

# **ИНКЛЮЗИВНОСТЬ, ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО И ЭКОЛОГИЧНОСТЬ В БЕЛАРУССКИХ ОБЩЕСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ**

Аналитический отчет по результатам исследования

**Филипп Биканов**

**Июнь 2024**

# СОДЕРЖАНИЕ

<b>1. ВВЕДЕНИЕ .....</b>	<b>3</b>
<b>2. РЕЗЮМЕ ВЫВОДОВ .....</b>	<b>4</b>
<b>3. ВОСПРИЯТИЕ ПРИНЦИПОВ И ПРАКТИКИ ИНКЛЮЗИВНОСТИ, ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА И ЭКОЛОГИЧНОСТИ .....</b>	<b>6</b>
3.1. Инклюзивность .....	6
3.2. Гендерное равенство .....	8
3.3. Экологичность .....	10
3.4. Источники информации о практиках .....	11
<b>4. ВАЖНОСТЬ И ПРОРАБОТАННОСТЬ ПРАКТИК ИНКЛЮЗИВНОСТИ, ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА И ЭКОЛОГИЧНОСТИ .....</b>	<b>13</b>
4.1. Важность принципов и мотивация их применения .....	13
4.2. Степень проработанности и формализации практик .....	16
<b>5. ПРОБЛЕМЫ И ПОТРЕБНОСТИ В РЕАЛИЗАЦИИ ПРАКТИК ИНКЛЮЗИВНОСТИ, ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА И ЭКОЛОГИЧНОСТИ .....</b>	<b>18</b>
5.1. Проблемы .....	18
5.2. Потребности .....	21
<b>6. РЕКОМЕНДАЦИИ.....</b>	<b>22</b>
6.1. Общие рекомендации .....	22
6.2. Кансультації ад організації «ІншыЯ» .....	23

# 1. ВВЕДЕНИЕ

В этом отчете представлены результаты анализа включения белорусскими общественными организациями (далее – ОГО) ценностей инклюзивности, гендерного равенства и экологичности в свою работу. Мы выяснили, как представители и представительницы организаций понимают эти принципы и какие практики используют в этой области. Мы также определили основные проблемы и потребности организаций в работе с этими ценностями.

На основе полученной информации мы разработали рекомендации для профильных инициатив, чья деятельность нацелена на улучшение ситуации с указанными ценностями в белорусских общественных организациях.

Основная **цель исследования – улучшить понимание ситуации с восприятием и имплементацией принципов инклюзивности, гендерного равенства и экологичности в белорусских организациях гражданского общества** и разработать рекомендации по ее улучшению.

## Задачи исследования:

- Определить, что белорусские организации гражданского общества понимают под принципами инклюзивности, гендерного равенства и экологичности.
- Раскрыть ключевые мотивационные факторы имплементации этих принципов в работу ОГО.
- Выявить основные практики белорусских ОГО, основанные на принципах инклюзивности, гендерного равенства и экологичности.
- Определить проблемы, с которыми сталкиваются организации при включении указанных принципов в свою деятельность.
- Выявить ключевые потребности и востребованные форматы поддержки ОГО в реализации принципов инклюзивности, гендерного равенства и экологичности.
- Разработать общие рекомендации по улучшению работы ОГО с указанными принципами.

Для решения этих задач мы провели **20 глубинных интервью** с представителями и представительницами белорусских общественных организаций. Для рекрутирования участников и участниц интервью использованы личные контакты организации «ІншыЯ» и исследовательской команды. От каждой организации в интервью участвовал один человек.

Организации-участницы представляют 13 направлений деятельности, что позволяет отразить многообразие точек зрения и практик в области анализируемых принципов.

НАПРАВЛЕНИЕ	КОЛ-ВО ОРГАНИЗАЦИЙ	НАПРАВЛЕНИЕ	КОЛ-ВО ОРГАНИЗАЦИЙ
Молодежь	1	Диаспора	1
Образование	3	Права женщин	2
Политика	1	Журналистика	1
Права человека	2	Здоровье, медицина	2
Студенчество	1	Гендер, ЛГБТК	2
Экология	2	Культура	2

Организации находятся либо за границей, либо частично за границей и частично на территории Беларуси. При этом они ориентированы на аудиторию как внутри страны, так и на белорусов и белорусок за рубежом. То есть исследование отражает ситуацию только в одном из сегментов белорусских общественных организаций, не включая, например, организации, полностью работающие на территории Беларуси.

## 2. РЕЗЮМЕ ВЫВОДОВ

В данном разделе мы суммируем ключевые выводы исследования.

### ИНКЛЮЗИВНОСТЬ

Под инклюзивностью белорусские организации гражданского общества понимают **устранение барьеров и создание специальных условий для участия в деятельности организации всех людей**. Например, они создают безбарьерную среду в офисе, гендерно-нейтральные туалеты, внедряют версию сайта для слабовидящих. При этом **ни одна из организаций не использует на сто процентов все релевантные для нее практики**.

### ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО

Основное понимание гендерного равенства связано с **созданием равных условий и возможностей независимо от гендера**, причем в представлении некоторых организаций этот принцип входит в инклюзивность. Среди практик называют акцент на специфически женских проблемах при работе с целевой аудиторией, гендерные квоты, использование феминитивов и др.

Главная проблема с учетом принципа гендерного равенства – это **наличие организаций с «гендерной слепотой»**: они считают, что равенство можно обеспечить, не создавая дополнительных мер, а просто «не обращая внимания на гендер». Такие организации не внедряют гендерно-трансформативные практики, поскольку думают, что «гендерная слепота» обеспечивает гендерное равенство внутри организаций. Этот подход хотя и не усиливает неравенство, но помогает воспроизводству статус-кво.

### ЭКОЛОГИЧНОСТЬ

Белорусские ОГО понимают под экологичностью **минимизацию вреда окружающей среде**. В основном используются практики, касающиеся «зеленого офиса» и экологичного проведения мероприятий: использование железнодорожного транспорта вместо перелетов, сортировка мусора, сокращение печатной продукции. Часть организаций включают в определение также экологичность общения.

При этом существуют организации, которые затрудняются ответить, что такое экологичность. Это значит, что в отличие от инклюзивности и гендерного равенства, улучшение ситуации с экологичностью **требует повышения базовой осведомленности**.

### ВАЖНОСТЬ ПРИНЦИПОВ

Указанные **принципы важны для организаций хотя бы в некоторой степени**. Однако для одних они являются важной частью повестки организации, для других – второстепенной темой, а у некоторых остаются только на уровне личных ценностей отдельных сотрудников или сотрудниц.

Организации считают эти принципы важным, если рассматривают их в качестве **неотъемлемой составляющей демократии и прав человека**. Для части организаций такие принципы важны, поскольку стали «опцией по умолчанию» в их сообществе. Некоторые, говоря о важности этих принципов, также называли **рационально-прагматичные мотивы**, например, подчеркивали, что включение разнообразных групп расширяет аудиторию, делая организацию более влиятельной.

**Внутриполитическая ситуация в Беларуси и международная обстановка – это факторы, снижающие мотивацию** считать анализируемые принципы важными, потому что организациям кажется, что они неактуальны в условиях войны и репрессий. Есть также те, кто ниже оценивают важность таких принципов, поскольку они не входят в миссию их организаций.

## ПРОБЛЕМЫ И ПОТРЕБНОСТИ

Можно выделить три основные группы проблем по включению анализируемых принципов в деятельность ОГО:

- Часть организаций подчеркивали, что им **не хватает имеющихся знаний о данных принципах и понимания того, как их учитывать на практике**. Сюда можно отнести как общий недостаток знания об этих принципах и практиках, так и специфические проблемы, связанные с непониманием как их внедрять при работе онлайн или в неблагоприятных внешних условиях, например, в напряженной политической ситуации или консервативности части целевой аудитории. То есть существует запрос на **образовательные услуги** по данной теме, которые бы повысили осведомленность белорусских ОГО.
- Для многих организаций проблемой является **отсутствие формализованных организационных политик и регламентов**, касающихся анализируемых принципов. Поэтому многие из них внедряют лишь часть релевантных для них практик и делают это непостоянно. Организации выражают запрос на **консультационные услуги**, которые помогли бы закрыть этот пробел: стратегические сессии, экспертные консультации, аудит и др.
- **Недостаток ресурсов** у организаций вырежется в двух аспектах. Это нехватка денег на дополнительные расходы, связанные с обеспечением учета анализируемых принципов. Например, чтобы потратить их на обеспечение безбарьерной среды в офисе. В то же время есть недостаток человеческих ресурсов: некоторые отмечали сложность поиска нужных специалистов, например психологов, которые бы работали с бывшими политзаключенными.

Дальнейшие направления исследований могут быть связаны с проведением количественного анализа. Это позволило бы выяснить какие практики и представления об анализируемых принципах преобладают, а также ранжировать выявленные проблемы и потребности по степени их распространенности.

### 3. ВОСПРИЯТИЕ ПРИНЦИПОВ И ПРАКТИКИ ИНКЛЮЗИВНОСТИ, ГЕНДЕРНОГО РАВНЕСТВА И ЭКОЛОГИЧНОСТИ

В этом разделе мы проанализировали как белорусские организации гражданского общества понимают указанные принципы и как они используют их в своей деятельности. Также мы рассмотрели основные источники информации об этих практиках.

#### 3.1. ИНКЛЮЗИВНОСТЬ

Активисты и активистки считают, что инклюзивность – это **минимизация барьеров, создание возможностей и условий**, при которых продукты, услуги и работа в организации доступны всем в равной мере:

«...гэта магчымасць уключэння любога чалавека ў любую дзейнасць, у любыя працэсы, даступнасць яму гэтай дзейнасці, гэтых працэсаў, гэтых актыўнасцяў».

Интервью №7

«...для меня инклюзия – это про процесс включения разных групп, в том числе и уязвимых».

Интервью №18

«Принцип инклюзивности – это доступность нашей деятельности, либо наших продуктов для всех категорий людей».

Интервью №20

В ходе интервью участники и участницы упоминали как **физические аспекты инклюзивности** вроде создания безбарьерной среды, так и **социально-психологические**, связанные с отсутствием стигматизации, учетом психологических потребностей.

С точки зрения представлений о социальных группах, нуждающихся в инклюзии, можно выделить следующие взгляды на инклюзивность:

- **Защита прав меньшинств.** Часть представителей и представительниц ОГО считают, что в инклюзии нуждаются отдельные дискриминируемые и уязвимые группы, например ЛГБТК+, люди с ВИЧ, люди с инвалидностью.
- **Преодоление массовых форм социального неравенства.** Некоторые организации включают в понимание инклюзивности также создание специальных условий для женщин, молодежи, людей с детьми, жителей определенных территорий и др.
- **Стремление к большей представленности внутри организаций.** Некоторые распространяют принцип на внутреннюю структуру организации в целом, говоря, что инклюзия здесь – это когда все участвующие вовлечены в процесс принятия решений.

Таким образом, озвучиваемые в ходе интервью понимания инклюзивности близки к определению, продвигаемому командой «ІншыЯ»: «инклюзия – это процесс включение различных уязвимых групп в жизнь общества»<sup>1</sup>. Все участники и участницы интервью давали схожие определения, и никто из них не затруднился с ответом. Поэтому можно сделать вывод, что **среди белорусских общественных организаций нет проблемы с пониманием принципа инклюзивности.**

<sup>1</sup> [Што такое інклюзія? \(відэа\)](#) / ІншыЯ, 20.06.2020

## ПРАКТИКИ ИНКЛЮЗИВНОСТИ

Часть организаций **внедряет в свою работу инклюзивные практики на постоянной основе**. Исходя из стремления быть инклюзивными они применяют специальные меры, делая свою работу доступной группам, нуждающимся в инклюзии.

«...мы подавали заявку на получение некоммерческой недвижимости для осуществления нашей деятельности. [...] и обязательно там прописывали, что одно из требований – это то, чтобы было инклюзивно для людей с ограниченными возможностями, в первую очередь, с колясками, чтобы был как минимум пандус, дверь была определённой ширины, чтобы в туалеты тоже двери были определённой ширины».

Интервью №8

Другие организации **применяют практики скорее ситуативно**, в случаях, когда сталкиваются с такой потребностью. Они в целом ориентированы на инклюзивность и индивидуальный подход, но не применяют специальные практики, пока не столкнутся с запросом на них.

«...у нас работает человек с биполярным расстройством. [...] исчезает на какое-то время и вообще не откликается [...]. Мы попытались разобраться в чем проблема, почему человек исчез – выяснили, что вот такая штука. Постарались договориться, чтобы все-таки шёл рабочий процесс [...] нам удалось за эти годы выстроить взаимодействие [...] человек просто предупреждает: “если вдруг я исчез... то есть у меня могут быть проблемы”».

Интервью №13

Ниже представлен **список используемых белорусскими организациями практик**, которые их представители и представительницы называли в ходе интервью в качестве **инклюзивных**:

- Образовательные мероприятия инклюзивной тематики
- Вовлечение в принятие решений
- Безбарьерное пространство
- Нетворкинг для уязвимых групп
- Аптечки для людей на коляске
- Квоты для уязвимых групп
- Гибкий рабочий график
- Адаптация услуг под потребности уязвимых групп
- Версия сайта для слабовидящих
- Помощь репрессированным
- Безопасное пространство на мероприятиях
- Оказание услуг на белорусском языке
- Наличие специалистов по работе с ЛГБТК+
- Представители уязвимых групп в команде
- Питание на мероприятиях с учетом разных диет
- Ненасильственная коммуникация
- Безопасный для людей в стране контент
- Гендерно-нейтральный туалет
- Pet-friendly пространство
- Сотрудничество с продвигающими инклюзивность партнёрами

Представленный выше список можно также рассматривать как пример практик, которые уже реализуются отдельными организациями в текущем белорусском контексте, а значит могут перениматься и другими белорусскими организациями. **При этом ни одна из организаций не использует весь комплекс причисленных практик, которые релевантны для её деятельности.** Это значит, что несмотря на хорошее понимание принципа, **существует большой потенциал расширения практик инклюзивности среди белорусских ОГО.**

## 3.2. ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО

Для представителей и представительниц белорусских ОГО гендерное равенство – это **равные права и возможности независимо от гендера**. Причем в 4 из 20 интервью говорилось не только о равенстве мужчин и женщин, но и о небинарных людях.

Понимание гендерного равенства для части организаций предполагает необходимость не просто создания равноправных условий, но **обеспечение представленности разных гендеров** в организациях и их активностях.

Основное различие в понимании гендерного равенства выражается в наличии двух подходов, которые можно назвать «проактивным» и «пассивным». Часть организаций придерживаются **«проактивного» понимания**, считая, что гендерное равенство требует создания специальных условий для гендеров, находящихся в угнетенном положении:

«...не просто создание условий, когда все могут на что-то претендовать, все имеют равные права, а создание условий, когда те, кто по каким-то причинам не может себе позволить, или есть какие-то ограничения [...] ликвидация этих ограничений. [...] кто имеет силу, имеет влияние, имеет возможности, поддержка ими тех, кто этих возможностей не имеет».

Интервью №4

Другие понимают гендерное равенство в более **«пассивном»** ключе, как не требующее создания дополнительных условий для какого-то из гендеров. Согласно такому подходу, **гендерное равенство сводится к игнорированию гендерных различий**:

«...асноўны прынцып гэта тое, што мы глядзім на асобу з пункту гледжання ягоных прафесійных навыкаў, а не з пункту гледжання гендару».

Интервью №11

«...я понимаю очень просто: в принципе мы не смотрим на пол сотрудника, на его гендер, вообще ни при каких ситуациях».

Интервью №3

Таким образом, хотя у ОГО есть базовое представление о гендерном равенстве, существует пространство для роста осознанности в этой теме. Потому что наличие представлений о гендерном равенстве, как о не требующем создания специальных условий, может приводить к «гендерной слепоте» и нерелевантному воспроизводству практик неравенства. **Задачей профильных организаций может быть распространение среди ОГО «проактивных» представлений о равенстве.**

### ПРАКТИКИ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА

Беларусские ОГО в ходе интервью назвали достаточно широкий список практик, которые, по их мнению, нацелены на достижение гендерного равенства:

- Поддержка квот на выборах в КС
- Использование феминитивов
- Образовательные мероприятия гендерной тематики
- Возможность указать своё местоимение на мероприятии
- Возможность для сотрудниц уйти в декретный отпуск
- Меритократический принцип найма и продвижения
- Квоты для женщин в руководстве организации
- Квоты для приглашаемых женщин-эксперток
- Создание феминистского контента
- Адвокационные кампании
- Написание policy-papers
- Наличие женщин-спикерок от организации
- Возможность участвовать в мероприятиях женщинам с детьми
- Акцент на женском опыте среди репрессированных
- Создание безопасного пространства

В зависимости от используемых практик белорусские ОГО можно разделить на несколько категорий согласно Континууму гендерной интеграции<sup>2</sup>.

Существуют **гендерно-активные и даже гендерно-трансформативные организации**, которые создают специальные условия, обеспечивающие гендерное равенство, а также продвигают этот принцип вовне. Например, они практикуют гендерные квоты, используют феминитивы, проводят тематические образовательные мероприятия или продвигают феминистский контент.

«Мы учитываем: и в заявках учитываем, и в нашей коммуникации, даже в нашей организационной структуре. У нас, фактически были созданы квоты по представлению женщин в нашей структуре. Их даже большинство. [...] это наше решение, которое мы приняли на сессии стратегического планирования».

Интервью №8

«...мы работаем с искусством, с разными видами искусства, именно квир и фем, где распространяется информация про это».

Интервью №9

**Часть организаций можно отнести скорее к гендерно-осознанным.** Они признают наличие проблем с гендерным равенством, но по разным причинам не применяют активно практики для исправления ситуации.

«...не магу вам сказаць зараз канкрэтна цяпер што ў нас там... Напрыклад, з намі ў прынцыпе супрацоўнічае квір-актывістка. Быў супрацоўнік, зараз ён пакуль у нас не працуе, які сябе да ЛГБТ супольнасці адносіць. [...] для мяне гэта абсалютна нармальна калі мы не фіксуемся на такіх рэчах. [...] для нас важна выпрацоўваць здаровую камунікацыю. [...] Каб кожны чалавек адчуваў сябе роўна, свабодна, камфортна і адчуваў павагу да сваёй персоны».

Интервью №11

«...эти все моменты, они не институционализированы как бы на организационном уровне, но они есть пока что на уровне ценностном, что, конечно, тоже неустойчиво в этом смысле».

Интервью №19

Такие осознанные организации **могут быть наиболее заинтересованными в услугах, которые предлагают профильные организации.** Внешняя поддержка таких организаций может быть направлена на помощь с внедрением новых для них практик.

Согласно концепции Континуума гендерной интеграции **некоторые организации можно отнести к гендерно-слепым.** В соответствии с более пассивным пониманием гендерного равенства, описанном в предыдущем разделе, часть организаций не применяют специальных мер в этой области. При этом они считают, что сам их подход, когда они не делают акцент на гендерных различиях и не учитывают гендер в принятии решений – это показатель гендерного равенства:

«У нас нет каких-то строгих ограничительных или компенсаторных мер типа квот. Я думаю, что скорее есть какое-то недопущение принятия решений, основываясь чисто на гендерном признаке. Это, наверное, работает как в целом принцип недискриминации».

Интервью №12

«...у нас нет привилегированных, например. У нас нет критериев гендера при отборе участников, при приеме на работу, при отборе экспертов».

Интервью №14

Гендерно-слепые организации хотя и не усугубляют неравенство, но сохраняют статус-кво. Поэтому актуальным направлением работы является повышение осознанности таких организаций: **следует доносить, что простое игнорирование гендерных различий не всегда является практикой гендерного равенства.**

<sup>2</sup> [Gender-Transformative Programming](#) / UNICEF, 2022. – Стр. 4.

### 3.3. ЭКОЛОГИЧНОСТЬ

Представление об экологичности в среде белорусских ОГО состоит из **двух основных аспектов**:

- **Минимизация вреда окружающей среде** от своей деятельности, включая сбережение ресурсов.

«...это забота о ресурсах нашей планеты и о том, чтобы не засорять, не загромождать её ещё больше, что пагубно влияет на экосистему нашей планеты».

Интервью №6

«...минимизировать вред для окружающей среды от нашей деятельности, от нашей работы».

Интервью №3

- **Бережное отношение к людям**, которое выражается в уважительном общении, умении договариваться, недискриминации<sup>3</sup>.

«...для меня это адекватная коммуникация, не дискриминирующая».

Интервью №16

«...бережное отношение друг к другу, бережное отношение к нашим партнёрам, к нашим студентам, ко всем людям».

Интервью №4

В восприятии некоторых активистов и активисток оба эти аспекта переплетены и на равных входят в понятие экологичности. Есть также те, кто четко их разделяют или делают акцент только на одном из аспектов, подразумевая, что одно невозможно без другого.

В отличие от инклюзивности и гендерного равенства, **у некоторых организаций отсутствовало понимание принципа экологичности**. В ходе интервью некоторые затруднились с ответом и не имели сформированного представления:

«Это вообще не тема организации, поэтому я очень затрудняюсь с ответом».

Интервью №10

Таким образом, остается актуальным приложение усилий по увеличению базовой осведомленности о принципах экологичности. **Необходимо рассказывать, что значит этот принцип, организациям, которые не имеют сформированного понимания.**

#### ЭКОЛОГИЧНЫЕ ПРАКТИКИ

В области экологических практик белорусские ОГО применяют в основном **меры по организации «зеленого офиса» и экологического подхода к организации мероприятий**. Участники и участницы интервью озвучивали следующие практики:

- Использование кулера для воды вместо бутылок
- Образовательные мероприятия по теме экодружественности
- Общественный транспорт вместо личного автомобиля
- Отказ от использования искусственного интеллекта (ИИ)
- Поезд вместо полётов на самолёт
- Партнёрство с экологическими организациями
- Использование веганских продуктов
- Привлечение внимания к ситуации с Островецкой АЭС
- Многоразовая посуда на мероприятиях
- Рациональное использование освещения
- Обмен вещами, фримаркет
- Сортировка мусора
- Сокращение печатных материалов

---

<sup>3</sup> После обсуждения понимания в остальных частях интервью мы просили собеседников и собеседниц делать акцент на экологичности как принципе, связанном с природой, а не с общением между людьми.

Организации, участвовавшие в исследовании, осознают, что не используют все релевантные практики на 100%:

«...мы, к сожалению, для распространения информации про нас печатаем стикерпаки. [...] Мы не печатаем визитки всей команде [...] У нас был ивент, и мы печатали бейджи...»

Интервью №16

«...хотелось бы тоже копнуть немножко глубже, понять вообще, в чем тут есть проблема. Этого у нас нет в нашем стратегическом плане, к сожалению, пока мы до этого не дошли, но я думаю, что вообще почему бы нет».

Интервью №19

Часть организаций ведут свою деятельность почти полностью онлайн. Для них один из способов стать более экологичными – отказ от использования искусственного интеллекта и избыточного использования социальных сетей:

«Мы полностью, диджитал проект, и, понятно, что мы несём с собой какой-то диджитал мусор. Хороший поинт в том, что мы не пользуемся чатом GPT, который [...] используют десятки литров воды при написании заявок и вот этого всего. [...] мы ведём Инстаграм [...] все пространства, на которых мы существуем, понимаю, что мы не можем отказаться ни от одного из них, потому что мы вот так работаем».

Интервью №18

«...много, где в последнее время используется искусственный интеллект, поэтому мы стараемся его не использовать, потому что это очень неэкологическая практика».

Интервью №9

Таким образом, в среде белорусских ОГО существует пространство для развития практик «зеленого» офиса и экологического подхода к проведению мероприятий, которому могут способствовать профильные инициативы. Организации, работающие онлайн, часто затруднялись ответить, насколько их деятельность отражается на окружающей среде и какие практики можно считать экологическими. **Заккрытие пробела в знаниях об экологическом аспекте онлайн-работы может также быть одним из направлений деятельности** профильных организаций.

### 3.4. ИСТОЧНИКИ ИНФОРМАЦИИ О ПРАКТИКАХ

Для поиска экспертизы и информации о практиках в области инклюзивности, гендерного равенства и экологичности **общественные организации используют целый ряд источников:**

- Консультация с профильными экспертами и экспертками, которых находят через личные контакты или в активистских чатах, рассылках, базах контактов, в команде своей организации.
- Обращения в белорусские ОГО, про которые известно, что они специализируются в определенной области.
- Международные организации, донорские организации, которые могут перенаправить к нужным экспертам и эксперткам.
- Совместная проектная работа с другими организациями, в ходе которой перенимается опыт.
- Эксперты и эксперткы внутри собственной организации.
- Книги, подкасты, статьи, видео и другие источники в интернете.

**Главные стратегии поиска необходимой информации**, то есть источники, к которым активисты и активистки обратились бы в первую очередь:

- Личные контакты с экспертами и экспертками.
- Известные профильные белорусские организации.
- Поиск нужной информации в интернете.

«...в первую очередь я бы обратился к экспертам или эксперткам, которые этим занимаются. То есть по своим каналам, которые у меня есть, контактам [...] и в организации, которые непосредственно занимаются, в том числе, этим направлением, те же “ІншыЯ”».

Интервью №8

«...я б звярнуўся, канешне, да ўсемагутнага гугла і да кантактаў асабістых, у залежнасці пра якога кшталту інлюзіўнасць там шла б гаворка».

Интервью №7

Исходя из набора главных источников информации можно сделать вывод, что **экспертными организациями следует повышать свою видимость в активистских сообществах, присутствовать в специальных чатах и рассылках, а также продвигать свой сайт в поисковиках**. То есть находится в тех пространствах, где люди ищут информацию в первую очередь.

## 4. ВАЖНОСТЬ И ПРОРАБОТАННОСТЬ ПРАКТИК ИНКЛЮЗИВНОСТИ, ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА И ЭКОЛОГИЧНОСТИ

В данном разделе проанализирована оценка важности белорусскими общественными организациями указанных принципов, насколько комплексно и системно они внедрены в деятельность. Показана также система мотивации работы с этими принципами.

### 4.1. ВАЖНОСТЬ ПРИНЦИПОВ И МОТИВАЦИЯ ИХ ПРИМЕНЕНИЯ

Все три изучаемых принципа оцениваются представителями и представительницами ОГО, принявших участие в исследовании, как важные.

Можно выделить **три степени восприятия важности** этих принципов:

- Являются ключевыми для организации идеями, напрямую связанными с ее работой.
- Важны, поскольку составляют часть личных убеждений и ценностей, но в повестке организации находятся на втором плане.
- На уровне мировоззрения отдельных активистов и активисток важны, но не являются частью повестки организации и не учитываются в деятельности.

**При планировании информационных кампаний и других активностей следует учитывать, что одни и те же мероприятия могут встречать не одинаковый отклик у разных частей целевой аудитории в зависимости от их оценок важности этих принципов.** Например, при работе с организациями, которые считают данные принципы менее важными, следует больше внимания уделять мотивации внедрения принципов инклюзивности, гендерного равенства и экологичности: объяснять и демонстрировать, какую пользу для организации и общества способно принести их внедрение.

#### ФАКТОРЫ, ПОЗИТИВНО ВЛИЯЮЩИЕ НА МОТИВАЦИЮ

Наиболее **общие для всех трех принципов мотивационные факторы связаны с ценностями и нормами внутри сообществ.** То есть активисты и активистки считают эти принципы важными если они соответствуют их ценностям или считаются нормой для окружения:

- **Следование социальной норме.** Для части организаций следование этим принципам считается чем-то естественным по умолчанию, негласной социальной нормой.

«Мне кажется, это просто как база. Базовая вещь, которую ты делаешь просто потому, что так делается в цивилизованно обществе [...] это просто культурно сложилось у нас в организации, что мы эти вещи делаем и про это думаем всегда».

Интервью №15

«...оно как будто бы стало автоматической настройкой организации... про инклюзию и про включение людей с разными опытами, с разными идентичностями в проект. Поэтому я не могу сказать, что это была наша главная ценность с самого начала, но она была автоматическая».

Интервью №18

- **Ассоциация с правами человека и демократией.** Представление о том, что эти ценности находятся в одном ряду с другими демократическими принципами и правами человека. Нынешняя авторитарная власть в Беларуси, наоборот, ассоциируется с нарушением исследуемых ценностей.

«...права человека у нас [в организации] прописаны как одна из основ. Я не юрист, не скажу точно, но я думаю, что где-то указано, что люди равны между собой. И нет звездочки: “но не женщины”».

Интервью №2

«Для нас это цепочка, состоящая из разных бусинок, в которых демократия, права человека, инклюзивность, нанизаны на одну ниточку. И трудно достичь одно без другого и наоборот».

Интервью №20

- **Личный опыт угнетения или активизма** участников и участниц организации. Например, даже если организация занимается образованием или молодежной политикой, отдельные ее члены могут придерживаться феминистских или экологических взглядов, быть ЛГБТК+ людьми, что влияет на позицию всей организации.

«...много людей внутри организации, которые помимо неё имеют, например, феминистическую активность, им просто важно. И учитывая, что это большой процент в нашей организации, то, это натуральным образом становится частью повестки».

Интервью №2

«...инклюзия была одним из принципов, [...] она подразумевалась, так как она [организация] создавалась ЛГБТК-людьми в том числе. Обычно, ЛГБТК-люди – это те люди, которые знают об инклюзии больше всего и понимают, насколько это важно и насколько важно это учитывать в своих организациях».

Интервью №18

Помимо факторов, связанных с ценностями и нормами сообщества, на мотивацию учитывать каждый из трех принципов влияют **рациональные аргументы**:

- **Повышение охвата аудитории.** Стремясь включить разные группы, организация охватывает большую аудиторию и лучше реализует свои цели.

«Например, мы в организации много делаем какой-то информационной работы, просветительской, и если мы всё время кого-то забываем, какие-то группы, или всё время ориентируемся только на одни специфические группы, но не ориентируемся на другие, то мы теряем аудиторию, и мы теряем свой вес и свою вообще значимость».

Интервью №12

- **Повышение качества работы.** Включенность людей с различным опытом в процесс принятия решений повышает их качество, что делает организацию более эффективной.

«...чим больш прадстаўнікоў ёсць на розных узроўнях, тым больш меркаванняў можна ўлічваць пры арганізацыі працы. Адпаведна, імкнучца каб было як мага больш поглядаў [...] гэта нават будзе спрыяць больш эфектыўнай працы».

Интервью №1

- **Повышение эффективности.** Отмечалось, что дискриминируемые социальные группы иногда работают даже эффективнее других, поэтому выгодно создавать равные возможности для всех.

«Минздрав умудряется вводить гендерные квоты соотношения пола 80 на 20 на анестезиологов и хирургов для мальчиков [...] При том, что статистически доказано, что женщины оперируют в среднем лучше, чем мужчины».

Интервью №3

Кроме указанных выше общих для всех трех ценностей мотивационных факторов существует **три специфических аргумента в пользу важности экологичности**. Представители белорусских ОГО отмечали, что эти практики часто:

- Выгодны экономически.
- Просты – их может применять каждый и каждая.
- Важны как забота о будущем поколении.

Таким образом, при продвижении вышеупомянутых ценностей стоит комбинировать апелляцию к личным ценностям активистов и активисток с обоснованием рациональных преимуществ следования принципам инклюзивности, гендерного равенства и экологичности.

### **ФАКТОРЫ, НЕГАТИВНО ВЛИЯЮЩИЕ НА МОТИВАЦИЮ**

Существуют также представления о соблюдении принципов инклюзивности, гендерного равенства и экологичности, которые снижают оценку их важности. Представители и представительницы организаций называли следующие **барьеры на уровне мотивации**:

- **Неактуальность во время войны и репрессий.** В таких условиях принципы отходят на второй план их актуальность снижается, поскольку есть более срочные задачи. Например, усилия больше направляются на легализацию организаций в новых странах, поддержку при арестах или переездах сотрудников и сотрудниц, людей из целевых групп.

«Сейчас все направлено на то, чтобы инициатива выжила, и люди не сели, поэтому, если честно, это... [...] идёт немножечко дальше. [...] базовые потребности не удовлетворены, чтобы говорить про инклюзию. [...] Поэтому, к сожалению, это жертвы, которые происходят. У меня нет ответов на вопрос, как бы это могло быть по-другому. Но это было бы здорово».

Интервью №9

- **Несовпадение с целями организации.** У организации есть собственные цели и если они не касаются этих принципов, то инклюзивность, гендерное равенство и экологичность будут не в приоритете. Особенно в случае, если у организации проблемы с достижением основных целей и в ситуации ограниченных ресурсов.

«...арганізацыя стваралася для абароны пэўнай групы, адпаведна, рэсурс і чалавечы, і часовы, і фінансавы у арганізацыі існуе для дасягнення гэтай мэты. Адпаведна, дасягненне іншых мэтаў — зялёнае пытанне, інклюзія... Не хочацца нікога пакрыўдзіць, але ў свеце ёсць вялікая колькасць праблемаў, і арганізацыя стваралася для вырашэння аднаго блока пытанняў; патрабаваць ад яе каб яна пастаянна расшырала сваю ўвагу на іншыя — ну такое сабе».

Интервью №1

- **Проблемы с безопасностью.** Некоторые требования, касающиеся изучаемых принципов, вступают в противоречие с обеспечением безопасности. Например, когда требуется фиксировать количество мужчин и женщин на мероприятии – это сбор дополнительных персональных данных.

«...например, при выборе помещения, где мы будем проводить мероприятия, мы стараемся найти пространство, которое будет находиться на первом этаже, например, или чтобы в этом здании был лифт. Но, честно говоря, это проблематично, потому что, как я уже сказала, для нас очень важна безопасность, и когда мы ищем пространство, то, в первую очередь, мы обращаем внимание на то, чтобы это было дружеское нам пространство, проверенное другими активистскими инициативами и организациями. И в Беларуси уже не такой уж и большой выбор».

Интервью №6

- **Недостаток запроса.** На данный момент отмечается невысокий спрос на более активное включение принципов в повестку со стороны целевой аудитории, рядовых активистов и активисток организации. Это создает впечатление, что заниматься работой с этими принципами не так актуально. Такое положение дел может быть последствием комбинации вышеупомянутых факторов.

«...запыта няма, скарг няма, рэсурса займацца мэтанакіравана гэтым пытаннем бадай што таксама няма. [...] то бок калі б, калі б гэта вынікала з нейкіх патрабаванняў нацыянальнага заканадаўства краіны знаходжаньня, калі б гэта вынікала з запыта працаўнікоў. А паколькі гэта калектыў амаль сям'я [...] пытаньняў не ўзнікае».

Интервью №7

Таким образом, среди белорусских организаций существует ряд барьеров на уровне мотиваций. Важно **учитывать это в коммуникации, имея обоснование важности несмотря на обстоятельства, к которым отсылают подобные аргументы.** В то же время, **следует разрабатывать и продвигать релевантные практики для организаций, находящихся в сложных условиях, например, в ситуации продолжающихся репрессий.**

## 4.2. СТЕПЕНЬ ПРОРАБОТАННОСТИ И ФОРМИЗАЦИИ ПРАКТИК

Для белорусских ОГО **практики инклюзивности, гендерного равенства и экологичности часто остаются неформальными правилами.** Даже в случае, если есть прописанные договоренности, то это лишь отдельные практики, а не комплексные и систематизированные политики. Некоторые организации такое положение дел устраивает, но есть те, кто считают это потенциальным направлением развития своей организации.

«Ну вот, и в этом смысле мы тоже плохо работаем, потому что policy у нас нет. Я думаю, что это относится к тому пласту ценностей. [...] То есть это на уровне какой-то синхронизации, которая у нас есть такая по умолчанию. То есть мы не проговариваем это на организационном уровне...».

Интервью №19

«Гэта не фармалізавана, гэта на ўзроўні, умоўна кажучы, выбудаванай традыцыі. Так я бы сфармуляваў. [...] гэта не фармалізавана на паперах, але на практыцы ўжываецца на ўзроўні ўжо ўстойлівай традыцыі».

Интервью №1

«...я не могу сказать, что у нас есть прям специальные какие-то действия или какая-нибудь специальная политика по поводу инклюзивности. Вот это скорее есть на уровне того, что само собой разумеется».

Интервью №13

Анализируемые практики также **практически не закреплены на уровне стратегического планирования.** Некоторые организации касаются этого в своей стратегии и других программных документах, но ни одна из организаций, принявших участие в исследовании, не обсуждала все три принципа на своих стратегических сессиях. Они проводят стратсессии, однако принципы инклюзивности, гендерного равенства и экологичности оказываются не в приоритете:

«У нас буквально только что было стратегическое планирование, и все наши усилия были направлены на другое. Это действительно просто “не влазит” в наши приоритеты».

Интервью №9

В этом контексте **одним из направлений для развития анализируемых принципов может стать их включение в стратегическое планирование.**

На формальном уровне организации сталкиваются с принципами гендерного равенства, инклюзивности и экологичности в процессе написания заявок. Для части организаций это является **возможностью получить дополнительные ресурсы на реализацию такого рода практик, поэтому они подробно прописывают потребности:**

«Нам очень важно учитывать все эти группы, с которыми мы работаем, при написании заявок донорам, и пояснять, почему нам важно, например, работать с ЛГБТК-людьми сейчас».

Интервью №18

При этом часть организаций **относится к этим частям заявок, как к необходимости формально продекларировать свою приверженность ценностям.** При этом представители и представительницы ОГО не всегда видят релевантность этих аспектов для их деятельности:

«...гэта даволі частае пытынне ад грантадаўцаў. Нават пры праектах, якія з цяжкасцю могуць улічваць патрэбы ці інтарэсы... І таму тут часцей за ўсе адказ такі, што мы прытрымліваемся такіх поглядаў, яны для нас зразумелыя, мы гатовыя іх рэалізоўваць».

Интервью №7

«Ну это же все сквозные ценности, те, о которых вы говорите, и мы должны ими просквозить все наши заявки. И мы сквозим, насколько это возможно».

Интервью №4

Это в том числе может быть связано с **низкой формализованностью практик** внутри организаций. То есть организации не имеют оформленных политик и стратегий в этих направлениях, а также не видят практической ценности внедрения этих принципов, что вызывает сложности с заполнением соответствующих частей заявок:

«Очень часто в проектных заявках есть такой вопрос. Есть понимание, что нужно написать некий комплекс правильных слов, а это сложность вызывает... Потому что ты понимаешь, что это будет одним из критериев оценки этой проектной заявки. [...] Хотя мы придерживаемся таких принципов, [...] понимаем, что такие политики надо иметь. Мы ещё не дошли до их разработки, у нас только это всё в планах. Мы просто не можем всё одновременно».

Интервью №14

Таким образом, **одним из актуальных направлений развития в области применения практик инклюзии, гендерного равенства и экологичности является разработка формализованных политик и стратегических документов.** Как отмечают некоторые из организаций, это может способствовать лучшей работе с этими принципами. Кроме того, наличие формализованных правил позволит лучше отражать эти аспекты в заявках и получать на их реализацию дополнительные ресурсы.

## 5. ПРОБЛЕМЫ И ПОТРЕБНОСТИ В РЕАЛИЗАЦИИ ПРАКТИК ИНКЛЮЗИВНОСТИ, ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА И ЭКОЛОГИЧНОСТИ

В этом разделе мы проанализировали сложности, с которыми общественные организации сталкиваются, реализуя практики инклюзивности, гендерного равенства и экологичности. Мы также выяснили, какая внешняя поддержка необходима активистам и активисткам для решения этих проблем.

### 5.1. ПРОБЛЕМЫ

Проблемы, с которыми сталкиваются белорусские ОГО при работе с принципами инклюзивности и гендерного равенства и экологичности можно свести к нескольким категориям.

**Недостаток знаний.** Существуют проблемы с пониманием конкретных принципов или практик их имплементации:

- Некоторым **сложно понять, что на практике означает принцип инклюзивности**. Например, возникает вопрос как обеспечивать разнообразие сразу по многим признакам:

«...можам в праекце паставіць задачу, што у нас 60% будуць жанчыны, але пры гэтым, мне здаецца, гэтым мы штучна ствараем сітуацыю как бы сіта для прапускнуой дзейнасці для іншых груп. Чаму яны могуць быць, напрыклад, мужчыны, а чаму мы не ставім, што гэта там моладзь ці не моладзь, [...] калі мы кажам пра жанчыну, мы не кажам, напрыклад, яна сямейная ці не сямейная, альбо мы не кажам яна з абмежаванымі магчымасцямі ці не, альбо [...] пенсіянерка ці не. Адпаведна, калі мы ставім толькі такія асобныя рамкі в індыкатарах мы прымушаем сябе як бы фактычна дыскрымінаваць іншую частку, таму наша задача – максімальная разнастайнасць».

Интервью №16

- Существует также проблема **непонимания, что следует указывать в частях проектных заявок, связанных с инклюзивностью**.

«Не совсем было понятно, что от нас ждут. То есть, какая форма [...] у нас был затык на моменте, какие конкретные вещи от нас ожидают. То есть, что бы могло быть примером исполнения вот этих вот желаний о инклюзивности?»

Интервью №2

- **Недостаток конкретных практических знаний**. Например, чем заменить бумажный скотч, используемый для написания имен на мероприятиях или какой вид транспорта выбрать в тех или иных ситуациях, имеет ли смысл сортировать мусор в Беларуси и что делать с ним после сортировки. Существует также недостаток знаний в области организации «зеленого офиса».

«Ну, например, из того, что мне пришло в голову, скорее то, чего не стоит делать, но я не знаю альтернативы, это классические имена на скотче малярном. Это практика все ещё с нами. Но малярный скотч выкидывается. Я не знаю, если честно, как заменить эту практику».

Интервью №9

- **Непонимание к каким именно экологическим организациям можно обратиться** за консультацией или организацией совместной активности. Это важная проблема, поскольку как указано выше, обращение к профильным организациям – это одна из ключевых стратегий поиска экспертизы.

«...в Беларуси не так много зеленых организаций. Даже партия «Зеленые» какая-то, она как бы номинально где-то в соцсетях существует, но они, по сути, никакой деятельности уже много лет не ведут».

Интервью №10

**Недостаток ресурсов.** Сюда относится как непосредственно недостаток денег на имплементацию принципов, так и недостаток специалистов и специалисток:

- Часть практик **требует дополнительного финансирования**, для которого редко можно найти источник. Например, не всегда можно обосновать в заявке аренду более инклюзивного офиса. Другой пример – ремонт терморегуляторов на радиаторах отопления, который нельзя покрыть проектным финансированием, что приводит к перерасходу энергии зимой.

«Недостаточное финансирование, то есть в основном большинство коллов, которые анонсируются в поддержке проектов активистских – это очень такие маленькие коллы, то есть маленькие суммы, которые не позволяют обеспечить какие-то дополнительные потребности для разных групп людей».

Интервью №6

- Существует **нехватка нужных специалистов и специалисток**. Например, отмечалась нехватка психологов и психологинь, которые бы умели работать с бывшими политзаключенными, и преподавателей и преподавательниц, которые бы учитывали различные аспекты инклюзии в процессе обучения.

«...очень сложно кого-либо приглашать извне, так как очень часто происходит, что спикеры, спикерки могут быть неосторожны в своих высказываниях, говорить какие-то квирфобные и трансфобные вещи, а также не понимать, то, что важно, например, не понимать что такое нейроотличность».

Интервью №15

**Недостаточная формализация практик.** Часть организаций видят проблему с имплементацией принципов в отсутствии системности и комплексности, закреплённости их в специальных политиках. То есть они считают, что часть возможных практик остаются не внедрены, а те, что применяются, неустойчивы, часто выполняются по усмотрению отдельных сотрудников и сотрудниц. Количественные исследования показывают, что такая ситуация характерна для большинства белорусских ОГО: в 2022 году только 13% имели документ по политике недискриминации и лишь 7% документ по гендерной политике<sup>4</sup>.

«...мое нежелание всё формализовать пришло к тому, что, нужно всё формализовать. Люди меняются. Ты думаешь, что мы же все в общем пузыре, и все всё понимают, но если не закреплено на бумажке, то иногда это не откладывается у всей команды».

Интервью №16

**Внешние факторы.** Сюда относятся разнообразные проблемы, связанные скорее с внешней по отношению к организациям ситуацией:

- **Проблема баланса инклюзии и мнения широкой аудитории.** Внутри целевых аудиторий существуют как прогрессивные, так и консервативные точки зрения, что вызывает конфликт вокруг ценностей инклюзивности. Это характерно для организаций, работающих с широкими аудиториями: диаспора, журналисты и журналистки, деятели и деятельницы культуры и др.

«...одна из таких проблем, что мы стараемся быть максимально открытой площадкой, но, с другой стороны, крайние правые и левые крылья всегда остаются недовольными. И это, иногда, бывают самые активные члены всей деятельности».

Интервью №8

---

<sup>4</sup> [Трудовые и социальные гарантии для работников и волонтеров некоммерческих организаций](#) / Lawtrend, 2022. – Стр. 4.

- Иногда принцип инклюзивности вступает в **конфликт с обеспечением безопасности**. Например, на некоторых мероприятиях к участию допускаются только люди, не проживающие в Беларуси. Некоторые люди отказываются сотрудничать с организациями, считая это небезопасным. Сюда же относится сложность включения представителей и представительниц уязвимых групп, которые не хотят заявлять о себе публично из-за высокого уровня ненависти к ним в обществе.

«...есть баланс эффективности, когда попытка быть очень инклюзивным стоит с организационной точки зрения настолько дорого, что какую-то группу предпочитают просто исключить. [...] стоит вопрос между инклюзией и безопасностью. [...] например, было образовательное мероприятие, и прямо было подчеркнуто, что это только для тех, кто не в Беларуси, молодых людей, которые не в Беларуси. И я понимаю резон, это безопасность. С другой стороны [...] одна из наших бывших стажёрок хотела туда попасть, она внутри Беларуси. Вот получается, что баланс между охватить всех, но при этом огромные риски безопасности, и выбор делают разный в разных организациях».

Интервью №17

**Проблемы гендерной представленности.** Организаций, которые стремятся внедрить принцип гендерного равенства, сталкиваются с последствиями гендерных стереотипов и угнетения как на уровне работы внутри организации, так и при работе непосредственно с аудиторией.

- **Сложно найти женщин-экспертов**, готовых публично выступать.

«Одна из проблем – это гендерный баланс в экспертизе. Мы стараемся его соблюдать, но далеко не всегда получается найти женщин-экспертов».

Интервью №17

- **Гендерно несбалансированное распределение ролей.** В части белорусских ОГО административная работа ложится на женщин, в то время как мужчины занимают публичные роли.

«...мы должны думать про труд внутри организации. [...] чтобы у нас не случалась ситуация, что кто-то выполняет всю административку, работает с финансами, а кто-то просто мыслит и продаёт свои мысли. В этом смысле я тоже стараюсь обучать мужчин, тех, которые раньше с этим не работали [...] С этим пока сложно, но мы в процессе».

Интервью №19

- **Мужчины меньше участвуют** в мероприятиях на тему инклюзивности и гендерного равенства, которые проводят организации.

«Например, когда мы проводим какие-то просветительские мероприятия о ВИЧ, о сексуальном образовании, о гендерном равенстве, мы в основном видим там только девушек и небинарных персон. И это скорее не к вопросу о соблюдении гендерного равенства, а скорее о том, что нам бы хотелось, чтобы каким-то образом больше людей с мужской социализацией принимали участие в таких мероприятиях и интересовались такими темами, просвещались. И мы пока что не представляем, как эту целевую аудиторию привлекать больше в наши мероприятия».

Интервью №6

- **Мужчины реже готовы уделять внимание психологическим проблемам** и посещать внутренние мероприятия на эту тему из-за чего подвержены риску выгорания.

«У мужчин всё хорошо. Это уже немного про другой вопрос, с которым тоже нужно отдельно работать, что мужчины всегда думают, что у них всё хорошо. Потом «бум», они взрываются, увольняются или что-то похожее».

Интервью №19

## 5.2. ПОТРЕБНОСТИ

Помощь, которая по мнению организаций помогла бы им преодолевать существующие проблемы в области анализируемых принципов связана главным образом с экспертной и ресурсной поддержкой. Можно выделить три группы потребностей:

**Образовательные потребности.** Сюда относятся образовательные мероприятия, повышающие осведомленность о принципах инклюзивности, гендерного равенства и экологичности как среди сотрудников и сотрудниц организации, так и среди целевых аудиторий.

«...нейкія адукацыйныя мерапрыемствы для, катэгорыі супрацоўнікаў офісных, [...] гэта змена каштоўнасцяў да адказнага спажывання і веды пра тое як уплываюць нашыя паўсядзённыя справы на нашу маленькую планету».

Интервью №1

«...формат какого-то тренинга такой, онлайн-тренинга, где вообще в целом рассказали бы больше о том, как вообще можно заботиться об экологии».

Интервью №6

**Консультационные услуги.** Существует запрос на разработку формализованных политик, которые бы учитывали особенности организации и помогали внедрять практики на системном уровне. Для этого организации хотели бы получать консультации экспертов и эксперток в разных форматах: аудит, индивидуальные консультации, проведение стратегических сессий, менторство.

«...взрослому это надо сесть с хорошим фасилитатором, потратить два дня на то, чтобы прикинуть, как мы будем работать, не знаю, ближайшие пять лет. Это очень полезное упражнение, оно очень сильно зависит от качества, от экспертизы фасилитатора».

Интервью №17

«...если аудиты и потом консультирование, помощь в имплементации процедур, правил, политик, это было бы хорошо. То есть приходит специалист, который помогает нам это сделать. У нас и так будут болезненные какие-то вопросы, но хотя бы не надо нам с нуля начинать чему-то учиться».

Интервью №4

**Ресурсы.** Представители и представительницы организаций отмечают, что на привлечение внешних экспертов и эксперток и выделение времени команды на внедрение новых практик требуется привлечение дополнительного финансирования. Кроме того, некоторые практики сами по себе требуют дополнительных затрат, например, те, что связаны с обеспечением безбарьерной среды.

«Фасилитатор стоит денег. Эти деньги надо искать у доноров. Возвращаемся к самой первой проблеме в начале интервью – денег нет».

Интервью №17

«...поддержание, содержание офиса очень, непросто обосновать донорам. У многих этот вопрос. А ещё давайте у нас будет не просто офис, а зеленый офис. [...] “Зачем вам зеленый офис, если вы правозащитная организация?” Мы берем грант на правозащитную деятельность, в него не ложится объяснение, что мы хотим зелёный офис, а не просто офис».

Интервью №17

Таким образом, основные проблемы и потребности организаций в области реализации принципов инклюзивности, гендерного равенства и экологичности связаны с **необходимостью повышать осознанность по этим темам, разрабатывать и внедрять конкретные решения, а также находить на это дополнительные ресурсы.** Существуют также некоторые внешние проблемы, связанные, например, с безопасностью или с распространённостью гендерных стереотипов в обществе – это условия, которые следует принимать во внимание и стремиться трансформировать, доступными для ОГО средствами в ходе их деятельности.

## 6. РЕКОМЕНДАЦИИ

В данном разделе мы суммируем **рекомендации для профильных организаций, нацеленных на улучшение ситуации с инклюзивностью, гендерным равенством и экологичностью в белорусских организациях гражданского общества.**

### 6.1. ОБЩИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

Для улучшения ситуации с инклюзивностью, гендерным равенством и экологичностью в белорусских общественных организациях, можно использовать следующие шаги:

#### **ПОВЫШЕНИЕ ОСОЗНАННОСТИ И УЛУЧШЕНИЕ ПОНИМАНИЯ ПРИНЦИПОВ.**

В результате нашего исследования стало ясно, что среди белорусских ОГО существует относительно хорошее понимание принципов инклюзии, однако они не настолько же хорошо осведомлены о принципах гендерного равенства и экологичности.

- Продолжать распространение информации об **инклюзивности** и углублять понимание ОГО о том, как работать с этой темой на более продвинутом уровне.
- Следует бороться с «гендерной слепотой» и показывать, что практики **гендерного равенства** требуют не просто «не обращать внимания на гендер», но внедрения специальных мер.
- Следует повышать базовую осведомленность о принципе **экологичности**, так как у части организаций отсутствует какое-либо понимание этого принципа. Наиболее востребованными направлениями могут быть практики «зеленого офиса», экологичного подхода к проведению мероприятий и работе онлайн.

Обосновывая важность внедрения указанных выше принципов необходимо **апеллировать как к ценностным, так и к рациональным аргументам:**

- Важно показывать, что инклюзивность, гендерное равенство и экологичность напрямую связаны с принципами демократичности и прав человека.
- Актуальны также рационально-прагматические аргументы, например, что общественная организация имеет больше влияния и лучше достигает своих целей, если ориентируется на большее количество социальных групп.

Беларусская и международная повестка снижают ощущение важности исследуемых принципов, так как они кажутся неактуальными в ситуации войны и репрессий. Для увеличения заинтересованности ОГО этими принципами стоит находить способ говорить о них в ситуации войны, репрессий, а также опыта вынужденной миграции. К примеру:

- Обсуждение принципов экологичности работы команд ОГО онлайн.
- Способы обеспечения инклюзивности в условиях чрезвычайных ситуаций.
- Гендерно-обусловленные вызовы в условиях миграции, преследований.

#### **ПОМОЩЬ В РАЗРАБОТКЕ И ВНЕДРЕНИИ ФОРМАЛИЗОВАННЫХ ПОЛИТИК.**

Важно предлагать организациям помощь в разработке и внедрении формализованных политик в области указанных выше принципов. Такой запрос явно выражен в среде белорусских ОГО: формализация поможет им применять практики более системно и комплексно.

- Поддержка может быть реализована в форме аудита, индивидуальных консультаций, проведения стратегических сессий, менторства.

## ПОМОЩЬ С ФАНДРАЙЗИНГОМ

Существует запрос на помощь общественным организациям с фандрайзингом на дополнительные расходы, связанные с соблюдением указанных выше принципов.

- Для части организаций именно отсутствие необходимых средств выступает барьером внедрения соответствующих практик.

## АКТИВНОЕ ПРИСУТСТВИЕ В АКТИВИСТСКИХ СООБЩЕСТВАХ И ПРОДВИЖЕНИЕ САЙТА

Для того, чтобы повышать общую осведомленность о вышеупомянутых принципах, а также повысить видимость профильных организаций, важно работать над представленностью информации об организации и ее деятельности в общественном поле.

- Активно присутствовать в активистских сообществах и чатах.
- Обеспечить включение в информационные рассылки других организаций.
  - Поводом для этого может быть коллаборация или предложение актуальной информации по профилю организации.
- Продвижение своего сайта в поисковиках через SEO-оптимизацию.

Таким образом, для улучшения ситуации с инклюзивностью, гендерным равенством и экологичностью в белорусских ОГО, необходимо помочь организациям в понимании и внедрении этих принципов, а также обеспечить им необходимую поддержку и ресурсы.

## 6.2. КАНСУЛЬТАЦЫІ АД АРГАНІЗАЦЫІ «ІНШЫЯ»

Па выніках даследавання арганізацыя ІншыЯ адкрывае магчымасць атрымаць **кансультацыі і іншую падтрымку на тэму скразных каштоўнасцяў!**

Скразныя каштоўнасці — гэта ўніверсальныя для любой дзейнасці тэмы, звязаныя з дасягненнем глабальных мэтай развіцця грамадства і дзяржавы. Мы разглядаем у якасці скразных каштоўнасцяў **правы чалавека, інклюзію, гендарную роўнасць і экапрыязнасць**. Рэалізацыя гэтых каштоўнасцяў наўпрост звязаная з прынцыпамі дэмакратычнасці і дапамагае рабіць нашу дзейнасць больш устойлівай і ўплывовай, уключаць у працу новыя мэтавыя групы.

**Для каго кансультацыі:** арганізацыі, ініцыятывы, асобныя актывіст\_кі, якія хочуць уключаць у сваю дзейнасць скразныя каштоўнасці больш сістэмна і паслядоўна з падтрымкай знешніх эксперт\_ак.

**Што вы можаце атрымаць у выніках працы з намі:**

- базавыя кансультацыі па ўключэнні асобных каштоўнасцяў / практык у дзейнасць
- аўдыт працэсаў, праектаў, дзейнасці на рэалізацыю скразных каштоўнасцяў, рэкамендацыі па паляпшэнні, суправаджэнне ў рэалізацыі рэкамендацый
- аналіз праектных заявак на адпаведнасць скразным каштоўнасцям, парады па ўзмацненні праектных заявак
- ацэнку неабходнасці і дапамогу ў распрацоўцы асобных тэматычных палітык
- інфармацыйныя і адукацыйныя мерапрыемствы для каманд па скразным каштоўнасцям, уключэнню іх у дзейнасць і працэсы
- іншыя паслугі па вашым індывідуальным запыце

**Хто будзе кансультаваць:** эксперт\_кі каманды ІншыЯ і іншыя запрошаныя профільныя эксперт\_кі.

Даслаць запыт на кансультацыю можна запоўніўшы [форму](#) ці лістом на пошту [info@theothersby.org](mailto:info@theothersby.org).

## Кантакты

VŠJ «The Others BY»

Код рэгістрацыі 306096505

E-mail [info@theothersby.org](mailto:info@theothersby.org)

Сайт <https://theothersby.org/>

Instagram <https://www.instagram.com/theothersby>

TikTok <https://www.tiktok.com/@theothersby>

Telegram <https://t.me/theothersby>

Facebook <https://www.facebook.com/theothersby>

YouTube <https://www.youtube.com/@theothersby>