРА ІНТЕРЕСІВ

- ▶ Жінки більше залучені й частіше очолюють політичні партії та рухи, врядування та мирний процес, технологічні інновації, вибори та іншу політичну діяльність.

- ▶ **Зростання показників гендерної рівності.**
- ▶ **Розширення політичної активності та посилення лідерства жінок.**
- ▶ **Досягнуто політичних прав для жінок.**

«Прямими діями» є семінари з чоловіками-політичними лідерами, їхніми колежанками-жінками та партнерські стосунки з жіночими організаціями (*сфера контролю*). Метою цих семінарів є вплив на дії межових партнерів/-ок (чоловіків-політичних лідерів та їхніх колежанок-жінок) (*сфера впливу*). Семінари ведуть до бажаного результату (*сфера інтересів*) в установках політичних лідерів/-ок та в політиці й процесах політичних організацій. Дії у цих сферах мають своїм результатом розширення політичної активності й посилення лідерства жінок, а також гендерну рівність.

Використовуючи підхід «Чоловіки, влада й політика», виконавці захочуть виміряти ефективність семінарів у сферах контролю та впливу, а також зміну поведінки, яка сталася внаслідок їх.

Розробляючи підхід до оцінювання та інструменти для цієї програми, важливо визначити результати навчання, по-перше, щоб організація-виконавець знала, що вона вимірює. Приклади результатів для чоловіків-політичних лідерів, які беруть участь у семінарських вправах.

Знання	Установки	Поведінка
<p>Чоловіки</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Усвідомлюють вплив гендерних норм на своє життя. ▶ Описують функціонування гендерних норм в організаціях, у яких вони працюють, громадах, у яких живуть, та в суспільствах, до яких належать. ▶ Визнають, що патріархат та сексизм виключають жінок із політики. 	<p>Чоловіки</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Підтримують політичну рівність жінок. ▶ Персоналізують гендерні проблеми. ▶ Емоційно та особисто сприймають гендер і насильство. ▶ Вважають, що жінки їм рівні і заслуговують на рівні права брати повноцінну участь у політичному житті. ▶ Визнають, що зі збільшенням числа жінок у політиці буде менше посад для чоловіків. ▶ Не бояться реакції інших чоловіків (наприклад, остракізму, залякування та/або насильства), коли вони підтримують політичну активність жінок. ▶ Вважають, що нинішній момент годиться для того, щоб домагатися ширшої політичної участі та лідерства жінок. 	<p>Чоловіки</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Створюють політичну волю, дають простір та здійснюють зміни для жінок у політиці. ▶ Розробляють стратегії особистих, організаційних та соціальних змін. ▶ Відстоюють політичну активність жінок із розумінням того, що зміна політичних інститутів є складним завданням. ▶ Підтримують політичну активність і лідерство жінок та виявляють цю підтримку на практиці. ▶ Підтримують ширшу політичну активність і сильніше лідерство жінок, а також відстоюють їх.

МОДЕЛЬ КІРКПАТРИКА

Багато організацій-виконавців мають інструменти для оцінки навчальної діяльності, але модель Кіркпатріка виходить за межі анкет після семінару, надаючи кількісні та якісні дані про навчання, зміну установок і поведінки та про результати. Ця модель узгоджується з картуванням результатів та вказівками з використання програми «Чоловіки, влада й політика», збираючи дані до та після семінару для вимірювання змін установок та поведінки серед чоловіків-політичних лідерів безпосередньо, шляхом опитувань та інтерв'ю з чоловіками, та опосередковано, на підставі даних, зібраних при роботі з їхніми колежанками-жінками та жіночими організаціями.

У підрозділі додаткових ресурсів Інструментарію до цього розділу ця модель доповнена елементами шкали Gender-Equitable Men (GEM), розробленої для вимірювання установок чоловіків щодо гендерно-справедливих норм.

Модель Кіркпатріка має кілька переваг. По-перше, вона пропонує чіткі кроки для оцінювання. По-друге, вона працює як із традиційними, так і з цифровими навчальними програмами. Крім того, модель Кіркпатріка надає цінну інформацію про навчальні програми та їхній вплив на результати. І нарешті, дана модель – це простий, гнучкий, легко адаптований підхід.²³

23 Ibid.

Рівень 1: Реакція

Якою мірою учасники/-ці вважають навчання сприятливим, цікавим та актуальним для своєї роботи.

Рівень 2: Навчання

Якою мірою учасники/-ці набули запланованих знань, навичок, установок, впевненості та прийняли зобов'язання на підставі своєї участі в навчальній програмі.

Рівень 3: Поведінка

Якою мірою учасники/-ці застосовують засвоєне під час навчальної програми, коли повернулися на роботу.

Рівень 1: Реакція. На цьому рівні шляхом опитування після семінару збираються дані про сприйняття заняття учасниками/-цями та корисність змісту семінару. Це опитування зазвичай проводиться в останній день навчальної вправи або одразу після неї. Частка тих, хто відповів, буде вищою, якщо опитування проводиться, коли учасники/-ці перебувають «у класі», причому несуттєво, очному чи онлайн. Опитування, яке використовує відкриті та закриті запитання, фіксує реакцію. Вживайте запобіжних заходів, щоб уникнути систематичної помилки, зробивши опитування анонімним, оскільки учасники/-ці семінару, особливо чоловіки-політичні лідери, можуть відчувати тиск, спрямований на позитивнішу оцінку, якщо запитувати імена при опитуванні.²⁴ Дані рівня 1 вимірюють реакції на програмні вправи в сфері контролю при використанні описаної раніше схеми картування результатів.

Якщо учасники/-ці не реагують на навчання позитивно, це не означає, що воно було неефективним; продовжуйте вимірювати зміни в установках і поведінці.

Рівень 2: Навчання. На цьому рівні інструменти використовують для оцінювання ступеню набуття учасниками/-цями запланованих знань, навичок, установок, впевненості та ухвалення зобов'язань в результаті семінару. Наприклад, впевненість можна продемонструвати заявою: «Я вважаю, що можу успішно бути союзником жінок у своїй політичній організації». Зобов'язання може бути передано заявою: «Я буду підтримувати жінок у своїй політичній організації, використовуючи активне слухання та не перериваючи їх, коли вони говорять».

Як зазначалося раніше, є кілька причин, чому висновки з семінару не застосовуються в політичній організації²⁵:

- ▶ не зрозуміло, чого очікують у політичній організації;
- ▶ неприхильні колеги/-жанки або колеги/-жанки-деморалізатори;
- ▶ організаційна культура, в якій людей не притягають до відповідальності;
- ▶ вищі лідери/-ки подають поганий приклад;
- ▶ суперечливі та заплутані пріоритети;
- ▶ відсутність підтримки та ресурсів, коли виникають складні ситуації, наприклад, обурення на чоловіка-політичного лідера як «несправжнього чоловіка», коли він надає підтримку та виявляє повагу до колежанок-жінок.

24 Smith, Derek. 2020. A Complete Guide to the Kirkpatrick Model of Training Evaluation. BizLibrary. <https://www.bizlibrary.com/blog/training-programs/kirkpatrick-model-training-evaluation/>

25 Kirkpatrick, Jim and Wendy Kayser Kirkpatrick. N.d. New World Level 2: The Importance of Learner Confidence and Commitment. Kirkpatrick Partners LLC. <http://www.kirkpatrickpartners.com/Portals/0/Storage/New%20world%20level%202%207%2010.pdf>

Подібним чином учасник/-ця може відчувати впевненість у спроможності застосувати те, про що дізнався, у своїй політичній організації, але майже чи зовсім не збирається робити цього з кількох причин:²⁶

- ▶ нова модель поведінки вимагає більше зусиль, ніж діяти «так, як ми це завжди робили»;
- ▶ недостатня підтримка від лідерів/-ок організації;
- ▶ відсутність наслідків недотримання нещодавно засвоєної поведінки;
- ▶ відсутність ясної причини застосувати свої знання.

Оцінювання на рівні 2 є складнішим і вимагає більше часу, ніж на рівні 1. Деякі експерти/-ки пропонують тестувати учасників після семінару, щоб закріпити його зміст. За допомогою тестування учасники/-ці згадують те, що вони вивчили, і це призводить до кращого збереження інформації в пам'яті з часом.²⁷ Інші експерти/-ки підтримують практичні завдання, щоб з'ясувати, яким є рівень учасника/-ці після семінару. Чим краще учасники/-ці виступили в ініціативах з оцінювання та підкріплення після семінару (тестування чи завдання), тим ефективнішим був семінар.

У цих вказівках із використання програми учасники/-ці семінару беруть на себе зобов'язання діяти, а саме працювати над конкретним завданням, обмірковувати свій досвід та включати отримані уроки у свою повсякденну роботу. Зобов'язання діяти можна формалізувати під час заняття D3: Стратегії гендеру на робочому місці. В ідеалі учасники/-ці семінару повинні зібратися (за допомогою фасилітатора/-ки в режимі онлайн або очно) особисто через три-чотири місяці після перших вправ семінару, щоб поділитися успіхами та проблемами виконання своїх зобов'язань діяти. Ця повторна зустріч допомагає притягненню до відповідальності чоловіків-політичних лідерів і сприяє «навчанню на практиці», дозволяючи чоловікам почути про досвід своїх колег за навчанням. Зобов'язання щодо дії можуть бути ефективнішими, якщо кожен учасник або учасниця матиме «партнера або партнерку з відповідальності» (наприклад, іншого учасника або учасницю), до якого/якої він/вона може звернутись із запитаннями чи за порадами і який/яка перевірить, як у нього складаються справи впродовж три- або чотиримісячного періоду навчання на практиці.

Дані рівня 2 вимірюють показники результатів у сфері контролю при використанні описаної раніше схеми картування результатів.

Рівень 3: Поведінка. На цьому рівні дані вимірюють зміни в установках і поведінці в результаті семінару, відповідаючи на запитання: «Чи застосовують учасники/-ці те, чому вони навчилися?» Деякі спеціалісти вважають цей рівень найважливішим із усіх трьох, оскільки семінари самі по собі не зумовлюють змін в установках та поведінці. Цей рівень оцінює відмінності в поведінці учасників/-ниць у їхній політичній організації після семінару, щоб оцінити, чи використовуються в їхній політичній організації знання, охоплені програмою семінару, у формі нових установок і поведінки.²⁸ Прикладами такої повсякденної діяльності можна бути наступне: відстоювати права жінок, не перекикувати жінок на зборах організації, помічати вербальні напади на жінок у політиці та вказувати на них.

Цей рівень пропонує найточнішу оцінку корисності семінару, але його результати важко передбачити, оскільки учасники/-ці можуть витратити цілі тижні чи місяці, щоб стати достатньо впевненими для застосування своїх знань або отримати можливість для такого застосування. Це особливо стосується дуже патріархальних та гіпермаскулінних контекстів, таких як політичне середовище, в якому політики-чоловіки можуть стикнутися з агресивними реакціями колег, якщо вони здаються «слабкими» через те, що підтримують колежанок-жінок.²⁹

²⁶ Ibid.

²⁷ BizLibrary. n.d. Unpacking Kirkpatrick: Data-Driven Decision-Making in L&D. https://pages.bizlibrary.com/rs/230-MIF-751/images/Unpacking-Kirkpatrick.pdf?_ga=2.229852319.282306424.1600472315-19528422.1600310274

²⁸ Schwartz-Weber, Megan. 2019. Instructional Design: Kirkpatrick's Evaluation Model. ELearning Industry. <https://elearningindustry.com/kirkpatrick-evaluation-model-levels>

²⁹ BizLibrary. n.d. Unpacking Kirkpatrick: Data-Driven Decision-Making in L&D. https://pages.bizlibrary.com/rs/230-MIF-751/images/Unpacking-Kirkpatrick.pdf?_ga=2.229852319.282306424.1600472315-19528422.1600310274

Це вимірювання може відобразити, хоча й не завжди, чи справді учасники/-ці інтерналізували зміст навчальної програми. Відсутність певного виду поведінки не обов'язково означає, що семінар був неефективним. Як було викладено раніше, це можуть спричинити кілька чинників, наприклад, політична напруженість, внутрішні відносини та глибоко закорінені патріархат у політичній організації або небажання людини змінюватися через страх втратити свою владу та становище.³⁰ Рівень 3 оцінювання включає вимірювання поведінки учасника/-ці навчання як до семінару, так і після нього, що має вирішальне значення для оцінки ступеню передачі навчального матеріалу та впливу, який успішність навчання мала на організацію.³¹ Дані рівня 3 вимірюють результати в сфері контролю при використанні описаної раніше схеми картування результатів.

ЗАСТОСУВАННЯ МОДЕЛІ КІРКПАТРИКА³²

Застосовуючи модель Кіркпатріка, слід враховувати характер політичних організацій та особливості відносин у них. Організації громадянського суспільства, державні структури, політичні партії та виборні органи зазвичай є патріархальними та ієрархічними, що може створювати перешкоди для дієвої демонстрації учасниками/-цями змін поведінки та установок. Будучи частково підприємствами, а частково рухами, ці політичні організації зазнають різноспрямованого впливу як через адвокаційні зусилля громадян/-ок і членів/-кинь організацій, так і завдяки чинникам середовища, як-от позиції виборців/-чинь та поразки на виборах. Ці владні відносини мають враховуватися при зборі та аналізі даних.

Аналіз поведінки у межах рівня 3 дає найкорисніші дані, але потребує багато часу та витрат ресурсів, що може бути непрактичним для деяких організацій, особливо тих, які не мають співробітників/-ниць, котрі спеціалізуються на аналізі даних. Керівники/-ниці програм в організаціях-виконавцях також повинні брати до уваги обмеженість часу та щільність графіків політичних лідерів/-ок при складанні планів оцінювання.

У наступних підрозділах докладно викладено, як фасилітатори/-ки програми в реальному часі мають застосовувати модель Кіркпатріка для семінару, який проводився в межах країни. Шаблони всіх елементів оцінювання подані в Інструментарії цього розділу.

Інструменти збору даних, необхідні для рівнів 1, 2 та 3 моделі Кіркпатріка³³

³⁰ Kirkpatrick, Donald L., James D. Kirkpatrick, and Wendy K. Kirkpatrick. 2013. Measurement and Analytics: The Kirkpatrick Model. Training Industry. <https://trainingindustry.com/wiki/measurement-and-analytics/the-kirkpatrick-model/>

³¹ Schwartz-Weber, Megan. 2019. Instructional Design: Kirkpatrick's Evaluation Model. ELearning Industry. <https://elearningindustry.com/kirkpatrick-valuation-model-levels>

³² MindTools Content Team. n.d. Kirkpatrick's Four-Level Training Evaluation Model Analyzing Learning Effectiveness. MindTools. <https://www.mindtools.com/pages/article/kirkpatrick.htm>

³³ Kurt, Serhat. 2018. Kirkpatrick Model: Four Levels of Learning Evaluation. Educational Technology. <https://educationaltechnology.net/kirkpatrick-model-four-levels-learning-evaluation/>

Рівень 1: Реакція

- ▶ Оцінювання після семінару (в останній день семінару).
- ▶ Усні відповіді (в останній день семінару).
- ▶ Письмові коментарі (в останній день семінару).
- ▶ Реакція фасилітатора/-ки (впродовж двох тижнів по завершенні семінару).

Рівень 2: Навчання

- ▶ Оцінки до та після семінару (оцінка до семінару виконується за 3-4 тижні до нього).
- ▶ Проєкт навчання в дії (реалізується впродовж 3-4 місяців після семінару, після чого проводиться нова зустріч учасників/-ниць семінару).

Рівень 3: Поведінка

Інтерв'ю або фокус-група

- ▶ Інтерв'ю або обговорення у фокус-групах з жінками-членками політичних партій (не менше ніж за 6 місяців після семінару).
- ▶ Спостереження колег/-жанок або організацій громадянського суспільства (не менше ніж за 6 місяців після семінару).
- ▶ Самооцінка чоловіків-учасників (не менше ніж за 6 місяців після семінару).

Рівень 1: Реакція. Оцінювання після семінару проводиться в останній день вправ за програмою семінару. Частина тих, хто відповів, буде вищою, якщо опитування проводиться, коли учасники/-ці перебувають «у класі», причому несуттєво, очному чи онлайн. Для очних вправ це можна зробити перед заняттям, яке закриває програму, а для онлайн-навчання – надавши гіперпосилання. В обох випадках слід запланувати час у програмі останнього дня, впродовж якого учасники/-ці зможуть пройти оцінювання.

Для аналізу результатів у випадку кількісних даних (закриті запитання) введіть відповіді, використовуючи цифри, що відповідають кожній з них, до електронної таблиці, щоб підрахувати загальну кількість відповідей та сформувати діаграми для кожного запитання. Для якісних даних (відкриті запитання) виконавці/-виці оцінювання можуть прочитати всі відповіді, щоб визначити типові теми. Зразок форми оцінювання після семінару включає запитання стосовно дослідження рівня знань, яке проводилося до семінару, щодо семінару та знань, навичок і уявлень, набутих під час вправ семінару.

На додаток до оцінювання після семінару можна використати звіти фасилітаторів/-ок, щоб доповнити відповіді, які учасники дали під час оцінювання після семінару. В цих звітах фасилітатори/-ки семінару повідомляють про свої враження від фасилітації семінару та про те, чого вони навчилися завдяки такій роботі.

Рівень 2: Навчання. Оцінка, яка здійснюється до семінару, виконує дві функції. По-перше, її дані надають фасилітаторам/-кам цінну інформацію про очікування учасників/-ниць семінару та їхні знання стосовно гендерних норм і установок, а також про практики чоловіків у політичних організаціях, які обмежують, стримують та/або виключають повноцінну політичну участь жінок. Це дозволяє фасилітаторам/-кам відповідно скоригувати темп роботи на заняттях семінару та пристосувати виклад матеріалу до потреб кожної групи учасників. По-друге, в поєднанні з оцінюванням після семінару цей інструмент може вимірювати зміни в рівні знань учасників/-ниць, у їхніх установках, упевненості (за самооцінкою) та зобов'язаннях діяти.

Бланки оцінки, яка проводиться до семінару, має бути розіслано всім учасникам/-цям щонайменше за два тижні до початку семінару. Враховуючи високу зайнятість політичних лідерів/-ок, рекомендується надсилати бланк оцінки кілька разів до першого дня семінару, щоб отримати високу частку тих, хто відповів.

Дані оцінки, яка проводиться до семінару, можна проаналізувати, вводячи відповідні числа для кожної відповіді до електронної таблиці, щоб підрахувати всі відповіді та створити діаграми для кожного запитання. Цими результатами слід поділитися з фасилітаторами/-ками семінару щонайменше за тиждень до семінару, щоб вони розуміли, якими є очікування та рівень знань учасників/-ниць.

По завершенні семінару їх можна порівняти з відповідями, наданими під час оцінювання після семінару, щоб охарактеризувати зміни в установках і поведінці, які сталися внаслідок семінару. Порівнювати треба показники групи, а не окремих осіб. У такому разі відповіді залишаються повністю анонімними й не потребують ідентифікаторів.

Інтерв'ю з учасниками/-цями семінару, жінками-членкинями або колежанками та жіночими організаціями також можуть допомогти оцінити просування та зміни, дослідити деякі прогалини в знаннях, виявлені під час опитування, або якимось інакше доповнити кількісні дані рівня 2. Інтерв'ю, проведені впродовж двох тижнів після семінару, вказують на негайні зміни, однак використання цих якісних підходів може вимагати багато часу та витрат.³⁴

Рівень 3: Поведінка. Опитування та інтерв'ю мають на меті визначити, як учасники/-ці семінару застосовують знання, набуті під час його вправ.³⁵ Ці дані слід збирати не менше ніж за **шість місяців** після семінару, щоб дати його учасникам/-цям достатньо часу для застосування того, чого вони навчилися, в своїх політичних організаціях через зобов'язання вчинити певні дії та через повсякденну роботу. Дані рівня 3 вимірюють зміни поведінки через відстеження поведінки впродовж тривалого часу, що дозволяє зафіксувати успіхи та проблеми.³⁶ Інтерв'ю та спостереження належать до найкращих способів вимірювання поведінки, так само як і відстеження виконання учасниками/-цями семінару своїх зобов'язань діяти. З огляду на характер чоловіків у політиці, дані про зміни поведінки найкраще отримувати від самих чоловіків-учасників семінару (самооцінки), їхніх колежанок-жінок та/або жіночих організацій (інтерв'ю), а також від місцевих партнерів-організацій з питань маскуліності, котрі можуть здійснювати політичні спостереження.

Інструмент самооцінки призначений для використання серед учасників-чоловіків у формі опитування, але проводяться також окремі інтерв'ю для докладного визначення деяких подробиць застосування вивченого як показника змін поведінки. Для аналізу результатів у випадку кількісних даних (закриті запитання) введіть відповіді, використовуючи цифри, що відповідають кожній з них, до електронної таблиці, щоб підрахувати загальну кількість відповідей і сформувані діаграми для кожного запитання. Для якісних даних (відкриті запитання) виконавці/-виці оцінювання можуть прочитати всі відповіді, щоб виявити типові теми та сформулювати висновки.

Із жінками-учасницями семінару та жінками-колежанками чоловіків-учасників можна проводити напівструктуровані інтерв'ю для збору інформації про зміни поведінки чоловіків-політичних лідерів. Ці дані доповнюють інструмент самооцінки. З огляду на чутливість політичного середовища важливо, щоб особа та організація, які проводять інтерв'ю, сприймалися жінками як безпечні, гідні довіри та здатні зберігати конфіденційність жінок. Для цього краще, щоб такі інтерв'ю проводили жінки-співробітниці організації-виконавця або зовнішні виконавці оцінювання. Використовуйте ці якісні дані для перевірки результатів та завершення роботи з оцінювання, визначаючи типові теми з точки зору жінок, а також порівняйте та співставте їх із кількісними та якісними даними самооцінки чоловіків-учасників.

Залучення до спостережень жінок-політичних та чоловіків-політиків і організацій громадянського суспільства може дати цінну інформацію про зміни поведінки. В спостереженнях, здійснюваних іншими чоловіками та жінками-політичними, слід звести до мінімуму вплив тенденційного погляду спостерігача/-ки, який може негативно позначитися на несуперечливості та надійності даних. З огляду на це вказівки зі спостереження мають включати конкретні види поведінки, які

34 Kurt, Serhat. 2018. Kirkpatrick Model: Four Levels of Learning Evaluation. Educational Technology. <https://educationaltechnology.net/kirkpatrick-model-four-levels-learning-evaluation/>

35 eLogic Learning. 2020. How to Easily Implement (and Automate) The Kirkpatrick Model Using an LMS. <https://elogiclearning.com/easily-implement-kirkpatrick-model-using-lms/>

36 BizLibrary. n.d. Unpacking Kirkpatrick: Data-Driven Decision-Making in L&D. https://pages.bizlibrary.com/rs/230-MIF-751/images/Unpacking-Kirkpatrick.pdf?_ga=2.229852319.282306424.1600472315-19528422.1600310274

слід примічати в повсякденному житті та роботі учасника/-ці. Важливо пам'ятати, що план та конкретні види оцінки результатів навчання, викладені тут, повинні бути включені до ширшої програми просування демократії та (належного) врядування, до якої входить ця програма з питань маскулінності.

Потрібні контрольні пункти спостереження, щоб визначити, чи інтерналізують учасники/-ці семінару уроки, засвоєні в межах програми з питань маскулінності, і чи застосовують їх у повсякденній діяльності своєї організації. Наприклад, організатори/-ки навчального заняття з основ громадянської участі можуть включити до своїх оцінок матеріал про гендерну рівність при втручанні та запитання про політичну участь і лідерство жінок, щоб визначити, чи встановлюють учасники/-ці вправи зв'язок між ними. Керівники/-ці програм, фасилітатори/-ки та партнери/-ки з громадянського суспільства, які беруть участь у подальших компонентах втручання, можуть і повинні робити внесок до спостережних оцінок, наприклад, відзначаючи зміни в гендерно-справедливій поведінці чоловіків у політиці під час подальших вправ за програмою.

КОНКРЕТНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ: як втручання за програмою «Чоловіки, влада й політика» було інтегровано до ширшої програми просування демократії та (належного) врядування.

НДІ провів другий пілотний захід за програмою «Чоловіки, влада й політика» в Лівані в червні 2020 року спільно зі своєю програмою «Молоді активісти за відповідальність в Лівані» (МАВЛ) (Youth Activism for Lebanese Accountability, YALA!). Метою програми МАВЛ є підготовка молодих ліванців/-ок ефективніше притягувати до відповідальності свій уряд через проведення навчальних курсів із принципів громадянської участі та навичок дискусій та діалогу, а також проведення адвокаційних кампаній та кампаній боротьби за відповідальність. Програма проводилася в форматі передачі навчання на нижчий рівень, в рамках якого НДІ готував низку партнерів/-ок із громадянського суспільства, котрі потім фасилітували навчальні модулі з молодіжними групами.

Заняття з питань маскулінності були частиною комплексного проєкту, метою якого було зробити зміст програми інклюзивнішим, а також забезпечити врахування учасниками/-цями гендерних міркувань у своїй роботі з залучення людей до громадянської діяльності. Самі семінари з питань маскулінності були першими за графіком заняттями для всіх учасників/-ниць. Вони мали на меті підготувати молодих ліванців та ліванок до визначення, розробки та відстоювання пріоритетів у гендерно-чутливій формі, яка б враховувала порядок денний щодо прав жінок у Лівані. Цього можна було досягти через подолання усвідомлених та неусвідомлених установок та переконань, які кореняться в патріархальних гендерних нормах та маскулінності. НДІ встановив партнерські відносини з АВААД (Нульова толерантність до сексуальної експлуатації та насильства), ліванською організацією з питань маскулінності, для фасилітації занять, а також для сприяння врахуванню гендерних чинників у програмі.

У програму до підходу «Чоловіки, влада й політика» було внесено кілька коректив, щоб відобразити конкретні цілі та потреби конкретних учасників/-ниць. Треба було скоригувати основну тему підходу, щоб врахувати потреби запланованої аудиторії. На відміну від пілотного проєкту в ДРК, у якому брали участь чоловіки-члени еліти, котрі працювали в політичних партіях, учасниками/-цями програми МАВЛ були молоді члени/-кині організацій громадянського суспільства. Відтак у центрі уваги занять були переважно патріархальні владні відносини в суспільстві, зокрема ті, що пригнічують жінок стосовно чоловіків, і ті, що пригнічують чоловіків стосовно інших чоловіків. АВААД також задіяла цей підхід у ліванському контексті, включивши до нього міркування стосовно конкретних питань гендерної нерівності в Лівані, бар'єрів між громадами, які перешкоджають політичній участі молодих чоловіків і жінок, впливу релігії та конфесійних ідентичностей Лівану на гендерні ролі, а також того, як соціальні рухи Лівану продемонстрували потребу в трансформаційних змінах, і очікуваний вииграш від таких змін.

До листопада 2020 року було проведено чотири семінари з питань маскулінності, причому АВААД виступив фасилітатором усіх занять, а співробітники/-ниці представництва НДІ в Лівані надавали матеріально-технічну та фасилітаційну підтримку. Всі семінари відбувалися онлайн через пандемію коронавірусу. НДІ та АВААД уперше проводили онлайн-заняття з питань маскулінності. Підхід до питань маскулінності було пристосовано для використання онлайн і розроблено порядок денний, у якому Zoom та заняття в кімнатах обговорення використовувалися для проведення вправ і сприяння обговоренню проблем маскулінності та патріархальних гендерних норм. Окрім того, семінари були організовані як двочастинні тригодинні заняття, а не як цілоденні вправи, як це було у пілотній програмі, проведеної в ДРК (див. докладнішу інформацію у Вказівках з використання онлайн-програми). Усі семінари проходили за участю осіб обох статей, хоча деякі вправи проводилися в одностатевих групах.

Перший семінар із партнерами/-ками з громадянського суспільства, які беруть участь у програмі МАВЛ, було проведено в липні 2020 року. Учасники/-ці дуже охоче сприймали його і обговорювали патріархальні гендерні ролі та їхні наслідки. У серпні 2020 року відбулися ще три семінари з групами, які склалися з кадрових співробітників/-ниць організацій-учасниць МАВЛ. Усі три семінари успішно спонукали учасників/-ниць до роздумів про патріархальні гендерні норми, хоча й мав місце певний опір з боку учасників/-ниць із більш консервативних кіл. Дві робочі групи взяли на себе зобов'язання враховувати гендерну рівність у своїй адвокаційній роботі.

На додаток до семінарів НДІ та АВААД забезпечили відображення тем підходу «Чоловіки, влада й політика» в усіх аспектах навчальної програми МАВЛ із громадянської освіти. Це включало не лише вже згадане врахування місцевого контексту, а й забезпечення того, щоб усі навчальні модулі просували гендерну рівність та інклюзивність. Усі навчальні заняття в рамках програми враховували гендерні міркування; наприклад, модулі про проведення ефективних громадянських дебатів включали обговорення того, як патріархальні установки та поведінка можуть маргіналізувати жінок та інші маргіналізовані групи під час публічних форумів.

Також були створені точки оцінювання, щоб визначити, чи застосовують учасники/-ці уроки, засвоєні під час семінарів із питань маскулінності, чи демонструють вони зміни в установках та/або чи діють вони згідно з узятими на себе зобов'язаннями. Це забезпечило збереження уваги до зміни патріархальних норм у програмі МАВЛ і по завершенні первинних семінарів із питань маскулінності.

ІНСТРУМЕНТАРІЙ 4: ВКАЗІВКИ З ОЦІНЮВАННЯ

- ▶ Зразок оцінки до семінару
- ▶ Зразок інструменту самооцінки для чоловіків-учасників семінару
- ▶ Зразок посібника з проведення інтерв'ю
- ▶ Зразки показників
- ▶ Зразок оцінювання після семінару

Додаткові ресурси:

- ▶ [Kirkpatrick Partners Resources](#)
- ▶ [Шкала Gender Equitable Men \(GEM\)](#)

РЕАЛІЗАЦІЯ

Вказівки з використання 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. У цьому розділі подані основні матеріали, необхідні для проведення семінару (семінарів) із питань влади та політики.

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

Кожен модуль складається з кількох занять-семінарів.

Для кожного заняття визначено його цілі, необхідні час та матеріали, зміст навчання, вправи та поради. До кожного заняття включено Інструментарій з матеріалами, необхідними для його проведення.

Організації-виконавці можуть перемішувати й поєднувати модулі та заняття відповідно до вимог місцевої ситуації. До розділу «Підготовка» включено зразки програм.

МОДУЛЬ А: ВІДКРИТТЯ

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

ЗАНЯТТЯ А1: ПРЕДСТАВЛЕННЯ ТА ОЧІКУВАННЯ

Мета цього заняття – посприяти формуванню тісніших робочих стосунків між учасниками/-цями та обмінятися очікуваннями від семінару, щоб узгодити їх з його цілями та змістом.

- ▶ Час = 30 хвилин.
- ▶ Необхідні матеріали: папір для фліпчарта та ручки.
- ▶ Заздалегідь: напишіть цілі та програму семінару на папері для фліпчарта.

ЗМІСТ. Фасилітатор/-ка представляється, а потім ділиться цілями цього заняття: налагодити тісніші робочі стосунки тут, у класі, і поділитися своїми очікуваннями від семінару.

ВПРАВА. Представлення. Пройдіть по класу, запрошуючи учасників/-ниць назватися та розповісти про себе щось таке, чого нема в їхньому резюме.

ВПРАВА. Очікування. Поділіть учасників/-ниць на пари. Запропонуйте учасникам/-цям кожної пари поставити один одному/одна одній наступні запитання:

- ▶ «Чим вас захоплює участь у цій навчальній програмі?»;
- ▶ «Що вас тривожить/непокоїть щодо участі в цій навчальній програмі?»

Дайте 5-7 хвилин на необхідні обговорення в парах, потім знову зберіть усіх разом. Переходячи по черзі від пари до пари, попросіть учасників/-ниць представити своїх партнерів/-ок, називаючи їх на ім'я та розповідаючи про те, що в них викликає захоплення/тривогу. Поки пари звітують, запишіть джерела їхнього захоплення та тривоги на окремих аркушах паперу для фліпчарта. Подякуйте усім за те, що вони поділилися тим, що викликає в них захоплення, перегляньте цей список, шукаючи спільне та відмінне. Нагадайте групі про те, що ви як фасилітатор/-ка (фасилітатори/-ки) захоплені/на (захоплені) тим, що братимете участь у цій навчальній програмі, та поділіться чимось із того, що вас у ній захоплює. Наголосіть на важливості позитивної, творчої енергії, яка допоможе усім, як особам, так і колективам, вирішити складні проблеми, які ми сьогодні обговоримо.

ЗМІСТ. Фасилітатор/-ка представляє цілі цього семінару та пов'язує їх із джерелами захоплення та тривоги, про які вже йшлося раніше. Перегляньте разом із учасниками/-цями програму дня та підкресліть, яким чином запланований зміст програми стосується проблем і питань, які учасники/-ці дуже хотіли б обговорити. Також виділіть ті моменти програми, які усувають джерела тривоги, озвучені учасниками/-цями.

Якщо учасники/-ці вказують на проблеми та питання, які не охоплені програмою, подумайте, як можна змінити програму, щоб їх врахувати. Якщо зміна програми неможлива, дайте зрозуміти групі, що ці конкретні проблеми та питання не можуть бути розглянуті на цьому семінарі, але вони були помічені та можуть бути розглянуті на котромусь із наступних занять.

Завершіть заняття подякою учасникам/-цям за відкритість як щодо джерел їхнього захоплення, так і джерел тривожності.

Порада щодо проведення заняття: Попросіть високопосадовця/-цю політичної організації виступити із вступним словом на початку семінару. Дотримання протоколу таким чином може допомогти забезпечити підтримку з боку керівництва організації.

ІНСТРУМЕНТАРІЙ А1: ПРЕДСТАВЛЕННЯ ТА ОЧІКУВАННЯ

- ▶ Заняття А1: Представлення та очікування
- ▶ Зразок набору цілей семінару

ЗАНЯТТЯ А2: РОБОЧА ДОМОВЛЕНІСТЬ, ПРАВИЛА ГРИ

У центрі уваги цього заняття перебувають види поведінки, які уможливають досягнення групою цілей навчання та допоможуть учасникам/-цям визначити набір правил гри щодо таких видів поведінки.

- ▶ Час = 30 хвилин.
- ▶ Необхідні матеріали: папір для фліпчарта та ручки.
- ▶ Заздалегідь: напишіть на п'яти аркушах паперу для фліпчарта наступні заголовки: «Співпраця», «Конфіденційність», «Різноманіття», «Повага» та «Список питань для майбутнього розгляду».

ЗМІСТ: Фасилітатор/-ка пояснює важливість колективного складання домовленостей про те, як група працюватиме разом для досягнення навчальних цілей. Робочі домовленості чи правила гри можуть забезпечити кожному можливість брати конструктивну участь у семінарі.

Фасилітатор/-ка представляє кілька основних правил гри, таких як «приходити вчасно» та «вимкнути мобільні телефони», а потім пояснює, що пропоновані правила повинні належати до однієї з чотирьох категорій: Співпраця, Конфіденційність, Різноманіття та Повага.

ВПРАВА. Пройдіть по класу, рахуючи 1-2-3-4, щоб поділити групу на чотири менші групи. Закріпіть за кожною групою одну з чотирьох категорій, дайте їм аркуш паперу для фліпчарта і запропонуйте обговорити та створити 3-4 правила в цій категорії. Виділіть 10-15 хвилин на ці обговорення в малих групах, потім знову зберіть усіх разом. Переходячи по черзі від групи до групи, попросіть представника/-цю кожної групи озвучити їхній проєкт правил. Обговоріть правила всією великою групою та погодьте остаточний набір таких правил гри. Прикріпіть чотири аркуші паперу для фліпчарта клейкою стрічкою на видному місці в навчальному класі, де вони залишаться до кінця семінару.

Приділіть кілька хвилин, щоб обговорити саме питання використання соціальних мереж у зв'язку з навчальною програмою. Обсудіть необхідність поєднати робочу домовленість про конфіденційність із тим фактом, що соціальні мережі важливі як спосіб повідомити інших про навчальну програму. Укладіть домовленість у явній формі про те, яку інформацію про навчання можна, а яку не можна поширювати в особистих соціальних мережах учасників/-ниць (а саме фото, імена, політичну приналежність, представлені організації).

ЗМІСТ. Фасилітатор/-ка завершує заняття розповіддю про використання списку питань щодо майбутнього розгляду для відстеження проблем/питань, які неможливо вирішити негайно, але до яких ми повернемося пізніше, щоб переконатися, що вони були охоплені. Повісьте аркуш паперу для фліпчарта з заголовком «Список питань для майбутнього розгляду» на стіну навчального класу.

Порада щодо проведення заняття: говоріть відкрито про владні ієрархії, які існують у навчальному класі. Впродовж усього семінару заохочуйте до виступів тих учасників/-ниць, які мають нижчий статус, менший авторитет та владу. Занадто часто більш високопоставлені діячі/-ки домінують у обговореннях.

ІНСТРУМЕНТАРІЙ А2: РОБОЧА ДОМОВЛЕНІСТЬ ТА ПРАВИЛА ГРИ

- ▶ Заняття А2: Робочі домовленості
- ▶ Приклади робочих правил

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 участю жінок та для жінок; багато чоловіків не вважають, що гендерні проблеми впливають особисто на них, або вони особисто впливають на гендерні проблеми. Тим важливіше через це розпочати роботу з чоловіками щодо 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 допомагає чоловікам усвідомити, як такі норми позначаються на житті жінок і дівчат, які є їхніми близькими, але й додає глибшого розуміння про вплив цих норм на їхнє власне життя.

ЗАНЯТТЯ В1: ГЕНДЕР І Я

Мета цього заняття – дати змогу учасникам/-цям поділитися інформацією та поміркувати про важливі впливи, які сформували наше розуміння та досвід маскулінності та жіночності в процесі дорослішання, та домовитися про спільне розуміння термінів «маскулінність» та «варіанти маскулінності».

- ▶ Час = 60 хвилин.
- ▶ Необхідні матеріали: папір для фліпчарта та ручки.
- ▶ Заздалегідь: розмножте Роздатковий матеріал заняття В1: Значення поняття «маскулінність».

ЗМІСТ. Фасилітатор/-ка представляє цілі заняття та пояснює важливість сформувати розуміння гендеру на матеріалі нашого власного життя (а також на підставі досліджень та теорій).

ВПРАВА. Запропонуйте учасникам/-цям працювати індивідуально і видайте кожному аркуш паперу для фліпчарта та фломастер. Кожен/-на учасник/-ця має намалювати на своєму аркуші стежку, дорогу чи річку – це буде його/її гендерна подорож, причому один кінець малюнка має бути позначений як «народження», а інший – як «цей момент».

Кожен/-на учасник/-ця має назвати три моменти/переживання зі свого життя, які були важливими для формування його/її відчуття того, що означає бути хлопцем/чоловіком чи дівчиною/жінкою в його/її сім'ї, громаді та суспільстві. Ці моменти слід позначити на малюнку «гендерної подорожі», і для кожного моменту учасники/-ці мають написати або намалювати відповіді на наступні запитання:

- ▶ «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?»

ПРИМІТКА. Деякі учасники/-ці можуть неохоче говорити про своє життя. Можливо, вони дізналися про маскулінність через травматичний досвід насильства з боку чоловіків. Представляючи цю вправу, нагадайте учасникам/-цям про важливість дбати про самих себе та запропонуйте їм вибрати ті моменти в своїх гендерних подорожах, які вони могли б спокійно обговорити з іншим учасником/-цею. Рекомендується надати до послуг учасників/-ниць ресурси для роботи з психотравмою та/або психотерапевтів, і повідомити про це всіх учасників/-ниць на початку заняття.

Коли учасники/-ці закінчать писати, запропонуйте їм знайти партнера/-ку, з яким/якою буде комфортно, та поділитися з ним/нею сам на сам своїми гендерними подорожами. Дайте 10-12 хвилин на ці розмови в парах, потім знову зберіть усіх разом. Запропонуйте 2-3 людям представити свої гендерні подорожі всій групі.

ЗМІСТ. Проведіть загальне обговорення того, що ці гендерні подорожі говорять нам про те, що ми дізналися про маскулінність та жіночність, і як ця гендерна соціалізація вплинула на наше життя. Використовуйте подані нижче запитання, щоб підштовхнути людей до обговорення.

- ▶ «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 обмежили вони якимось чином ваше життя? Як саме?»;
- ▶ «Як уявлення про маскулінність та те, «що означає бути чоловіком», зашкодили жінкам у вашому житті?»;
- ▶ «Як уявлення про жіночність та очікувані прояви жіночності зашкодили жінкам, яких ви знаєте, чи обмежили їхнє життя?»;
- ▶ «Як ці уявлення про маскулінність та жіночність впливають на участь жінок у політичному житті?»

Впродовж обговорення пам'ятайте про наступне.

- ▶ Гендерна соціалізація є проблемою для чоловіків. Ця вправа підкреслює, що гендер є проблемою для всіх, оскільки всі дізнаються про гендерні відмінності та нерівність у процесі дорослішання. Це заняття допомагає учасникам/-цям розмірковувати про власний досвід засвоєння уявлень про гендер (гендерну соціалізацію). Персоналізація обговорення гендеру особливо важлива, оскільки чоловіки часто думають, що гендер їх не стосується. Але на життя чоловіків глибоко впливає те, що вони дізнаються про маскулінність та жіночність у процесі дорослішання.
- ▶ 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 (приміром, рівня конфлікту та незахищеності) тощо. Оскільки уявлення про гендер можуть бути різними та змінюватися, є сенс мислити категоріями різних варіантів маскулінності та жіночності.
- ▶ Розповіді учасників/-ниць можуть висвітлити різні способи реагування людей на уявлення про маскулінність і жіночність. Гендерна соціалізація буває різною тому, що сигнали про маскулінність і жіночність, які ми чуємо в процесі дорослішання, можуть відрізнятися, а ще тому, що молоді люди різняться у своїх реакціях на те, що дізнаються, приймаючи чи відкидаючи такі сигнали.
- ▶ Коли люди діляться розповідями з особистого життя, це може допомогти зміцнити довіру в групі. Якщо починати семінар розповідями з особистого життя, це допоможе учасникам/-цям краще пізнати один одного/одну одну. Розповіді з особистого життя допомагають учасникам/-цям зрозуміти, що вони мають спільного, а також особливості пережитого кожним/-ою із них.
- ▶ Допоможіть учасникам/-цям побачити, в чому полягає цінність обміну розповідями з особистого життя. 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 стикаються політичні організації.

Використовуйте ключові моменти із Роздаткового матеріалу заняття В1: Значення поняття «маскулінність», щоб підбити підсумки цього обговорення гендерної соціалізації, значення понять «маскулінність» і «жіночність» та їхнього впливу на життя жінок і чоловіків.

Фасилітатор/ка завершує заняття, поширює Роздатковий матеріал заняття В1: Значення поняття «маскулінність» та наголошує, що так само, як людина засвоює уявлення про гендер, ці уявлення можна змінити.

Порада щодо проведення заняття: у центрі уваги цієї вправи перебуває перетворення гендерних проблем на особисті проблеми чоловіків. 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.

Порада щодо проведення заняття: в центрі уваги цієї вправи 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, ЗМІ тощо).

ІНСТРУМЕНТАРІЙ В1: ГЕНДЕР І Я

- ▶ Заняття В1: Гендер і я
- ▶ Роздатковий матеріал заняття В1: Значення поняття «маскулінність»

ЗАНЯТТЯ В2: ЗГОДЕН/НЕ ЗГОДЕН

Мета цього заняття – спонукати учасників/-ниць обміркувати особисті, політичні та суспільні установки щодо гендерної рівності та обговорити наслідки цих установок у час, коли політичні інституції звертають увагу на установки та практики чоловіків і сприяють політичній активності жінок.

- ▶ Час = 60 хвилин.
- ▶ Необхідні матеріали: папір для фліпчарта та ручки.
- ▶ Заздалегідь: напишіть такі заголовки на чотирьох аркушах паперу для фліпчарта: «Цілком згоден», «Згоден», «Не згоден» і «Категорично не згоден», розвісьте їх по класу, залишаючи між ними достатньо місця, щоб група учасників/-ниць могла стояти біля кожного з них.

ЗМІСТ. Фасилітатор/ка пояснює, що ця вправа покликана спричинити не лише обговорення, але й роздуми про наші власні цінності та установки, а також цінності та установки один одного стосовно гендерної рівності та роботи їхньої політичної організації з гендерних питань. Нагадайте учасникам/-цям, що кожен має право на власну думку, і жодна відповідь не є обов'язково правильною чи неправильною.

ВПРАВА. Поясніть учасникам/-цям, що ви прочитаєте вголос низку висловлювань і що після кожного з них учасники/-ці повинні стати біля того аркуша паперу для фліпчарта, який найкраще відображає, що вони думають про це висловлювання. Після того, як учасники/-ці перейшли до знаку, який найкраще відповідає їхнім поглядам, запропонуйте одному-двом учасникам/одній-двом учасницям учасників біля кожного знаку пояснити, чому вони стоять саме там і чому вони так ставляться до цього висловлювання.

Після того, як кілька учасників/-ниць озвучили своє ставлення до висловлювання, запитайте, чи не хоче хтось передумати й перейти, щоб стати біля іншої картки. Потім знову зберіть усіх разом і прочитайте наступне твердження, попросіть усіх перейти до знака, який найкраще відображає їхні погляди, і попросіть учасників/одну-двох учасниць біля кожного знака пояснити, чому вони стоять саме там. Повторіть ці кроки для кожного зачитаного вами твердження.

Зачитавши та вислухавши реакцію на кожне твердження, очоліть обговорення цінностей та установок стосовно проблем гендерної рівності всередині політичних організацій, в яких працюють учасники/-ці. Можливі запитання для обговорення:

- ▶ «Стосовно яких тверджень, якщо такі є, ви трималися категоричної та не дуже категоричної думки? Як ви думаєте, чому це так?»;
- ▶ «Коли ви почули думки, які відрізнялися від вашої, як ви це сприйняли?»;
- ▶ «Наскільки ви були здивовані схожістю/відмінністю поглядів людей на ці твердження?»;
- ▶ «Що ця схожість/відмінність свідчить про рівень консенсусу в політичній організації стосовно того, чи слід, а якщо слід, то як саме, ставити під сумнів установки та практики чоловіків та сприяти політичній участі жінок?»

Фасилітатор/-ка завершує заняття, наголосивши на важливості використання цього семінару для досягнення ширшого консенсусу щодо того, як працювати над зміною установок і практик чоловіків у політичних організаціях, які обмежують, стримують та/або виключають повноцінну політичну активність жінок.

Порада щодо проведення заняття: нагадайте групі, що мета цієї вправи – дослухатися до інших і глибше обміркувати власні установки та цінності, а не вирішити, в чому полягають «правильні» установки, і нав'язати їх іншим.

Порада щодо проведення заняття: наголосіть, що таке дослухання і обміркування особистих установок є нормальними кроками будь-якого процесу змін.

ІНСТРУМЕНТАРІЙ В2: ЗГОДЕН/НЕ ЗГОДЕН

- ▶ **ЗАНЯТТЯ В2: Згоден/Не згоден**
- ▶ **Твердження, на які можна відповісти Згоден/Не згоден**

ЗАНЯТТЯ В3: ЧОМУ ЧОЛОВІКИ МАЮТЬ ЗМІНИТИ СВОЮ ПОВЕДІНКУ

Метою цього заняття є спонукання учасників/-ниць до виявлення численних причин, через які в інтересах чоловіків ставити під сумнів засновані на гендері політичні практики, які виключають жінок, та поміркувати про особисті мотиви для роботи з розширення участі жінок у політиці.

- ▶ Час = 60 хвилин.
- ▶ Необхідні матеріали: папір для фліпчарта та ручки.
- ▶ Заздалегідь: розмножте Роздатковий матеріал заняття В3: Чому чоловіки мають змінити свою поведінку?

ЗМІСТ. Фасилітатор/-ка пояснює цілі цього заняття, наголошуючи на тому, що важливо визнати наявність низки причин, через які чоловіки беруть участь у роботі з просування прав жінок. Знання про ці причини допомагають нам мотивувати більше чоловіків залучатися до цієї роботи.

ВПРАВА. Проведіть разом із учасниками/-цями мозковий штурм для з'ясування деяких причин, через які чоловіки-члени політичної організації можуть протистояти ширшій політичній активності жінок чи не бачити її переваг. Поки учасники/-ці озвучують відповіді, запишіть їх на фліпчарті. 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 просто не бачать сексизму, який виключає участь жінок у політиці.
- ▶ **Привілейоване становище:** чоловіки виграють від виключення жінок; з більшим залученням жінок до політики менше посад будуть доступними для чоловіків.
- ▶ **Страх:** чоловіки можуть побоюватися реакції інших чоловіків, якщо вони вирішать підтримати участь жінок у політиці.
- ▶ **Інерція:** змінити політичні 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, що нинішній момент не годиться для того, щоб наполягати на її реалізації.

ЗМІСТ. Поясніть, що важливим першим кроком для того, щоб протистояти перешкодам для участі жінок у політичній діяльності, є розмови з чоловіками про низку причин, через які чоловіки таки залучаються до роботи, спрямованої на те, щоб поставити під сумнів патріархальну маскулінність, та на просування прав жінок; і як політичні організації можуть виграти, якщо відстоюватимуть повноцінну політичну участь жінок.

- ▶ **Особисте благополуччя.** Багато в чому чоловіки отримують користь від політичних, економічних та соціальних систем, які надають їм привілеї. За однакову працю в середньому чоловіки заробляють більше за жінок, і в усьому світі жінки витрачають більше за чоловіків часу на оплачувану та безоплатну роботу, якщо рахувати їх разом. Але переваги, отримувані від цих патріархальних привілеїв, дорого коштують багатьом чоловікам і хлопцям. Патріархальна маскулінність може негативно впливати на здоров'я чоловіків. У всьому світі чоловіки мають у середньому вищий рівень смертності від нещасних випадків, вбивств та самогубств, а також більше потерпають через наркоманію та алкоголізм. Тому менш жорсткі норми маскулінності дозволяють чоловікам вільніше вибирати, як жити власним життям, і дадуть їм більше свободи, щоб не думати про необхідність постійно демонструвати зовнішню невразливість та придушувати емоції, щоб зберегти контроль. Це, напевне, поліпшить їхнє психологічне самопочуття та міжособистісні стосунки.
- ▶ **Заради політичних інституцій, демократії та (належного) врядування.** Є кілька причин, чому активна підтримка чоловіками прав жінок та гендерної рівності може додати користі політичним інституціям. Підтримка права жінок на повноцінну участь у політичних організаціях та процесах допомагає:
 - зробити політичні інституції більш представницькими та релевантними для всієї громади, як жінок, так і чоловіків;
 - зміцнити політичні інституції, спираючись на таланти, навички та досвід як жінок, так і чоловіків;

- підтримати політичні інституції, оскільки жінки становлять 50% виборців і є найактивнішими волонтерками партій, додаючи цим інституціям жіночу енергію та ідеї змін, які досі переважно виключаються;
 - коли жінки беруть участь у політиці, політичні партії чутливіше реагують на потреби громадян, посилюється міжпартійна та міжетнічна співпраця, а також досягається стійкіший мир;
 - участь жінок у політиці сприяє просуванню до гендерної рівності та впливає як на коло політичних питань, які розглядаються, так і на типи запропонованих рішень.
- **Заради жінок і дівчат.** Чоловіки живуть у громадах і суспільствах, у відносинах із іншими людьми. У них є матері, дружини, сестри, дочки, тітки, племінниці, жінки-колежанки та подруги; і їхні стосунки зазнають шкоди, якщо жінки, з яким вони підтримують ці стосунки, не матимуть справедливого ставлення та поваги. Чоловіки бачать, що їхньому життю також заважає система гендерної нерівності, яка завдає шкоди життю жінок і дівчат, яких вони люблять і які їм небайдужі.
- **Заради хлопців та інших чоловіків.** Якщо хлопець став свідком насильства з боку чоловіків, це сильно підвищує ймовірність скоєння ним актів насильства в майбутньому. Але такий досвід, отриманий в дитинстві, також спонукав багатьох чоловіків відкинути патріархальну маскулінність, оскільки вони хочуть виховувати своїх синів інакше, ніж їх виховували власні батьки, з таким баченням чоловічих якостей, яке відкидає насильство й домінування та підтримує гендерну рівність.
- **Заради дотримання прав людини та гендерної рівності.** Чоловіки також беруть участь у боротьбі за гендерну рівність, тому що це правильно. Жінки та дівчата мають ті самі права людини, що й чоловіки та хлопці. Поки зберігається систематична гендерна нерівність, ті, хто отримує від неї користь, морально зобов'язані робити все можливе, щоб змінити систему. Економічний розвиток і суспільне процвітання гальмуються, коли половина населення до них не залучена. До того ж насильство, як міжособистісне, так і міжгрупове, тісно пов'язане з патріархальною маскулінністю та гендерною нерівністю в економічному та політичному житті.

ВПРАВА. Запропонуйте учасникам/-цям поділитися на пари, знайшовши іншого/іншу, з ким вони ще не працювали сьогодні на семінарі. Запропонуйте кожному члену пари поділитися розповіддю із власного життя про чоловіка (або хлопця), який поставив під сумнів певний аспект маскулінності – у своєму сімейному житті, у громаді, у школі чи на робочому місці. Ділячись цією розповіддю, учасники/-ці мають говорити 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 маскулінність, підтримати гендерну рівність, розширення прав і можливостей жінок.

Поки пари розмовляють, напишіть на фліпчарті п'ять колонок із такими заголовками: «Заради самих себе», «Заради близьких до них жінок та дівчат», «Заради хлопців та інших чоловіків», «Заради політичної інституції» та «Заради дотримання прав людини та гендерної рівності».

Дайте парам 10-15 хвилин на те, щоб поділитися своїми розповідями, а потім знову зберіть усіх разом. Пройдіть по класу, пропонуючи учасникам/-цям поділитися з усією групою основними моментами своїх розповідей, а особливо мотивами дій чоловіків на користь гендерних змін. Впишіть ці мотиви до однієї (чи кількох) колонок на фліпчарті, куди вони найкраще підходять.

Коли всі поділяться своїми розповідями, очоліть загальне обговорення чинників, які мотивують чоловіків поставити під сумнів патріархальну маскулінність, обмірковуючи п'ять типів таких чинників. Можливі запитання:

- «Якщо подумати про чоловіків у вашому власному житті, які типи мотиваційних чинників були найважливішими для них, щоб поставити під сумнів маскулінність?»;

- ▶ «Говорячи про чоловіків у вашій політичній організації, на яких мотиваційних чинниках вам слід зосередитися?»;
- ▶ «Говорячи про керівників вашої політичної організації, на яких мотиваційних чинниках вам слід зосередитися?»;
- ▶ «Що б ви сказали своїм політичним лідерам-чоловікам про переваги більшої участі жінок у політиці?»

Фасилітатор/-ка завершує заняття, поширюючи Роздатковий матеріал заняття В3: Чому чоловіки мають змінити свою поведінку? і наголошуючи на численних причинах, через які в інтересах чоловіків – ставити під сумнів маскуліність у політичному житті і на тому, що важливо вказувати їм на ці причини при роботі з питаннями гендерної рівності в політичних інституціях і процесах.

Порада щодо проведення заняття: інформація, яка міститься у Роздатковому матеріалі Заняття В3, хоч і корисна, має загальний характер. Додайте місцеву інформацію і зробіть цю інформацію більш релевантною для учасників/-ниць. Це може включати дані опитувань та результати досліджень, які стосуються шкоди маскуліності для економіки та суспільства в цілому.

Порада щодо проведення заняття: якщо у вас є більше часу, ви можете закінчити це заняття рольовою грою, в якій учасники/-ці отримають можливість потренуватися в розмові з іншими чоловіками/жінками стосовно численних переваг, які можна отримати, ставлячи під сумнів установки та поведінку чоловіків.

ІНСТРУМЕНТАРІЙ В3: ЧОМУ ЧОЛОВІКИ МАЮТЬ ЗМІНИТИ СВОЮ ПОВЕДІНКУ?

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

ЗАНЯТТЯ В4: ЗМІНИ МАСКУЛІННОСТІ

Мета цього заняття – дослідити міжпоколінні зміни соціальних очікувань стосовно чоловіків і хлопців і наслідки цих перетворень для роботи зі зміни патріархальної маскуліності.

- ▶ Час = 75 хвилин.
- ▶ Необхідні матеріали: немає.

ЗМІСТ. Фасилітатор/-ка представляє ключові поняття, які будуть використані на цьому занятті, включаючи соціальні очікування щодо чоловічих якостей. У багатьох суспільствах названі нижче три ролі (Трирольова модель маскуліності) вважаються найважливішими виявами або маркерами чоловічих якостей, і від чоловіків чекають відповідності 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 показують, що 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, із якими стикаємося ми чи наші сини. Той факт, що ці соціальні очікування змінилися, нагадує нам, що такі очікування піддаються трансформації.

Відбуваються позитивні зміни, спрямовані на те, щоб покінчити з патріархальною маскулінністю. Розуміння того, як змінювалися 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 маскулінністю та сприяти рівним гендерним відносинам в атмосфері взаємної поваги.

ВПРАВА. Розділіть учасників на чотири групи: Діди, Батьки, Сучасні чоловіки, Сини. Завдання для кожної групи: створіть коротку рольову гру (тривалістю не більше 5 хвилин), у якій показано наступне.

- ▶ Наскільки важливими були всі три ролі (Годувальник, Продовжувач роду, Захисник) як маркери чоловічих якостей для конкретних членів ваших родин/громад, та якими були джерела тиску на чоловіків, спрямованого на те, щоб вони відповідали цим ролям?
- ▶ Що ставалося з чоловіками, які були/є неспроможними відповідати вимогам цих ролей?
- ▶ Що ставалося/стається/станеться з чоловіками, які вирішували не відповідати цим ролям, а жити нарівні з жінками, поважаючи їх?

Дайте групам до 15 хвилин на обговорення та створення рольових ігор, потім знову зберіть групи разом. Запросіть групу дідів, а після неї групу батьків, щоб вони продемонстрували свої рольові ігри, а відтак опитайте їх, використовуючи подані нижче запитання:

- ▶ «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?»;
- ▶ «У чому саме ваші батьки та діди або чоловіки з їхніх поколінь, яких ви знаєте, не відповідали стереотипам? Як на них реагували інші люди?»;
- ▶ «Що ставалося з чоловіками, які були неспроможними 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 між поколінням ваших дідів та поколінням ваших батьків? Чому вони змінилися? Що ці зміни говорять нам про те, як нам зараз протистояти патріархальній маскулінності та змінювати її?»

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 вас тепер 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 політичній 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 вас та інших схожих на вас чоловіків, які вирішують жити нарівні з жінками, поважаючи їх?»;
- ▶ «Яким чином ці соціальні очікування щодо чоловічих якостей змінюються для ваших синів (якщо змінюються)? Чому вони змінюються? Що ці зміни говорять нам про те, як нам зараз протистояти патріархальній маскулінності та змінювати її?»

Фасилітатор/-ка завершує заняття підбиттям підсумків обговореного, наголошуючи на важливості способів протистояння маскулінності та її зміни в наш час.

Порада щодо проведення заняття: цю вправу розроблено для групи, що 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.

Часто існує суттєвий розрив між тим, що чоловіки вважають установками та досвідом інших чоловіків, та їхніми власними установками й досвідом, і вони зазвичай переоцінюють відповідність інших стереотипним ролям. Залежно від аудиторії, ви можете включити запитання, які заохочують чоловіків сказати те, що вони самі думають, а не те, що, на їхнє переконання, думають інші чоловіки.

Може бути корисним дослідити різноманітніший набір варіантів життя чоловіків у минулому, включаючи прояви справедливої поведінки (як вони підтримували своїх дочок, мали складніше емоційне життя тощо), щоб створити більше місця для історій про відхилення від стереотипних чоловічих якостей. Без цього другого набору розповідей гендерна рівність може сприйматись як іноземний проєкт, і її тоді буде важче уявити.

ІНСТРУМЕНТАРІЙ В4: ЗМІНИ МАСКУЛІННОСТІ

- ▶ Заняття В4: Зміни маскулінності

МОДУЛЬ С: ПОЛІТИЗАЦІЯ

Персоналізувавши обговорення гендерних норм та маскулінності, не менш 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 зачіпає політику. Цей політичний вимір особливо важливий для роботи над установками та практиками чоловіків у політичних організаціях, виходячи з можливості виявити конкретні проблеми в сферах політичної волі, простору для змін та спроможності здійснити зміни.

ЗАНЯТТЯ С1: ГЕНДЕРНІ НОРМИ ТА ЧИННИКИ ТИСКУ

Метою цього заняття є краще розуміння впливу норм маскулінності та жіночності на життя чоловіків і жінок та визначення способів впливу цих гендерних норм на політичну участь жінок.

- ▶ Час = 90 хвилин.
- ▶ Необхідні матеріали: папір для фліпчарта та ручки.

ЗМІСТ. Фасилітатор/-ка пояснює важливість уважнішого розгляду норм і чинників тиску маскулінності та жіночності, щоб зрозуміти бар'єри для участі жінок у політиці.

ЗАНЯТТЯ. Поділіть велику групу на менші групи по п'ять-шість осіб у кожній. Можна ділити на менші групи за віком чи рангом, за географічним місцем роботи чи проживання, за гендером. Якщо в програмі бере участь достатня кількість жінок, запропонуйте їм утворити свою малу групу.

Дайте кожній групі чотири аркуші паперу для фліпчарта і фломастер. Запропонуйте кожній групі намалювати рамки на двох із їхніх аркушів паперу, підписавши одну рамку «Чоловіча рамка», а другу – «Жіноча рамка». На інших двох аркушах паперу члени групи викладуть власне бачення того, як очікування щодо маскулінності й жіночності відрізняються залежно від віку, сімейного стану, економічного становища, освітнього рівня тощо.

Запропонуйте кожній групі протягом 30 хвилин обговорити наступні запитання, записуючи свої відповіді всередину рамки.

Для «Чоловічої рамки»:

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

Для «Жіночої рамки»:

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

За 30 хвилин або коли малі групи закінчать свою роботу, знову зберіть групи разом і попросіть кожен з них представити свої гендерні рамки.

ЗМІСТ. Фасилітатор/-ка представляє інформацію про маскуліність на практиці.

- ▶ **Перебування у своїй гендерній рамці шкодить жінкам.** Норми та очікування щодо чоловіків і жінок обмежують можливості жінок і дівчат, сприяють насильству щодо них та не визнають за ними права людини.
- ▶ **«Чоловіча рамка» обмежує життя та можливості чоловіків, і це шкідливо для чоловіків і жінок.** Багато сигналів/чинників тиску, пов'язаних із «чоловічою рамкою», підкреслюють перевагу маскуліності над жіночністю та владу чоловіків над жінками. Ця гендерна рамка нав'язує чоловікам вузькі та обмежувальні гендерні ролі, які ігнорують та заперечують їхні емоційні, фізичні та духовні потреби. Вона соціалізує чоловіків таким чином, щоб зробити їх схильними до насильства, ієрархії та агресивної гетеросексуальності, і використовує їх як «пішаків» для підтримки патріархальної системи панування.
- ▶ **У багатьох суспільствах здійснюється потужний тиск на чоловіків, який змушує їх дотримуватися норм та очікувань патріархальної маскуліності.** Тиск може змусити чоловіків поводитися таким чином, що їхні дії суперечитимуть їхній сутності, їхнім почуттям і бажанням. Багато чоловіків бояться відкрито виявити смуток чи незахищеність, оскільки такі почуття асоціюються з «жіночою поведінкою»; чоловіки повинні бути жорсткими та впевненими в собі. У багатьох місцях для чоловіків є прийнятним виражати свій гнів, оскільки таке почуття розглядається як чоловіче, але інші форми емоційного виявлення для них заборонені. Ці емоційні обмеження не дають чоловікам повністю розкрити власний людський потенціал.
- ▶ **Життя в наших гендерних рамках є повсякденною практикою.** Чоловіки вчиняють певні «чоловічі» дії, які вважаються відповідними їхньому гендеру, для того, щоб їх можна було вважати «справжніми чоловіками». Мало хто з чоловіків хоче, щоб їх називали «жіночними» або «слабкими». Щодня чоловіки та хлопці роблять вибір, як їм представляти та практикувати свою маскуліність. Наприклад, чоловік може говорити тихо й ніжно, коли розмовляє зі своєю маленькою донькою, але коли він перебуває зі своїм сином або друзями чоловічої статі, він говорить голосно й поводить себе агресивно. Це говорить про те, що маскуліність є щоденною практикою, живим і динамічним процесом, а не чимось непорушним, тож її можна змінювати та трансформувати.
- ▶ **Насильство утримує людей в їхніх гендерних рамках.** Насильство є поширеним і повсякденним досвідом для жінок і дівчат у багатьох суспільствах; зазвичай воно вчиняється чоловіками та хлопцями. Фізичне, сексуальне й емоційне насильство та погрози вчинити таке насильство щодо жінок та дівчат утримують їх у підпорядкованому становищі; таке насильство

зумовлює підпорядковану жіночість «жіночої рамки». Насильство також утримує чоловіків у їхній «чоловічій рамці». Чоловіки, яких сприймають «слабкими» чи «жіночними», і особливо ті чоловіки, які прагнуть статевих зносин із іншими чоловіками, стикаються з приниженнями, знущаннями та насильством у багатьох суспільствах. Насильство також нерідко супроводжує початок роботи після вступу до військових та правоохоронних організацій. Одне з можливих визначень гендерного насильства характеризує його як насильство, яке забезпечує існування гендерних рамок.

- ▶ **Гендерні рамки змінюються, але досі залишаються обмежувальними.** Є багато чинників, які визначають та підтримують гендерні рамки: історія та звичаї; домінантні гендерні норми, закони та політика, котрі продовжують дискримінувати жінок і дівчат; гендерний розподіл праці вдома та на робочому місці; різні рівні освітніх можливостей та доступу до ресурсів; соціалізація хлопців, яка формує схильність до насильства. Ці чинники змінюються, і багато суспільств стали свідками різких перетворень у житті чоловіків і жінок за останні десятиліття: від збільшення кількості дівчат, які відвідують школи, до зростання присутності жінок серед офіційно зайнятих працівників. Це означає, що сигнали та чинники тиску гендерних рамок також змінюються. Значення маскулінності та очікування щодо неї для багатьох молодих чоловіків сьогодні можуть відрізнятись від часів їхніх батьків та дідів. Але уявлення про те, що існує «чоловіча» гендерна рамка, в яку мають вписуватися чоловіки, та «жіноча» гендерна рамка, в яку мають вписуватися жінки, наразі зберігається.
- ▶ **Вийти за межі гендерних рамок важко, і чоловікам для цього потрібні навички та підтримка.** У центрі уваги цього заняття – визначення того, як допомагати чоловікам протистояти маскулінності в політиці, виходячи за межі своєї гендерної рамки. Деякі чоловіки вже здійснюють це різними способами, починаючи від підтримки освіти для дівчат до інтеграції гендеру у виборчі процеси та агітування разом із жінками за ухвалення законодавства про протидію гендерно обумовленому насильству. Може бути багато причин, чому чоловіки та хлопці роблять вибір на користь відкидання маскулінності та виходу за межі своїх гендерних рамок. Але зробити це часто буває складно, і не в останню чергу – через соціальний тиск, який змушує відповідати соціальним очікуванням. Цей тиск може відчуватися у багатьох ситуаціях – від міжособистісних стосунків до організаційних «культур», наприклад, у політичних партіях.
- ▶ **Із чоловіків, які вийшли за межі гендерної рамки, можуть сміятися через те, що вони не «справжні чоловіки».** Чоловіки, які активно підтримують просування своїх колежанок-жінок у виборних органах чи організаціях громадянського суспільства, можуть зазнавати критики з боку своїх колег-чоловіків за «анти-чоловічі» дії. Навіть коли чоловіки бачать, що вийти за межі гендерної рамки було б правильним, багатьом із них важко вчинити таким чином. Це підтверджує, що важливо не лише формувати у чоловіків упевненість та спроможність протистояти патріархальній маскулінності, але й підтримувати їхню рішучість та допомагати долати спротив, з яким вони можуть стикнутися не лише з боку інших чоловіків, але й з боку деяких жінок у своєму житті.

ВПРАВА. Обговоріть ці та інші проблеми, порушені під час групових презентацій, використовуючи наступні запитання:

- ▶ «Як сигнали та соціальні очікування щодо маскулінності та жіночності зміцнюють чоловічу владу та підпорядкування жінок?»;
- ▶ «Як сигнали та соціальні очікування щодо маскулінності та жіночності впливають на поведінку чоловіків і жінок у вашій партії/організації?»;
- ▶ «Як сигнали та соціальні очікування щодо жіночності обмежують життєві можливості жінок та впливають на їхню участь у політичному житті?»;
- ▶ «Як сигнали та соціальні очікування щодо маскулінності допомагають чоловікам у їхньому приватному житті та участі в політичному житті?»;

- ▶ «Як сигнали та соціальні очікування щодо маскулінності обмежують можливості чоловіків у їхньому приватному житті та участі в політичному житті? Що заохочує чоловіків до того, щоб відкинути 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 дотримуватись обмежувальних гендерних норм маскулінності? Як чоловіки можуть підтримати інших чоловіків, які відмовляються дотримуватись обмежувальних гендерних норм маскулінності?»

ЗМІСТ. Значення поняття «влада». Поняття «влада» має кілька різних значень; воно не завжди негативне і пов'язується не лише з контролем і домінуванням. На базовому рівні влада – це здатність щось робити чи досягати чогось; чи то безпосередньо (роблячи це самостійно), чи опосередковано (впливаючи на інших осіб). Є різні типи влади та багато способів її здійснення.

- ▶ **Гегемонійна влада.** Це спроможність тих, хто має більший контроль над матеріальними, людськими, інтелектуальними та фінансовими ресурсами, впливати на життя, дії та думки тих, хто має менший доступ до таких ресурсів та менший контроль над ними. Гегемонійна влада є найбільш загально визнаною формою влади, і вона пов'язана з ієрархією, репресіями, силою, примусом, дискримінацією, корупцією та зловживаннями. Соціальні ієрархії стосуються гегемонійної влади, вони засновані на соціальних поділах, пов'язаних зі статтю, віком, кастою, класом, етнічною/расовою приналежністю, громадянством і сексуальною орієнтацією та підкріплені законом, економікою, сім'єю, релігією, освітою та засобами масової інформації. На найнижчому базовому рівні гегемонійна влада діє так, щоб надати привілеї певним людям (наприклад, чоловікам), маргіналізуючи інших (наприклад, жінок); це влада, яку одна людина чи група використовує для контролю над іншою людиною чи групою.
- ▶ **Гегемонійна влада та патріархальна маскулінність.** У патріархальних суспільствах чоловікам надано владу над жінками й дівчатами, і гендерна нерівність є результатом цієї заснованої на гендері гегемонійної владної системи. Патріархальна маскулінність спрямована на гегемонійну владу, вона зумовлює ті норми та практики маскулінності, які забезпечують підпорядкування жінок та тих чоловіків, котрі є менш соціально домінантними, а також маргіналізацію гендерних і сексуальних меншин.
- ▶ **Внутрішня влада (сила).** Ця потенційна категорія влади пов'язана зі здобуттям почуття власної ідентичності, впевненості та обізнаності, що є передумовою дій, а також набуття більшого відчуття внутрішньої влади (сили). Внутрішня сила пов'язана з почуттям власної гідності та самопізнанням людини, здатністю уявляти та сподіватися на забезпечення її прав на гідність та свободу волі у своєму житті. Робота з просування гендерної рівності часто зосереджується на посиленні відчуття внутрішньої сили у жінок і дівчат. Готовність та спроможність чоловіків і хлопців брати участь у роботі з подолання патріархальної маскулінності часто залежить від їхнього власного відчуття внутрішньої сили, і не в останню чергу тоді, коли йдеться про протистояння нормам, у яких вони були виховані.
- ▶ **Діяльна влада.** Це дуже відмінне розуміння влади як унікального потенціалу кожної особи впливати на власне життя та на світ в цілому. Освіта, навчання та розвиток лідерських якостей для боротьби за соціальну справедливість засновані на переконанні, що кожна людина має владу змінити світ на краще, причому цю владу можна примножити за рахунок нових навичок, знань, обізнаності та впевненості. Діяльна влада – це здатність діяти й реалізовувати потенціал своїх прав, громадянства чи голосу. Робота з розширення прав і можливостей жінок значною мірою спрямована на посилення діяльної влади жінок і дівчат.

- ▶ **Влада співпраці.** Це колективна влада, яка виникає через партнерство та співпрацю з іншими людьми або через колективні дії та формування союзів. Влада співпраці пов'язана з пошуком спільної мови для посилення колективних дій, заснованих на взаємній підтримці, солідарності та співробітництві. Робота з чоловіками для зміцнення їхньої співпраці з жінками, заснованої на владі співпраці, є критично важливою для подолання гендерної нерівності.

Фасилітатор/-ка закінчує заняття такими твердженнями: 1) «чоловіча рамка» та «жіноча рамка» базуються на гегемонійній моделі людських стосунків; 2) для того, щоб змінити такий підхід та сприяти ширшій політичній участі жінок, нам потрібно зосередитися на інших моделях влади, зокрема на внутрішній владі та діяльній владі жінок, а також на колективній владі жінок і чоловіків, які співпрацюють над тим, щоб покінчити з патріархальними практиками.

Порада щодо проведення заняття: ця вправа може бути дуже ефективною, допомагаючи чоловікам зрозуміти шкідливий вплив норм жіночності на життя жінок та переваг, 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 розглянувши відмінності між ними з точки зору впливу норм.

Порада щодо проведення заняття: ймовірно, ви проведете це заняття в групі, яка складається винятково з чоловіків. Чоловікам може бути важко заповнити «Жіночу рамку», оскільки вони не повністю усвідомлюють шкоду, якої жінкам завдають норми жіночності. Відтак важливо підкреслити, що метою цієї вправи 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 організацій та процесів.

ІНСТРУМЕНТАРІЙ С1: ГЕНДЕРНІ НОРМИ ТА ЧИННИКИ ТИСКУ

- ▶ Заняття С1: Гендерні норми та чинники тиску
- ▶ Патріархальна маскулінність на практиці
- ▶ Значення поняття «влада»
- ▶ Заняття С1: Примітки для фасилітатора/-ки

ЗАНЯТТЯ С2: ГЕНДЕРНІ ПОДОРОЖІ В ПОЛІТИЦІ

Метою цього заняття є визначення ключових моментів під час політичної подорожі жінок, коли установки, поведінка та дискримінація за ознакою статі завдали їм шкоди та обмежили їхню участь, та визначити дії, через які чоловіки разом із жінками можуть втручатися в ці ключові моменти, щоб розширити політичну участь жінок.

- ▶ Час = 75 хвилин.
- ▶ Необхідні матеріали: папір для фліпчарта, ручки та стікери.
- ▶ Заздалегідь: зберіть особисті свідчення жінок, місцеві дослідження та дані про дискримінацію й насильство, з якими жінки стикаються в політичному житті.

ЗМІСТ. Фасилітатор/-ка ділиться інформацією про дослідження та дані, які показують масштаби сексизму, гендерної дискримінації та гендерного насильства, з якими стикаються жінки в політичному житті відтоді, як вирішили, що хочуть брати у ньому участь. За можливості посилайтеся на дослідження та дані країни/регіону, в якій/якому відбувається семінар.

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 дискримінацією та насильством, щоб розширити політичну участь жінок.

Поясніть поняття «гендерна подорож». «Подорож» означає викладений в хронологічному порядку жіночий досвід участі в політичному житті або членства в політичній організації від моменту, коли жінки вирішили, що хочуть взяти в цьому участь, і дотепер. Термін «гендерна подорож» використовуватиметься для роздумів та розмов про те, як на досвід жінок у політиці впливає їхній гендер, а також про дискримінацію та насильство, з якими вони стикаються через свою гендерну приналежність.

ВПРАВА. Намалюйте дорогу чи стежку на папері для фліпчарта, пояснивши, що це покаже жіночу «гендерну подорож». Проведіть із групою мозковий штурм різних моментів цієї подорожі, під час яких жінки могли пережити гендерну дискримінацію та/або насильство, що обмежують їхню політичну участь. Такими ключовими моментами можуть бути, наприклад:

- ▶ уявлення/установки щодо участі жінок у політиці, яких дотримувалися в часи вашого дитинства у вашій родині та/або школі;
- ▶ рішення взяти участь у публічній політичній події (зібранні, мітингу);
- ▶ рішення вступити до політичної партії;
- ▶ відбір як кандидатки;
- ▶ підвищення на посаді (зокрема аж до лідерки);
- ▶ участь у формальному та неформальному процесі ухвалення рішень;
- ▶ участь у керівних органах (виконавчих комітетах, фракціях).

Зверніться до даних досліджень, проведених у вашій країні та інших країнах, щоб висвітлити характер і масштаби дискримінації та/або насильства, з якими стикаються жінки під час кожного з цих моментів своєї гендерної подорожі в політичному житті. Якщо ви заздалегідь зібрали особисті свідчення жінок-членкинь політичної організації, поділіться деякими прикладами їхніх свідчень щодо кожного з цих ключових моментів.

Поділіть учасників/-ниць на менші групи по чотири-шість осіб. Запропонуйте кожній малій групі обрати один із ключових моментів, над яким вона працюватиме; забезпечте, щоб над кожним ключовим моментом працювала принаймні одна група. Кожна мала група повинна витратити наступні 15 хвилин на обговорення свого ключового моменту, запропонувавши свої відповіді на наступні запитання на стікерах:

- ▶ «З якими видами дискримінації та/або насильства може стикнутися жінка в цей момент?»;
- ▶ «Які чоловіки (та інші жінки) беруть участь у скоєнні цих актів дискримінації та/або насильства?»;
- ▶ «Які аспекти культури політичної організації дозволяють цій дискримінації та/або насильству тривати та стримують жінок і чоловіків від дій, спрямованих на те, щоб припинити це?»;
- ▶ «Що в цей момент можуть зробити інші чоловіки, щоб протистояти такій дискримінації та/або насильству та підтримати жінок?»

Коли малі групи завершили обговорення, знову згуртуйте всіх разом. Запропонуйте кожній малій групі представити решті учасників/-ниць свої відповіді на чотири запитання, розмістивши свої стікери на «гендерній подорожі», намальованій на папері для фліпчарта. Коли всі малі групи прозвітували, очолить загальне обговорення наступних питань.

- ▶ Різні види 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 наперед, щоб забезпечити відображення реалій жіночого досвіду в цьому обговоренні. Розрізняйте прямий/особистий сексизм і дискримінацію та непрямий/організаційний сексизм і дискримінацію. Попросіть учасників розповісти щось із власного життя на цю тему.
- ▶ Різні категорії чоловіків, які беруть участь у скоєнні цих актів дискримінації та/або насильства. Сюди можуть входити члени сім'ї та громади, колеги по політичній організації, а також лідери як всередині політичної організації, так і за її межами.
- ▶ Різні аспекти культури політичної організації, які дозволяють сексизму, дискримінації та/або насильству тривати та 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. **ПРИМІТКА:** про те, як це робити, буде розглянуто докладніше на наступних заняттях.
- ▶ Різні вправи, яких можуть вживати чоловіки для боротьби з сексизмом, дискримінацією та/або насильством та підтримки жінок. Підкресліть, як важливо, щоб чоловіки працювали над цим разом із жінками. **ПРИМІТКА:** докладніше про це буде сказано на одному з наступних занять. Попросіть учасників/-ниць поділитися розповідями з власного життя, які ілюструють співпрацю чоловіків і жінок у боротьбі з сексизмом, дискримінацією та/або насильством.

Фасилітатор/-ка завершує заняття, нагадавши групі, що важливо дослухатися до досвіду жінок щодо їхніх гендерних подорожей у політиці, а також про те, що на одному з наступних занять увага буде повернута до слухання як першого кроку до вжиття вправ для припинення сексизму та дискримінації та/або насильства.

ІНСТРУМЕНТАРІЙ С2: ГЕНДЕРНІ ПОДОРОЖІ В ПОЛІТИЦІ

- ▶ Заняття С2: Гендерні подорожі в політиці
- ▶ Заняття С2: Примітки для фасилітатора/-ки

ЗАНЯТТЯ С3: ГЕНДЕРНА СИТУАЦІЯ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

Мета цього заняття – розглянути способи впливу маскулінності та жіночності на культуру політичної організації та визначити вправи, яких можна вжити у відповідь на конкретні випадки шкідливої поведінки всередині організації з метою зміни її культури.

- ▶ Час = 60 хвилин.
- ▶ Необхідні матеріали: папір для фліпчарта, ручки та стікери.
- ▶ Заздалегідь: пристосуйте сценарії гендерної ситуації на робочому місці до умов семінару; напишіть заголовки сценаріїв на окремих стікерах; намалюйте лінію на папері для фліпчарта з написом «Найбільш реалістичний/актуальний» на одному кінці та «Найменш реалістичний/актуальний» – на іншому.

ЗМІСТ. Фасилітатор/-ка представляє цілі заняття та сценарії гендерної ситуації на робочому місці.

- ▶ **Керівництво.** Жінка-лідерка політичної організації, яка нещодавно отримала підвищення, вважає, що має діяти «по-чоловічому», щоб її сприймали серйозно як менеджера. Вона відчуває, що багато людей в офісі не асоціюють жінок із сильним лідерством.
- ▶ **Участь.** Нещодавно обрана жінка-політикиня стає все більш роздратованою через те, що її колеги-чоловіки розмовляють на засіданнях так, ніби її там нема, і заявляють про її ідеї як про свої власні. Вона скаржиться чоловіку-високопосадовцю на цей сексизм, але він каже їй не бути настільки чутливою і додає, що їй доведеться боротися, щоб її почали слухати так само, як колись боровся він.
- ▶ **Догляд за дітьми.** Чоловік-політик хоче проводити більше часу зі своєю маленькою дитиною, а його дружина повернеться на роботу, але йому кажуть, що це буде неможливо, оскільки лише жінки можуть взяти відпустку по догляду за дитиною. І як каже один із його колег, «якщо ти візьмеш відпустку заради дитини, це створить враження, що ти під контролем у дружини!»
- ▶ **Догляд за дітьми.** Жінки-політикині не можуть відвідувати деякі зустрічі – особливо рано-вранці і ввечері, оскільки організація планує зустрічі на той час, коли багато жінок виконує сімейні обов'язки.
- ▶ **Сексуальна дискримінація.** Чоловік-високопоставлений політик наймає лише привабливих жінок адміністративними співробітницями, оскільки, за його словами, вродлива жінка допомагає зробити робоче місце «приємнішим середовищем».
- ▶ **Сексуальний привілей.** Політик-чоловік реагує сердито, коли жінка-колежанка відкидає його загравання. Він розповідає колегам-чоловікам, що, на його думку, ця жінка загравала з ним, судячи з того, як вона одягалася і як дружньо до нього ставилася, тому вона не має права відмовити йому зараз.
- ▶ **Сексуальні домагання.** Співробітниця політичної організації скаржиться колегам/-жанкам на те, що керівник-чоловік домагається її. Деякі колеги/-жанки, як чоловіки, так і жінки, думають, що вона вигадала цю історію, щоб привернути до себе увагу. Інші винуватять її за власне поведіння, оскільки вона одягалася «нескромно», на відміну від інших жінок у цьому офісі.
- ▶ **Домашнє насильство.** Жінка-політикиня повертається на роботу після певної відсутності, роблячи все можливе, щоб приховати синці на обличчі. Більшість її колег/-жанок, чоловіки та жінки, нічого не говорять про це, хоча знають, що чоловік жінки в минулому застосовував силу проти неї. Вони думають, що вона мала бути обережнішою, не провокувати свого чоловіка, і взагалі сама винна.
- ▶ **Неформальні зустрічі після роботи.** Жінки залишаються поза важливими дискусіями та рішеннями, оскільки вони відбуваються, коли чоловіки спілкуються після роботи за випивкою в місцях та в години, які недоступні для жінок.

ВПРАВА. Розділіть учасників/-ниць на менші групи залежно від кількості сценаріїв, які ви використовуєте; кожна мала група повинна працювати за власним сценарієм. Дайте меншим групам 20 хвилин на обговорення своїх сценаріїв та формулювання відповідей на наступні запитання:

- ▶ «Наскільки реалістичним цей сценарій виглядає в контексті вашої політичної організації?»;
- ▶ «Якщо реалістичним, що це говорить нам про те, як маскуліність та жіночність впливають на культуру політичної організації?»;
- ▶ «Якщо не дуже реалістичним, який сценарій був би актуальнішим за темою, вказаною на картці?»;
- ▶ «Що політична організація вже робить, щоб подолати цю шкідливу поведінку?»;

- ▶ «Що політична організація має робити, щоб подолати цю шкідливу поведінку?»;
- ▶ «Що ви можете зробити як чоловіки, щоб поліпшити реакцію політичної організації на цю шкідливу поведінку?»

Коли малі групи завершать обговорення, знову зберіть усіх разом та запросіть представника/-ницю кожної групи наклеїти свій стікер на відповідне місце на континуумі. Поки вони це роблять, запропонуйте їм розповісти про основні моменти їхнього обговорення свого сценарію.

Очоліть обговорення сценаріїв у великій групі, використовуючи наступні запитання:

- ▶ «Які сценарії є найреалістичнішими й чому?»;
- ▶ «Розмірковуючи над цими сценаріями, що політична організація вже робить, щоб перетворити свою внутрішню культуру на таку, в якій жінок поважають і не завдають їм шкоди?»;
- ▶ «Розмірковуючи над цими сценаріями, що політична організація може ще зробити, щоб перетворити свою внутрішню культуру на таку, в якій жінок поважають і не завдають їм шкоди?»;
- ▶ «Що ви як чоловіки можете зробити, щоб поліпшити реакцію політичної організації на шкідливу поведінку, представлену в цих сценаріях?»

Фасилітатор/-ка завершує заняття, нагадавши групі, що зміна внутрішньої культури політичної організації навряд чи буде швидкою та легкою справою, але це відбудеться лише в тому разі, якщо більше чоловіків активніше виступатимуть проти шкідливої поведінки та патріархальної культури, яку вони виражають.

Порада щодо проведення заняття: сценарії можуть викликати насторожену реакцію у учасників/-ниць семінару. Вони можуть заявити, що жоден із цих сценаріїв не є реалістичним. Така настороженість може сама бути можливістю для навчання. Як фасилітатор/-ка ви можете використовувати насторожені реакції учасників/-ниць як можливість обговорити відносну непомітність для чоловіків проблем повсякденного сексизму, з якими стикаються жінки.

Порада щодо проведення заняття: ця вправа надає цінну можливість використати доступні дослідження, проведені НДІ та поза його межами, стосовно саме вашого контексту, щоб поінформувати учасників/-ниць про проблеми гендерної дискримінації, сексуальних домагань та насильства, з якими стикаються жінки в політичному житті.

ІНСТРУМЕНТАРІЙ С3: ГЕНДЕРНА СИТУАЦІЯ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

- ▶ Заняття С3: Гендерна ситуація на робочому місці
- ▶ Заняття С3: Сценарії гендерної ситуації на робочому місці
- ▶ Сценарії гендерної ситуації на робочому місці для внутрішніх семінарів

ЗАНЯТТЯ С4: СОЮЗНИК ЧИ ЗАХИСНИК

Мета цього заняття – з'ясувати різницю між роллю «союзника» та роллю «захисника» для чоловіків, які вживають вправ для протистояння патріархальній маскулінності та сприяння повноцінній участі жінок у політиці, і визначити причини, через які чоловіки мають діяти як союзники, а не захисники.

- ▶ Час = 75 хвилин.
- ▶ Необхідні матеріали: папір для фліпчарта та ручки.
- ▶ Заздалегідь: подумайте про особисті розповіді тих, хто був союзником жінок, і про те, що така роль передбачала.

ЗМІСТ. Фасилітатор/-ка представляє цілі заняття і пояснює, що одним із способів дослідити, що означає для чоловіків союз з жінками у протистоянні маскулінності, – це згадування чоловіками випадків із власного життя, коли вони відчували підтримку з боку інших чоловіків.

ВПРАВА. Запросіть учасників/-ниць приділити п'ять хвилин, щоб згадати випадок із власного життя, коли вони стикалися з проблемою, й інший чоловік підтримав їх у її вирішенні.

За п'ять хвилин попросіть учасників/-ниць утворити пари з тим/тією, з ким їм буде комфортно поділитися своєю розповіддю. Поясніть, що кожна людина матиме чотири хвилини, щоб поділитися своєю історією зі своїм партнером/своєю партнеркою, і що ви повідомите, коли настане час, щоб учасники/-ці помінялися ролями.

За вісім хвилин (коли обидва партнери/обидві партнерки в кожній парі поділяться своїми розповідями), знову зберіть усіх до купи, щоб вони змогли прозвітувати про почуті розповіді, з яких можна дізнатися про те, як бути союзником. Використовуйте наступні запитання:

- ▶ «Що зробила інша людина, щоб ви відчули підтримку у вирішенні проблеми, з якою стикалися?»;
- ▶ «Яким чином підтримка з боку іншої людини підвищила вашу особисту впевненість і спроможність вирішувати проблему, з якою ви стикнулися?»

ЗМІСТ. Що означає бути союзником/-цею? Союзник/-ця – це той/та, хто:

- ▶ діє на підтримку іншого/-ої або утворює з ним/нею коаліцію;
- ▶ підтримує, а не зменшує силу та спроможність цієї особи чи групи;
- ▶ замислюється над власною співучастю у владних системах і зобов'язується змінити себе та системи, які надають йому/їй владу.³⁷

Союзник/-ця зазвичай є членом/-кинею привілейованої соціальної групи, який/яка використовує свою соціальну владу, щоб виступити проти несправедливості, спрямованої на цільові групи (наприклад, білі люди, які протистоять расистській політиці, чоловіки, які кидають виклик сексистській мові, поведінці та соціальним системам, котрі їх продукують). Союзник/-ця працює над тим, щоб бути знаряддям соціальних змін, а не гноблення.

Згадайте про обговорення гегемонійних владних стосунків у вправі «Гендерні рамки». Поясніть, що, обмірковуючи 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 гегемонійним владним відносинам, важливо діяти таким чином, щоб формувати відносини влади співпраці з жінками, які б не підсилювали, явно чи неявно, гегемонійні владні відносини.

ВПРАВА. Поділіть учасників/-ниць на п'ять або шість менших груп. Доручіть кожній малій групі обговорити сценарій з власного досвіду або такий, який міг би статися в їхній власній політичній організації, коли чоловік вважав, що він був союзником у боротьбі жінок за більшу політичну участь, але насправді підривав внутрішню владу жінок і їхню діяльну владу, а не формував колективні владні відносини з жінками. Запропонуйте всім групам обговорити наступні питання при розробці своїх сценаріїв:

- ▶ «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 колективні владні відносини з жінками в їхній боротьбі за більшу політичну участь?»

Дайте малим групам 15-20 хвилин для роботи, а потім знову зберіть усіх разом. Запропонуйте малим групам прозвітувати про свої розмови та відповіді на три запитання.

ЗМІСТ. Якими є ознаки дієвого союзника-чоловіка? Стати чоловіком-союзником – це безперервний процес, а не стан, це те, що ми повинні робити завжди. Це вимагає спільної роботи над вивченням і відпрацюванням навичок, необхідних для втручання, коли патріархальні твердження, поведінка, політика та структури завдають шкоди, експлуатують або пригнічують жінок та представників гендерних і сексуальних меншин. Дієвий чоловік-союзник:

- ▶ дослухається до точок зору й враховує досвід членкинь цільової групи і поважає ці точки зору й досвід;
- ▶ відповідальний перед людьми, з якими він вступає в союз;
- ▶ готовий до критики своєї поведінки та установок і до того, щоб подумати про їхню зміну;
- ▶ перебирає відповідальність за вивчення власного досвіду та досвіду цільових груп стосовно того, як гендерне гноблення працює в повсякденному житті;
- ▶ визнає, що відучування від гнобительських переконань та дій – це процес, який триває все життя, а не окрема подія, і вітає кожну можливість для навчання;
- ▶ визнає наявність у чоловіків незаслужених привілеїв, отриманих внаслідок високого статусу, та працює над усуненням привілеїв або їх заміною на права, якими користуються також і членкині цільової групи;
- ▶ готовий ризикувати, пробувати нові способи поведінки, робити помилки та вчитися на них, діяти попри власний страх і спротив інших членів привілейованої групи;
- ▶ вірить, що може змінити світ на краще, діючи та виступаючи проти несправедливості;
- ▶ діє проти соціальної несправедливості, спрямованої на інших, оскільки це в його інтересах (а також в інтересах членів/-кинь цільової групи);
- ▶ дбає про себе, щоб уникнути вигорання;
- ▶ знає, як культивувати підтримку з боку інших союзників.

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. Такі норми маскулінності сигналізують, що маскулінність означає силу, а жіночність означає 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. Для досягнення більшої політичної участі жінкам потрібні чоловіки-союзники, а не чоловіки-захисники. Бути чоловіком-союзником означає дослухатися до жінок та працювати з ними для подолання бар'єрів на шляху їхньої політичної участі та просування, а не виконувати роль захисника, намагаючись вирішити проблему за жінок.

Фасилітатор/-ка закінчує заняття коротким оглядом сценаріїв, опрацьованих малими групами, висвітлюючи способи, якими чоловіки можуть бути союзниками жінкам у кожному сценарії, підтримуючи внутрішню силу та діяльну владу жінок і працюючи над зміцненням відносин влади співпраці з жінками у їхній боротьбі за ширшу політичну участь.

Порада щодо проведення заняття: на цьому занятті розповіді використовуються для того, щоб допомогти учасникам/-цям зрозуміти, що означає «бути союзником», та пов'язати це із власним життям. Ви можете допомогти учасникам/-цям і поділитися власними розповідями про те, як бути союзником жінок і що це передбачає. Подбайте, щоб будь-яка історія, яку ви розповідаєте, висвітлювала принаймні деякі ключові моменти з того, що означає бути дієвим союзником.

ІНСТРУМЕНТАРІЙ С4: СОЮЗНИК ЧИ ЗАХИСНИК

- ▶ Заняття С4: Союзник чи захисник
- ▶ 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 зачіпає політику. Політичний вимір особливо важливий для роботи над установками та практиками чоловіків у політичних організаціях, які обмежують, стримують та/або виключають повноцінну участь жінок у політиці, щоб мати можливість виявити конкретні проблеми у сферах політичної волі, простору для змін та спроможності здійснити зміни. Як персоналізуючи, так і політизуючи проблеми гендерних норм, оскільки вони впливають на політичні організації та процеси, ми відтак маємо можливість колективно розробити стратегії щодо їхніх змін.

ЗАНЯТТЯ D1: АКТИВНЕ СЛУХАННЯ

Метою цього заняття є досягнення кращого розуміння того, чому для чоловіків важливо дослухатися до жіночого досвіду, запитів та вимог, чому це є першим кроком на підтримку політичної активності жінок, а також практика навичок активного слухання.

- ▶ Час = 45 хвилин.
- ▶ Необхідні матеріали: немає.

ЗМІСТ. Фасилітатор/-ка пояснює часникам/-цям, що дослухатися до тих, хто найбільше постраждав через якусь соціальну проблему, є необхідним першим кроком у розробці стратегії її вирішення, оскільки можна при цьому керуватися їхнім досвідом і рекомендаціями. Для подолання проблем, зумовлених установками та практиками чоловіків щодо гендерної рівності, в політичній організації та в суспільстві в цілому, чоловікам необхідно дослухатися до тих, хто найбільше потерпає через це, а саме жінок, представників гендерних та сексуальних меншин.

Слухання є навичкою; у ній можна практикуватися, її можна вдосконалити. Під час цього заняття група обговорить навички «активного слухання» та попрактикується в ньому. Для початку слід зазначити, що активне слухання означає слухання всім тілом, а не лише вухами.

ВПРАВА. Поділіть учасників/-ниць і попросіть їх сісти спиною один до одного. Один/одна із членів пари говоритиме на якусь тему впродовж двох-трьох хвилин, поки його/її партнер/-ка слухатиме. Потім поміняйте їх ролями.

Коротко обговоріть, що учасники/-ці відчували, слухаючи когось, кого вони не могли бачити, а також коли їх слухали, а вони не могли бачити слухачів/-ок.

Запросіть учасників/-ниць пар повернутися обличчям один одного/одна до одної. Повторіть вправу, в якій одна особа говорить, а інша слухає, а потім запропонуйте помінятися ролями на дві-три хвилини.

Коротко обговоріть відмінності між слуханням спина до спина та обличчя до обличчя. Питання для обговорення:

- ▶ «Що ви відчували, говорячи з кимось, кого не могли бачити? Якою мірою ви відчували, що вас чують чи не чують?»;
- ▶ «Що ви відчували в очній частині вправи, коли бачили того, хто вас слухає, і знаючи, що він/вона вас бачить? Як він/вона показував/-ла очима та всім тілом, що слухає вас?»

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

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 відчувають, що їх чують. Це може бути надзвичайно важливим при розмові з чоловіками стосовно проблем маскулінності, тобто проблем, до яких вони можуть ставитися з настороженістю чи відчувати сором через них.

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, про що говорять, і розуміння предмету розмови. Це може включати спрямування погляду на людину, яка говорить. Подекуди такий прямий зоровий контакт може вважатися неприйнятним, поки люди, які говорять і слухають, не встановлять певної довіри поміж себе;
- ▶ сприйняття не лише висловленого, але й того, як це сказано, звернення уваги на мову тіла мовця/-виці;
- ▶ постановка запитань особі, яка говорить, щоб показати, що ви хочете зрозуміти її виступ.

У багатьох культурах чоловіки звикли, що вони говорять, а інші (особливо жінки) їх слухають. У багатьох культурах від жінок очікується, що вони слухатимуть більше, а говоритимуть менше, особливо в чоловічій компанії. Ця претензія чоловіків на те, щоб говорити й мати слухачів, є важливим аспектом маскулінності. Так само уявлення жінок, що в них немає права відкрито висловлюватися про проблеми, які їх стосуються, є важливим аспектом жіночності.

Обміркуйте в загальних рисах, як можна використовувати «мову тіла», щоб показати, що ви уважно слухаєте когось. 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 трактуватися як така, що не виявляє належної поваги. Важливо обговорити ці культурні аспекти активного слухання способами, які стосуються саме контексту, в якому ви працюєте, і є актуальними для цього контексту.

ВПРАВА. Проведіть із групою мозковий штурм щодо основних причин, чому багато чоловіків недостатньо уважно дослухаються до жіночого досвіду маскулінності як у політичних організаціях, так і в суспільстві в цілому.

Запропонуйте учасникам/-цям поділитися власним досвідом ситуацій, коли 1) чоловік не дослухається до жінки, якщо вона виступає на політичній нараді, і як це впливає на жінку, та 2) чоловік демонструє хороші навички активного слухання, дослухаючись до жінки, коли вона виступає на політичній нараді, і як це впливає на жінку.

Фасилітатор/-ка завершує заняття коротким обговоренням із групою того, що можуть зробити чоловіки, щоб спонукати інших чоловіків дослухатися до жінок і підтримувати їх у цьому, щоб керуватися їхнім досвідом та рекомендаціями в боротьбі з установками та практиками чоловіків, які обмежують повноцінну політичну участь жінок.

ІНСТРУМЕНТАРІЙ D1: АКТИВНЕ СЛУХАННЯ

- ▶ Заняття D1: Активне слухання
- ▶ Заняття D1: Примітки для фасилітатора/-ки

ЗАНЯТТЯ D2: ФОРМУВАННЯ БАЧЕННЯ ЗМІН

Мета цього заняття – оцінити просування, досягнуте політичною організацією в розширенні політичної активності жінок, визначити проблеми, над якими політичній організації потрібно ще попрацювати, та поділитися баченням майбутнього політичної організації з боку учасників/-ниць – майбутнього, в якому жінки та чоловіки беруть повноцінну та рівну участь на всіх рівнях ухвалення рішень та керівної роботи.

- ▶ Час = 75 хвилин.
- ▶ Необхідні матеріали: папір для фліпчарта та ручки.

ЗМІСТ. Фасилітатор/-ка пояснює 5-етапний процес формування бачення змін, який пропонує продукуючу, але все одно реалістичну модель для обговорення організаційних змін.

- ▶ **Визначати:** з'ясування фокусу змін. Важливо розкрити загальний фокус процесу змін. Ясно і конкретно говорити про те, які аспекти маскулінності в політичній організації ми хочемо змінити, означає зробити необхідний перший крок до формування процесу змін.
- ▶ **Відкривати:** оцінити найкраще з того, що вже робиться. Наступним кроком у формуванні змін є чітке розуміння того, що вже робиться для подолання аспекту маскулінності в політичній організації, щоб не лише висвітлити ці зусилля, але й повчитися на них, врахувати її сильні сторони та здобутки.
- ▶ **Мріяти:** уявляти, «що може бути». Наступний крок – уявити нові можливості та сформувати бачення бажаного майбутнього. Це дозволяє людям визначити свої мрії про організацію: якою вони хочуть її бачити і як вона має діяти в майбутньому. На цьому етапі мрій у нас є можливість подумати й поговорити про наші побажання, надії та сподівання на майбутнє.
- ▶ **Проектувати:** визначати, «що має бути». Тут поєднуються розповіді з фази «Відкривати» з увагою та творчістю фази «Мріяти». Це зближує «найкраще з того, що є» з тим, «що могло б бути», і окреслює те, «що повинно бути». На цьому етапі проектування ми маємо можливість окреслити конкретні зміни, які ми хочемо бачити втіленими, щоб протистояти тому аспекту маскулінності в політичній організації, який нас турбує.
- ▶ **Реалізовувати:** створення «того, що буде». П'ятий етап 5-етапного процесу визначає, як буде досягнуто змін, окреслених на етапі проектування. У цій фазі реалізації ми маємо можливість передбачити конкретні кроки, які треба зробити, щоб досягти змін, визначених на етапі проектування.

ВПРАВА. Поділіть учасників/-ниць на менші групи по шість-вісім осіб. Дайте кожній групі 30 хвилин на опанування 5-етапним процесом та розробку бачення зміни конкретного аспекту маскулінності в політичній організації, виходячи з попереднього обговорення проблем на семінарі. Запропонуйте кожній групі записати на папері для фліпчарта подробиці, які вони обговорюють, для кожної з п'яти фаз: визначати, відкривати, мріяти, проектувати, реалізовувати.

За 30 хвилин знову зберіть малі групи разом і запропонуйте їм представити їхній 5-етапний процес боротьби з патріархальною маскулінністю в партії/організації. Після кожного звіту виділіть кілька хвилин на запитання від інших учасників/-ниць.

Коли всі малі групи прозвітували, очоліть загальне обговорення наступних питань.

- ▶ **Визначати:** які аспекти установок та практик чоловіків у політичній організації є найважливішими та потребують термінового подолання?
- ▶ **Відкривати:** чому саме 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 політичній організації, котре базується на відносинах діяльної влади та влади співпраці, а не на гегемонійних владних відносинах маскулінності?
- ▶ Проектувати: якими можуть бути конкретні зміни в повсякденній практиці політичної організації, котрі б виразили ці гендерні відносини діяльної влади та влади співпраці?
- ▶ Реалізовувати: що конкретно ми можемо зробити для досягнення цих змін?

Порада з проведення заняття: фасилітатору/-ці може бути набагато складніше заохочувати учасників/-ниць говорити про поведінку, ніж про формальні зобов'язання. Учасники/-ці можуть одразу сказати: «Ми ухвалили квоту», але їм набагато складніше буде відповісти на запитання «Чи справді ми ставимося до жінок як до рівних?» Фасилітатори/-ки мають бути готовими дослідити цю проблему за допомогою навідних запитань, поданих вище.

Фасилітатор/-ка завершує заняття, подякувавши учасникам/-цям за те, що вони запропонували своє бачення змін.

ІНСТРУМЕНТАРІЙ D2: ФОРМУВАННЯ БАЧЕННЯ ЗМІН

- ▶ Заняття D2: Формування бачення змін
- ▶ Заняття D2: 5-етапний процес формування бачення змін

ЗАНЯТТЯ D3: СТРАТЕГІЇ ГЕНДЕРУ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

Мета цього заняття – зрозуміти різні сфери організаційних змін та визначити дії для протистояння маскулінності в кожній такій сфері.

- ▶ Час = 90 хвилин.
- ▶ Необхідні матеріали: папір для фліпчарта та ручки.
- ▶ Заздалегідь: розмножте Роздатковий матеріал 1 заняття D3: *Сфери змін* та Роздатковий матеріал 2 заняття D3: *Стратегії змін*.

ЗМІСТ. Фасилітатор/-ка пояснює, що на цьому занятті докладніше розглянуть питання про те, як досягти змін у політичній організації з метою ефективнішого розширення політичної участі і просування жінок. Це заняття допоможе учасникам/-цям визначити коло стратегій, які можуть знадобитися для вирішення проблем маскулінності.

Використовуючи Роздатковий матеріал 1 заняття D3: *Сфери змін*, поясніть, що модель «Сфери змін» наголошує на функціонуванні таких гегемонійних гендерних відносин 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 чи 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.

Використовуючи Роздатковий матеріал 2 заняття D3: *Стратегії змін*, поясніть, що ці чотири сфери вказують на коло стратегій, які можуть знадобитися для протистояння патріархальним гегемонійним гендерним відносинам, пов'язаним із маскуліністю, та їхньої зміни:

- ▶ 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 і їхнього перетворення.

ВПРАВА. Поділіть учасників/-ниць на чотири групи, кожна з яких бере на себе одну сферу змін. Доручіть кожній групі:

- ▶ визначити певну конкретну проблему перешкоджання повноцінній політичній участі жінок з боку чоловіків, яка має місце в їхній сфері;
- ▶ обговорити, що вже зроблено для вирішення цієї проблеми, яким успішним досвідом цієї роботи можна скористатися і які шляхи її подальшого вдосконалення;
- ▶ окреслити набір стратегій, які можуть бути реалізовані в політичній організації для протистояння цьому аспектові маскуліності в їхній сфері та для його зміни;
- ▶ визначити, якої підтримки вони потребуватимуть від інших організацій, зокрема від НДІ, щоб сприяти реалізації цих стратегій.

Виділіть 40 хвилин на цю групову роботу. Використовуйте можливі стратегії змін у кожній сфері, поданій в Інструментарії D3, щоб допомогти кожній групі в обговоренні можливих стратегій.

Коли групи виконали свої завдання, знову зберіть їх разом і запропонуйте кожній представити визначені та обговорені ними стратегії.

Фасилітатор/-ка завершує заняття підбиттям підсумків вивченого про різні сфери змін та того, що це означає стосовно кола стратегій змін, які можуть знадобитися для протистояння маскуліності всередині політичної організації та її зміни.

Інструментарій D3: Стратегії гендеру на робочому місці

- ▶ Заняття D3: Стратегії гендеру на робочому місці
- ▶ Заняття D3 Роздатковий матеріал 1: Сфери змін
- ▶ Заняття D3 Роздатковий матеріал 2: Стратегії змін

ЗАНЯТТЯ D4: КУЛЬТУРА ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Мета цього заняття – зрозуміти поняття «безкарність» і «відповідальність», зрозуміти, чому ці терміни важливі для будь-якого обговорення протистояння патріархальній маскулінності, та попрактикуватися в притягненні чоловіків до відповідальності, щоб протистояти культурі безкарності.

- ▶ Час = 90 хвилин.
- ▶ Необхідні матеріали: папір для фліпчарта та ручки.

ЗМІСТ. Фасилітатор/-ка пояснює, що в центрі уваги семінару досі було визначення того, що політична організація може зробити для протистояння патріархальним установкам та поведінці. Нагадайте всім, що йдеться також і про особисту відповідальність, особливо в тому, що стосується протистояння повсякденним практикам маскулінності. Поясніть, що під час заняття ми звернемо основну увагу на те, що можуть робити чоловіки в повсякденній взаємодії як із жінками, так і з чоловіками, щоб допомогти створити таку внутрішню культуру, яка підтримувала б політичну участь жінок.

Проведіть мозковий штурм деяких базових визначень слів «безкарність» та «відповідальність» та обговоріть, чому ці терміни актуальні для семінару про те, як протистояти маскулінності та змінювати її.

Поясніть два поняття.

- ▶ **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 маскулінністю.
- ▶ **Відповідальність:** бути відповідальним за свої дії та їхній вплив на інших. У цьому посібнику ми зосереджуємо увагу на стосунках між професійними політиками/-кинями в їхніх політичних організаціях. Коли ми говоримо, що хочемо притягнути когось до відповідальності, це означає, що ми хочемо, щоб вони несли відповідальність і розуміли наслідки своїх дій, а також усували шкоду, заподіяну їхніми діями іншим, і зобов'язувалися не повторювати цих дій. Щоб покінчити з безкарністю патріархальної маскулінності, ми маємо притягувати чоловіків до відповідальності за їхню патріархальну поведінку та співучасть у патріархальній поведінці інших чоловіків і розраховувати, що вони самі дотримуватимуться високих стандартів та вимагатимуть це від інших чоловіків. Зокрема відповідальність у цій програмі розглядається як спосіб забезпечити норми, за яких погляди чоловіків-лідерів на організацію, на поводження з жінками та становище жінок у організації, а також рішення та пріоритети роботи, які врешті-решт обираються для розв'язання цих проблем, відображали життєву правду жінок, їхні історично сформовані програми дій та пріоритети.

Запропонуйте одному/-ій чи двом учасникам/-цям поділитися розповідями з власного життя про чоловіків, які діють патріархально та безкарно, а ще одному/-ій або двом учасникам/-цям – поділитися розповідями з власного життя про чоловіків, які притягають інших чоловіків до відповідальності за їхню патріархальну поведінку.

«Практика відповідальності допомагає людям брати на себе відповідальність за повсякденну шкоду. Це включає запрошення та заохочення людей взяти на себе відповідальність за шкоду та її наслідки, докласти зусилля для усунення шкоди та взяти на себе зобов'язання змінити себе та ситуацію, щоб запобігти майбутній шкоді. Це заохочує нас підтримувати взаємини між собою, щоб подолати гноблення та його шкідливі наслідки», – Ann Russo, *Feminist Accountability* [Енн Руссо «Феміністська відповідальність».]

ВПРАВА. Поясніть, що у цій вправі докладніше розглянуть культури патріархальної безкарності в політичній організації та те, що можуть зробити чоловіки, щоб притягнути інших чоловіків до відповідальності, щоб тим самим протистояти цій культурі безкарності.

Поділіть учасників на малі групи по шість-вісім осіб. Доручіть кожній малій групі придумати рольову гру, в якій буде показано, як чоловік поводить себе патріархально та безкарно всередині політичної організації, а потім продемонстровано дії чоловіка/чоловіків разом із жінкою/жінками, спрямовані на притягнення першого чоловіка до відповідальності. **ПРИМІТКА.** Якщо ви раніше використовували Заняття 2.3: Сценарії гендерної ситуації на робочому місці під час семінару, то малі групи можуть використовувати один із цих сценаріїв як підґрунтя для своїх рольових ігор.

Попросіть кожну групу відповісти на наступні запитання у процесі розробки рольової гри:

- ▶ «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 і створити таку внутрішню культуру, яка б розширювала політичну участь жінок?»;
- ▶ «Що можуть зробити інші члени/-кині політичної організації, щоб допомогти людині, яка зазнала шкоди, сформулювати свої потреби та домогтися інституційних дій?»;
- ▶ «Що можуть зробити інші члени/-кині політичної організації, щоб домогтися взяття причетним до ситуації чоловіком/чоловіками на себе відповідальності за свої дії?»

Дайте малим групам 8-10 хвилин на те, щоб обговорити та спроектувати рольові ігри. Коли вони будуть готові, знову зберіть групи до купи і запропонуйте їм по черзі представити свою рольову гру. Після кожної рольової гри опитайте її учасників/-ниць, використовуючи подані вище запитання.

ЗМІСТ. Чотирикорова модель дій із притягнення чоловіків до відповідальності за маскулінність 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 щодо того, що говориться, так і стосовно 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 маскулінність.

- ▶ **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 відчути шкоду, якої такі установки та поведінка завдають жінкам (а часто й іншим чоловікам).
- ▶ **Визначити способи змін.** Одна з важливих ролей, котру можуть відігравати чоловіки, – допомогти іншим чоловікам зрозуміти, як вони здатні 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 стосовно збільшення участі жінок у політиці.

ВПРАВА. Проведіть із учасниками/-цями мозковий штурм, щоб виявити, що може заважати чоловікам діяти активніше, спонукаючи інших чоловіків до відповідальності. Спитайте наступне:

- ▶ «Які страхи/тривоги у вас викликає думка про те, щоб виступити з критикою гендерно-несправедливих установок і практики чоловіків у політичній організації?»;
- ▶ «Які страхи/тривоги у вас викликає думка про те, щоб виступити та притягнути інших чоловіків до відповідальності за патріархальну поведінку в політичній організації?»;
- ▶ «Які навички вам потрібні, щоб активніше протистояти культурі патріархальної безкарності?»;
- ▶ «Які навички вам потрібні, щоб допомагати чоловікам-членам організації брати відповідальність за завдану шкоду?»;
- ▶ «Як ми можемо підтримувати один одного, щоб подолати ці страхи/тривоги та розвинути свої навички?»

Фасилітатор/-ка завершує заняття подякою учасникам/-цям за всі їхні ідеї та внески та за їхнє бажання глибоко вивчити ці непрості проблеми.

Порада щодо проведення заняття: це заняття ґрунтується на результатах обговорення того, як чоловіки можуть бути союзниками жінок (Заняття 2.4).

ІНСТРУМЕНТАРІЙ D4: КУЛЬТУРА ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

- ▶ Заняття D4: Культура відповідальності
- ▶ Набір інструментів з питань відповідальності MenEngage

ЗАНЯТТЯ D5: РОБИТИ БІЛЬШЕ/РОБИТИ МЕНШЕ

Мета цього семінару – обговорити уявлення стосовно перетворень у питаннях політичної участі жінок в організації та визначити конкретні аспекти діяльності організації, які необхідно врегулювати, щоб забезпечити подальше активне просування політичної участі жінок.

- ▶ Час= 30 хвилин.
- ▶ Необхідні матеріали: папір для фліпчарта та ручки; дані гендерної оцінки НДІ (за можливості).

ЗМІСТ. Фасилітатор/-ка пояснює навчальні цілі вправи, наголошуючи, що семінар має підсумувати просування, досягнуте в питанні політичної участі жінок, та виявити, які бар'єри для такої участі ще залишилися.

ВПРАВА. Коротко висвітліть, що таке «політична участь», попросивши учасників/-ниць визначити цей термін.

Залежно від того, до якої категорії організацій належать учасники/-ниці (політичні організації чи організації громадянського суспільства), поясніть, що це обговорення питань політичної участі жінок буде зосереджено на ролях, які стосуються політичних організацій (a, b, c, d) та тих, які стосуються організацій громадянського суспільства (e, f).

Попросіть учасників/-ниць розділитися на пари і дайте їм 5-7 хвилин на обговорення двох запитань:

- ▶ «Що наша організація робить для просування політичної участі жінок і чого вона повинна робити більше?» Якщо учасникам/-цям потрібні підказки, ви можете попросити їх подумати про те, чи робить їхня партія щось із наступних дій:
 - ➔ чи є у партії якісь структури для сприяння підготовці та розбудові спроможності жінок-членкинь або кандидаток, такі як жіночі крила, програми наставництва, фінансова підтримка тощо;
 - ➔ чи надає партія якусь інституційну підтримку, щоб допомогти жінкам поєднати роботу та сімейні обов'язки (наприклад, догляд за дітьми, транспорт тощо);
 - ➔ чи існують у партії правила чи процеси, які особливо корисні для жінок, або які допомагають жінкам почуватися впевненіше/розбудувувати свою спроможність?
- ▶ «Що наша організація робить, щоб зашкодити політичній участі жінок, чого вона повинна робити менше?» Якщо учасникам/-цям потрібні підказки, ви можете попросити їх подумати про те, чи робить їхня партія щось із наступних дій:
 - ➔ чи існують у партії якісь правила чи процеси, які **ускладнюють** успішну діяльність жінок або які перешкоджають доступу жінок до можливостей розбудови спроможності чи лідерства?;
 - ➔ чи просуває партія негативні образи жінок-політикинь, чи іншим чином знеохочує жінок до участі?

Зберіть усіх знову у велику групу та попросіть когось поділитися найважливішими моментами їхньої розмови. Запишіть відповіді на фліпчарті у дві колонки, підписані «Робити більше» та «Робити менше».

Поки учасники/-ці діляться тим, що вони обговорювали, покажіть їм подібності та відмінності між їхніми відповідями на два запитання, використовуючи наведені нижче запитання. Крім того, використовуйте будь-яку інформацію, яку ви отримали з гендерних оцінок НДІ, щоб визначити напрямок для обговорення просування в питанні політичної активності жінок:

- ▶ «Якими є найпопулярніші відповіді на перше запитання?»;
- ▶ «Що це говорить нам про просування, досягнуте організацією в питанні політичної активності жінок, і чого їй потрібно робити більше в цьому напрямку?»;
- ▶ «Чого ми можемо навчитися з гендерних оцінок організації, проведених НДІ, та політичної ситуації, що допоможе нам вирішити, чого саме організація повинна робити більше, щоб сприяти політичній активності жінок?»;
- ▶ «Якими є найпопулярніші відповіді на друге запитання?»;

- ▶ «Що це говорить нам про перешкоди для політичної активності жінок, які ще залишилися, і чого організація повинна робити менше?»;
- ▶ «Чого ми можемо навчитися з гендерних оцінок організації, проведених НДІ, та політичної ситуації, що допоможе нам вирішити, чого саме організація повинна робити менше, щоб сприяти політичній участі жінок?»

Виходячи з відповідей на ці запитання, підкресліть особливості в поведінці чоловіків, на які вказують учасники/-ці і які стосуються будь-якого просування в питанні участі жінок у політиці та перешкод для неї, які ще залишилися. Повідомте учасників/-ниць, що решта семінарського часу буде витрачена на докладніший огляд роботи, яку можна проводити з чоловіками для підтримки цього просування та усунення згаданих перешкод.

Завершіть заняття, підсумувавши його основні висновки з точки зору просування в політичній участі жінок в організації та окремих аспектів діяльності організації, на які потрібно звернути увагу для досягнення більшого просування в політичній участі жінок.

Інструментарій D5: Робити більше/Робити менше

- ▶ **Заняття D5: Робити більше/Робити менше**

МОДУЛЬ Е: ЗАКРИТТЯ

Те, як семінар починається та завершується, позначиться на якості навчального процесу та впливі навчання на вдосконалення знань, на зміну установок та зміцнення навичок. У цьому підрозділі подані плани двох занять, які завершують програму.

ЗАНЯТТЯ Е1: ЗОБОВ'ЯЗАННЯ ДІЯТИ

Мета цього заняття – спонукати учасників/-ниць взяти на себе зобов'язання вчинити конкретні дії, щоб зробити культуру політичної організації сприятливішою для політичної участі жінок.

- ▶ Час = 30 хвилин.
- ▶ Необхідні матеріали: папір для фліпчарта, ручки та стікери.
- ▶ Заздалегідь: створіть на папері для фліпчарта три колонки, підписані «Розпочати», «Продовжити» та «Припинити».

ЗМІСТ. Фасилітатор/-ка пояснює, що це заняття зосередиться на наступних кроках як для кожного з нас особібно, так і для політичної організації в цілому.

ВПРАВА. Запропонуйте учасникам/-цям приділити кілька хвилин і продумати зобов'язання, які вони можуть взяти, та конкретні дії, які можуть вчинити, щоб допомогти змінити культуру політичної організації таким чином, щоб вона стала сприятливішою для політичної участі жінок. Запропонуйте кожному/-ій учасника/-ці поміркувати над трьома зобов'язаннями діяти, які вони можуть взяти стосовно викладеного нижче.

- ▶ Розпочати: одна дія, яку вони почнуть робити, щоб протистояти маскулінності в політичній організації.
- ▶ Продовжити: одна дія, яку вони продовжуватимуть робити, щоб просувати політичну участь жінок.
- ▶ Один вид поведінки, від якого вони відмовляться, щоб змінити маскулінність у політичній організації.

Запропонуйте кожному/-ій учаснику/-ці занотувати свої зобов'язання діяти на стікерах, по одному зобов'язанню на одній картці.

Поділіть учасників/-ниць на пари, в яких вони проведуть наступні п'ять хвилин, обмінюючись інформацією про свої особисті зобов'язання діяти.

Запросіть учасників/-ниць помістити свої стікери на папері для фліпчарта в одну з трьох колонок, позначених: «Розпочати», «Продовжити» та «Припинити». Попросіть кількох учасників/-ниць поділитися написаним та поговорити про те, чому вони взяли на себе ці зобов'язання.

Фасилітатор/-ка завершує заняття обговоренням важливості того, щоб чоловіки підтримували один одного у виконанні цих зобов'язань про вжиття заходів для боротьби з маскулінністю. Попросіть учасників/-ниць поміркувати над тим, як вони можуть продовжувати підтримувати один одного/одна одну по закінченні семінару і у кого ще можуть шукати підтримки (наприклад, у друзів чи членів сім'ї).

Порада щодо проведення заняття: заохочуйте учасників/-ниць брати на себе реалістичні зобов'язання. Ми не можемо розраховувати на швидку зміну маскулінності. Краще, щоб учасники/-ці дуже конкретно подумали про власне життя та стосунки, а також про ті прості дії, які можуть вчинити, щоб почати протистояти патріархальній маскулінності.

ІНСТРУМЕНТАРІЙ Е1: ЗОБОВ'ЯЗАННЯ ДІЯТИ

► Заняття Е1: Зобов'язання діяти

ЗАНЯТТЯ Е2: ДИВЛЯЧИСЬ НАЗАД ТА ВПЕРЕД

Мета цього заняття – оглянути основні уроки та ключові висновки, винесені з цього семінару, та визначити вправи, яких можна вжити на особистому, організаційному та соціальному рівнях у відповідь на такі висновки.

- Час = 30 хвилин.
- Необхідні матеріали: немає.

ЗМІСТ. Фасилітатор/-ка пояснює, що учасникам/-цям треба обмірковувати наступні питання стосовно цього семінару:

- одна або кілька важливих для мого особистого життя ідей, про які я дізнався/-лася;
- одна або кілька важливих для культури та повсякденної практики політичної організації ідей, про які я дізнався/-лася;
- одна або кілька важливих ідей для означення проблем маскулінності та реагування на них у суспільстві в цілому, про які я дізнався/-лася.

ВПРАВА. Поділіть учасників/-ниць на пари й дайте їм шість-вісім хвилин на обмін думками з приводу того, про що вони дізналися. Потім об'єднайте кожну пару з іншою, утворюючи групи по чотири особи. Ці малі групи повинні:

- поділитися основними важливими думками, обговореними кожною відповідною парою, відзначаючи подібності та відмінності;
- на підставі особистого досвіду обговорити один чи кілька заходів, яких вони зобов'язуються вжити, щоб протистояти маскулінності у своєму власному житті;
- на підставі думок про організаційну культуру обговорити одну чи кілька вправ, яких політична організація має вжити, щоб протистояти маскулінності в організації;
- на підставі ідей про суспільні проблеми обговоріть одну чи кілька змін, які вони хотіли б побачити в державній політиці та які допомогли б протистояти маскулінності у всьому суспільстві.

Дайте четвіркам 10-12 хвилин на обговорення цих тез, потім зберіть усіх знову разом. Використайте решту часу заняття для звітів малих груп про ключові ідеї та дії, яких слід вжити на особистому, організаційному та суспільному рівнях, щоб протистояти маскулінності у нашому власному житті, в політичній організації та в суспільстві в цілому. Відзначте подібності та відмінності між групами у вправах, які вони визначили.

Фасилітатор/-ка завершує заняття обговоренням важливості того, щоб чоловіки підтримували один одного у виконанні своїх зобов'язань вжити заходів для боротьби з маскулінністю.

ІНСТРУМЕНТАРІЙ Е2: ДИВЛЯЧИСЬ НАЗАД ТА ВПЕРЕД

► Заняття Е2: Дивлячись назад та вперед

КОНКРЕТНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СЕМІНАРІВ НДІ В ОКРУЗІ КОЛУМБІЯ ТА В ДЕМОКРАТИЧНІЙ РЕСПУБЛІЦІ КОНГО (ДРК) ДО РЕАЛІЗАЦІЇ

Політичні партії в Демократичній Республіці Конго є високоцентралізованими та патріархальними інституціями, які часто спираються на персональне лідерство, а не на засновану на справедливості участь громадян. Попри чисельне домінування, жінки та молодь особливо слабко представляються партіями, які обмежують їхній доступ до функцій ухвалення рішень та маргіналізують їхні ролі. Жінки, які виступають із критикою, часто стикаються з остракізмом та насильством.

У липні 2019 року НДІ та фахівець з питань маскулінності Алан Грейг розпочали пілотну програму в ДРК, метою якої було залучення чоловіків-лідерів з п'яти політичних партій країни до роботи стосовно розуміння патріархальних норм, які забезпечують збереження гендерної нерівності у їхніх організаціях. Структурно ця програма була серією семінарів, у яких використовувалася теорія змін НДІ *Персоналізація, Політизація, Розробка стратегії*. До семінарів також залучали жінок-членкинь політичних партій, щоб сприяти розмовам та взяттю на себе зобов'язань діяти, які відображали б заклики жінок до рівноправнішої участі в партіях. НДІ співпрацював з місцевою організацією з питань маскулінності COMEN для співфасилітації занять, із жіночими організаціями, які забезпечили відповідність змісту програми потребам боротьби місцевих жінок за свої права, а також готували жінок-учасниць до сесій.

Програма розпочалась з п'яти однопартійних семінарів із лідерами-чоловіками. Метою цього початкового етапу програми було підвищення особистої обізнаності та розуміння учасниками впливу патріархальних гендерних норм, оскільки вони стосуються їхнього життя, а також їхнього впливу на їхні сім'ї, громади та суспільство в цілому. Хоча чоловіки-учасники перших семінарів добре сприймали ідею справедливішої поведінки в особистому житті, вони відмовлялися брати зобов'язання робити це в своїх партіях і зазвичай відкидали уявлення про те, що жінки в їхніх партіях стикаються з дискримінацією.

Цей опір підкреслив необхідність проведення після семінару додаткових вправ, які б дозволили чоловікам співпереживати досвід жінок. Відтак НДІ провів заняття окремо для членів партії-чоловіків та жінок, готуючи їх до заняття в змішаній групі. П'ятеро чоловіків від кожної партії сформували чоловічі робочі групи та пройшли тренінг з активного слухання, щоб краще зрозуміти досвід своїх колежанок-жінок та співпереживати йому. Паралельно жінок-членкинь партій підготували до того, щоб поділитися досвідом дискримінації в партії.

У третьому раунді семінарів чоловіки з кожної робочої групи утворювали пари з жінками-колежанками з їхньої партії. Потім жінки розповідали про свій досвід та занепокоєння через гендерну нерівність у партії, тоді як чоловіки слухали. COMEN фасилітувала ці заняття, забезпечуючи атмосферу поваги та підтримки. Це сильно вплинуло на обидві групи, оскільки багато чоловіків-учасників семінару не знали про досвід своїх колжанок-жінок, тоді як жінки до цього ніколи не мали можливості розповісти про свій досвід.

В останньому раунді семінарів чоловіки з робочої групи поінформували про свою роботу решту учасників першого туру семінарів. Потім чоловіки-учасники семінару розробили програму дій, яку вони могли б зобов'язатися виконувати, щоб зменшити поширення гендерно-несправедливих установок у своїх партійних структурах. Дуже знаковим є момент, що, хоча попередньо було заплановано, що жінки, які брали участь у семінарах, візьмуть участь і в цьому останньому раунді, вони відмовилися це зробити, побоюючись санкцій з боку чоловіків-членів своїх партій. Замість цього їхні свідчення про досвід та тези виступів було зачитано чоловікам-учасникам співробітниками НДІ.

Загалом пілотна програма мала успіх у залученні чоловіків-лідерів політичних партій до розуміння патріархальних норм. Чоловіки-учасники повідомили про посилення справедливих установок впродовж періоду реалізації пілотної програми. Після програми багато хто з них повідомляв у особистих розповідях, що вони тепер активніше займаються домашніми справами та роботою з догляду, а також формують справедливіші стосунки зі своїми дружинами.

Однак особисті зміни, про які повідомляли учасники-чоловіки, не завжди відбивалися на підтримці ними рівності в межах їхніх партій. Оцінювання, проведене консультантом НДІ Марлен Гаас (Marlene Haas) слідом за програмою, показало, що в своїй діяльності партії залишалися переважно патріархальними інституціями. Жінки-учасниці, опитані під час програми, також повідомили про нижчий рівень впевненості в здатності своїх чоловіків бути союзниками для рівної участі жінок у своїх партіях, за рівень, заявлений самими чоловіками в порядку самооцінки.

Вищезазначені обмеження в поєднанні з тим, що жінки не захотіли брати участь у заключному семінарі, засвідчують, що в межах таких програм важко змусити чоловіків з еліти вийти за рамки особистого визнання гендерної нерівності та використати свою владу та привілеї для досягнення організаційних змін. Пілотна програма продемонструвала необхідність довготривалих постійних зусиль для досягнення трансформаційних змін. Вона також підтвердила важливість забезпечення програмами, котрі залучають чоловіків до політики, врахування вимог жінок та жіночих організацій. Активна участь жіночих груп не лише забезпечує роботу програм на підтримку потреб боротьби за права жінок на місцевому рівні, але також надає важливий механізм зворотного зв'язку для оцінки ефективності програм. При переході від семінарів з питань маскулінності до інших видів діяльності будь-яка програма просування демократії повинна включати використання занять для того, щоб сприяти змінам в установках та поведінці лідерів-чоловіків, продовжуючи забезпечувати підвищення значення голосу жінок.

ЩО РОБИТИ ДАЛІ?

Як ми вже кілька разів казали у вказівках із використання програми, цілеспрямована робота з чоловіками-політичними лідерами не призначена для вжитку в якості окремої програми. Замість цього вона функціонує як складова комплексного гендерно-інклюзивного підходу до всіх програм сприяння демократичному розвитку. Незалежно від того, спрямована програма саме на підтримку більшої інклюзивності в політичних організаціях чи на загальне посилення їхніх демократичних процесів та структур, слід розглянути питання про втручання, спрямовані на усунення інституційних, соціально-культурних чи індивідуальних бар'єрів для гендерної інклюзії при розробці теорії змін для такої програми. Викладені в цих вказівках семінари мають використовуватися як спосіб подолання бар'єрів для рівної участі жінок у політичній діяльності, 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.** У ході реалізації таких програм будь-який досвід, отриманий у даній «пусковій» програмі, та інструменти, про які дізналися в процесі її реалізації, 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 спільно з 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 вони вестимуть РАЗОМ.

Нагадаємо, що, як ми зазначали на початку цього посібника, більшість роботи з розширення участі жінок у політиці досі здійснювалася самими жінками. Мета цієї програми – зробити діяльність із просування гендерно-інклюзивних політичних організацій спільною роботою чоловіків та жінок.

Однак можуть знадобитися додаткові та постійні вправи, щоб перейти від зміни норм до дії. Ці вправи повинні бути інтегровані в життя програми – вписані до заявок на проведення програми, теорій змін, бюджетів та планів моніторингу й оцінки. Можна навести такі 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», «активне слухання» тощо, щоб посилити їхню спроможність підтримувати боротьбу за гендерну рівність.
- ▶ Підтримка ідеї робочої групи про те, щоб зустрітися з жінками-членкинями тієї ж політичної організації для узгодження основного набору пріоритетів.

Залежно від організації вправи, 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 повинна й надалі вестися в партнерстві з жіночими групами та жінками-членкинями політичної організації. Існує

значна кількість ресурсів та інструментів, які можуть бути орієнтирами для постійних зусиль, спрямованих 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 зі спостереження за виборами з метою оновлення місії та методології цієї організації для забезпечення того, щоб її робота була гендерно-інклюзивною (див. розділ посібника «*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*» та плани дій);
- ▶ підтримка внутрішньопартійної агітації за оновлення статуту партії;
- ▶ підтримка міжпартійної та міжсекторальної роботи, спрямованої на просування ідеї запровадження гендерної квоти;
- ▶ підтримка спільних зусиль парламентарів-чоловіків і жінок для запровадження гендерно-чутливого регламенту парламенту.

ІНСТРУМЕНТАРІЙ: ЩО РОБИТИ ДАЛІ?

- ▶ **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 посібника, 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.

Ці вказівки з використання програми «Чоловіки, влада й політика» призначені для використання працівниками/-ницями, 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, громаді та в суспільному житті. Ця програма має працювати поряд із іншими програмами просування демократії, що розширюють участь жінок та їхній доступ до лідерських позицій, проводять моніторинг виборів, вдосконалюють урядування, використовують нові технології та інші політичні вправи.