

Гендерное равенство и реформа сектора безопасности

Обеспечение гендерного равенства в вопросах исполнения, управления и надзора в секторе безопасности

Об этой серии

Справочные пособия по РСБ дают краткое введение в темы и концепции надлежащего управления сектором безопасности (УСБ) и реформы сектора безопасности (РСБ). Эта серия подводит итоги текущих обсуждений, объясняет ключевые термины и показывает главные узлы напряженности основываясь на изучении широкого спектра международного опыта. Справочные пособия по РСБ не продвигают определенные модели, политические программы или предложения для надлежащего управления или реформы, но они обеспечивают доступ к ресурсам, которые позволят читателям расширить свои знания по каждой теме в будущем. Справочные пособия по РСБ являются ресурсом для управления безопасностью и проведения реформ теми заинтересованными сторонами, которые стремятся не только понять, но и критически оценить текущие подходы к надлежащему УСБ и РСБ.

Об этом справочном пособии по РСБ

Это справочное пособие по РСБ объясняет, почему и как гендерное равенство является составной частью реформы сектора безопасности (РСБ). Гендерное равенство является международной нормой, которая предусматривает равное право женщин и мужчин на возможности и ресурсы независимо от их пола. Надлежащее управление сектором безопасности (УСБ) не может быть достигнуто без гендерного равенства, и поэтому учет гендерного равенства в секторе безопасности является важным аспектом РСБ. В этом справочном пособии по РСБ объясняется важность учета гендерной проблематики во всех мероприятиях, связанных с реформой обеспечения безопасности, управления и контроля.

Это справочное пособие по РСБ отвечает на следующие вопросы:

- ▶ Что такое гендерное равенство и почему оно важно для РСБ? *Стр. 2*
- ▶ Какие международные обязательства касаются гендерного равенства и РСБ? *Стр. 4*
- ▶ Что означает учет гендерной проблематики для сектора безопасности? *Стр. 5*
- ▶ Как РСБ учитывает гендерное равенство в надзоре за сектором безопасности? *Стр. 7*
- ▶ Как РСБ учитывает гендерное равенство в управлении сектором безопасности? *Стр. 8*
- ▶ Как РСБ учитывает гендерное равенство в обеспечении безопасности? *Стр. 9*

Что такое гендерное равенство и почему оно важно для РСБ?

Гендерное равенство является международной нормой, которая предусматривает равное право женщин и мужчин на возможности и ресурсы независимо от их гендерной принадлежности или пола, с которыми они родились. Пол и гендер – не одно и то же (См. Рисунок 1)

Гендерное равенство имеет важное значение для РСБ, потому что оно является неотъемлемой частью принципов надлежащего управления, которые РСБ стремится установить. Гендерное равенство является демократическим принципом и правом человека и, таким образом, неотъемлемой частью каждого из стандартов надлежащего управления сектором безопасности (УСБ), которые РСБ стремится установить посредством демократического гражданского контроля, верховенства права и уважения прав человека. Для получения дополнительной информации о том, почему гендерное равенство является неотъемлемой частью надлежащего управления сектором безопасности, просим обратиться к справочному пособию по РСБ «Гендерное равенство и надлежащее управление сектором безопасности».

Гендерное равенство также является неотъемлемой частью повышения безопасности государства и человека посредством РСБ. Реагирование на различные потребности женщин, мужчин, девочек и мальчиков, являющихся жертвами отсутствия безопасности, применения насилия или сотрудников сектора безопасности означает, что РСБ может улучшить безопасность как человека, так и государства. Гендерное неравенство также является основной причиной гендерного насилия - серьезной угрозы как для безопасности как человека, так и государства.

Гендерное равенство имеет важное значение для РСБ, поскольку оно делает сектор безопасности более эффективным. Учет гендерного равенства в учреждениях сектора безопасности повышает внутреннюю и исполнительскую эффективность государственных и негосударственных провайдеров безопасности, обеспечивая лучшее использование людских ресурсов и более оперативное обеспечение безопасности. Например, гендерное равенство требует найма, размещения и продвижения по службе на основе заслуг и способствует созданию продуктивной и профессиональной рабочей среды и культуры. Продвижение целей гендерного равенства в секторе безопасности помогает субъектам безопасности лучше понимать и удовлетворять разнообразные потребности населения - всех женщин, мужчин, девочек и мальчиков.

Рисунок 1. Пол и гендер - не одно и то же



Когда гендерное равенство не учитывается, РСБ потерпит неудачу. Сектор безопасности, который пренебрегает безопасностью отдельных слоев населения, не подотчетен и не эффективен. Прошлый опыт показал, что, когда гендерное равенство не учитывается в рамках РСБ, институты сектора безопасности будут продолжать действовать в рамках существующих статус-кво, которые обычно защищают интересы более влиятельных политических элит, где доминируют мужчины и игнорируются потребности в сфере безопасности для женщин, девочек и гендерных меньшинств.

Гендерное равенство является составной частью национальных и местных уровней РСБ. РСБ успешна только тогда, когда ее возглавляют национальные органы власти и она широко поддерживается на уровне общин. Легитимное участие требует, чтобы женщины и мужчины имели равные возможности влиять на решения относительно управления сектором безопасности и их реализацию, в том числе посредством общественного контроля. Участие может быть институциональным (например, через различные и представительные выборные или должным образом назначенные органы) или консультативным (например, посредством консультаций с организациями гражданского общества, включая организации, поддерживающие маргинализированные группы женщин, мужчин и представителей гендерных меньшинств).

Гендерное равенство является составной частью долгосрочного целостного подхода к РСБ. Исключение определенных групп женщин, мужчин, девочек и мальчиков из-под надзора, управления и обеспечения безопасности создает дефицит подотчетности и эффективности, что ставит многих из них в уязвимое положение и подрывает реформу в долгосрочной перспективе.

По указанным причинам гендерное равенство должно учитываться на протяжении всего процесса РСБ, в том числе при оценке, подготовке замысла и планировании, реализации, мониторинге и подведении итогов.

► **Надлежащее управление сектором безопасности (УСБ) и реформа сектора безопасности (РСБ)** **Надлежащее УСБ** описывает, как принципы надлежащего управления применяются к обеспечению общественной безопасности, управлению и надзору. Принципами надлежащего УСБ являются подотчетность, прозрачность, верховенство права, участие, отзывчивость, эффективность и экономичность.

Сектор безопасности – это не только субъекты безопасности: он включает все институции и персонал, отвечающие за управление и надзор в сфере безопасности на национальном и местном уровнях.

Организация надлежащего УСБ является целью РСБ. РСБ - это политический и технический процесс улучшения безопасности государства и человека путем эффективного и подотчетного обеспечения безопасности, управления и надзора в рамках демократического гражданского контроля, верховенства права и уважения прав человека. РСБ может сосредоточиться только на одной части сектора безопасности или на том, как функционирует вся система, но целью всегда является повышение как эффективности, так и подотчетности.

Для получения дополнительной информации об этих основных определениях, пожалуйста, обратитесь к справочным пособиям по РСБ «Управление сектором безопасности», «Реформа сектора безопасности» и «Сектор безопасности».

Какие международные обязательства касаются гендерного равенства и РСБ?

Поскольку гендерное равенство является правом человека, защищенным международным правом, включение целей гендерного равенства в РСБ может быть юридическим обязательством в соответствии с международными документами, такими как «Декларация об искоренении насилия в отношении женщин» и «Всеобщая декларация прав человека».

«Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин» (1979 г.), участником которой являются 189 государств мира, содержит несколько юридических обязательств, связанных с РСБ, в том числе:

- принятие законодательных и других мер, запрещающих дискриминацию в отношении женщин;
- участие женщин в разработке государственной политики на равных условиях с мужчинами;
- ликвидация дискриминации в отношении женщин в сфере занятости;
- осуществление мер по обеспечению всестороннего развития и улучшения положения женщин с целью гарантировать им равное пользование правами человека и основными свободами.

«Пекинская декларация и платформа действий» (1995 г.), хотя и не имеют обязательной юридической силы, определяют конкретные действия, которые должны быть предприняты правительствами, международными и национальными организациями и другими соответствующими заинтересованными сторонами для борьбы с насилием по признаку пола и достижения гендерного равенства во всех сферах общества, включая сектор безопасности. Её рекомендации часто включаются в процессы РСБ.

Региональные документы с положениями, защищающими гендерное равенство, включают:

- «*Протокол к Африканской хартии прав человека и народов о правах женщин в Африке*» (2003 г.);
- «*Межамериканская конвенция о предупреждении и искоренении насилия в отношении женщин и наказании за него*» Организации американских государств (Конвенция Белем до Пара) (1994 г.);
- Решение ОБСЕ № 14/05 «*Женщины в предотвращении конфликтов, урегулировании кризисов и постконфликтной реабилитации*» (2005 г.);
- *Директива Европейского Союза о равном обращении* (2006 г.).

В контексте процессов РСБ, предусмотренных мандатом ООН, в **Резолюциях Совета Безопасности ООН о женщинах, мире и безопасности** определены минимальные стандарты, связанные с гендерным равенством, которые имеют обязательную юридическую силу. **Резолюция СБ ООН 1325**, принятая в 2000 году, является наиболее влиятельной резолюцией, поскольку многие государства-члены впоследствии приняли национальные планы действий с подробным описанием того, как ее следует выполнять.

РСБ охватывают пять широких тем.

1. Назначение женщин на руководящие должности и на всех уровнях процессов принятия решений, связанных с РСБ, а также предотвращением, урегулированием и разрешением конфликтов.
2. Включение гендерных аспектов в деятельность по поддержанию мира и миростроительству.
3. Привлечение большего числа женщин-специалистов в области поддержания мира и в секторе безопасности.
4. Учет различных потребностей женщин, мужчин, девочек и мальчиков во всех постконфликтных процессах.
5. Создание, в консультации с женщинами, реформ и механизмов для предотвращения сексуального насилия и реагирования на него.

Что означает учет гендерной проблематики для сектора безопасности?

Учет гендерных факторов - это процесс оценки положительного и отрицательного значения для женщин и мужчин любых запланированных действий, включая законодательство, политику или программы, во всех областях и на всех уровнях. Учет гендерных факторов означает содействие равному участию мужчин и женщин во всех видах деятельности каждого сегмента сектора безопасности (См. Рисунок 2).

Характер деятельности по учету гендерной проблематики в РСБ варьируется в широких пределах, в зависимости от конкретных потребностей женщин, мужчин, девочек и мальчиков в каждом контексте и от различных ответных мер, предлагаемых национальными заинтересованными сторонами.

Руководящие вопросы, которые необходимо задать при учете гендерной проблематики в деятельности по РСБ:

- Проводятся ли консультации с участием как женщин, так и мужчин (включая неправительственных субъектов и организации гражданского общества) в ходе деятельности по обеспечению безопасности, управлению и контролю?
- Адекватно ли удовлетворяются различные потребности женщин, мужчин, мальчиков и девочек в сфере безопасности?
- Имеются ли в секторе безопасности необходимые политики, протоколы, структуры, персонал, обучение и ресурсы для удовлетворения этих различных потребностей?
- Создается ли здоровая и недискриминационная рабочая среда?

На Рисунке 3 (на следующей странице) показаны некоторые начальные фазы по учету гендерной проблематики в деятельности по РСБ на каждом этапе – при оценке, подготовке замысла, планировании, реализации, мониторинге и подведении итогов.

Рисунок 2. Цели учета гендерной проблематики в трех сферах управления сектором безопасности



Рисунок 3. Отправные точки для учета гендерной проблематики на каждом этапе РСБ

Определение проблемы: Оценка

- Оценки РСБ отражают различные потребности женщин, мужчин, девочек и мальчиков в безопасности путем сбора дезагрегированных по полу данных, в том числе от недостаточно представленных групп и организаций гражданского общества.
- Институциональная гендерная самооценка анализирует, насколько хорошо учреждение сектора безопасности удовлетворяет потребности всех своих сотрудников - как женщин, так и мужчин.



Подготовка к реформе: Разработка замысла и планирование

- Консультации с бенефициарами любых действий должны включать женщин, мужчин, девочек и мальчиков из разных слоев общества.
- Исходные данные, механизмы мониторинга, индикаторы и методологии оценки должны включать как цели, связанные с гендерным равенством, так и способы измерения различного воздействия деятельности на женщин, мужчин, девочек и мальчиков.



Внесение изменений: Реализация и мониторинг

- Мониторинг должен использовать различные контекстно-ориентированные качественные и количественные инструменты для сбора дезагрегированных по полу данных о влиянии запланированных действий и устранения неэффективности.
- Консультанты по гендерным вопросам и проведение обучения по гендерным вопросам могут помочь обеспечить полное понимание, успешное выполнение и надлежащий мониторинг.



Понимание результатов: Подведение итогов

- Разные группы женщин и мужчин необходимы для четкой оценки актуальности, эффективности, результативности и воздействия вмешательств на женщин, мужчин, девочек и мальчиков.
- Механизмы отчетности должны включать дезагрегированные данные, а также анализ данных и рекомендации по гендерным вопросам.

Как РСБ учитывает гендерное равенство в надзоре за сектором безопасности?

Учет гендерного равенства в надзоре как за внешним, так и за внутренним сектором безопасности имеет важное значение для обеспечения того, чтобы все мужчины, женщины, девочки и мальчики пользовались равной безопасностью и защитой в соответствии с законом. Это часто включает в себя как наращивание потенциала, так и улучшение равенства внутри надзорных учреждений.

Наращивание потенциала для обеспечения гендерного равенства: обеспечение достаточного опыта и знаний в области гендерного равенства и безопасности, например, через:

- курсы для сотрудников по надзору, персонала сектора безопасности и гражданского общества по вопросам гендерного равенства, прав человека и международных правовых обязательств, касающихся женщин, мира и безопасности;
- обучение тому, как и зачем заниматься надзором в сфере безопасности для гражданского общества и средств массовой информации, занимающихся вопросами гендерного равенства;
- повышение осведомленности о существующих законах, политических нормах и стандартах среди общественности и учреждений сектора безопасности, включая надзорные органы.

Улучшение равенства в надзорных учреждениях: создание надежной правовой и политической основы для гендерного равенства в надзорных органах сектора безопасности может включать такие мероприятия, как:

- вовлечение различных групп женщин и мужчин в процессы формирования политики национальной безопасности;
- устранение дискриминации и включение положений о гендерном равенстве в конкретное законодательство и политику в отношении стратегии и надзора;
- формирование комитетов по безопасности в составе мужчин и женщин из парламента, министерств, учреждений сектора безопасности и организаций гражданского общества, включая женские группы;
- для пост-конфликтных контекстов, разработка национальных планов действий по СБ ООН 1325 на основе инклюзивного процесса.

► **Гендерное равенство - это не то же самое, что учет гендерной проблематики.** Гендерное равенство - это концептуальный термин и цель, в то время как учет гендерной проблематики обозначает конкретные стратегии, направленные на достижение цели гендерного равенства. Иногда для учета гендерной проблематики предпочтительнее использовать другие термины, такие как:

- реагирование на гендерные проблемы;
- чувствительность к гендерной проблематике;
- интегрирование гендерной перспективы;
- принятие гендерного подхода;
- применение гендерно-дифференцированного анализа;
- использование гендерного объектива.

Все эти термины сосредоточены на том факте, что разные люди имеют разные потребности, проблемы и опыт, и пол является одним из основных аспектов идентичности (хотя и не единственным), который влияет на это. **Стратегии интеграции гендерного равенства в обеспечение безопасности, управление и надзор являются фундаментальным аспектом РСБ независимо от конкретных терминов, используемых для описания таких стратегий.**

Для получения дополнительной информации о гендерном равенстве и надлежащем УСБ, пожалуйста, см. Справочное пособие по РСБ «Гендер и надлежащее управление сектором безопасности».

Как РСБ учитывает гендерные аспекты в управлении сектором безопасности?

Учет гендерного равенства в управлении сектором безопасности направлен на обеспечение равных возможностей для женщин и мужчин участвовать в секторе безопасности. Учреждения сектора безопасности, обычно, в большинстве своем укомплектованы персоналом мужского пола, поэтому, как правило, это требует улучшения условий для женщин путем улучшения набора, удержания и карьерного роста, а также обеспечения безопасной и продуктивной рабочей обстановки.

Учет гендерных факторов в управлении сектором безопасности может включать различные виды деятельности, такие как следующие.

Улучшение набора на основе заслуг для сотрудников сектора безопасности путем:

- рекламы, ориентированной на недопредставленные группы женщин и мужчин;
- отмены допусков для нарушителей прав человека;
- обеспечения оборудования и помещений, позволяющих женщинам и мужчинам профессионально выполнять служебные обязанности, например, отдельные ваннные комнаты, удобная форма;
- обеспечение того, чтобы требования к набору соответствовали возможностям, необходимым для объявленной роли.

Улучшение показателей удержания и карьерного роста на основе заслуг:

- создание нейтральной в гендерном отношении политики профессионального развития;
- специализированная гендерная подготовка и тренинг по управлению;
- улучшенные условия по вопросам материнства и отцовства;
- программы наставничества для младшего персонала из недопредставленных групп, таких как женщины;
- обеспечение равной оплаты, льгот, пенсий и т. д.

Обеспечение безопасной и продуктивной рабочей среды для всего персонала путем:

- соответствующее обучение по вопросам сексуальных домогательств и дискриминации для сотрудников на всех уровнях;
- встречи с ассоциациями женщин и лесбиянок / геев / бисексуалов / транссексуалов / интерсексуалов;
- детализированная гендерная и кадровая политика, а также кодексы поведения, запрещающие сексуальные домогательства и дискриминацию;
- постоянный мониторинг поведения;
- надежные и безопасные механизмы подачи жалоб;
- политика нетерпимости в отношении домогательств.

Как РСБ учитывает гендерное равенство в обеспечении безопасности?

Учет гендерного равенства в обеспечении безопасности означает обеспечение того, чтобы как учреждения сектора безопасности, так и их персонал обладали достаточными навыками, ресурсами и поддержкой для обеспечения безопасности всех женщин, мужчин, девочек и мальчиков таким образом, чтобы это отвечало конкретным событиям и потребностям. Учет гендерного равенства в обеспечении безопасности может включать мероприятия, направленные на следующее.

Адаптация внутренних структур и рабочих процедур в учреждениях сектора безопасности для удовлетворения разнообразных потребностей:

- предоставление отдельных помещений для медицинских осмотров / судебно-медицинской поддержки, проведения собеседований и содержания под стражей для женщин, мужчин, девочек и мальчиков;
- пересмотр стандартных рабочих процедур, чтобы персонал мог эффективно реагировать без дискриминации;
- создание механизмов подачи жалоб на проступки, которые доступны как мужчинам, так и женщинам внутри и вне организаций безопасности;
- создание специализированных подразделений по гендерным угрозам безопасности, например, ГН, торговли людьми;
- развертывание сотрудников службы безопасности в различных командах, в которые входят женщины и мужчины из разных социальных слоев.

Повышение способности сотрудников сектора безопасности эффективно реагировать на различные потребности в области безопасности, например:

- обучение по гендерным вопросам для всех сотрудников сектора безопасности;
- повышение осведомленности общественности о национальных, региональных и международных правовых рамках, связанных с гендерным равенством;
- вовлечение гражданского общества для улучшения реагирования на группы, находящиеся в уязвимых ситуациях;
- поощрение к обмену знаниями, создание справочных сетей и исследований, включающих, среди прочего, гражданское общество и здравоохранение.

► **Гендерное насилие** Гендерное насилие (ГН) является общим термином для любого вредного деяния, совершаемого против воли человека, и основывается на социально обусловленных (гендерных) различиях между мужчинами и женщинами. ГН также включает насилие, основанное на (предполагаемой) сексуальной ориентации или гендерной идентичности человека.

ГН существует во всех обществах и является одной из наиболее распространенных угроз безопасности человека.

Формы ГН представляют из себя:

- домашнее насилие, включая действия, называемые издевательствами в семье, насилием в семье или насилием со стороны интимного партнера;
- гендерно-избирательное убийство, в том числе убийство женщин;
- принудительный брак, принудительная беременность, принудительный аборт и принудительная стерилизация;
- вредные практики, которые принимаются и оправдываются как культура или традиция, например, преступления, совершенные против женщин во имя «чести», насилие, связанное с приданым, ранние браки и калечащие операции на женских половых органах;
- сексуальные домогательства, например, на рабочем месте, в общественных местах, учебных заведениях или в спорте;
- сексуальное насилие, включая сексуальное насилие, изнасилование, сексуальную эксплуатацию, принудительную проституцию, групповое изнасилование и сексуальное рабство;
- назойливое преследование;
- торговля людьми.

ГН отражает и усиливает неравенство между мужчинами и женщинами, и по этой причине большинство случаев ГН причиняется мужчинами женщинам и девочкам. Однако гендерные отношения пересекаются со многими другими социальными факторами, что означает, что мужчины и мальчики также могут быть жертвами ГН, а женщины, девочки и мальчики также могут быть виновниками.

Повышение способности сектора безопасности предотвращать и реагировать на ГН является приоритетом РСБ.

Дополнительные источники

Обзор теоретических основ учета гендерной проблематики в контексте РСБ приведен ниже.

- Maria Eriksson Baaz and Mats Utas (eds)
Beyond 'gender and stir': Reflections on gender and SSR in the aftermath of African conflicts, Policy Dialogue No. 9, Nordic Africa Institute, 2012.
 - DCAF
Гендер и реформирование сектора безопасности: Практические примеры
DCAF, 2011.
- Руководящие материалы по учету гендерной проблематики в программах БСО приведены ниже.
- UN SSR Taskforce
Gender-Responsive Security Sector Reform in Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes, 35–60. United Nations, 2012.
 - OECD Development Assistance Committee
Section 9: Integrating Gender Awareness and Equality, OECD-DAC Handbook on Security System Reform: Supporting Security and Justice
Paris: Organisation for Economic Cooperation and Development, 2009.
 - Меган Бастик
Интеграция гендерных аспектов в контроль над сектором безопасности со стороны институтов омбудсмена и национальных правозащитных институтов
Geneva: DCAF, OSCE, OSCE/ODIHR, 2014.
 - Callum Watson
Preventing and responding to sexual and domestic violence against men: A guidance note for security sector institutions
DCAF, 2014.

Для обучения, получения исходных материалов и практических инструментов по учету гендерной проблематики в РСБ смотрите следующее.

- Меган Бастик и Кристин Валасек (ред.)
Пособие «Гендер и реформа сектора безопасности»
Geneva: DCAF, OSCE/ODIHR, UNINSTRAW, 2010.
- Megan Bastick and Tobie Whitman
A Women's Guide to Security Sector Reform
Washington, DC: Institute for Inclusive Security, DCAF, 2013.
- Меган Бастик
Гендерная самооценка: пособие для полиции, вооруженных сил и сектора правосудия
Geneva: DCAF, 2011.
- Megan Bastick (ed.)
Gender and SSR Training Resource Package
Geneva: DCAF, 2010, available at www.gsrtraining.ch.

Больше ресурсов DCAF по теме РСБ

- DCAF публикует широкий спектр инструментов, справочников и пособий по всем аспектам РСБ и надлежащего УСБ, доступных для свободного скачивания на www.dcaf.ch Многие ресурсы также доступны на языках кроме английского.
- Веб-сайт Сообщества практики DCAF-ISSAT делает доступным целый ряд онлайн-ресурсов для практикующих в сфере РСБ на <http://issat.dcaf.ch>

DCAF, Женевский центр по управлению сектором безопасности, является

международным фондом, чья миссия состоит в том, чтобы помочь международному сообществу в надлежащем управлении и реформировании сектора безопасности. DCAF разрабатывает и продвигает нормы и стандарты, проводит специализированные исследования политики, определяет надлежащие практики и рекомендации в вопросах содействия демократическому управлению сектором безопасности и осуществляет консультативную поддержку и программы практической помощи в заинтересованных странах.

DCAF хочет поблагодарить

Веерле Трикэ и Каллума Уотсона за авторство; Петру Гуртнер за макетирование и дизайн, Черри Экинс за редактирование на английском языке; Линду Мачата за перевод на французский язык; и Фернандо Колако за разработку приложений.

Редактор серии

Ферли Шапю

Для цитирования этой публикации:

DCAF - Женевский центр по управлению сектором безопасности. *Гендерное равенство и реформа сектора безопасности*. Серия справочных пособий по РСБ. Женева: DCAF, 2019.

© DCAF. Справочные пособия по РСБ имеются в свободном доступе на сайте www.dcaf.ch. Пользователи могут копировать и распространять этот материал при условии упоминания авторства DCAF. Не для коммерческого использования.

DCAF - Geneva Centre for Security Sector Governance
P. O. Box 1360
CH-1211 Geneva 1
Switzerland

Скачать приложение DCAF SSR Backgrounders (Справочные пособия по РСБ)

Комплексный ресурс по основам
надлежащего управления сектором безопасности и реформ, включая:

Справочные пособия по РСБ: краткое введение в ключевые темы
в управлении и реформе сектора безопасности.

Публикации по РСБ: передовой анализ последних тенденций
в области управления сектором безопасности
под редакцией специалистов по реформе.

Ресурсы DCAF: выбор нашего лучшего практического руководства
для практиков реформ, включая справочники, пособия и
руководства на разных языках.

Приложение предлагает:

- ресурсы для загрузки и полного автономного доступа
- выбор из двух режимов чтения для более четкого текста и
лучшего масштабирования
- оптимизированные форматы iOS и Android, которые работают быстро



Бесплатно скачать из Apple App Store или
Google Play Store.