

Порівняльний аналіз

Застосування методології ґендерної самооцінки в Колумбії, Гондурасі та Україні



Порівняльний аналіз:

Застосування методології гендерної самооцінки в Колумбії, Гондурасі та Україні

У період з 2019 по 2021 рр. служби Національної поліції Гондурасу, Колумбії та України провели гендерну самооцінку (ГСО), щоб краще зрозуміти, яким чином гендерні аспекти впливають на те, як вони здійснюють свою зовнішню діяльність і функціонують всередині структур. Кожна з гендерних самооцінок базувалася на посібнику DCAF щодо самооцінки для поліції, збройних сил і сектору правосуддя¹, який є комплексним інструментом для оцінки визначення поточної ситуації щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у секторі безпеки та оборони, створений за сприяння DCAF (Женевського центру з врядування у секторі безпеки). Гендерні самооцінки сприяли глибокому навчанню та стали основою для розробки Планів дій щодо гендерної рівності (ПДГР) – важливих «дорожніх карт змін», покликаних забезпечити врахування гендерного аспекту в поліційній діяльності.

Цей навчальний документ призначений для всіх структур сектору безпеки, особливо поліційних служб, збройних сил та інституцій сектору юстиції, а також донорських організацій, які зацікавлені або планують провести або підтримати реформи своїх установ для досягнення гендерної рівності. Він належить до серії документів DCAF, в яких представлено думки щодо міжрегіональних і міжтематичних питань управління сектором безпеки та реформ у цьому секторі.

У документі описуються передумови та обґрунтування проведення гендерної самооцінки, включно з ключовими методологічними аспектами та базовими принципами. У ньому аналізуються гендерні показники служб національної поліції Гондурасу, Колумбії та України, інші актуальні статистичні дані, що стосуються гендерних аспектів та безпеки в кожній країні, а також стимули та інституційні фактори для проведення оцінок. Крім того, в ньому узагальнено ключові ідеї та уроки, пов'язані з методологією, а також фактори, які можуть вплинути як на сам процес, так і на кінцеві результати ГСО, включно з:

- ▶ Цінністю ГСО для розвитку інституційного досвіду та забезпечення надійної доказової бази для майбутніх реформ
- ▶ Вирішальною роллю, яку можуть відігравати міжвідомчі робочі групи вищого керівництва в перевірці методології, підходу та висновків ГСО і, зрештою, в забезпеченні систематичного виконання рекомендацій
- ▶ Важливістю розуміння і використання сприятливих умов, від інституційних мандатів для актуалізації гендерної проблематики до ролі міжнародних зобов'язань і партнерських відносин
- ▶ Необхідністю забезпечити достатню кількість часу та ресурсів для проведення широких консультацій з ключовими зацікавленими сторонами для поступового розвитку підтримки процесу та проведення ретельної оцінки
- ▶ Потенціалом ГСО для визначення способів вдосконалення управління сектором безпеки та просування нових ініціатив в недостатньо вивчених сферах, включаючи роль маскуліності в секторі безпеки та вплив стереотипних гендерних норм на чоловіків і жінок, які працюють у секторі безпеки.

1. Передумови та обґрунтування проведення ГСО

Основні підсумки: ГСО – це інструмент для визначення поточної ситуації щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у секторі безпеки (зокрема, поліції, збройних сил та сектора правосуддя). Його унікальними особливостями є:

- ГСО – це процес, що здійснюється під керівництвом і контролем внутрішніх органів і відповідає необхідності внутрішнього огляду політик і практик для того, щоб:
 - збільшити ймовірність підтримки керівництва та послідовних дій для змін;
 - зменшити ймовірність того, що результати не будуть враховані через те, що методологія та дані перевіряються інституційним керівництвом на кожному етапі;
- ГСО забезпечують основоположну доказову базу для керівництва для подальшої діяльності, висвітлюючи сфери, що викликають особливу стурбованість та сприяючи ґендерно-чутливим реформам, які:
 - конкретно враховують диференційовані безпекові потреби жінок та дівчат, чоловіків та хлопців;
 - просувають позитивну, інклюзивну інституційну політику, практику та культуру; і
 - створюють шляхи для подальших процесів стратегічних реформ, які підтримують реформу сектору безпеки відповідно до принципів демократичного врядування.

1.1 Що таке ґендерна самооцінка?

ГСО – це інструмент для оцінки врахування «ґендерної чутливості» в тій чи іншій інституції сектору безпеки, під якою ми маємо на увазі ступінь, за яким інституція задовольняє різні потреби чоловіків, жінок, хлопців і дівчат щодо безпеки та правосуддя і сприяє повній і рівній участі чоловіків і жінок.

Посібник щодо самооцінки, розроблений DCAF і викладений у публічний доступ, проводить користувача через восьмиетапний процес, що включає проведення оцінки інституції сектору безпеки, створення плану дій для подальшого прогресу організації, а також моніторингу та оцінки виконання плану.

В ході оцінки інформація збирається за 16 ознаками ґендерної чутливості та групується за наступними шістьма темами:



ГСО вимагає внутрішнього огляду не лише ключового національного/міжнародного законодавства та інституційної політики, що стосуються ґендеру та ґендерної рівності, але і того, наскільки легко співробітники сектору безпеки розуміють і застосовують на практиці ці відповідні зобов'язання, закони та порядки. Відповідно, методологія адаптована до конкретної країни та інституційного контексту, в тому числі впроваджується поетапно або з особливим акцентом на конкретні теми.

У процесі оцінки складається звіт, який надає надійну доказову базу про те, наскільки ґендерно-чутливою є організація, включно з її ключовими сильними сторонами та інституційними викликами. Звіт ГСО становить основу для обговорення та дій керівників та осіб, які приймають рішення в структурі, в результаті чого розробляється **План дій щодо ґендерної рівності**, який є важливою дорожньою картою змін із механізмами моніторингу та оцінки.

1.2 Ключові методологічні аспекти та принципи, що лежать в основі ГСО:

► Орієнтована на процес методологія, яка нарощує внутрішній потенціал:

Методологія ГСО орієнтована на процес і призначена для нарощування внутрішнього потенціалу. Для проведення ГСО структури повинні володіти базовими знаннями в сфері оцінювання та/або здатністю здійснювати збір даних і розуміти концепції ґендерної дискримінації та дискримінації за ознакою статі, **але не обов'язково бути експертами з ґендерних питань**. Дійсно, тісна співпраця з зовнішніми експертами з ґендерних питань сприяє адаптації методології до контексту і зберігає цілісність процесу і результату.

Однією з головних цілей цієї методології є нарощування потенціалу та поглиблення експертних знань внутрішніх зацікавлених сторін щодо ґендерної чутливості їхньої структури, спочатку за допомогою навчання (при підготовці до впровадження ГСО), а потім за допомогою їхньої участі в зборі, аналізі та перевірці даних; і в розробці Плану дій щодо ґендерної рівності.

► Процес, що здійснюється під керівництвом і контролем внутрішніх органів:

На відміну від інших підходів до ґендерного аналізу та ґендерного аудиту, ГСО зазвичай очолює **робоча група** лідерів і ключових осіб, які приймають рішення, яка створюється в рамках структури для керування процесом оцінки та забезпеченням його реалізації.

Члени робочої групи беруть активну участь на кожному етапі: від збору та аналізу даних до перевірки та подання висновків і рекомендацій. Цей механізм активного залучення в процес вищого керівництва/ключових осіб, які приймають рішення, підвищує ймовірність їхньої участі та адвокації змін, а також знижує ймовірність неврахування висновків, **оскільки керівництво перевіряє методологію та дані на кожному етапі**.

Ключовою особливістю інституційної відповідальності є те, що **рівень розкриття процесу та його результатів покладається на розсуд самої структури**. Крім анонімізації інтерв'ю, щоб мінімізувати ризик негативної реакції, методологія також дозволяє керівництву оприлюднити звіт повністю, робити його в загальнодоступній версії або взагалі його не публікувати, а надати перевагу Плану дій щодо ґендерної рівності або іншій дорожній карті для подальшої реалізації.

► Гнучкий, адаптивний, актуальний на місцевому рівні:

Інструмент ГСО містить зразки питань для використання структурами та запропоновані методи збору даних, від огляду документів до інтерв'ю з ключовими інформаторами, анкетуванням, обговореннями у фокус-групах та відвідуваннями структур. Важливо відзначити, що саме робоча група адаптує ГСО до місцевого контексту, включно з методами збору даних, які слід використовувати, і питаннями, які потрібно вирішити, залежно від конкретного контексту.

В залежності від внутрішньо узгоджених цілей оцінки, часу та ресурсів, якими володіє робоча група, ГСО можна проводити самостійно або шляхом залучення зовнішнього агентства з технічними знаннями, такого як DCAF, для підтримки процесу (див. нижче різні аспекти залучення DCAF до ГСО, проведених зі службами Національної поліції Колумбії, Гондурасу та України).

► Намір зробити внесок до трансформаційного впливу

У поєднанні вищевказані методологічні аспекти та принципи, що лежать в основі ГСО, покликані сприяти трансформаційному впливу, оскільки результати оцінки в масштабах всієї структури визначають реформи, необхідні для досягнення ґендерної рівності. Результат ГСО, що охоплює 6 тем і 16 напрямків, є комплексною основою для дій керівництва, що пропонує певну зміну в підході до залучення ґендерного аналізу.

2. Гендерні та безпекові показники Національної поліції Колумбії, Гондурасу та України

Основні підсумки:

- Як і в інших інституціях безпеки по всьому світу, чоловіки продовжують домінувати в національних поліцейських силах Колумбії, Гондурасу та України як за чисельністю, так і за часткою займаних керівних посад
- У всьому світі жінки складають лише 13 % від усіх співробітників, а зафіксований прогрес у досягненні паритету збільшився лише на 3 процентні пункти за останні 13 років.
- Через розповсюджене насильство щодо жінок і дівчат необхідно, щоб правоохоронні органи (та інші інституції сектору безпеки) були гендерно-чутливими.

2.1 Гендерна різноманітність та гендерна рівність – національні та глобальні порівняння

Таблиця 2.1.1: Статистика Національної поліції Колумбії (НПК), Гондурасу (НПГ) та України (НПУ)²

Поліційні сили	2020		
	к-ть поліціантів	к-ть поліціанток	% поліціанток
Колумбія (НПК)	165 628	18 406	11,1%
Гондурас (НПГ)	18 000	3 600	20%
Україна (НПУ)	133 399	35 145	26,4%

За даними порталу Жінки світу 2020: тенденції та статистика³, у всьому світі жінки складають всього 13% від усіх посадових осіб, і зафіксований прогрес у досягненні паритету збільшився всього на 3 процентні пункти за останні 13 років. Відповідно до інституційної зацікавленості у забезпеченні гендерної рівності, як у Національній поліції Гондурасу (20%), так і України (26,4%), репрезентативність жінок вища за середньосвітовий показник.

Table 2.1.2: Індекс глобального гендерного розриву (ІГГР)⁴

ІГГР	2021	2016	Рейтинги ІГГР 2021 ⁵
Колумбія	0,725	0,705	Колумбія займає 59-е місце (зі 156 країн) у світі та 15-е (з 26 країн) у Латинській Америці. У жінок на 27% менше шансів, ніж у чоловіків, мати рівні можливості – це невелике зниження в порівнянні з попереднім роком (показник ІГГР 2020 року дорівнює 0,758), яке означає, що стан гендерної рівності дещо погіршився. За всіма чотирма категоріями найнижча кількість балів відповідає розширенню політичних прав і можливостей – 0,216 бала.
Гондурас	0,72	0,648	Гондурас займає 67-е місце (зі 156 країн) у світі та 18-е (з 26 країн) у Латинській Америці. Ймовірність того, що жінки матимуть рівні можливості на 28% менша, ніж чоловіки, як доводить показник 0,72 ІГГР 2021 року, який не змінився в порівнянні з попереднім роком. Розширення політичних прав і можливостей є найслабшою категорією (її показник складає 0,18).

Україна	0,714	0,721	Україна займає 74-е місце (зі 156 країн) у світі та 14-е (з 26 країн) у регіоні Східної Європи та Центральної Азії. Ймовірність того, що жінки матимуть рівні можливості на 29% менша, ніж чоловіки, як доводить показник 0,714 ІГПР 2021 року. Це номінальне зниження в порівнянні з попереднім роком (показник 0,721 ІГПР 2020 року), яке означає, що стан гендерної рівності дещо погіршився. Категорія політичних прав і розширення можливостей є найслабшою (її показник складає 0,147 бала) ⁶
---------	-------	-------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Як зазначено у Глобальному звіті про гендерний розрив за 2021 рік, за останні 5 років (з 2016 року) у всіх трьох країнах спостерігалось покращення загальних показників, але категорія розширення політичних прав та можливостей, як і раніше, демонструє найнижчі показники. Цікаво, що в той час, як Україна має найнижчий глобальний рейтинг серед трьох країн, найвища частка жіночого персоналу (26,6%) припадає на НПУ.

Якщо враховувати гендерний розрив у категорії розширення політичних прав і можливостей, яка в цілому відображає низьку репрезентативність жінок на вищих керівних посадах, **розуміння перешкод та факторів, що сприяють рівній участі та лідерству жінок, є ключовим внеском ГСО.** Рівна участь жінок та їхнє лідерство на політичних та державних посадах також має важливе значення для досягнення Цілей сталого розвитку до 2030 року.

2.2. Насильство щодо жінок і дівчат

«Насильство щодо жінок є ендемічним явищем у кожній країні та культурі, що посилюється через пандемію COVID-19 і завдає шкоди мільйонам жінок та їхнім сім'ям». (д-р Тедрос Аданом Гебреїсус, Генеральний директор ВООЗ).⁷

За оцінками у всьому світі 736 мільйонів жінок (майже кожна третя) хоча б раз у житті зазнавали насильства з боку інтимного партнера, сексуального насильства з боку інших осіб, або обох видів насильства.⁸ Насильство щодо жінок і дівчат широко розповсюджене в усьому світі: воно відображає вкорінену структурну нерівність і гендерні упередження, норми й прийняті моделі поведінки, які підривають загальний доступ до безпеки та правосуддя. Гендерно-чутливі правоохоронні органи та інші структури сектору безпеки відіграють **важливу роль у тому, щоб припинити цикл безкарності за насильство щодо жінок і дівчат. та ефективно реагувати на диференційовані потреби різних осіб і груп, зокрема в сфері безпеки.**

«У 2019 році загинуло 404 жінки, 74% від цієї цифри припадає на вбивства жінок, але тільки за 22 справами було порушено кримінальну справу і винесено вирок. Проста математика показує 94,5% безкарності». (Цитата учасника ГСО з Гондурасу).

Рівень вбивств жінок високий у всіх трьох країнах. Серед трьох країн Гондурас має найвищий показник – приблизно 7,8 на 100 000 (7-е місце у світі, 2018 рік); Колумбія посідає друге місце за показником 4,2 (19-е місце у світі, 2018 рік); а в Україні цей показник складає 1,9 (50-е місце у світі, 2019 рік)⁹. У всіх трьох країнах існують правові рамки, що закріплюють гендерну рівність і спрямовані на боротьбу з певними формами гендерно зумовленого насильства, включно з насильством у сім'ї. Однак, статистика показує, що **для забезпечення гендерно-чутливої поліційної діяльності необхідні цілеспрямовані та конструктивні реформи у всіх інституційних вимірах.**

3. Виникнення ГСО в Колумбії, Гондурасі та Україні

Основні підсумки:

- Політична воля: забезпечення політичної підтримки на високому рівні (відомих захисників гендерної теми в уряді) було важливим першим кроком в ініціюванні ГСО Національної поліції Гондурасу та Національної поліції України.
 - Цьому можуть сприяти ширші соціально-політичні процеси, такі як, наприклад, гендерні зобов'язання в мирних процесах (Колумбія) або секторальні зобов'язання в рамках Національного у дій «Жінки, мир, безпека» (Україна).
- Інституційна підзвітність у сфері просування гендерної рівності: ГСО Національної поліції Колумбії головним чином ініціювала і здійснювала UNIPER, організація, відповідальна за просування гендерної рівності.
- Зосередження/увага міжнародної спільноти на гендерній проблематиці та безпеці є найважливішим чинником, що сприяє інституційним діям. ГСО НПУ була результатом сприятливих умов, створених завдяки постійній підтримці Уряду Канади в галузі гендерної інтеграції в секторі безпеки України.

3.1 Виникнення ГСО в кожній країні – інституційні мотиви та мотиви міжнародних донорів, що їх підтримують.

Гондурас: Існуючий інтерес до ГСО було консолідовано завдяки підтримці віце-міністра з питань превентивності в конкретну ініціативу за допомогою DCAF. Віце-міністр (відомий прихильник гендерної рівності) **заручився необхідною політичною підтримкою** для початку процесу ГСО. Після обговорення з НПГ щодо відносних переваг впровадження ГСО, віце-міністр з питань превентивності допоміг забезпечити постійну підтримку. Угода про реалізацію була офіційно **оформлена** за допомогою письмового розпорядження канцелярії Генерального директора (ГДНП), яка керує Національною поліцією Гондурасу. Взаємодія колишнього військового експерта DCAF з гендерних питань з керівництвом поліції надало важливу можливість **поставити під сумнів припущення про те, що гендер є тільки жіночим питанням**, а також про цінність їхньої участі та керівництва. Потім ГСО очолила робоча група, скликана керівником відділу з гендерних питань та директором з модернізації. **Лобіювання та адвокація для забезпечення політичної підтримки відомого гендерного лідера** були важливим першим кроком в ініціюванні ГСО НПГ.

Виникнення ГСО в Гондурасі

- Існуючий інтерес до ГСО
- Підтримка віце-міністра з питань превентивності
- Допомога від DCAF
- Заручення політичної підтримки
- Оформлення угоди про реалізацію
- Можливість поставити під сумнів припущення, що гендер є тільки жіночим питанням
- Скликання робочої групи для реалізації ГСО

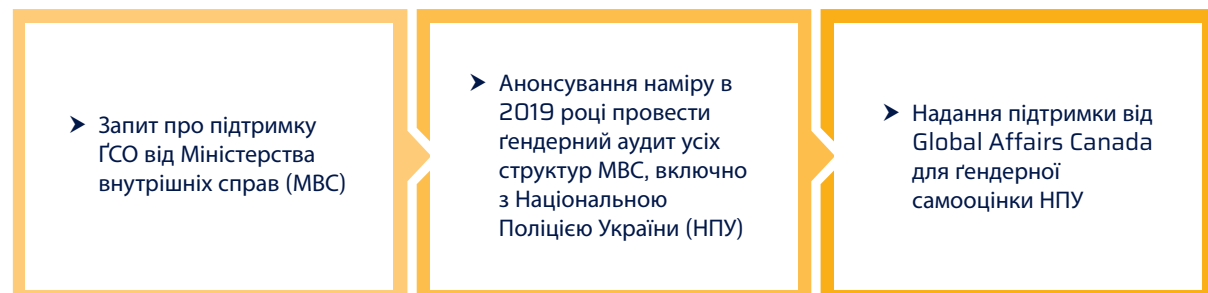
Колумбія: DCAF розпочав роботу з надання гендерної підтримки поліції під час виконання мирної угоди в сільських районах з метою поліпшення доступу до безпеки. Після того, як ГСО переклали на іспанську мову, DCAF зміг показати привнесену цінність від ГСО. Після цього надійшов запит про підтримку від поліційного підрозділу з розбудови миру (UNIPER), мандат якого дозволяє просування гендерної рівності в НПК. Хоча кілька департаментів НПК займалися гендерною проблематикою (ініціювали проєкти з боротьби проти гендерної нерівності й дискримінації), гендерний аналіз «усієї структури» не проводився. UNIPER визнав, що ГСО може підвищити інституційну підзвітність у питаннях просування гендерної рівності та зміцнити загальноорганізаційні знання щодо гендерних питань. **Це був внутрішній запит, відповідно до мандату підрозділу UNIPER, на підтримку просування гендерної рівності в рамках НПК і забезпечення інституційної підзвітності в сфері актуалізації гендерної проблематики.**

Виникнення ГСО в Колумбії



Україна: ГСО було ініційовано на прохання заступника міністра внутрішніх справ (МВС), який просуває гендерно-суттєві реформи сектору безпеки та просуває ідеї гендерної рівності. Намір заступника міністра провести гендерний аудит усіх структур МВС, включно з НПУ, оголосили у 2019 році, що було добре сприйнято міжнародною спільнотою. Міністерство міжнародних справ Канади, таким чином, вирішило підтримати ГСО НПУ, оскільки вона перетиналася з метою міністерства надати підтримку Україні в рамках її феміністичного підходу до зовнішньої політики. Так, ГСО була результатом сприятливих умов, створених завдяки постійній підтримці Уряду Канади в галузі гендерної інтеграції в межах сектору безпеки України.

Виникнення ГСО в Україні



У кожному контексті, гендерні питання та безпека набувають все більшого значення для міжнародної спільноти, яка прагне залучити уряди країн-одержувачів допомоги до відповідальності за дотримання прав людини силами безпеки та за дотримання ключових міжнародних та національних зобов'язань щодо гендерної рівності. Політичні лідери усвідомлюють цей факт і визнають необхідність партнерства і стратегічного узгодження з пріоритетами міжнародних донорів. **Якщо підійти до питання практично, то гендерні самооцінки НСК, НПГ і НПУ не просунулися б без підтримки й заохочення міжнародних партнерів-донорів, Міністерства закордонних справ Норвегії (Колумбія), Швейцарської агенції розвитку та співробітництва (Гондурас), і Міністерства міжнародних справ Канади (Україна), які забезпечили допомогу для проведення ГСО в середньому на 152 000 доларів.**

4. Ідеї та уроки, отримані під час проведення ГСО кожної з установ-учасниць

Основні підсумки:

- Виділити достатньо часу для діалогу та адвокації в межах структури перед проведенням ГСО, щоб забезпечити політичну підтримку та загальне розуміння оцінки (мета, обґрунтування, результати, очікувана участь)
- Заручитися підтримкою лідерів (і чоловіків, і жінок) — це ключ до впливу на інших осіб, які приймають рішення, і поширення інформації про переваги гендерно-чутливої поліцейської діяльності.
- Отримати дозвіл найвищого рівня, що підтверджує інституційну зацікавленість у впровадженні процесу та виконанні його рекомендацій.
- Забезпечити міжвідомче і керівне представництво при створенні робочих груп, тобто залучити до переговорів осіб, які приймають рішення, з основних департаментів.
- Поглиблювати знання і нарощувати потенціал членів робочої групи, щоб забезпечити їхню активну і конструктивну участь в зборі та аналізі даних з метою посилення участі
- Не варто недооцінювати тимчасові й ресурсні (людські, фінансові та технічні) потреби, в тому числі членів робочої групи. ГСО не можна і не потрібно ініціювати без достатніх ресурсів.

4.1 Порівняльне зведення зібраних даних, часових рамок і результатів

4.1.1 Зведена таблиця ГСО за країнами:

	Колумбія (НПК)	Гондурас (НПГ)	Україна (НПУ)
Часові рамки	ГСО: 12 місяців ПДГП: 3 місяці	ГСО: 12 місяців ПДГП: 2 місяці	ГСО: 18 місяців ПДГП: у процесі
к-ть розглянутих документів	152	73	200
к-ть ІКІ в межах установи	23	38	10
к-ть Фокус-груп з персоналом	10 119 учасників (61Ж; 58Ч)	7 35 учасників (20Ж; 15Ч)	10 145 учасників (71Ж; 74Ч)
к-ть консультацій з громадянським суспільством	8	9	2
к-ть проведених опитувань	132 389 12,5% (Ж) 87,5% (Ч)	11 220 18,87 % (Ж) 80,27% (Ч) 73% вважали за краще не говорити 0,13% ЛГБТК	19 569 26,9% (Ж) 73,1% (Ч)
Географічне охоплення	5 (з 8) регіонів	18 (з 18) регіонів	5 (з 24) регіонів

Склад і періодичність робочої групи	6 основних учасників 33% жінок Звання від патрульного офіцера до підполковника Зустрічалися часто	До 25 50% жінок Звання від інспектора до комісара Зустрічалися часто	28 старших офіцерів поліції та державних службовців. 21% жінок Під головуванням заступника міністра МВС Високопоставлені/старші посадові особи Зустрічалися рідше
Ключові висновки/ результати (максимум 3):	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Чіткий намір керівництва діяти відповідно до висновків та рекомендацій ГСО. ➤ ГСО обумовила розробку Спеціального робочого плану (2021 – 27), узгодженого з секторальною «Державною політикою просування гендерної рівності серед персоналу правоохоронних органів 2018 – 27 Міністерства оборони Колумбії». 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Угода про створення гендерної політики уперше на основі Плану дій ГСО. ➤ Цільове навчання з гендерних питань та нові можливості інтеграції гендерної проблематики в семінари з оперативної діяльності та планування. ➤ Включення гендерної проблематики в процеси стратегічного планування. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ГСО і ПДГП все ще тривають

У всіх трьох установах значний обсяг кількісних даних, зібраних в ході аналізу документів, і особливо анкети/опитування, був доповнений цінними якісними даними, зібраними в ході фокус-груп і напівструктурованих інтерв'ю. Фокус-групи проводилися за участі співробітників поліції різних департаментів і звань і були навмисно розділені за ознакою статі з урахуванням делікатного характеру тем, що обговорювалися. Було проведено напівструктуровані інтерв'ю з керівниками департаментів/старшими керівниками/особами, які приймають рішення, а також з організаціями громадянського суспільства. Показники відповідей на опитування варіювалися в залежності від установ, але давали **важливі відомості про досвід, думки та поведінку в залежності від звання, статі, віку, стажу роботи та географії. Установи не відхилялися від жодних тем та напрямків і не вилучали їх.**

На технічному рівні поліційні інтранет-системи НПК і НПУ виявилися чудовими інструментами для поширення опитувань і збору даних систематичним і структурованим чином. У НПК не було системи інтранету, що ускладнювало проведення опитувань, особливо під час пандемії.

4.2 Критичні точки відмінності в методології

Рівень залученості DCAF: Ключовою відмінністю між ГСО, впровадженими в трьох установах, був рівень залученості DCAF. В Україні, на прохання заступника глави Міністерства внутрішніх справ, який ініціював ГСО НПУ, залученість DCAF була значною. Для порівняння, хоча переклад посібника DCAF щодо ГСО на іспанську мову був основним фактором проведення ГСО, рівень залученості DCAF у ГСО НПК і НПК був нижчим. Очевидно, що при розгляді спектру залученості DCAF необхідно враховувати як переваги, так і недоліки.

Переваги активної залученості DCAF	Недоліки активної залученості DCAF
Передбачувано сувору оцінку з урахуванням знань і досвіду в проведенні гендерних самооцінок	Потенційно менше почуття місцевої відповідальності за процес і продукт
Довіра до результатів і висновків (DCAF визнаний на національному/міжнародному рівні)	Менший індивідуальний потенціал, нарощений установою, збільшує ризик втрати темпу
Комплексна звітність	Більший внутрішній опір передачі конфіденційних документів і даних (зовнішньому агентству)
Управління донорами та оновлення інформації	Потенційно короткострокові ресурси та зацікавленість

4.3 Змінні, які роблять конкретний процес гендерної самооцінки належним

4.3.1 Достатня кількість коштів та часу:

Важливо не недооцінювати тимчасові та ресурсні зобов'язання, необхідні для проведення ГСО. Пандемія Covid-19, безсумнівно, вплинула на терміни завершення ГСО в трьох установах, які зайняли від 12 до 18 місяців (у зв'язку з пандемією), на відміну від 69- місяців, які передбачалися спочатку. Однак, **ГСО слід ініціювати лише за наявності достатньої кількості часу і ресурсів**. Необхідно враховувати частоту зустрічей учасників робочої групи, виділення достатнього часу співробітникам і персоналу для участі в обговореннях у фокус-групах і інтерв'ю з ключовими інформаторами, а також адекватне забезпечення заходів ресурсами. Наприклад, матеріально-технічне забезпечення поїздок і розміщення для відвідування об'єктів і фокус-груп, кошти на усний переклад, доступ до надійного інтернету і технічна допомога в проведенні опитувань.

4.3.2 Готовність і здатність надавати документи для розгляду:

Огляд документів інституційної політики, порядків і протоколів, що стосуються гендерної проблематики та гендерної рівності (наприклад, стосовно практики прийняття на роботу; національного законодавства щодо гендерно зумовленого насильства або того, як реєструються/вносяться скарги на сексуальні домагання щодо співробітників), є найважливішим компонентом ГСО. В цілому лише 200 документів було розглянуто в рамках ГСО для НПУ, а потім зіставлено з якісними даними, отриманими в результаті опитувань, фокус-груп та інтерв'ю з ключовими інформаторами. Хоча не кожна установа має у своєму розпорядженні електронні файли даних або загальні системи інтранету (що ускладнює збір і зіставлення документів між департаментами), установи, тим не менш, повинні бути готові й мати змогу надавати документи для розгляду.

4.3.3 Зацікавленість керівництва у виконанні поставлених завдань:

Як раніше підкреслювалося в розділі 3, в першу чергу, політична воля в Гондурасі й Україні була важливим засобом ініціювання ГСО; і дозвіл на проведення ГСО було дано на найвищих рівнях керівництва у всіх трьох установах. Крім того, на основі досвіду ГСО у НПК, НПГ та НПУ, постійна політична воля та зацікавленість керівництва є необхідним аспектом ГСО. Це допомагає впоратися з інституційною бюрократією, подолати внутрішній опір і забезпечити впровадження, включно з участю персоналу в опитуваннях й інтерв'ю та обговореннях у фокус-групах.

4.4 Найважливіші фактори успіху

4.4.1 Місцева відповідальність за процес і результати має важливе значення:

Як згадувалося вище, всі три установи заручилися підтримкою DCAF і зовнішніх агентств при проведенні ГСО (хоча і на різних рівнях). Залежно від внутрішніх можливостей і ресурсів установи, цілком прагматично залучати зовнішніх постачальників, наприклад, для надання методологічної підтримки й допомоги в розробці опитувань, проведенні збору та аналізу даних. Тим не менш, **збереження інституційної відповідальності за процес і контекстуальної доречності має вирішальне значення**.

Ряд ефективних кроків і заходів, вжитих в рамках трьох ГСО у зв'язку з цим, налічував:

- Призначення місцевих експертів, які були знайомі з установою, внутрішньою динамікою поліції та місцевим контекстом. У Гондурасі, наприклад, в команду місцевого управління DCAF з ГСО входив чоловік, який був колишнім провідним координатором поліції; а офіс DCAF розташований в приміщеннях поліції.
- Члени робочої групи (а не зовнішні партнери) презентують результати й оновлення інформації в установі.

4.4.2 Склад мотивованої робочої групи з достатнім стажем і званням для підтвердження висновків і рекомендацій ГСО:

Досвід показує, що старші співробітники (зокрема, в установах, де переважають чоловіки) схильні перекладати пов'язані з гендерною проблематикою завдання на плечі співробітниць, які через структурні та інституційні бар'єри часто є молодшими співробітниками з обмеженими повноваженнями щодо прийняття рішень.

У контексті трьох установ важливе значення мав склад робочих груп, яким було доручено здійснювати ГСО. Надмірна репрезентативність жінок у робочих групах НПГ та НПК сама по собі не була проблемою, оскільки представниці жіночої статі були мотивовані бачити зміни (можливо, на основі власного Гендерного досвіду дискримінації). З іншого боку, висока частка високопоставлених представників у робочій групі ГСО НПУ (79% чоловіків) сприяла подальшій участі керівництва та перевірки процесу та результатів. У НПК це було досягнуто завдяки координатору робочої групи, який був старшим співробітником.

4.4.3 Навчання робочої групи до впровадження ГСО:

Як згадувалося раніше, для проведення ГСО членам робочої групи не обов'язково бути експертами з гендерних питань. Навчання з основних концепцій гендерних питань, що має відношення до установи та проводиться на початку процесу, є важливим для поглиблення знань робочої групи щодо гендеру (індивідуальних та колективних) та їхню здатність роз'яснювати іншим переваги проведення ГСО. У випадку НПК включення членів Робочої групи зі знаннями щодо гендерних питань в якості співфасилітаторів тренінгів виявилось ефективним для посилення місцевої відповідальності. У Гондурасі отримання додаткової підготовки для підвищення гендерної компетентності сприймалося як перевага в ширшому сенсі.

4.5 Можливі виклики та стратегії зниження ризиків

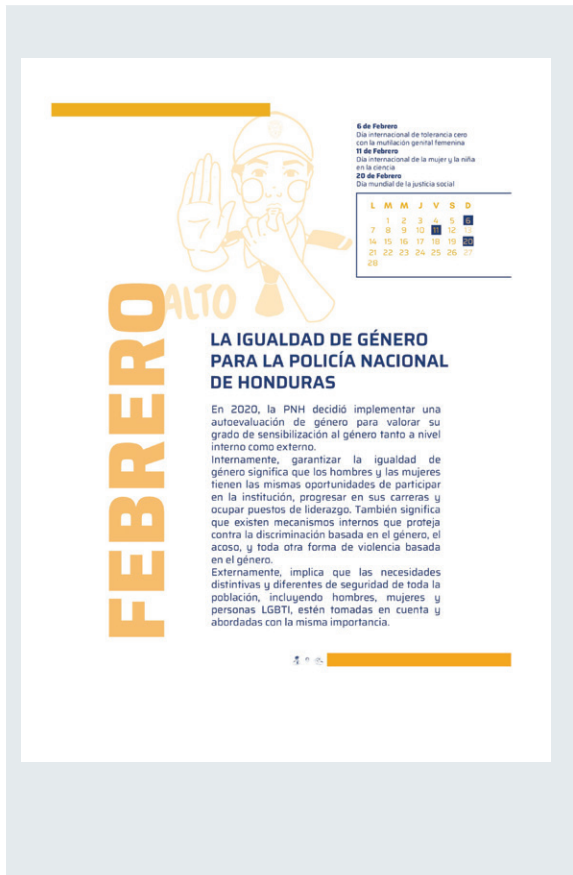
4.5.1 Ненавмисні негативні наслідки:

Інституційні оцінки будь-якого типу можуть викликати розбіжності/незручності, вимагати критичного аналізу інституційної політики та порядків, які потенційно можуть виявити недоліки та незручні висновки. Гендерні оцінки особливо суперечливі й викликають розбіжності, якщо враховувати, що вони підкреслюють структурну нерівність і дисбаланс влади в глибоко ієрархічних інституціях, в яких, як правило, домінують і які формують чоловіки. Ось чому так важливі підтримка керівництва, супровід і затвердження ГСО на найвищих рівнях, а також деяке поширення серед громадськості інформації щодо ГСО для сприяння інституційного зобов'язання. Без чітких гендерних лідерів і зацікавленості керівництва діяти індикатори ризику (наприклад, стосовно шкідливих інституційних гендерних упереджень, стереотипів або насильства) цілком можуть бути залишені без розгляду або відкинуті.

4.5.2 Завершення ГСО не слід розглядати як кінцеву мету/продукт:

ГСО скоріше є відправною точкою, і її слід проводити лише в тому випадку, якщо у керівників і ключових осіб, які приймають рішення в установі, є стратегічний намір ініціювати зміни у відповідь на висновки й рекомендації ГСО. У всіх трьох країнах План дій щодо гендерної рівності, в якому викладено деталі дорожньої карти для реалізації, був частиною процесу розробки та планування ГСО. Як і ГСО, ця глибока зацікавленість може бути адаптована до інституційного контексту: в Гондурасі зараз спостерігається процес створення Гендерної політики для НПГ на основі «Лінії дій» ГСО з метою **узгодження висновків та рекомендацій стратегічних планів установ**, замість того, щоб вони представлялися окремо в плані дій, що не є повноцінною відповідальністю.

Нижче показано ще один приклад того, як постійний імпульс від ГСО може привезти до інноваційних шляхів інтеграції гендеру та просуванню гендерної рівності:



По завершенню ГСО Національної поліції Гондурасу, DCAF долучився розробки контенту в доступному форматі, яким міг би користуватися персонал регулярно під час своєї повсякденної діяльності. На основі висновків і рекомендацій ГСО було розроблено ілюстрований щоденник, який представляє ключові факти та повідомлення за наступними темами:

- Закони, політики та протоколи щодо гендерної рівності
- Основні перешкоди для гендерної рівності в Гондурасі та в межах установи
- «Піонери» та лідери просування гендерної рівності
- Найкращі практики щодо просування гендерної рівності

У грудні 2021 року щоденник було надруковано та розповсюджено серед ста співробітників/-ць. Керівництво Національної поліції Гондурасу висловило зацікавленість у включенні навчання з гендерної сенсibilізації до курсів просування по службі для персоналу, а також у підготовці тренерів у Національній поліції для продовження проведення курсів з гендерних питань.

5. Цінність методології відповідно до результатів

Ґрунтуючись на досвіді трьох установ, методологія мала очевидну цінність щодо наступних результатів:

- ГСО – це засіб надання лідерам і союзникам з гендерних питань необхідних інструментів та інформації для просування змін:

ГСО є вичерпною, дозволяє глибоко вивчити гендерну чутливість установи в багатьох сферах, наприклад:

- Інституційні зобов'язання щодо забезпечення гендерної рівності відповідно до національного, регіонального та міжнародного законодавства та ступінь виконання зобов'язань на практиці;
- Як інституційна політика, порядки та координація вирішують гендерні проблеми;
- Надійність механізмів подання скарг, розслідування та притягнення до дисциплінарної відповідальності для боротьби з гендерно зумовленою дискримінацією, гендерним насильством та сексуальними домаганнями;
- Чи володіє установа кадровим потенціалом, системами та інфраструктурою, необхідними для надання населенню гендерно-чутливих послуг, а також для ефективного реагування на злочини за ознакою гендеру та їхнє запобігання;
- Як заохочується гендерна рівність в установі, від активної практики прийняття на роботу до недискримінаційних систем управління персоналом;
- Організаційна культура установи, від зобов'язань її керівництва щодо забезпечення гендерної рівності до поділу праці за статевою ознакою та взаємодією зі спільнотою.

У поєднанні це забезпечує потужну доказову базу для дій лідерів, осіб, які приймають рішення, і союзників з гендерних питань в установах.

У випадку Колумбії ГСО було проведено в рамках внутрішніх реформ в поліції, спрямованих на створення прозоріших, підзвітніших та інклюзивніших поліцейських сил. З самого початку вище командування НПК визнало цінність ГСО і здійснювало контроль за ГСО і Спеціальним робочим планом щодо гендерної рівності від початку до кінця.

➤ **Доказова база і трамплін для нових ініціатив/співпраці та подальших досліджень:**

Масштаб даних, зібраних ГСО, відкриває значні можливості для просування нових ініціатив і подальших досліджень, особливо в недостатньо вивчених моментах реформи сектору безпеки, чутливої до гендерної проблематики, таких як розуміння маскулітності в секторі безпеки й вплив стереотипних гендерних норм на чоловіків, а також жінок, які є співробітниками сектору безпеки.

У Гондурасі ГСО відкрила кілька можливостей для включення гендерної проблематики у нові напрями, такі як: семінари зі стратегічного та оперативного планування; міжнародні семінари під керівництвом Гондурасу про висновки гендерних самооцінок на регіональному та міжнародному рівнях, а також про заходи реагування на гендерно зумовлене насильство під час COVID по всій Латинській Америці; кампанії з комунікацій, навчання органів зовнішнього контролю; місцева підготовка поліції, суддів і прокурорів та включення гендерної проблематики в стратегічне планування, а також аналіз даних про роботу поліції з населенням, проведений підсекретаріатом.

У Колумбії були створені можливості для обміну висновками щодо ГСО та досвідом між країнами на регіональному та міжнародному рівнях у розбудові миру, гендерної проблематики та поліцейській діяльності.

➤ **Платформа для демонстрації інституційної підтримки гендерно-чутливої реформи:**

Проведення ГСО є першим кроком на шляху перетворення в гендерно-чутливу устанovu сектору безпеки, що відповідає різним безпековим потребам чоловіків і жінок і сприяє повній і рівній участі чоловіків і жінок. ГСО – це засіб надання допомоги установам у виконанні зобов'язань з національного та міжнародного права, включно з Резолюцією 1325 Ради Безпеки ООН «Жінки, мир, безпека» (Резолюція РБ ООН 1325), Комітетом з ліквідації дискримінації щодо жінок (CEDAW) і (хоча і не мають обов'язкової юридичної сили) Цілями сталого розвитку 5 і 16 (про гендерну рівність, мир і справедливість, відповідно).

Що стосується НПГ і НПК, ГСО сформували Плани дій щодо гендерної рівності або більш комплексні дорожні карти для здійснення системних і сталих змін в обох установах, які заручилися підтримкою міжнародних партнерів, що виступають за гендерно-чутливу реформу сектору безпеки.

6. Напрямки діяльності після проведення ГСО

Окрім інституційної адаптації, існує ще кілька надійних шляхів, щоб поглибити урахування гендерних аспектів за рекомендаціями ГСО. Наведена нижче таблиця ілюструє кілька ключових результатів, які можуть стати засобом реалізації рекомендацій ГСО. Для отримання більш детальної інформації, будь ласка, зверніться до набору інструментів DCAF з гендерних питань і безпеки (інструменти 1 і 2).

Тема	Шляхи реалізації
Ефективність діяльності	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Комплексні обов'язкові навчальні модулі з урахуванням гендерної специфіки ➤ Гендерна проблематика повинна бути включена в усі навчальні програми ➤ Поділ даних за статтю, віком та іншими характеристиками, у тому числі про злочини за гендерною ознакою ➤ Підготовка, надання ресурсів та розширення прав і можливостей внутрішніх експертів з гендерних питань, у тому числі конкретно щодо злочинів за гендерною ознакою
Закони, політики та планування	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Чіткі гарантії та зобов'язання щодо гендерної рівності, у тому числі щодо гендерно зумовленою дискримінації та гендерно зумовленим насильством, відповідно до міжнародних визначень та зобов'язань ➤ Комплексна гендерна стратегія або політика ➤ Чіткі обов'язки та оперативні плани відповідно до Національних планів дій 1325 ➤ Складання гендерно-чутливого бюджету для забезпечення інтеграції гендерних питань та активного заохочення гендерної рівності ➤ Повні й вичерпні СПД для боротьби з насильством в сім'ї та іншими видами злочинів за гендерною ознакою
Звітність і контроль	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Набір, просування, перевірка і дисциплінарні рамки, що гарантують індивідуальну підзвітність щодо гендерної рівності ➤ Чіткі механізми подачі скарг та спеціалізовані протоколи та підрозділи для розслідування порушень за гендерною ознакою та сексуальних домагань з боку персоналу та забезпечення підзвітності ➤ Скоординовані механізми внутрішнього контролю, включно із захистом «викривачів»
Інституційна культура	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Наставництво, тренінги з лідерства та інші програми оперативної підготовки доступні для жінок ➤ Конкретні процедури подання, моніторингу та розслідування скарг щодо дискримінації за гендерною ознакою та сексуальними домаганнями з боку персоналу ➤ Надання психологічної підтримки співробітникам, які звертаються за допомогою у зв'язку з сексуальними домаганнями або дискримінацією
Персонал	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Збір статистичних даних про персонал з поділом за ознакою статі ➤ Включення гендерної рівності в процеси приймання на роботу та внесення змін до опису посадових обов'язків, щоб краще відображати спектр необхідних навичок ➤ Зобов'язання та відповідальність керівництва щодо сприяння гендерній рівності ➤ Порядки забезпечення належної та безпечної інфраструктури та обладнання для жінок ➤ Гендерно-чутливі політики та практики для забезпечення балансу між роботою та особистим життям для всіх співробітників
Стосунки с громадою	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Створення та підтримка партнерських відносин з організаціями громадянського суспільства з метою підвищення потенціалу та оперативності реагування ➤ Інклюзивна розробка та проведення консультацій з громадськістю для забезпечення різноманіття участі ➤ Спеціалізований досвід роботи команд поліції, які взаємодіють з громадськістю (community policing)

Визначення:

Гендер: означає ролі, поведінки, види діяльності, риси й норми, які конкретне суспільство в цей час вважає придатними для чоловіків і жінок. Ці риси, можливості й відносини *соціально конструюються* і засвоюються в процесі соціалізації. Вони залежать від контексту і часу і є мінливими. Гендер є частиною ширшого соціокультурного контексту, як і інші важливі критерії соціокультурного аналізу, такі як клас, раса, інвалідність, рівень бідності, етнічна група, сексуальна орієнтація, вік і т.д., які в деяких випадках можуть бути більш важливими, ніж стать (DCAF, 2019:6).

Гендерний аналіз: критичне вивчення того, як відмінності в гендерних ролях, видах діяльності, потребах, можливостях і правах впливають на жінок, чоловіків, дівчат і хлопців і осіб з іншою гендерною ідентичністю і різним походженням у певній сфері політики, ситуації або контексті (DCAF, 2019: 13).

Гендерна рівність: це основоположне право людини й мета, впровадження якої взяли на себе уряди й міжнародні організації. Таким чином, сприяння гендерній рівності є частиною мандату установ сектору безпеки та правосуддя. Гендерну рівність також можна розуміти як «відсутність дискримінації за ознакою статі людини в можливостях, розподілі ресурсів чи переваг або в доступі до послуг» (DCAF, 2019: 12)

Гендерна перспектива:це спосіб з'ясувати або проаналізувати вплив гендеру на можливості, соціальні ролі та взаємодію людей. Цей спосіб з'ясування впливу гендеру дозволяє провести гендерний аналіз, а згодом впровадити гендерну перспективу до будь-якої пропонованої програми, політики або організації (ООН-Жінки, Словник з гендерної рівності)

Гендерна чутливість: спрямована на розуміння і врахування соціальних і культурних факторів, пов'язаних з гендерною ізоляцією і дискримінацією в найрізноманітніших сферах суспільного і приватного життя. (Європейський інститут із гендерної рівності)

Реформа сектору безпеки (РСБ): це політичний і технічний процес покращення безпеки держави та людей шляхом підвищення ефективності та підзвітності у наданні безпеки, управлінні та нагляду в рамках демократичного цивільного контролю, верховенства права і дотримання прав людини. (DCAF, 2015).

Гендерно-чутлива реформа сектору безпеки: передбачає інклюзивний процес реформ, що враховує різні гендерні ролі, які застосовуються до чоловіків, жінок, хлопців і дівчат у відповідному контексті. Це процес реформ, який сприяє гендерній рівності шляхом забезпечення рівного врахування безпекових потреб, досвіду та перспектив усіх груп населення при плануванні та здійсненні РСБ (Kjall, 2016:2 і DCAF, 2019: 2141-)

Виноски

1. Меган Бастік, *Посібник щодо самооцінки з гендерних питань для поліції, збройних сил та сектору правосуддя* (Женева: DCAF, 2011) <https://www.dcaf.ch/gender-self-assessment-guide-police-armed-forces-and-justice-sector>
2. На основі даних за 2020 рік, наданих регіональними управліннями DCAF на місцях (РО).
3. Портал Жінки світу 2020: тенденції та статистика, Статистичний відділ Організації Об'єднаних Націй: <https://worlds-women-2020-data-undesa.hub.arcgis.com/pages/violence-against-women-and-the-girl-child>
4. Індекс глобального гендерного розриву аналізує розрив між чоловіками та жінками за чотири основні категорії: i. Економічна участь і можливості; ii. Освітній рівень; iii) Здоров'я і виживання; i iv. Розширення політичних прав і можливостей. Максимально можливий бал дорівнює 1 (рівність), а мінімально можливий бал дорівнює 0 (нерівність).
5. https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf
6. <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021/in-full/economy-profiles>
7. <https://www.who.int/news/item/092021--03-devastatingly-pervasive-1-in-3-women-globally-experience-violence>
8. <https://www.who.int/news/item/092021--03-devastatingly-pervasive-1-in-3-women-globally-experience-violence>
9. https://data.worldbank.org/indicator/VC.IHR.PSRC.FE.P5?most_recent_value_desc=true

DCAF - Geneva Centre for Security
Sector Governance

Maison de la Paix
Chemin Eugène-Rigot 2E
CH-1202 Geneva, Switzerland
Tel: +41 22 730 94 00
info@dcaf.ch
www.dcaf.ch

 @DCAF_Geneva

DCAF Geneva Centre
for Security Sector
Governance