

Посібник із самооцінювання щодо ґендерних питань для поліції, збройних сил і сектору правосуддя



Посібник із самооцінювання
щодо ґендерних питань
для поліції, збройних сил
і сектору правосуддя

Авторка

Меган Бастік (Megan Bastick)

Подяка

Центр DCAF висловлює вдячність робочій групі з гендерних питань Міністерства оборони Нідерландів, а також поліції Сьєрра-Леоне, які співпрацювали з Айшою Фофаніо Ібрагім (Aisha Fofana Ibrahim), за апробацію проєкту цього посібника.

Також дякуємо Дженні Гарві (Jeannie Harvey) та Джульєт Гант (Juliet Hunt), які допомагали під час створення цього посібника, та експертам-рецензентам: Сільвії Ангербауер (Silvia Angerbauer), Ніколі Болл (Nicole Ball), Вірджинії Був'є (Virginia Bouvier) та Кетлін Кюхнаст (Kathleen Kuehnast), які працюють в Інституті миру США (USIP), Сарі Дуглас (Sarah Douglas) і Ніколі Поповіч (Nicola Popović) з організації ООН Жінки (UN Women), Шерил Гендрікс (Cheryl Hendricks), Марджі Мур (Margie Moore), Мішелі Пене (Michèle Péré), Шелбі Квост (Shelby Quast) та Еверетту Саммерфілду (Everett Summerfield).

Авторка також висловлює вдячність Ані Данговій (Ana Dangova) та Аналі Пеппер (Analee Perper) за допомогу під час проведення дослідження, колегам із підрозділу з гендерних питань і питань безпеки DCAF Данієлю де Торресу (Daniel de Torres), Аніке Догерті (Anike Doherty), Ані Ебн'отер (Anja Ebnöther), Кетрін Кесаді (Kathrin Quesada) та Крістін Валасек (Kristin Valasek), а також Вікторії Уокер (Victoria Walker) та Бернардові Белондраде (Bernard Belongrade) з міжнародної команди радників у секторі безпеки (ISSAT) центру DCAF за коментарі до проєкту цього посібника.

Центр DCAF

Женевський центр з врядування у секторі безпеки (DCAF) є однією з провідних світових установ у сфері реформування сектору безпеки та врядування у ньому. Центр DCAF надає консультаційну підтримку та впроваджує програми практичної допомоги в межах країн, розробляє належні демократичні норми та сприяє застосуванню таких норм на міжнародному й національному рівнях, пропагує застосування належних практичних методик і здійснює спеціалізовані дослідження керівних принципів, щоб забезпечити ефективне демократичне управління сектором безпеки.

Дізнайтеся більше, відвідавши наш вебсайт: www.dcaf.ch.

Програма центру DCAF із гендерних питань і питань безпеки

Програма центру DCAF із гендерних питань і питань безпеки передбачає проведення досліджень, надання консультацій щодо керівних принципів і технічних питань, а також реалізацію регіональних проєктів для підтримання розвитку сектору безпеки. Ідеться про сектор, що відповідає потребам у безпеці чоловіків, жінок, хлопців і дівчат, а також забезпечує повноцінну участь чоловіків і жінок у діяльності установ сектору безпеки та процесах його реформування.

Звертайтеся до нас на адресу: gender@dcaf.ch.

© DCAF, 2011. Центр DCAF підтримує прагнення послуговуватися цим Посібником із самооцінювання, адаптувати й копіювати його. Однак просимо вас повідомляти про використання та вказувати джерело всіх наших матеріалів.

Зверніться, будь ласка, до нас, якщо ви бажаєте зробити переклад цього посібника.

ISBN: 978-92-9222-169-0

Цитуючи цей посібник, просимо вказувати: Megan Bastick, *Gender Self-Assessment Guide for the Police, Armed Forces and Justice Sector* (Geneva: DCAF, 2011).

Формат цитування українського видання:

Меган Бастік. Посібник із самооцінювання щодо гендерних питань для поліції, збройних сил і сектору правосуддя. Пер. з англ. / DCAF, Женева, 2020.

ЗМІСТ

РОЗДІЛ 1. ВСТУП	1
Загальний огляд	1
Навіщо здійснювати самооцінювання установ щодо ґендерних питань?	2
Для кого цей посібник?	3
Поняття й термінологія	5
Приклад 1. Перевірка сил оборони Нової Зеландії щодо ґендерного інтегрування	7
РОЗДІЛ 2. ЯК ЗДІЙСНИТИ САМООЦІНЮВАННЯ УСТАНОВИ	9
Строки	9
Етап 1. Розгляд переваг і ризиків	9
Етап 2. Отримання потрібного дозволу	10
Етап 3. Налаштування роботи	10
Етап 4. Адаптування процесу самооцінювання до своїх умов	12
Етап 5. Збір інформації	13
Етап 6. Аналіз і повідомлення результатів	14
Етап 7. Формування плану заходів із ґендерних питань	15
Етап 8. Моніторинг, оцінювання та коригування	16
Приклад 2. Самооцінювання щодо залучення та утримання у штаті (особовому складі) жінок у департаменті поліції Альбукерке	17
Приклад 3. Поліпшення впровадження ґендерної політики збройних сил Нідерландів	18
РОЗДІЛ 3. ЗАПИТАННЯ ДЛЯ ВИЗНАЧЕННЯ 16 ПОКАЗНИКІВ УРАХУВАННЯ ҐЕНДЕРНИХ АСПЕКТІВ	19
Тематика А. Виконавча ефективність	20
Тематика В. Законодавство, політики та планування	25
Тематика С. Взаємодія з громадськістю	29
Тематика D. Відповідальність і нагляд	31
Тематика Е. Управління персоналом	33
Тематика F. Організаційна культура	38
ДОДАТКОВІ ДЖЕРЕЛА	41
ДОДАТКИ	43
Додаток 1. Приклади форм насильства за ознакою статі	43
Додаток 2. Приклад робочого плану здійснення ґендерного самооцінювання	44
Додаток 3. Поради щодо проведення опитувань	46
Додаток 4. Орієнтовна інструкція з проведення сфокусованого групового інтерв'ю	47
Додаток 5. Зразок структури звіту про ґендерне самооцінювання	48
Додаток 6. Зразок плану заходів із ґендерних питань	49
Додаток 7. Зразок для збору інформації щодо навчального процесу	50
ДОПОВНЕННЯ 1. ОЦІНІТЬ ЦЕЙ ПОСІБНИК	51



РОЗДІЛ 1. ВСТУП

ЗАГАЛЬНИЙ ОГЛЯД

Цей Посібник із самооцінювання є інструментом для оцінювання врахування ґендерних аспектів установами сектору безпеки. Посібник розроблено саме для структур органів поліції, збройних сил і сектору правосуддя, хоча його можуть використовувати й інші установи сектору безпеки. Установою сектору безпеки, що враховує ґендерні аспекти, є установа, яка і задовольняє індивідуальні й відмінні потреби чоловіків, жінок, хлопців та дівчат у безпеці та справедливості, і сприяє повному й рівноправному залученню чоловіків та жінок до своєї діяльності.

У цьому Посібнику запропоновано вісім етапів оцінювання вашої установи. Вони охоплюють формування плану заходів щодо її вдосконалення, а також моніторинг та оцінювання виконання його пунктів:

1. Обмірковуємо переваги та ризики.
2. Отримуємо потрібний дозвіл.
3. Налаштовуємо роботу.
4. Адаптуємо процес самооцінювання до своїх умов.
5. Здійснюємо збір інформації.
6. Аналізуємо та повідомляємо результати.
7. Розробляємо план заходів із ґендерних питань.
8. Здійснюємо моніторинг, оцінюємо та коригуємо.

Для здійснення самооцінювання потрібно сформувані у вашій організації робочу групу, яку очолюватиме координатор (координаторка) з ґендерних питань (за наявності), фахівець (фахівчиня) з питань рівності чи інша особа.

Для збору інформації щодо 16 показників врахування ґендерних аспектів робоча група може використовувати методи, як-от опитування, анкетування, сфокусоване групове інтерв'ю (дослідження за допомогою фокус-груп) та ознайомлення з документами (див. бічну колонку на с. 2). Ці 16 показників, залежно від охоплених ними складників, розподілено за шістьма тематиками:

- A) виконавча ефективність;
- B) законодавство, політика та планування;
- C) взаємодія з громадськістю;
- D) відповідальність і нагляд;
- E) управління персоналом;
- F) організаційна культура.

Здійснення самооцінювання та комплексу заходів триватиме орієнтовно від чотирьох до шести місяців.

Здійснивши самооцінювання, ви матимете:

- ✓ **звіт про оцінювання**, в якому буде викладено огляд врахування ґендерних аспектів у вашій установі, включно з її основними сильними сторонами та проблемами, і який буде підґрунтям для обговорення та планування;
- ✓ **план заходів із ґендерних питань**, який міститиме механізми моніторингу й оцінювання.

Загальна схема самооцінювання щодо ґендерних питань



1. Обмірковуємо переваги та ризики



2. Отримуємо потрібний дозвіл



3. Налаштовуємо роботу з оцінювання (строки, розподіл обов'язків, обмін інформацією)



4. Адаптуємо процес самооцінювання до своїх умов



5. Здійснюємо збір інформації (наприклад, за допомогою ознайомлення з документами, опитувань, фокус-груп, анкетування)



6. Аналізуємо та повідомляємо результати



7. Розробляємо план заходів із ґендерних питань



8. Здійснюємо моніторинг, оцінюємо та коригуємо

НАВИЩО ЗДІЙСНЮВАТИ САМООЦІНЮВАННЯ УСТАНОВ ЩОДО ҐЕНДЕРНИХ ПИТАНЬ?

Приділяючи увагу ґендерним питанням (соціальним відмінностям і соціальним відносинам між чоловіками й жінками), установа сектору безпеки може краще враховувати потреби громади, якій вона служить, підвищити оперативну ефективність, урізноманітнити штат (особовий склад) і забезпечити найвищу ефективність його діяльності й найвищий рівень службової відповідальності. Це також допоможе виконувати зобов'язання, передбачені міжнародним правом, включно з Резолюцією 1325 Ради Безпеки ООН і Конвенцією про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW).

Самооцінювання щодо ґендерних питань може стати першим кроком до перетворення на ґендерно орієнтовану установу сектору безпеки, тобто установу, яка і задовольняє відмінні потреби чоловіків, жінок, хлопців та дівчат у безпеці та справедливості, і сприяє повному та рівноправному залученню чоловіків та жінок до своєї діяльності. Якщо ви вже на шляху до цієї мети, таке оцінювання допоможе вам з'ясувати, наскільки успішними є ваші дії.

Оцінювання щодо ґендерних питань допоможе:

- ✓ визначити інституційні ресурси, які ви вже маєте для вирішення ґендерних питань, з урахуванням рівня кваліфікації, обізнаності, повноважень, засад діяльності та процедур;
- ✓ з'ясувати, які питання щодо задоволення потреб жінок, чоловіків, дівчат і хлопців у громадах, яким ви служите, відпрацьовано належним чином, а які — ні;
- ✓ виявити потреби в навчанні й оснащенні;
- ✓ отримати вихідні дані, керуючись якими ви матимете змогу відстежувати й оцінювати здобутки;
- ✓ засвідчити працівникам свої наміри щодо поліпшення умов служби та забезпечення сприятливих можливостей;
- ✓ з'ясувати причини звільнення зі служби чоловіків та жінок;
- ✓ виявити вже наявні ефективні практики щодо забезпечення рівних можливостей під час залучення, утримання в штаті та службового підвищення жінок і чоловіків;
- ✓ продемонструвати місцевій громаді, органам самоврядування та іншим заінтересованим сторонам свою готовність виконувати зобов'язання щодо прав людини та ґендерної рівності;
- ✓ зміцнити партнерські відносини з громадами, громадськими об'єднаннями (ГО) і надавачами додаткових послуг;
- ✓ розробити реалістичні цілі та прийнятні стратегії для ретельнішого врахування ґендерних аспектів.

16 показників урахування ґендерних аспектів

Самооцінювання охоплює 16 показників урахування ґендерних аспектів, які розподілено за шістьма тематиками.

Тематика А. Виконавча ефективність

1. Можливості й навчання
2. Доступ до послуг
3. Дані щодо злочинів за ознакою статі

Тематика В. Законодавство, політики та планування

4. Національні, регіональні та міжнародні норми права і стандарти
5. Інституційна політика, процедури та координація

Тематика С. Взаємодія з громадськістю

6. Громадська думка
7. Співпраця та консультації з громадою

Тематика D. Відповідальність і нагляд

8. Скарги на працівників сектору безпеки
9. Внутрішній та зовнішній нагляд

Тематика E. Управління персоналом

10. Комплектування й добір
11. Політика утримання персоналу
12. Призначення, дислокація, службове підвищення та умови оплати праці
13. Менторство та підтримка
14. Інфраструктура та обладнання

Тематика F. Організаційна культура

15. Розуміння ґендерних питань і відносин між чоловічим та жіночим персоналом
16. Приклад лідерів та установа в очах громадськості

Переваги врахування ґендерних аспектів

- Зростання ефективності задоволення потреб громад, яким ви служите
- Ефективніші умови праці
- Зменшення кількості проблем, пов'язаних із сексуальними домаганнями та дискримінацією
- Удосконалення структури звітності
- Посилення довіри з боку громади та поліпшення співпраці з нею
- Посилення авторитету на національному, місцевому та світовому рівнях

ДЛЯ КОГО ЦЕЙ ПОСІБНИК?

Цей Посібник із самооцінювання призначено для використання в **органах поліції¹, збройних сил і сектору правосуддя**. Він має достатньо універсальний характер, завдяки чому його можна використовувати в будь-якій країні незалежно від рівня її розвитку та наявності збройних конфліктів, а також на місцевому і на загальнодержавному рівнях.

Посібник також можуть використовувати як інструмент для оцінювання зовнішні суб'єкти, які цікавляться проблематикою вирішення гендерних питань у поліції, збройних силах та органах правосуддя. До таких зовнішніх суб'єктів належать міжнародні та регіональні установи, структури парламентського нагляду, національні правозахисні установи, інститути омбудсменів, організації громадянського суспільства та незалежні дослідники. Крім того, фахівцям, які розробляють програми підтримки реформ в установах сектору безпеки, цей Посібник із самооцінювання таких структур допоможе висвітлити відповідні гендерні питання. Якщо оцінювання здійснює зовнішній суб'єкт, то оптимальний підхід — співпраця з відповідною установою сектору безпеки, застосовуючи механізм повноцінного партнерства. Адже посібник передбачає наявність із боку установи достатньої підтримки, що уможливить збір даних і впровадження подальших заходів.

Мета цього Посібника із самооцінювання установ — бути зручним інструментом, що потребує від користувачів лише базових знань щодо процесу оцінювання. Наші читачі мають орієнтуватись у поняттях дискримінації за ознакою гендерної ідентичності й статі, але їм не потрібно бути фахівцями з гендерних питань. Посібник містить рекомендацію здійснювати збір інформації з різних джерел, включно з даними опитувань, сфокусованих групових інтерв'ю та огляду документів. Це видання не є інструментом для статистичного оцінювання. Ми окреслили низку кількісних методів дослідження, що забезпечують збір базових даних. Однак наш пріоритет — збір якісної інформації. Цей посібник є універсальним інструментом, який можна адаптувати до конкретних умов процесу оцінювання.

Цей Посібник із самооцінювання не містить інформації, призначеної безпосередньо для пенітенціарної системи, оскільки є докладні міжнародні стандарти поведіння з правопорушниками. Процеси оцінювання щодо жінок, що перебувають під вартою під час досудового розслідування, і щодо правопорушниць мають ґрунтуватися, з-поміж іншого, на *Правилах ООН стосовно поведіння з ув'язненими жінками і засобів покарання для жінок-правопорушниць без позбавлення їх свободи (United Nations Rules for the Treatment of Women Prisoners and Non-custodial Measures for Women Offenders)*.

ВНУТРІШНЄ ЧИ ЗОВНІШНЄ ОЦІНЮВАННЯ?

Посібник розроблено передусім з огляду на те, що оцінювання здійснюватиме робоча група в межах тієї чи іншої установи. Утім, певні переваги може мати і здійснення оцінювання зовнішньою робочою групою. Деякі плюси та мінуси цих підходів викладено нижче в таблиці, узятії із посібника *Security Sector Reform Assessment, Monitoring & Evaluation and Gender* («Оцінювання реформи сектору безпеки, моніторинг та аналіз і гендерні питання»), що входить до комплексу методичних матеріалів DCAF/OSCE-ODIHR/UN-INSTRAW *Gender and Security Sector Reform Toolkit*. У будь-якому разі, оцінювання щодо гендерних питань має бути процесом, який базується на залученні всіх заінтересованих сторін, має підтримку керівництва установи та передбачає можливості впровадити в ній зміни відповідно до одержаних результатів.

	Переваги	Недоліки
Внутрішня робоча група з оцінювання	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Може бути дешевшим і простішим процесом ✓ Обізнаність із внутрішніми структурами, правилами та ієрархією ✓ Може бути переконливішим залежно від службового стажу й авторитету учасників робочої групи 	<ul style="list-style-type: none"> ✗ Брак досвіду проведення оцінювання щодо гендерних питань ✗ Залежність ✗ Побоювання бути занадто критичними ✗ Можливе перешкоджання збору інформації з боку осіб, що обіймають вищі посади та/або належать до інших підрозділів

¹ У цьому Посібнику «поліція» — узагальнений термін для всіх органів, які за законом володіють правом на примус. Він охоплює служби цивільної поліції та воєнізовані поліцейські формування, створені за французьким зразком, що їх називають «жандармерія» (fr. gendarmerie), «цивільна гвардія» (fr. garde civile), «карабінери» (ital. carabinieri) чи «карабінерос».

Посібник із самооцінювання щодо гендерних питань

Зовнішня робоча група з оцінювання

- ✓ Вищий ступінь незалежності погляду, потенційно ширший спектр думок
- ✓ Не боїться наслідків у разі критичного оцінювання внутрішніх чинників
- ✓ Знання й досвід проведення оцінювання щодо гендерних питань
- ✗ Прогалини в розумінні того, як працює установа
- ✗ Потенційно менше можливостей залучити працівників до співпраці та участі у процесі оцінювання
- ✗ Немає спільної концепції чи мети, потенційне обмеження тлумачення результатів

ПОНЯТТЯ Й ТЕРМІНОЛОГІЯ

Цей Посібник є набором настанов із проведення самооцінювання щодо гендерних питань. Тому він відрізняється від інструментів оцінювання, де відображено лише аспекти, що стосуються жінок, і охоплює питання щодо чоловіків, жінок, хлопців та дівчат.

Поняття «гендер» стосується соціальних відмінностей і соціальних відносин між чоловіками та жінками. Гендер, разом з етнічною належністю, віком, класом, релігійними переконаннями та іншими соціальними чинниками, визначає ролі, можливості та ресурси для жінок і чоловіків у будь-якій культурі, а також розподіл впливу між чоловіками й жінками. Гендерних ролей можна набувати — їх не передбачено біологічно (як стать). Гендерні ролі, хоч і вкорінені глибоко в кожній культурі, але змінюються з часом і мають значні відмінності в межах певної культури та між культурами. Історично увагу до гендерних відносин зумовлено потребою враховувати певні потреби та можливості жінок, на відміну від чоловіків. Однак дедалі більшого визнання набуває думка, що також важливо звертати увагу на потреби та ролі чоловіків і хлопців у будь-якій культурі чи організаційній спільноті.

Цей Посібник із самооцінювання присвячено здійсненню гендерного аналізу, що передбачає збір та аналіз інформації про жінок і чоловіків, зокрема про їхні соціальні ролі та про володіння ресурсами й доступ до них. Для установи сектору безпеки гендерний аналіз може бути процесом збору інформації щодо різних аспектів незахищеності, що загрожує жінкам, дівчатам, чоловікам і хлопцям, а також щодо того, як кожна з цих груп взаємодіє з установою. Гендерний аналіз — обов'язковий засіб комплексного гендерного підходу.

«Комплексний гендерний підхід» (або **«стратегія гендерної рівності»**) означає оцінювання можливих наслідків для жінок і чоловіків від будь-яких запланованих дій, наприклад, додаткової кампанії з добору кадрів, зміни кадрової політики чи оперативного рішення. Комплексний гендерний підхід — стратегія, спрямована на те, щоб зробити проблеми жінок і чоловіків, їхній досвід невід'ємним складником процесів формування й упровадження будь-якої ініціативи, моніторингу та оцінювання, щоб жінки й чоловіки отримували однакової вигоди та не зазнавали нерівності. Кінцева мета цього процесу полягає в досягненні гендерної рівності².

У Посібнику неодноразово вжито поняття **«насильство за ознакою статі»**³. Насильство за ознакою статі означає будь-яке шкідливе діяння, яке вчинено всупереч волі особи і ґрунтується на соціально визначених (гендерних) відмінностях між жінками та чоловіками⁴. Поняття насильства за ознакою статі охоплює насильство в сім'ї, торгівлю людьми з метою сексуальної експлуатації, сексуальне насильство й ушкодження статевих органів; зазвичай ці діяння частіше вчиняють щодо жінок і дівчат, аніж чоловіків та хлопців. Насильством за ознакою статі також вважають форми насильства, які певним чином зачіпають чоловіків та хлопців, як-от групові зґвалтування, зґвалтування чоловіків і торгівлю людьми з метою примусової праці. Перелік різних форм насильства за ознакою статі наведено в додатку 1. Не всі форми насильства за ознакою статі є злочинними діями в усіх країнах. У цьому Посібнику із самооцінювання вжито термін **«злочин за ознакою статі»** для опису актів насильства за ознакою статі, що є кримінальними злочинами за національним законодавством.

Докладнішу інформацію щодо цих понять див. у посібнику *Security Sector Reform and Gender*, що ходить до комплексу методичних матеріалів *Gender and Security Sector Reform Toolkit*.

Ми вважаємо, що **установа сектору безпеки, чутлива до гендерних аспектів**, — це структура, що одночасно задовольняє відмінні потреби чоловіків, жінок, хлопців та дівчат у безпеці та справедливості і сприяє повноцінному й рівноправному залученню чоловіків та жінок до своєї діяльності. Установа сектору безпеки, чутлива до гендерних аспектів, має процедури визначення окремих потреб різних груп чоловіків, жінок, хлопців та дівчат у межах громади. Спираючись на них, вона вживає заходів для задоволення цих потреб, здійснює моніторинг та оцінювання їхніх наслідків. В установі сектору безпеки, чутливій до гендерних аспектів, цінують працівників і чоловічої, і жіночої статі, заохочують і підтримують в урівноваженні їхніх службових та сімейних обов'язків. Установа сектору безпеки, чутлива до гендерних аспектів, працює на засадах

Аналіз гендерних аспектів щодо установи сектору безпеки охоплює різні питання:

- Як установа ставиться до жінок і чоловіків як своїх працівниць і працівників?
- Як установа ставиться до жінок, чоловіків, дівчат і хлопців, які намагаються скористатися її послугами?
- Чи однакову участь чоловіки та жінки беруть в ухваленні рішень в установі?

Відповіді на ці запитання ви отримаєте за допомогою цього Посібника із самооцінювання.

Установа сектору безпеки, чутлива до гендерних аспектів, — це структура, що одночасно задовольняє відмінні потреби чоловіків, жінок, хлопців та дівчат у безпеці та справедливості і сприяє повноцінному й рівноправному залученню чоловіків та жінок до своєї діяльності.

² За матеріалами видання: Report of the UN Economic and Social Council for 1997 (A/52/3, 18 September 1997).

³ Для забезпечення відповідності української версії Посібника положенням Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (у редакції на момент здійснення перекладу) термін «gender based violence» перекладено як «насильство за ознакою статі». Водночас цей термін вживається у широкому значенні, тожому значенню терміна «гендерно зумовлене насильство», який часто використовується в експертному середовищі.

⁴ IASC, *Gender Handbook for Humanitarian Action*. Women, Girls, Boys & Men — Different Needs, Equal Opportunities, 2006, p. 12.

Посібник із самооцінювання щодо ґендерних питань

партнерства з чоловіками та жінками з місцевих громад, щоб краще осягнути й задовольнити місцеві потреби. Вона має потужні та прозорі механізми підзвітності для подолання будь-яких проблем, пов'язаних із дискримінацією чи сексуальним переслідуванням.

Заходи щодо підвищення чутливості до ґендерних аспектів можуть передбачати проведення ґендерного самооцінювання установи, напрацювання ґендерної політики, перегляд процедури залучення та опису службових обов'язків, навчання працівників щодо ґендерної проблематики й аналізу, а також розробку та реалізацію плану дій із забезпечення ґендерної рівності.

ПРИКЛАД 1. ПЕРЕВІРКА СИЛ ОБОРОНИ НОВОЇ ЗЕЛАНДІЇ ЩОДО ҐЕНДЕРНОГО ІНТЕГРУВАННЯ

У 1998 році Сили оборони Нової Зеландії (СОНЗ) уклали контракт із Комісією Нової Зеландії з прав людини на проведення перевірки щодо ґендерного інтегрування. Цю угоду було розроблено після дискусій між Комісією та СОНЗ, спричинених скаргами на сексуальні домагання на військовому флоті Нової Зеландії. Метою перевірки, як зазначено в положенні щодо повноважень, було «з'ясувати основні засади, політики та досвід, які покладено в основу прогресу в СОНЗ на шляху до інтеграції жінок на всіх рівнях, а також виявити всі культурні, соціальні чи інституційні перешкоди, які заважають службовому зростанню жінок у СОНЗ на підставі їхніх заслуг». Під час перевірки також було досліджено, як різні підходи до ґендерного інтегрування позначаються на ефективності військово-морських сил.

Перевірку щодо ґендерного інтегрування було зацентровано на методології якісного оцінювання, щоб проаналізувати ставлення до ґендерних відносин та інтеграції жінок. Методологічний підхід складався з трьох методів:

- *огляд документів і літератури* — джерел, що стосуються як Нової Зеландії, так і інших країн;
- *проведення сфокусованих групових інтерв'ю та опитувань* — 26 обговорень у фокус-групах за участю 233 осіб та індивідуальні опитування 46 чоловіків і жінок, які служать в СОНЗ, належать до військової та цивільної спільноти;
- *аналітичне тлумачення* — інформацію, зібрану під час обговорень у фокус-групах та опитувань, було зведено в базу даних, що містить відомості, спостереження, погляди й думки.

Рекомендації звіту з перевірки систематизовано за такими групами:

- перешкоди для ґендерного інтегрування, зумовлені ставленням і сприйняттям;
- фізичні стандарти, форма одягу й оснащеність;
- норми та заходи з підтримки сім'ї;
- насильство за ознакою статі й сексуальне насильство;
- засади та практика управління кадровими ресурсами;
- керівний склад та управління ґендерним інтегруванням;
- рівні можливості щодо найму на службу.

Звіт про проведення перевірки щодо ґендерного інтегрування командир Сил оборони затвердив у повному обсязі. Для ліквідації виявлених перешкод прогалин було запроваджено низку ініціатив, насамперед щодо створення безпечного службового простору для жінок та усунення всіх перешкод, які заважають жінкам обіймати посади й досягати службового зростання (у 2000 році СОНЗ відкрили всі військові посади для жінок), а потім і щодо врівноваження службових і сімейних обов'язків усього особового складу.

У 2005 році СОНЗ замовили незалежний аналіз прогресу в упровадженні своїх рекомендацій. Завдяки аналізу було виявлено істотний поступ у ґендерному інтегруванні: збільшення кількості жінок у сухопутних військах, на флоті та в повітряних силах; постійне поліпшення умов утримання жіночого персоналу; стає зростання кількості жінок на вищих службових щаблях; краще сприйняття жінок у культурному аспекті. Було вдосконалено методи реагування на питання ґендерного та сексуального насильства, причому насильство дедалі частіше розглядали як питання щодо справедливості, а не ґендерної належності. Кількість скарг на насильство чи домагання скоротилася зі 129 у 1997 році до 34 — у 2004 році. Збільшилася гнучкість у службових питаннях щодо особового складу, який має сім'ю. Аналіз засвідчив, що ініціативи, спрямовані на залучення жінок до військової служби, були корисними також для інших груп меншин.

У 2007 році СОНЗ стали переможцем у державному секторі та здобули нагороду в категорії забезпечення рівних можливостей для працевлаштування від Фонду Нової Зеландії із заохочення різноманітності за проактивний та інноваційний підхід до усунення ґендерного дисбалансу та досягнення сприйняття жінок на всіх суспільних щаблях.

Джерела

- Equal Employment Opportunities Trust, 'Winner Diversity Award New Zealand Defence Force', EEO Trust Work & Life Awards 2007 (2007): 6—9, <http://www.gender.go.jp/kokusai-event/nz/bar-eng.shiryu.pdf> (accessed 21 June 2011).
- National Equal Opportunities Network, 'Forward (into equality) march!', November 2005, www.neon.org.nz/newsarchive/forwardmarch/ (accessed 21 June 2011).
- New Zealand Defence Force and New Zealand Human Rights Commission, Report of the Gender Integration Audit of the New Zealand Defence Force (The Burton Report) (Wellington: NZDF, 1998).
- New Zealand Defence Force, Progress on the Integration of Uniformed Women into the Armed Services 1998—Present (Wellington: NZDF, 2007).
- New Zealand Defence Force, 'Significant progress in gender integration', Defence Update Newsletter 35 (2005), www.nzdf.mil.nz/news/publications/defence-update-newsletter/2005/35/spigl.htm (accessed 21 June 2011).



РОЗДІЛ 2. ЯК ЗДІЙСНИТИ САМООЦІНЮВАННЯ УСТАНОВИ

СТРОКИ

Процес самооцінювання установи, описаний у цьому Посібнику, передбачає вісім етапів. Тривалість кожного етапу змінюватиметься для кожної окремої установи залежно від чинників, як-от її кількісний склад, територіальний розподіл і складність структури; обсяг кадрових та інших ресурсів, виділених на проведення оцінювання; доступність даних, а також від того, чи здійснювали збір відповідної інформації в установі раніше.

ОРІЄНТОВНИЙ ПЛАН-ГРАФІК

Цей план-графік є лише орієнтиром, який може допомогти заздалегідь продумати різні етапи.

1. Розгляд переваг і ризиків	1 тиждень
2. Отримання потрібного дозволу	1 місяць
3. Налаштування роботи	1—2 тижні
4. Адаптування процесу самооцінювання до своїх умов	1—2 тижні
5. Збір інформації	1—3 місяці
6. Аналіз і повідомлення результатів	2—3 тижні
7. Формування плану заходів із гендерних питань	2—3 тижні
8. Моніторинг, оцінювання та коригування	Постійно

Потрібна допомога?

Є чимало джерел, що надають підтримку та фахову інформацію, які можуть допомогти вам під час здійснення гендерного самооцінювання. Візьміть до уваги:

- фахівців із досвідом проведення оцінювання й аналізу даних в інших державних установах, закладах вищої освіти та ГО чи тих, що працюють консультантами;
- фахівців із гендерних питань у державних організаціях із гендерних досліджень, закладах вищої освіти та ГО;
- міжнародні організації та ГО.

Якщо вам потрібна порада щодо того, із чого розпочати, — можете без вагань звертатися до центру DCAF. Зверніться до нас на електронну адресу: gender@dcaf.ch.



ЕТАП 1. РОЗГЛЯД ПЕРЕВАГ І РИЗИКІВ

Здійснення гендерного самооцінювання дає установі чимало переваг. Це демонструє працівникам, громадськості, владі та іншим заінтересованим сторонам, що ваша установа серйозно ставиться до поліпшення якості своїх послуг і дотримання найвищих професійних вимог.

Це дає підґрунтя для визначення та посилення вже досягнутого поступу в гендерних питаннях, сприяючи водночас діалогу на тих ділянках, які все ще потребують змін.

Утім, потрібно розглянути й усі можливі негативні наслідки проведення гендерного самооцінювання та проаналізувати, як їх можна пом'якшити. Наприклад, якщо оцінювання засвідчить, що установа пропонує неналежні умови служби для жінок, і цей висновок буде оприлюднено, то на службу до цієї структури претендуватиме менше жінок. Здійснення оцінювання щодо гендерних питань в умовах, коли немає ресурсів або намірів працювати далі, тобто розробляти програму з поліпшення ситуації, може спричинити хибні очікування. Дуже важливим є спосіб оголошення мети й очікуваних результатів оцінювання (розглянуто на етапі 3).

Гендерне самооцінювання буде найдоцільнішим для установи, яка прагне стати чутливішою до гендерних аспектів, має намір надати для цього ресурси та намагається з'ясувати, на чому потрібно зосередитись. Якщо ж зазначені передумови відсутні, замість самооцінювання було б краще розпочати діалог та інформаційно-роз'яснювальну роботу в межах установи для досягнення загального усвідомлення значення й переваг, які надасть установі врахування гендерних аспектів.

ПОРАДА 1. Стратегії, що допоможуть здобути внутрішньоорганізаційну підтримку гендерних ініціатив:

- наголошуйте на перевагах урахування гендерних аспектів;
- визначте серед чоловіків та жінок активних прихильників концепції рівності, що навчатимуть і переконуватимуть інших осіб, які ухвалюють рішення;
- діліться прикладами успішних гендерних ініціатив у схожих установах;
- наголошуйте на увазі, яку надає світова спільнота, зокрема Рада безпеки ООН і донори у сфері розвитку, гендерним питанням та безпеці;
- поміркуйте, чи буде доцільною інформаційно-роз'яснювальна діяльність ГО та громади.



ЕТАП 2. ОТРИМАННЯ ПОТРІБНОГО ДОЗВОЛУ

Здійснення ґендерного самооцінювання потребує достатніх ресурсів, включно із часом персоналу, і доступу до документації та працівників оцінюваної установи сектору безпеки. Тому важливо, щоб група, яка здійснюватиме оцінювання, — незалежно від того, це працівники установи чи сторонні організації, — мала потрібні дозволи та підтримку керівництва установи. Дозвіл також є проявом політичної волі в межах установи дослухатися до результатів оцінювання та діяти, керуючись ними.

Вище керівництво має зробити чи опублікувати чітку заяву про підтримку здійснення оцінювання, в якій надати такі відомості:

- цілі оцінювання;
- користь для установи від здійснення оцінювання;
- хто відповідає за здійснення оцінювання;
- очікувані напрацювання та результати;
- хто зможе ознайомитися зі звітом з оцінювання, чи буде він публічним (хоч за задумом оцінювання є відкритим процесом, до якого можуть долучатися представники інших установ і громадськості, установа може ухвалити рішення про неоприлюднення звіту та/або надання доступу до нього лише в межах установи);
- бажання брати активну та щирю участь у зборі даних;
- в ідеалі — наміри підкріпити результати оцінювання розробкою плану подальших дій (етап 7);
- контактна особа для надання додаткової інформації щодо процесу оцінювання.

Орієнтовні цілі проведення ґендерного самооцінювання

- *Збройні сили.* Виявити перешкоди для залучення жінок до участі в миротворчих місіях і розробити підходи для усунення цих перешкод.
- *Поліція.* Визначити способи вдосконалення протидії сексуальному насильству щодо чоловіків, жінок, хлопців та дівчат.
- *Сектор правосуддя.* Знайти способи сприяння доступу до правосуддя для жінок, охоплюючи етнічні меншини та жінок-біженок.



ЕТАП 3. НАЛАГОДЖЕННЯ РОБОТИ

Хто?

Призначте керівника (керівницю) проекту зі здійснення ґендерного самооцінювання установи, який (яка) узгоджуватиме дії робочої групи під час збору інформації та підготування звіту про оцінювання. Він (вона) також відповідатиме за регулярну звітність перед вищим керівництвом про перебіг оцінювання. У керівника (керівниці) проекту має бути ґрунтовне розуміння понять дискримінації за ознакою статі, ґендерної ідентичності й сексуальної орієнтації.

Якщо оцінювання проводить зовнішній суб'єкт (наприклад, установа омбудсмена чи організація громадянського суспільства), то керівником (керівницею) проекту може бути представник (представниця) від цієї сторонньої організації. Керівникові (керівниці) потрібно буде тісно співпрацювати з координатором (координаторкою), визначеним (визначеною) для оцінювання в межах установи.

Сформуйте **робочу групу** зі здійснення самооцінювання. Рекомендована кількість осіб у цій групі, залежно від розміру установи, становить від шести до десяти осіб. У разі більшої кількості учасників такій групі може бракувати оперативності. Склад робочої групи потрібно формувати, ґрунтуючись і на представництві, і на досвіді. До групи треба залучити представників усіх підрозділів установи, включно зі структурами, відповідальними за ґендерну проблематику, забезпечення рівних можливостей, кадрові питання, навчальний процес, розроблення нормативної бази та зв'язки з громадськістю. Це сприяє підтримці процесу та доступу до відповідних працівників і документів, а також забезпечує прозорість процесу самооцінювання для всієї установи. Хороші перспективи буде забезпечено, якщо принаймні один з учасників робочої групи належатиме до керівництва установи чи матиме безпосередній зв'язок із вищим керівництвом, щоб забезпечити постійне сприяння на найвищому рівні. Робоча група також може залучати представника (представницю) громадськості (наприклад, з правозахисних ГО, асоціації жінок-юристок або національної жіночої мережі) та/або організації зі зв'язків із

ПОРАДА 2. Допомога консультантів

Радник (радниця) може допомогти під час проведення самооцінювання — наприклад, якщо він (вона) має досвід проведення оцінювання чи аналізу даних. Проте консультант (консультантка) має лише *надавати підтримку*, а не керувати процесом.

Обов'язкові учасники робочої групи

- ✓ Керівник / керівниця проекту
- ✓ Фахівець / фахівчиня (або фахівці) з питань рівності чи ґендерних питань
- ✓ Представник / представниця вищого керівництва чи працівник / працівниця, що забезпечує зв'язок із ним
- ✓ Представники всіх основних підрозділів, включно з відділом кадрів
- ✓ Представник / представниця (представники) громадськості та/або працівник / працівниця, що забезпечує зв'язки з громадськістю
- ✓ Представник / представниця міністерства, яке займається ґендерними питаннями
- ✓ Фахівець / фахівчиня (або фахівці), що має досвід проведення опитувань і співбесід, а також налагодження комунікації

громадськості. Важливими джерелами інформації можуть бути зовнішні зацікавлені сторони, а залучення їх до проведення оцінювання може допомогти сформувати довіру в межах громади й налагодити з нею співпрацю. Також може бути доцільним залучення до робочої групи представника (представниці) міністерства, що займається питаннями жінок і гендерної рівності. З огляду на потрібні навички членів робочої групи намагайтеся долучити до неї осіб, які мають досвід проведення опитувань і співбесід, а також налагодження комунікації.

Якщо установа вже має робочу групу з гендерних питань, то здійснювати оцінювання може ця група. У такому разі зважте на доцільність долучити до неї додаткових учасників, щоб процес оцінювання охопив усю установу та було забезпечено його прозорість.

В учасників робочої групи має бути можливість використовувати час, відведений на виконання їхніх поточних завдань, для здійснення самооцінювання установи. Можливо, для цього потрібно буде забезпечити одержання чіткої згоди кожного учасника групи.

Як?

Проведіть зустріч із робочою групою тривалістю повний робочий день, щоб познайомити всіх учасників групи, спланувати процес оцінювання та розподілити завдання.

Робочий план. Розгляньте кожен етап процесу самооцінювання та розробіть робочий план. Він має містити обов'язки та строки виконання завдань, пов'язаних із процесом самооцінювання, збору інформації та формування звіту. Робоча група може ухвалити рішення розподілити обов'язки щодо різних елементів процесу оцінювання між однією чи кількома підгрупами. Розгляньте всі потенційні перешкоди для оцінювання (труднощі доступу до інформації чи ймовірність відмови деяких осіб від співпраці) та обміркуйте варіанти їх усунення. Якщо треба, підготуйте бюджет. У додатку 2 наведено приклад робочого плану здійснення оцінювання.

Комунікація. Розробіть план інформування всієї установи щодо проведення оцінювання: наприклад, обґрунтування доцільності оцінювання, з яких етапів воно складається, його план-графік і в деяких випадках — підбиття підсумків. Як було зазначено на етапі 1, проведення оцінювання передбачає очікування чогось, що має відбуватися після нього, тому потрібно також висвітлити обмеження та потенційні слушні наслідки його виконання. Доцільно розробити такий підхід до налагодження комунікації, який окреслюватиме, що й кому потрібно повідомляти, як повідомляти та з якою періодичністю. Щонайменше підготуйте певну нормативну інформацію щодо проведення оцінювання, якою ви поділитесь в установі, і вкажіть представників громадськості й деяких осіб, що братимуть участь у його проведенні.

Інструкції. Розробіть чіткі інструкції щодо з'ясування джерела та збереження анонімності походження зібраної інформації. Наприклад, чи потрібно вказувати імена всіх опитаних осіб у підсумковому звіті? Чи надавати можливість тим, хто працює в установі або є сторонніми особами, брати участь в оцінюванні анонімно? Якщо так, то що потрібно зробити для захисту анонімності? Ретельно обміркуйте, чи може участь в оцінюванні мати негативні наслідки для певної особи та яких заходів належить ужити для її захисту (наприклад, особа може побоюватися, що критика установи заважатиме її / його перспективам щодо службового підвищення. Запобігти цьому може залучення стороннього працівника, що здійснюватиме опитування чи анонімно опитування). Робоча група може визначити спосіб, у який працівники можуть анонімно надавати інформацію для оцінювання, наприклад, через листи, які вони кидатимуть у спеціальну поштову скриньку.

Сприяння керівництву. Проведіть зустріч або низку зустрічей з усіма керівниками відповідних підрозділів, щоб роз'яснити зміст процедури оцінювання й те, які ресурси ви очікуєте отримати від їхніх працівників, познайомити учасників робочої групи зі

Перелік обов'язкових питань для зустрічі з планування гендерного самооцінювання

- ✓ Вступ
- ✓ Підтвердження цілей та положення щодо повноважень
- ✓ Розгляд етапів проведення самооцінювання
- ✓ Розгляд питань, викладених у розділі 3, та обговорення методів збору інформації
- ✓ Розроблення планів-графіків для адаптування процесу оцінювання, збору та аналізу даних і написання звіту
- ✓ Підготування бюджету
- ✓ Розподіл завдань зі строками виконання, зокрема:
 - вибір запитань, які потрібно поставити;
 - опрацювання методів збору інформації (наприклад, опитування, анкетування);
 - розроблення підходу до налагодження комунікації;
 - розроблення системи захисту анонімності
- ✓ Обговорення перешкод і способів їх подолання
- ✓ Планування зустрічей з керівниками підрозділів і представниками керівної ланки
- ✓ Організація регулярних зустрічей робочої групи

Основні складники підходу до налагодження комунікації

- ✓ Зміст
Що потрібно довести до відома працівників про гендерне самооцінювання
- ✓ Засіб комунікації
У який спосіб ви розповідатимете працівникам про гендерне самооцінювання
- ✓ Цільова група
До кого саме з працівників ви звертатиметесь
- ✓ Доповідач / доповідачка
Хто доповідатиме
- ✓ Строки
Коли ви надаватимете інформацію та як часто

За матеріалами видання: *Interaction Gender Audit Handbook*, р. 23. Щодо настанов із розроблення підходу до налагодження комунікації також див. *Interaction Gender Audit Handbook*, р. 66.

здійснення самооцінювання та забезпечити підтримку цього процесу з боку вищого керівництва. Влаштуйте **ознайомчу зустріч із широким колом працівників**, щоб пояснити зміст процедури оцінювання й те, якої співпраці ви очікуєте від них і коли.

Можливо, такі зустрічі варто буде повторити на регіональному рівні. Зустрічі з працівниками є хорошою можливістю для керівництва висловити своє схвалення та підтримку участі працівників, сприяючи в такий спосіб процедурі оцінювання.

Складання графіка. Запровадьте регулярні зустрічі робочої групи (наприклад, щотижня або щодвотижні). Подбайте, щоб усім було точно відомо, скільки часу триватимуть ці зустрічі, де вони відбуватимуться та яке завдання кожен має завершити до наступної зустрічі.



ЕТАП 4. АДАПТУВАННЯ ПРОЦЕСУ САМООЦІНЮВАННЯ ДО СВОЇХ УМОВ

Як ставити запитання?

У розділі 3 цього Посібника наведено приклади запитань для робочої групи зі здійснення самооцінювання, які вона може використовувати, наприклад, під час опитування, анкетування чи проведення сфокусованого групового інтерв'ю. Ці запитання охоплюють 16 показників урахування гендерних аспектів (див. бічну колонку на с. 2). Залежно від складників, ці показники згруповано за шістьма тематиками:

- виконавча ефективність;
- законодавство, політики та планування;
- взаємодія з громадськістю;
- відповідальність і нагляд;
- управління персоналом;
- організаційна культура.

Деякі запитання («Запитання для всіх установ сектору безпеки») є загальними, і застосовувати їх можна (якщо треба, доопрацювавши) щодо всіх установ сектору безпеки. Потім варто ставити додаткові запитання щодо конкретного типу установи — збройних сил, поліції та установ сектору правосуддя.

Деякі запитання потребують кількісних даних (цифр і сум), а деякі — якісних (щодо того, на що схожий певний аспект). Потрібно отримувати дані обох типів. Кількісні дані (наприклад, кількість працівників жіночої статі; відсоток скарг про зґвалтування чоловіків, за якими порушено кримінальні справи) дають вам базу (або слугують вихідною інформацією), з якою можна буде порівняти зміни в майбутньому. Якісні дані (наприклад, чому жіночий персонал залишає установу, чому щодо випадків зґвалтування чоловіків не було порушено кримінальні справи) потрібні для аналізу та розуміння кількісних даних, а також для визначення потрібних змін.

Розділ 3 не призначено для використання як анкети, яку певна особа чи робоча група з проведення самооцінювання заповнює в повному обсязі. Обсяг такого завдання виходив би за межі ресурсів більшості установ. Робоча група має вибрати й адаптувати запитання відповідно до цілей оцінювання та умов установи, а також часу й ресурсів, які вона має для його проведення. Рекомендовано, щоб самооцінювання охопило кожен із 16 показників для забезпечення цілісної картини врахування гендерних аспектів. Керуючись цими 16 показниками, робоча група за бажанням може внести додаткові запитання для дослідження питань, що потребують особливої уваги, або змінити чи вилучити запитання з огляду на свої обставини.

Як ставити запитання?

Є різні методи збору інформації для самооцінювання установи. Ми розглянемо їх на етапі 5. Робоча група обирає методи з огляду на цілі оцінювання, а також час і ресурси, які вона має. Наприклад:

- якщо робоча група нечисленна і бракує ресурсів, вона може зупинитися лише на ознайомленні з документами та опитуванні деяких провідних працівників і кількох ГО;
- якщо робоча група має більше ресурсів, вона може також розробити невелику анкету для працівників (до 20 запитань), провести сфокусоване групове інтерв'ю та опитування низки соціальних груп.

ПОРАДА 3. Вибір запитань, які підходять для вашої установи

- ✓ Перегляньте весь перелік «Запитання для всіх установ сектору безпеки» та доповніть його додатковими запитаннями, залежно від типу установи, яку ви оцінюєте.
- ✓ Додайте певні запитання щодо кожного із 16 показників урахування гендерних аспектів.
- ✓ Додайте запитання як щодо кількісних (цифр і сум), так і щодо якісних (стосовно того, на що схожий певний аспект) показників.
- ✓ Додайте запитання щодо внутрішніх політик або зобов'язань щодо гендерної рівності.
- ✓ Доповніть перелік запитаннями щодо спеціальних служб чи підрозділів для протидії злочинам за ознакою статі.
- ✓ Якщо раніше вже здійснювали гендерне оцінювання та розробляли відповідні плани, додайте запитання щодо оцінювання перешкод для їх реалізації.
- ✓ Якщо вам поки що бракує інформації та недостатньо ресурсів, зосередьтеся на тих запитаннях, які ви вважаєте найважливішими для кожного аспекту.
- ✓ Якщо рівень служб поліції та правосуддя щодо проблематики чоловіків, жінок, хлопців та дівчат здебільшого низький, сконцентруйте увагу на основних проблемах, але намагайтесь охопити всі 16 показників.
- ✓ Якщо установа не залучає особовий склад до участі в миротворчих місіях, не носьте запитань щодо них.

Для застосування деяких методів, наведених в описі етапу 5, потрібні особливі ресурси й досвід. Наприклад, проведення дослідження за допомогою фокус-груп за можливості мають скеровувати фахівці, які можуть упоратись із групою динамікою, щоб запобігти домінуванню окремих осіб або хибному прояву консенсусу. Аналогічно для проведення опитувань соціальних груп потрібні кваліфіковані фасилітатори, ресурси, щоб група могла зібратися разом, і час, щоб спланувати кожну зустріч.

У розділі 3 запропоновано деякі джерела інформації для кожного набору запитань. Ці переліки не є вичерпними чи обов'язковими. Проте за можливості для перехресного контролю результатів варто використовувати більше ніж одне джерело чи метод збору інформації.

Залучайте до самооцінювання якомога більше працівників установи. Оцінювання є можливістю досягнути обізнаності, розуміння та підтримки врахування ґендерних аспектів у всій установі, зокрема на рівні керівництва, а також зібрати вихідну інформацію для формування плану подальших заходів щодо подолання ґендерних проблем. Попри важливість підрозділів із ґендерних питань, кадрової служби та навчальних структур, ними не слід обмежуватися. Крім того, залучення зовнішніх заінтересованих сторін до здійснення оцінювання є можливістю для проведення консультацій із жінками, чоловіками та соціально відчуженими групами в громаді, зміцнення співпраці з жіночими організаціями та ГО, що надають послуги з підтримки, а також конструктивної участі в житті місцевих громад.



ЕТАП 5. ЗБІР ІНФОРМАЦІЇ

Нижче наведено основні методи, які робоча група може застосувати для збору інформації, щоб здійснити оцінювання.

A. Ознайомлення з документами. Наприклад, нормативно-правові акти держави, документи щодо засад діяльності установи, правила, навчальні програми, довідники та звіти, вебсайт установи, статті з газет, доповіді місцевих і міжнародних ГО, попередні процеси оцінювання, наявні дослідження щодо уявлень працівників жіночої та чоловічої статі про безпеку і справедливість.

- B. Опитування основних респондентів.** Це працівники установи та інших установ, дібрані з огляду на їхні знання й досвід щодо питань оцінювання. Опитування обов'язково мають бути якісними, ґрунтовними і частково структурованими. Відповідальний працівник має завжди проводити опитування за переліком основних тем і питань. Рекомендовано — від 15 до 35 опитувань. Поради щодо проведення опитувань надано в додатку 3.

Опитування можна проводити серед:

- керівництва вищої ланки; працівників, відповідальних за добір кадрів; працівників, відповідальних за розгляд скарг із питань дискримінації; керівників підрозділів, зосереджених на злочинах за ознакою статі; асоціації жіночого персоналу; органів внутрішнього нагляду;
- осіб поза установою — у відповідному міністерстві, органах зовнішнього нагляду (наприклад, в офісі омбудсмена чи комісії з прав людини), жіночих організаціях, правозахисних організаціях.

- C. Анкетування.** Анкети роздають дібраним працівникам, репрезентативній вибірці працівників, колишнім працівникам або, наприклад, місцевим жіночим організаціям, молодіжним об'єднанням і ГО. Якщо суб'єкти анкетування мають доступ до мережі Інтернет, може стати в пригоді та допоможе зберегти анонімність інструмент онлайн-дослідження SurveyMonkey. Можливо, отримання відповідей потребуватиме багато часу. Анкети можуть виявитися неналежними або їх потрібно буде зробити простішими, якщо рівень освіти суб'єктів анкетування не буде високим.

Якщо бракує наявної документації, потрібно ставити запитання щодо кадрів і громадської думки, або за інших обставин, коли важко отримати інформацію, може знадобитися нестандартний метод. Деякі з таких методів ми наведемо далі.

- D. Сфокусоване групове інтерв'ю.** Кваліфікований фасилітатор організовує спілкування в групі від 7 до 12 дібраних учасників, обговорюючи їхні уявлення, думки, переконання та погляди щодо певної теми та опрацьовуючи запитання, визначені в посібнику з проведення обговорення чи в переліку запитань. Замість прямих запитань фасилітатор може використовувати вправи за участю групи, наприклад, попросити учасників розташувати запитання за важливістю чи відобразити зв'язки між суб'єктами. Фасилітатор має стежити за тим, щоб не нав'язувати власних поглядів. Особи, відповідальні за записи, занотують коментарі та спостереження. Такі зустрічі зазвичай тривають

Методи збору інформації

- ✓ Ознайомлення з документами
- ✓ Опитування
- ✓ Анкетування
- ✓ Сфокусоване групове інтерв'ю
- ✓ Відвідування об'єктів самооцінювання
- ✓ Інтерв'ю з представниками громад
- ✓ Дослідження думки спільнот

ПОРАДА 4. Опитування

Для проведення опитування розгляньте можливість залучити сторонню особу чи хоча б когось з іншого офісу чи підрозділу. Працівники почуватимуться вільніше, коли спілкуватимуться з тим, хто не належить до їхнього підрозділу чи вертикалі командування.

від однієї до двох годин. Орієнтовну інструкцію з проведення дослідження за допомогою фокус-груп надано в додатку 4.

Намагайтеся для різних спільнот, щодо яких бажаєте отримати інформацію (наприклад, керівництва найвищої ланки, користувачів послуг, нових працівників), проводити окремі сфокусовані групові інтерв'ю. Доцільним може бути проведення дослідження за допомогою фокус-груп у різних регіонах або серед працівників різного рангу. Варто розглянути можливість окремих зустрічей фокус-груп, що складаються із чоловіків і хлопців та із жінок і дівчат, щоб учасники могли висловлювати свої погляди якомога вільніше.

Проведення сфокусованого групового інтерв'ю може бути вдалим методом збору якісної інформації, крім того, учасники можуть порушити питання, які досі були поза вашою увагою. Цей метод може бути особливо доцільним тоді, коли, імовірно, бракуватиме документації, наприклад щодо питань організаційної культури. Однак треба стежити за тим, щоб не розглядати думки фокус-групи як репрезентативні для будь-якої ширшої спільноти.

- E. **Відвідування об'єктів самооцінювання.** Наприклад, відвідування поліцейських дільниць, будівель судів та місць надання послуг потерпілим від насильства за ознакою статі.
- F. **Інтерв'ю з представниками громад.** Серія запитань і кероване обговорення під час відкритих зустрічей для представників громади. Працівник, що проводить інтерв'ю, дотримується ретельно підготовленої анкети. Можна організувати окремі зустрічі з жінками та чоловіками, а також із жінками та чоловіками з певних соціально відчужених груп.
- G. **Мініопитування.** Структурована анкета з невеликою кількістю запитань, що передбачають відповіді «так» або «ні», на які відповідають 25—75 осіб. Таке опитування можна проводити, наприклад, серед осіб, що звертаються до поліцейської дільниці, суду чи служб для потерпілих від насильства, або серед працівників чоловічої чи жіночої статі (зауважмо, що кількісні дані від мініопитування можна використовувати, але не можна узагальнювати, адже ваша вибірка не є репрезентативною щодо всього населення).
- H. **Комплексні опитування.** Проводять із ретельно дібраними вибірками, щоб отримати результати, які можна узагальнювати для ширших верств населення. Такі дослідження можуть бути присвячені окремому питанню, яке викликає занепокоєння щодо установи, наприклад перешкоди для влаштування жінок на службу, або вони можуть бути спробою визначити громадську думку щодо цієї установи сектору безпеки чи щодо якості надання послуг з її боку⁵. Комплексні опитування технічно є досить складними. Щоб їх розробити і провести, потрібно залучити підготовлених дослідників. Проте комплексні опитування можуть надати достовірнішу інформацію.

Плануючи проведення сфокусованого групового інтерв'ю та інтерв'ю з представниками громад, обміркуйте, чи є потреба у спеціальних заходах для забезпечення участі жінок та дівчат, наприклад для організації проїзду чи догляду за дітьми. Простежте, щоб проведення зустрічей було заплановано на час і в місцях, зручних для чоловіків та жінок, від яких ви плануєте отримати інформацію.

Кожна особа, яка бере участь у процедурі оцінювання, має розуміти, як буде використано інформацію, що вона надала, зокрема, чи буде ця інформація пов'язана з її ім'ям та які інші джерела інформації буде використано.

Під час збору інформації зазначайте, від кого вона надійшла (чоловік, жінка, хлопець або дівчина), і вкажіть їхню вікову групу (тобто розподіляйте інформацію за статтю та віком). Це дасть змогу проаналізувати відмінності між цими групами. Залежно від обставин, важливими можуть бути й інші характеристики, як-от місце в ієрархії установи та підпорядкованість, релігійна належність, мовна група чи етнічне походження.



ЕТАП 6. АНАЛІЗ І ПОВІДОМЛЕННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ

На етапі аналізу може виникнути потреба в консультаціях з особами, опитаними раніше, та в інших додаткових процедурах щодо питань, які залишилися не вирішеними чи нез'ясованими. Скористайтеся даними з розподілом за статтю, щоб спробувати

зрозуміти відмінності між тим, як чоловіки та жінки відповіді на запитання, та між типами потреб і думок, які вони висловили.

Робоча група має звести свої результати у проекті звіту. У звіті слід намагатися висвітлити сильні сторони, ресурси та наявні ефективні практики щодо врахування гендерних аспектів, а також основні напрями, що потребують удосконалення. Намагайтеся окреслити

ПОРАДА 5. Стислий виклад основних тез

Викладіть стислий зміст свого звіту. В основному звіті використайте зведених таблиць, діаграм і додатків може допомогти викласти результати у спосіб, зручніший для читача.

⁵ Опитування щодо громадської думки чи сприйняття забезпечують аналіз сукупності індивідуальних поглядів або переконань, властивих цільовій групі населення, найчастіше через формування вибірки осіб для проведення дослідження. Опитування щодо надання послуг і дослідження за допомогою карток громадянського звітування — це дослідження за участю респондентів, спрямовані на одержання відповідей користувачів щодо ефективності державних служб. Джерела інформації: World Bank, *Monitoring & Evaluation: Some Tools, Methods and Approaches* (Washington, DC: 2004), pp. 12—13; World Bank Social Development Notes, *'Citizen Report Card Surveys — A Note on the Concept and Methodology'*, Note No. 93, February 2004. Опитування наоvertини, пов'язане з проведенням дослідження за допомогою 20 фокус-груп щодо уявлень про безпеку в Косові, було використано на Форумі громадських ініціатив і світової безпеки — A Matter of Trust (London: 2010).

цілісну загальну картину установи. Надання рекомендацій допомагає скерувати установу в напрямі подальших конструктивних дій.

Не обов'язково вносити до звіту кожне запитання, поставлене під час оцінювання, але слід розглянути кожну з шести тематик (виконавча ефективність; законодавство, політики та планування; зв'язки з громадськістю; відповідальність і нагляд; управління персоналом; організаційна культура). Також доцільно додати дані чи узагальнену описову інформацію, що можна використовувати як основу для порівняння в майбутньому. Наприклад, якщо ви використовували анкетування, то можете вказати: «Ми з'ясували, що 67 % працівниць і 45 % працівників знали про політику гендерної рівності, впроваджену в установі». Спираючись на аналіз документів і відвідування об'єктів самооцінювання, ви можете зазначити: «Лише 40 % поліцейських дільниць і будівель суду мали окремі кімнати очікування, якими могли б скористатися потерпілі від насильства за ознакою статі». Зразок структури звіту про гендерне самооцінювання наведено в додатку 5.

Звіт подають на розгляд відповідним керівникам того рівня, на якому було ініційовано самооцінювання, та його має офіційно прийняти установа (наприклад, відповідним підтвердженням може бути підпис вищої посадової особи). Звіт також слід презентувати працівникам, наприклад, під час спеціальної службової зустрічі та через інформаційний бюлетень для працівників або внутрішню комп'ютерну мережу. На брифінг щодо оголошення результатів можна запросити представників громадськості й засобів масової інформації.



ЕТАП 7. ФОРМУВАННЯ ПЛАНУ ЗАХОДІВ ІЗ ҐЕНДЕРНИХ ПИТАНЬ

Звіт про оцінювання є стислим описом стану врахування гендерних аспектів в установі. Наступним етапом є формування організаційного потенціалу й засобів для вдосконалення в тих сферах, де ваша організація могла б бути чутливішою до гендерних аспектів, — створення плану заходів із гендерних

питань.

Хто?

За розроблення плану заходів із гендерних питань, що є прикінцевим етапом процесу самооцінювання установи, може відповідати робоча група з проведення самооцінювання. Якщо установа має підрозділ, що спеціалізується на розробленні відповідних програм і стратегій, підготування плану можна доручити йому. В такому разі робоча група зі здійснення самооцінювання має бути всебічно поінформована. Потрібно створити додаткові можливості для участі та підтримки з боку вищого керівництва, щоб забезпечити прийняття та реалізацію плану в повному обсязі. План заходів із гендерних питань має бути затверджено на рівні керівництва установи.

У розділі «Додаткові джерела» наведено додаткові матеріали щодо планування заходів із гендерних питань, а також приклади планів, розроблених установами сектору безпеки.

Що?

Потрібно, щоб план заходів із гендерних питань охопив конкретні проблеми установи, виявлені під час гендерного самооцінювання. Задля ретельнішого врахування гендерних аспектів під час його формування потрібно спиратися як на ресурси в межах установи чи підрозділу, так і на спільноту, тобто вносити пропозиції від працівників та зовнішніх заінтересованих сторін.

План заходів із гендерних питань має ґрунтуватися на нормативній базі установи щодо гендерних питань. Це буде визначено в межах тематики В під час оцінювання (законодавство, політика та планування). У пригоді може стати інституційна гендерна політика. Якщо ж такої політики в установі немає, є зобов'язання країни щодо гендерної рівності (наприклад, закріплені в конституції, законах про права жінок або в законах про рівність), а також регіональні та міжнародні зобов'язання (наприклад, Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW) і резолюції Ради Безпеки ООН щодо жінок, миру та безпеки), яких установа зобов'язана дотримуватися.

Ресурси DCAF/OSCE-ODIHR/UN-INSTRAW *Gender and Security Sector Reform Toolkit* містять методи, за допомогою яких установи сектору безпеки можуть стати чутливішими до гендерних аспектів. Ці ресурси також допоможуть вам окреслити ідеї ініціатив, які можна внести до плану заходів із гендерних питань. Див., зокрема, інструменти в посібниках *Police Reform and Gender* («Реформа поліції та гендерні питання»), *Justice Reform and Gender* («Судова реформа та гендерні питання»), *Defence Reform and Gender* («Військова реформа та гендерні питання»), а також *Implementing the Women, Peace and Security Resolutions in Security Sector Reform* («Упровадження резолюцій «Жінки, мир, безпека» у межах реформи сектору безпеки»). У плані заходів із гендерних питань варто врахувати всі шість тематик, розглянутих під час оцінювання.

- A. Виконавча ефективність — наприклад, удосконалення навчального процесу щодо гендерних питань для певних груп працівників.
- B. Законодавство, політики та планування — наприклад, створення структур внутрішнього координування та підвітності для вдосконалення врахування установою гендерних аспектів.
- C. Взаємодія з громадськістю — наприклад, розвиток співпраці з ГО, які надають послуги потерпілим.

ПОРАДА 6. Стратегії змін

Змінійте стратегії з огляду на проблеми, виявлені під час оцінювання. Підкресліть, що враховувати гендерні аспекти означає бути раціональнішими та ефективнішими.

Посібник із самооцінювання щодо гендерних питань

- D. Відповідальність і нагляд — наприклад, розроблення правил реагування на скарги щодо насильства за ознакою статі.
- E. Управління персоналом — наприклад, кроки щодо поліпшення процедури залучення жінок, умов утримання їх у штаті (особовому складі), а також їх службового підвищення.
- F. Організаційна культура — наприклад, ініціативи з протидії сексуальному насильству.

План заходів із гендерних питань має містити:

- вимірювані та досяжні цілі;
- заходи, яких потрібно вжити для досягнення цих цілей;
- строки досягнення визначених цілей;
- чіткі обов'язки працівників на різних щаблях ієрархії (від вищого керівництва донизу);
- кадрові, фінансові та всі інші потрібні ресурси;
- засади моніторингу, оцінювання та звітності.

У додатку 6 наведено зразок плану заходів із гендерних питань.

За можливості план заходів із гендерних питань має бути спрямовано на усунення основоположних причин проблем, а не лише їхніх помітних проявів. Наприклад, якщо проблемою є непропорційно мала кількість працівників жіночої статі та потреба в залученні більшої кількості жінок, у плані потрібно перебачити заходи, які б усували причини звільнення жіночого персоналу. План заходів може охоплювати низку цілей, різних за строками досягнення:

- негайні дії (потужний вплив, низький рівень витрат чи без витрат);
- короткострокові заходи (певні витрати, помітний вплив, невідкладність, досягнення згоди);
- середньострокові заходи (подальші дослідження, стратегічне планування, розрахунок витрат, ознайомлення громадськості, розбудова спільнот за інтересами);
- довгострокові заходи (зміни основного курсу, довгострокове планування та розрахунок витрат).

Важливим кроком є створення систем моніторингу та звітності щодо досягнення цілей, передбачених у плані. Завдяки моніторингу ви можете продемонструвати поступ у створенні організації, чутливішої до гендерних аспектів. Цей процес моніторингу можна інтегрувати в наявну систему управління ефективністю діяльності (наприклад, огляди ефективності діяльності підрозділів та окремих працівників можуть містити вимоги щодо гендерних питань) та/або виконувати за допомогою спеціалізованих структур (наприклад, міжвідомчої робочої групи з гендерних питань). З'ясуйте, як можна залучити до моніторингу та звітності жіночі організації та інші зацікавлені сторони в громаді (наприклад, можна регулярно отримувати консультації в жіночому кризовому центрі щодо ефективності дій поліції під час надання допомоги потерпілим від домашнього насильства). У плані потрібно чітко вказати обов'язки щодо звітності: хто є відповідальним за звітність за кожним напрямом діяльності, перед ким звітує, з якою періодичністю та в який спосіб.



ЕТАП 8. МОНІТОРИНГ, ОЦІНЮВАННЯ ТА КОРИГУВАННЯ

Стати чутливою до гендерних аспектів — це процес, який установа не може виконати один раз і вважати виконаним. Організаційне вдосконалення та врахування гендерних аспектів потребують постійної рішучості, відданості справі, ресурсів та дівесті.

Щонайменше:

- стежте за поступом у досягненні цілей плану заходів із гендерних питань;
- оцінюйте перешкоди для його успішного виконання;
- регулярно переглядайте план, щоб оновлювати графік заходів, оцінювати перебіг виконання, коригувати та додавати заходи; внесіть це коригування до найвної звітності установи або звітуйте щодо нього окремо (наприклад, щотримісячя або щопівріччя).

Регулярно спілкуйтеся з працівниками та іншими зацікавленими сторонами щодо поступу в реалізації плану заходів із гендерних питань. Поміркуйте над тим, як не втратити ініціативу в опрацюванні гендерних питань, — наприклад, відзначаєте досягнення щопівроку чи щороку й оновлюєте зобов'язання; відзначаєте успіхи щодо залучення жінок до служби; святкуйте Міжнародний день прав жінок 8 березня з організаціями громадянського суспільства; відзначаєте всі окремі державні свята, пов'язані з правами жінок; беріть участь у загальнодержавних і глобальних кампаніях, як-от «16 днів активності проти насильства за ознакою статі» та кампанія «Біла стрічка».

Установа може запланувати проведення самооцінювання щодо гендерних питань знову — через три чи п'ять років. Це спосіб здійснити аналіз і перегляд плану заходів із гендерних питань.

ПОРАДА 7. ЦІЛІ

Прагніть до послідовного поступу та здобутків. Не намагайтеся виконати весь план заходів із гендерних питань відразу.

ПОРАДА 8. Моніторинг

Додайте моніторинг виконання плану заходів із гендерних питань до службових обов'язків хоча б одного працівника.

ПРИКЛАД 2. САМООЦІНЮВАННЯ ЩОДО ЗАЛУЧЕННЯ ТА УТРИМАННЯ У ШТАТІ (ОСОБОВОМУ СКЛАДІ) ЖІНОК У ДЕПАРТАМЕНТІ ПОЛІЦІЇ АЛЬБУКЕРКЕ

У 1995 році кількість жінок, які подавали заяви для вступу на службу до Департаменту поліції Альбукерке (Albuquerque Police Department, далі — департамент APD), стрімко зменшувалася. У відповідь департамент APD ініціював проект «Нове місце служби для жінок» (New Workplace for Women), першим кроком якого було самооцінювання установи. За допомогою посібника із самооцінювання, розробленого Національним центром жінок-поліцейських (National Center for Women & Policing), і за підтримки Національного Інституту в справах жінок, що працюють у промисловості, технічній сфері та в науковій галузі (National Institute for Women in Trades, Technology and Sciences), департамент APD провів оцінювання потреб і самооцінювання.

Оцінювання потреб складалось із трьох елементів:

- Оцінювання готовності департаменту APD до залучення жінок до професій, що традиційно вважалися чоловічими, за допомогою опитувань основних заінтересованих сторін; анонімних опитувань працівників жіночої та чоловічої статі; проведення фокус-груп; розгляду засад діяльності й чинних правил; дослідження статистичної інформації; ознайомлення з обладнанням, одностроями, санітарними вузлами та роздягальнями.
- Створення провідної групи та залучення ключових заінтересованих сторін до підтримання процесу добору жінок на службу.
- Розбудова підтримки ініціативи «Нове місце служби для жінок» у департаменті APD за допомогою презентацій під час зборів працівників, інформаційних бюлетенів та інших засобів внутрішньої комунікації, індивідуальних бесід та обговорення у фокус-групах.

Продовжуючи оцінювання потреб, департамент APD провів самооцінювання, що було зосереджено на таких питаннях:

- Як саме ви добираєте працівників на службу? А ще важливіше — чи активним є добір працівників?
- Які повідомлення ви надсилаєте? Погляньте на свою брошуру з добору працівників: чи передає вона інформацію, що жінок також запрошують на службу?
- Розгляньте показники утримання персоналу: чи відрізняються вони з погляду статі й раси?
- Зверніть увагу на вашу політику щодо протидії сексуальному насильству й типи поведінки, що є прийнятними чи неприйнятними для вашої організації.
- Які положення щодо догляду за дитиною, відпусток за сімейними обставинами та у зв'язку з вагітністю відображено у ваших нормативах?
- Чи надає ваш підрозділ або чи має він доступ до відповідного обладнання й одностроїв для жінок?

Унаслідок самооцінювання було виявлено, що від представників певних расових і ґендерних груп надходить непропорційно мало заяв, а рекламні й агітаційні заходи не спрямовано на залучення груп, репрезентованих недостатньо, зокрема жінок.

За висновками самооцінювання Національний інститут у справах жінок, що працюють у промисловості, технічній сфері та в науковій галузі, підготував звіт і розробив план дій. Зокрема, проект «Нове місце служби для жінок», спрямований на розширення доступу жінок до зайнятості в департаменті APD через справедливий процес добору; рекламні й агітаційні кампанії, орієнтовані на жінок; внутрішню політику, що ретельніше враховує особливі потреби жінок, як-от доступ до закладів із догляду за дітьми та відповідних одностроїв; ініціативи щодо запобігання сексуальним домаганням.

Результати

Через два роки після впровадження проекту «Нове місце служби для жінок» частка новобранок в академії зросла з 10 до 25 відсотків, а показник збереження жінок в особовому складі досяг рівнів, які можна зіставити з показником для чоловіків.

Джерела

DCAF, 'Police self-assessment of recruitment and retention of women', in *Gender and Security Sector Reform*:

Examples from the Ground (Geneva: DCAF, 2011), pp. 92—94.

National Institute for Women in Trades, Technology and Sciences, 'New Workplace for Women',

www.iwitts.com/html/new_workplace_for_women_projec.html (accessed 9 June 2011).

Polisar, J. and Milgram, D., 'Recruiting, integrating and retaining women police officers: Strategies that work', *The Police Chief*, October 1998, pp. 42—53.

ПРИКЛАД 3. ПОЛІПШЕННЯ ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ ЗБРОЙНИХ СИЛ НІДЕРЛАНДІВ

Збройні сили Нідерландів прагнуть бачити жінок на всіх посадах і в усіх регіонах. Міністерство оборони в жовтні 2004 року впровадило план заходів із гендерних питань. Однак частка жіночого особового складу не відразу зросла завдяки цим заходам. У 2006 році Міністерство оборони залучило консультантів до співпраці з керівництвом під час формування планів щодо поліпшення позитивних результатів своєї гендерної політики.

Консультанти провели анкетування (відповіді отримували поштою) та опитування. Результати засвідчили, що роботу потрібно здійснювати за двома напрямками:

- посилити наявну гендерну політику та підвищити ступінь її обов'язковості;
- змінити гендерну культуру установи.

Що більше жінок в організації, то легше впливати на наявну гендерну культуру та змінювати її. Спираючись на літературні джерела щодо інших сфер діяльності, Міністерство оборони вважає, що 30 % жінок — це частка, яка є критичним рівнем.

Задля поліпшення дієвості гендерної політики збройних сил Нідерландів Міністерство розробило такі підходи:

- Висвітлення переваг, які надає організації гендерна політика, зокрема інформування про позитивний вплив на інтереси організації більшої частки жіночого особового складу.
- Створення прозорої політики завдяки формулюванню показників.
- Створення системи звітності й оцінювання та коригування гендерної політики.
- Напрацювання системи заохочень і стягнень.

Важливо, щоб гендерну політику сприймали позитивно. Швидкі здобутки є дуже важливими для створення та збереження підтримки.

Радники з гендерних питань Міністерства оборони розгорнули тісну співпрацю з іншими підрозділами відомства, зокрема з тими, що відповідають за кадрову політику. Вони разом працюють над унесенням гендерних питань до чинної нормативної бази, процедур і систем Міністерства оборони.

Цей підхід — зосередження уваги як на нормативній базі, так і на інституційній культурі — є довготривалим. Відображення його результатів стала вища обізнаність із гендерними проблемами у збройних силах, що забезпечило збільшення частки жінок. За два роки частка жінок, що мали звання, вище за капітан-лейтенанта, зросла з 2 до 3 відсотків.



РОЗДІЛ 3. ЗАПИТАННЯ ДЛЯ ВИЗНАЧЕННЯ 16 ПОКАЗНИКІВ УРАХУВАННЯ ҐЕНДЕРНИХ АСПЕКТІВ

ЦЕ САМООЦІНЮВАННЯ УСТАНОВИ ОХОПЛЮЄ 16 ПОКАЗНИКІВ УРАХУВАННЯ ҐЕНДЕРНИХ АСПЕКТІВ ЗА ШІСТЬМА ТЕМАТИКАМИ.

Тематика А. Виконавча ефективність

1. Можливості й навчання
2. Доступ до послуг
3. Дані щодо злочинів за ознакою статі

Тематика В. Законодавство, політики та планування

4. Національні, регіональні та міжнародні норми права і стандарти
5. Інституційна політика, процедури та координація

Тематика С. Взаємодія з громадськістю

6. Громадська думка
7. Співпраця та консультації з громадою

Тематика D. Відповідальність і нагляд

8. Скарги на працівників сектору безпеки
9. Внутрішній та зовнішній нагляд

Тематика Е. Управління персоналом

10. Комплектування й добір
11. Політика утримання персоналу
12. Призначення, дислокація, службове підвищення та умови оплати праці
13. Менторство та підтримка
14. Інфраструктура та обладнання

Тематика F. Організаційна культура

15. Розуміння ґендерних питань і відносин між чоловічим та жіночим персоналом
16. Приклад лідерів та установа в очах громадськості



ТЕМАТИКА А. ВИКОНАВЧА ЕФЕКТИВНІСТЬ

1) МОЖЛИВОСТІ Й НАВЧАННЯ

Для того щоб ефективно реагувати на відмінні потреби чоловіків, жінок, хлопців та дівчат щодо безпеки і правосуддя, в установ сектору безпеки має бути достатній штат (особовий склад), у тому числі жіночого персоналу, навчальний процес, обладнання й устаткування. Зокрема, здатність запобігати злочинним діям, пов'язаним із насильством за ознакою статі, і реагувати на них потребує спеціального навчання та порядку дій. Ставлення окремих працівників дуже важливе, адже гендерна упередженість і дискримінація з боку персоналу в установах сектору безпеки є основною перешкодою для надання послуг із безпеки та правосуддя.

Див. додаток 7, у якому наведено зразок для збору інформації щодо навчального процесу.

ЗАПИТАННЯ ДЛЯ ВСІХ УСТАНОВ СЕКТОРУ БЕЗПЕКИ

- A. Які заходи (наприклад, навчання, підвищення обізнаності) реалізовано у вашій установі для ознайомлення працівників на всіх рівнях із їхніми обов'язками щодо:
- прав людини, включно з правами жінок;
 - гендерного аналізу та комплексного гендерного підходу;
 - національного гендерного законодавства та гендерної політики;
 - будь-яких підходів установи до гендерних питань;
 - рівних можливостей;
 - сексуальних домагань і дискримінації;
 - запобігання насильству за ознакою статі та реагування на нього?⁶
- B. Перелічіть способи врахування прав жінок і гендерних питань, передбачені в навчальному процесі вашої установи.
- C. Чи виявляє особовий склад гендерну упередженість (наприклад, висловлюючи переконання, що жінки є ненадійними свідками; чоловіки в сім'ї мають фізичні та сексуальні права на своїх дружин; жінки провають насильство своїм одягом)? Так | Ні | Якщо так, наведіть приклади.

ЗАПИТАННЯ ДЛЯ ЗБРОЙНИХ СИЛ

- D. Яку навчальну програму з урахуванням специфіки завдань забезпечено щодо гендерних питань?
- E. Чи залучено радника з гендерних питань до кожної місії? Так | Ні
Якщо так, то чи має радник із гендерних питань чіткі посадові обов'язки, викладені письмово, а також належний доступ до старшого командування та ресурсів, щоб здійснювати гендерний аналіз і реагувати під час оперативних дій?
- F. Як залучений особовий склад жіночої та чоловічої статі взаємодіє під час операцій із чоловіками та жінками з місцевих громад, зокрема під час проведення пошукових заходів і збору розвідувальної інформації? Чи достатньо жінок в особовому складі, щоб ці процеси були ефективними?
- G. Яку навчальну програму опановує особовий склад, залучений до участі в миротворчих місіях та інших операціях, щодо: а) чинних кодексів поведінки; б) протидії сексуальній експлуатації та насильству; в) захисту цивільного населення; г) запобігання сексуальному насильству щодо жінок та дівчат; е) захисту жінок, їхніх прав і потреб; ф) резолюцій Ради Безпеки ООН 1325 і 1820; г) важливості залучення жінок до реалізації миротворчих заходів і заходів для зміцнення миру; ж) питань ВІЛ/СНІДу?

⁶ Приклади форм насильства за ознакою статі наведено в додатку 1.

ЗАПИТАННЯ ДЛЯ ОРГАНІВ ПОЛІЦІЇ

- D. Яка кількість (або відсоток) працівників жіночої статі служить у кожній поліцейській дільниці? Чи є ця кількість достатньою, щоб у разі потреби з жінками, які перебувають під вартою, потерпілими та свідками працював жіночий склад?
- E. Чи є в кожній поліцейській дільниці відповідні місця для перебування затриманих чоловіків та жінок, дівчат і хлопців (наприклад, чи утримують жінок і чоловіків, дорослих і неповнолітніх окремо)? Так Ні
- F. Чи вважає поліція протидію злочинам за ознакою статі пріоритетом своєї діяльності? Так Ні Як це виявляється?
- G. Яку навчальну програму опановують працівники поліції з протидії конкретним формам насильства за ознакою статі, включно з торгівлею людьми, насильством у сім'ї та насильницькими діями сексуального характеру?
- H. Чи є спеціальні підрозділи чи служби для протидії злочинам за ознакою статі, як-от відділи з боротьби з торгівлею людьми, поліцейські пункти для звернень жінок або підрозділи з підтримки сім'ї? Так Ні Якщо так, чи мають вони повний штат і належні ресурси?
- I. Яке обладнання та інші ресурси має кожна поліцейська дільниця, щоб реагувати на злочини за ознакою статі (наприклад, набори медичних інструментів і матеріалів для надання допомоги потерпілим від зґвалтування та збору доказів)? Чи достатньо цих ресурсів?
- J. Які можливості має кожна поліцейська дільниця для приймання скарг і розслідування злочинів за ознакою статі (наприклад, приміщення для надання свідчень без присутності інших осіб, криміналістичну підтримку, перекладачів)? Чи достатньо цих можливостей?
- K. Чи мають потерпілі від злочинів за ознакою статі можливість подати заяву рідною мовою? Так Ні
- L. Яких заходів вживає поліція для запобігання злочинам за ознакою статі (наприклад, громадські кампанії, рішення суду щодо запобігання насильству)?
- M. Яку навчальну програму опановують працівники поліції, залучені до участі в миротворчих місіях, щодо:
 - чинних кодексів поведінки;
 - протидії сексуальній експлуатації та насильству;
 - захисту цивільного населення;
 - запобігання сексуальному насильству щодо жінок та дівчат;
 - захисту жінок, їхніх прав і потреб;
 - резолюцій Ради Безпеки ООН 1325 і 1820;
 - важливості залучення жінок до реалізації миротворчих заходів і заходів для зміцнення миру;
 - питань ВІЛ/СНІДу?
- N. Яку навчальну програму щодо гендерних питань з урахуванням специфіки завдань опановують працівники поліції, залучені до участі в миротворчих місіях?

ЗАПИТАННЯ ДЛЯ УСТАНОВ СЕКТОРУ ПРАВОСУДДЯ

- D. Як ураховано права жінок і кримінальну відповідальність за злочини за ознакою статі в межах:
 - навчальних програм юридичних факультетів;
 - професійного навчання юристів;
 - навчальних програм для прокурорів;
 - навчальних програм для суддів?
- E. Чи легко суддям, прокурорам та адвокатам одержати матеріали законодавства та судової практики щодо питань жінок (наприклад, щодо сексуального насильства, насильства в сім'ї, шлюбу, права опіки, спадкування, власності на майно)? Так Ні
- F. Чи вважають прокурори та судді протидію злочинам за ознакою статі пріоритетом своєї діяльності? Так Ні Як це виявляється?
- G. Чи є спеціалізовані підрозділи прокуратури, судді та суди з підготовленим персоналом для протидії злочинам за ознакою статі? Так Ні Якщо так, чи мають вони повний штат і належні ресурси?

- Н. Як суди, що розглядають справи про насильство за ознакою статі, обладнано для захисту прав потерпілих на приватність і повагу до гідності, а також гарантування їхньої безпеки (це, наприклад, наявність приміщень для закритих слухань, екранів, за якими свідки та потерпілі можуть свідчити, окремих кімнат очікування для свідків, потерпілих та обвинувачених)?

Рекомендовані джерела інформації

- Проведіть опитування працівників на місцевому чи районному й національному рівнях для отримання інформації щодо забезпечення належного навчання, ресурсів і штату (особового складу).
- Поспілкуйтесь із місцевими та міжнародними ГО.
- Проведіть опитування працівників благодійних організацій тощо, які співпрацюють із вашою установою.
- Проведіть анкетування для працівників.
- Ознайомтесь із навчальними програмами та посібниками.
- Відвідайте академії та заняття й поспілкуйтесь із викладачами.
- Огляньте кімнати для допитів, місця тримання під вартою та судові приміщення (у разі доцільності).
- Ознайомтесь зі звітами наглядових органів.

2) ДОСТУП ДО ПОСЛУГ

Важливо, щоб послуги з безпеки та правосуддя були доступними для жінок, чоловіків, хлопців та дівчат на всій території країни. Фактичний доступ може бути проблемою: у багатьох країнах поліція та суди працюють не на всій території країни, тож досить імовірно, що жінки й дівчата не матимуть змоги пересуватись, щоб скористатися послугами цих структур. Фінансові, мовні та соціальні бар'єри можуть завадити певним групам чоловіків та жінок одержати доступ до послуг правосуддя. У деяких країнах за традицією насильство за ознакою статі розглядають поза офіційною системою правосуддя. Через це для жінок і дівчат може залишатися загроза порушень прав людини.

Цей Посібник із самооцінювання призначено для офіційних установ сектору безпеки. Для докладнішого розгляду питань оцінювання систем правосуддя, що ґрунтуються на нормах традиційного чи звичаєвого права, див. видання Управління ООН з наркотиків і злочинності щодо врахування гендерних аспектів під час оцінювання системи кримінального правосуддя — *UNODC Gender in the Criminal Justice System Assessment Tool*.

ЗАПИТАННЯ ДЛЯ ЗБРОЙНИХ СИЛ

- А. Які заходи передбачено під час миротворчих операцій для сприяння доступу до поліції та служб правосуддя (наприклад, передання справ на розгляд, транспортування, захист поліції та надання приміщення суду) для чоловіків та жінок у місцевих громадах?

ЗАПИТАННЯ ДЛЯ ОРГАНІВ ПОЛІЦІЇ

- А. Чи мають змогу жінки, чоловіки, хлопці та дівчата повідомити поліцейську дільницю про злочин і домогтись його розслідування в будь-якій частині країни, зокрема за межами великих міст і в районах, де проживають громади меншин? Так Ні
Якщо ні, то які основні причини називають жінки та чоловіки, через які вони не повідомляють поліцейські дільниці про злочини?
- В. Чи повідомляють зазвичай поліцію про насильство за ознакою статі? Так Ні Якщо ні, то чому ні, та як відбувається розгляд справ про насильство за ознакою статі?
- С. Чи є спеціальні підрозділи чи служби, що реагують на злочини за ознакою статі, і чи працюють вони на всій території країни, зокрема за межами великих міст і в районах, де мешкають громади меншин? Так Ні
Якщо ні, то чому?

ЗАПИТАННЯ ДЛЯ УСТАНОВ СЕКТОРУ ПРАВОСУДДЯ

- A. Чи є можливість у жінок, чоловіків, хлопців та дівчат бути присутніми в суді для участі у справі як позивачі, потерпілі чи свідки в будь-якій частині країни, зокрема за межами великих міст і в районах, де проживають громади меншин? Так Ні
Якщо ні, то в чому саме полягають труднощі доступу до судів для жінок, чоловіків, хлопців та дівчат (наприклад, віддаленість, грошові збори, потреба переконувати працівників судів у вагомості справи, неналежні заходи щодо захисту потерпілих і свідків від репресалій)?
- B. Чи є програми правової грамотності, що забезпечують надання чоловікам, жінкам, хлопцям та дівчатам інформації щодо захисту прав людини та їхніх законних прав? Так Ні
- C. Чи є програми «доступу до правосуддя» для чоловіків, жінок, хлопців та дівчат, у яких можуть бути труднощі доступу до судової системи (наприклад, через те, що вони належать до етнічних або мовних меншин, сільських громад чи громад біженців)? Так Ні
- D. Чи можуть жінки та чоловіки скористатися послугами адвоката (наприклад, через систему надання правової допомоги чи громадських захисників) або помічника юриста, якщо вони не мають змоги заплатити за ці послуги? Так Ні
- E. Чи діє офіційна система правосуддя для реагування на насильство за ознакою статі на всій території країни? Так Ні
Якщо ні, то чому ні, та як відбувається розгляд справ про насильство за ознакою статі (наприклад, застосовуючи норми звичаєвого права)?
- F. Що перешкоджає застосуванню щодо чоловіків, жінок, хлопців та дівчат (що чекають на суд чи отримали рішення суду) заходів покарання, не пов'язаних із позбавленням волі (тобто звільнення під заставу, звільнення з випробуванням, громадські роботи)?

Рекомендовані джерела інформації

- Перевірте інформацію про суди, поліцейські дільниці, чисельність особового складу тощо на всій території країни, щоб з'ясувати, чи повністю вони її охоплюють.
- Проведіть опитування працівників.
- Забезпечте розповсюдження анкет серед місцевих ГО, включно з асоціаціями жінок-суддів або адвокатів, а також у центрах, які надають допомогу потерпілим від насильства за ознакою статі.
- Проведіть опитування та ознайомтеся зі звітами місцевих і міжнародних ГО.
- Перегляньте дані всіх доступних опитувань громадської думки щодо безпеки та захищеності, досліджень щодо надання послуг і картки громадянського звітування.
- Проведіть сфокусоване групове інтерв'ю у спільнотах фактичних або потенційних користувачів послуг (наприклад, жінок, дівчат, жінок з окремих спільнот меншин).
- Проведіть інтерв'ю з представниками громад.

3) ДАНІ ЩОДО ЗЛОЧИНІВ ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ

Кількість злочинів за ознакою статі є важливим показником щодо безпеки жінок, чоловіків, хлопців та дівчат. Дані про злочини, правопорушників і потерпілих забезпечують базу для оцінювання змін ефективності. Більшість злочинів за ознакою статі залишаються не зареєстрованими через такі чинники, як соціальна стигма, очікувана недосконалість системи поліції та правосуддя, застосування неформального правосуддя та залякування потерпілих із боку осіб, причетних до скоєння злочинів. Це може ускладнити тлумачення показників зареєстрованих правопорушень або кількості засуджених: коли установи сектору безпеки вдосконалюють свою систему реагування на насильство за ознакою статі, показники звітності та обвинувальних вироків зростають. Тому важливо проаналізувати, наскільки вдало установи сектору безпеки здійснюють збір статистичних даних про злочинність (зокрема, з інформацією про потерпілих), а також як вони використовують ці статистичні дані для визначення та досягнення цілей щодо запобігання та протидії злочинам за ознакою статі. У додатку 1 наведено форми насильства за ознакою статі (деякі з них передбачатимуть кримінальну відповідальність у будь-якому конкретному контексті).

ЗАПИТАННЯ ДЛЯ ВСІХ УСТАНОВ СЕКТОРУ БЕЗПЕКИ

- A. Чи здійснюється збір і публікування статистичних даних щодо скарг на прояви насильства за ознакою статі з боку працівників установи, поданих представниками громадськості чи іншими працівниками? Так Ні

ЗАПИТАННЯ ДЛЯ ЗБРОЙНИХ СИЛ

- B. Які методи мають військові для збору, аналізу та використання інформації щодо злочинів за ознакою статі, скоєних у громаді до, під час та після операції?

ЗАПИТАННЯ ДЛЯ ОРГАНІВ ПОЛІЦІЇ

- B. Чи фіксують у статистичних даних щодо злочинності стать і вік потерпілого й нападника? Так Ні
- C. Чи вказують статистичні дані щодо злочинів на те, які злочини є актами насильства за ознакою статі? (Наприклад, як саме кваліфікують насильство в сім'ї? Як насильство за ознакою статі чи просто як напад?)
Так Ні
- D. Як статистичні дані щодо злочинності — насильства за ознакою статі — змінювались із плином часу? Як ці зміни пояснюють організації, що допомагають потерпілим від насильства за ознакою статі?
- E. Скільки випадків насильства за ознакою статі (із розподілом за видами злочинів) щомісяця:
a) реєструють;
b) розслідують;
c) передають до суду?
- F. Який ще вид збору даних та/або аналіз злочинів застосовують щодо насильства за ознакою статі у поліції, науково-дослідних організаціях, державних установах, медичних закладах, жіночих спільнотах, ГО тощо?
- G. Як використовують дані щодо насильства за ознакою статі для вдосконалення механізму запобігання цьому виду насильства й реагування на нього?

ЗАПИТАННЯ ДЛЯ УСТАНОВ СЕКТОРУ ПРАВОСУДДЯ

- B. Скільки справ про злочини за ознакою статі скеровують щомісяця до суду — до спеціалізованих судів, що розглядають справи про насильство за ознакою статі, або до судів загалом?
- C. Який відсоток справ про злочини за ознакою статі було:
a) заслухано в суді;
b) залишено без розгляду;
c) завершено обвинувальним вироком?
- D. Які причини вказано у відмові в розгляді справ про злочини за ознакою статі?
- E. Чи відображають вирок за злочини за ознакою статі:
a) закон (тобто вказівки щодо визначення міри покарання) Так Ні
b) тяжкість правопорушення? Так Ні
За яких обставин не відображають?
- F. У яких злочинах жінкам і чоловікам, дорослим і неповнолітнім висувають обвинувачення найчастіше?
- G. Якою є кількість (або відсоток):
a) ув'язнених дорослих чоловіків та жінок;
b) ув'язнених неповнолітніх чоловіків та жінок;
c) утримуваних під вартою дорослих чоловіків та жінок, чії справи ще не розглянуто в суді;
d) утримуваних під вартою неповнолітніх чоловіків та жінок, чії справи ще не розглянуто в суді;
e) дорослих чоловіків та жінок, яким призначено покарання, не пов'язані з позбавленням волі (тобто застава, порука, громадські роботи);
f) неповнолітніх чоловіків та жінок, яким призначено покарання, не пов'язані з позбавленням волі (тобто звільнення під заставу, звільнення з випробуванням, громадські роботи)?

Рекомендовані джерела інформації

- Ознайомтеся зі статистичними даними про злочинність на місцевому, районному та національному рівнях.
- Забезпечте розповсюдження анкет серед місцевих ГО, включно з асоціаціями жінок — суддів або адвокатів, а також у центрах, які надають допомогу потерпілим від насильства за ознакою статі.
- Ознайомтеся з опитуваннями громадської думки щодо безпеки та захищеності, а також зі звітами місцевих і міжнародних ГО щодо прав людини та безпеки.
- Ознайомтеся зі звітами наглядових органів.
- Проаналізуйте звіти тюремної системи та служби пробації.

ТЕМАТИКА В. ЗАКОНОДАВСТВО, ПОЛІТИКИ ТА ПЛАНУВАННЯ**4) НАЦІОНАЛЬНІ, РЕГІОНАЛЬНІ ТА МІЖНАРОДНІ НОРМИ ПРАВА І СТАНДАРТИ**

Національні, регіональні та міжнародні норми права і стандарти формують для установ сектору безпеки базу для врахування гендерних аспектів: вони визначають обов'язки кожної установи сектору безпеки, а також можуть окреслювати конкретні ролі щодо питань, як-от насильство за ознакою статі й участь жінок.

Процес самооцінювання не передбачає комплексного аналізу конституції країни, законів і норм традиційного та звичаєвого права щодо прав людини, рівності та гендерних питань. Для цього ми пропонуємо користуватися ресурсами, як-от: UN Office on Drugs and Crime, 'Gender in the criminal justice system assessment tool', *Criminal Justice Assessment Toolkit* та/або American Bar Association, *CEDAW Assessment Tool*.

ЗАПИТАННЯ ДЛЯ ВСІХ УСТАНОВ СЕКТОРУ БЕЗПЕКИ

- A. Як у національному законодавстві та політиці, що регулює діяльність установи, відображено гендерні питання (наприклад, положення про заборону дискримінації)?
- B. Чи передбачено в межах національного законодавства та політики щодо гендерних питань (наприклад, стратегії протидії насильству над жінками, національного плану дій за резолюцією Ради Безпеки ООН 1325, стратегії протидії торгівлі людьми) конкретні обов'язки установи? Так | Ні | Якщо так, опишіть ці обов'язки.
- C. Як відбувається моніторинг дотримання установою національного законодавства та політики щодо гендерних питань?
- D. Як відбувається моніторинг виконання установою регіональних і міжнародних норм щодо прав людини та інших стандартів щодо гендерних питань?

ЗАПИТАННЯ ДЛЯ ЗБРОЙНИХ СИЛ

- E. Чи унеможливилює закон отримання певної посади для жінок або певних груп чоловіків чи жінок у збройних силах (наприклад, підводника, льотчика-винищувача, бійця десантно-штурмового підрозділу, посади в жандармерії)? Так | Ні | Якщо так, наведіть приклади.
- F. Які положення щодо гендерних питань, викладені в субрегіональних, регіональних і міжнародних кодексах поведінки, застосовують до особового складу збройних сил, що проходить службу за кордоном (наприклад, країн Африканського Союзу, Економічного співтовариства країн Західної Африки (ЕКОВАС), Європейського Союзу, НАТО, ООН)?

ЗАПИТАННЯ ДЛЯ ОРГАНІВ ПОЛІЦІЇ

- E. Чи унеможливилює закон отримання певної посади для жінок або певних груп чоловіків чи жінок у поліції (наприклад, слідчого поліції, працівника підрозділу спеціального призначення)? Так | Ні | Якщо так, наведіть приклади.
- F. Які положення щодо гендерних питань, викладені в субрегіональних, регіональних і міжнародних кодексах поведінки, застосовують до особового складу поліції, що проходить службу за кордоном (наприклад, країн Африканського Союзу, ЕКОВАС, Європейського Союзу, НАТО, ООН)?

ЗАПИТАННЯ ДЛЯ УСТАНОВ СЕКТОРУ ПРАВОСУДДЯ

- E. Чи унеможливилює закон отримання певної посади для жінок або певних груп чоловіків чи жінок у системі правосуддя? Так Ні | Якщо так, наведіть приклади.
- F. Як суди (чи інші відповідні установи, як-от Конституційна рада) забезпечують активну підтримку всіх конституційних засобів захисту прав людини та рівності, зокрема для жінок та дівчат?
- F. Як суди (чи інші відповідні установи, як-от Конституційна рада) і прокуратура забезпечують активну підтримку законодавчих засобів захисту прав людини та рівності, зокрема для жінок та дівчат?

Рекомендовані джерела інформації

- Опрацюйте збірник міжнародних і регіональних стандартів та інструментів центру DCAF щодо реформи сектору безпеки та гендерних питань.
- Зверніться до вебсторінок регіональних і міжнародних організацій сектору безпеки (наприклад, Відділу з питань поведінки та дисципліни Департаменту миротворчих операцій ООН (UN Department of Peacekeeping Operations' Conduct and Discipline Unit)).
- Ознайомтесь із законами й стратегіями щодо національної безпеки, оборони та гендерних питань, а також законодавством щодо діяльності відповідної установи сектору безпеки.
- Ознайомтесь із відповідними звітами державних органів і ГО щодо Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW) і прикінцевими зауваженнями Комітету CEDAW.
- Ознайомтесь із державними звітами до Ради Безпеки ООН про виконання резолюцій 1325, 1820, 1888, 1889 і 1960.
- Ознайомтесь зі звітами національної комісії з прав людини, пов'язаними з установою.
- Проведіть опитування представників асоціації жінок — суддів, прокурорів, адвокатів і професорів права.

5) ІНСТИТУЦІЙНА ПОЛІТИКА, ПРОЦЕДУРИ ТА КООРДИНАЦІЯ

Щоб установа була чутливою до гендерних аспектів, інституційна політика має окреслювати напрям дій із гендерних питань. Процес формування політики та власне політика мають відображати різні аспекти її впливу на чоловіків, жінок, дівчат і хлопців (комплексний гендерний підхід), а також передбачати конкретні програми вирішення гендерних питань (як-от протидія насильству за ознакою статі, забезпечення рівноправної участі жінок у діяльності установи та забезпечення рівноправного доступу жінок до системи правосуддя та служб безпеки). Потім потрібно розробити процедури, які забезпечать виконання зобов'язань, передбачених політикою, належні бюджетні асигнування, ефективну координацію з іншими службами та знання кожним працівником своїх обов'язків. Рекомендовано розробити комплексну гендерну політику та/або план заходів (див. докладніше розділ 2, етап 7 «Формування плану заходів із гендерних питань»).

ЗАПИТАННЯ ДЛЯ ВСІХ УСТАНОВ СЕКТОРУ БЕЗПЕКИ

- A. Чи є загальна концепція діяльності установи, яка підтверджує її прагнення до забезпечення гендерної рівності й дотримання прав людини? Так Ні |
- B. У яких документах зі стратегічного планування діяльності установи відображено питання гендерної рівності, інші гендерні цілі та/або положення національного законодавства і політики щодо гендерних питань?
- C. Як у посадових інструкціях, стандартних операційних процедурах і кодексах поведінки відображено різні способи впливу положень цих документів на чоловіків, жінок, дівчат і хлопців (наприклад, задоволення різних потреб працівників або потерпілих чоловічої та жіночої статі)?
- D. Чи є чітко визначена гендерна політика або план дій, що містять:
- a) цілі? Так Ні |
 - b) строки? Так Ні |
 - c) ресурси, потрібні для їх упровадження? Так Ні |
 - d) чіткі обов'язки працівників на різних щаблях ієрархії (від вищого керівництва до рядового службовця)? Так Ні |
 - e) механізми моніторингу й оцінювання? Так Ні |
 - f) механізми забезпечення звітності? Так Ні |

- E. Як у межах гендерної політики чи плану дій відображено вирішення таких питань:
- комплексний гендерний підхід;
 - сексуальні домагання й дискримінація в установі;
 - насильство за ознакою статі;
 - рівні права чоловічого та жіночого персоналу;
 - службове підвищення жінок?
- F. Які компоненти гендерної політики чи плану дій було успішно впроваджено, а які — ні? Чому ні?
- G. Який підрозділ або координаційний центр є провідним із гендерних питань або питань рівності, і який щабель ієрархії він посідає?
- H. Які є механізми координування діяльності підрозділів щодо гендерних питань (наприклад, робочі групи з конкретних питань, пов'язаних із гендерною проблематикою, керівний комітет із виконання плану заходів із гендерних питань)?
- I. Які є механізми для координування діяльності та співпраці з міністерством, відповідальним за гендерні питання і питання жінок?
- J. Який бюджет та інші джерела фінансування передбачено для досягнення цілей гендерної політики, плану дій або інших ініціатив, пов'язаних із гендерною проблематикою?
- K. Як відбувається гендерний аналіз загального бюджету установи чи конкретних статей бюджету?⁷
- L. Які є правила і положення та/або політика щодо насильства за ознакою статі, сексуальних домагань або дискримінації за ознакою статі з боку працівників сектору безпеки:
- спрямованих проти інших працівників;
 - спрямованих проти членів громади?⁸

ЗАПИТАННЯ ДЛЯ ЗБРОЙНИХ СИЛ

- M. Який гендерний аналіз здійснюється на етапі планування кожної місії, наприклад, щодо питань культури, які можуть вплинути на оперативну ефективність, формування сил, ведення розвідки та цивільно-військове співробітництво?
- N. Які процеси оцінювання та аналіз щодо гендерних питань проводять під час операцій (наприклад, щодо захисту цивільних чоловіків, жінок, хлопців та дівчат)?
- O. Як гендерний аналіз відображено у звітності щодо місій?
- P. Які процедури застосовують під час кожної операції:
- щоб захистити цивільних чоловіків та жінок від насильства незалежно від того, де його було вчинено — на вулицях чи у приватних будинках;
 - щоб реагувати на насильство щодо чоловіків, жінок, хлопців і дівчат у громаді;
 - щоб координувати дії з підрозділами місцевої та/або міжнародної поліції щодо злочинів за ознакою статі;
 - щоб координувати дії зі службами допомоги потерпілим від злочинів за ознакою статі (наприклад, благодійними структурами, організаціями громади та ГО);
 - щодо проведення обшуків жінок та дівчат;
 - щодо взаємодії з місцевими жінками та дівчатами — як для забезпечення ефективної комунікації, так і для запобігання та накладення стягнень за недоречні контакти чи сексуальну експлуатацію та наругу;
 - для запобігання насильству (зокрема сексуальній експлуатації, домаганням і примусу) щодо затриманих?
- Q. Як відбувається впровадження відповідних норм або кодексів поведінки (національних, субрегіональних, регіональних і міжнародних)?
- R. Чи є політика, положення якої чітко забороняють військовослужбовцям користуватися послугами осіб, що надають платні сексуальні послуги, під час залучення до операцій? Так Ні
Якщо так, то як забезпечено дотримання цих положень?

⁷ Деякі джерела інформації про планування бюджету з урахуванням гендерних питань наведено в розділі «Додаткові джерела».

⁸ Процеси подання та розслідування скірг розглянуто нижче, див. тематику D «Відповідальність і нагляд».

ЗАПИТАННЯ ДЛЯ ОРГАНІВ ПОЛІЦІЇ

- M. Які засоби застосовують для визначення конкретних потреб жінок, чоловіків, хлопців та дівчат у громаді щодо безпеки та правосуддя?
- N. Які послуги є доступними для врахування конкретних потреб жінок, чоловіків, хлопців та дівчат у громаді щодо безпеки та правосуддя?
- O. До яких додаткових засобів і послуг вдаються для визначення та врахування потреб соціально відчужених жінок, чоловіків, хлопців та дівчат у громаді (наприклад, етнічних і мовних меншин, біженців і внутрішньо переміщених осіб; осіб з інвалідністю; чоловіків і жінок, що живуть із ВІЛ/СНІДом) щодо безпеки та правосуддя?
- P. Який гендерний аналіз проводять щодо різних результатів надання послуг для жінок, дівчат, чоловіків і хлопців?
- Q. Які є стандартні операційні процедури, викладені письмово, щодо запобігання конкретним видам злочинів за ознакою статі, зокрема щодо торгівлі людьми, насильства в сім'ї та посягань сексуального характеру, і реагування на них? Чи були працівники поліції ознайомлені з цими документами? Чи відбувається впровадження цих положень?
- R. Чи є політика чи порядок, що передбачає реєстрацію та розслідування всіх заяв про злочини за ознакою статі? Так Ні
Чи були працівники поліції ознайомлені з цим документом? Чи відбувається впровадження цих положень?
- S. Які види захисних чи обмежувальних приписів може видавати поліція для захисту потерпілих від злочинів за ознакою статі (наприклад, заборона особі, що скоїла злочин, перебувати біля дому потерпілого, заборона подальшого контакту з потерпілим)?
- T. Як поліція координує свою діяльність щодо запобігання злочинам за ознакою статі й реагування на них із прокурорами, судами, місцями несвободи та (у разі доцільності) збройними силами?
- U. Як поліція координує діяльність і співпрацює з іншими службами щодо надання допомоги та підтримки потерпілим від насильства за ознакою статі (наприклад, благодійними структурами, організаціями громади та ГО, що надають притулок, консультаційні послуги, юридичну допомогу тощо)?
- V. Як відбувається впровадження відповідних норм або кодексів поведінки (національних, субрегіональних, регіональних та міжнародних)?

ЗАПИТАННЯ ДЛЯ УСТАНОВ СЕКТОРУ ПРАВОСУДДЯ

- M. Який гендерний аналіз проводять щодо різних результатів надання послуг для жінок, дівчат, чоловіків та хлопців?
- N. Чи містять якісь правила збору, зберігання та подання речових доказів або судові практики дискримінаційні положення (зафіксовані в документах або на практиці) щодо жінок — потерпілих та свідків (наприклад, вимога вказати свідків або надати додаткові докази злочину, пов'язаного із сексуальним насильством, або надання більшої ваги свідченням чоловіка, ніж жінки)?
Так Ні Якщо так, наведіть приклади.
- O. Яких заходів уживають суди для захисту прав потерпілих та свідків на приватність і гідність, а також гарантування їхньої безпеки у справах про злочини за ознакою статі?
- P. Які спеціальні правила збору, зберігання та подання речових доказів і процедури застосовують у справах про сексуальне насильство (наприклад, захист від оприлюднення особи потерпілого, заборона ставити запитання щодо сексуальної поведінки в минулому)?
- Q. Чи дозволено потерпілим та свідкам отримувати допомогу незалежних адвокатів у суді, наприклад, представників ГО, щоб допомогти їм зрозуміти процедури розгляду справи та захистити їх від неприйнятних типів запитань? Так Ні

- R. Як прокурори, слідчі судді та суди координують свою взаємодію, а також взаємодію з поліцією, тюрмами та у відповідних випадках зі збройними силами щодо запобігання злочинам за ознакою статі та реагування на них?
- S. Які є служби для допомоги потерпілим від злочинів за ознакою статі (наприклад, благодійні структури, організації громад та ГО)? Як прокурори та суди координують дії та співпрацюють із такими службами?
- T. Які є правила щодо винесення вироку чи ухвалення рішення про застосування досудових заходів (наприклад, звільнення під заставу чи звільнення з випробуванням або громадські роботи, коли це можливо й доцільно) для:
- вагітних жінок;
 - єдиного чи головного опікуна дитини?
- U. Як суди координують свою роботу та співпрацюють із програмами на базі громад для чоловіків та жінок, неповнолітніх і дорослих правопорушників (наприклад, громадські роботи і програми реабілітації наркозалежних)?
- V. Чи застосовують «запобіжне ув'язнення» для захисту жінок або дівчат, які є потерпілими або щодо яких є загроза насильства? Так Ні

Рекомендовані джерела інформації

- Проаналізуйте загальну концепцію діяльності установи, стандартні операційні процедури щодо злочинів за ознакою статі, посягань і дискримінації за ознаками гендерної ідентичності й сексуальної орієнтації, кодекси поведінки, посадові інструкції, військові статuti, а також нормативну базу щодо національної безпеки та оборони.
- Ознайомтесь із документами та звітами зі стратегічного планування.
- Ознайомтесь із правилами й посібниками з кримінального судочинства.
- Проведіть опитування працівників, відповідальних за впровадження стратегічного плану та моніторинг його виконання, а також за гендерну проблематику й питання рівності.
- Проведіть опитування працівників, щоб встановити рівень базових знань щодо кодексів поведінки, стандартних операційних процедур тощо.
- З'ясуйте, як викладено кодекси поведінки, стандартні операційні процедури тощо (наприклад, їх зберігають в електронному форматі на комп'ютерах головного управління або ж роздруковані примірники цих документів надають усім посадовим особам і представникам районного командування).
- Забезпечте розповсюдження анкет серед благодійних організацій, організацій громади та ГО, що надають послуги потерпілим від злочинів за ознакою статі, а також асоціацій жінок — суддів або адвокатів.
- Ознайомтесь зі звітами та/або проведіть опитування в благодійних організаціях, організаціях громади та ГО, що надають послуги потерпілим від насильства за ознакою статі, а також в асоціаціях жінок — суддів або адвокатів.

ТЕМАТИКА С. ВЗАЄМОДІЯ З ГРОМАДСЬКІСТЮ

6) ГРОМАДСЬКА ДУМКА

У багатьох суспільствах службам безпеки та правосуддя важко завоювати довіру всієї спільноти через її негативний досвід із минулого. Якщо молоді люди стали потерпілими чи дізналися про злочин, їм може бути вкрай важко звернутися до поліції. Жінки та дівчата можуть побоюватися зловживань із боку особового складу збройних сил і поліції. Враження різних представників спільноти про установу є визначальними для згоди цієї установи задовольнити їхні потреби.

ЗАПИТАННЯ ДЛЯ ВСІХ УСТАНОВ СЕКТОРУ БЕЗПЕКИ

- A. Як враження чоловіків, жінок, хлопців і дівчат про установу та її ролі відрізняються в суспільстві?
- B. Наскільки хорошим роботодавцем вважають установу чоловіки, жінки, хлопці та дівчата в громаді?
- C. Які міркування мають чоловіки, жінки, хлопці та дівчата з громади щодо того, як установа могла б поліпшити свої послуги та/або відносини з ними?

ЗАПИТАННЯ ДЛЯ ЗБРОЙНИХ СИЛ

- D. Як зазвичай чоловіки, жінки, хлопці та дівчата в районах проведення операцій сприймають збройні сили?
- E. Як зазвичай чоловіки, жінки, хлопці та дівчата у громадах, що проживають у зонах розташування військових казарм та баз, сприймають збройні сили?

ЗАПИТАННЯ ДЛЯ ОРГАНІВ ПОЛІЦІЇ

- D. Чи сприймають чоловіки, жінки, хлопці та дівчата поліцію як структуру, що активно протидіє злочинам за ознакою статі? Так Ні Якщо так, то яким саме злочинам?
- E. Якої думки чоловіки, жінки, дівчата й хлопці, що повідомили поліцію про злочин, про отримані послуги?
- F. Якої здебільшого думки чоловіки, жінки, дівчата й хлопці, що повідомили поліцію про злочин за ознакою статі, про отримані послуги?

ЗАПИТАННЯ ДЛЯ УСТАНОВ СЕКТОРУ ПРАВОСУДДЯ

- D. Чи сприймають чоловіки, жінки, хлопці та дівчата суди як структуру, що дієво признає покарання за злочини за ознакою статі? Так Ні За які саме злочини?
- E. Якої думки чоловіки, жінки, дівчата й хлопці, що брали участь у судовому провадженні як позивачі, потерпілі чи свідки, про суди?
- F. Зокрема, якої думки про суди чоловіки, жінки, дівчата й хлопці, що брали участь у судовому провадженні як потерпілі від злочину за ознакою статі?

Рекомендовані джерела інформації

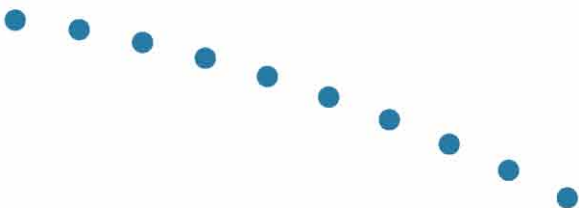
- Ознайомтеся зі звітами органів внутрішнього та зовнішнього нагляду та розгляду скарг.
- Ознайомтеся зі звітами місцевих і міжнародних ГО.
- Перегляньте дані всіх доступних досліджень щодо громадської думки та надання послуг або картки громадянського звітування.
- Проведіть опитування місцевих ГО.
- Проведіть мініопитування.
- Проведіть сфокусоване групове інтерв'ю чи інтерв'ю з представниками громад.

7) СПІВПРАЦЯ ТА КОНСУЛЬТАЦІЇ З ГРОМАДОЮ

Установи сектору безпеки, зокрема поліція, покладаються на співпрацю з громадами, працюючи над розкриттям злочинів і виконанням завдань щодо безпеки. Вони можуть співпрацювати зі спільнотами громадянського суспільства, як-от жіночі спільноти, молодіжні асоціації та церкви, що надають послуги потерпілим і правопорушникам та можуть сприяти навчанню працівників сектору безпеки. Ба більше, установи сектору безпеки мають прагнути залучення спільноти. Цей підхід допоможе установам сектору безпеки розробити практичні методики та сформувати політику, що задовольнятимуть потреби всіх представників спільноти.

ЗАПИТАННЯ ДЛЯ ВСІХ УСТАНОВ СЕКТОРУ БЕЗПЕКИ

- A. Які є формальні чи неформальні механізми співпраці та комунікації з жіночими спільнотами, правозахисними об'єднаннями та іншими групами громадянського суспільства на місцевому, муніципальному та національному рівнях (наприклад, інформаційно-довідкові системи, місцевий комітет із питань безпеки)?



ЗАПИТАННЯ ДЛЯ ЗБРОЙНИХ СИЛ

- В. Як збройні сили співпрацюють із чоловіками та жінками з місцевих громад під час операцій?
- С. Як збройні сили співпрацюють і проводять консультації з чоловіками та жінками, що проживають поблизу військових казарм та баз, не під час операцій?

ЗАПИТАННЯ ДЛЯ ОРГАНІВ ПОЛІЦІЇ

- В. Як відбувається консультування чоловіків та жінок із місцевих громад щодо пріоритетів та підходів до запобігання злочинам?

Рекомендовані джерела інформації

- З'ясуйте, чи має установа стратегію, підрозділ і програму взаємодії з громадськістю.
- Проаналізуйте порядок денний та протоколи зустрічей, які проводить установа з представниками громади (зокрема, всі дані щодо того, хто отримував консультації, із розподілом за статтю).
- Проведіть опитування працівників установи, до обов'язків яких належить інформування громадськості.
- Проведіть опитування представників громади та місцевих і міжнародних ГО.
- Зосередьтеся на пошуку доказів того, що установа враховує в навчальних програмах і на практиці тривожні питання громади.

ТЕМАТИКА D. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ І НАГЛЯД

8) СКАРГИ НА ПРАЦІВНИКІВ СЕКТОРУ БЕЗПЕКИ

У багатьох країнах сексуальні домагання, насильство та дискримінація з боку працівників сектору безпеки щодо представників громади та колег є серйозною проблемою. Потерпілими є і чоловіки, і жінки. Через таку поведінку особи не бажають звертатися до правоохоронних служб та органів правосуддя. Це стримує жінок і чоловіків від вступу на службу до установ сектору безпеки. Такі дії травмують працівників правоохоронних служб і стають перешкодою для їх службового підвищення, а також послаблюють довіру та повагу громади до установ сектору безпеки. Суворий розгляд скарг, розслідування й дисциплінарні механізми є важливим складником урахування гендерних аспектів.

ЗАПИТАННЯ ДЛЯ ВСІХ УСТАНОВ СЕКТОРУ БЕЗПЕКИ

- A. Як працівники сектору безпеки можуть подати скаргу на когось зі своїх колег або на свою установу щодо насильства за ознакою статі, сексуальних домагань, дискримінації за ознакою статі чи інших порушень прав людини (тобто в чому полягає внутрішній механізм подання скарг)?
- B. Як представник громади може подати скаргу на представників сектору безпеки щодо насильства за ознакою статі, сексуальних домагань, дискримінації за ознакою статі чи інших порушень прав людини (тобто в чому полягає зовнішній механізм подання скарг)?
- C. Як відбувається оприлюднення та забезпечення доступу до механізмів подання скарг — і в межах установи, і для жінок і чоловіків у громаді?
- D. Як і хто розслідує скарги на працівників сектору безпеки щодо насильства за ознакою статі, сексуальних домагань, дискримінації за ознакою статі чи інших порушень прав людини?
- E. Чи спостерігалося із плином часу збільшення чи зменшення кількості скарг на працівників щодо насильства за ознакою статі, сексуальних домагань, дискримінації за ознакою статі чи інших порушень прав людини?
- F. Чи регулярно проводиться аналіз тенденцій подання скарг? Так Ні
- G. Чи надходять ці скарги переважно від певних груп — у межах установи, від членів сім'ї чи певних груп у громаді)?
- H. Яку частку скарг було скеровано на службове розслідування?
- I. Яка частка скарг зумовила внутрішні дисциплінарні заходи? Якими були ці заходи?

- J. З яких причин щодо певних скарг не було порушено розслідування та/або не призначено покарання?
- K. Які механізми подання скарг на працівників сектору безпеки щодо насильства за ознакою статі, сексуальних домагань, дискримінації за ознакою статі чи інших порушень прав людини до органу зовнішнього нагляду (наприклад, комісії чи уповноваженого з прав людини) чи до суду передбачено для особи?
- L. Які передбачено послуги з підтримки та засоби захисту (як-от консультування, правовий захист, збереження конфіденційності, захист від звільнення) для особи, яка подає скаргу?
- M. Які передбачено механізми координування з поліцією, прокуратурою, судами та місцевими ГО в разі подання скарги на працівників сектору безпеки щодо насильства за ознакою статі, сексуальних домагань, дискримінації за ознакою статі чи інших порушень прав людини?
- N. Як інформацію про дисциплінарні заходи, вжиті за скаргою щодо насильства за ознакою статі, сексуальних домагань, дискримінації за ознакою статі чи інших порушень прав людини, доводять до відома працівників установи та представників громади?

ЗАПИТАННЯ ДЛЯ ЗБРОЙНИХ СИЛ

- O. Скарги, пов'язані з насильством за ознакою статі, сексуальним домаганням, дискримінацією за ознакою статі чи іншими порушеннями прав людини, щодо особового складу (незалежно від того, чи надходить скарга від колеги, члена сім'ї чи представника громади) розглядають органи системи цивільного правосуддя чи військового?
- P. Якщо справу розглядає орган системи військового правосуддя, чи мають цивільні потерпілі цілковитий доступ до проваджень? Так Ні
Чи може адвокат у цивільних справах представляти їхні інтереси? Так Ні

Рекомендовані джерела інформації

- Проведіть сфокусовані групові інтерв'ю окремо з жіночим і чоловічим персоналом, щоб обговорити, як відбувається розгляд випадків насильства за ознакою статі, сексуальних домагань, дискримінації за статевою ознакою та інших порушень прав людини. Розгляньте також можливість проведення інтерв'ю в окремих групах із молодими чоловіками та молодими жінками.
- Проаналізуйте зміст і статистичні дані поданих скарг і заходи дисциплінарного впливу, яких було вжито у зв'язку з цими скаргами.
- Проведіть опитування представників структур, відповідальних за розслідування скарг.
- Проведіть опитування керівників громадських груп, зокрема представників жіночих спільнот, щодо ефективності розгляду скарг і вжитих дисциплінарних заходів.
- Ознайомтеся зі звітами місцевих і міжнародних ГО, а також із публікаціями в газетах та інших засобах масової інформації.

Розслідування випадків насильства за ознакою статі

Розслідування випадків сексуальних домагань та інших форм насильства за ознакою статі є надзвичайно делікатним процесом. Він потребує ретельно розробленого алгоритму. Див. докладніше Ellsberg, M. and Heise, L. *Researching Violence Against Women: A Practical Guide for Researchers and Activists* (Washington, DC: World Health Organization, PATH, 2005).

9) ВНУТРІШНІЙ ТА ЗОВНІШНІЙ НАГЛЯД

Роль внутрішніх і зовнішніх механізмів нагляду може бути вирішальною для забезпечення відповідальності установ перед суспільством за врахування ґендерних аспектів. Зовнішні органи, як-от комісії з прав людини чи представництва омбудсмена, зазвичай мають повноваження на приймання індивідуальних скарг від громадян чи працівників установ сектору безпеки, можуть ініціювати розслідування щодо установ сектору безпеки та подавати запити до установи сектору безпеки, щоб вона вжила конкретних заходів для усунення дискримінації. Незалежний зовнішній нагляд також може бути засобом залучення громад до моніторингу, коли до складу наглядових органів входять представники місцевих громад або суспільства загалом.

ЗАПИТАННЯ ДЛЯ ВСІХ УСТАНОВ СЕКТОРУ БЕЗПЕКИ

- A. Які передбачено механізми внутрішнього нагляду (наприклад, фахівець (фахівчиня) з питань рівності, відділ із питань поведінки та дисципліни, головний інспектор) за діяльністю установи?
- B. Які передбачено механізми зовнішнього нагляду (наприклад, комісія з прав людини, парламентський комітет, комітет національної безпеки, омбудсмен) за діяльністю установи?
- C. Як механізми внутрішнього нагляду забезпечують моніторинг урахування гендерних аспектів в установі?
- D. Як механізми зовнішнього нагляду забезпечують моніторинг урахування гендерних аспектів в установі?
- E. Яким є співвідношення кількості чоловіків та жінок у кожному відповідному органі внутрішнього та зовнішнього нагляду?
- F. Яку навчальну програму з гендерних питань опановують працівники органів внутрішнього та зовнішнього нагляду?
- G. Як до механізмів зовнішнього нагляду щодо гендерних питань залучено міністерство, відповідальне за гендерні питання / питання жінок (наприклад, через наявність представників у комітеті національної безпеки)?
- H. Які є формальні й неформальні способи залучення до нагляду у сфері гендерних питань представників громади, наприклад:
- через громадські об'єднання;
 - через жіночі професійні асоціації;
 - через академічні та науково-дослідні установи;
 - через засоби масової інформації;
 - через місцевих і традиційних лідерів?

Рекомендовані джерела інформації

- Ознайомтеся зі звітами і статистичними даними органів внутрішнього та зовнішнього нагляду.
- Проведіть опитування представників органів внутрішнього та зовнішнього нагляду.
- Проаналізуйте звіти місцевих і міжнародних ГО щодо результатів охоплення та впливу на них органів нагляду.
- Проведіть опитування керівників громадських груп, зокрема представників жіночих спільнот, для отримання інформації про ефективність внутрішнього та зовнішнього нагляду.

ТЕМАТИКА Е. УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

10) КОМПЛЕКТУВАННЯ Й ДОБІР

У більшості установ сектору безпеки жінок представлено недостатньо. Для установи, чутливої до гендерних аспектів, повноцінна й рівноправна участь чоловіків та жінок у діяльності сектору безпеки — це мета й основоположний чинник вирішення гендерних питань. Традиційні практичні методики добору персоналу часто не лише не приваблюють жінок, а й навмисно чи ненавмисно їх відштовхують.

ЗАПИТАННЯ ДЛЯ ВСІХ УСТАНОВ СЕКТОРУ БЕЗПЕКИ

- A. Скільки (чисельність і відсоток) чоловіків та жінок працює в установі (наприклад, у межах кожного роду військ, цивільного та кадрового складу поліції, а також суддів, прокурорів і адвокатів)?
- B. Скільки (чисельність і відсоток) чоловіків та жінок є на кожному щаблі службової ієрархії та в кожному званні?
- C. Чи є цільовий відсоток щодо жіночого персоналу? Так Ні
Щодо новобранок? Так Ні
Якщо так, то які цілі визначено?
- D. Чи є певні відсоткові обмеження щодо жіночого персоналу чи новобранок? Так Ні
Якщо так, то як їх обґрунтовують?

- E. Які заходи передбачено для заохочення та підтримки жінок-кандидаток на службу (наприклад, зображення жінок в інформаційних матеріалах щодо працевлаштування, проведення в місцях, які часто відвідують жінки, заходів із працевлаштування)?
- F. Чи є відмінності між критеріями та процедурами добору чоловіків та жінок (наприклад, різні вимоги до фізичної підготовленості)? Так | Ні | Якщо так, то які саме?
- G. Якою ви бачите ідеальну службову характеристику працівника вашої установи з погляду професійних якостей, потенціалу та відповідальності? Чи є така характеристика однаково досяжною для чоловіків та жінок? Так | Ні |
- H. Якщо приймають менше жінок, ніж чоловіків (або навпаки), то що стає на заваді? Як ці перешкоди долають або можна подолати? Наприклад, чи потребують жінки-кандидатки спеціального навчання, щоб відповідати вимогам працевлаштування (скажімо, уміння керувати повнопривідним автомобілем, фізична підготовленість, повна середня освіта)?
- I. Чи відповідають посадові інструкції вимогам служби, не дискримінуючи ні жінок, ні чоловіків? Наприклад:
- Чи є вимоги до фізичної підготовленості такими, що відповідають умовам служби, але не є надмірними? Так | Ні |
 - Чи внесено традиційні «жіночі» навички й уміння (наприклад, комунікація, деескалація ситуації насильства та здібність до співпраці та взаємодії) до посадових інструкцій разом зі всіма традиційними «чоловічими» навичками й уміннями? Так | Ні |
- J. Чи передбачають посадові інструкції розуміння та/або прагнення до забезпечення гендерної рівності й захисту прав людини? Так | Ні |
- K. Які заходи передбачено для забезпечення участі і чоловіків, і жінок у процесі добору персоналу?
- L. Яку навчальну програму з виявлення дискримінаційного ставлення до жінок або чоловіків і протидії такому ставленню опановують працівники, що беруть участь у процесі добору персоналу?
- M. Які процедури встановлено, щоб перевірити, чи були порушення міжнародного гуманітарного права та прав людини з боку кандидатів у минулому?

Рекомендовані джерела інформації

- Перегляньте порядок діяльності підрозділів з управління персоналом та звіти з добору персоналу.
- Вивчіть матеріали з добору персоналу.
- Проведіть опитування спеціалістів із добору персоналу.
- Проведіть опитування чи сфокусовані групові інтерв'ю з новими працівниками.
- Проведіть анкетування для нових працівників.
- Проведіть мініопитування на призовній дільниці чи під час заходу із залучення до служби.

11) ПОЛІТИКА УТРИМАННЯ ПЕРСОНАЛУ

У багатьох установах сектору безпеки жіночий персонал залишається на коротший строк, ніж чоловічий, з низки причин: сексуальні домагання, дискримінація та насильство; байдуже середовище; відсутність норм і заходів для підтримання сім'ї та практики підтримки жінок і чоловіків щодо збалансування їхніх професійних та сімейних обов'язків. Молоді чоловіки теж можуть звільнитися через сексуальні домагання та насильство. Крім того, чоловіки та жінки можуть звільнитися унаслідок переслідування й дискримінації на ґрунті сексуальної орієнтації чи ідентичності.

ЗАПИТАННЯ ДЛЯ ВСІХ УСТАНОВ СЕКТОРУ БЕЗПЕКИ

- A. Збір та аналіз яких даних щодо плинності й утримання персоналу здійснюються в установі? Чи є розподіл цих даних за ознакою статі, рангу, етнічного походження та причин звільнення?
- B. Якщо є дані з розподілом за статтю, то які показники утримання персоналу для жінок і чоловіків? У чому полягає відмінність між причинами їх звільнення?
- C. Якщо жінки залишаються на службі на коротший строк, ніж чоловіки (чи навпаки), то що стає на заваді їх утриманню в особовому складі? Як ці перешкоди долають або можна подолати?

- D. Чи має чоловічий і жіночий персонал рівні права щодо охорони здоров'я, забезпечення житлом, виходу на пенсію та грошової допомоги на сім'ю? Так | Ні
- E. Чи встановлено будь-які обмеження (зафіксовані чи не зафіксовані письмово) щодо заміжжя чи вагітності під час служби (наприклад, вимога проходження служби певний період)? Так | Ні | Якщо так, наведіть приклади.
- F. Наскільки політика установи є прийнятною з погляду змоги працівників збалансувати свої професійні обов'язки, сімейні обов'язки та обов'язки піклування про родичів? Наприклад:
- Чи є положення щодо гнучкого графіка роботи та/або можливості працювати неповний робочий день для батьків і тих, хто доглядає за літніми чи хворими членами сім'ї? Так Ні
 - Чи передбачено для матері достатню оплачувану відпустку для догляду за дитиною? Так Ні
 - Чи передбачено для батька достатню оплачувану відпустку для догляду за дитиною? Так Ні
 - Чи передбачено полегшену службу для вагітних жінок та жінок, які нещодавно народили? Так Ні
 - Чи передбачено для матерів-годувальниць час, щоб нагодувати немовлят або зцідити грудне молоко протягом робочого дня? Так Ні
 - Чи є спеціальне приміщення для матерів-годувальниць, щоб нагодувати немовлят або зцідити грудне молоко протягом робочого дня (наприклад, кімната матері й дитини)? Так Ні
 - Чи забезпечено місця в дитячих закладах або виплату відповідної допомоги на витрати для догляду за дитиною? Так Ні
 - Чи забезпечено надання практичної та психологічної підтримки сім'ям персоналу в разі його переведення на нове місце служби, наприклад щодо пошуку нових робочих місць і шкіл? Так Ні
 - Чи забезпечено врахування обов'язків із догляду за родичами під час ухвалення рішення про дислокацію (наприклад, щоб у батьків маленької дитини була можливість залишатися біля сім'ї)? Так Ні

ЗАПИТАННЯ ДЛЯ ЗБРОЙНИХ СИЛ

- G. Які види практичної та психологічної підтримки забезпечено для сімей особового складу, що виконує бойове завдання?
- H. Які механізми впроваджено для того, щоб допомогти особовому складу підтримувати контакт із сім'ями під час виконання бойового завдання?

ЗАПИТАННЯ ДЛЯ ОРГАНІВ ПОЛІЦІЇ

- G. Які види практичної та психологічної підтримки забезпечено для сімей працівників, що перебувають на службі далеко від дому?
- H. Які механізми впроваджено для того, щоб допомогти працівникам, що перебувають на службі далеко від дому, підтримувати контакт зі своїми сім'ями?

Рекомендовані джерела інформації

- Перегляньте звіти, в яких задокументовано показники утримання персоналу.
- Перегляньте записи співбесід перед звільненням та відповідних опитувань.
- Перегляньте політику управління персоналом.
- Проведіть опитування працівників підрозділу з управління персоналом.
- Проведіть опитування представників асоціацій персоналу.
- Проведіть опитування, сфокусовані групові інтерв'ю та/або забезпечте розповсюдження анкет для жіночого та чоловічого персоналу з різних підрозділів і на різних щаблях ієрархії установи, зокрема працівників, що нещодавно звільнилися.

12) ПРИЗНАЧЕННЯ, ДИСЛОКАЦІЯ, СЛУЖБОВЕ ПІДВИЩЕННЯ ТА УМОВИ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Системи, що регулюють процес призначення, дислокації, службового підвищення та умови оплати праці, не мають бути дискримінаційними щодо чоловічого чи жіночого персоналу. Можливо, доведеться впровадити зміни, щоб ролі, які традиційно вважають не призначеними для жінок, стали однаково доступними і для жінок, і для чоловіків. Водночас потрібно враховувати обов'язки персоналу щодо їхніх сімей та обов'язки з догляду за родичами. У системи оцінювання виконавчої ефективності слід інтегрувати методи, що забезпечують гендерну чутливість. Це потрібно для того, щоб узгодити службове підвищення особи з її обов'язками враховувати гендерні аспекти. Службу в підрозділі, що відповідає за протидію насильству за ознакою статі, потрібно цінувати й гідно винагороджувати.

ЗАПИТАННЯ ДЛЯ ВСІХ УСТАНОВ СЕКТОРУ БЕЗПЕКИ

- A. Чи здійснюють в установі збір та аналіз даних щодо службового підвищення чоловічого та жіночого персоналу?
Так Ні
- B. Якщо показники службового підвищення жінок є нижчими, ніж чоловіків (чи навпаки), то що стає на заваді? Як ці перешкоди долають або можна подолати (наприклад, за допомогою спеціально розробленої навчальної програми)?
- C. Чи однакову заробітну плату одержують чоловіки та жінки в однаковому званні чи на однакових посадах?
Так Ні
- D. Якщо жінкам платять менше, ніж чоловікам (або навпаки), як це обґрунтовують? Як це можна виправити?
- E. Які заходи передбачено для залучення і чоловіків, і жінок до ухвалення рішень щодо службового підвищення персоналу та оплати праці?
- F. Крім посад, на які чоловіків або жінки не допускають відповідно до законодавства (див. тематику B), чи є інші посади, до яких жінок або чоловіків формально чи неформально не допускають? Так Ні
- G. Чи є певні (інші) посади, що на практиці обіймають лише чоловіки чи лише жінки? Так Ні Якщо так, то як ці посади можна зробити доступними чи привабливими і для жінок, і для чоловіків?
- H. Які системи управління персоналом застосовують, щоб:
- забезпечити визнання, повагу й винагороду за ефективність діяльності щодо протидії насильству за ознакою статі, сприяння гендерній рівності та/або досягнення цілей гендерної стратегії установи;
 - забезпечити виявлення низької ефективності діяльності в цій сфері та вжити дисциплінарних заходів?

ЗАПИТАННЯ ДЛЯ ЗБРОЙНИХ СИЛ

- I. Якщо обмеження щодо можливості жінок обіймати бойові посади встановлено, чи мають жінки можливість все-таки обіймати посади найвищого рівня? Так Ні
- J. Чи надано жінкам і чоловікам однаковий доступ до бажаних завдань та/або місць проходження військової служби? Так Ні
- K. Чи надано заміжнім жінкам або жінкам із дітьми такий самий доступ до бажаних завдань та/або місць проходження військової служби, як і іншим жінкам і чоловікам? Так Ні
- L. Чи є чисельність жіночого та чоловічого військового персоналу однаковою, включно з миротворчими місіями?
Так Ні Якщо ні, то як можна зробити можливості службової діяльності відкритішими та привабливішими для жінок?
- M. Чи достатня кількість жінок у місцях проходження військової служби в межах одного підрозділу, щоб вони не почувалися ізольованими? Так Ні

ЗАПИТАННЯ ДЛЯ ОРГАНІВ ПОЛІЦІЇ

- I. Чи надано жінкам рівні можливості щодо проходження служби в:
- оперативних, не штабних, підрозділах? Так Ні
 - підрозділах, що працюють не тільки у сферах протидії домашньому насильству чи підтримки сімей? Так Ні
- J. Чи надано жінкам і чоловікам однаковий доступ до автомобілів, комп'ютерів, радіостанцій, телефонів та інших ресурсів, потрібних для виконання службових обов'язків на належному рівні? Так Ні
- K. Чи надано жінкам і чоловікам однаковий доступ до бажаних завдань та/або місць проходження служби? Так Ні
- L. Чи надано замінним жінкам або жінкам із дітьми такий самий доступ до бажаних завдань та/або місць проходження служби, як і іншим жінкам і чоловікам? Так Ні
- M. Якщо працівників поліції залучають до участі в миротворчих місіях, чи перебуває там однакова кількість жінок і чоловіків? Так Ні Якщо ні, то як можна зробити можливості службової діяльності відкритими та привабливішими для жінок?

ЗАПИТАННЯ ДЛЯ УСТАНОВ СЕКТОРУ ПРАВОСУДДЯ

- I. Чи є процеси призначення на судові та/або керівні посади однаково відкритими для чоловіків та жінок — формально й на практиці? Так Ні

Рекомендовані джерела інформації

- Перегляньте порядок службового підвищення тощо.
- Перегляньте дані щодо заробітної плати (з розподілом за статтю і званням).
- З'ясуйте, який процес передбачено щодо звітності й оцінювання індивідуальної ефективності.
- Проведіть опитування, сфокусовані групові інтерв'ю та/або забезпечте розповсюдження анкет для жіночого та чоловічого персоналу з різних підрозділів і на різних щаблях ієрархії установи.
- Проведіть опитування представників асоціацій персоналу.
- Ознайомтесь із планом службового приміщення, щоб з'ясувати, чи виділяють чоловікам і жінкам кращі кабінети однаково та чи надають їм однаковий доступ до робочих ресурсів.

13) МЕНТОРСТВО ТА ПІДТРИМКА

Якщо жінки становлять меншість в установі сектору безпеки, може бути потреба в заходах для заохочення жінок обіймати керівні посади та висловлювати власну думку. Часто буває так, що є неформальні й непомітні способи, завдяки яким чоловіки одержують підтримку та рекомендації від інших чоловіків, що допомагає їм здобути службове підвищення в установі. Зокрема, це можуть бути поради представника вищого керівництва щодо кар'єрного зростання чи отримання від когось інформації про те, як вести переговори про питання, як-от заробітна плата, обов'язки, можливості обійняти керівну посаду й отримати винагороду. Здебільшого для жінок в установах сектору безпеки таких неформальних мереж немає. Тому жінкам потрібно їх активно створювати. Деякі установи впроваджують офіційні програми, спрямовані на створення мереж підтримки чи систем менторства для жінок.

ЗАПИТАННЯ ДЛЯ ВСІХ УСТАНОВ СЕКТОРУ БЕЗПЕКИ

- A. Чи є офіційна програма менторства для жіночого персоналу? Так Ні Якщо так, опишіть її.
- B. Як відбувається заохочення формального / неформального менторства для жіночого персоналу (наприклад, передбачення часу для менторської діяльності протягом робочого дня)?
- C. Чи є в установі асоціація жіночого персоналу чи жіночий підрозділ асоціації персоналу установи? Так Ні Якщо так, то як установа підтримує цю асоціацію (наприклад, фінансування, можливість спілкуватись із керівництвом, забезпечення часу та ресурсів)? Скільки осіб входить до складу цієї асоціації? У чому полягає діяльність цієї асоціації?

Рекомендовані джерела інформації

- Перегляньте порядок забезпечення менторської діяльності, викладений письмово.
- Перегляньте організаційну структуру асоціації жіночого персоналу (чи аналогічних структур).
- Проведіть опитування представників асоціацій персоналу.
- Проведіть опитування, сфокусовані групові інтерв'ю та/або забезпечте розповсюдження анкет для жіночого персоналу з різних підрозділів і на різних щаблях ієрархії установи.

14) ІНФРАСТРУКТУРА ТА ОБЛАДНАННЯ

На практиці жінки можуть бути позбавлені можливості служити в установах сектору безпеки чи втратити бажання залишатися на службі через незадовільні адміністративно-господарські умови. Якщо установа лише нещодавно почала залучати жінок до своєї діяльності, можливо, буде потреба в інвестиціях у відповідну інфраструктуру та обладнання.

ЗАПИТАННЯ ДЛЯ ВСІХ УСТАНОВ СЕКТОРУ БЕЗПЕКИ

- A. Чи передбачено на території всіх об'єктів установи окремі та безпечні приміщення для жінок і чоловіків в особовому складі, де вони можуть помитись і переодягтись? Так Ні
- B. Чи є відповідна форма одягу для жіночого персоналу, включно з формою для вагітних, для кожного рангу / рівня та кожної ролі? Так Ні
- C. Чи є належне та безпечне житло для жінок у всіх навчальних центрах, казармах тощо? Так Ні
- D. Якщо персоналу надають житло, які заходи передбачено для того, щоб воно підходило для сімей (наприклад, наявність шкіл, дитячих і медичних закладів поблизу)?

ЗАПИТАННЯ ДЛЯ ЗБРОЙНИХ СИЛ

- E. Яких заходів уживають для забезпечення санітарно-гігієнічних вимог жінок під час військових операцій?
- F. Чи все обладнання, потрібне жінкам в особовому складі, підходить саме їм (наприклад, бронезилети, можливість регулювати сидіння транспортних засобів)? Так Ні

Рекомендовані джерела інформації

- Огляньте казарми та навчальні центри.
- Проведіть опитування працівників, що відповідають за розподіл житла.
- Проведіть опитування представників асоціацій персоналу.
- Проведіть опитування, сфокусовані групові інтерв'ю та/або забезпечте розповсюдження анкет для жіночого персоналу з різних підрозділів і на різних щаблях ієрархії установи.

ТЕМАТИКА F. ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА**15) РОЗУМІННЯ ҐЕНДЕРНИХ ПИТАНЬ І ВІДНОСИН МІЖ ЧОЛОВІЧИМ ТА ЖІНОЧИМ ПЕРСОНАЛОМ**

Організаційна культура — це сукупність цінностей, досвіду та підходів, що лягають в основу «неписаних правил» установи. Організаційна культура визначає цінності установи з огляду на важливість певних реалій (і вони можуть не збігатися з офіційною загальною концепцією та політикою). Вона може бути для установи дужим соратником, допомагаючи забезпечити повагу до досягнення ґендерної рівності як однієї зі сфер її діяльності. Водночас вона може блокувати поступ у вирішенні ґендерних питань. А отже, жінкам може бути важко працювати в установі чи отримати доступ до неї⁹.

З погляду ґендерних відносин організаційна культура передбачає норми та кодекси поведінки, які організація приймає чи дозволяє щодо чоловіків та жінок. Панівна організаційна культура може мати дискримінаційні риси. Це, наприклад, мовчазна згода з жартами чи висловами, які принижують жінок (чи інших осіб), практика визнання чоловіків або звертання до них першими під час зустрічей чи занять; неофіційне обмеження ролей жінок через призначення їх лише

⁹ Rao, A., Stuart, R. and Kelleher, D., What is Gender at Work's Approach to Gender Equality and Institutional Change?, p. 5, http://www.genderatwork.org/sites/genderatwork.org/files/resources/Gender_at_Works_Approach.pdf.

на другорядні посади. Якість відносин між чоловічим і жіночим персоналом — аспект, тісно пов'язаний з організаційною культурою.

Крім того, для забезпечення чутливості установи до ґендерних аспектів потрібно, щоб увесь персонал усвідомлював важливість вирішення ґендерних питань — у межах установи та в її відносинах із громадою — і прагнув забезпечити дотримання прав людини та ґендерну рівність.

У багатьох установах сектору безпеки вступний інструктаж та ознайомлення нового працівника з організацією — дуже важливі етапи для формування ставлення до ґендерних питань і динаміки взаємодії між чоловічим та жіночим персоналом.

ЗАПИТАННЯ ДЛЯ ВСІХ УСТАНОВ СЕКТОРУ БЕЗПЕКИ

- A. Чи є взаємне розуміння важливості вирішення ґендерних питань з боку чоловічого та жіночого персоналу на всіх рівнях? Так Ні
- B. Якщо вже є ґендерна політика чи план заходів із ґендерних питань, чи всім про них відомо? Так Ні
- C. Які відмінності є між ставленням жінок і чоловіків до ґендерних питань в установі?
- D. Яку інформацію отримують нові працівники чи новобранці про прагнення установи забезпечувати ґендерну рівність і дотримання прав людини, політику та порядки установи щодо ґендерних питань, національних правових і політичних обставин, протидії сексуальним домаганням тощо?
- E. Чи є взаємоповага у службових відносинах чоловіків та жінок? Так Ні
- F. Чи є змішані колективи за ґендерною ознакою (чи вони здебільшого є жіночими чи чоловічими)? Так Ні
- G. Чи протидіє установа проявам ґендерної нерівності на місці служби, чи навпаки (наприклад, принизливі фонові зображення для комп'ютера, плакати й жарти)? Як саме? Наведіть приклади.
- H. Чи є звичними в установі ґендерні стереотипи й дискримінація? Так Ні
- I. Чи є випадки сексуального домагання звичними в установі? Так Ні
- J. Які види сексуальних домагань є найпоширенішими в установі — щодо жінок і чоловіків? Наведіть приклади.

ЗАПИТАННЯ ДЛЯ ЗБРОЙНИХ СИЛ

- K. Чи однакову кількість інструкторів чоловічої та жіночої статі залучено до проведення вступного інструктажу? Так Ні

ЗАПИТАННЯ ДЛЯ ОРГАНІВ ПОЛІЦІЇ

- K. Чи однакову кількість інструкторів чоловічої та жіночої статі залучено до проведення вступного інструктажу? Так Ні

Рекомендовані джерела інформації

- Проведіть опитування, сфокусовані групові інтерв'ю та/або забезпечте розповсюдження анкет для жіночого та чоловічого персоналу з різних підрозділів і на різних щаблях ієрархії установи.
- Проведіть бесіду з працівником / працівницею відділу кадрів або фахівцем / фахівчицею з питань рівності.
- Проведіть опитування представників жіночого персоналу.
- Проаналізуйте записи щодо скарг на переслідування, цькування (*англ.* bullying), дискримінацію тощо.
- Перегляньте процеси та матеріали вступного інструктажу.
- Проведіть опитування інструкторів, які проводять вступний інструктаж.

16) ПРИКЛАД ЛІДЕРІВ ТА УСТАНОВА В ОЧАХ ГРОМАДСЬКОСТІ

Приклад лідерів — особливо важливий чинник формування організаційної культури. Ідеться і про слова, і про дії представників управлінської ланки щодо гендерної рівності, а також про те, чи однакова кількість чоловіків та жінок серед них. Те, як установа презентує себе в очах громадськості, відображає та зміцнює її організаційну культуру.

ЗАПИТАННЯ ДЛЯ ВСІХ УСТАНОВ СЕКТОРУ БЕЗПЕКИ

- A. Чи однаково жінок і чоловіків залучено до ухвалення рішень, зокрема на найвищому рівні? Так Ні
Якщо ні, то чому?
- B. Як на найвищому рівні установи демонструють прагнення до гендерної рівності?
- C. Чи виявляють і чоловіки, і жінки на керівних посадах прагнення врегулювати гендерні питання? Чи очолюють вони такі ініціативи? Так Ні Якщо ні, то чому?
- D. Як обговорення та записи процесу ухвалення рішень відображають обов'язки та цілі щодо гендерних аспектів?
- E. Як установа наголошує на своїх цілях щодо гендерної рівності, презентуючи себе громадськості?
- F. Як беруть до уваги гендерні аспекти мови та зображень у документах, які створює установа?
- G. У чому полягають основні переваги організації, зміцнення яких може сприяти вирішенню гендерних питань і забезпеченню гендерної рівності?
- H. У чому полягають основні труднощі, пов'язані з організаційною культурою, які потрібно подолати?

Рекомендовані джерела інформації

- Ознайомтесь із чоловічим та жіночим складом керівних органів установи.
- Проаналізуйте записи внутрішніх зустрічей з гендерних питань, щоб дізнатися, хто в них бере участь.
- Ознайомтесь із записами процесу ухвалення рішень, щоб дізнатися, чи згадують у них гендерні цілі та політику щодо гендерних питань.
- Проведіть опитування, сфокусовані групові інтерв'ю та/або забезпечте розповсюдження анкет для жіночого та чоловічого персоналу з різних підрозділів і на різних щаблях ієрархії установи.
- Проаналізуйте рекламні матеріали.



ДОДАТКОВІ ДЖЕРЕЛА

ЩОДО ЗБОРУ ДАНИХ ДЛЯ ПРОВЕДЕННЯ ОЦІНЮВАННЯ

- Interaction, *The Gender Audit Handbook* (Washington, DC: Interaction, 2010).
- International Labour Organization, *A Manual for Gender Audit Facilitators: The ILO Participatory Gender Audit Methodology* (Geneva: ILO, 2007).
- OMNI (undated), *Toolkit for Conducting Focus Groups*, <http://www.omni.org/docs/FocusGroupToolkit.pdf>.
- USAID Center for Development Information and Evaluation, *Performance Monitoring and Evaluation Tips: Conducting Key Informant Interviews; Using Rapid Appraisal Methods; Conducting Focus Group Interviews* (Washington, DC: USAID, 1996).
- World Bank, *Monitoring & Evaluation: Some Tools, Methods and Approaches* (Washington, DC: World Bank, 2004).
- World Bank, *Social Accountability Sourcebook: Tools & Methods*, http://www.worldbank.org/socialaccountability_sourcebook/Tools/toolsindex.html.

ЩОДО ОЦІНЮВАННЯ УСТАНОВ СЕКТОРУ БЕЗПЕКИ

- American Bar Association, *CEDAW Assessment Tool* (Washington, DC: ABA, 2002).
- Bajraktari, Y. et al., *The PRIME System: Measuring the Success of Post-Conflict Police Reform* (Princeton: Woodrow Wilson School of Public and International Affairs, 2006).
- National Center for Women & Policing, *Self-Assessment Guide for Law Enforcement on Recruiting and Retaining Women* (Los Angeles: NCWP, 2000).
- Popovic, N., 'Security sector reform assessment, monitoring & evaluation and gender', in M. Bastick and K. Valasek (eds), *Gender and Security Sector Reform Toolkit* (Geneva: DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRAW, 2008).
- UN Office on Drugs and Crime, 'Gender in the criminal justice system assessment tool', *Criminal Justice Assessment Toolkit* (New York: United Nations, 2010).
- Vera Institute of Justice, *Measuring Progress toward Safety and Justice: A Global Guide to the Design of Performance Indicators across the Justice Sector* (New York: VIJ, 2003).

ЩОДО ФОРМУВАННЯ БЮДЖЕТУ НА ВИРІШЕННЯ ҐЕНДЕРНИХ ПИТАНЬ

- Budlender, D. and Sharp, R., *How to Do a Gender-sensitive Budget Analysis* (London: AusAID and Commonwealth Secretariat, 1998).
- Quinn, S., *Gender Budgeting: Practical Implementation Handbook* (Strasbourg: Council of Europe, 2009).
- South African Department of Justice and Constitutional Development, *Budget Analysis and Assessment Instrument and Gender Responsive Budgeting Guidelines* (Pretoria: DJCD, 2005), www.justice.gov.za/branches/gender/gender.html.
- UN Women, Gender Responsive Budgeting Portal, http://www.gender-budgets.org/index.php?option=com_content&view=frontpage&Itemid=586.
- UNIFEM and NGLS, *Bridging the Gap: Financing Gender Equality* (New York: United Nations, 2008).

ПРИКЛАДИ ҐЕНДЕРНОГО ОЦІНЮВАННЯ УСТАНОВ СЕКТОРУ БЕЗПЕКИ

- Burns, J. and Hanson, M., *Review of Progress in Gender Integration in the New Zealand Defence Force* (Wellington: NZDF, 2005).
- DCAF, 'Police self-assessment of recruitment and retention of women', in *Gender and Security Sector Reform: Examples from the Ground* (Geneva: DCAF, 2011).
- New Zealand Defence Force and New Zealand Human Rights Commission, *Report of the Gender Integration Audit of the New Zealand Defence Force (The Burton Report)* (Wellington: NZDF, 1998).
- South African Department of Justice and Constitutional Development, *Gender Mainstreaming, Assessment Report and Needs Assessment Report* (Pretoria: DJCD, 2005), www.justice.gov.za/branches/gender/gender.html.

ЩОДО ПЛАНУВАННЯ ЗАХОДІВ

Interaction, *The Gender Audit Handbook* (Washington, DC: Interaction, 2010).

Rao, A., Stuart, R. and Kelleher, D., *Gender at Work: Organisational Change for Equality* (Washington, DC: Gender at Work, 1999).

Valasek, K., *Securing Equality, Engendering Peace: Policy and Planning on Women, Peace and Security* (Santo Domingo: UN-INSTRAW, 2006).

ПРИКЛАДИ ПЛАНІВ ЗАХОДІВ ІЗ ҐЕНДЕРНИХ ПИТАНЬ ДЛЯ УСТАНОВ СЕКТОРУ БЕЗПЕКИ

Netherlands Ministry of Defence, 'ActiePlan Gender' (Plan of Action for Gender Issues 2004—2010), http://www.iiav.nl/epublications/2004/Actieplan_Gender.pdf; 'Genderforce' (2006), <http://www.rijksoverheid.nl/bestanden/documenten-en-publicaties/brochures/2006/09/29/genderforce-engelse-versie/genderforce-en.pdf>.

Northern Ireland Policing Board Gender Action Plan 2008, http://www.psni.police.uk/final_gender_action_plan.pdf.

Kent Police (England) Gender Action Plan 2010—2013, http://www.kent.police.uk/about_us/diversity/attachments/GES%20Action%20Plan%202010-13.pdf.

Scottish Justice Department, Gender Equality Duty Action Plan, <http://www.scotland.gov.uk/Publications/2007/03/30095002/22>.

Scottish Prison Service Gender Equality Scheme, 2007, <http://www.sps.gov.uk/EqualityandDiversity/gender.aspx>.

Surrey Police (England) Gender Equality Scheme, 2007—2010, http://www.surrey.police.uk/gender_equality_scheme.pdf.

United Kingdom Equality and Diversity Schemes 2008—2011 incorporating armed forces, wider Ministry of Defence and Ministry of Defence Police, <http://www.mod.uk/NR/rdonlyres/98E4EAB6-CE02-4F39-9EF2-17DD054C5905/0/eqdivschemes20082011.pdf> (see armed forces gender action plan at A-23, wider departmental gender action plan at B-29 and Ministry of Defence Police gender action plan at C-45).

ДОДАТКИ



ДОДАТОК 1. ПРИКЛАДИ ФОРМ НАСИЛЬСТВА ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ

Домашнє насильство (також насильство в сім'ї чи насильство з боку сексуального партнера)

Феміцид (убивство жінок за ознакою жіночої статі)

Примусовий аборт

Примусова вагітність

Примусова стерилізація

Шкідливі традиційні практики:

- *злочини проти жінок, скоєні в ім'я так званої «честі»*
- *насильство, пов'язане з приданим*
- *ранній шлюб*
- *ушкодження жіночих статевих органів*
- *убивство немовлят жіночої статі*
- *примусовий шлюб*
- *надання переваги синам*

Інцест

Сексуальні домагання та насильство на робочому місці, у закладах освіти й у спорті

Сексуальне насильство:

- *примус до проституції*
- *групове зґвалтування*
- *зґвалтування*
- *примус до статевого контакту*
- *сексуальна експлуатація*
- *сексуальне рабство*

Переслідування (*англ.* stalking; прояв небажаної уваги, переслідування)

Торгівля людьми

Насильство над дітьми (дівчатами та хлопцями):

- *фізичне покарання*
- *психологічне насильство*
- *зневага чи знуцання*
- *фізичне насильство*
- *примус до статевого контакту й сексуальна експлуатація*
- *катування та нелюдське або таке, що принижує гідність, поводження чи покарання*

Чи є ці форми насильства за ознакою статі злочинами відповідно до національного законодавства, залежить від кожної окремої країни, які для їх опису можуть використовувати іншу термінологію.

Корисні посилання щодо визначення насильства за ознакою статі в міжнародній практиці

Committee on the Rights of the Child, General Comment No. 13 (2011), 'Article 19: The right of the child to freedom from all forms of violence', 21 March 2011, CRC/C/GC/13.

International Criminal Court, *Elements of Crimes*, 9 September 2002, ICC-ASP/1/3(part II-B).

Paulo Sérgio Pinheiro, Independent Expert for the UN Secretary-General's Study on Violence against Children, *World Report on Violence Against Children* (Geneva: ATAR Roto Presse, 2006).

UN General Assembly, Report of the Secretary-General, 'in-depth study on all forms of violence against women', 6 July 2006, A/61/122/Add.1.

UN General Assembly, Resolution 48/104, 'Declaration on the Elimination of Violence against Women', 20 December 1993.



ДОДАТОК 2. ПРИКЛАД РОБОЧОГО ПЛАНУ ЗДІЙСНЕННЯ ҐЕНДЕРНОГО САМООЦІНЮВАННЯ

Можливо, ваша організація вже має інструмент планування, який можна застосувати для ґендерного самооцінювання. Цей підхід може мати певні переваги. Адже персонал уже орієнтується в тому, як працює такий інструмент.

Цей приклад створено на основі плану, розробленого установою сектору безпеки для здійснення ґендерного самооцінювання. Ми пропонуємо його, щоб продемонструвати, як робоча група зі здійснення самооцінювання може спланувати кожен етап цього процесу (включно з розглядом ризиків, адаптуванням процесу оцінювання, збором інформації, формуванням звіту про оцінювання та плану заходів із ґендерних питань). Цей приклад окреслює ситуацію, коли установа сектору безпеки працювала із зовнішнім консультантом. Тому обов'язки було розподілено між установою та консультантом.

УСБ — установа сектору безпеки

Мета	Заходи	Результат	Термін виконання	Статті витрат	Обов'язки УСБ	Обов'язки консультанта	Показники та зусоби підтвердження (ЗП)	Ризики та рішення
2. <i>Визначити наявні ефективні практики, проаналізувати потреби щодо ґендерних питань в УСБ</i>	Підготувати матеріали для оглядових інтерв'ю та провести їх	Консолідовані дані опитування, внесені до звіту про оцінювання	31 липня — завершення обох процесів опитування. 24 серпня — консолідування результатів опитування. 25 вересня — аналіз результатів.		1. Проект матеріалів опитування. 2. Розповсюдження анкет і збір результатів. 3. Зведення результатів опитування. 4. Спільний аналіз результатів. 5. Перегляд аналізу опитування. 6. Унесення аналізу опитування до звіту про оцінювання.	1. Надання рекомендацій та пропозицій щодо проекту матеріалів опитування. 2. Спільний аналіз результатів. 3. Проект аналізу матеріалів опитування.	1. Відповідні дані, зібрані про наявні ефективні практики, прогалини та потреби щодо ґендерних питань в УСБ. ЗП: <i>консолідовані результати опитування, звіти щодо збору даних</i> 2. Відповідні дані, проаналізовані, адаптовані та оформлені як потрібні методичні документи. ЗП: <i>Звіт про оцінювання.</i>	1. Відсутність політичної волі. Рішення: <i>регулярне надання інформації та консультації з вищим керівництвом; заява про підтримку з боку керівництва УСБ.</i> 2. Невняний відсоток надання інформації в ході опитувань. Рішення: <i>заява про підтримку з боку керівництва УСБ; забезпечення звіту та подальшого контролю електронною поштою і телефоном.</i>
	Опитування	Консолідовані дані опитування, внесені до звіту про оцінювання	29 липня — проект списку опитуваних осіб і переліку запитань для отримання рекомендацій та пропозицій. Серпень — опитування.		1. Проект списку опитуваних осіб. 2. Завершення підготування запитань для опитування. 3. Опитування та консолідування інформації.	1. Проект переліку запитань. 2. Рекомендації та пропозиції щодо списку опитуваних осіб.		
	Проведення сфокусованого групового інтерв'ю	Звіт про проведення сфокусованого групового інтерв'ю, долучений до звіту про оцінювання	5 серпня — проект переліку запитань для сфокусованого групового інтерв'ю. Вересень — проведення сфокусованого групового інтерв'ю з персоналом. Жовтень — проведення сфокусованого групового інтерв'ю зі студентами.	Перерви на навчання	1. Завершення підготування запитань для сфокусованого групового інтерв'ю. 2. Спільне проведення сфокусованого групового інтерв'ю. 3. Аналіз звіту про проведення сфокусованого групового інтерв'ю.	1. Проект переліку запитань для сфокусованого групового інтерв'ю. 2. Спільне проведення сфокусованого групового інтерв'ю. 3. Проект звіту про проведення сфокусованого групового інтерв'ю (2 500 слів).		
	Аналіз норм і процедур, включно з матеріалами щодо персоналу	Звіт, долучений до звіту про оцінювання	5 серпня — проект переліку обов'язкових питань. 28 серпня — проект звіту. Вересень — остаточна версія звіту.		1. Провести аналіз. 2. Скласти проект звіту (2 500 слів).	1. Проект переліку обов'язкових запитань. 2. Рекомендації та пропозиції щодо проекту звіту.		

Мета	Заходи	Результат	Термін виконання	Статті витрат	Обов'язки УСБ	Обов'язки консультанта	Показники та засоби підтвердження (ЗП)	Рамки та рішення
	Проект звіту про оцінювання	Звіт про оцінювання	5 серпня — консультант подає проект основних тез звіту, 18 серпня — остаточні основні тези, Вересень — проект звіту УСБ, Жовтень — остаточна версія звіту.	Витрати на друк	1. Спільне формування проекту основних тез звіту про оцінювання. 2. Проект звіту про оцінювання. 3. Формування остаточної версії звіту про оцінювання.	1. Спільне формування проекту основних тез звіту про оцінювання. 2. Аналіз і редагування звіту про оцінювання.		
2. Формування плану заходів із гендерних питань	Семинар щодо плану заходів із гендерних питань	План заходів із гендерних питань	Вересень — проект порядку денного та списку учасників, Жовтень — проведення семінару.	Транспортні витрати учасників, що не є працівниками УСБ, Приміщення та обід.	1. Проект списку учасників семінару. 2. Перегляд порядку денного семінару. 3. Спільна організація семінару. 4. Подання проекту плану заходів вищому керівництву та отримання його погодження.	1. Формування проекту порядку денного семінару. 2. Перегляд списку учасників. 3. Спільна організація проведення семінару.	1. План заходів із гендерних питань, розроблений у співпраці. ЗП: перелік осіб, у яких було отримано консультації. Документація щодо процесу формування плану заходів. 2. Затверджений план заходів із гендерних питань. ЗП: заява керівника УСБ.	1. Відсутність політичної волі. Рішення: індивідуальні зустрічі з керівниками.



ДОДАТОК 3. ПОРАДИ ЩОДО ПРОВЕДЕННЯ ОПИТУВАНЬ¹⁰

Підготовчий етап — запорука успішного проведення опитування. Особи, що проводять опитування, мають подбати про свою кваліфікованість. Перед опитуванням вони мають:

- підготувати умови для проведення опитування (офіс або зала засідань), а також усунути чинники, що можуть відволікати респондентів: вимкнути телефон, скасувати інші зустрічі на цей час тощо;
- переглянути запитання для опитування, щоб переконатися, що вони відповідають рівневі опитуваної особи в ієрархії установи, і за потреби відкоригувати їх.

Орієнтуватися під час розмови та контролювати її перебіг вам допоможе такий алгоритм дій:

Що?	Як?
1. Ідемо на контакт	<ul style="list-style-type: none"> • Зніміть напругу, розпочавши розмову з доречних нейтральних тем. • Будьте відкритими, але уникайте надмірності розмов на загальні теми. • Ознайомте респондента з порядком проведення й тривалістю опитування. • Попередьте респондента про те, що ви робитимете нотатки.
2. Контролюємо процес опитування	<ul style="list-style-type: none"> • Спиняйте хаотичні дискусії, не пов'язані з відповідною темою. • Дбайте, щоб респондент відповідав на ваші запитання. • Використовуйте мовчання, а не уникайте його: дбайте, щоб респондент мав змогу поміркувати!
3. Здійснюємо збір інформації	<ul style="list-style-type: none"> • Ставте різні запитання та різні типи запитань. • Говоріть приблизно 10—25 % часу. • Змінійте формулювання запитань, якщо відповіді не чіткі. • Будьте відвертими, ставлячи запитання.
4. Формуємо збалансовану картину	<ul style="list-style-type: none"> • Уникайте однобічного бачення ситуації. • Ставте запитання, щоб отримати збалансовану картину. • Запитуйте про переваги та недолки, позитивні й негативні аспекти.
5. Робимо нотатки	<ul style="list-style-type: none"> • Занотуйте основні ідеї чи інформацію — подробиці зафіксуйте згодом.
6. Розглядаємо запитання респондента	<ul style="list-style-type: none"> • Дбайте, щоб ви надавали достатньо інформації для пояснення запитань. • Не відповідайте на запитання, якщо вважаєте їх недоречними.
7. Завершуємо опитування	<ul style="list-style-type: none"> • Обговоріть подальші етапи проведення ґендерного самооцінювання. • Окресліть часові межі подальших зустрічей (розмов). • Озвучте можливість подальших консультацій у разі потреби.
8. Доопрацьовуємо нотатки	<ul style="list-style-type: none"> • Щойно завершиться опитування, доповніть свої нотатки, зафіксувавши приклади, жарти чи додавши примітки для подальшого дослідження.

¹⁰ За матеріалами видання: ILO. *A Manual for Gender Audit Facilitators* (Geneva: ILO, 2007), pp. 39—40.



ДОДАТОК 4. ОРІЄНТОВНА ІНСТРУКЦІЯ З ПРОВЕДЕННЯ СФОКУСОВАНОГО ГРУПОВОГО ІНТЕРВ'Ю¹¹

1. ВСТУП: МЕТА ЗДІЙСНЕННЯ ҐЕНДЕРНОГО САМООЦІНЮВАННЯ

Ґендерне самооцінювання здійснює певна установа. Його мета — підвищення чутливості установи до ґендерних аспектів для з'ясування того, що відбувається в установі коректно, а що слід поліпшити.

Для самооцінювання діяльність установи аналізують за низкою чинників:

- виконавча ефективність;
- законодавство, політики та планування;
- взаємодія з громадськістю;
- відповідальність і нагляд;
- управління персоналом;
- організаційна культура.

Для здійснення самооцінювання установи потрібно застосовувати різні методики:

- аналіз документації;
- анкетування;
- опитування;
- відвідування об'єктів самооцінювання.

2. МЕТА ПРОВЕДЕННЯ СФОКУСОВАНОГО ГРУПОВОГО ІНТЕРВ'Ю

Можливість порушити низку питань щодо ґендерних відносин і структур у межах установи, а також з'ясувати, як ґендерні питання відображено в послугах, які установа надає громаді.

3. НАБІР ШВИДКИХ ГРУПОВИХ ВПРАВ (У РАЗІ НАЯВНОСТІ ЧАСУ)

3і. Які ґендерні питання є найважливішими в країні сьогодні?

- Вступ на службу.
- Підвищення.

3іі. Ґендерна політика установи:

- Визначення ґендеру та комплексного ґендерного підходу.
- Пояснення поняття комплексного ґендерного підходу:
 - Мета — ґендерна рівність.
 - Стратегія:
 - ✓ забезпечити, щоб під час надання послуг і виконання операцій було враховано потреби та інтереси і жінок, і чоловіків;
 - ✓ розширити можливості жінок, залучивши їх до діяльності установи та процесу ухвалення рішень.
 - Результат — ґендерна рівність і розширення можливостей для жінок.

4. ОБГОВОРЕННЯ ВРАХУВАННЯ ҐЕНДЕРНИХ АСПЕКТІВ ПІД ЧАС НАДАННЯ ПОСЛУГ

Вправи за методом «Сильні та слабкі сторони, можливості та загрози» (SWOT-аналіз) для вивчення:

- основних сильних сторін установи, які допоможуть враховувати ґендерні аспекти під час надання послуг;
- основних слабких сторін, пов'язаних із ґендерною чутливістю під час надання послуг;
- основних можливостей, що можуть стати нам у пригоді;
- основних перешкод, які потрібно подолати.

5. ОБГОВОРЕННЯ ҐЕНДЕРНИХ ПИТАНЬ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ

Кероване обговорення таких запитань:

- Які ґендерні питання, на вашу думку, є важливими в межах власне установи?
- Якими є службові відносини між чоловіками й жінками?
- Чому так мало жінок на вищих щаблях ієрархії?

6. ВІДКРИТЕ ОБГОВОРЕННЯ

¹¹ Цю інструкцію створено за матеріалами видання: Moser C. *An Introduction to Gender Audit Methodology: its Design and Implementation in DFID Malawi* (London: Overseas Development Institute, 2005), pp. 32—33.



ДОДАТОК 5. ЗРАЗОК СТРУКТУРИ ЗВІТУ ПРО ҐЕНДЕРНЕ САМООЦІНЮВАННЯ¹²

Зміст

Преамбула — основні аспекти звіту: передумови, методологія та процедура, основні висновки та рекомендації.

Подяка — висловлення вдячності особам, які сприяли створенню умов для самооцінювання чи його організації та проведенню.

Перелік скорочень

Вступ — мета самооцінювання установи та звіту про цей процес, довідкова інформація щодо самооцінювання, включно зі строками та процесами.

Методологія — як було побудовано процес оцінювання, як відбувався збір та аналіз інформації.

Основні результати за кожною тематикою, включно із сильними сторонами та складними ситуаціями:

- виконавча ефективність;
- законодавство, політики та планування;
- взаємодія з громадськістю;
- відповідальність і нагляд;
- управління персоналом;
- організаційна культура.

Найвні ефективні практики — можна внести до результатів, а можна оформити як окремий розділ.

Рекомендації — якщо положення про проведення оцінювання передбачає надання рекомендацій.

Додатки — перелік розглянутих документів, список опитаних осіб, перелік проведених сфокусованих групових інтерв'ю, копії будь-яких використаних анкет.

¹² За матеріалами видання: ILO. *A Manual for Gender Audit Facilitators* (Geneva: ILO, 2007), p. 142.



ДОДАТОК 6. ЗРАЗОК ПЛАНУ ЗАХОДІВ ІЗ ҐЕНДЕРНИХ ПИТАНЬ¹³

Можливо, ваша організація вже має інструмент планування, який можна адаптувати для формування вашого плану заходів із ґендерних питань. Адаптування наявного плану може мати певні переваги. А вже працівники вже розуміють, як він працює. Крім того, вже можуть бути впроваджені системи моніторингу та звітування про перебіг процесу.

Цей зразок плану заходів із ґендерних питань наведено як приклад. Його мета — продемонструвати елементи, з яких складається план заходів із ґендерних питань. Цей зразок можна адаптувати саме для вашої організації.

План заходів із ґендерних питань								
Затверджено: Дата: Підлягає перегляду:								
Ділянка роботи	Заходи [примітка]	Коли	Де	Відповідальна особа	Кого залучено	Ресурси	Моніторинг і звітування	Що оцінюється
Виконавча ефективність	Досягти 100 % розгляду скарг на домашнє насильство	До кінця IV кварталу 2012 року	Усі підрозділи	Керівники органів поліції	Навчальний підрозділ, організація громади	Фінсований час, матеріали	Щокварталу; зустріч керівників органів поліції	Дані щодо розгляду скарг
Законодавство, політики та планування	Створити з представників інших підрозділів робочу групу з ґендерних питань, із затвердженням відповідного положення про групу	Счень 2012 року	Усі підрозділи	Керівники підрозділів на національному й регіональному рівнях	Підрозділ в управлінні персоналом	Фінсований час	Щомісяця; зустріч керівників підрозділів	Затверджені в положенні повноваження робочої групи
	Унести зміни до ґендерної політики	I квартал 2012 року	Головні управління	Підрозділ із ґендерних питань	Працівники, відповідальні за питання рівності, управління персоналом, рад зі взаємодії з громадськістю	Фінсований час і матеріали, фінансування	Щомісяця; зустріч щодо ґендерних питань із керівниками центральних підрозділів	Оприлюднена ґендерна політика
Взаємодія з громадськістю	Залучити представників жіночих організацій до рад зі взаємодії з громадськістю	Листопад—березень 2012 року	Усі підрозділи	Підрозділ зі взаємодії з громадськістю	Організація громади	Фінсований час, основне фінансування, відрадищення, логістика	Щомісяця; зустріч щодо взаємодії з громадськістю з керівниками центральних підрозділів	Витяг запрошень; проведення вступного Інструктажу
Відповідальність і нагляд	Розроблення процедури подання та розслідування скарг щодо сексуального домагання	I квартал 2012 року	Головні управління	Підрозділ з управління персоналом	Підрозділ із ґендерних питань, працівники, відповідальні за питання рівності	Фінсований час	Щомісяця; зустріч щодо кадрових питань із керівниками центральних підрозділів	Затверджена процедура подання та розслідування скарг щодо сексуального домагання
Утримання персоналом	Перегляд методів добору персоналу для формування цілей та методів поліпшення залучення жіночого особового складу	I–III квартали 2012 року	Головні управління	Підрозділ з управління персоналом	Підрозділ із ґендерних питань, працівники, відповідальні за питання рівності	Фінсований час і матеріали, фінансування	Щомісяця; зустріч щодо кадрових питань із керівниками центральних підрозділів	Установлені цілі щодо залучення жіночого особового складу, порівняні матеріали та методи добору персоналу
	Оприлюднення політики з організації роботи вагітних	III–IV квартали 2012 року	Головні управління	Відділ кадрів	Підрозділ із ґендерних питань	Фінсований час	Щомісяця; зустріч щодо кадрових питань із керівниками центральних підрозділів	Оприлюднена політика
Організаційна культура	Навчання у сфері ґендерних питань для всіх викладачів, які проводять вступний інструктаж	I–III квартали 2012 року	Усі навчальні центри	Навчальний підрозділ	Підрозділ із ґендерних питань, організація громади	Фінсований час, матеріали, фінансування, логістика, консультації	Щокварталу; зустріч щодо процесу навчання з керівниками підрозділів на національному й регіональному рівнях	Звіт про навчальний процес

¹³ Цей зразок плану заходів із ґендерних питань створено за матеріалами видання: Interaction. *Gender Audit Handbook* (Washington, DC: Interaction, 2010), р. 54.



ДОДАТОК 7. ЗРАЗОК ДЛЯ ЗБОРУ ІНФОРМАЦІЇ ЩОДО НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ

Назва навчального модуля [приклад]	Мета занять	Учасники	Викладачі	Навчальні матеріали	Тривалість (хвилини)	Залучені зовнішні учасники
Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 1820	Пояснити зміст резолюцій Ради Безпеки та вплив цих документів на вирішення оперативних питань	Офіцери	Радник із гендерних питань	Записи викладачів, роздатковий матеріал	120	Лектори із закладів вищої освіти
Сексуальна експлуатація та насильство	Пояснити чинні кодекси поведінки	Усі рівні	Викладачі з питань миротворчих операцій	Записи викладачів, вправи з вивчення прецедентів	60	ГО з протидії торгівлі людьми
Гендерний аналіз під час операцій	Навчити методики гендерного аналізу, її практичного застосування під час оцінювання безпеки, збору розвіданих	Офіцери	Радник із гендерних питань	Записи викладачів, вправи з вивчення прецедентів	60	





ДОПОВНЕННЯ 1. ОЦІНІТЬ ЦЕЙ ПОСІБНИК

Ми цінуємо вашу думку про цей Посібник із самооцінювання. Розкажіть нам, як ви його застосовували, чи допоміг він вам, які зміни ви б запропонували. Ми маємо намір опублікувати оновлену версію Посібника, якщо на таку потребу вкажуть коментарі та пропозиції користувачів.

Ми б хотіли дізнатися ваші відповіді на деякі чи кожне з цих запитань:

1. У якій установі ви використовували цей Посібник із самооцінювання?
 - Збройні сили
 - Поліція
 - Органи правосуддя
 - Інше (просимо вказати)
2. Який результат ви сподівалися отримати від процесу оцінювання?
3. Які структури було створено для проведення оцінювання?
4. Чи була ознайомча інформація в розділах 1 і 2 достатньою та корисною?
5. Чи охопили ви всі вісім етапів процесу оцінювання? Якщо ні, то які етапи ви пропустили й чому?
6. Як ви адаптували процес оцінювання до своїх умов?
7. Які методи ви застосовували для збору інформації? Наприклад:
 - a) ознайомлення з документами;
 - b) опитування основних респондентів;
 - c) анкетування;
 - d) сфокусоване групове інтерв'ю;
 - e) відвідування об'єктів самооцінювання;
 - f) інтерв'ю з представниками громад;
 - g) мініопитування;
 - h) комплексні опитування;
 - i) інше.
8. Як ви аналізували зібрану інформацію та склали звіт?
9. Чи були якісь запитання для вас незрозумілими?
10. Чи були показники, для яких ви не змогли отримати потрібну інформацію? Чому — ні?
11. Чи були якісь питання, не внесені до цього Посібника із самооцінювання, які ви вважали важливими?
12. Чи були в цьому Посібнику із самооцінювання питання, які, на вашу думку, варто вилучити?
13. Який вплив мало проведення оцінювання? Якими були подальші дії?
14. Які зміни ви б запропонували щодо цього Посібника із самооцінювання?

Просимо надсилати коментарі та пропозиції на електронну адресу: gender@dcaf.ch або на поштову адресу:

Megan Bastick
 Gender & Security Fellow
 Geneva Centre for Security Sector Governance (DCAF)
 PO Box 1360
 CH-1211 Geneva
 Switzerland