

Гендерная самооценка: пособие для полиции, вооруженных сил и сектора правосудия



ДКВС
центр содействия
безопасности,
развитию и
верховенству права

Автор

Меган Бастик

Благодарности

ДКВС благодарит гендерную команду Министерства обороны Нидерландов и полиции Сьерра-Леоне, которой в сотрудничестве с Айшою Фофана Ибрагим была протестирована версия проекта данного пособия.

Выражаем благодарность также Дженни Харвей и Джульетте Хант, которые помогли разработать это пособие, а также опытным рецензентам: Сильвии Ангербауер, Николь Болл, Вирджинии Боувье и Кетлин Кюхнаст – сотрудникам Института мира США (USIP), Саре Дуглас и Никола Попович из организации «ООН-Женщины» (UN Women), Шерил Хендрикс, Марджи Мур, Мишель Пепе, Шелби Квост и Эверетт Саммерфилд.

Автор также хотел бы поблагодарить Анну Дангову и Анали Пеппер за помощь в исследовании, а также коллег команды ДКВС, которые занимаются изучением проблем гендера и безопасности, Даниель де Торрес, Анику Догерти, Аню Ебнотер, Катрин Квеседи и Кристин Валасек, Викторию Уолкер и Бернарду Белондраде из организации DCAF-ISSAT (международной команды советников в секторе безопасности) за их комментарии к проекту данного пособия.

ДКВС

Женевский Центр демократического контроля над вооруженными силами (ДКВС) – одна из ведущих мировых организаций в сфере реформирования сектора безопасности и управления им. ДКВС обеспечивает консультативную поддержку и программы практической помощи внутри стран, разрабатывает и продвигает соответствующие демократические нормы на международном и национальном уровнях, пропагандирует передовой опыт и проводит исследования, направленные на обеспечение эффективного демократического управления сектором безопасности.

Посетите наш сайт: www.dcaf.ch

Программа ДКВС по вопросам гендера и безопасности

Программа ДКВС по вопросам гендера и безопасности проводит исследования, предоставляет политические и технические консультации, осуществляет региональные проекты по поддержке развития сектора безопасности, которые удовлетворяют потребности в безопасности мужчин, женщин, юношей и девушек, а также полное участие мужчин и женщин в деятельности сектора безопасности и процессах его реформирования.

Свяжитесь с нами: gender@dcaf.ch

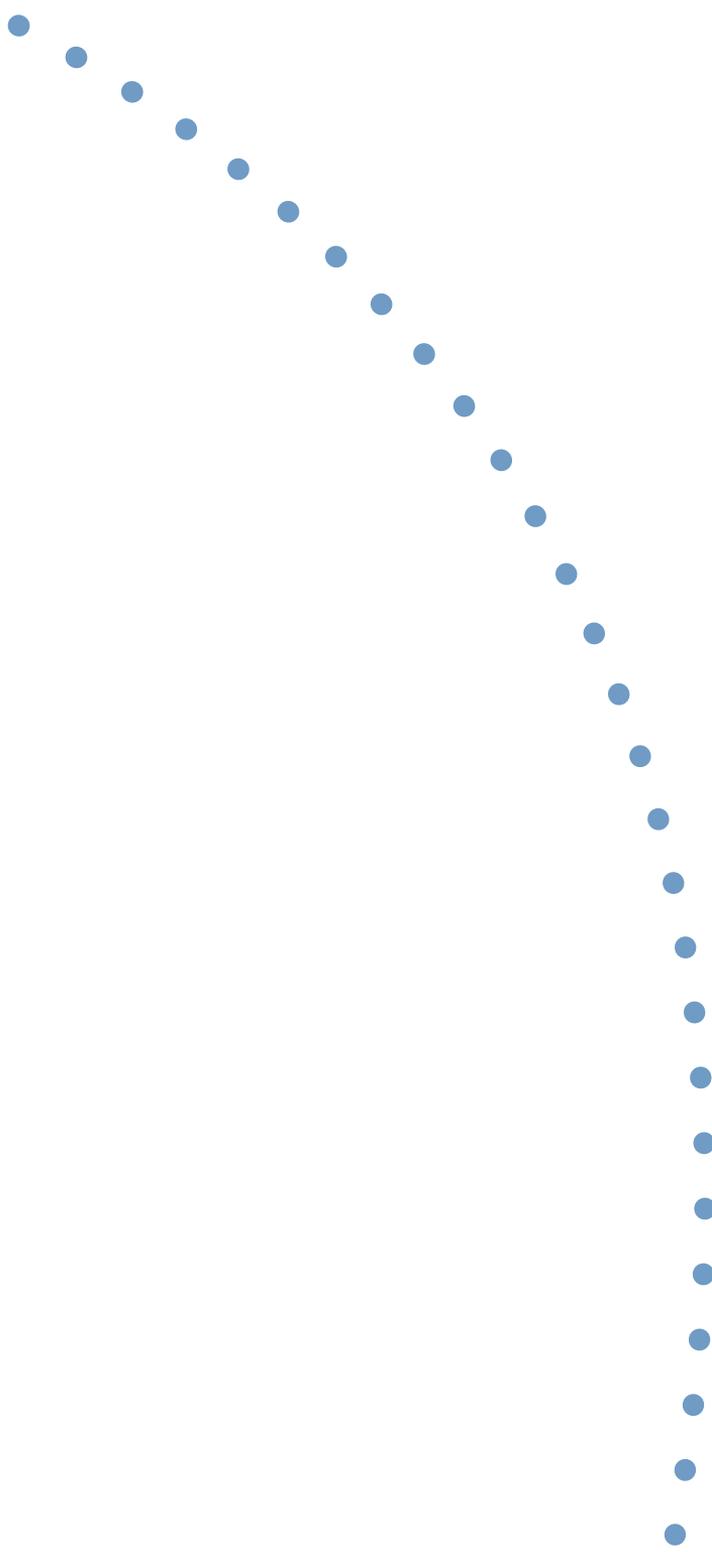
© ДКВС рекомендует данное пособие для использования, адаптации и копирования. Пожалуйста, сообщите нам, если данное пособие вам понравилось, и высылаетесь на эти материалы.

ISBN: 978-92-9222-169-0

Меган Бастик. *Гендерная самооценка: пособие для полиции, вооруженных сил и сектора правосудия* (Женева, ДКВС, 2011)

СОДЕРЖАНИЕ

ГЛАВА 1. ВВЕДЕНИЕ	1
Обзор.....	1
Для чего проводить ведомственную гендерную самооценку?.....	2
Кому предназначено это пособие?.....	3
Термины и терминология.....	4
Пример 1. Аудит интеграции гендерных аспектов в деятельность Вооруженных Сил Новой Зеландии.....	6
ГЛАВА 2. КАК ПРОВОДИТЬ ВЕДОМСТВЕННУЮ САМООЦЕНКУ?	7
Сроки.....	7
Этап 1. Обзор преимуществ и рисков.....	7
Этап 2. Получение соответствующего разрешения.....	8
Этап 3. Организация работы.....	8
Этап 4. Адаптирование процесса самооценки.....	10
Этап 5. Сбор информации.....	11
Этап 6. Анализ и отчет о полученных результатах.....	12
Этап 7. Разработка плана действий по гендерным вопросам.....	13
Этап 8. Контроль, оценивание и корректирование.....	14
Пример 2. Самооценка полицейского отдела Альбукерке по вопросам принятия на работу и удержания на должности женщин.....	15
Пример 3. Повышение эффективности гендерной политики в Вооруженных Силах Нидерландов.....	16
ГЛАВА 3. ВОПРОСЫ ОТНОСИТЕЛЬНО 16 АСПЕКТОВ ГЕНДЕРНОЙ ЧУВСТВИТЕЛЬНОСТИ	17
Тема А. Исполнительская эффективность.....	18
Тема Б. Законодательство, политика и планирование.....	23
Тема В. Связи с общественностью.....	27
Тема Г. Подотчетность и надзор.....	29
Тема Д. Штат (личный состав).....	31
Тема Е. Институциональная культура.....	36
ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ИСТОЧНИКИ	39
ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ МАТЕРИАЛЫ	41
Дополнительный материал 1. Примеры насилия на гендерной почве.....	41
Дополнительный материал 2. Пример рабочего плана проведения гендерной самооценки.....	42
Дополнительный материал 3. Советы по проведению опроса.....	44
Дополнительный материал 4. Рекомендации по проведению фокус- группы.....	45
Дополнительный материал 5. Шаблон отчета о гендерной самооценке.....	46
Дополнительный материал 6. Шаблон плана действий по гендерным вопросам.....	47
Дополнительный материал 7. Шаблон сбора информации о тренингах.....	48
ПРИЛОЖЕНИЕ 1. ОЦЕНКА ПОСОБИЯ	49



ГЛАВА 1. ВВЕДЕНИЕ

ОБЗОР

Это пособие по самооценке является инструментом для оценивания гендерной чувствительности ведомств сектора безопасности. Специально разработанное для полиции, вооруженных сил и органов правосудия, это пособие может также использоваться другими ведомствами сектора безопасности. Гендерно чувствительное ведомство сектора безопасности – это ведомство, которое удовлетворяет различные потребности мужчин и женщин, юношей и девушек в безопасности и правосудии, способствует полному и равноправному участию женщин и мужчин в работе ведомства.

В пособии предложены восемь этапов оценивания вашего ведомства, которые включают создание плана по совершенствованию деятельности ведомства, а также мониторинг и оценку выполнения плановых позиций:

1. Обзор преимуществ и рисков.
2. Получение соответствующего разрешения.
3. Организация работы.
4. Адаптирование процесса самооценки.
5. Сбор информации.
6. Анализ и отчет о полученных результатах.
7. Разработка плана действий по гендерным вопросам.
8. Контроль, оценивание, корректирование.

Для проведения оценивания в вашем ведомстве необходимо создать рабочую группу, которую должен возглавить координатор по гендерным вопросам (при наличии), офицер по вопросам равенства или кто-то другой.

Рабочая группа использует такие методы для сбора информации по 16 аспектам гендерной чувствительности, как опросы, анкетирование, фокус-группы и анализ документов, (смотри блок на стр. 2). Эти 16 аспектов объединены в шесть тематических групп:

- а) исполнительская эффективность;
- б) законодательство, политика и планирование;
- в) связи с общественностью;
- г) подотчетность и надзор;
- д) штат (личный состав);
- е) институциональная культура;

Самооценка и планирование действий занимают примерно от четырех до шести месяцев.

По завершении процесса оценивания вы будете иметь:

- ✓ **отчет об оценке**, который дает представление о гендерной чувствительности вашего ведомства; в отчете будут отмечены как сильные стороны, так и проблемы, которые составляют основу для обсуждения и планирования;
- ✓ **план действий по гендерным вопросам**, где отмечены механизмы мониторинга и оценивания.

План гендерной самооценки



1. Продумать преимущества и риски



2. Получить соответствующее разрешение



3. Организовать оценивание (сроки, круг обязанностей, коммуникации)



4. Адаптировать процесс самооценки



5. Собрать информацию (обзор документации, опросы, фокус-группы, анкетирование)



6. Анализировать и отчитываться



7. Разработать план действий по гендерным вопросам



8. Контролировать, оценивать, корректировать

ДЛЯ ЧЕГО ПРОВОДИТЬ ГЕНДЕРНУЮ САМООЦЕНКУ В ВЕДОМСТВЕ?

Сосредоточение внимания на гендерных вопросах – социальных различиях и социальных отношениях между мужчинами и женщинами – помогает ведомству сектора безопасности улучшить контакт с обществом, которому этот сектор служит, повысить производственную эффективность, диверсифицировать и получить максимальную отдачу от персонала в соответствии с высочайшими стандартами профессиональной ответственности. Это также помогает выполнять обязательства международного права, включая Резолюцию Совета Безопасности ООН 1325 и Конвенцию о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (CEDAW).

Проведение гендерного оценивания может быть первым шагом в трансформации ведомства сектора безопасности, деятельность которого будет гендерно чувствительной, отвечать разнообразным потребностям мужчин и женщин, юношей и девушек в сфере безопасности и правосудия, а также способствовать полному и равноправному участию женщин и мужчин в данной деятельности. Если вы уже предприняли шаги в достижении этой цели, оценивание поможет узнать, как хорошо вы это делаете.

Гендерное оценивание поможет вам:

- ✓ определить уже существующие ресурсы ведомства, направить усилия на решение гендерных вопросов с точки зрения навыков, знаний, полномочий, политики и процедур;
- ✓ определить, что удовлетворяет, а что не удовлетворяет потребности мужчин и женщин, юношей и девушек в обществе, которому вы служите;
- ✓ определить потребности в оснащении и обучении;
- ✓ получить базовые данные, в сравнении с которыми следует провести мониторинг и оценивание прогресса;
- ✓ продемонстрировать персоналу вашу заинтересованность в создании отличных условий труда и равных возможностей;
- ✓ понять, почему увольняется женский и мужской персонал;
- ✓ выявить существующий положительный опыт обеспечения равного приема на работу, назначения на должности и продвижения по службе женщин и мужчин;
- ✓ продемонстрировать местному сообществу, правительству и другим партнерам свою заинтересованность в обеспечении прав человека и обязательств в области гендерного равенства;
- ✓ укрепить партнерские отношения с общественностью, неправительственными организациями (НПО) и поставщиками дополнительных услуг;
- ✓ определить реальные цели и практические стратегии, направленные на повышение гендерной чувствительности.

16 пунктов гендерной чувствительности

Самооценка рассматривает 16 аспектов гендерной чувствительности, которые объединены в 6 тематических групп.

Тема А. Исполнительская эффективность

1. Компетенции и обучение.
2. Доступ к услугам.
3. Данные о преступности на гендерной почве.

Тема Б. Законодательство, политика и планирование

4. Национальные, региональные, международные законы и стандарты.
5. Политика, процедуры и координация организации.

Тема В. Связь с общественностью

6. Общественное восприятие.
7. Сотрудничество и консультации с общественностью.

Тема Г. Подотчетность и надзор

8. Жалобы на персонал сектора безопасности.
9. Внутренний и внешний надзор.

Тема Д. Штат (личный состав)

10. Отбор и назначение на должность.
11. Содержание сотрудников на должности.
12. Назначение, служебная деятельность, продвигание по службе и заработная плата.
13. Наставничество и поддержка.
14. Инфраструктура и оснащение.

Тема Е. Институциональная культура

15. Понимание гендерных вопросов и отношений между мужским и женским персоналом.
16. Лидерство и общественная презентация.

Преимущества гендерной чувствительности:

- большая эффективность в удовлетворении потребностей общества, которому служите;
- более продуктивная рабочая среда;
- меньшее количество проблем с сексуальными домогательствами и дискриминацией;
- улучшенная структура подотчетности;
- больший уровень доверия общественности и улучшение сотрудничества;
- укрепление национального, регионального и международного авторитета.

КОМУ ПРЕДНАЗНАЧЕНО ЭТО ПОСОБИЕ?

Данное пособие по самооценке предназначено для использования полицейскими службами¹, вооруженными силами и органами правосудия. Пособие имеет достаточно общий характер, поэтому может быть использовано в любой стране, не зависимо от степени ее развития и наличия конфликтов как на местном, так и на государственном уровнях.

Настоящее пособие также может быть использовано как инструмент оценивания для внешних структур, заинтересованных в выявлении того, как гендерные вопросы решаются в полицейской службе, вооруженных силах или секторе правосудия. Этими структурами могут быть международные и региональные учреждения, органы парламентского контроля, государственные органы защиты прав человека, ведомства омбудсменов, организации гражданского общества, а также и независимые исследователи. Кроме того, данное пособие будет полезным в освещении соответствующих гендерных вопросов для людей, которые разрабатывают программы поддержки реформ в ведомствах сектора безопасности. Для осуществления оценивания внешними структурами необходима полная поддержка соответствующих ведомств сектора безопасности, как отмечено в пособии, в сборе данных и дальнейшей деятельности.

Пользователи должны понимать сущность понятий «пол» и «дискриминация по половым признакам», но не обязаны быть «экспертами по гендерным вопросам». Рекомендуется сбор данных из разных источников, включая опросы, фокус-группы и просмотр документов. Пособие – не статистический инструмент оценивания: хотя оно и предлагает ряд количественных методов исследования, главный акцент делается на сборе качественной информации. Пособие является гибким инструментом, который может быть адаптирован к конкретной ситуации оценивания.

В этом пособии не представлено конкретное содержание **криминально-исполнительной системы**, поскольку существуют детальные международные стандарты обращения с правонарушителями. Для оценивания положения женщин в СИЗО и женщин-правонарушительниц необходимо руководствоваться, кроме всего прочего, *Правилами ООН, где определены нормы поведения с женщинами-заключенными и меры наказания для женщин-правонарушительниц, не связанные с заключением под стражу («Бангкокские правила»)*:

ВНУТРЕННЕ ИЛИ ВНЕШНЕЕ ОЦЕНИВАНИЕ?

Это пособие создано, в первую очередь, с целью проведения внутреннего оценивания рабочей группой. Тем не менее, может быть полезным проведение оценивания и командами внешних экспертов. В приведенной таблице, заимствованной из инструментария «Security Sector Reform Assessment, Monitoring & Evaluation and Gender», предложенного в издании DCAF/OSCE-ODIHR/UN-INSTRAW «Gender and Security Sector Reform Toolkit», излагаются определенные преимущества и недостатки. В любом случае, гендерная экспертиза должна быть комплексным процессом, который проводится руководством организации, и иметь потенциал для практических изменений, основывающихся на результатах.

	Преимущества	Недостатки
Внутренняя команда оценивания	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ее работа может стоить дешевле и быть более простой. ✓ Знание внутренних структур, процедур и иерархий. ✓ Может восприниматься более серьезно в зависимости от стажа и влияния членов рабочих групп. 	<ul style="list-style-type: none"> ✗ Отсутствие опыта проведения гендерного оценивания. ✗ Отсутствие независимости. ✗ Страх продемонстрировать сверхкритичность. ✗ Потенциальные помехи в сборе информации от особ более высокого ранга и/или разных подразделений.
Внешняя команда оценивания	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Более независимая точка зрения, потенциально более широкие перспективы. ✓ Отсутствие страха перед последствиями в случае критики внутренних процессов. ✓ Знания и опыт в проведении гендерного оценивания. 	<ul style="list-style-type: none"> ✗ Отсутствие понимания принципов работы организации. ✗ Потенциально меньшая возможность привлечь персонал к сотрудничеству и ответственности за процесс. ✗ Отсутствие общего видения/цели и потенциально более ограниченная интерпретация результатов.

1 В данном пособии слово «полиция» используется для всех организаций, имеющих законные полномочия по принуждению. Кроме служб гражданской полиции, понятие включает жандармерию (военная полиция, созданная на основе французской модели, может называться как «жандармерия» или «гражданская стража», так и «карабинеры» и др.).

ТЕРМИНЫ И ТЕРМИНОЛОГИЯ

Это пособие посвящено проблемам гендерной самооценки. Оно отличается от инструментов оценивания, которые рассматривают проблемы, касающиеся только женщин: данное издание посвящено вопросам мужчин и женщин, юношей и девушек.

Понятие «**гендер**» касается социальных различий и социальных отношений между мужчинами и женщинами. Гендер вместе с этнической принадлежностью, возрастом, классом, религией и другими социальными факторами определяет роли, полномочия и ресурсы для женщин и мужчин любой культуры, а также властные отношения между мужчинами и женщинами. Гендерным ролям учатся, они не определяются биологически (как пол). Хотя гендерные роли имеют свои глубокие корни в каждой культуре, они также меняются с течением времени и имеют широкий спектр внутри и между культурами. Исторически внимание к гендерным отношениям было обусловлено необходимостью удовлетворения конкретных нужд и потребностей женщин по сравнению с мужчинами. Однако следует признать, что также важно рассматривать потребности и роли мужчин и юношей в любой культуре или организации.

Это пособие направлено на осуществление «**гендерного анализа**», который включает сбор и анализ информации о мужчинах и женщинах, в том числе об их социальных ролях, доступе к ресурсам и контроле над ними. Для ведомств сектора безопасности гендерный анализ может быть процессом сбора информации о различных видах опасности, которые угрожают женщинам, девушкам, мужчинам и юношам, и о том, как каждая из этих групп взаимодействует с ведомством. Гендерный анализ является необходимым инструментом для рассмотрения гендерной проблематики.

«**Комплексный гендерный подход**» («*гендерный мейнстриминг*») означает оценку последствий для мужчин и женщин любых запланированных мероприятий, например, таких как новая кампания по набору добровольцев, изменения в политике относительно человеческих ресурсов или оперативный приказ. Комплексный гендерный подход – это стратегия, которая имеет целью сделать интересы и опыт женщин и мужчин неотъемлемым аспектом проектирования, реализации, мониторинга и оценки любой инициативы, чтобы мужчины и женщины имели одинаковые преимущества, а для неравенства не осталось места. Конечной целью является достижение гендерного равенства².

Более детальное рассмотрение этих понятий представлено в изданиях «Tool on Security Sector Reform» и «Gender and Security Sector Reform Toolkit».

Данное пособие в некоторой степени рассматривает понятие «**насилие на гендерной почве**». Насилие на гендерной почве – любое причиняющее вред действие, которое происходит против воли человека и основывается на социально обусловленных (гендерных) различиях между женщинами и мужчинами³. Насилие на гендерной почве включает в себя насилие в семье, торговлю людьми с целью сексуальной эксплуатации, сексуальное насилие и половое увечье – как правило, от этого чаще страдают женщины и девушки, чем мужчины и юноши. Оно также включает формы насилия, которым подвергаются мужчины и юноши, такие как групповое насилие, изнасилование мужчин и торговля людьми с целью принудительного труда. Список различных форм насилия на гендерной почве приведен в Дополнительных материалах 1. Не во всех странах считаются преступными действиями все известные формы насилия на гендерной почве. В данном пособии используется термин «насилие на гендерной почве» для описания актов насилия по признаку пола, криминализованных в соответствии с национальным правом.

Использование понятия **гендер** в деятельности ведомств сектора безопасности предполагает решение ряда вопросов:

- Как организации относятся к сотрудникам мужского и женского пола?
- Как организации относятся к женщинам, мужчинам, девушкам и юношам, которые пытаются воспользоваться их услугами?
- В равной ли степени мужчины и женщины принимают участие в процессе принятия решений в организации?

Предлагаемое пособие поможет ответить на эти вопросы.

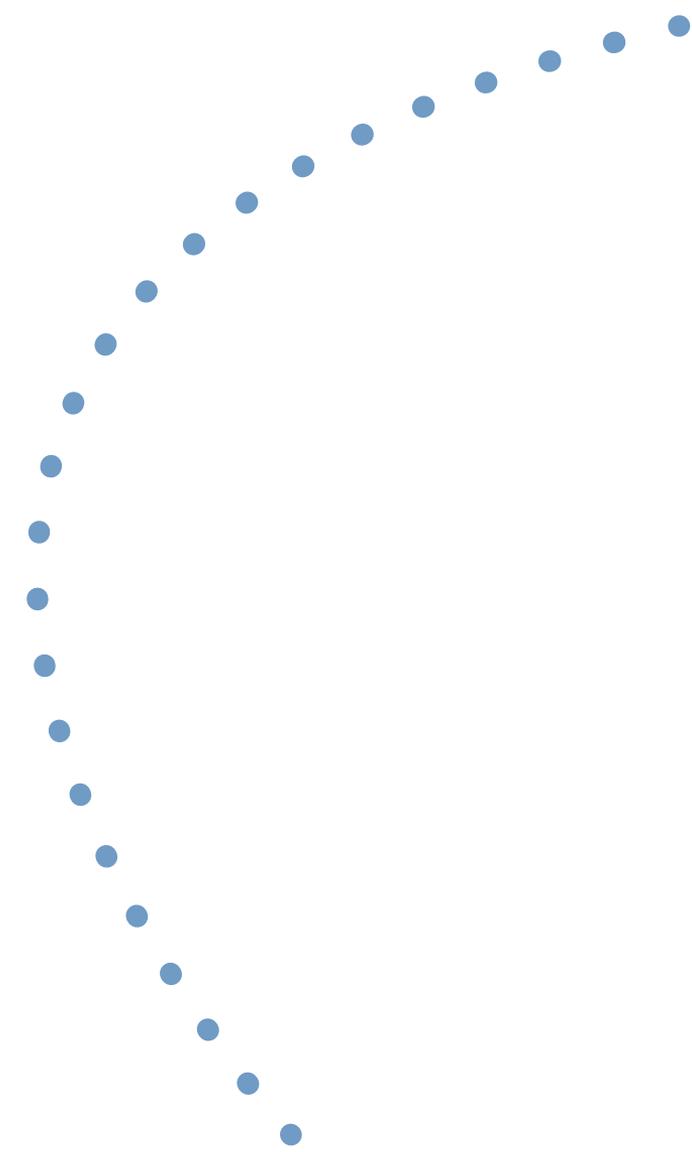
Гендерно чувствительное ведомство сектора безопасности – это ведомство, которое удовлетворяет конкретные потребности различных групп мужчин и женщин, юношей и девушек в сфере безопасности и правосудия, а также способствует полному и равноправному участию женщин и мужчин в данной деятельности.

2 Это определение заимствовано и адаптировано из издания «Report of the UN Economic and Social Council for 1997» (A/52/3, 18 September 1997).

3 IASC, «Gender Handbook for Humanitarian Action. Women, Girls, Boys & Men – Different Needs, Equal Opportunities», 2006, с. 12.

Мы определяем **«гендерно чувствительное ведомство сектора безопасности»** как такое, которое удовлетворяет конкретные потребности различных групп мужчин и женщин, юношей и девушек в сфере безопасности и правосудия и способствует полному и равноправному участию женщин и мужчин в данном виде деятельности. Гендерно чувствительное ведомство сектора безопасности определяет конкретные потребности различных групп женщин и мужчин, юношей и девушек в обществе. Затем институт принимает меры для удовлетворения этих потребностей, а также проводит мониторинг и анализирует результат. В гендерно чувствительных ведомствах сектора безопасности ценятся сотрудники как мужского, так и женского пола, поощряется и поддерживается баланс их профессиональных и семейных обязанностей. Гендерно чувствительные ведомства сектора безопасности сотрудничают с мужчинами и женщинами местных сообществ, чтобы лучше понять и удовлетворить потребности местного населения. Занимаясь проблемами дискриминации и сексуальных домогательств, они имеют четкую систему подотчетности.

Чтобы стать гендерно чувствительным, ведомству можно использовать такие организационные мероприятия по самооценке: развитие гендерной политики, пересмотр принципов набора на работу и должностных инструкций, проведение анализа и обучения персонала в гендерной сфере, а также разработка и осуществление плана действий по гендерным вопросам.



ПРИМЕР 1. АУДИТ ИНТЕГРАЦИИ ГЕНДЕРНЫХ АСПЕКТОВ В ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ВООРУЖЕННЫХ СИЛ НОВОЙ ЗЕЛАНДИИ

В 1998 году Вооруженные Силы Новой Зеландии (ВСНЗ) подписали договор с Новозеландской Комиссией по правам человека о проведении аудита интеграции гендерных аспектов в свою деятельность. Этот механизм был разработан после обсуждения Комиссией и ВСНЗ жалоб на сексуальные домогательства в военно-морском флоте Новой Зеландии. Как отмечалось в справке, целью аудита было «определить философию, политику и практику, которые способствуют интеграции женщин в деятельность ВСНЗ, установить любые культурные, социальные или институциональные барьеры, препятствующие продвижению женщин по службе в ВСНЗ на основе их заслуг». Аудит также исследовал, как различные подходы к интеграции гендерных аспектов влияют на эффективность деятельности ВСНЗ.

Аудит интеграции гендерных аспектов базировался на качественной методологии, которая предусматривала выявление отношения к гендерной проблематике и интеграции женщин. Этот методологический подход включал три стратегии:

- *изучение документов и литературы* – как новозеландских, так и зарубежных источников;
- *фокус-группы и опросы* – обсуждения в 26 фокус-группах с 233 респондентами, а также индивидуальные опросы 46 мужчин и женщин – как военных, так и гражданских представителей ВСНЗ;
- *аналитическая интерпретация* – информация, собранная во время обсуждений в фокус-группах и опросов, была упорядочена в информационную базу данных, обзоров, точек зрения и оценок.

Рекомендации аудиторского отчета были сгруппированы по следующим категориям:

- барьеры в поведении и восприятии интеграции гендерных аспектов;
- физические стандарты, одежда и снаряжение;
- семейная политика и практика;
- притеснения на гендерной почве и сексуальные домогательства;
- политика и практика управления кадрами;
- руководство и управление интеграцией гендерных аспектов;
- равные возможности трудоустройства.

Выводы по аудиту интеграции гендерных аспектов были в полной мере приняты главнокомандующим ВСНЗ. В ответ на выявленные в ходе аудита пробелы был представлен ряд мероприятий, направленных, в первую очередь, на создание безопасных рабочих мест для женщин и устранение барьеров, препятствующих продвижению женщин по службе (в 2000 году для женщин стали доступны все должности ВСНЗ), и как результат – новые перспективы для всего персонала.

В 2005 году в ВСНЗ было проведено независимое оценивание прогресса в реализации рекомендаций. Этот обзор подтвердил достижение существенного прогресса в интеграции гендерной проблематики, увеличение количества женщин в армии, ВМС и ВВС; наблюдался постоянный рост женских кадров, устойчивое увеличение числа женщин на высших уровнях руководства, было отмечено совершенствование культуры восприятия женщин. Улучшились методы реагирования на домогательства, что все чаще стало рассматриваться как вопрос справедливости, а не гендера. Количество жалоб на домогательства резко сократилось со 129 в 1997 году до 34 в 2004 году. Также стали более гибкими условия работы для персонала, который имеет семью. Обзор выявил, что меры, направленные на интеграцию женщин в армию, также имели положительное влияние на другие группы меньшинств. В 2007 году ВСНЗ стали победителями государственного сектора и получили премию Новой Зеландии «Равные возможности трудоустройства» благодаря активному и инновационному подходу к устранению гендерного дисбаланса и достижения признания женщин на всех уровнях.

Источники

- 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.shiryuu.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/spigi.htm (accessed 21 June 2011).

ГЛАВА 2. КАК ПРОВОДИТЬ ВЕДОМСТВЕННУЮ САМООЦЕНКУ?

СРОКИ

Описанный в этом пособии процесс самооценки складывается из восьми этапов. Продолжительность каждого из них зависит от ведомства и таких его характеристик, как размер, географическое положение и сложность; человеческие и другие ресурсы, необходимые для оценивания; а также доступность данных, независимо от того, обрабатывались они раньше или нет.

Ориентировочные сроки	
Этот график может помочь вам предварительно продумать разные этапы.	
1. Обзор преимуществ и рисков	1 неделя
2. Получение соответствующего разрешения	1 месяц
3. Организация работы	1–2 недели
4. Организация процесса самооценки	1–2 недели
5. Сбор информации	1–3 месяца
6. Анализ и доклад выводов	2–3 недели
7. Разработка плана действий по гендерным вопросам	2–3 недели
8. Мониторинг, оценка и корректирование	постоянно



ЭТАП 1. ОБЗОР ПРЕИМУЩЕСТВ И РИСКОВ

Проведение гендерной самооценки предоставляет вашему ведомству множество преимуществ. Этот процесс демонстрирует сотрудникам, общественности, правительству и другим заинтересованным сторонам, что ведомство серьезно относится к улучшению качества предоставляемых услуг и соответствует самым высоким профессиональным стандартам. Самооценка обеспечивает основу для выявления уже достигнутого прогресса и улучшения деятельности в гендерной сфере, а также способствует диалогу в областях, требующих изменений. Также важно предусмотреть любые возможные негативные последствия проведения гендерной самооценки и определить, каким образом их можно смягчить.

Например, если оценивание доказало, что конкретное ведомство – сложное место работы для женщин, и этот вывод обнародовали, возможно, меньшее число женщин захочет там работать. Проведение гендерного оценивания в тех ведомствах, где нет ресурсов или заинтересованности следовать программе улучшения, может увеличить риск ложных ожиданий. Очень важным является то, как обнародуются цели и ожидаемые результаты оценивания (рассматривается далее на Этапе 3).

Гендерная самооценка является наиболее полезной для ведомства, которое стремится стать более гендерно чувствительным, готово выделить для этого ресурсы и пытается понять, на что следует обратить внимание. Если ситуация другая, то лучше было бы начать не с диалога и пропаганды, а сформировать в ведомстве общее понимание смысла и преимуществ, которые оно получит, если станет гендерно чувствительным.

Нужна помощь?

Существует множество источников поддержки и проведения экспертизы, которые могут помочь вам провести гендерную самооценку.

Рассмотрим:

- люди с опытом проведения оценивания и анализа данных из других государственных ведомств, университетов и неправительственных организаций, которые привлекаются в качестве консультантов;
- эксперты по гендерным вопросам в государственных организациях, НПО;
- международные и неправительственные организации.

Не стесняйтесь обращаться в ДКВС, если вы нуждаетесь в совете по началу вашей работы. Вы можете связаться с нами по адресу: gender@dcaf.ch.

СОВЕТ 1. Стратегии обеспечения внутренней поддержки гендерных инициатив

- подчеркните преимущества гендерно чувствительных организаций;
- определите «гендерных чемпионов» среди мужчин и женщин, которые будут информировать других и убеждать уполномоченных лиц;
- поделитесь с организациями, подобными вашей, примерами успешных гендерных инициатив;
- укажите на то, что вопросам гендера и безопасности уделяется международное внимание, в том числе Советом Безопасности ООН и организациями, которые финансируют процессы улучшения в этой области;
- подумайте, будет ли полезной пропаганда в обществе/ неправительственных организациях.



ЭТАП 2. ПОЛУЧЕНИЕ СООТВЕТСТВУЮЩЕГО РАЗРЕШЕНИЯ

Проведение гендерной самооценки требует выделения достаточных ресурсов, включая личное время, доступ к документам и информации о персонале организации, которая проводит оценивание. Таким образом, важно, чтобы лица, которые проводят оценивание, – находятся ли они в ведомстве сектора безопасности или за его пределами – проводили оценивание при наличии соответствующего разрешения и поддержки со стороны руководства ведомства. Разрешение также может быть получено внутри ведомства и может влиять на результаты оценивания.

Высшее руководство должно обеспечить поддержку или четко сформулировать обоснование оценивания, которое включает:

- цели оценивания;
- преимущества, которые получает ведомство, проводящее оценивание;
- лиц, отвечающих за проведение оценивания;
- ожидаемые достижения и результаты;
- лиц, имеющих доступ к отчету о проведенном оценивании, в том числе, его обнародованию (хотя в идеале оценивание – это открытый процесс, в котором принимают участие представители других ведомств и гражданского общества; ведомство может решить не обнародовать отчет по оцениванию или предоставить к нему доступ только представителям самого ведомства);
- поощрение участия в полном и честном сборе данных;
- в идеале, обязательства сделать организационные выводы из оценивания в соответствии с планом (Этап 7);
- контактное лицо для получения дополнительной информации относительно процесса оценивания.

Примеры целей гендерной самооценки

- *вооруженные силы*. Определить препятствия участию женщин в миротворческих миссиях и стратегии по их преодолению;
- *полиция*. Определить пути совершенствования системы ответственности за сексуальное насилие над мужчинами, женщинами, юношами и девушками;
- *сектор правосудия*. Определить пути обеспечения доступа к правосудию женщин, в том числе этнических меньшинств и женщин-беженок.



ЭТАП 3. ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ

Кто?

Назначьте **руководителя проекта** по самооценке ведомства, который будет координировать рабочую группу на этапах сбора информации и разработки доклада об оценивании. Он/она также будет нести ответственность за регулярное представление отчетов руководству о ходе оценивания. Руководитель проекта должен иметь твердое понимание концепций гендера и дискриминации по признаку пола. Если оценивание проводится лицом, не являющимся сотрудником ведомства (например, омбудсменом или представителем организации гражданского общества), руководитель проекта может быть из ведомства, в котором проводится оценивание.

Сформируйте **рабочую группу** по самооценке. Количество членов группы определяется численным составом вашего ведомства и может достигать 6-10 человек. Если группы большие, то, как правило, им недостает энергичности. Состав рабочей группы должен базироваться на презентативности и опыте. В группу должны быть включены представители всех подразделений ведомства, в том числе ведомство, ответственное за гендерные вопросы, ведомства равных возможностей, кадров, обучения, политики развития и связей с общественностью. Это помогает направлять процесс и иметь доступ к соответствующему персоналу и документам, а также убедиться, что процесс самооценки проводится во всем ведомстве. Может быть очень полезным, если, по крайней мере, один член рабочей группы занимает в ведомстве руководящую должность или имеет прямую связь с руководством, что позволяет обеспечить постоянную обратную связь с высшим составом. Рабочая группа также может включать представителей гражданского общества (например, из неправительствен-

СОВЕТ 2. Использование консультантов

Консультант может помочь вам с проведением самооценки, – например, личность, которая имеет опыт в проведении оценивания или в анализе данных. Тем не менее, консультант должен только *помогать*, а не осуществлять процесс самостоятельно.

Контрольный список членов рабочей группы

- ✓ руководитель проекта;
- ✓ офицер(ы) по вопросам гендера и равенства;
- ✓ член высшего руководства или личность, которая имеет связь с руководством;
- ✓ представители всех основных подразделений, в том числе, отдела кадров;
- ✓ представители гражданского общества и/или обеспечивающие связи с общественностью;
- ✓ министерство, которое отвечает за гендерные вопросы;
- ✓ личность (личности), которая имеет опыт в проведении исследований, опросов и коммуникаций.

ных организаций по защите прав человека, Ассоциации женщин-юристов или Национальной женской сети) и/или из органа по связям с общественностью.

Внешние заинтересованные стороны могут быть важными источниками информации, их привлечение к оценке будет способствовать укреплению доверия внутри ведомства и сотрудничества с общественностью. Также может быть полезным включить представителя министерства, ответственного за женщин/гендерное равенство. Рассматривая навыки рабочей группы, старайтесь включить лиц, которые имеют опыт в научно-исследовательской работе, проведении опроса и коммуникациях.

Если в ведомстве уже существует рабочая группа, занимающаяся вопросами гендера, эта группа могла бы взять на себя ответственность за проведение оценивания. Если это так, рассмотрите перспективу привлечения в рабочую группу по оцениванию дополнительных членов для обеспечения анализа всего ведомства.

Члены рабочей группы должны быть в состоянии оторваться от своих обычных задач, чтобы посвятить себя институциональной самооценке. Может возникнуть необходимость предоставления каждому члену рабочей группы прямого разрешения для проведения этой работы.

Как?

Соберите **заседание рабочей группы**, которое продлится полный рабочий день, чтобы представить всех членов группы, спланируйте процесс оценивания и определите задачи.

Рабочий план. Просмотрите каждый этап процесса самооценки и разработайте план работы. Он должен включать **обязанности и сроки** проведения процесса самооценки, сбор информации и составление отчета. Рабочая группа может принять решение назначить лиц, ответственных за различные аспекты процесса оценивания в одной или нескольких подгруппах. Рассмотрите любые потенциальные препятствия проведению оценивания – труднодоступная информация или лица, которые могут отказываться от сотрудничества. При необходимости подготовьте бюджет. В Дополнительных материалах 2 предлагается пример рабочего плана процесса оценивания.

Коммуникации. Разработайте **план взаимодействия** с большими организациями по вопросам оценивания: например, обоснование оценивания, которое предусматривает этапы, сроки и, в конечном итоге, выводы. Как было указано в Этапе 1, проведение оценивания создает ожидание появления чего-то, чему нужно следовать, поэтому оценивание должно содержать четкий круг ограничений и потенциальных положительных результатов процесса.

Может быть полезным разработать стратегии коммуникации и спланировать, что и кому необходимо сообщить, каким образом это должно быть сделано, и с какой периодичностью. Как минимум, разработайте некоторые стандартные сведения о процессе оценивания, которые будут использоваться внутри ведомства, общественностью и теми, кто участвует в оценивании.

Управление. Определите **четкие правила**, которые касаются ссылок на источник или анонимности собранной информации. Например, должны ли быть все опрошенные идентифицированы в окончательном докладе? Смогут ли лица внутри или вне ведомства принять участие в оценивании анонимно? Если да, то какие системы будут внедрены, чтобы защитить их анонимность? Подробно рассмотрите, какие могут быть негативные последствия для человека и какие шаги можно предпринять для их предупреждения (например, человек может опасаться, что критика ведомства может подорвать его/ее перспективы продвижения по службе. Использование внешнего интервьюера или анонимного опроса может помешать этому). Рабочая группа может установить пути получения анонимной оценки от персонала, например, предусмотреть специальный почтовый ящик для сообщений.

Лидерство. Проведите **встречу или серию встреч со всеми соответствующими руководителями департаментов**, чтобы объяснить суть процесса оценивания, а также каким образом

Перечень этапов проведения встречи по гендерной самооценке

- ✓ вступительная часть;
- ✓ подтверждение целей, заданий, сроков предоставления справки;
- ✓ обзор шагов процесса самооценки;
- ✓ обзор вопросов, обозначенных в разделе 3, и обсуждение методов сбора информации;
- ✓ разработка сроков каждого из этапов процесса оценивания: сбора данных, анализа и составления отчетов;
- ✓ подготовка бюджета;
- ✓ определение заданий и соответствующих сроков их исполнения:
 - определение примерного перечня вопросов;
 - разработка инструментария для сбора информации (например, опрос, анкетирование);
 - разработка коммуникативных стратегий;
 - разработка системы защиты анонимности;
- ✓ рассмотрение преград и стратегий их преодоления;
- ✓ составление плана встреч с руководителями департаментов и Генерального штаба;
- ✓ налаживание регулярных встреч рабочей группы.

Основные элементы коммуникативной стратегии

- ✓ **Содержание**
Что необходимо рассказывать сотрудникам о гендерной самооценке;
- ✓ **Промежуточное задание**
Как вы сообщите персоналу о предстоящей гендерной самооценке;
- ✓ **Целевая группа**
Каких сотрудников необходимо проинформировать;
- ✓ **Информатор**
Кто будет информировать;
- ✓ **Сроки**
Когда и как часто вы будете информировать.

По материалам «Interaction Gender Audit Handbook», с. 23. См. также с. 66 «Handbook for guidance on developing a communications strategy».

будет задействован их персонал; представьте членов рабочей группы и укрепите уровень управленческой поддержки процесса. Организуйте брифинг для более широкого круга персонала, объясните сущность процесса оценивания, а также, что именно будет предложено в рамках сотрудничества и когда.

Такие встречи, возможно, должны быть повторены на региональном уровне. Собрание персонала является хорошей возможностью для лидеров содействовать процессу путем его одобрения и поддержки участия персонала.

Планирование. Установите регулярные заседания рабочей группы (например, еженедельно или раз в две недели). Убедитесь, что все понятно относительно того, где будут проводиться встречи, как долго они продлятся и какие результаты ожидаются.



ЭТАП 4. АДАПТИРОВАНИЕ ПРОЦЕССА САМООЦЕНКИ

Какие вопросы задавать?

Раздел 3 данного пособия содержит образцы вопросов для использования рабочей группой во время проведения самооценки, например, в опросах, анкетированиях или фокус-группах. Вопросы касаются 16 измерений гендерного фактора (см. блок на стр. 5). 16 пунктов гендерных проблем сгруппированы по предметным областям в шесть тем:

- а) исполнительская эффективность;
- б) законодательство, политика и планирование;
- в) общественные отношения;
- г) подотчетность и надзор;
- д) штат (личный состав);
- е) институциональная культура.

Некоторые вопросы («Вопросы для всех ведомств сектора безопасности») носят общий характер и применяются (с адаптацией, в случае необходимости) для всех ведомств сектора безопасности. Также предлагаются дополнительные вопросы для вооруженных сил, полиции и сектора правосудия. Некоторые вопросы касаются количественных данных (количество и размеры), а некоторые – качественных. Оба типа вопросов являются необходимыми. Количественные данные (например, количество женского персонала или количество мужчин, которые из-за жалобы на изнасилование подвергаются судебному преследованию) могут быть отправным пунктом, относительно которого определяются будущие изменения. Качественные данные (например, почему женский персонал увольняется, почему случаи изнасилования мужчин не преследуются) необходимы для анализа и понимания количественных данных, а также для установления аспектов, которые требуют изменений.

Часть 3 не предназначена для использования в качестве опроса, который будет завершен в полном объеме любым лицом или рабочей группой по самооценке. Это задача превышает ресурсные возможности большинства ведомств. Рабочая группа должна выбрать и адаптировать вопросы так, чтобы они соответствовали цели оценивания и собственно ведомству, а также имеющимся времени и ресурсам. Рекомендуется, чтобы каждый из 16 пунктов был включен в ведомственную самооценку для получения полного представления о гендерных проблемах. Рабочая группа, возможно, пожелает включить дополнительные вопросы для рассмотрения, представляющие особый интерес, изменить или удалить вопрос на собственное усмотрение.

Как задавать вопросы?

Существуют различные способы сбора информации для самооценки ведомства. Они описаны в Этапе 5. Рабочая группа должна решить, какие методы использовать в зависимости от целей оценивания, времени и ресурсов, которыми обладает рабочая группа. Например:

- если рабочая группа и количество ресурсов невелики, можно только провести осмотр документов, опрос некоторых ключевых сотрудников и нескольких членов неправительственных организаций;
- если рабочая группа имеет больше ресурсов, можно также разработать краткую анкету для персонала (до 20 вопросов), провести фокус-группы и опросы.

СОВЕТ 3. Подбор вопросов, актуальных для вашего ведомства

- ✓ Пересмотрите «Вопросы для всех организаций сектора безопасности», а также дополнительные вопросы для того типа ведомства, который вы оцениваете.
- ✓ Включите определенные вопросы по каждому из 16 пунктов гендерной проблематики.
- ✓ Включите как количественные (количество и размеры), так и качественные вопросы.
- ✓ Включите вопросы, касающиеся организационной политики или обязательств по гендерному равноправию.
- ✓ Включите вопросы относительно какой-либо спецслужбы/организации, которые связаны с проблемами преступности на гендерной почве.
- ✓ Если гендерные оценивание и планирование проводились раньше, включите вопросы для оценивания помех на пути их реализации.
- ✓ Если у вас недостаточно информации и ресурсов, сконцентрируйте внимание на наиболее важных вопросах в каждой из тем.
- ✓ Если услуги органов полиции и правосудия ограничены для мужчин, женщин, юношей и девушек, сосредоточьтесь внимание на основных проблемах, но все-таки старайтесь включить каждый из 16 пунктов.
- ✓ Если вы не достигли согласия с персоналом в вопросах поддержания мира, не поднимайте вопросы этой тематики.

Использование некоторых методов, представленных в Этапе 5, требует особых ресурсов и опыта. Фокус-группы, например, в идеале должны возглавлять эксперты, которые могут управлять динамикой групп, чтобы избежать доминирования отдельных лиц или ложной видимости консенсуса. Кроме того, для проведения опроса в обществе необходимы квалифицированные методисты, а также возможность собрать группу и выделить время для планирования каждой встречи.

Некоторые источники информации предложены в перечне вопросов Раздела 3. Эти перечни не являются исчерпывающими и обязательными. Однако, по возможности, используйте более одного источника или метода сбора данных для перекрестной проверки результатов.

Обеспечьте как можно более широкое представительство ведомства в самооценке. Оценивание способствует прозрачности, пониманию и поддержке гендерной чувствительности во всем ведомстве, в том числе, на уровне руководства, а также предоставляет возможности сбора исходных данных с целью составления гендерно ориентированного плана действий. Несмотря на значимость участия подразделений, которые занимаются проблемами гендера, отделов кадрового обеспечения и тренировочных центров, старайтесь не ограничиваться только ими. Участие внешних заинтересованных сторон в оценивании является средством для проведения консультаций с женщинами, мужчинами и маргинальными группами в обществе, укрепления союза с женскими и неправительственными организациями, которые обеспечивают поддержку, а также предоставляют возможность сотрудничества с местными сообществами.



ЭТАП 5. СБОР ИНФОРМАЦИИ

Приведенные ниже методы являются достоверными для сбора информации рабочими группами во время проведения оценивания:

- а) **обзор документов:** например, государственная политика; ведомственная политика, процедуры, обучающие программы, справочники и отчеты; сайты ведомств; газетные статьи, отчеты местных и неправительственных организаций; предварительные оценки; существующие обзоры женского и мужского восприятия безопасности и справедливости;
- б) **опрос ключевых информаторов:** персонала внутри ведомства и за его пределами, который был отобран по уровню знаний и опыта для опроса. В большинстве случаев применяются опросы качественные, углубленные и частично структурированные. Специалист, ответственный за опросы, проводит каждый из них, основываясь на определенном перечне главных тем и вопросов. Между 15 и 35 вопросами опрос может быть сокращен. Дополнительные материалы 3 устанавливают рекомендации по проведению опросов.

Опрос может проводиться среди следующих категорий респондентов:

- руководящего состава; сотрудников, ответственных за набор кадров; сотрудников, ответственных за рассмотрение жалоб по вопросам дискриминации; персонала ведущих отделов, работа которых связана с преступлениями на гендерной почве; органами внутреннего контроля;
- лиц за пределами ведомства – в соответствующем министерстве; внешних надзорных органах (например, в офисе омбудсмена или комиссии по правам человека); женских организациях; организациях по правам человека;
- в) **анкетирование** может проводиться среди отдельных групп персонала, выборки сотрудников, бывших сотрудников или, например, местных женских организаций, молодежных групп и неправительственных организаций. Если субъекты имеют доступ к Интернету, онлайн-инструменты по анкетированию, такие как SurveyMonkey, могут быть полезными и помочь защитить анонимность. Возможно, вам придется потратить много времени, чтобы получить ответ. Анкета должна быть доступной и достаточно простой (если субъекты недостаточно образованы).

Когда отсутствует необходимое количество документации, а учитываются лишь результаты анкетирования персонала и общественное восприятие, то, поскольку информацию трудно найти, может быть необходимым более творческий подход к сбору информации.

Обозначим методы этой группы:

- г) **обсуждения в фокус-группах:** опытный методист проводит обсуждение в группе из 7-12 определенных участников относительно их восприятия, взглядов, убеждений и отношения к теме, работая над вопросами, указанными в пособии или перечне вопросов. Вместо того чтобы задавать прямые вопросы, методист может использовать общие упражнения, например, предложив участникам классифицировать проблемы по их важности или проиллюстрировать связь между субъектами. Методист должен следить за тем,

Способы сбора информации:

- ✓ Обзор документов
- ✓ Опросы
- ✓ Анкетирование
- ✓ Фокус-группы
- ✓ Посещение на местах
- ✓ Опросы общественности
- ✓ Экспертизы

СОВЕТ 4. Опросы

Проведите опрос за пределами организации или даже опросите представителей другой организации или подразделения. Люди могут говорить более открыто за стенами своего департамента или военного подразделения.

чтобы не навязывать участникам свои собственные взгляды. Наблюдатели делают запись комментариев и замечаний. Сеансы обычно длятся один-два часа. Дополнительные материалы 4 предлагают пример проведения опроса фокус-группы.

Старайтесь, чтобы для разных групп, от которых вы хотите получить информацию, формировались отдельные фокус-группы (например, персонал высшего уровня, потребители услуг, молодые сотрудники).

Вероятно, для этого важно провести фокус-группы в различных регионах или с персоналом разного статуса. Должны существовать отдельные фокус-группы для мужчин, юношей, женщин и девушек, чтобы убедиться, что каждая группа имеет возможность выражать свое мнение как можно свободнее.

Фокус-группы могут быть надежным способом сбора качественной информации, а у участников могут возникнуть вопросы, которые не были ранее обработаны. Это особенно полезно там, где, вероятно, отсутствует достаточное количество документации, например, связанной с вопросом институциональной культуры. Однако не стоит эксплицировать мнения фокус-группы на более широкие аудитории;

- д) **посещение на местах:** например, полицейских участков, судов и мест, где предоставляется помощь жертвам насилия на гендерной почве;
- е) **опрос сообществ:** ряд вопросов и дискуссий в ходе встречи являются открытыми для всех членов общества. Лицу, проводящему опрос, следует тщательно подготовить анкеты. Отдельные встречи могут быть проведены с женщинами и мужчинами из определенных маргинальных групп;
- ж) **мини-опросы:** структурированные анкеты с небольшим количеством да/нет-вопросов, которые проводятся для 25-75 человек. Вы могли бы провести такой опрос с лицами, которые обращаются в милицию, суд или другие организации, осуществляющие помощь пострадавшим, например, с мужским или женским персоналом (имейте в виду, что, хотя мини-исследования способны генерировать количественные данные, они не могут быть обобщены – ваша выборка не является репрезентативной для всего населения);
- з) **комплексные опросы:** применение тщательно отобранных образцов для получения результатов, которые можно обобщить для более широких слоев населения. Эти опросы могут рассматривать конкретную проблему, которая волнует институт, такую, как препятствия, возникающие на пути принятия женщин на работу, или оценивать общественное мнение относительно ведомства сектора безопасности или общего качества его деятельности¹.

С технической точки зрения, комплексные опросы являются достаточно сложными, их разработкой и проведением должны заниматься опытные исследователи. Такой подход способен обеспечить большую достоверность информации. При планировании фокус-групп и опроса общественности продумайте, нужно ли принимать специальные меры для обеспечения участия женщин и девушек (например, организация транспорта или присмотр за детьми). Убедитесь, что для встречи запланированы время и место, удобные для мужчин и женщин, которых вы надеетесь привлечь.

Лица, участвующие в тестировании, должны понимать, как будет использоваться предоставленная ими информация, в частности, может ли она использоваться против них, а также знать о возможном получении информации из других источников.

Во время сбора данных фиксируйте, от кого поступила информация – от мужчины, женщины, юноши или девушки, их возрастную группу (то есть распределение данных по полу и возрасту), чтобы можно было проанализировать различия между группами. В зависимости от вашей задачи также могут быть важны другие характеристики: статус в ведомстве и принадлежность к нему, вероисповедание, языковой или национальный состав группы.

ЭТАП 6. АНАЛИЗ И ОТЧЕТ О ПОЛУЧЕННЫХ РЕЗУЛЬТАТАХ



На стадии анализа может возникнуть необходимость провести обсуждение с лицами, которые ранее принимали участие в опросе и воспользоваться их советами для рассмотрения нерешенных или непонятых вопросов. Используйте данные, которые были распределены по категории пола отвечающих, чтобы попытаться понять разницу между ответами мужчин и женщин, типы их потребностей и мыслей, которые они высказали.

Рабочая группа должна консолидировать свои выводы в проекте доклада. В докладе следует выделить сильные стороны ведомства, ресурсы и передовые практики гендерной направ-

СОВЕТ 5. Резюмирование

Сделайте краткое резюме отчета. В основном докладе использование суммирующих таблиц, вставок и дополнений может представить ваши выводы в более доступном для чтения виде.

1 Опросы общественного мнения фиксируют персональные отношения и убеждения целевой аудитории. Часто опрос проводится только среди определенной выборки людей из конкретной группы населения. Опросы, которые касаются предоставления услуг в социальной сфере, предполагают получение информации от потребителя о результатах деятельности ведомств, которые предоставляют услуги населению. Источники информации: 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. 91, February 2004. Данные опроса населения, который проводился в сочетании с 20 фокус-группами для изучения восприятия безопасности в Косово, используется на Форуме гражданских инициатив и мировой безопасности, *A Matter of Trust* (London: 2010).

ленности, а также ключевые вопросы, требующие улучшения. Попробуйте представить согласованную «большую картину» ведомства. Предоставление рекомендаций помогает спроектировать позитивное будущее.

Не стоит рассматривать в докладе каждый вопрос, включенный в процесс оценивания, но следует рассмотреть каждую из шести тем (исполнительская эффективность; законодательство, политика и планирование; связи с общественностью; подотчетность и надзор; штат; институциональная культура). Полезно включить данные или обобщенную описательную информацию, которые могут быть использованы как основа для сравнения в будущем. Например, если вы обращались к методу анкетирования, вы могли бы отметить: «Мы установили, что 67 % женщин и 45 % мужчин знакомы с ведомственной политикой гендерного равенства». Анализируя документы и посещения, вы могли бы сказать: «Только 40% полицейских участков/судов имели отдельные приемы для жертв насилия на гендерной почве». Шаблон для отчета по гендерной самооценке содержится в Дополнительных материалах 5.

Следует обсудить этот отчет с соответствующими руководителями тех уровней, на которых самооценка была инициирована; также его надо официально утвердить в ведомстве (например, чтобы его подписал руководитель). Следует также с отчетом ознакомить персонал, например, на специальном заседании, через информационный бюллетень или систему внутренней связи. Представители общественности и средств массовой информации могут быть приглашены к участию в брифингах по результатам оценивания.



ЭТАП 7. РАЗРАБОТКА ПЛАНА ДЕЙСТВИЙ ПО ГЕНДЕРНЫМ ВОПРОСАМ

Отчет об оценивании представляет проблемы ведомства в гендерной сфере. Следующий этап должен основываться на сильных сторонах ведомства и улучшить состояние дел в тех сферах, где ваше ведомство могло бы быть более гендерно чувствительным: программа действий по гендерным вопросам.

Кто?

Рабочая группа может быть ответственной за разработку плана действий по гендерным вопросам как заключительного этапа ведомственного процесса самооценки. Кроме того, в ведомстве может быть отдел, специализирующийся на разработке политики и стратегии, необходимых для подготовки плана. Если это так, то рабочая группа должна быть тщательно проконсультирована. Дальнейшие действия должны быть направлены на получение поддержки со стороны высшего руководства ведомства, чтобы гарантировать реализацию плана. План действий по гендерным вопросам необходимо одобрить на высшем уровне ведомства. В разделе «Дополнительные ресурсы» перечисляются необходимые материалы по гендерным вопросам для планирования действий, а также приводятся примеры гендерных планов действий, разработанных ведомствами сектора безопасности.

Что?

План действий по гендерным вопросам должен содержать ответы на конкретные институциональные вызовы, как показано в пособии по самооценке. Он должен опираться на имеющиеся ресурсы как в ведомстве, так и в обществе, для того чтобы усилить гендерную чувствительность, учитывая предложения персонала и внешних заинтересованных сторон. План действий по гендерным вопросам должен строиться на основе ведомственной политики по гендерным вопросам. Это было выявлено в рамках темы по самооценке (законодательство, политика и планирование).

Полезно, если в ведомстве имеется гендерная политика. Тем не менее, даже если гендерная политика отсутствует, существуют национальные обязательства в гендерной сфере (например, закрепление в Конституции прав женщин или равенства перед законом), региональные и международные обязательства (например, CEDAW и Резолюции Совета Безопасности в отношении прав женщин, мира и безопасности), которым этот институт подотчетен.

Такие ресурсы, как «DCAF/OSCE-ODIHR/UN-INSTRAW Gender and Security Sector Reform Toolkit», предлагают стратегии, направленные на формирование гендерно чувствительного ведомства сектора безопасности, и содержат идеи различных инициатив, которые могли бы быть включены в план действий по гендерным вопросам. См. в частности «Police Reform and Gender», «Justice Reform and Gender», «Defence Reform and Gender», а также «Implementing the Women, Peace and Security Resolutions in Security Sector Reform». План действий по гендерным вопросам, вероятно, необходим для рассмотрения каждой из шести тем, представленных в данном пособии:

- исполнительская эффективность – например, улучшение подготовки по гендерным вопросам для отдельных групп персонала;
- законодательство, политика и планирование – например, создание внутренней координации и подотчетности структур для формирования ведомственной гендерной чувствительности;
- связи с общественностью – например, развитие сотрудничества с НПО, которые оказывают помощь жертвам сексуального насилия;
- подотчетность и надзор – например, разработка протоколов для реагирования на жалобы пострадавших от насилия на гендерной почве;

СОВЕТ 6. Стратегии изменений

Меняйте стратегии в зависимости от проблем, которые выявило оценивание. Подчеркните, что быть гендерно чувствительным – значит быть более эффективным и действенным.

- д) штат (личный состав) – например, мероприятия по содействию найму женщин, содержанию на должностях и продвижению по службе;
- е) институциональная культура – например, инициативы по предупреждению сексуальных домогательств.

План действий по гендерным вопросам должен точно определять:

- цели и возможности их достижения;
- мероприятия, необходимые для достижения целей;
- временные сроки достижения целей;
- четкие обязанности персонала различного уровня (сверху вниз);
- человеческие, финансовые и другие необходимые ресурсы;
- мониторинг, оценивание и подотчетность.

СОВЕТ 7. Цели

Нацельтесь на поступательный успех и достижения. Не старайтесь выполнить весь план действий сразу.

Дополнительные материалы 6 содержат шаблоны плана действий по гендерным вопросам.

Везде, где это возможно, план действий по гендерным вопросам должен быть направлен на устранение коренных причин проблем, а не только их проявления. Например, если проблемой является недостаточное количество женского персонала, а также привлечение большего количества женщин, в плане действий следует рассмотреть причины, почему женский персонал отсутствует. План действий может включать в себя ряд различных типов целей:

- немедленные действия (сильное влияние, слабое/без воздействия);
- краткосрочные (некоторые расходы, видимое влияние, срочность, достижение консенсуса);
- среднесрочные (учет дальнейших исследований, стратегическое планирование, расчет затрат, общественное восприятие, создание коалиций интересов);
- долгосрочные (серьезные изменения в политике, долгосрочное планирование и расчеты).

Создание системы мониторинга и отчетности по достижению целевых показателей, которые вы наметили в плане, является важным шагом. С помощью мониторинга, вы можете показать прогресс с учетом гендерных аспектов ведомства. Этот мониторинг может быть интегрирован в существующие результативные системы менеджмента (например, обзоры, подготовленные департаментами и отдельными лицами, которые содержат критерии, связанные с гендером) и/или использован специализированными структурами (например, межведомственной рабочей группой по вопросам гендера). Изучайте пути, которыми женские организации и другие заинтересованные стороны сообщества могут быть привлечены к мониторингу и отчетности (например, женский кризисный центр мог бы проводить регулярные консультации по работе полиции с жертвами насилия в семье). Обязательства по предоставлению отчетности должны быть четко изложены в плане: Кто несет ответственность за отчетность каждого вида деятельности? Как часто? В каком формате?



ЭТАП 8. КОНТРОЛЬ, ОЦЕНИВАНИЕ И КОРРЕКТИРОВАНИЕ

Если ведомство стало гендерно чувствительным, это не означает, что гендерная самооценка может быть осуществлена единожды и считаться в дальнейшем завершенной. Организационное совершенство и гендерная чувствительность требуют постоянных обязательств, преданности, ресурсов и действий.

Как минимум необходимо:

- осуществить мониторинг прогресса выполнения плана действий по гендерным вопросам;
- оценить барьеры, препятствующие успешной реализации плана действий по гендерным вопросам;
- регулярно пересматривать план действий по гендерным вопросам, обновлять график мероприятий, оценивать прогресс, корректировать и добавлять различные виды деятельности; включать результаты в регулярные отчеты ведомства или делать это периодически (например, один раз в три-шесть месяцев).

СОВЕТ 8. Мониторинг

Включите мониторинг реализации гендерного плана в качестве обязанностей хотя бы для одного участника рабочей группы.

Регулярно общайтесь с персоналом и другими заинтересованными субъектами в отношении прогресса в осуществлении плана действий по гендерным вопросам. Подумайте о том, как сохранить импульс для работы по гендерным вопросам – например, через полгода или ежегодно празднуйте успехи; отмечайте успех в принятии на работу женщин; празднуйте Международный женский день 8 марта с организациями гражданского общества; отмечайте любой праздник, который акцентирует внимание на правах женщин, а также принимайте участие в национальных и глобальных кампаниях, таких как «16 дней активных действий против гендерного насилия» и «Белая лента».

Ведомство может запланировать повторение гендерной самооценки через 3-5 лет в качестве способа оценивания и пересмотра плана действий по гендерным вопросам.

ПРИМЕР 2. САМООЦЕНКА ПОЛИЦЕЙСКОГО ОТДЕЛА АЛЬБУКЕРКЕ ПО ВОПРОСАМ ПРИНЯТИЯ НА РАБОТУ И УДЕРЖАНИЯ НА ДОЛЖНОСТИ ЖЕНЩИН

В 1995 году численность женщин, которые шли на работу в полицейский отдел Альбукерке (далее – ПОА), уменьшилась. В ответ ПОА разработал проект «Новое рабочее место для женщины», первым шагом которого была организация самооценки. Используя пособие по самооценке, разработанное Национальным центром по делам женщин и полиции (с помощью Национального института женщин в сфере торговли, технологий и науки), ПОА провел самоанализ и самооценку.

Обязательными были 3 элемента самооценки:

- оценка готовности ПОА интегрировать женщин в работу, которая традиционно воспринимается как мужская, путем проведения опроса ключевых заинтересованных лиц; анонимного опроса женщин и мужчин-офицеров; фокус-групп; анализа политики и процедур; анализа статистической информации; рассмотрения состояния оборудования, униформы, ванных комнат и раздевалок;
- развитие управленческой команды и привлечение всех заинтересованных лиц к поддержке деятельности по набору женщин;
- поддержка проекта «Новое рабочее место для женщины», инициированного ПОА, путем презентации на собраниях сотрудников, в информационных бюллетенях, а также при помощи других внутренних коммуникаций, обсуждения в личных беседах и фокус-группах.

ПОА проследил необходимость проведения самооценки, которая фокусируется на следующих вопросах:

- Как вы принимаете на работу сотрудников? И что наиболее важно, вы активно занимаетесь вопросом принятия на работу?
- Какие сообщения вы отправляете? Посмотрите на брошюру по трудоустройству, которую предлагает ваше ведомство: отражает ли она факт активного привлечения женщин?
- Оцените уровни содержания сотрудников на должностях – они отличаются в зависимости от пола и расы?
- Рассмотрите вашу политику относительно предупреждения сексуальных домогательств, а также на то, какое поведение считается (не)толерантным в вашем ведомстве?
- Какова политика вашего ведомства в вопросах ухода за ребенком, отпусков по семейным обстоятельствам и декретных отпусков?
- Обеспечивает ли ваш отдел доступ к соответствующему оборудованию и униформу для женщин?

Самооценка показала, что представителям определенных расовых и гендерных групп, которые подавали заявление о трудоустройстве, было неправомерно отказано на этапе рассмотрения заявлений, а также рекламные и информационные мероприятия были не в полной мере нацелены на определенные группы, которые недостаточно представлены в ведомстве, включая женщин.

Национальный институт женщин в сфере торговли, технологий и науки сформировал отчет и план действий на основе выводов самооценки. Проект «Новое рабочее место для женщины» направлен на улучшение доступа женщин к работе в ПОА путем более справедливого отбора, рекламы и просветительской деятельности кампаний, которые ориентированы на женщин; внутренняя политика учитывает в большей степени особые женские потребности, такие как уход за ребенком и доступ к соответствующей униформе, а также инициативы по предотвращению сексуальной дискриминации.

Результаты

Через два года после начала проекта «Новое рабочее место для женщины», часть женщин-новобранцев в академии выросла с 10% до 25%, а оплата труда женщин сравнялась с оплатой труда мужчин.

Источники

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.

ПРИМЕР 3. ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ГЕНДЕРНОЙ ПОЛИТИКИ В ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ НИДЕРЛАНДОВ

Вооруженные Силы Нидерландов хотят видеть женщин исполняющими любые функции и во всех регионах. Министерство обороны приняло план действий по гендерным вопросам в октябре 2004 года. Однако это не сразу привело к увеличению процента женщин среди сотрудников. В 2006 году Министерством обороны были проведены консультации с политиками относительно разработки планов повышения успеха гендерной политики.

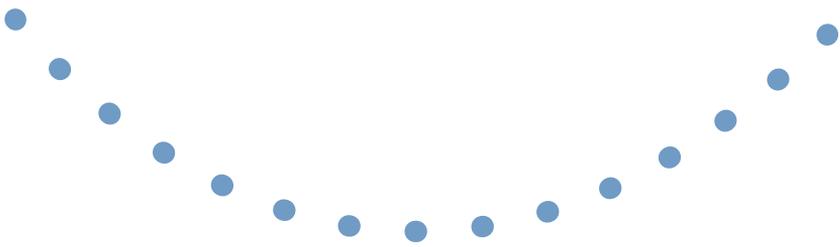
Были проведены консультативные исследования с помощью почтового анкетирования и опроса. Результаты показали, что необходимо провести работу в двух направлениях:

- сделать гендерную политику более сильной и обязательной;
- изменить гендерную культуру в ведомствах.
- Чем больше женщин работает в ведомстве, тем легче влиять и изменять существующую гендерную культуру. Проанализировав литературу в различных сферах, Министерство обороны определило наличие 30% женщин в Вооруженных Силах как критический уровень.
- Министерство разработало следующие стратегии для улучшения гендерной политики Вооруженных Сил Нидерландов:
- акцентирование преимуществ гендерной политики для ведомства, включая беседы о том, в какой мере увеличения количества женского персонала отвечает интересам учреждений;
- определение индикаторов для обеспечения большей прозрачности политики;
- создание системы отчетности, оценивания и внедрения гендерной политики;
- создание системы поощрений и санкций.

Важно, что гендерная политика рассматривается в позитивном ключе. Быстрые результаты очень важны в развитии и поддержке прилагаемых усилий.

Советниками Министерства обороны было обеспечено тесное сотрудничество с другими подразделениями ведомства, в том числе с лицами, ответственными за кадровую политику. Они занимаются интеграцией гендерных вопросов в существующие правила, процессы и системы Министерства обороны.

Этот подход – акцентирование внимания на политике и культуре ведомства – длительный. Он продемонстрировал результаты в создании лучшей гендерной осведомленности в Вооруженных Силах, что привело к росту числа женщин в ведомстве. В течение двух лет процент женщин в звании выше лейтенанта увеличился от 2% до 3%.



ГЛАВА 3. ВОПРОСЫ ОТНОСИТЕЛЬНО 16 АСПЕКТОВ ГЕНДЕРНОЙ ЧУВСТВИТЕЛЬНОСТИ

ЭТА ПРОГРАММА САМООЦЕНКИ ВЕДОМСТВА
РАССМАТРИВАЕТ 16 АСПЕКТОВ ГЕНДЕРНОЙ ЧУВСТВИТЕЛЬНОСТИ,
КОТОРЫЕ СГРУППИРОВАНЫ В ШЕСТЬ ТЕМ.

Тема А. Исполнительская эффективность

- 1) компетенции и подготовка;
- 2) доступ к услугам;
- 3) данные о преступности на гендерной почве

Тема Б. Законодательство, политика и планирование

- 4) национальные, региональные, международные законы и стандарты;
- 5) институциональная политика, процедуры координация

Тема В. Связи с общественностью

- 6) общественное восприятие;
- 7) сотрудничество и консультации с общественностью

Тема Г. Подотчетность и надзор

- 8) жалобы на персонал сектора безопасности;
- 9) внутренний и внешний надзор

Тема Д. Штат (личный состав)

- 10) отбор и назначение на должность;
- 11) удержание на должности;
- 12) назначения, служебная деятельность, продвижение по службе и заработная плата;
- 13) наставничество и поддержка;
- 14) инфраструктура и оснащение

Тема Е. Институциональная культура

- 15) понимание гендерных вопросов и отношений между мужским и женским персоналом;
- 16) руководство и общественная презентация

ТЕМА А. ИСПОЛНИТЕЛЬСКАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ

1) КОМПЕТЕНЦИИ И ПОДГОТОВКА

Чтобы эффективно удовлетворять разнообразные потребности мужчин, женщин, юношей и девушек в сфере безопасности и правосудия, ведомства сектора безопасности должны иметь достаточное количество персонала (включая женский персонал), подготовку, оборудование и благоприятные условия труда. В частности, предупреждение и предотвращение насилия на гендерной почве требуют специальной подготовки и процедур. Индивидуальное отношение является очень важным, так как гендерные предубеждения и дискриминация со стороны персонала в ведомствах сектора безопасности – ключевой барьер предоставления услуг в сфере безопасности и правосудия.

См. Дополнительные материалы 7 – шаблон сбора информации о тренингах.

ВОПРОСЫ ДЛЯ ВСЕХ ВЕДОМСТВ СЕКТОРА БЕЗОПАСНОСТИ

- А. Какие меры (например, обучение, повышение осведомленности) были предприняты в вашем ведомстве для того, чтобы ознакомить персонал всех уровней с обязательствами в отношении:
- прав человека, включая права женщин;
 - анализа понятий «гендер» и «комплексный гендерный подход»;
 - национальных гендерных законов и гендерной политики;
 - любых учредительных программ гендерной политики;
 - равных возможностей;
 - сексуальных домогательств и дискриминации;
 - предотвращения и реагирования на насилие на гендерной почве⁵.
- Б. Перечислите способы включения прав женщин и гендерных вопросов в программу подготовки сотрудников вашего ведомства.
- В. Существуют ли среди персонала гендерные предрассудки (например, женщины – ненадежные свидетели; мужчины имеют физические и сексуальные права в отношении своих жен; женщины своим внешним видом сами провоцируют оскорбления)? Да Нет Если да, приведите примеры.

ВОПРОСЫ ДЛЯ ВООРУЖЕННЫХ СИЛ

- Г. Какая именно целевая подготовка по гендерным вопросам обеспечивается?
- Д. Существует ли советник по гендерным вопросам в каждой миссии? Да Нет
Если да, то имеют ли советники по гендерным вопросам четкие письменные руководства к работе и соответствующий доступ к командованию и ресурсам для проведения гендерного анализа и получения данных во время военных операций?
- Е. Во время военных операций как женский и мужской персонал находит общий язык с мужчинами и женщинами местной общественности для поиска и сбора разведанных? Достаточно ли женского персонала для эффективного исполнения этой работы?
- Ж. По каким принципам подбирается и размещается персонал во время участия в миротворческих миссиях и других военных операциях:
- действующих кодексов поведения;
 - сексуальной эксплуатации и насилия;
 - защиты гражданских лиц;
 - предотвращения сексуального насилия в отношении женщин и девушек;
 - защиты прав и потребностей женщин;
 - Резолюций Совета Безопасности 1325 и 1820;
 - важности привлечения женщин к мероприятиям по поддержанию мира и миротворческим действиям;
 - ВИЧ/СПИД?

⁵ Примерный перечень форм насилия на гендерной почве приведен в Дополнительных материалах 1.

ВОПРОСЫ ДЛЯ ПОЛИЦЕЙСКИХ СЛУЖБ

- Г. Какое количество (или процент) женского персонала в каждом полицейском участке? Достаточна ли эта численность женщин-офицеров для работы с женщинами-заключенными, потерпевшими и свидетелями?
- Д. В каждом ли полицейском участке есть соответствующие места для содержания под стражей мужчин и женщин, девушек и юношей (например, женщины и мужчины, подростки и дети содержатся отдельно)? Да Нет
- Е. Считает ли полиция, что преступления на гендерной почве должны расследоваться в первую очередь? Да Нет
- Ж. Какую подготовку полицейские получают по предупреждению конкретных форм насилия на гендерной почве, включая торговлю людьми, насилие в семье и сексуальные домогательства?
- З. Существуют ли специальные отделы/учреждения, которые рассматривают насилие на гендерной почве, например, отделы по борьбе с торговлей людьми, отделы женской полиции или отделы по поддержке семьи? Да Нет Если так, достаточное ли в них количество персонала и ресурсов?
- И. Какое оборудование и другие ресурсы должен иметь каждый полицейский, работающий на участке по борьбе с насилием на гендерной почве (например: изнасилованием)? Достаточны ли эти ресурсы?
- К. Какие условия должны быть в каждом полицейском участке для приема жалоб и расследования преступлений на гендерной почве (например, помещения для допроса, судебная экспертная поддержка, переводчики)? Достаточны ли эти условия?
- Л. Могут ли жертвы преступлений на гендерной почве подавать жалобы на своем родном языке? Да Нет
- М. Какие действия следует предпринять полиции для предупреждения преступлений на гендерной почве (например, общественные кампании, дисциплинарные приказы по предупреждению насилия)?
- Н. На основе чего подбирается и размещается персонал полиции во время участия в миротворческих миссиях:
- а) действующих кодексов поведения;
 - б) сексуальной эксплуатации и насилия;
 - в) защиты гражданских лиц;
 - г) предотвращения сексуального насилия в отношении женщин и девушек;
 - д) защиты прав и потребностей женщин;
 - е) Резолюций Совета Безопасности 1325 и 1820;
 - ж) важности привлечения женщин к мероприятиям по поддержанию мира и миротворческим действиям;
 - з) ВИЧ/СПИД?

ВОПРОСЫ ДЛЯ ВЕДОМСТВ СЕКТОРА ПРАВОСУДИЯ

- Г. Какие из приведенных ниже пунктов касаются сферы защиты прав женщин и судебного преследования преступлений на гендерной почве?
- а) учебные планы юридических факультетов;
 - б) профессиональные тренинги для юристов;
 - в) тренинги для прокуроров;
 - г) тренинги для судей?
- Д. Существуют ли материалы законодательства и судебной практики, доступные для судей, прокуроров и адвокатов, по угнетению женщин (например, касающиеся сексуального насилия, насилия в семье, браке, под опекой, наследниками, собственниками)? Да Нет
- Е. Считают ли прокуроры и судьи, что преступления на гендерной почве должно уделяться первоочередное внимание? Да Нет Как это продемонстрировано?
- Ж. Существуют ли специализированные подразделения прокуратуры, судов и судей с обученным персоналом по борьбе с преступностью на гендерной почве? Да Нет Если да, полностью ли они укомплектованы необходимыми ресурсами?

3. Каким образом суды пытаются защитить жертв, пострадавших от физического насилия на гендерной почве: приватность, неприкосновенность и безопасность (например, средства для закрытых судебных слушаний; экраны, по которым свидетели и потерпевшие могут свидетельствовать; отдельные залы ожидания для свидетелей, потерпевших и обвиняемых)?

Предлагаемые источники информации:

- опрос персонала на местном, районном и национальном уровнях для обеспечения необходимого обучения, ресурсов и персонала;
- опрос сотрудников специализированных подразделений, если они существуют, занимающихся раскрытием и предупреждением преступлений на гендерной почве;
- опрос членов местных и международных неправительственных организаций;
- опрос сотрудников благотворительных организаций и т.д., которые сотрудничают с вашим ведомством;
- распространение анкет среди персонала;
- пересмотр учебных программ и учебных пособий;
- посещение учебных заведений, присутствие на учебных занятиях, посещение тренингов и встреч с тренерами;
- проверка соответствия комнат для собеседования, мест содержания под стражей и залов судов;
- обзорные доклады органов надзора.

2) ДОСТУП К УСЛУГАМ

Важно, что вопросы безопасности и юридические услуги являются доступными для женщин, мужчин, юношей и девушек по всей стране. Физический доступ может быть проблемой: во многих странах полиция и суды не функционируют повсеместно, так что женщины и девушки имеют меньшие возможности для того, чтобы выезжать и пользоваться ими. Следует отметить, что девушки имеют меньшие возможности для путешествий. Финансовые, языковые и социальные барьеры могут мешать доступу к юридическим услугам для некоторых групп мужчин и женщин. В ряде стран традиционная практика прописывает, что насилие на гендерной почве связано с внешней стороной официальной системы правосудия, которая может нарушить права женщин и девушек.

Данное пособие по самооценке разработано для ведомств сектора безопасности. Для более детального изучения вопросов гендерного оценивания систем правосудия, которые основываются на традиционном или обычном праве, обращайтесь к изданию «*Gender in the Criminal Justice System Assessment Tool*».

ВОПРОСЫ ДЛЯ ВООРУЖЕННЫХ СИЛ

- A. Во время миротворческих операций, какие меры были приняты для обеспечения доступа к услугам полиции и сектора правосудия (например, получение необходимой документации, транспортировка, защита полицейских и судебных учреждений) для мужчин и женщин в местных сообществах?

ВОПРОСЫ ДЛЯ ПОЛИЦЕЙСКИХ СЛУЖБ

- B. Могут ли женщины, мужчины, юноши и девушки сообщить о преступлении, чтобы его расследовали в полицейском участке в любой части страны, в том числе за пределами крупных городов и районов, где живут меньшинства? Да Нет
Если нет, то каковы основные причины того, что мужчины и женщины не сообщают о преступлениях в полицейские участки?
- B. Сообщают ли обычно в полицию о преступлениях на гендерной почве? Да Нет
Если нет, то почему, и как насилие на гендерной почве рассматривается?
- G. Если есть специальные подразделения по борьбе с преступлениями на гендерной почве, функционируют ли они по всей стране, в том числе за пределами крупных городов и в районах, где проживают меньшинства? Да Нет Если нет, то почему?

ВОПРОСЫ ДЛЯ ВЕДОМСТВ СЕКТОРА ПРАВОСУДИЯ

- Б. Могут ли женщины, мужчины, юноши и девушки являться в суд для участия в деле в качестве участников процесса, потерпевших или свидетелей в любой части страны, в том числе за пределами крупных городов и в районах, где проживает община? Да Нет
Если нет, то какие конкретные трудности доступа к судебным заседаниям имеют женщины, мужчины, юноши и девушки (например, расстояние, оплата, необходимость заверения судебного персонала в том, что их дела весомые, неадекватность защитных мер в отношении потерпевших и свидетелей от репрессалий)?
- В. Существуют ли программы правовой грамотности, которые предоставляют знания мужчинам, женщинам, юношам и девушкам в сфере защиты прав человека и юридических прав? Да Нет
- Г. Существует ли программа «Доступ к правосудию» для мужчин, женщин, юношей и девушек, которые, вполне вероятно, могут иметь трудности с доступом к судебной системе (например, потому что они относятся к этническим или языковым меньшинствам, сельской общине или общине беженцев)? Да Нет
- Д. Могут ли женщины и мужчины получить услуги адвоката (например, через предоставление правовой помощи, общественного защитника) или помощника юриста, если они неплатежеспособны? Да Нет
- Е. Используется ли официальная система правосудия для реагирования на насилие на гендерной почве за пределами страны? Да Нет Если нет, то почему и как насилие на гендерной почве рассматривается (например, как обычные процессы)?
- Ж. Что препятствует тому, чтобы внедрять в отношении женщин, юношей и девушек (которые ожидают суда или после осуждения) меры, не связанные с лишением свободы (освобождение под залог или испытательный срок, или общественные работы) взамен заключения?

Предлагаемые источники информации:

- детальная проверка судов, полицейских участков, численности персонала и т.д., которые размещены по всей стране, чтобы оценить уровень охвата;
- опрос персонала;
- распространение анкеты среди местных неправительственных организаций, включая ассоциации женщин-судей или адвокатов, а также центры, которые оказывают помощь жертвам насилия на гендерной почве;
- опрос, просмотр отчетов местных и международных НПО;
- просмотр всех доступных результатов опроса общественного мнения в отношении безопасности и защиты, предоставления услуг и учета персональных данных граждан;
- проведение фокус-групп с конкретными фактическими или потенциальными получателями услуг (например, женщинами, девушками, женщинами из конкретной группы меньшинств);
- опрос представителей разных слоев населения.

3) ДАННЫЕ О ПРЕСТУПНОСТИ НА ГЕНДЕРНОЙ ПОЧВЕ

Количество преступлений на гендерной почве является важным показателем безопасности женщин, мужчин, юношей и девушек. Данные о преступлениях, правонарушителях и потерпевших обеспечивают основу для изменения производительности. Большинство преступлений на гендерной почве не регистрируется из-за таких факторов, как социальная безответственность, неадекватность их восприятия полицией и правосудием, использование неофициального правосудия и принудительного контроля жертв преступниками. Таким образом, уровень зарегистрированных преступлений или приговоров сложно интерпретировать: там, где ведомства сектора безопасности усиливают противодействие насилию на гендерной почве, сообщения о преступлениях и количество осуждений растет. Поэтому важно анализировать, насколько хорошо ведомства сектора безопасности ведут статистику преступлений (включая информацию о жертвах) и как они используют эту информацию для проведения профилактики преступности на гендерной почве и борьбы с ней.

В Дополнительных материалах 1 содержится список различных форм насилия на гендерной почве, некоторые из них в определенном контексте могут рассматриваться как преступная деятельность.

ВОПРОСЫ ДЛЯ ВСЕХ ВЕДОМСТВ СЕКТОРА БЕЗОПАСНОСТИ

- А. Зависят ли собранные или опубликованные статистические данные относительно жалоб на насилие на гендерной почве со стороны персонала ведомства от того, кем они были обработаны, – представителями общественности или персоналом организации? Да Нет

ВОПРОСЫ ДЛЯ ВООРУЖЕННЫХ СИЛ

- Б. Какие методы используются военнослужащими для сбора, анализа и использования информации относительно преступлений на гендерной почве, совершенных в обществе, до, во время и после военных операций?

ВОПРОСЫ ДЛЯ ПОЛИЦЕЙСКИХ СЛУЖБ

- Б. Фиксируются ли в статистике преступлений пол и возраст жертвы и агрессора? Да Нет
- В. Показывает ли статистика, какие преступления являются актами насилия на гендерной почве (например, каким образом квалифицируется насилие в семье – как насилие на гендерной почве или как простое нападение)? Да Нет
- Г. Как статистика преступлений – насильств на гендерной почве – изменилась с течением времени? Как эти изменения объясняются организациями, которые помогают жертвам насилия на гендерной почве?
- Д. Сколько случаев насилия на гендерной почве (в разбивке по видам преступлений) каждый месяц:
 а) сообщаются;
 б) расследуются;
 в) преследуются в судебном порядке
- Е. Какой иной вид сбора данных и/или анализ преступлений применяется в отношении насилия на гендерной почве полицией или исследовательскими учреждениями, правительственными департаментами, клиниками, группами женщин, неправительственными организациями и т.д.?
- Ж. Как информация о насилии на гендерной почве используется для улучшения профилактики и противодействия этому виду насилия?

ВОПРОСЫ ДЛЯ ВЕДОМСТВ СЕКТОРА ПРАВОСУДИЯ

- Б. Сколько дел, касающихся преступлений на гендерной почве, рассматривается ежемесячно (в специализированных судах, занимающихся делами насилия на гендерной почве или в обычных судах в более общей форме)?
- В. Какой процент дел, касающихся преступлений на гендерной почве
 а) заслушивается судом;
 б) остается без рассмотрения;
 в) завершается осуждением?
- Г. Какова причина закрытия дел, которые касаются преступлений на гендерной почве?
- Д. Отражают ли приговоры за преступления на гендерной почве
 а) закон (руководящие принципы вынесения приговоров) Да Нет ;
 б) серьезность правонарушений Да Нет ?
 При каких обстоятельствах не отражают?
- Е. В каких наиболее распространенных правонарушениях обвиняются женщины и мужчины, взрослые и несовершеннолетние?
- Ж. Какова численность (или процент):
 а) заключенных мужчин и женщин;
 б) заключенных несовершеннолетних;
 в) заключенных мужчин и женщин, дела которых еще не рассматривались в суде;
 г) заключенных несовершеннолетних, дела которых еще не рассматривались в суде;
 д) мужчин и женщин, в отношении которых применены меры, не связанные с содержанием под стражей (освобождение под залог или на испытательный срок, наказание в виде общественных работ);
 е) заключенных несовершеннолетних, в отношении которых применены меры, не связанные с содержанием под стражей (освобождение под залог или на испытательный срок, наказание в виде общественных работ)?

Предлагаемые источники информации:

- обзор статистики преступлений на местном, районном и национальном уровнях;
- анкетирование среди местных неправительственных организаций, включая ассоциации женщин-судей или адвокатов, а также центров, которые оказывают помощь жертвам насилия на гендерной почве;
- обзор социологических опросов по поводу безопасности и прав человека, а также докладов по проблемам безопасности, подготовленных местными и международными неправительственными организациями;
- обзор докладов органов по надзору;
- обзор докладов пенитенциарной системы и службы условного осуждения.

ТЕМА Б. ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО, ПОЛИТИКА И ПЛАНИРОВАНИЕ**4) НАЦИОНАЛЬНЫЕ, РЕГИОНАЛЬНЫЕ, МЕЖДУНАРОДНЫЕ ЗАКОНЫ И СТАНДАРТЫ**

Национальные, региональные и международные законы и нормы создают основу для гендерной чувствительности ведомств сектора безопасности: они определяют обязанности каждого ведомства сектора безопасности, а также могут очерчивать специфические функции по отношению к таким явлениям, как насилие на гендерной почве и участие женщин в деятельности ведомства.

Предлагаемая методика самооценки не предполагает всестороннего анализа Конституции страны, законов, традиций и обычаев в отношении прав человека, равенства и гендерных вопросов. Для этого мы предлагаем вам использовать ресурсы Управления ООН по наркотикам и преступности «Gender in the Criminal Justice System Assessment Tool», а также/или Американской ассоциации юристов «CEDAW Assessment Tool».

ВОПРОСЫ ДЛЯ ВСЕХ ВЕДОМСТВ СЕКТОРА БЕЗОПАСНОСТИ

- А. Как национальные законы и политика, определяющие деятельность ведомства, учитывают гендерные вопросы (в том числе положения о недискриминации)?
- Б. Устанавливают ли национальные законы и политика в отношении гендерных вопросов конкретные обязанности для ведомства (например, стратегия по предупреждению насилия в отношении женщин, национальный план действий по реализации Резолюции ООН 1325, стратегия борьбы с торговлей людьми)? Да Нет Если да, опишите эти обязательства.
- В. Как осуществляется надзор над ведомством на предмет соответствия его деятельности национальным законам и гендерной политике?
- Г. Как осуществляется надзор над институтом на предмет соответствия его деятельности региональным и международным правам человека и другим стандартам, связанным с гендерными вопросами?

ВОПРОСЫ ДЛЯ ВООРУЖЕННЫХ СИЛ

- Д. Устранены ли законодательно женщины или конкретные группы мужчин и женщин от выполнения каких-либо ролей в вооруженных силах (например, подводник, летчик-истребитель, служащие в боевых частях и подразделениях жандармерии)? Да Нет Если да, опишите.
- Е. Какие гендерные положения субрегиональных, региональных и международных кодексов поведения применяются к членам вооруженных сил, проходящим службу за границей (например, Африканского Союза, ЭКОВАС, Европейского Союза, НАТО, ООН)?

ВОПРОСЫ ДЛЯ ПОЛИЦЕЙСКИХ СЛУЖБ

- Д. Устранены ли законодательно женщины или конкретные группы мужчин и женщин от выполнения каких-либо ролей в полиции? Да Нет Если да, опишите.
- Е. Какие гендерные положения субрегиональных, региональных и международных кодексов поведения применяются к полицейским, проходящим службу за границей (например, Африканского Союза, ЭКОВАС, Европейского Союза, НАТО, ООН)?

ВОПРОСЫ ДЛЯ ВЕДОМСТВ СЕКТОРА ПРАВОСУДИЯ

- Д. Устранены ли законодательно женщины или конкретные группы мужчин и женщин от выполнения каких-либо ролей в системе правосудия? Да Нет Если да, опишите.
- Е. Каким образом суды (или другие соответствующие организации, такие как Конституционный Совет) обеспечивают какие-либо конституционные гарантии прав человека и равенства, в том числе женщин и девушек?
- Ж. Как суды (или другие соответствующие организации, такие как Конституционный Совет) и прокуроры действуют при отстаивании законодательных норм по защите прав человека и равенства, в том числе женщин и девушек?

Предлагаемые источники информации:

- подготовленная ДКВС подборка международных и региональных законов и документов, касающихся реформирования сектора безопасности и гендера;
- веб-страницы региональных и международных организаций, занимающихся проблемами безопасности (например, Департамента операций ООН по поддержанию мира);
- законы и стратегии, которые касаются национальной безопасности, обороны и гендерных вопросов, законов, регулирующих деятельность соответствующего ведомства сектора безопасности;
- любые доклады правительственных и неправительственных организаций по ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (КЛДЖ), Комитета КЛДЖ, в том числе заключительные замечания;
- правительственные обращения к Совету Безопасности ООН по имплементации Резолюций в 1325, 1820, 1888, 1889 и 1960;
- доклады национальной комиссии по правам человека относительно конкретного ведомства;
- данные анкетирования представителей ассоциации женщин-судей, прокуроров, адвокатов и профессоров права.

5) ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА, ПРОЦЕДУРЫ, КООРДИНАЦИЯ

Для того чтобы институт был гендерно чувствительным, гендерные вопросы должны быть определены институциональной политикой. Процесс принятия решений в политике и сама политика должны учитывать различные аспекты влияния на мужчин, женщин, девушек и юношей (комплексный подход к гендерной проблематике), также необходимы конкретные политические меры для решения гендерных проблем (таких как гендерное насилие, обеспечение равного участия женщин в деятельности ведомства, обеспечение равного доступа женщин к правосудию и службам безопасности). Необходимо разработать конкретные механизмы, которые бы гарантировали реализацию взятых обязательств по проведению данной политики, наличие соответствующих бюджетных ассигнований, эффективное взаимодействие с другими службами, знание каждым членом коллектива собственных обязанностей. Рекомендуется всеобъемлющая гендерная политика и план действий, как было указано в Этапе 7 (Разработать план действий по гендерным вопросам) Раздела 2.

ВОПРОСЫ ДЛЯ ВСЕХ ВЕДОМСТВ СЕКТОРА БЕЗОПАСНОСТИ

- А. Существует ли общая концепция деятельности ведомства, которая бы подтверждала приверженность к обеспечению гендерного равенства и прав человека? Да Нет
- Б. Каким образом документы стратегического планирования ведомства учитывают вопросы гендерного равенства и другие гендерные цели, и/или ссылаются на национальные законы и политику по гендерным вопросам?
- В. Как должностные инструкции, процедуры, действующие в соответствии со стандартами и кодексами поведения, учитывают различные пути влияния на мужчин, женщин, девушек и юношей (например, обращение к различным потребностям мужского и женского персонала/жертв)?
- Г. Существует ли четко определенная гендерная политика или план действий, которые включают в себя:
- а) цели Да Нет ;
 - б) сроки исполнения Да Нет ;
 - в) ресурсы для исполнения Да Нет ;
 - г) четкие обязанности персонала разного уровня (от высшего руководства до рядового сотрудника) Да Нет ;
 - д) механизмы мониторинга и оценивания Да Нет ;
 - е) механизмы отчетности Да Нет .

- Д. Как гендерная политика или план действий учитывают следующие проблемы:
- а) интеграцию гендерной проблематики;
 - б) сексуальные домогательства и дискриминацию;
 - в) насилие на гендерной почве;
 - г) равенство между мужским и женским персоналом;
 - д) улучшение положения женщин?
- Е. Какие части гендерной политики или плана действий были успешно реализованы, а какие нет? Почему?
- Ж. Какой департамент или координатор по гендерным вопросам и вопросам равенства является ведущим, каково его место в институциональной иерархии?
- З. Какие существуют механизмы взаимодействия департаментов для решения гендерных вопросов (например, рабочие группы по конкретным гендерным вопросам; комитеты по реализации гендерного плана действий)?
- И. Какие существуют механизмы координации и сотрудничества с министерством, которое занимается гендерными проблемами и проблемами женщин?
- К. Каковы бюджет и другие распределения ресурсов для достижения целей гендерной политики, плана действий или иных гендерных инициатив?
- Л. Гендерный анализ предусмотрен общим бюджетом ведомства или отдельными статьями бюджета⁶?
- М. Какие нормы, правила и/или политика существуют относительно гендерного насилия, сексуальных домогательств или дискриминации по признаку пола со стороны сотрудников сектора безопасности:
- а) против других сотрудников ведомства;
 - б) против представителей общественности⁷?

ВОПРОСЫ ДЛЯ ВООРУЖЕННЫХ СИЛ

- Н. Какой гендерный анализ осуществляется на этапе планирования каждой миссии, например, по вопросам культуры, которые могут повлиять на эффективность действий, формирование силовых структур, разведывательное и гражданско-военное сотрудничество?
- О. Какие виды гендерного оценивания и анализа осуществляются во время военных операций (например, по защите гражданских мужчин, женщин, юношей и девушек)?
- П. Каким образом результаты гендерного анализа включаются в отчет?
- Р. Во время каждой военной операции какие принимаются меры:
- а) относительно защиты гражданских мужчин и женщин от насилия, совершенного на улицах или в частных домах;
 - б) по реагированию на насилие, которое осуществляется в отношении мужчин, женщин, юношей и девушек в обществе;
 - в) по взаимодействию в отношении преступлений на гендерной почве с местной или международной полицией;
 - г) относительно сотрудничества с соответствующими службами для пострадавших от насилия на гендерной почве (такими как благотворительные организации, общественные организации и неправительственные организации);
 - д) по поиску женщин и девушек;
 - е) относительно взаимодействия с местными женщинами и девушками – как обеспечить эффективные коммуникации и предотвратить или наказать неуместные контакты/сексуальную эксплуатацию и сексуальные домогательства;
 - ж) по предотвращению насилия (в том числе сексуальной эксплуатации, домогательств и насилия) в отношении задержанных.
- С. Как реализуются соответствующие нормы/кодексы поведения (национальные, субрегиональные, региональные и международные)?

6 Некоторые ресурсы финансирования гендерных вопросов перечислены в разделе «Дополнительные ресурсы».

7 Процессы расследования жалоб рассматриваются ниже в рамках темы Г «Подотчетность и надзор».

- Т. Существует ли политика, которая напрямую запрещает военнослужащим обращаться к услугам проституток во время выполнения операций? Да Нет Если да, как она реализуется?

ВОПРОСЫ ДЛЯ ПОЛИЦЕЙСКИХ СЛУЖБ

- Н. Какие системы используются для определения конкретных потребностей безопасности и правосудия для женщин, мужчин, юношей и девушек в обществе?
- О. Какие услуги доступны для решения конкретных потребностей безопасности и правосудия для женщин, мужчин, юношей и девушек в обществе?
- П. Какие применяются последующие системы и услуги для определения и решения проблем в области безопасности и правосудия для обездоленных женщин, мужчин, юношей и девушек в обществе (например, этнических и языковых меньшинств, беженцев, инвалидов; мужчин и женщин, больных ВИЧ / СПИД)?
- Р. Каким образом проводится гендерный анализ результатов предоставления различных услуг для женщин, девушек, мужчин и юношей?
- С. Какие стандартные действующие процедуры призваны предотвратить и среагировать на конкретные формы преступлений на гендерной почве, в том числе торговлю людьми, насилие в семье и сексуальное насилие? Ознакомлены ли сотрудники полиции с этими процедурами? Применяются ли они?
- Т. Существует ли политика или процедура, которая требует регистрации и расследования всех жалоб на преступления на гендерной почве? Да Нет
Все ли сотрудники полиции знают об этих процедурах? Используются ли они?
- У. Какие типы защитных и ограничительных приказов может издать полиция для защиты жертв, пострадавших от преступления на гендерной почве (например, запрет на нахождение преступника возле дома жертвы, запрет дальнейшего контакта с жертвой)?
- Ф. Каким образом полиция взаимодействует с органами прокуратуры, судами, тюрьмами в случае необходимости – с вооруженными силами, для предотвращения и реагирования на преступления на гендерной почве?
- Х. Как полиция взаимодействует с другими службами для оказания помощи и поддержки жертвам гендерного насилия (например, благотворительными организациями, общественными организациями, неправительственными организациями, предоставляющими убежище, консультативную, правовую помощь и т.д.)?
- Ч. Как реализуются соответствующие кодексы и стандарты поведения (национальные, субрегиональные, региональные и международные)?

ВОПРОСЫ ДЛЯ ВЕДОМСТВ СЕКТОРА ПРАВОСУДИЯ

- Н. Каким образом проводится гендерный анализ результатов предоставляемых услуг женщинам, девушкам, мужчинам и юношам?
- О. Дискриминируют ли какие-либо правила сбора доказательств или судебной практики (на бумаге или на практике) женщин-жертв и свидетелей (например, требования свидетелей или доказательств сексуального насилия или придание большей весомости свидетельствам мужчины, чем женщины)? Да Нет Если да, опишите.
- П. Какие меры принимаются судами для защиты частной жизни, достоинства и безопасности потерпевших и свидетелей по делам, связанным с преступлениями на гендерной почве?
- Р. Какие специальные правила и процедуры доказательств применяются в случаях сексуального насилия (например, защита потерпевшего от обнародования информации, предварительный запрет вопросов, касающихся предшествующего сексуального поведения)?
- С. Разрешено ли жертвам и свидетелям привлекать независимых адвокатов в суде, таких как представители неправительственных организаций, с целью оказания помощи в разъяснении судебной процедуры и защиты от ненадлежащей линии допроса? Да Нет

- Т. Как прокуроры, следователи и судьи взаимодействуют между собой, а также со служащими полиции, тюрем и в соответствующих случаях – вооруженных сил для предотвращения и реагирования на преступления на гендерной почве?
- У. Какие существуют службы по оказанию помощи жертвам преступления на гендерной почве (например, благотворительные организации, общественные организации и неправительственные организации)? Как прокуратура и суды их координируют и сотрудничают с такими службами?
- Ф. Какие существуют стратегии вынесения приговора или принятия решения о досудебных мероприятиях (например, освобождение под залог, испытательный срок, общественные работы, где это возможно и целесообразно) для:
- беременной женщины;
 - единственного или главного опекуна ребенка?
- Х. Как суды координируют и сотрудничают с общественными программами для мужчин и женщин, несовершеннолетних и взрослых преступников (например, общественные работы и программы по реабилитации наркоманов)?

Предлагаемые источники информации:

- обзор программных заявлений; стандартных действующих процедур в отношении преступлений на гендерной почве, сексуального и гендерного преследования и дискриминации; кодексов поведения; должностных инструкций; военных уставов и основ политики национальной безопасности и обороны;
- анализ документов и отчетов стратегического планирования;
- обзор правил и уставов уголовного судопроизводства;
- опрос персонала, ответственного за реализацию и мониторинг стратегического плана, а также за вопросы равенства мужчин и женщин;
- опрос персонала для выяснения уровня базового знания кодексов поведения, стандартных действующих процедур и т.д.;
- исследование форм, в которых представлены кодексы поведения, стандарты методов работы и т.д. (например, на компьютерах в главном управлении или в бумажном варианте);
- анкетирование представителей благотворительных организаций, общественных и неправительственных организаций, которые предоставляют услуги жертвам преступлений на гендерной почве, и ассоциаций женщин-судей или адвокатов;
- чтение докладов и/или опрос представителей благотворительных организаций, общественных и неправительственных организаций, которые предоставляют услуги жертвам насилия на гендерной почве, и представителей ассоциаций женщин-судей или адвокатов.

ТЕМА В. ОБЩЕСТВЕННЫЕ ОТНОШЕНИЯ

6) ОБЩЕСТВЕННОЕ ВОСПРИЯТИЕ

В результате неудачной прошлой практики во многих общинах органам безопасности и правосудия трудно завоевать доверие всего населения. Молодым мужчинам может быть особенно неприятно обращаться в полицию в случае, когда они становятся жертвой преступления или осведомлены о преступлении. Женщины и девушки могут бояться злоупотреблений со стороны представителей вооруженных сил и полиции. Способность ведомства удовлетворить потребности общества, главным образом, зависит от того, как его воспринимают разные слои общества

ВОПРОСЫ ДЛЯ ВСЕХ ВЕДОМСТВ СЕКТОРА БЕЗОПАСНОСТИ

- А. Как отличается восприятие ведомства и его роли в обществе мужчинами, женщинами, юношами и девушками?
- Б. В какой степени это ведомство воспринимают мужчины, женщины, юноши и девушки как хорошего работодателя?
- В. Какие предложения от гражданского общества подаются мужчинами, женщинами, юношам и девушкам относительно того, как институт может улучшить предоставление своих услуг и/или отношения с ними?

ВОПРОСЫ ДЛЯ ВООРУЖЕННЫХ СИЛ

- Г. Как мужчины, женщины, юноши и девушки в зонах действий вооруженных сил относятся к ним?
- Д. Как мужчины, женщины, юноши и девушки, которые проживают около военных баз и казарм, рассматривают вооруженные силы?

ВОПРОСЫ ДЛЯ ПОЛИЦЕЙСКИХ СЛУЖБ

- Г. Воспринимается ли полиция мужчинами и женщинами, юношами и девушками как такая, что активно пытается решить проблему преступлений на гендерной почве? Да Нет Если да, какие преступления?
- Д. Как оценивают мужчины, женщины, девушки и юноши, которые сообщили о преступлении в полицию, полученную ими помощь?
- Е. Что конкретно думают мужчины, женщины, девушки и юноши, которые сообщили в полицию о преступлении на гендерной почве, о помощи, которую они получили?

ВОПРОСЫ ДЛЯ ВЕДОМСТВ СЕКТОРА ПРАВОСУДИЯ

- Г. Воспринимаются ли суды мужчинами, женщинами, юношами и девушками, как такие, что активно карают за преступления на гендерной почве? Да Нет Какие преступления?
- Д. Что думают о судах мужчины, женщины, девушки и юноши, которые принимали участие в судебном разбирательстве в качестве участников процесса, потерпевших, свидетелей?
- Е. Что конкретно думают о судах мужчины, женщины, девушки и юноши, которые принимали участие в судовом разбирательстве как участники процесса, жертвы и свидетели преступлений на гендерной почве?

Предлагаемые источники информации:

- отчеты отечественных и иностранных органов надзора и органов рассмотрения жалоб;
- отчеты местных и международных НПО;
- все доступные опросы общественного мнения или карточки учета граждан;
- опрос местных НПО;
- мини-опросы;
- опрос фокус-групп или определенных слоев общества.

7) СОТРУДНИЧЕСТВО И КОНСУЛЬТАЦИИ С ОБЩЕСТВЕННОСТЬЮ

Ведомства сектора безопасности, в частности полиция, полагаются на сотрудничество с общественностью в раскрытии преступлений и достижении целей безопасности. Они могут сотрудничать с группами гражданского общества, такими как женские группы, молодежные группы и церкви, которые предоставляют услуги потерпевшим и правонарушителям и могут способствовать обучению персонала сектора безопасности. Более того, ведомства сектора безопасности должны получать информацию от общества, что будет помогать развитию их деятельности и политики таким образом, чтобы удовлетворить потребности всех слоев общества.

ВОПРОСЫ ДЛЯ ВСЕХ ВЕДОМСТВ СЕКТОРА БЕЗОПАСНОСТИ

- А. Какие существуют формальные и неформальные механизмы сотрудничества и коммуникации с женскими группами, группами по защите прав и другими группами гражданского общества на местном, муниципальном и национальном уровнях (например, справочно-информационные сети, местный комитет по вопросам безопасности)?

ВОПРОСЫ ДЛЯ ВООРУЖЕННЫХ СИЛ

- Б. Как вооруженные силы сотрудничают и консультируются с мужчинами и женщинами местных общин во время военных операций?
- В. Как вооруженные силы сотрудничают и консультируются с мужчинами и женщинами, которые живут около казарм, не во время проведения военной операции?

ВОПРОСЫ ДЛЯ ПОЛИЦЕЙСКИХ СЛУЖБ

- Б. Как мужчины и женщины из местных общин получают консультативную помощь по приоритетным вопросам и подходам по предотвращению преступности?

Предлагаемые источники информации:

- проверка, имеет ли ведомство стратегию/подразделение/программу взаимодействия с общественностью;
- рассмотрение повестки дня и протоколов заседаний, которые проводятся ведомством совместно с представителями общественности (в том числе данные о тех, кто вовлечен в консультации);
- опрос сотрудников ведомства, ответственных за деятельность по информированию общественности;
- опрос представителей общества, местных и международных НПО;
- поиск доказательств того, что ведомство учитывает интересы общественности в программах обучения и практической деятельности.

ТЕМА Г. ПОДОТЧЕТНОСТЬ И НАДЗОР**8) ЖАЛОБЫ НА ПЕРСОНАЛ СЕКТОРА БЕЗОПАСНОСТИ**

Во многих странах сексуальные домогательства, насилие и дискриминация со стороны сотрудников сектора безопасности в отношении представителей общественности и коллег – серьезная проблема. Жертвами являются как мужчины, так и женщины. Такое поведение мешает доступу к безопасности и правосудию. Подобные преступления сдерживают женщин и мужчин от поступления на работу в ведомства сектора безопасности. Они травмируют персонал служб безопасности, не позволяют им продвинуться по карьерной лестнице. Эти преступления уменьшают доверие и уважение общественности к ведомствам сектора безопасности. Веские жалобы, расследования и дисциплинарные механизмы являются важной составляющей гендерной чувствительности.

ВОПРОСЫ ДЛЯ ВСЕХ ВЕДОМСТВ СЕКТОРА БЕЗОПАСНОСТИ

- А. Как сотрудники ведомств сектора безопасности могут подать жалобу на одного из своих коллег или институт в отношении насилия на гендерной почве, сексуальных домогательств, дискриминации по признаку пола или других нарушений прав человека (то есть каков внутренний механизм подачи жалоб)?
- Б. Как представитель общественности может подать жалобу на персонал сектора безопасности в отношении насилия на гендерной почве, сексуального домогательства, дискриминации по признаку пола или других нарушений прав человека (то есть каков внешний механизм рассмотрения жалоб)?
- В. Как механизмы подачи жалоб приобретают гласность и становятся доступными как в ведомстве, так и для женщин и мужчин в обществе?
- Г. Как и кем расследуются жалобы на персонал сектора безопасности в отношении насилия на гендерной почве, сексуальных домогательств, дискриминации по признаку пола или других нарушений прав человека?
- Д. Наблюдается ли увеличение или уменьшение количества жалоб на персонал относительно насилия на гендерной почве, сексуальных домогательств, дискриминации по признаку пола или других нарушений прав человека с течением времени?
- Е. Регулярно ли проводится анализ тенденций в жалобах? Да Нет
- Ж. Эти жалобы, как правило, поступают от отдельных групп – будь то внутри ведомства, членов семьи или определенных групп внутри сообщества?

- З. Какой процент составляют жалобы, в отношении которых было проведено внутреннее расследование?
- И. Какой процент жалоб привел к внутренним дисциплинарным мерам? Что это были за меры?
- К. По каким причинам не были расследованы некоторые жалобы и/или расследование не привело к наказанию?
- Л. Какие механизмы существуют для рядового гражданина относительно подачи жалоб на персонал сектора безопасности в отношении насилия на гендерной почве, сексуальных домогательств, дискриминации по признаку пола или других прав человека во внешний орган по надзору (например, комиссию по правам человека или офис омбудсмена) или суд?
- М. Какие службы поддержки и защиты существуют для человека, который подает жалобу (например, консультации, адвокатская поддержка, конфиденциальность, защита от увольнения с работы)?
- Н. В случае наличия жалобы на персонал сектора безопасности в отношении насилия на гендерной почве, сексуальных домогательств, дискриминации по признаку пола или других нарушений прав человека как координируются действия с полицией, прокуратурой, судами и местными НПО?
- О. Как информация о принятых дисциплинарных мерах в ответ на жалобы относительно насилия на гендерной почве, сексуальных домогательств, дискриминации по признакам пола или других нарушений прав человека распространяется среди ведомств сектора безопасности и общественности?

ВОПРОСЫ ДЛЯ ВООРУЖЕННЫХ СИЛ

- П. Занимаются ли гражданские и военные системы правосудия рассмотрением жалоб в отношении насилия на гендерной почве, сексуальных домогательств, дискриминации по признаку пола или других нарушений прав человека в отношении персонала (жалоба подается коллегой, членами семьи или представителями общественности)?
- Р. Если вопрос решается военной системой правосудия, могут ли иметь полный доступ к делу пострадавшие представители гражданского общества? Да Нет
Могут ли их интересы быть представлены гражданским адвокатом? Да Нет

Предлагаемые источники информации:

- проведение фокус-группы с отдельными представителями женского и мужского персонала для обсуждения вопросов о том, как решаются проблемы, связанные с насилием на гендерной почве, сексуальными домогательствами, дискриминацией по признаку пола и другими нарушениями прав человека. Рассмотрение этих самых проблем также с отдельными группами молодых мужчин и молодых женщин;
- просмотр описаний и статистики подачи жалоб, в результате которых принимались дисциплинарные меры;
- опрос сотрудников служб, ответственных за расследование жалоб;
- опрос лидеров общественных групп, в том числе представительниц женских групп, относительно эффективности жалоб и дисциплинарных процессов;
- просмотр докладов местных и международных неправительственных организаций в СМИ.

Исследования насилия на гендерной почве

Исследования сексуальных домогательств и других форм насилия на гендерной почве весьма деликатны и требуют тщательной проработки протоколов исследования. Больше информации можно найти в издании Ellsberg, M. and Heise, L., *Researching Violence Against Women: A Practical Guide for Researchers and Activists* (Washington, DC: World Health Organization, PATH, 2005).

9) ВНУТРЕННИЙ И ВНЕШНИЙ КОНТРОЛЬ

Внутренние и внешние механизмы контроля могут играть решающую роль в обеспечении подотчетности в вопросах гендерной чувствительности перед общественностью. Внешние органы, такие как комиссии по правам человека и офис омбудсмена, часто наделены полномочиями принимать индивидуальные жалобы от населения или персонала сектора безопасности, могут инициировать расследования и требовать от ведомства сектора безопасности принять конкретные меры по борьбе с дискриминацией. Независимый внешний контроль также может быть для общественности средством, которое обеспечивает их привлечение к мониторингу: органы надзора могут включать представителей местной общественности или всего общества.

ВОПРОСЫ ДЛЯ ВСЕХ ВЕДОМСТВ СЕКТОРА БЕЗОПАСНОСТИ

- А. Какие механизмы внутреннего контроля (например, офицер по вопросам равенства, подразделение исполнительской дисциплины, главный инспектор) осуществляют контроль внутри ведомства?
- Б. Какие механизмы внешнего контроля осуществляют контроль ведомства (например, комиссии по правам человека, парламентский комитет, комитет национальной безопасности, омбудсмен)?
- В. Как механизмы внутреннего контроля осуществляют мониторинг гендерной чувствительности в ведомстве?
- Г. Как механизмы внешнего контроля осуществляют мониторинг гендерной чувствительности в ведомстве?
- Д. Как количественно распределяются мужчины и женщины в каждом соответствующем органе внутреннего и внешнего контроля?
- Е. Какие тренинги проходят сотрудники органов внутреннего и внешнего контроля по гендерным вопросам?
- Ж. Каким образом министерство, ответственное за гендерные/женские вопросы, привлекается к внешнему контролю гендерных проблем (например, через представительство в комитете национальной безопасности)?
- З. Как представители общественности формально и неформально привлекаются к контролю гендерных вопросов, например:
- неправительственные организации;
 - женские профессиональные организации;
 - академические и исследовательские организации;
 - медиа-организации;
 - местные и традиционные лидеры.

Предлагаемые источники информации:

- обзор отчетов и статистики внутренних и внешних контролирующих органов;
- опрос представителей органов внутреннего и внешнего контроля;
- рассмотрение отчетов местных и международных НПО относительно результатов охвата и воздействия на нее контролирующих органов;
- опрос лидеров общественных групп, в том числе представителей женских групп, с целью установления эффективности системы внутреннего и внешнего надзора.

ТЕМА Д. ШТАТ (ЛИЧНЫЙ СОСТАВ)**10) ОТБОР И НАЗНАЧЕНИЕ НА ДОЛЖНОСТЬ**

В большинстве ведомств сектора безопасности женщины представлены в недостаточной степени. Целью гендерно чувствительного ведомства является полное и равное участие мужчин и женщин в деятельности сектора безопасности, что также является основой эффективного решения гендерных вопросов. Традиционные методы подбора и расстановки кадров часто не привлекают женщин, либо преднамеренно или неумышленно исключают женщин от участия в этом процессе.

ВОПРОСЫ ДЛЯ ВСЕХ ВЕДОМСТВ СЕКТОРА БЕЗОПАСНОСТИ

- А. Каковы количество и процент мужчин и женщин в ведомстве (например, в пределах каждого вида вооруженных сил, гражданского и кадрового состава полиции; судей, прокуроров и адвокатов)?
- Б. Каковы количество и процент мужчин и женщин на каждом уровне/звании?
- В. Определен ли необходимый процент женского персонала? Да Нет
Новобранцев-женщин? Да Нет Если да, какой именно?
- Г. Существуют ли какие-либо процентные ограничения для представленности женского персонала или женщин-новобранцев? Да Нет Если да, то как это объясняется?
- Д. Какие меры принимаются для поощрения и поддержки женщин-кандидатов (например, создание образа женщины в рекламных материалах по трудоустройству, набор новобранцев в местах, часто посещаемых женщинами)?

Е.	Существуют ли различия в критериях и процессе приема на работу для мужчин и женщин (например, различные физические требования)? Да <input type="checkbox"/> Нет <input type="checkbox"/> Если да, то какие?
Ж.	Какой профиль персонала ведомства был бы идеальным, с точки зрения качества, возможностей и преданности? Одинаково ли достижим этот профиль для мужчин и женщин? Да <input type="checkbox"/> Нет <input type="checkbox"/>
З.	Если женщины принимают на работу меньше, чем мужчины (или наоборот), то какие существуют препятствия для найма и как их можно преодолеть? Например, предполагают ли правила набора специальную подготовку женщин-кандидатов (например, умение водить автомобиль с полным приводом, физическая подготовка, высокий уровень школьного образования)?
И.	Действительно ли должностные инструкции соответствуют требованиям работы таким образом, чтобы не дискриминировать женщин или мужчин? Например, <ol style="list-style-type: none"> соответствуют ли физические требования выполняемой работе и не являются ли они чрезмерными? Да <input type="checkbox"/> Нет <input type="checkbox"/>; включены ли в функциональные обязанности традиционно «женские» навыки и умения, например, коммуникативные, деэскалации ситуации насилия и умение работать совместно наряду с традиционными «мужскими» навыками? Да <input type="checkbox"/> Нет <input type="checkbox"/>
К.	Требуют ли должностные инструкции понимания или обязательств по обеспечению гендерного равенства и прав человека? Да <input type="checkbox"/> Нет <input type="checkbox"/>
Л.	Какие меры принимаются для того, чтобы как женщины, так и мужчины были включены в процесс набора персонала?
М.	Как персонал, который занимается набором кадров, учится выявлению и противодействию дискриминационному отношению к женщинам или мужчинам?
Н.	Какие процедуры существуют для проверки кандидатов относительно их возможного предыдущего нарушения международного гуманитарного права и прав человека?

Предлагаемые источники информации:

- анализ деятельности кадровых служб и отчетов по набору персонала;
- обзор материалов по набору кадров;
- опрос рекрутеров;
- опрос или проведение фокус-групп с новобранцами;
- назначение человека, который будет осуществлять опрос новобранцев;
- проведение мини-опроса в военкомате или во время принятия на работу.

11) УДЕРЖАНИЕ СОТРУДНИКОВ НА ДОЛЖНОСТИ

Во многих ведомствах сектора безопасности женский персонал пребывает на служебных должностях меньше, чем мужской, в силу ряда причин: сексуальные домогательства, дискриминация и насилие; неблагоприятная окружающая среда, отсутствие семейной политики и процедуры для сбалансирования карьеры и семейных обязанностей женщин и мужчин. Молодые люди также могут покинуть работу из-за сексуальных домогательств и насилия, мужчины и женщины могут покинуть работу из-за преследования и дискриминации в связи с их сексуальной ориентацией или идентичностью.

ВОПРОСЫ ДЛЯ ВСЕХ ВЕДОМСТВ СЕКТОРА БЕЗОПАСНОСТИ

- Какие данные относительно ротации кадров и содержания на должностях собираются и анализируются? Разграничены ли эти данные по полу, должности, этнической принадлежности и причинами увольнения со службы?
- Если существуют разграничения данных по полу, то каков соответствующий уровень содержания на должностях для женщин и мужчин? Чем отличаются причины увольнения со службы?
- Если женщины удерживаются на рабочем месте меньше, чем мужчины (или наоборот), то что препятствует их пребыванию на должности, а также как можно преодолеть эти препятствия?

- Г. Пользуется ли мужской и женский персонал равными правами в отношении здравоохранения, жилищной, пенсионной и семейной помощи? Да Нет
- Д. Существуют ли какие-либо гласные и негласные ограничения в отношении женщин-сотрудниц выходить замуж или беременеть (например, после прохождения определенного срока службы)? Да Нет
Если да, опишите.
- Е. Насколько адекватна политика, позволяющая персоналу сбалансировать трудовую деятельность и личную жизнь, например:
- а) существуют ли положения относительно гибкого рабочего времени и/или неполного рабочего времени для родителей и тех, кто ухаживает за пожилыми или больными членами семьи? Да Нет ;
 - б) предусмотрен ли достаточный и оплачиваемый отпуск по беременности и родам? Да Нет ;
 - в) предусмотрен ли достаточный и оплачиваемый отпуск для родителей? Да Нет ;
 - г) существуют ли положения относительно «легкой работы» для беременных женщин и женщин, которые недавно родили? Да Нет ;
 - д) отведено ли время для женщин, которые кормят грудью, чтобы кормить младенцев или сцеживать грудное молоко в рабочее время? Да Нет ;
 - е) есть ли условия для женщин, которые кормят грудью, кормить своих младенцев или сцеживать молоко в рабочее время (например, специальная комната)? Да Нет ;
 - ж) обеспечивается ли пребывание детей в детских учреждениях, компенсируются ли расходы на уход за детьми? Да Нет ;
 - з) обеспечивается ли практическая и психологическая поддержка семей персонала в ситуациях переезда, например, в поиске новых рабочих мест и школ? Да Нет ;
 - и) берутся ли к сведению обязанности по уходу, когда принимаются решения относительно дислокации (например, чтобы разрешить родителям маленького ребенка иметь возможность остаться в семье)? Да Нет .

ВОПРОСЫ ДЛЯ ВООРУЖЕННЫХ СИЛ

- Ж. Какие виды психологической и практической помощи предлагаются семьям военнослужащих, выполняющих боевые задания?
- З. Какие механизмы помогают персоналу поддерживать контакты с семьями в периоды выполнения боевых заданий?

ВОПРОСЫ ДЛЯ ПОЛИЦЕЙСКИХ СЛУЖБ

- Ж. Какие виды психологической и практической поддержки предлагаются семьям персонала, когда их член находится далеко от дома?
- З. Какие механизмы помогают персоналу, находящемуся далеко от дома, поддерживать контакты с семьями?

Рекомендованные источники информации:

- просмотр отчетов, документирующих показатели содержания на должности;
- просмотр записей опросов и осмотров;
- пересмотр кадровой политики;
- опрос сотрудников отдела кадров;
- опрос представителей ассоциаций персонала;
- опрос, проведение фокус-групп и/или распространение вопросов для женского и мужского персонала различных отделов и уровней, включая персонал, который недавно оставил службу.

12) НАЗНАЧЕНИЯ, СЛУЖЕБНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, ПРОДВИЖЕНИЕ ПО СЛУЖБЕ И ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

Система назначений, служебной деятельности, продвижения по службе и заработной платы не должна дискриминировать мужской или женской персонал. Возможно, необходимо будет внести изменения, чтобы функции, которые традиционно считаются не подходящими для женщин, стали одинаково доступными как для женщин, так и для мужчин. Во время оценивания должны быть применены гендерно чувствительные методы, предусматривающие ориентацию системы поощрений на его/ее гендерные ожидания. Работа в подразделении, деятельность которого связана с противодействием насилию на гендерной почве, должна оцениваться и вознаграждаться.

ВОПРОСЫ ДЛЯ ВСЕХ ВЕДОМСТВ СЕКТОРА БЕЗОПАСНОСТИ

- А. Существуют ли собранные и проанализированные данные относительно служебного продвижения мужского и женского персонала? Да Нет
- Б. Если женщины по службе продвигались меньше, чем мужчины (или наоборот), то какие существуют препятствия и как их можно преодолеть (например, целевая подготовка)?
- В. Получают ли мужчины и женщины одинакового ранга одинаковую плату? Да Нет
- Г. Если женщинам платят меньше, чем мужчинам (или наоборот), чем это оправдывается и как это можно урегулировать?
- Д. Какие шаги предпринимаются для обеспечения права как женщин, так и мужчин участвовать в принятии решений по служебному продвижению и поощрениям?
- Е. Кроме штатных должностей, которые мужчины и женщины не могут занимать согласно закону (обсуждается в рамках темы Б), существуют ли другие должности, на которые женщины и мужчины формально или неформально не могут претендовать? Да Нет
- Ж. Есть ли (другие) позиции, которые на практике выполняются только мужчинами или только женщинами? Да Нет . Если да, то как их можно сделать доступными или привлекательными как для женщин, так и для мужчин?
- З. Какие системы управления человеческими ресурсами должны иметь место, чтобы:
- признавать, ценить и награждать деятельность по противодействию насилию на гендерной почве, содействовать гендерному равенству и/или достижению целей гендерной стратегии ведомства?
 - выявлять случаи и принимать дисциплинарные меры за недостаточную работу в данной сфере?

ВОПРОСЫ ДЛЯ ВООРУЖЕННЫХ СИЛ

- И. Если существуют ограничения для участия в боевых действиях женщин, могут ли они все-таки занять высшую должность? Да Нет
- К. Получают ли мужчины и женщины равный доступ к выполнению желаемых задач и/или месту прохождения военной службы? Да Нет
- Л. Получают ли замужние женщины или женщины с детьми равный доступ к желаемым задачам и/или месту прохождения военной службы, как другие женщины и мужчины? Да Нет
- М. Составляют ли женщины и мужчины равное количество военного персонала, в том числе в миротворческих миссиях? Да Нет . Если нет, то какие возможности служебной деятельности могут стать более открытыми и привлекательными для женщин?
- Н. Находится ли в местах прохождения военной службы достаточное количество женщин для того, чтобы они не чувствовали себя изолированными? Да Нет

ВОПРОСЫ ДЛЯ ПОЛИЦЕЙСКИХ СЛУЖБ

- И. Предложены ли женщинам равные возможности служить в:
- оперативных, не штабных, подразделениях? Да Нет
 - в подразделениях, которые занимаются не только проблемами насилия в семье или вопросами поддержки семей? Да Нет

- К. Имеют ли женщины и мужчины равный доступ к машинам, компьютерам, радио, телефонам и другим необходимым ресурсам для успешного выполнения своей работы? Да Нет
- Л. Получают ли женщины и мужчины равный доступ к желаемым назначениям и/или месту прохождения военной службы? Да Нет
- М. Получают ли женщины и мужчины, находящиеся в браке, равный доступ к желаемым назначениям и/или месту прохождения военной службы, как и другие мужчины и женщины? Да Нет
- Н. Если личный состав полиции привлекается к миротворческим миссиям, находится ли там такое же количество женщин, как и мужчин? Да Нет Если нет, то каким образом возможности участия в этих миссиях, могут стать более открытыми и привлекательными для женщин?

ВОПРОСЫ ДЛЯ ВЕДОМСТВ СЕКТОРА ПРАВОСУДИЯ

- И. Одинаково ли открыты для женщин и мужчин процессы назначений в судах и/или назначений на высшие должности как формально, так и на практике? Да Нет

Рекомендованные источники информации:

- анализ процедур повышения по должности личного состава и пр.;
- обзор варьирования заработной платы, которая зависит от ранга и пола;
- анализ фиксации и оценки отдельных показателей;
- опрос, проведение фокус-групп и/или распространение анкеты среди женского и мужского персонала различных подразделений и уровней ведомства;
- опрос представителей ассоциации персонала;
- изучение плана здания с целью определения, равнозначно ли мужчины и женщины получают для работы лучшие офисы и имеют ли равный доступ к рабочим ресурсам.

13) НАСТАВНИЧЕСТВО И ПОДДЕРЖКА

Если женщины находятся в меньшинстве в ведомстве сектора безопасности, может возникнуть необходимость принятия мер, которые бы гарантировали их поощрение к занятию руководящих должностей и учету их точек зрения. Часто существуют неформальные, незаметные пути, благодаря которым мужчины заручаются поддержкой и рекомендациями других мужчин, для достижения успехов в ведомстве. Это включает в себя получение советов относительно карьерного роста от вышших по должности коллег, рекомендации, как вести переговоры о зарплате, обязанностях, управленческих возможностях и преимуществах. Для большинства женщин в ведомствах сектора безопасности не существует таких неформальных сетей, поэтому женщины должны их активно создавать. Некоторые ведомства инициировали официальные программы, направленные на создание сетей поддержки или систем наставничества для женщин.

ВОПРОСЫ ДЛЯ ВСЕХ ВЕДОМСТВ СЕКТОРА БЕЗОПАСНОСТИ

- А. Существует ли официальная программа наставничества для женского персонала? Да Нет
Если да, пожалуйста, опишите ее.
- Б. Как официальное/неофициальное наставничество женщин-сотрудниц поощряется (например, отводится определенное время в течение рабочего дня)?
- В. Существует ли в ведомстве ассоциация женского персонала или женский отдел в ассоциации ведомства? Да Нет
Если да, то каким образом институт поддерживает ассоциации (например, финансирование, возможность общаться с руководством, предоставление времени и ресурсов), из скольких людей они состоят, в чем заключается их деятельность?

Рекомендованные источники информации:

- просмотр письменных данных по наставничеству личного состава;
- обзор организационной структуры ассоциаций женского персонала (или подобных структур);
- опрос представителей ассоциаций персонала;
- опрос, проведение фокус-групп и/или распространение анкет среди женского и мужского персонала различных отделов и уровней ведомства.

14) ИНФРАСТРУКТУРА И ОСНАЩЕНИЕ

Женщины могут быть исключены из сферы обеспечения безопасности на практике или поставлены перед необходимостью покинуть ведомство в связи с несоответствующими административно-хозяйственными условиями работы. Если ведомство только недавно начало привлекать женщин к своей деятельности, может возникнуть необходимость инвестиций в соответствующую инфраструктуру и оборудование.

ВОПРОСЫ ДЛЯ ВСЕХ ВЕДОМСТВ СЕКТОРА БЕЗОПАСНОСТИ

- А. Существуют ли отдельные и безопасные места для мытья и переодевания женщин и мужчин на всех объектах ведомства? Да Нет
- Б. Предусмотрена ли соответствующая униформа для женского и мужского персонала, в том числе беременных женщин, для каждого ранга/уровня и в каждой роли? Да Нет
- В. Есть ли соответствующее безопасное жилье для женщин во всех учебных заведениях, казармах и пр.? Да Нет
- Г. Если жилье предоставляется, какие действия предпринимаются для того, чтобы убедиться, что оно подходит для семей (например, близость к школам, детским и медицинским заведениям)?

ВОПРОСЫ ДЛЯ ВООРУЖЕННЫХ СИЛ

- Д. Что предпринимается для обеспечения санитарно-гигиенических требований женщин во время военных операций?
- Е. Все ли оборудование, предложенное женщинам-сотрудницам, рассчитано именно на женщин (например, бронезилеты, регулирование сидений транспортных средств)? Да Нет

Рекомендованные источники информации:

- осмотр казарм и учебных заведений;
- опрос сотрудников, ответственных за распределение жилья;
- опрос представителей ассоциации персонала;
- опросы, проведение фокус-группы с и/или распространением анкет среди женского персонала из различных подразделений и уровней ведомства.

ТЕМА Е. ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ КУЛЬТУРА

15) ПОНИМАНИЕ ГЕНДЕРНЫХ ВОПРОСОВ И ОТНОШЕНИЙ МЕЖДУ МУЖСКИМ И ЖЕНСКИМ ПЕРСОНАЛОМ

Институциональная культура – это совокупность ценностей, истории и методов деятельности, которые формируют неписанные «правила игры» в ведомстве. Она определяет, что именно считается ценным и важным в ведомстве (что может расходиться с официальной политикой и заявлениями). Институциональная культура может быть мощным союзником в организации работы по вопросам гендерного равенства, ценной частью деятельности или, наоборот, может блокировать продвижение гендерных вопросов, что препятствует работе женщин в ведомстве^{8, 4}.

С точки зрения гендерных отношений, институциональная культура включает в себя нормы и правила поведения, которые ведомство принимает или позволяет мужчинам и женщинам. Доминирующей чертой институциональной культуры может быть дискриминация: например, невысказанное согласие с шутками или языком, унижающими достоинство женщин (или других), постоянное первоочередное информирование или телефонные звонки мужчинам по вопросам совещаний или обучения, или неофициальное ограничение поддержки женщинам. Качество отношений между мужским и женским персоналом является аспектом, который тесно связан с институциональной культурой.

8 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.

Кроме того, чтобы ведомство было гендерно чувствительным, всем сотрудникам важно понимать, почему необходимо решать гендерные проблемы как внутри ведомства, так и в его взаимоотношениях с обществом, а также иметь обязательства по обеспечению прав человека и гендерного равенства.

Во многих ведомствах сектора безопасности первичный инструктаж или официальное введение нового сотрудника на должность являются очень важными этапами в формировании отношения к гендерным вопросам, а также для обеспечения динамики взаимоотношений между мужским и женским персоналом.

ВОПРОСЫ ДЛЯ ВСЕХ ВЕДОМСТВ СЕКТОРА БЕЗОПАСНОСТИ

- А. Существует ли взаимопонимание между мужским и женским персоналом на всех уровнях относительно того, почему так важно обеспечивать гендерное равенство? Да Нет
- Б. Если уже существует гендерная политика или план действий по гендерным вопросам, являются ли они широко известными? Да Нет
- В. Какие различия существуют в восприятии женщинами и мужчинами гендерных вопросов в ведомстве?
- Г. Какая информация предоставляется новым сотрудникам/новобранцам относительно обязательств ведомства придерживаться принципов гендерного равенства и прав человека, гендерной политики и национальных правовых и политических процедур в отношении сексуальных домогательств и т.д.?
- Д. Существуют ли уважительные рабочие отношения между мужчинами и женщинами? Да Нет
- Е. Существуют ли смешанные коллективы по гендерному признаку (они, как правило, в основном – женские или мужские)? Да Нет
- Ж. Является ли приемлемым или наоборот неприемлемым выражение гендерного неравенства на рабочем месте (например, уничижительные заставки на компьютере, плакаты и шутки), и как это осуществляется? Приведите примеры.
- З. Распространены ли в ведомстве стереотипы и дискриминация по гендерному принципу? Да Нет
- И. Распространены ли в ведомстве сексуальные домогательства? Да Нет
- К. Какие типы сексуальных домогательств наиболее распространены в отношении женщин и мужчин? Приведите примеры.

ВОПРОСЫ ДЛЯ ВООРУЖЕННЫХ СИЛ

- Л. Одинаковое ли количество мужчин и женщин-инструкторов привлечено к процессу начальной подготовки? Да Нет

ВОПРОСЫ ДЛЯ ПОЛИЦЕЙСКИХ СЛУЖБ

- Л. Одинаковое ли количество мужчин и женщин-инструкторов привлечено к процессу начальной подготовки? Да Нет

Рекомендованные источники информации:

- опрос, проведение фокус-группы и/или распространение анкет среди женского и мужского персонала из различных подразделений и уровней организации;
- опрос рядового или офицерского состава;
- опрос представителей женского персонала;
- изучение записей, содержащих жалобы на преследования, запугивания, дискриминацию и т.п.;
- проверка процедур и документации, которые касаются официального назначения сотрудника на должность;
- беседа с сотрудниками, ответственными за первичный инструктаж.

16) РУКОВОДСТВО И ОБЩЕСТВЕННАЯ ПРЕЗЕНТАЦИЯ

Лидерство имеет важное значение в формировании институциональной культуры – что говорят и делают лидеры в отношении гендерного равенства? в равной ли степени на руководящих должностях представлены мужчины и женщины? как институт позиционирует себя перед общественностью? как отражает и усиливает институциональную культуру?

ВОПРОСЫ ДЛЯ ВСЕХ ВЕДОМСТВ СЕКТОРА БЕЗОПАСНОСТИ

- А. В равной ли степени женщины и мужчины привлечены к процессу принятия решений, в том числе на высшем уровне? Да Нет Если нет, то почему?
- Б. Каким образом обязательства по обеспечению гендерного равенства выражаются на высшем уровне ведомства?
- В. Демонстрируют ли мужчины и женщины на руководящих должностях приверженность и лидерство в гендерных вопросах? Да Нет Если нет, то почему?
- Г. Как обсуждения и принятые решения влияют на гендерные обязательства и цели?
- Д. Как ведомство позиционирует цели достижения гендерного равенства в коммуникациях с общественностью?
- Е. Какое внимание уделяется гендерно чувствительным аспектам языка и изображений в документах, подготовленных ведомством?
- Ж. Каковы сильные стороны ведомства, которые могут быть упрочены для решения гендерных вопросов и обеспечения гендерного равенства?
- З. Какие основные проблемы институциональной культуры должны быть решены?

Рекомендованные источники информации:

- определение соотношения мужского/женского состава руководства ведомства;
- обзор записей внутренних совещаний по гендерным вопросам с целью идентификации состава участников;
- изучение протоколов принятых решений, позволяющих убедиться, что цели и политика в решении гендерных вопросов учтены;
- опрос, проведение фокус-групп и/или распространение анкет среди женского и мужского персонала из различных подразделений и уровней ведомства;
- анализ рекламных материалов.

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ИСТОЧНИКИ

ПО ПРОБЛЕМАМ СБОРА ДАННЫХ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ОЦЕНИВАНИЯ

- 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.

ПО ПРОБЛЕМАМ ОЦЕНИВАНИЯ ВЕДОМСТВ СЕКТОРА БЕЗОПАСНОСТИ

- 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).

ПО ПРОБЛЕМАМ ФИНАНСИРОВАНИЯ ПРОЕКТОВ В ГЕНДЕРНОЙ СФЕРЕ

- 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).

ПРИМЕРЫ ГЕНДЕРНОГО ОЦЕНИВАНИЯ ВЕДОМСТВ СЕКТОРА БЕЗОПАСНОСТИ

- 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.

ПЛАНИРОВАНИЕ ДЕЙСТВИЙ

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).

ПРИМЕРЫ ПЛАНОВ ГЕНДЕРНЫХ ДЕЙСТВИЙ В ВЕДОМСТВАХ СЕКТОРА БЕЗОПАСНОСТИ

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.psnl.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).

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ МАТЕРИАЛЫ



ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ МАТЕРИАЛ 1. ПРИМЕРЫ НАСИЛИЯ НА ГЕНДЕРНОЙ ПОЧВЕ

Домашнее насилие (также известное как насилие в семье или насилие со стороны партнеров, состоящих в интимной связи)

Убийство женщины

Принудительный аборт

Принудительная беременность

Принудительная стерилизация

Вредная традиционная практика:

- *преступления против женщин, совершенные во имя «чести»;*
- *насилие, связанное с приданым;*
- *ранний брак;*
- *нанесение увечий путем операций на женских половых органах;*
- *умерщвление детей женского пола;*
- *принудительный брак;*
- *предпочтение рождения сыновей*

Кровосмешение

Сексуальные домогательства, насилие на работе, в учебных заведениях и в спорте

Сексуальное насилие

- *принудительная проституция;*
- *групповое изнасилование;*
- *изнасилование;*
- *принуждение к сексуальным отношениям;*
- *сексуальная эксплуатация;*
- *сексуальное рабство*

Преследования

Торговля людьми

Насилие в отношении детей (девочек и мальчиков)

- *телесные наказания;*
- *психическое насилие;*
- *отсутствие заботы или небрежное обращение;*
- *физическое насилие;*
- *сексуальное насилие и эксплуатация;*
- *пытки, бесчеловечное обращение или наказание, унижающее достоинство.*

Являются ли эти формы гендерного насилия преступлениями, определяется национальными законодательствами разных стран; для описания этих актов насилия на гендерной почве может быть использована разная терминология.

Полезные ссылки на источники, где определена сущность понятия *насилие на гендерной почве*

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.

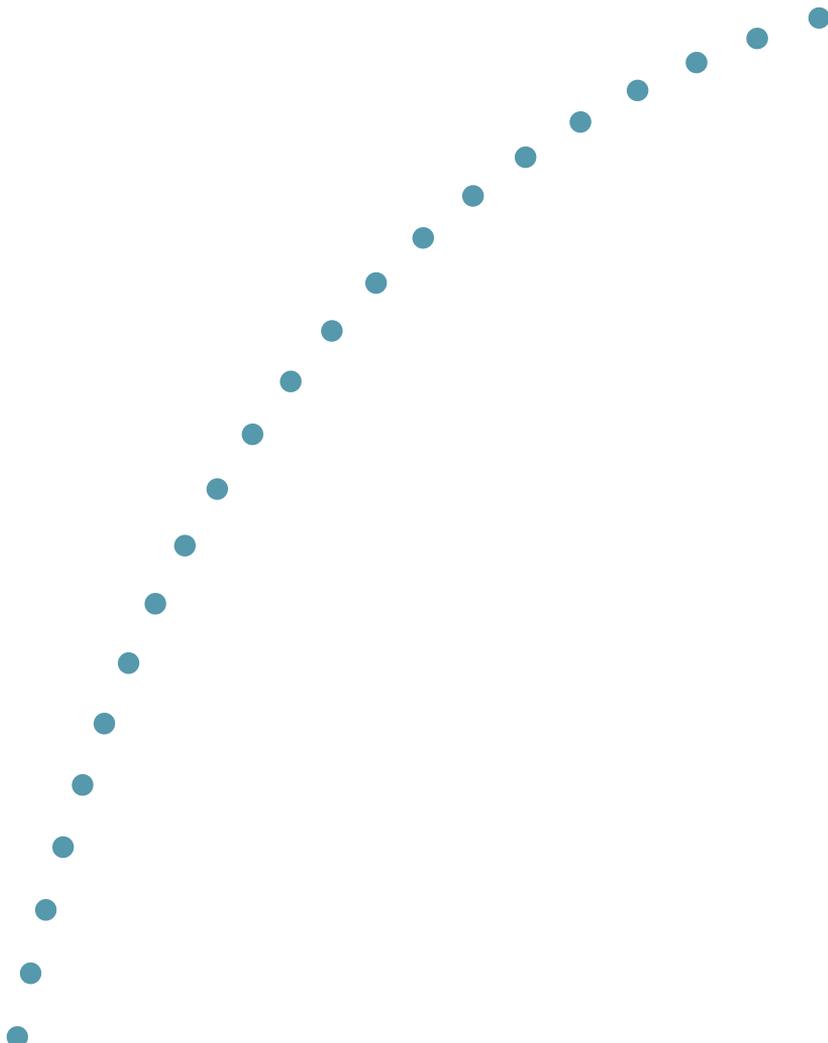
International Criminal Court, *Elements of Crimes*, 9 September 2002, ICC-ASP/1/3(part II-B).

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.

Цель	Деятельность	Результат	Сроки выполнения	Бюджет	Обязанности ВСБ	Обязанности консультанта	Показатели и способы контроля (ПСК)	Риски и ответы
2. Разработка плана действий по гендерным вопросам	рабочее совещание, где будет рассмотрен план действий по гендерным вопросам	план действий по гендерным вопросам	сентябрь: проект повестки дня и списка участников; октябрь: семинар	стоимость проезда участников (не из ИСБ) проживание и обед	1. Проект семинара, список участников 2. Пересмотр программы семинара 3. Совместное обеспечение семинара 4. Предоставление плана-проспекта действий исполнительному комитету для утверждения и введения в действие		1. План действий по гендерным вопросам, разработанный во взаимодействии. <i>ПСК:</i> список лиц, которые будут проконсультированы 2. Принятие плана действий по гендерным вопросам. <i>ПСК:</i> заявление президента	1. Отсутствие политической воли. <i>Ответ:</i> индивидуальные встречи с высокопоставленными лицами





ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ МАТЕРИАЛ 3. СОВЕТЫ ПО ПРОВЕДЕНИЮ ОПРОСА⁹

Подготовка является решающим фактором в проведении успешного опроса. Те, кто проводит опрос, должны гарантировать хорошую подготовку к нему. Перед проведением опроса опрашиваемый должен:

- подготовить место проведения опроса (офис или конференц-зал), устранить отвлекающие факторы, телефонные звонки, спорные моменты;
- пересмотреть вопросы, чтобы убедиться, что они соответствуют месту опрашиваемого лица в иерархии ведомства и приведены в соответствие с учетом этих особенностей.

Следующие шаги обеспечат верное направление опроса и контроль в ходе его проведения:

Что делать	Как это сделать
1. Установить контакт	<ul style="list-style-type: none"> • «сломайте лед» при помощи соответствующих неугрожающих тем; • будьте доброжелательны, но избегайте чрезмерных разговоров на бытовые темы; • предоставьте план опроса и определите временные рамки; • респондент должен знать, что вы будете делать заметки
2. Контролировать опрос	<ul style="list-style-type: none"> • не допускайте перескакивания с предмета на предмет и непоследовательного обсуждения; • убедитесь, что опрашиваемый отвечает на ваши вопросы; • используйте молчание, а не избегайте его: дайте возможность человеку подумать!
3. Собрать информацию	<ul style="list-style-type: none"> • используйте разные вопросы и типы вопросов; • не говорите менее 10% или более 25% времени; • переформулируйте вопрос, если ответы непонятны; • будьте объективны в своих вопросах
4. Получить сбалансированную картину	<ul style="list-style-type: none"> • избегайте ситуаций, которые могут привести к получению односторонней картины; • задавайте вопросы, чтобы получить сбалансированную картину; • спрашивайте о сильных и слабых сторонах, плюсах и минусах
5. Делать заметки	<ul style="list-style-type: none"> • получите ключевые идеи / информацию и добавьте подробности позже
6. Снять проблемы, связанные с вопросами	<ul style="list-style-type: none"> • убедитесь, что вы даете достаточно информации, чтобы внести ясность; • не отвечайте на вопросы, если вы чувствуете, что они неуместны
7. Закончить опрос	<ul style="list-style-type: none"> • обсудите дальнейшие шаги гендерной самооценки; • предложите календарный план следующих встреч; • оставьте дверь открытой, чтобы получить дополнительные разъяснения, если это необходимо
8. Дописать заметки	<ul style="list-style-type: none"> • сразу после опроса, завершите свои заметки, зафиксировав примеры, казусы или любые другие аспекты для дальнейшего изучения

⁹ Адаптировано из издания ILO, *A Manual for Gender Audit Facilitators* (Geneva: ILO, 2007), с. 39-40.



ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ МАТЕРИАЛ 4. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПРОВЕДЕНИЮ ФОКУС-ГРУППЫ¹⁰

1. ВСТУПЛЕНИЕ: ЦЕЛИ ГЕНДЕРНОЙ САМООЦЕНКИ

Ведомство проводит гендерную самооценку, цель которой сделать его более гендерно чувствительным, определить, что делается хорошо, а какие аспекты могли бы быть улучшены. Самооценка предполагает анализ функционирования ведомства по ряду факторов:

- исполнительская эффективность;
- законы, политика и планирование;
- связи с общественностью;
- подотчетность и надзор;
- персонал;
- институциональная культура.

Проведение самооценки предполагает работу по нескольким направлениям:

- анализ документации;
- анкетирование;
- опрос;
- рабочие визиты.

2. ЦЕЛЬ ФОКУС-ГРУППЫ

Предоставить возможность поднять несколько вопросов, касающихся гендерных отношений и структур в ведомстве; выяснить, как учитывается гендерный фактор в сфере услуг, которые ведомство предлагает обществу.

3. ВОЗМОЖНЫЕ КОРОТКИЕ СОВМЕСТНЫЕ УПРАЖНЕНИЯ (ПРИ НАЛИЧИИ ВРЕМЕНИ)

3.1. К самым важным гендерным вопросам в стране сегодня относятся

- допуск женщин к трудоустройству;
- допуск женщин к занятию руководящих должностей?

3.2. Институциональная гендерная политика

- определение гендера и стратегии достижения гендерного равенства на рынке труда;
- уточнение гендерных аспектов
 - цель – гендерное равенство;
 - стратегия
 - ✓ обеспечение учета потребностей и интересов как женщин, так и мужчин в предоставляемых услугах и деятельности ведомства;
 - ✓ расширение прав и возможностей женщин за счет участия в процессе принятия решений;
- результат: обеспечение гендерного равенства и расширение возможностей женщин.

4. ЗАНЯТИЕ ПО ТЕМЕ «ГЕНДЕРНО ДИФФЕРЕНЦИРОВАННОЕ ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ УСЛУГ»

Упражнения для изучения проблемы «Сильные и слабые стороны, возможности и угрозы (SWOT)»:

- базовые сильные институциональные черты, которые обеспечивают гендерную чувствительность в предоставлении услуг;
- основные недостатки гендерно чувствительного предоставления услуг;
- основные возможности, которые могут быть использованы;
- основные препятствия, которые необходимо преодолеть.

5. ЗАНЯТИЕ ПО ТЕМЕ «ГЕНДЕРНЫЕ ВОПРОСЫ И ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ КУЛЬТУРА»

Целенаправленное тематическое обсуждение следующих вопросов:

- Какие гендерные вопросы вы считаете важными непосредственно для ведомства?
- Каковы рабочие отношения между мужчинами и женщинами?
- Почему так мало женщин занимают руководящие должности?

6. ОТКРЫТАЯ ДИСКУССИЯ

¹⁰ Данные рекомендации созданы на основе издания Moser, C., *An Introduction to Gender Audit Methodology: Its Design and Implementation in DFID Malawi* (London: Overseas Development Institute, 2005), с. 32–33.



ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ МАТЕРИАЛ 5. ШАБЛОН ОТЧЕТА О ГЕНДЕРНОЙ САМООЦЕНКЕ¹¹

Содержание

Итоговый отчет о выполнении – выделение основных моментов отчета, включая предпосылки, методологию и процесс, основные выводы и рекомендации.

Благодарности – слова благодарности людям, которые сыграли важную роль в содействии или организации и проведении процесса самооценки.

Список сокращений и аббревиатур

Введение – определение цели институциональной самооценки и отчета, предпосылок самооценки, включая даты и процессы.

Методология – описание методики оценивания, технологий сбора и анализа информации.

Основные выводы по каждой теме, в том числе определение сильных сторон и проблем:

- исполнительская эффективность;
- законы, политика и планирование;
- связь с гражданскими органами и населением;
- подотчетность и надзор;
- персонал;
- институциональная культура.

Передовой опыт – эта информация может быть включена в результаты, но чтобы акцентировать ее, целесообразно создать отдельный раздел.

Рекомендации – вынесение рекомендаций, если условия для проведения оценки это предусматривают.

Приложения – этот раздел включает перечень документов, отзывы, перечень опрошенных; список проведенных фокус-групп; копии использованных анкет.

¹¹ Адаптировано на основе издания *A Manual for Gender Audit Facilitators* (Geneva: ILO, 2007), с. 142.



ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ МАТЕРИАЛ 6. ШАБЛОН ПЛАНА ДЕЙСТВИЙ ПО ГЕНДЕРНЫМ ВОПРОСАМ¹²

Возможно, ваша организация уже использует инструменты планирования действий, которые могут быть адаптированы к вашему плану действий по гендерным вопросам. Это может иметь преимущества благодаря тому, что сотрудники уже понимают, как работает инструмент планирования, а в организации может существовать система мониторинга и отчетности о достигнутом прогрессе.

Этот шаблон содержит элементы, которые должны быть включены в план действий по гендерным вопросам. Он может быть адаптирован к вашей организации.

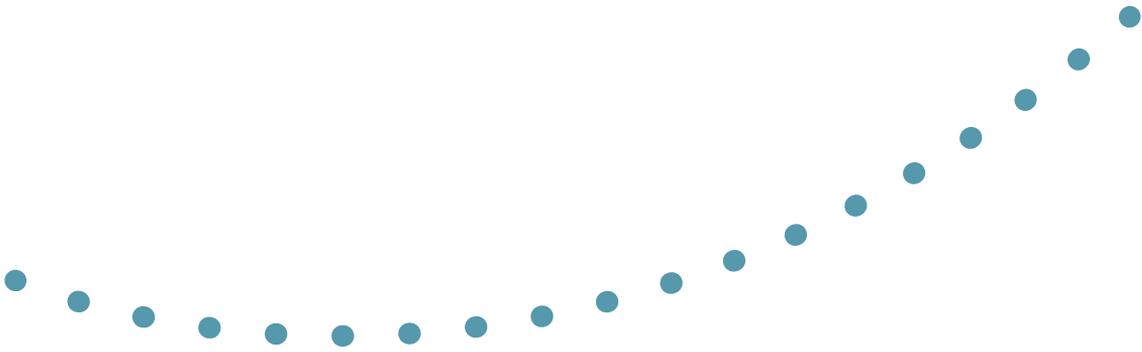
План действий по гендерным вопросам								
<i>Уполномоченные лица:</i>								
<i>Дата:</i>								
<i>Подлежит пересмотру:</i>								
Сфера деятельности	Деятельность [образец]	Когда	Где	Ответственная сторона	С кем	Ресурсы	Мониторинг и отчетность	Оценка
<i>Продуктивность деятельности</i>	достижение 100% принятия мер в случаях жалоб на насилие в семье	до конца 4-го квартала 2012 года	все офисы	начальники полиции	учебный центр, общественные организации	обязательные рабочие часы, материалы	ежеквартально; совещание начальников полиции	данные о принятых мерах по жалобам
<i>Законодательство, политика и планирование</i>	создание межведомственной гендерной команды с определенным кругом обязанностей (КО)	январь 2012	все офисы	начальники центрального и региональных департаментов	отдел по работе с персоналом	обязательные рабочие часы	ежемесячно; встреча глав департаментов	утвержденный КО
	обновление гендерной политики	1-й квартал 2012 года	штаб-квартира	гендерная команда	офицеры по вопросам равенства, отдел по работе с персоналом, общественные приемные	обязательные рабочие часы, материалы, бюджет	ежемесячно; гендерный брифинг для руководителей национальных департаментов	официально объявленная политика
<i>Связь с гражданскими органами и местным населением</i>	включение представителей женских организаций в состав гражданских приемных	февраль-март 2012 года	все офисы	команды связей с общественностью	общественные организации	обязательные рабочие часы, бюджет, поездки, логистика	ежемесячно; брифинги органов связей с гражданскими органами и местным населением с главами национальных департаментов	разосланные приглашения; завершение вводного инструктажа
<i>Подотчетность и надзор</i>	разработка процедуры рассмотрения и расследования жалоб на сексуальные домогательства	1-й квартал 2012 года	штаб-квартира	отдел по работе с персоналом	гендерная команда, офицеры по вопросам равенства	обязательные рабочие часы	ежемесячно; информационная справка отдела по работе с персоналом главам национальных департаментов	процедура рассмотрения и расследования жалоб на сексуальные домогательства утверждена
<i>Персонал</i>	пересмотр стратегии найма для совершенствования целей и стратегии приема на работу женщин	1 и 2 кварталы 2012 года	штаб-квартира	отдел по работе с персоналом	гендерная команда, офицеры по вопросам равенства	обязательные рабочие часы, материалы, бюджет	ежемесячно; информационная справка отдела по работе с персоналом главам национальных департаментов	цели приема женщин на работу пересмотрены; документы по приему и стратегии пересмотрены
	публикация правил внутреннего трудового распорядка относительно беременных сотрудниц	3 и 4 кварталы 2012 года	штаб-квартира	отдел по работе с персоналом	гендерная команда	обязательные рабочие часы	ежемесячно; информационная справка отдела по работе с персоналом главам национальных департаментов	опубликованы правила
<i>Институциональная культура</i>	обучение всех тренеров по гендерным вопросам	1 и 2 кварталы 2012 года	все обучающие центры	обучающий центр	гендерная команда, общественные организации	обязательные рабочие часы, материалы, бюджет, поездки, логистика, консультанты	ежеквартально, информационная справка по подготовке национальных и региональных руководителей департаментов	результаты подготовки

¹² Это шаблон плана действий был адаптирован из издания «Gender Audit Handbook» (Washington, DC: Interaction, 2010), с. 54.



ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ МАТЕРИАЛ 7. ШАБЛОН СБОРА ИНФОРМАЦИИ О ТРЕНИНГАХ

Название учебного модуля [образец]	Цели тренинга	Участники тренинга	Тренеры	Учебные материалы	Длительность (минуты)	Внешние консультанты
Резолюции СБ ООН №1325, №1820	объяснить смысл резолюций СБ ООН и результатов их выполнения	сотрудники	советник по гендерным вопросам	конспект тренера, раздаточные материалы	120	ученые из университета
Сексуальная эксплуатация и злоупотребления	объяснить действующие кодексы поведения	все уровни	тренеры по миротворческим операциям	конспект тренера, упражнения на основе ситуаций/ примеров из практики	60	представители НПО по борьбе с торговлей людьми
Гендерный анализ в операциях	научить методам гендерного анализа; практическому использованию в оценивании безопасности, разведки	сотрудники	советник по гендерным вопросам	конспект тренера, упражнения на основе ситуаций/ примеров из практики	60	–





ПРИЛОЖЕНИЕ 1. ОЦЕНКА ПОСОБИЯ

Мы ценим ваши отзывы о данном пособии: как вы использовали его, считаете ли вы его полезным и что бы вы предложили изменить. Если обратная связь укажет на необходимость, мы намерены выпустить обновленную версию пособия.

Мы были бы заинтересованы в ваших ответах на некоторые или все вопросы.

1. В каком типе ведомства вы использовали пособие?

- Вооруженные силы
- Полиция
- Органы правосудия
- Другое (укажите)

2. Какие результаты вы надеялись получить в процессе оценивания?

3. Какие структуры были созданы для проведения оценивания?

4. Была ли адекватной и полезной вступительная информация глав 1 и 2?

5. Придерживались ли вы всех этапов процесса? Если нет, какие этапы вы пропустили и почему?

6. Как вы организовывали процесс оценивания?

7. Какие методы вы использовали для сбора информации? Например:

- а) анализ документов;
- б) опрос ключевых информаторов;
- в) анкетирование;
- г) обсуждение в фокус-группах;
- д) выезд на объект;
- е) опрос общественности;
- ж) мини-исследования;
- з) всестороннее исследование;
- и) какой-нибудь другой метод.

8. Как вы анализировали собранную информацию и писали отчет?

9. Считаете ли вы какой-нибудь вопрос непонятным?

10. Были ли какие-нибудь аспекты, по которым вы не могли получить адекватную информацию? Почему?

11. Есть ли вопросы, не включенные в пособие, которые вы считаете важными?

12. Есть ли какие-либо вопросы, включенные в пособие, которые, по вашему мнению, не должны включаться?

13. Какое влияние оказало проведение самооценки? Каковы были дальнейшие последствия?

14. Какие изменения, по вашему мнению, необходимо внести в пособие?

Пожалуйста, присылайте комментарии по электронной почте gender@dcaf.ch или по адресу:

Megan Bastick
Gender & Security Fellow
Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces (DCAF)
PO Box 1360
CH-1211 Geneva
Switzerland

