



Зелені цінності на щодень:

Екологічна сталість, гендерна
рівність та партисипативна
демократія

зел
ена
академія

■■■ HEINRICH BÖLL STIFTUNG
КИЇВ
Україна

Зелені цінності на щодень: Екологічна сталість, гендерна рівність та партисипативна демократія. Київ, 2021

Юлія Маклюк, консультантка з екоменеджменту та спікерка Зеленої академії, упорядниця, співавторка блоку «Екологічна сталість»

Ганна Довгопол, координаторка програми "Гендерна демократія" у Фонді ім. Гайнріха Бюлля, Бюро Київ — Україна, співавторка блоку «Гендерна рівність та соціальна справедливість»

Іван Вербицький, директор Cedos, співавтор блоку «Партисипативна демократія»

Олена Ангелова, кліматична активістка, авторка ідеї, співкоординаторка Зеленої академії

Софія Олійник, координаторка програми "Сприяння демократії та безпека людини" у Фонді ім. Гайнріха Бюлля, Бюро Київ — Україна, співкоординаторка Зеленої академії

Редакторка: Катріна Розкладай

Верстка: Яна Винярська

© Фонд ім. Гайнріха Бюлля, Бюро Київ — Україна

Київ, 2021

Зміст

4	Вступ
7	Як використовувати цю брошуру
9	Екологічна сталість
10	Особистий рівень
12	Командний рівень
14	Системний рівень
15	Гендерна рівність та соціальна справедливість
17	Особистий рівень
18	Командний рівень
19	Системний рівень
21	Партисипативна демократія
23	Особистий рівень
24	Командний рівень
25	Системний рівень
28	Рекомендовані ресурси
28	Екологічна сталість
29	Гендерна рівність та соціальна справедливість
30	Партисипативна демократія
32	Для нотаток
34	Про Фонд



Вступ

Чи замислювалися ви, що таке зелені цінності та чи актуальні вони сьогодні? Чи достатньо сортувати сміття, щоб уникнути зміни клімату? Яким чином зробити ваш офіс толерантнішим? Як врахувати потреби різних груп, приймаючи рішення?

Відповіді на ці й інші питання ми спільно шукатимемо в цій брошурі.

Ця брошура — результат спільної роботи й практичного досвіду українських експертів/-ок та активістів/-ок, котрі працюють у сферах охорони довкілля, захисту прав людини, міської політики тощо. Ми пропонуємо її в час, коли українське суспільство активно трансформується й перед яким водночас стоять серйозні виклики. Йдеться про забезпечення політичної стабільності, реалізацію системних реформ, боротьбу за права людини та впровадження екологічних рішень. В той же час зростають і глобальні загрози. Пандемія, зростання популізму, екологічна криза, ескалація насильства, праворадикальні рухи та злочини на ґрунті ненависті, соціальна нерівність і посилення суспільної напруги впливають на життя людей в усьому світі. У подоланні та пом'якшенні наслідків цих проблем велика роль належить кожному/-ій із нас. А оскільки ці виклики є взаємозалежними, то й розв'язувати їх потрібно в комплексі.

Ми переконані, що основа, на яку ми можемо спиратись як спільнота, — це прогресивні демократичні цінності. У цій брошурі ми розглядаємо так звані зелені цінності —

демократичні принципи, вперше сформульовані Партією Зелених Німеччини на початку 1980-х років. Це екологічна сталість, соціальна справедливість і гендерна рівність, а також партисипативна демократія. Ці цінності визначали політику партії «Союз 90/Зелені», що увійшла до складу Бундестагу в 1983 році. 30 років потому ці ідеї, що спочатку сприймалися як маргінальні, стали настільки поширеними серед населення, що всі німецькі партії були змушені включити їх до своїх програм. Поступ зелених цінностей відбувся й далеко поза межами Німеччини. Партії Зелених у всьому світі їх адаптували та зробили невід'ємною складовою політичного й економічного життя більшості демократій. Підтримка Зелених у Німеччині активно зростає й напередодні виборів 2021 року. Це свідчить, що ідеї, які відстоюють Зелені, особливо актуальні сьогодні.

Ми пропонуємо зелені цінності як орієнтири для розвитку суспільства і в Україні. Усвідомлене практикування екологічної сталості, гендерної рівності й партисипативності допоможе підсилити культуру соціальної відповідальності. Суспільство, зокрема й громадянське, солідаризуватиметься й міцнішатиме, а це означає, що воно зможе ефективніше впроваджувати необхідні прогресивні зміни в суспільстві. Взаємопідтримка між активістами/-ками та організаціями різної спрямованості сприятиме й профілактиці емоційного вигорання.

Важливо наголосити, що впроваджувати зелені цінності потрібно невід'ємно одна від одної. Не можна вирішити одну проблему окремо від інших, оскільки вони мають спільні системні корені. Так, зміна клімату найгірше впливає на жінок та бідні прошарки населення, а партисипація може допомогти залучити різний досвід і знайти нові рішення для екологічних і соціальних проблем.

Окрім короткого викладу суті зелених цінностей, у цій брошурі ви знайдете питання для самоперевірки по кожній із них. Питання можна застосовувати на особистому, командному та системному рівнях. Ви зможете оцінити,

наскільки зелені цінності втілюються у вашій команді, та спланувати кроки до більш цілісного розвитку організації. Сподіваємося, брошура допоможе нам як спільноті краще розуміти одне одного та ставати сильнішими заради сталого демократичного майбутнього України та світу.

Як використовувати цю брошуру?

Перш за все хочемо наголосити, що питання цієї брошури задумані як підказки й орієнтири. Не варто сприймати їх як суворі вимоги або намагатися втілити одразу всі зміни у своїй команді.

Ознайомтеся з переліком питань, дайте відповіді на ті з них, які мають сенс для вашої діяльності.

Зверніть увагу на ті пункти, в яких ви вже досягаєте успіху, й відсвяткуйте це!

Намітьте план із покращення в тих сферах, які є найважливішими в цей момент.

Пам'ятайте, що це не екзамен, а вправа з пошуку спільних цінностей і послідовного втілення їх у щоденну роботу.

Усі питання розподілені за секціями: екологічна сталість, гендерна рівність і партисипативність. Кожна секція містить опис, що називають тією чи іншою цінністю. Питання згруповано на трьох рівнях: особистому, командному та системному.

Особистий рівень — для самоперевірки. Індивідуально чи в команді дайте відповіді на запитання і враховуйте їх у своєму щоденному житті. Це може допомогти вам змінити свої звички та стати більш зеленими особистостями.

Командний — для роботи всередині організації. Найкраще відповідати на ці питання всією командою. Ви можете включити зелені цінності до довготермінової стратегії вашої організації та щоденної роботи. А також практикувати їх у різних сферах організаційного життя.

Системний — для змін у громаді та суспільстві. Ви можете поширювати зелені цінності через свої проекти. Гуртуватися навколо них із партнерами й вашою цільовою аудиторією. Включати їх до своїх комунікацій та робити основою коаліцій та адвокаційних кампаній.

Після кожного блоку питань ви знайдете місце для відповідей і нотаток.

Наприкінці брошури — посилання на додаткові ресурси з кожної теми.

Екологічна СТАЛІСТЬ

Екологічна сталість (англ. environmental sustainability) — це діяльність, за якої природа встигає відновити використовувані ресурси. Таким чином зберігається природний баланс.

Зокрема, йдеться про такі складові екосистем, як жива природа (рослини, тварини, мікроорганізми), геофізичні ресурси (вода, повітря, ґрунти та корисні копалини) та здатність вбирати забруднення. Деякі з цих ресурсів є відновними, тобто вони можуть самостійно відтворюватися, наприклад, ліси. За принципами екологічної сталості, ліси можна вирубувати лише такими темпами, за яких вони встигають вирости й повністю відновитись. Інші ресурси є невідновними, як-от мінерали чи викопне паливо. Видобувати їх можна з такою швидкістю, щоб їх вистачило доти, поки їм не буде винайдено заміни. Викидати забруднювальні речовини можна лише в тих обсягах, що можуть бути безпечно нейтралізовані у природі і не завдаватимуть їй шкоди. Деякі відходи, наприклад, скло, взагалі не розкладаються у природі.

Наразі людство використовує для своїх потреб більше природних ресурсів, ніж встигає відновитися. Швидкість цього переспоживання зростає. Наслідками порушення екологічної сталості є забруднення довкілля, зникнення видів рослин і тварин та зміна клімату. Ці наслідки вже негативно позначаються на економіці та житті людей. Найгірше

екологічні проблеми впливають на бідних, хворих, літніх людей, дітей та жінок.

Щоб убезпечитись від найгірших наслідків екологічної кризи, людство має докорінно змінити шляхи господарювання і споживання. Зокрема, до кінця XXI століття необхідно відмовитися від викопного палива (вугілля, нафти й газу) та припинити руйнувати екосистеми. Держави світу підписали низку міжнародних угод та встановили цілі щодо того, як вони зменшуватимуть свій вплив на довкілля. Наприклад, Паризька угода зобов'язує країни зменшувати їхні викиди парникових газів, щоби пом'якшити зміни клімату.

Тому свою роль у досягненні екологічної сталості може зіграти кожен і кожна. Ми можемо перейти на екологічно дружній спосіб життя, підтримувати екологічні організації та вимагати необхідних змін на рівні місцевої та національної політики.

Дізнатися більше можна з лекції «Сортувати чи протестувати? Що варто робити, аби допомогти планеті» та зі списку рекомендованої літератури в кінці цієї брошури.

ОСОБИСТИЙ РІВЕНЬ

- **Наскільки мій стиль життя впливає на стан довкілля? Чи знаю я, як оцінити та зменшити свій екологічний слід?**
- **Чи намагаюсь я зменшити свій екологічний слід, використовуючи в побуті такі екологічно дружні альтернативи:**
 - торбинки замість одноразових пластикових пакетів;
 - багаторазовий посуд замість одноразового;
 - безфосфатні мийні засоби та косметику;
 - сортування та переробку побутових відходів: паперу, пластику, скла, металу, батарейок, органіки;
 - велосипед та громадський транспорт замість приватного автомобіля;
 - продукти місцевого виробництва замість імпортованих;

Лекція

«Сортувати чи протестувати? Що варто робити, аби допомогти планеті» від Юлії Маклюк в рамках «Зеленої академії»



- зменшення споживання м'яса та використання натуральних шкіри та хутра;
 - відмова від надмірних та імпульсивних покупок;
 - перевага вживаним, місцевим та екологічно сертифікованим товарам (Organic, Fairtrade, Forest Stewardship Council, знак «Екологічно чисто та безпечно»);
 - обмеження подорожей літаком на користь поїздів або онлайн-подій;
 - дбайливе ставлення до живої природи, особливо під час відпочинку: недопущення її забруднення або руйнування, зокрема збору рідкісних видів рослин і тварин;
 - енергоощадний побут, утеплення житла, раціональне використання електроенергії та питної води, використання відновлюваної енергії тощо.
-
- Що я знаю про стан довкілля та екологічні проблеми в моїй місцевості, країні, світі? З яких джерел я можу отримувати достовірну інформацію з цих питань?
 - Чи сприяю я екологічній обізнаності своїх близьких, колег та громади? Чи може моя поведінка бути прикладом для наслідування?
 - Чи знаю я свої права та обов'язки у сфері охорони довкілля, встановлені законом? У разі порушення моїх екологічних прав чи готовий/-а я захищати їх дотримання через суд або інші офіційні інстанції?
 - Чи знаю я про місцеві чи глобальні екологічні організації? Чи підтримую я їхню роботу через особисте залучення, інформаційно або фінансово?
 - Що я знаю про екологічно дружні компанії та продукцію? Чи віддаю я перевагу їхнім товарам та послугам? Чи інвестую я в такі компанії?
 - Що я знаю про місцеву та національну політику у сфері охорони довкілля? Чи враховую я екологічну складову передвиборчих програм кандидатів і партій на виборах?

КОМАНДНИЙ РІВЕНЬ

- Чи знаємо ми про встановлені законодавством екологічні вимоги та обмеження, що стосуються нашої організації? Наприклад, у сфері поводження з відходами, дозволами на викиди та інше. Чи дотримуємося ми цих правил?
- Чи підтримує наша організація політику корпоративно-соціальної відповідальності або правила зеленого офісу? Чи є в нас екологічна стратегія або чи відображені екологічні цінності у стратегії організації?
- Чи намагаємося ми зменшувати вплив організації на довкілля, зокрема через такі заходи:
 - зменшення утворення відходів та їх сортування й переробка;
 - відмова від використання повітряних кульок, небесних ліхтариків, метафану та інших неперероблюваних відходів під час проведення заходів;
 - облік та зменшення споживання тепла, електроенергії, води;
 - перевага екологічно дружнім товарам для офісу: невідбіленому паперу, багаторазовому посуду, безфосфатним мийним засобам, товарам з екологічною сертифікацією тощо;
 - перевага екологічно дружнім сервісам: поліграфія з переробленого паперу, зелений та вегетаріанський / веганський кейтеринг, екологічно дружній клінінг, перероблювана упаковка, таксі на електромобілях, доставка велокур'єрами, зелена оргтехніка, сервери та програмне забезпечення, неодноразові сувеніри тощо;
 - перевага екологічно відповідальним банкам, що інвестують у відновлювану енергетику;
 - перевага екологічно відповідальним партнерам/-кам та контрагентам/-кам;
 - зменшення використання автомобільного транспорту та польотів літаками на користь громадського транспорту, поїздів та онлайн-подій;
 - перевага місцевим та екологічно відповідальним локаціям для проведення зустрічей, конференцій;

- перевага дружнім до довкілля командним заходам, таким як суботники, екскурсії на природу, велопротяжки, сплави на байдарках, волонтерство в заповіднику, благодійні події для збору коштів на екологічні проєкти;
 - заохочення екологічно дружньої поведінки співробітників/-ць шляхом проведення навчання, вибору екологічно дружніх подарунків та преміювання за екологічну поведінку.
-
- Чи знаємо ми, наскільки діяльність нашої організації впливає на довкілля? Чи проводимо ми таке оцінювання самостійно або за допомогою залучених експертів/-ок?
 - Чи є в нашій організації менеджер/-ка або команда з екологічних питань? Хто в команді відповідає чи може відповідати за цю функцію?
 - Чи всі наші співробітники/-ці обізнані з екологічними цінностями та практиками компанії? Як ми можемо покращити їхню обізнаність та залученість за допомогою тренінгів та преміювання?
 - Чи використовуємо ми приміщення нашої організації для генерування відновлюваної енергії? Чи можемо ми розмістити сонячний водонагрівач або сонячну панель на стіні чи даху приміщення?
 - Чи використовуємо ми територію нашої організації для екологічно дружньої інфраструктури? Чи можемо ми розташувати тут велопарковку, зону сортування відходів або мінігород?
 - Чи знаємо ми про можливість частково компенсувати негативний вплив на довкілля від діяльності організації шляхом інвестицій у відновлення лісів, розвиток відновлюваної енергетики тощо (англ. environmental or carbon offsetting)? Якщо ми користуємося такими послугами, чи віддаємо ми перевагу підзвітним компаніям із чистою репутацією?

СИСТЕМНИЙ РІВЕНЬ

- Чи знаємо ми про місцеві та глобальні екологічні організації? Чи можемо надавати їм адміністративну або фінансову підтримку через підписання петицій, поширення інформації, участь в акціях, надання грантів, організацію спільних проєктів?
- Що ми знаємо про міжнародні зобов'язання України у сфері охорони довкілля та боротьби зі зміною клімату? Як ми можемо підтримувати виконання цих зобов'язань?
- Наскільки активно ми комунікуємо про екологічні цінності та практики організації серед наших партнерів/-ок та клієнтів/-ок, а також медіа? Чи беремо ми участь в екологічних подіях на зразок Міжнародного дня Землі, кліматичних маршів або Години Землі?
- Чи входить наша організація до корпоративних екологічних ініціатив, таких як Глобальний договір ООН або World Business Council for Sustainable Development?
- Чи знаємо ми, над розв'язанням яких екологічних проблем працюють наші партнери? Як ми можемо підтримати або долучитися до їхньої роботи?
- Чи можемо ми об'єднатися з іншими організаціями в нашій сфері для спільного просування екологічних цінностей і практик? Наприклад, провести спільні заходи або створити асоціацію.
- Чи знаємо ми, які зміни в законодавстві та політиці допомогли б нам і нашим партнерам/-кам зробити свою діяльність більш дружньою до довкілля (наприклад, пільги, субсидії, посилення контролю за дотриманням законодавства тощо)? Що ми можемо зробити для наближення цих змін?
- Як ми можемо більше включати екологічну стійкість до нашої діяльності в суспільстві?

Гендерна рівність та соціальна **===** справедливість

Гендерна рівність (також «гендерна») означає рівність прав, можливостей та обов'язків людей незалежно від їхньої гендерної ідентичності та/чи сексуальної орієнтації. Рівність не означає, що жінки та чоловіки стануть однаковими — навпаки, різноманіття людей є суспільною цінністю. Гендерна рівність передбачає, що життєвий шлях людей та їхня цінність не визначаються їхніми статевими органами, а що люди можуть робити ті життєві вибори, які пасують саме їм. Гендерна рівність — це не лише «жіноче питання», вона стосується побудови справедливого світу та є базовою умовою та водночас індикатором стійкого розвитку суспільства, в центрі якого є людина.

Гендерна нерівність є однією зі сторін соціальної нерівності — системного явища, де людей розділяють за ознаками: різного кольору шкіри, національності, гендеру та сексуальної орієнтації, віку, країни походження, фізичної спроможності тощо. Це розділення вибудовує ієрархічні стосунки між людьми виключно на основі їх належності до певних груп.

Відповіддю на ці нерівності є соціальна справедливість, тобто забезпечення інтересів та реалізації прав різних людей, виходячи з їхніх потреб та беручи до уваги їхні особливості. Важливим тут є інтерсекційний підхід, який визнає, що вищезгадані характеристики не існують окремо, а поєднуються в кожній людині певним чином. А отже саме їх комбінація визначає соціальний статус людини. І для досягнення соціальної справедливості важливо враховувати їх комплексно, адже рівність неможлива лише в одному аспекті.

В Україні гендерна нерівність присутня переважно на рівні суспільних практик та норм. Вони регламентують як дотримання чинних законів, так і щоденну поведінку людей. Наприклад, суспільне уявлення, що догляд за домом та виховання дітей — це жіноча робота, призводить до того, що жінки витрачають на цю роботу утричі більше часу, ніж чоловіки. Серед найбільших законодавчих викликів, обумовлених уявленнями про другорядне місце жінки, є відмова держави ратифікувати Стамбульську конвенцію. Ця конвенція передбачає заходи для боротьби з гендерно обумовленим насильством. Сильними в країні також є так звані антигендерні рухи. Вони активно докладають зусиль для збереження патріархальних норм, які визначають значну суспільну нерівність різних груп людей.

Суспільні норми — не даність, тож ми можемо їх змінювати, так само як і суспільні практики. Кожен та кожна з нас може робити внесок у досягнення гендерної рівності та соціальної справедливості як в особистому житті, так і в професійній діяльності.

Більше про гендер можна дізнатися з лекції Анни Довгопол «Навіщо говорити про гендер?». Лінк на неї та інші довідкові матеріали — у переліку літератури.

Лекція

«Навіщо говорити про гендер?»

Анни Довгопол в рамках «Зеленої академії»



ОСОБИСТИЙ РІВЕНЬ

- Які привілеї з позиції гендеру та сексуальності є конкретно в мене? Як я ними користуюся?
- Чи очікую я від людей стереотипної поведінки відповідно до їхнього гендеру? Наприклад, чи вважаю я, що жінки мають бути красиві та емоційні, а чоловіки — сильні та стримані?
- Наскільки рівномірно я беру на себе відповідальність за побутові справи, виховання дітей та догляд за родичами? Чи є в моїй сім'ї та колективі «суто жіночі» або «суто чоловічі» справи?
- Чи транслюю я гендерні стереотипи у спілкуванні з дітьми? Які слова, іграшки, одяг та очікування щодо них я обираю?
- Чи толерую я (наприклад, ніяк не перешкоджаю або підтримую) сексистську та гомофобну поведінку, жарти у своєму оточенні?
- Яку мову я вживаю? Чи використовую я гендерно нейтральну лексику та фемінітиви?
- Як приймають важливі рішення в моїй сім'ї? Хто має право голосу та за ким залишається останнє слово?
- Чи можу я використати свою владу та привілеї, щоб надати голос менш привілейованим людям, групам?
- Чи помічаю я прояви насильства, приниження або несправедливості, спровоковані гендером чи сексуальністю, щодо мене або інших? Що я роблю в таких випадках?
- Яким чином я можу дізнатися більше про реальність життя жінок та гендерно ненормативних людей із різних соціальних груп? Чи цікавлюсь я книжками, статтями, фільмами, написаними ними або про них?
- Яким чином я можу допомогти зробити своє місто або колектив безпечнішим і дружнім до жінок?
- Чи відомо мені про організації та громадські кампанії, що підтримують гендерну рівність і толерантність у моїй місцевості і глобально? Чи підтримую я їх своєю участю або фінансово?

- Чи звертаю я увагу на гендерний склад органів управління? Чи підтримую я жінок на виборах?
- Наскільки я обізнаний/-а в питаннях гендерної рівності? З яких джерел я можу дізнаватися більше на цю тему?

КОМАНДНИЙ РІВЕНЬ

- Чи дотримуємося ми в організації українського законодавства щодо неприпустимості дискримінації за гендерною ознакою чи сексуальною орієнтацією (прийом на роботу, рівна оплата за рівну працю тощо)? Чи виконуємо ми свої зобов'язання перед працівниками/-цями щодо декретних відпусток та відпусток по догляду за хворими?
- Чи є в нашій організації формальна політика, рекомендації або неписані правила щодо гендерної рівності, толерантності й неприпустимості дискримінації?
- Чи є в нашій організації політика щодо сексуальних домагань на робочому місці? Чи відомий усім порядок дій у разі, якщо є підозра про сексуальні домагання або насильство?
- Чи є в нас правила щодо уникнення гендерної чи сексуальної дискримінації при прийнятті на роботу? Чи прийнятно в нас писати у вакансії щось на кшталт «шукаємо дівчину приємної зовнішності, до 25 років» або «робота тільки для чоловіків»?
- Чи однакова зарплата за схожу роботу в чоловіків та жінок у моїй організації?
- Чи мають можливість члени/-кині команди працювати чи брати участь у заходах і проєктах із дітьми?
- Чи присутній у моїй команді представницький баланс при прийнятті рішень — не лише за статтю, але й за ідеями, які транслюють люди?
- У кого більше влади в моїй команді — формальної й неформальної? Чи простежується залежність між

гендером людини та рівнем її впливовості в команді? Чи всі це усвідомлюють?

- Чи використовуємо ми фемінітиви в роботі організації (бейджі, назви посад, звертання тощо)?
- Чи використовуємо ми гендерне (і не тільки) різноманіття у візуальних образах, зображення чоловіків і жінок не у стереотипних ролях?
- Чи стежимо ми за тим, щоби чоловіки та жінки не отримували стереотипно гендерні завдання (жінки — помити посуд, чоловіки — принести стільці)?
- Чи є в організації сексистські жарти? Чи вони толеруються?
- Чи звертаємо ми увагу на медійне висвітлення наших подій, чи не транслюють вони гендерні стереотипи?
- Які свята відзначаються в організації, як саме? Міжнародний жіночий день, День захисника України, День матері, День батька тощо.
- Хто найбільше говорить на зборах організації? Чи всі мають можливість висловитися?
- Хто виконує експертну роботу в проєктах? Чи впливає їхній досвід, зокрема гендерна соціалізація та сексуальна орієнтація, на їхню роботу?
- Чи є гендерне різноманіття в управлінні організації? Чи є якісь спеціальні заходи для підтримки такого різноманіття (гендерні квоти, менторство, можливість працювати з дитиною тощо)?
- Чи є в організації формальний гендерований дрес-код?
- Які речі нас оточують: чи вони гендеровані (стереотипні книжки, чашки, інші речі із сексистськими принтами тощо)?

СИСТЕМНИЙ РІВЕНЬ

- При плануванні проєктів чи оцінюємо ми, як вони впливатимуть на чоловіків та жінок, інші групи людей?

- Хто може брати участь у проєкті й кому він допомагає? Чи спрямований проєкт на потреби виключно жінок або чоловіків? Як були вивчені ці потреби?
- Якщо проєкт передбачає участь маргіналізованих груп, які спеціальні кроки передбачено для їх залучення?
- Чи існують перешкоди, які заважають тим чи іншим групам брати участь або отримувати користь від нашого проєкту? Наприклад, чи можуть жінки в цій місцевості вільно брати участь у публічних заходах? Або чи підходить час і місце проведення заходу батькам із маленькими дітьми? Якщо такі перешкоди є, що ми можемо зробити, щоб їх подолати?
- Чи докладаємо ми зусиль, щоб з представити інтереси різних груп у проєкті?
- Чи видно назовні, що ми включаємо різні групи? Чи відчувують різні групи, що ми враховуємо і їхні інтереси теж?
- Чи знаємо ми про місцеві та глобальні організації, що сприяють гендерній рівності й толерантності? Чи надаємо ми їм адміністративну або фінансову підтримку через підписання петицій, поширення інформації, участь в акціях, надання грантів або пожертв, організацію спільних проєктів?
- Наскільки активно ми комунікуємо про гендерно чутливі цінності та практики організації серед наших партнерів/-ок та клієнтів/-ок, а також медіа? Чи беремо ми участь як організація в подіях, присвячених Міжнародному жіночому дню, або Прайду, або «16 дням проти насилля»?
- Чи можемо ми об'єднатися з іншими організаціями в нашій сфері для спільного просування гендерно чутливих цінностей і практик? Наприклад, провести спільні заходи або створити асоціацію.
- Чи знаємо ми, які зміни в законодавстві та політиці допомогли б нашому суспільству стати толерантнішим? Що ми можемо зробити для наближення цих змін?

Партисипативна демократія



Партисипативність (від англ. «participation» — участь) — це принцип, що передбачає залучення й участь у прийнятті рішень зацікавлених сторін, виконавців/-иць і тих, на кого це рішення впливає. Участь громадян, або партисипація, є однією з чотирьох необхідних складових демократії. Іншими є змінюваність влади на виборах, верховенство права завдяки рівності всіх перед законом, а також захист прав людини. Таким чином, партисипативна демократія є однією з моделей демократії, що звертає увагу на важливість прямої дії й участі людей у прийнятті рішень, а не лише на представницькі інструменти делегування влади виборним органам і посадовцям.

Партисипація може відбуватися згори вниз, коли держава чи органи влади залучають людей до прийняття рішень, наприклад: проводять референдуми, громадські консультації, обговорення чи слухання. Інший варіант — знизу вгору: громадські ініціативи, протести, петиції та інші види низового активізму і прямої дії.

Партисипація є одним зі способів розподілу влади. Сторони цього процесу мають різну кількість ресурсів, тож несуть різну відповідальність та мають різні права щодо прийняття рішень. Збільшення участі покликане зменшити нерівність у доступі до влади, наслідком чого може стати справедливіший розподіл ресурсів у суспільстві.

Під час планування і проведення партисипації важливо аналізувати привілеї та враховувати нерівності. Люди з різних соціальних груп можуть мати різну кількість часу для участі в громадських обговореннях, а також неоднаковий рівень експертності та знань. Навіть фізична доступність приміщень, робочий або неробочий час зустрічей, а також можливість участі з дітьми суттєво впливають на доступ різних людей до участі у прийнятті рішень. Створення рівних можливостей залучення потребує роботи з цими факторами.

Процес партисипації є дискусією між різними групами інтересів і способом урахування потреб різних людей. Використання даних, результатів досліджень, наукових доказів та аналітики робить цю дискусію обґрунтованішою. Метою партисипації є пошук спільних цілей і рішень, які допоможуть їх досягнути. Коли інтереси різних учасників процесу не збігаються, найбільш справедливим є те рішення, що віддає пріоритет потребам найменш привілейованих.

Партисипативність можлива на різних етапах прийняття рішень щодо певного питання: встановлення порядку денного (визначення проблем і пріоритетів), аналіз альтернатив, розробка рішення, ухвалення рішення, виконання рішення, оцінка рішення, перегляд рішення. На кожному з цих етапів можна працювати за допомогою інструментів партисипації різного рівня: інформування, консультування, діалог сторін, партнерство й делегування.

Дізнатися більше можна з лекції Івана Вербицького «Що таке партисипація і коли вона (не) потрібна», лінк на яку є в рекомендованих ресурсах у кінці цієї брошури.

Лекція

«Що таке
партисипація
і коли вона (не)
потрібна»
Івана Вербицького
в рамках
«Зеленої академії»



ОСОБИСТИЙ РІВЕНЬ

- Чи даю я можливість висловитися іншим? Чи я слухаю? Чи дослухаюся?
- Чи використовую я методи ненасильницької комунікації й активного слухання?
- Чи є я гнучким/-ою у прийнятті рішення? Чи я відкритий/-а до результату? Чи готовий/-а я змінити думку — почути іншу точку зору та прийняти її?
- Чи є в мене ресурси для особистої участі та організації участі інших, наприклад, емоційний стан, час, поінформованість, компетенції й навички, фінанси, приміщення?
- Чи даю я іншим право брати участь у прийнятті рішень? Чи даю я іншим можливість брати участь у прийнятті рішень?
- Чи даю я іншим право не брати участі у прийнятті рішень? Чи даю я іншим можливість не брати участі у прийнятті рішень?
- Чи ставлю я перед собою завдання забезпечити можливість прийняття рішень з урахуванням потреб інших?
- Чи буваю я упередженим/-ою? Чи фіксую я те, чи я є упередженим/-ою, чи ні? Чи повідомляю інших про свої упередження?
- Які я маю привілеї порівняно з іншими, наприклад, краща освіта, високі доходи, стан здоров'я, переваги за статтю й віком, походження із заможної сім'ї, місце народження і проживання (місто/ село, центр міста/ периферія, район із хорошою інфраструктурою / район із поганою інфраструктурою), приналежність до більшості (українці / національні меншини, гетеросексуальність/ гомосексуальність, цисгендерність/ трансгендерність)? Чи розумію, наскільки це впливає на мій доступ до прийняття рішень у порівнянні з іншими?

КОМАНДНИЙ РІВЕНЬ

- Хто приймає рішення в команді? Хто бере участь в обговоренні рішення? Як це відбувається?
- Який спосіб прийняття рішень у нашій команді: одноосібний, консенсусний, компромісний, за допомогою голосування?
- Чи працюють механізми партисипації на всіх етапах діяльності? Чи оцінюють члени/-кині команди процеси прийняття рішень та їхні результати як зрозумілі, прозорі, відкриті, легітимні?
- Чи є можливість рівної участі всіх членів/-кинь команди? Чи всі мають можливість висловитися у зручний для себе спосіб?
- Чи практикується делегування? На якому етапі воно відбувається? Як забезпечується контроль проміжних та фінальних результатів? Як розподілена відповідальність за залучення, рішення, його виконання та результат?
- Як розподілені ресурси в команді? Хто є більш і менш привілейованими? Чи вплине рішення по-різному на різних людей? Які нерівності є або можуть виникнути у зв'язку з рішенням, його причин і наслідків?
- Чи всі розуміють, що відбувається в організації? Наскільки прозорими є командні процеси? Чи формалізовані правила роботи команди? Яким чином? Як вони були сформовані? Чи всі дотримуються встановлених правил? Що відбувається з тими, хто не дотримується?
- Чи є в колективі внутрішні коаліції або неформальні практики? Наскільки вони сприяють чи перешкоджають рівноправній участі? Чи є система протоколювання (фіксування) обговорень, рішень, самоаналізу та саморефлексії, процесів діяльності?
- Хто визначає і змінює спосіб прийняття рішень? Хто може впливати на процес прийняття рішення? Чи всі розуміють правила і практики прийняття рішень? Наскільки прозорими вони є?

- Чи відкриті та прозорі процеси обговорення та прийняття рішень? Чи є участь добровільною? Які наслідки неучасті? Чи всі усвідомлюють наслідки бездіяльності?
- Чи відчую я співпричетність до роботи команди та результатів її діяльності? Чи відчую свою відповідальність за прийняття рішень? Чи всі відчують таку відповідальність?
- Чи дотримується команда принципів ненасильницької комунікації? Чи всі дотримуються цих принципів?
- Чи володію я необхідною інформацією? Чи розумію процеси прийняття рішень і стан справ у команді? Чи всі учасники/-ці розуміють процес, результати й наслідки своєї участі у прийнятті рішення? Чи всі учасники/-ці процесу мають достатньо інформації для прийняття поінформованого рішення? Чи всі однаково обізнані?
- Чи залучені до процесу прийняття рішень наші партнери, виконавці та вигодоотримувачі?
- Чи практикуємо ми культуру не вигорання в команді? Чи підтримуємо ми емпатію в команді? Чи звертаємо ми увагу на комфортність умов роботи кожного/-ої члена/-кині команди?
- Чи є довіра в команді? Чи є механізми та практики інтеграції в команді? Чи збираємо ми потреби команди? Чи є механізми збору потреб кожного/-ої члена/-кині команди?

СИСТЕМНИЙ РІВЕНЬ

- Чи забезпечена участь заінтересованих сторін та вигодоотримувачів на всіх етапах прийняття й реалізації рішення у громаді? Чи були залучені всі заінтересовані сторони й ті, на кого може вплинути рішення? Чи було забезпечено раннє залучення? Чи була можливість і чи були створені всі фізичні та психологічні умови для

комфортної участі: спосіб, час, місце, інформування, безпека?

- Які ресурси є в різних груп інтересів? Хто є більш і менш привілейованими? Чи вплине рішення по-різному на різні суспільні групи й категорії? Які нерівності є або можуть виникнути стосовно рішення, його причин і наслідків? Чи були враховані ці нерівності у процесі партисипації?
- Чи всі учасники/-ці мали рівну можливість брати участь у прийнятті рішення (можливість висловити свої думки, інтереси, потреби; рівність представлення; недискримінація)? Чи був представлений весь спектр можливих думок та цінностей у процесі розгляду рішення?
- Чи задоволені учасники/-ці процесом залучення? Чи розуміють вони, як і чому було прийнято певне рішення? Яке їхнє суб'єктивне відчуття від процесу участі? Чи вважають вони рішення легітимним? Чи вважають процес прозорим та відкритим?
- Чи є участь добровільною? Яким було попереднє інформування про місце і спосіб, цілі залучення? Чи всі учасники/-ці мали доступ до всієї необхідної інформації для участі та прийняття рішення?
- Чи є розуміння всіх заінтересованих сторін і тих, на кого вплине рішення? Чи враховані їхні потреби щодо механізмів і умов інформування, участі, прийняття рішення, виконання й оцінювання рішення, зворотного зв'язку? Чи можуть учасники/-ці вплинути на вибір механізму участі у прийнятті рішення? Чи дотримані умови добровільної, прозорої, поінформованої участі всіх заінтересованих сторін і тих, на кого впливає рішення?
- Чи були чітко сформульовані і зрозумілі мета, завдання і процедури участі у прийнятті рішення? Чи були учасники/-ці поінформовані про них? Чи була модерація процесу професійною, нейтральною і неупередженою?

- Чи справді результат не був визначений наперед? Яким чином були враховані думки, інтереси, потреби різних заінтересованих сторін? Як відбувався зворотній зв'язок — інформування учасників/-ць процесу про прийняте рішення і його обґрунтування?

Рекомендовані ресурси

ЕКОЛОГІЧНА СТАЛІСТЬ

- Лекція «Сортувати чи протестувати? Що варто робити, аби допомогти планеті» від Юлії Маклюк в рамках «Зеленої академії»: <https://www.youtube.com/watch?v=UY1TORjFyG0>
- Лекція «Чому через клімат світ стає несправедливішим» від Оксани Алієвої в рамках «Зеленої академії»: <https://youtu.be/vV9d9cWyGtU>
- Лекція «Що відбувається з кліматом на планеті і як ми можемо діяти» від Ірини Ставчук на TEDxKyiv: <https://www.youtube.com/watch?v=3skAtNILWns>
- Буклет «Зелений офіс» від Асоціації «Енергоефективні міста України»: <https://enefcities.org.ua/diyalnist/zelenyy-ofis/>
- «Як почати сортувати сміття в офісі та не кинути через місяць» стаття в The Village Ua: <https://www.the-village.com.ua/village/city/eco/312925-yak-zrobiti-ofis-ekologichnim>
- 5 кроків на шляху до Zero Waste від Дивовижні: https://youtu.be/Flr_YMCfzgl
- Онлайн-курс про відновлювану енергетику «Зелене світло для Землі» від ГО «Екодія»: <https://study.ed-era.com/uk/courses/course/#1426>
- Онлайн-курс для компаній та організацій «Як діяти далі: Бізнесу про сталий розвиток» від ПРООН: https://courses.prometheus.org.ua/courses/course-v1:Prometheus+SDB101+2020_T2/about

Всі видання



- Цілі сталого розвитку в Україні: <http://sdg.org.ua/ua/sdgs-and-governments>
- Зміна курсу: альтернативи кліматичній катастрофі. Як збудувати світле майбутнє у світі 1,5°C: <https://ua.boell.org/uk/2017/01/30/zmina-kursu-alternativi-klimatichniy-katastrofi-yak-zbuduvati-svitlye-maybutnie-u-sviti>
- Кліматична (не)справедливість: вплив зміни клімату на вразливі соціальні групи в містах України: <https://ua.boell.org/uk/2021/01/14/klimatichna-nespravedlivist-vpliv-zmini-klimatu-na-vrazlyvi-socialni-grupi-v-mistakh>
- Перехід України на відновлювану енергетику до 2050 р.: <https://ua.boell.org/uk/2017/10/24/perehid-ukrayini-na-vidnovlyuvanu-energetiku-do-2050-r>

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ ТА СОЦІАЛЬНА СПРАВЕДЛИВІСТЬ

- Лекція «Навіщо говорити про гендер?» Анни Довгопол в рамках «Зеленої академії»: <https://www.youtube.com/watch?v=bX5NvmEgVAs>
- Гендер в деталях: <https://genderindetail.org.ua/>
- Повага. Кампанія проти сексизму: <https://povaha.org.ua/>
- Феміністична критика: <http://feminist.krytyka.com/ua>
- Крона. Гендерний інформаційно-аналітичний центр: <http://www.krona.org.ua>
- Відео про гендерне бюджетування: <https://www.youtube.com/watch?v=Dh2B7ausEJo>

Книжки

- Як спроектувати справедливе місто: <http://ua.boell.org/uk/2018/12/12/yak-sproektuvati-spravedlive-misto>
- Чому не варто боятися фемінізму: <http://ua.boell.org/uk/2018/09/25/chomu-ne-var-to-boyatisya-feminizmu>
- Гендер для медій: <http://ua.boell.org/uk/2016/12/26/gender-dlya-medi-2017>

- <http://ua.boell.org/uk/2017/04/20/gender-dlya-vsikh-viklik-stereotipam>
- Більше гендерних публікацій на сайті Фонду ім. Г. Бьоля: <http://ua.boell.org/uk/vsi-publikaciyi-genderna-demokratiya-0>
- Перелік організацій: <https://genderindetail.org.ua/community/organizations/>
- Перелік експертів/-ок: <https://expertky.povaha.org.ua/>

ПАРТИСИПАТИВНА ДЕМОКРАТІЯ

- Лекція «Що таке партисипація і коли вона (не) потрібна» Івана Вербицького в рамках «Зеленої академії»: <https://www.youtube.com/watch?v=5Suzf40Gnl8>
- Як оцінювати громадянську участь: шість інструментів: <https://mistosite.org.ua/articles/yak-otsiniuvaty-hromadiansku-uchast-shist-instrumentiv>
- Рівні співпраці влади і громади: шість типологій громадянської участі: <https://mistosite.org.ua/uk/articles/r%D1%96vn%D1%96-sp%D1%96vprac%D1%96-vlady-%D1%96-gromady-sh%D1%96st-typolog%D1%96j-gromadyanskoyi-uchast%D1%96>
- «Участь без участі»: поради, як проводити партисипацію: <https://mistosite.org.ua/articles/uchast-bez-uchasti-porady-iak-provodyty-partysypatsiu>
- Результати Відкритого Простору «Участь без участі: як забезпечити реальне, а не бутафорне залучення громади?», м. Славутин, 4–6 травня 2017 р.: <https://drive.google.com/file/d/0B7DlolasMO5ZVPblZyN2xfekk/view>
- Кодекс кращих практик громадянської участі у процесі прийняття рішень: <https://rm.coe.int/16802eeddb>
- Практичні поради, як налагодити конструктивну взаємодію між службовцями і представницями ГО в українських містах: <https://cedos.org.ua/researches/>

prakychni-porady-iak-nalahodyty-konstruktyvnu-vzaiemo-
diiu-mizh-sluzhbov_ytsiamy-i-predstavny_tsiamy-ho-v-ukrain-
skykh-mistakh/

- Mapuvannya tochok vkhodu hromadyan_ok do protsesu rozrobky polityk u Kyievi. Vikliki i mozlyvosti zaluchennia zhytel_uk: <https://cedos.org.ua/researches/mapuvannia-tochok-vkhodu-hromadian-do-protsesu-rozrobky-polityk-u-kyievi-vyklyky-i-mozhlyvosti-zaluchennia-zhyteliv-u-kyievi/>
- Mexanizmy uchasti hromadyan u protsesi priyniattia rishen' organami mis'koi vlahy u Kyievi: <https://cedos.org.ua/researches/mexhanizmy-uchasti-hromadian-u-protsesi-priyniattia-rishen-u-kyievi-rezultaty-doslidzhennia/>

[illegible]



Про Фонд

Фонд імені Гайнріха Бьоля — це неурядова ресурсна організація, яка популяризує демократичний порядок денний та змінює публічний дискурс з метою зеленого демократичного розвитку. Фонд є частиною Зеленого політичного руху Німеччини і ЄС. Німеччині Фонд працює з 1997 року. В Україні Представництво Фонду імені Гайнріха Бьоля діє з 2008 року та реалізує такі програми: «Сприяння демократії та безпека людини»; «Гендерна демократія та права жінок»; «Екологія, клімат та енергетика».

