Посібник 1

Збірник інформаційно-методичних матеріалів
«Ґендерні питання у секторі безпеки»

Управління сектором безпеки, реформа сектору безпеки та ґендерні питання

Ґенрі Миртінен

DCAF Geneva Centre for Security Sector Governance

OSCE Office for Democratic Institutions and Human Rights ODIHR

Швеція Sverige

UN WOMEN

Про автора
Генрі Миртінен — провідний співробітник розташованої в Берліні консалтингової компанії GAIC. Він має більш ніж 15-річний досвід роботи в сфері питань ґендеру, миру та безпеки, зокрема у державах, які постраждали внаслідок конфлікту. Він працював з різними ґендерними аспектами, в тому числі займався питаннями маскулінності та відмінних форм сексуальної орієнтації, виступаючи в ролі дослідника, виконавця програм, відстоюючи відповідну політику і виконуючи функції тренера. Він також є автором численних публікацій з ґендерних питань. Він отримав докторський ступінь в Університеті Квазулу-Натал, Південна Африка, де написав дисертацію на тему маскулінності та насильства у Східному Тиморі.

Редакторка
Меган Бастік, DCAF

Подяка
DCAF, ОБСЄ/ БДІПЛ та ООН Жінки хотіли би висловити подяку багатьом особам, які сприяли реалізації цього проекту, в тому числі учасникам семінару, який відбувся в грудні 2018 року в Женеві та був присвячений перегляду цього документу, а також особам, які редагували попередній текст цього Інформаційно-методичного посібника та вносили свої пропозиції щодо нього, а саме: Габріеллі Елрой (Академія Фольке Бернадотта (FBA)); Чарбел Майдаа (MOSAIC MENA); Бреду Орчарду (ООН Жінки) і співробітникам Місій ООН в Мадагаскарі та Сомалі; Граціеллі Павоне (ОБСЄ/ БДІПЛ); Дженніфер Салахуб та Ані Гленді Тейгер; а також Енн Бломберг, Ферлі Шаппуа, Дорте Хвідемозе, Анні-Лені Шлюхтер, Лоррейн Серрано та Каллуму Вотсону (DCAF). Дякуємо також Айко Холвіківі, Діані Лопез, Санне Тілеманс та Крістін Валасек за їхні цінні зауваження.

DCAF дякує Швейцарській Конфедерації та Міністерству міжнародного розвитку Великої Британії за підтримку, надану в зв'язку із публікацією цього Інформаційно-методичного посібника. DCAF висловлює подяку організації «Ресурси примирення» (Conciliation Resources) за дозвіл на використання ілюстрації з їхнього Збірнику інформаційно-методичних матеріалів *«Аналіз ґендерних питань в умовах конфлікту»*.

Опубліковано у Швейцарії Женевським центром управління сектором безпеки (DCAF).

DCAF, Женева
PO Box 1360
CH-1211 Geneva 1
Швейцарія

Оформлення: Еліс Лейк Хаммонд (alicelh.co)

Фото на обкладинці: Форум жіночого лідерства під час Міжнародного жіночого дня в м. Нджамена, Чад, 2017 © USAFRICOM

© DCAF, ОБСЄ/БДІПЛ, ООН Жінки, 2019 рік

Рекомендується використання, переклад та розповсюдження цієї публікації. Однак, ми просимо згадувати авторів у розділі «Подяка», цитувати матеріали і не змінювати зміст.

Цитувати як: DCAF, ОБСЄ/БДІПЛ, ООН Жінки (2019 рік), «Управління сектором безпеки, реформа сектору безпеки та ґендерні питання», *Збірник інформаційно-методичних матеріалів «Ґендерні питання у секторі безпеки»*. Женева: DCAF, ОБСЄ/БДІПЛ, ООН Жінки.

ISBN 92-9222-471-9

Цей збірник перекладено структурою ООН Жінки в Україні та опубліковано за підтримки Бюро ОБСЄ з демократичних інститутів та прав людини (ОБСЄ/БДІПЛ). Погляди, викладені в публікації, належать авторам та необов'язково відображають позицію структури ООН Жінки, Організації Об'єднаних Націй та будь-якої з її асоційованих організацій, або офіційну позицію Уряду Швеції. Його зміст не обов'язково відображає політику і позицію ОБСЄ/БДІПЛ. Ця публікація підготовлена в рамках Проекту ООН Жінки «Ґендерна рівність у центрі реформ, миру та безпеки», що здійснюється за фінансової підтримки Швеції.

Збірник інформаційно-методичних матеріалів DCAF, ОБСЄ/БДІПЛ, ООН Жінки «Ґендерні питання у секторі безпеки»

Цей Інформаційно-методичний посібник входить до Збірника інформаційно-методичних матеріалів DCAF, ОБСЄ/БДІПЛ, ООН Жінки «Ґендерні питання у секторі безпеки», який складається з дев'яти Інформаційно-методичних посібників та низки Концептуальних документів.

Інформаційно-методичні посібники:

1. Управління сектором безпеки, реформа сектору безпеки та ґендерні питання
2. Ґендерні питання у поліції
3. Ґендерні питання у секторі оборони
4. Ґендерні питання у секторі правосуддя
5. Ґендерні питання в пенітенціарних закладах
6. Ґендерні питання у прикордонній службі
7. Парламентський нагляд за сектором безпеки та ґендерні питання
14. Ґендерні питання у розвідувальних службах
15. Інтегрування ґендерної перспективи у процеси розробки та моніторингу виконання проектів для сектору безпеки та правосуддя

Концептуальні документи:

Порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 року, сектор безпеки та ґендерна рівність

Застосування принципів управління сектором безпеки для реалізації Порядку денного «Жінки, мир, безпека»

Ґендерні питання, запобігання насильницькому екстремізму та боротьба з тероризмом

Ґендерні питання та регулювання діяльності приватного сектору безпеки

Крім того, онлайн можна ознайомитись із Добіркою міжнародних і регіональних законів та правових актів, що стосуються ґендерної рівності у секторі безпеки та правосуддя (Compendium of International and Regional Laws and Instruments Related to Gender Equality and the Security and Justice Sector).

Збірник інформаційно-методичних матеріалів «Ґендерні питання у секторі безпеки» розроблений на основі Збірника інформаційно-методичних матеріалів DCAF, ОБСЄ/БДІПЛ та UN-INSTRAW *«Ґендерні питання та реформа сектору безпеки»*, який був вперше опублікований у 2008 році. Разом з цим Збірником можна використовувати наступні Інформаційно-методичні посібники щодо ґендерних питань та реформи сектору безпеки:

8. National Security Policy-Making and Gender [Розробка національної політики щодо безпеки та ґендерні питання]
9. Civil Society Oversight of the Security Sector and Gender [Нагляд з боку громадянського суспільства за сектором безпеки та ґендерні питання]
11. Security Sector Reform Assessment, Monitoring and Evaluation and Gender [Аналіз, моніторинг, оцінка реформи сектору безпеки та ґендерні питання]
12. Gender Training for Security Sector Personnel [Підготовка з ґендерних питань персоналу сектору безпеки]
13. Implementing the Women, Peace and Security Resolutions in Security Sector Reform [Впровадження резолюцій «Жінки, мир, безпека» до реформи сектору безпеки]

D.BAIGALMAA

Зміст

1. Загальні відомості 1
   - 1.1 Довідкова інформація 1
   - 1.2 Аудиторія, на яку орієнтований цей Інформаційно-методичний посібник 2
   - 1.3 Стислий зміст цього Інформаційно-методичного посібника 3

2. Чому ґендерна рівність має значення в секторі безпеки та правосуддя, для управління сектором безпеки та в рамках реформи сектору безпеки? 7
   - 2.1 Чому ґендерні питання мають значення в рамках УСБ та РСБ 7
   - 2.2 Основні поняття 8
   - 2.3 Національна, регіональна та міжнародна нормативно-правова база щодо ґендерної рівності, УСБ та РСБ 21

3. Якими є інституції сектору безпеки та правосуддя, які сприяють забезпеченню ґендерної рівності та інтегрують ґендерну перспективу? 25
   - 3.1 Сприяння забезпеченню ґендерної рівності *в інституціях* сектору безпеки та правосуддя 26
   - 3.2 Сприяння забезпеченню ґендерної рівності в суспільстві *інституціями* сектору безпеки та правосуддя 27
   - 3.3 Розуміння та вирішення проблем в сфері безпеки та правосуддя з урахуванням ґендерної перспективи 28

4. Як сприяти забезпеченню ґендерної рівності та інтегрувати ґендерну перспективу у процеси УСБ та РСБ 33
   - Спосіб 1: Визначення потреб в сфері безпеки із залученням різних верств населення та з урахуванням ґендерних аспектів 33
   - Спосіб 2: Основні засади політики для інтегрування принципу ґендерної рівності до управління сектором безпеки та правосуддя 36
   - Спосіб 3: Проведення підготовки з ґендерних питань для суб'єктів забезпечення безпеки та правосуддя 38
   - Спосіб 4: Залучення співробітників, які володіють спеціальними знаннями з ґендерних питань 41
   - Спосіб 5: Трансформація маскулінної інституційної культури з метою розширення участі жінок та сприяння культурно-етнічному різноманіттю в цілому 43

5. Подолання опору ґендерній рівності 49
   - 5.1 Поширені аргументи та можливі контраргументи 50
   - 5.2 Ширші стратегії 51

6. Орієнтовні питання для самооцінки інституцій 53

7. Додаткові джерела 57

Фото: Монгольські миротворчині були нагороджені медалями ООН за їхні вклад та службу ООН та населенню Південного Судану, 2017. © UNMISS/Аманда Войсард

HARI PERDAMAIAN

Абревіатури

RUC	Королівські констеблі Ольстера
ГЗН	Ґендерно зумовлене насильство
ДРК	Демократична Республіка Конґо
ЖМБ	Жінки, мир, безпека
КЛДЖ	Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок
ЛГБТІ	Лесбійка, гей, бісексуал, транс-людина та інтерсексуал
НПД	Національний план дій
НУО	Неурядова організація
ООН	Організація Об'єднаних Націй
ПСПІ	Поліцейська служба Північної Ірландії
РСБ	Реформа сектору безпеки
СЕН	Сексуальна експлуатація та наруга
УСБ	Управління сектором безпеки
ЦСР	Цілі сталого розвитку

Фото: Жінки беруть участь в програмі ООН Жінки в Індонезії «Посилені жінки, мирні громади».
© UN Women/Іван Курніаван

1. Загальні відомості

1.1 Довідкова інформація

Більше десяти років минуло з моменту публікації Збірника інформаційно-методичних матеріалів DCAF, ОБСЄ/БДІПЛ та Міжнародного навчального та науково-дослідного інституту ООН щодо поліпшення становища жінок *«Ґендерні питання у секторі безпеки»*. З того часу десятки тисяч співробітників сектору безпеки та правосуддя по всьому світу отримали відповідну підготовку з питань ґендерної рівності, десятки країн світу прийняли національні плани дій (НПД) з виконання порядку денного «Жінки, мир, безпека», а також були прийняті важливі нові законодавчі акти на національному рівні та міжнародні стандарти, спрямовані на подолання ґендерної нерівності та дискримінації. Прийняттям та реалізацією на світовому рівні Цілей сталого розвитку (ЦСР) підкреслюється необхідність в належному управлінні сектором безпеки (УСБ) та важлива роль суб'єктів сектору правосуддя та безпеки у сприянні забезпечення ґендерної рівності.

Протягом останнього десятиліття у секторі безпеки та правосуддя значно підвищився рівень обізнаності з ґендерних питань та питань жінок, їм приділяється значно більша увага. Покращилася ситуація у світі щодо більш збалансованої кількості чоловіків і жінок у багатьох інституціях сектору безпеки та правосуддя, зокрема у країнах, які не відносяться до північного регіону.[1] Жінки тепер отримують вищі посади, зміцнилися внутрішні механізми та механізми зовнішнього нагляду, спрямовані на боротьбу з дискримінацією, домаганнями, експлуатацією та зловживаннями за ознакою статі. Завдяки таким заходам ці інституції стали більш інклюзивними та репрезентативними, а також здатні більш ефективно виконувати покладені на них завдання щодо сприяння забезпеченню ґендерної рівності.

Втім, низка світових аналітичних досліджень свідчить про те,[2] що на шляху до досягнення ґендерної рівності та подолання ґендерної дискримінації лишаються серйозні проблеми як в межах сектору безпеки та правосуддя, так і в суспільстві в цілому. Заходи, спрямовані на розширення доступу жінок до забезпечення безпеки та правосуддя та їх участі у відповідних процесах, часом носять суто символічний характер та не призводять до реальних змін. Більш того, у багатьох регіонах земної кулі політичні можливості для забезпечення залучення різних верств населення, рівності та прав людини обмежені внаслідок посилення заходів безпеки, пов'язаних із боротьбою з насильницьким екстремізмом, та активного опору прогресивним соціальним змінам в сфері прав жінок та ґендерної рівності.

В цьому новому Збірнику інформаційно-методичних матеріалів DCAF, ОБСЄ/БДІПЛ, ООН Жінки *«Ґендерні питання у секторі безпеки»* наведені основні висновки, зроблені протягом останнього десятиліття просування ґендерної рівності в секторі безпеки та правосуддя. Цей Збірник публікується з метою розповсюдження відомостей про позитивні

Фото: Церемонія Мексиканського військово-морського флоту та повітряних сил, 30 липня 2015.
©Президенція Мексиканської Республіки/Секретаріат військово-морського флоту

напрацювання, які виникли нещодавно або тільки розробляються, а також аналізу того, як вони були розроблені. Цей Збірник призначений для надання допомоги інституціям сектору безпеки та правосуддя у інтегруванні ґендерної перспективи: необхідно не просто збільшувати кількість жінок в секторі, а й підвищувати рівень обізнаності щодо різних ґендерних потреб всього населення та оперативно враховувати такі потреби. При цьому основним пріоритетом завжди має бути увага до потреб жінок і дівчат у сфері безпеки та правосуддя, якими часто нехтують.

Ми сподіваємось, що *Збірник інформаційно-методичних матеріалів «Ґендерні питання у секторі безпеки»* у багатьох відношеннях стане у нагоді різним користувачам. Наприклад, він може слугувати джерелом відомостей про позитивні напрацювання і зроблені висновки та інформаційною основою для нової політики, програм, стратегій та процедур; він може бути джерелом ідей щодо моніторингу та нагляду, а також фактологічною базою для підкріплення адвокаційної роботи та навчання.

1.2 Аудиторія, на яку орієнтований цей Інформаційно-методичний посібник

Цей Інформаційно-методичний посібник призначений, переважно, для розробників політики та практиків, які працюють в інституціях сектору безпеки та правосуддя або співпрацюють з такими інституціями, та спрямований на підвищення ступеню ґендерної рівності: у самих таких інституціях, чи забезпечення рівності у суспільстві завдяки роботі цих інституцій. Деякі користувачі можуть вирішувати ці задачі шляхом виконання зобов'язань, передбачених у порядку денному «Жінки, мир, безпека» (ЖМБ) (див. Блок 1), або в рамках процесу реформи сектору безпеки (РСБ). Крім того, цей Інформаційно-методичний посібник призначений для використання широким загалом: суб'єктами забезпечення правосуддя та безпеки; особами, що беруть участь у процесах нагляду та керування; організаціями громадянського суспільства; засобами масової інформації та науковцями.

Блок 1: Порядок денний «Жінки, мир, безпека»

У 2000 році була прийнята інноваційна Резолюція Ради Безпеки ООН 1325. В ній визнається, що жінки та чоловіки переживають конфлікт по-різному, мають різні потреби після його завершення, різні точки зору щодо причин та наслідків конфлікту, а також можуть по-різному сприяти процесу розбудови миру. Згодом Рада Безпеки ООН прийняла ще дев'ять резолюцій (станом на момент підготовки цієї публікації), в яких розглядаються питання жінок в умовах конфлікту і які разом становлять Порядок денний ЖМБ. Цілі Порядку денного ЖМБ:

- сприяння ґендерній рівності та розширення участі жінок у процесах прийняття рішень у всіх аспектах запобігання конфліктам, мирних процесів, миротворчих операцій та розбудови миру
- підвищення ефективності захисту жінок у регіонах, що постраждали внаслідок конфлікту, та припинення пов'язаного з конфліктом сексуального насильства та безкарності за такі злочини
- забезпечення врахування особливих потреб жінок в міжнародній діяльності, що здійснюється у регіонах, які постраждали внаслідок конфлікту, а також більш ефективного захисту їхніх прав.

У Порядку денному ЖМБ підкреслюється важливість участі жінок у РСБ та доступу жінок до правосуддя. Більше інформації щодо цього питання див. Концептуальний документ *«Застосування принципів управління сектором безпеки для реалізації Порядку денного «Жінки, мир, безпека».*

1.3 Стислий зміст цього Інформаційно-методичного посібника

У **Розділі 2** наводиться інформація про те, чому ґендерні питання мають значення в рамках процесів УСБ та РСБ, а також описуються переваги інтегрування ґендерної перспективи. У розділі наводиться тлумачення основних понять, які використовуються в цьому Інформаційно-методичному посібнику: «ґендер», «інтерсекціональність», «маскулінність», «фемінність», «ЛГБТІ», «ґендерна рівність», «ґендерна перспектива», а також «управління сектором безпеки» (УСБ) та «реформа сектору безпеки» (РСБ). Крім того, в цьому Розділі наводиться огляд деяких актуальних міжнародних, регіональних та національних правових зобов'язань, які стосуються ґендерних питань і процесів УСБ та РСБ.

У **Розділі 3** наводиться інформація щодо того, яке значення може мати інтегрування ґендерної перспективи та сприяння ґендерній рівності для суб'єктів забезпечення безпеки та правосуддя, управління сектором та службами правосуддя і нагляду за ними, а також для процесів УСБ та РСБ.

У **Розділі 4** представлені декілька різних способів інтегрування ґендерної перспективи до процесів УСБ та РСБ і сприяння ґендерній рівності в секторі безпеки та правосуддя. Основна увага приділяється наступним аспектам:

- визначення потреб в сфері безпеки із залученням різних верств населення та з урахуванням ґендерних аспектів
- прийняття основних засад політики для інтегрування принципу ґендерної рівності до управління сектором безпеки та правосуддя
- проведення підготовки з ґендерних питань для суб'єктів забезпечення безпеки та правосуддя
- залучення співробітників, які володіють спеціальними знаннями з ґендерних питань
- трансформація чоловічої інституційної культури з метою розширення участі жінок та сприяння культурно-етнічному різноманіттю.

У **Розділі 5** наводяться рекомендації щодо того, як подолати опір роботі щодо забезпечення ґендерної рівності в секторі безпеки та правосуддя.

У **Розділі 6** наводяться деякі елементи контрольного переліку для самостійного оцінювання інституцій щодо інтегрування ґендерної складової.

У **Розділі 7** наводиться перелік інших корисних джерел для допомоги в роботі із забезпечення ґендерної рівності в секторі безпеки та правосуддя, а також джерел, які стосуються УСБ та РСБ.

В інших Інформаційно-методичних посібниках та Концептуальних документах цього Збірника розглядаються конкретні питання, пов'язані із безпекою та правосуддям, а також суб'єктами, які їх забезпечують, при цьому основна увага приділяється тому, що собою являє ґендерна рівність та як її забезпечити в конкретних секторах (див. стор. і). Передбачається, що цей Збірник інформаційно-методичних матеріалів має застосовуватися як єдиний комплекс, при цьому читачам слід користуватися різними Інформаційно-методичними посібниками та Концептуальними документами в рамках цього комплексу для отримання більш докладної інформації щодо аспектів, які їх цікавлять.

Примітки

1. Наприклад, проект «Жінки на державній службі», World's Percentage of Women in Public Service Positions, Positions indicator: count of female police personnel at national level [Частка жінок, що обіймають посади в системі державної служби в країнах світу, за посадами: кількість співробітників поліції жіночої статі на національному рівні], http://data.50x50movement.org/data/view/591df8e54b89251100145ec3 (дата звернення — 6 вересня 2019 року).
2. Наприклад, UN Women (2015), «Preventing conflict, transforming justice, securing the peace – A global study on the implementation of United Nations Security Council Resolution 1325», New York: UN Women [ООН Жінки (2015 рік), «Попередження конфліктів, реформування системи правосуддя, забезпечення миру – світове дослідження щодо виконання резолюції 1325 Ради Безпеки Організації Об'єднаних Націй», Нью-Йорк: ООН Жінки]; Georgetown Institute for Women, Peace and Security and Peace Research Institute Oslo (2017), «Women, Peace and Security Index 2017/18: Tracking sustainable peace through inclusion, justice, and security for women», Washington, DC: GIWPS and PRIO [Джорджтаунський інститут з питань жінок, миру та безпеки та Інститут дослідження питань миру в Осло (2017 рік), «Індекс «Жінки, мир, безпека», 2017/2018: дослідження сталого миру шляхом аналізу доступності для жінок різних можливостей, справедливості по відношенню до них та їхньої безпеки», Вашингтон: GIWPS та PRIO]; Marta Ghittoni, Léa Lehouck and Callum Watson (2018), «Elsie Initiative for Women in Peace Operations: Baseline study», Geneva: DCAF [Марта Джиттоні, Леа Лехук і Каллум Вотсон (2018 рік), «Фонд «Elsie Initiative» для жінок, що беруть участь в операціях з підтримання миру: базове дослідження», Женева: DCAF]; UN Women (2018), *Turning Promises into Action: Gender Equality in the 2030 Agenda for Sustainable Development*. New York: UN Women [ООН Жінки (2018 рік), *«Перетворення обіцянок на дії: ґендерна рівність у Порядку денному у сфері сталого розвитку до 2030 року»*. Нью-Йорк: ООН Жінки]; UN Women, IDLO, World Bank and Task Force on Justice (2019), "Justice for women", UN Women, IDLO, World Bank and Task Force on Justice [ООН Жінки, Міжнародна організація права розвитку (IDLO), Всесвітній банк та Цільова група з питань правосуддя (2019 рік), «Правосуддя для жінок», ООН Жінки, Міжнародна організація права розвитку (IDLO), Світовий банк та Цільова група з питань правосуддя].

2. Чому ґендерна рівність має значення в секторі безпеки та правосуддя, для управління сектором безпеки та в рамках реформи сектору безпеки?

Забезпечення безпеки та рівного доступу до правосуддя, в тому числі для історично соціально відчужених або незахищених груп населення, є основним аспектом обов'язку інституцій сектору безпеки та правосуддя із захисту людей та держави в рамках належного управління. Стать є одним з найважливіших факторів, що визначають нерівність у суспільстві. Статтю зумовлені різні владні повноваження, загрози, безпека чи небезпека, різні можливості доступу до послуг суб'єктів забезпечення безпеки та правосуддя.

У *Збірнику інформаційно-методичних матеріалів «Ґендерні питання та реформа сектору безпеки»* 2008 року роз'яснювалось, чому завдяки інтегруванню ґендерної складової до РСБ розширюється роль місцевих суб'єктів, підвищується ефективність забезпечення безпеки та правосуддя, а також підвищується ефективність нагляду за сектором безпеки та підзвітність з боку сектору безпеки. Ці теми додатково більш докладно розглядаються у цьому та інших Інформаційно-методичних посібниках даного Збірника інформаційно-методичних матеріалів. Крім зазначених переваг, які передбачають процеси інтегрування ґендерної перспективи та сприяння забезпеченню ґендерної рівності, ці види діяльності є обов'язковими в рамках виконання національних та міжнародних зобов'язань щодо надання послуг в сфері безпеки та правосуддя без дискримінації.

2.1 Чому ґендерні питання мають значення в рамках УСБ та РСБ

Належне УСБ означає забезпечення безпеки всім людям на рівних засадах, завдяки УСБ у секторі правосуддя та безпеки можна зрозуміти різноманітні потреби людей та задовольнити їх в рамках процесів забезпечення безпеки, управління сектором безпеки та нагляду за сектором безпеки. Суб'єкти забезпечення правосуддя та безпеки мають усвідомлювати роль ґендерних питань задля того, аби виконувати свої обов'язки не допускаючи дискримінацію. Завдяки інтегруванню ґендерної перспективи в систему управління сектором безпеки та правосуддя і нагляду за цим сектором визначаються ґендерні аспекти забезпечення безпеки. Це необхідно для подальшого забезпечення того, аби виділення ресурсів, складання бюджетів, матеріально-технічне та кадрове забезпечення, нормативно-правова база та основні засади політики, прийняття оперативних рішень та інші аспекти управління, які допомагають забезпечити правосуддя та безпеку, активно сприяли просуванню ґендерної рівності. Ці поняття та терміни — «ґендер», «ґендерна рівність», «УСБ» та «РСБ» — пояснюються в наступних підрозділах.

Фото: Членкиня Йорданської громадської поліції говорить до сирійської жінки в таборі для біженців Заатарі в північній Йорданії, після проходження тренінгу з техніки патрулювання в громадах.
© Russell Watkins/DFID

Ґендер — це основний фактор, який визначає ризики в сфері безпеки, з якими стикаються жінки, чоловіки та люди з різними видами ґендерної ідентичності, а також ступінь їхньої спроможності отримати послуги в сфері безпеки та правосуддя. Інтегрування ґендерної перспективи до забезпечення безпеки та правосуддя означає наступне:

- краще розуміння різних потреб щодо забезпечення правосуддя та безпеки, які мають різноманітні групи людей;
- забезпечення кращого, більш гнучкого та ефективного реагування на ці потреби;
- більш різноманітні та репрезентативні служби сектору правосуддя та безпеки, готові та здатні зрозуміти та задовольнити ці потреби.

Врахування пов'язаних з ґендером потреб в сфері безпеки сприяє покращенню відносин між суб'єктами забезпечення правосуддя та безпеки та громадами, яким вони надають відповідні послуги. Проводячи роботу з тими групами населення, яким раніше не приділялась увага або з якими склалися антагоністичні стосунки, можна підвищити авторитет та сприяти більш широкому сприйняттю певної інституції та діяльності, яку вона виконує. Крім того, робота з різноманітними організаціями громадянського суспільства, в тому числі з організаціями жінок та ЛГБТІ, дозволяє суб'єктам забезпечення безпеки та правосуддя отримати більш повне уявлення про певну ситуацію з точки зору безпеки, краще зрозуміти різноманітні потреби в сфері безпеки, а також способи, якими можна задовольнити такі потреби.

2.2 Основні поняття

Осмислюючи такі поняття як «ґендер» та «ґендерна рівність» у зв'язку з забезпеченням безпеки та правосуддя, варто скласти чітке уявлення про основні поняття. Різні організації застосовують різні формулювання, проте більшість користується певною варіацією наступних визначень, які містяться в політиці та документах ООН.

Ґендер — ролі та відносини

Ґендер означає ролі, поведінку, діяльність, ознаки та норми, які певне суспільство у певний час вважає прийнятними для чоловіків та жінок. Ці ознаки, можливості та відносини *формуються в суспільстві* та *засвоюються* через процеси соціалізації. Вони залежать від загальних умов і часу та можуть змінюватися. Ґендер є частиною більш широкого соціально-культурного контексту, так само, як і інші важливі критерії соціально-культурного аналізу (такі як соціальний клас, раса, інвалідність, рівень бідності, етнічна група, сексуальна орієнтація, вік тощо), які в деяких випадках можуть бути важливішими за ґендер (див. Блок 2 стосовно інтерсекціональності).[1] Ґендер, як соціально-культурний конструкт, часто протиставляють *статі*, що означає біологічні та біохімічні ознаки, такі як набір хромосом, гормональний склад, репродуктивні органи та інші біологічні відмінності.

Ґендер впливає на соціальні ознаки та можливості, пов'язані з властивостями чоловіка, жінки або особи з іншою ґендерною ідентичністю, він також впливає і на відносини та тенденції владних відносин *між* людьми. У більшості суспільств існують відмінності та нерівність між жінками та чоловіками у тому, що стосується покладених на них обов'язків, діяльності, яку вони здійснюють, доступу до ресурсів та контролю над ресурсами, а також можливостей щодо прийняття рішень. У патріархальних суспільствах політична, економічна та соціальна влада належить чоловікам, а ознаки, що пов'язуються з мужністю, цінуються вище тих ознак, що пов'язуються з жінками. Жінки та дівчата, як правило, знаходяться у менш впливовому положенні, порівняно з чоловіками та хлопцями, і часто стикаються з численними формами системної дискримінації в економічній, політичній і соціальній сферах, а також в тому, що стосується їхніх законних прав. Хоча чоловіки

та хлопці також можуть бути жертвами, жінки та дівчата значно частіше стикаються з контролюючою поведінкою з боку чоловіків, сексуальними домаганнями у публічних сферах, вдома та на роботі, з насильством з боку інтимного партнера та домашнім насильством, а також з різними формами сексуального насильства.* У той же час, в зв'язку із суворим дотриманням принципів бінарної ґендерної системи «чоловік/жінка» та верховенством гетеросексуальності особи з відмінними формами сексуальної орієнтації та ґендерної ідентичності опиняються у невизначених в соціальному плані ситуаціях, часом незаконних і часто небезпечних. Отже, ґендерні норми створюють нерівність, яка, в свою чергу, формує та визначає *нерівні владні відносини* між людьми, в зв'язку з чим у небезпеці опиняються жінки та дівчата, які, порівняно з чоловіками та хлопцями, володіють меншим обсягом влади та меншою соціальною цінністю, яка їм придається, а також особи, які визначають свою ідентичність поза рамками бінарної ґендерної системи.

Блок 2: Інтерсекціональність

«Інтерсекціональність» — це термін, який все частіше використовується в ґендерній політиці та програмній термінології. Кімберлі Креншоу ввела це поняття як «спосіб описати різні види впливу раси та ґендеру в контексті насильства щодо жінок різного кольору шкіри». З того часу його використовують у більш широкому контексті для визначення того, як пов'язані з ґендером очікування взаємодіють з іншими соціальними маркерами, такими як етнорелігійне походження, вік, соціальний клас, сексуальна орієнтація, сімейний стан, раса, етнічна належність та інвалідність, в зв'язку з чим люди опиняються у різному становищі в плані влади, привілеїв, дискримінації та соціальної ізоляції.

Ця нерівність у владних можливостях часто має важливе значення в рамках забезпечення правосуддя та безпеки: міські та сільські бідні жінки стикаються з більшими перепонами на шляху до правосуддя; молоді, маргіналізовані в соціально-економічному плані чоловіки з етнорелігійної меншості можуть стикатися з більш ретельними перевірками з боку поліції; особи, які живуть з інвалідністю, часто стикаються з додатковими бар'єрами, окрім ґендерних, вікових та класових обмежень. Інтерсекціональна нерівність у владних можливостях також може бути предметом занепокоєння в інституціях сектору правосуддя та безпеки, якщо, наприклад, перевага систематично віддається точці зору старших чоловіків, а не думці в рівній мірі компетентних, але молодших жінок; або якщо співробітники, що відносяться до певного соціального класу, касти або етнорелігійної групи, опиняються у менш сприятливому становищі, на додачу до того, що стикаються із перепонами, які зумовлені їх ґендером та віком.

Джерело: Kimblerlé Crenshaw (1991), «Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color», Stanford Law Review, 43 [Кімберлі Креншоу (1991 рік), «Позначення кордонів: інтерсекціональність, політика ідентичності та насильство по відношенню до жінок кольору», журнал «Stanford Law Review», 43], стор. 1241–1299.

Те, як жінки та чоловіки виправдовують ґендерні очікування — або опираються їм — в своєму повсякденному житті, іноді описують з точки зору *фемінності* та *маскулінності*: різні способи життя та поводження, ролі, цінності та очікування, пов'язані зі становленням та буттям, відповідно, жінками та чоловіками у певному суспільстві в певний час. Як правило, ознаки фемінності та маскулінності визначають зіставляючи і часто протиставляючи: те, що розглядається як жіночне, визначається у зіставленні з тим, що вважається мужнім, та навпаки. У багатьох культурах очікується, що жінки мають бути сором'язливими та підкорюватися контролю з боку чоловіків, брати на себе домашні обов'язки і догляд за рідними, а суспільні та політичні функції і матеріальне забезпечення лишити чоловікам. Чоловіки в багатьох культурах стикаються з серйозним тиском з боку суспільства щодо відповідності ґендерним ролям, для яких, з-поміж іншого, характерні такі уявлення, як

* Щодо сексуального та домашнього насильства по відношенню до чоловіків та хлопців див. DCAF 2014 *Preventing and Responding to Sexual and Domestic Violence against Men: A Guidance Note for Security Sector Institutions* [DCAF, 2014 рік, Запобігання сексуальному та домашньому насильству по відношенню до чоловіків та реагування на нього: пояснювальна записка для інституцій сектору безпеки].

домінування, емоційний контроль, прийняття ризику, фізична міцність і відкриті гетеросексуальні вподобання, а також уявлення про те, що чоловіки повинні бути захисниками, економічно забезпечувати родину та одноособово приймати рішення. Намагання виправдати жорсткі ґендерні очікування може завдати страждань як власне особам, які дотримуються чітких ґендерних норм, так і іншим людям, але порушення цих норм може призвести до осуду — у словесній, емоційній формі, ба навіть у фізичній дії та спричиненні смерті. Хоча ознаки фемінності часто пов'язуються з людьми, які є біологічними жінками, а ознаки маскулінності — з біологічними чоловіками, вони визначаються не біологічно, а скоріше формуються в суспільстві. Наприклад, від жінок в такому переважно чоловічому середовищі, як збройні сили, можуть очікувати поводження, яке асоціюється з військовою мужністю, а чоловіків, які виконують роботу, що в суспільстві вважається так званою «жіночою роботою», можуть розглядати як женоподібних.

Припущення про те, якими «є або повинні бути» представники певної статі, можуть призвести до *ґендерної упередженості*. Це поняття означає упереджені уявлення та/або дії, що ґрунтуються на припущеннях про нерівність або на *ґендерних стереотипах*, внаслідок чого особи або групи осіб опиняються в більш або менш сприятливому становищі в залежності від їхньої ґендерної приналежності. Ґендерна упередженість взаємодіє з іншими формами упередження. З точки зору забезпечення безпеки та правосуддя це може означати, наприклад, припущення про те, що жінки не придатні для військової служби, або що чоловіки певного соціального класу чи етнічної належності схильні до злочинної діяльності чи екстремізму; винесення рішень за клопотаннями про опіку на підставі припущень про материнство та батьківство, а не з огляду на обставини в кожному конкретному випадку; або звинувачення жертв у випадках ґендерно зумовленого насильства (ГЗН).* Ґендерні упередження проявляються на різних рівнях, їх може бути важко виявити, особливо якщо вони не явні, настільки укорінені, що стали підсвідомими упередженнями, та/або були включені в структури і процедури.

Під час конфлікту та в процесі розбудови миру часто вважається, що жінки та дівчата (внаслідок переважно приписаних їм ґендерних ролей) є більш миролюбними від природи, ніж чоловіки, і тому — більш уразливими щодо насильства, зокрема пов'язаного з конфліктом сексуального насильства. Безперечно, важливо визнавати роль жінок як будівничих миру та те, що вони є уразливими до насильства, але також важливо визнавати значно ширший спектр їхнього впливу, в тому числі як осіб, що підтримують та вчиняють акти насильства. Жінки безпосередньо або опосередковано беруть участь у діяльності державних силових структур, повстанських угруповань, ополчення самооборони та інших подібних формувань. Аналогічним чином, важливо вийти за рамки стереотипних уявлень про чоловіків та хлопців як про осіб, що вчиняють акти насильства, та визнати уразливі сторони чоловіків.

Якщо заходи реагування будуть ґрунтуватися на ґендерних стереотипах, а не на висновках заснованого на реаліях *ґендерного аналізу,* то це може призвести до неадекватності таких заходів, недосягнення поставлених цілей та, цілком можливо, до подальшого закріплення нерівності. Далі наведено три коротких приклади для ілюстрації цієї тези. Внаслідок наявності стереотипних уявлень про те, що бійці є чоловіками, в програмах реінтеграції для колишніх учасників бойових дій переважно не враховуються інтереси жінок, які брали участь у бойових діях. У ситуаціях вимушеної міграції стереотипні уявлення стосовно чоловіків означають, що уразливі характеристики чоловіків у віці понад 18 років часто не визнаються та відповідні їх потреби не задовольняються. І нарешті, за останнє десятиліття при вирішенні проблеми торгівлі людьми основна увага приділялась жінкам та дівчатам, які стали жертвами торгівлі людьми з метою сексуальної експлуатації, оскільки жінки та дівчата становлять понад 90% жертв[2]. І хоча цей ракурс,

* Для цілей цього Збірника фраза «ґендерно зумовлене насильство» (ГЗН) використовується для позначення всіх видів згубних дій щодо певної особи внаслідок зумовлених нормами припущень щодо ґендерної приналежності цієї особи. ГЗН — це узагальнюючий термін для всіх видів згубних дій, що вчиняються проти волі певної особи, внаслідок приписаних соціумом (ґендерних) відмінностей чоловіків та жінок. Природа та масштаби конкретних форм ГЗН варіюються в залежності від культури, країни та регіону. Серед прикладів ГЗН: сексуальне насильство, в тому числі сексуальна експлуатація/зловживання та торгівля людьми з метою сексуальної експлуатації; домашнє насильство; примусові/ранні шлюби; згубні традиційні практики, такі як операції на жіночих статевих органах, що призводять до каліцтва; вбивства заради честі; спадкування вдів; та насильство на ґрунті гомофобії і трансфобії.

Див. ООН Жінки, *Gender Equality Glossary [Словник термінів щодо ґендерної рівності],* https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36 (станом на 6 вересня 2019 року); UN High Commissioner for Human Rights (2011), «Discriminatory laws and practices and acts of violence against individuals based on their sexual orientation and gender identity» [Верховний Комісар ООН з прав людини (2011 рік), «Дискримінаційні закони і практика та акти насильства по відношенню до осіб внаслідок їхньої сексуальної орієнтації та ґендерної ідентичності»], UN Doc. A/HRC/19/41, 17 листопада, пункт 20.

як і раніше, є надзвичайно важливим, внаслідок акцентування уваги виключно на цьому аспекті лишаються невідомими дані про торгівлю жінками та дівчатами з метою експлуатації у різних формах, як і дані про торгівлю чоловіками та хлопцями (наприклад, для примусової праці), які в певних регіонах становлять більш численну групу населення, що викликає занепокоєння.

Ґендерні очікування, сексуальна орієнтація, ґендерна ідентичність та ґендерне самовираження

Очікування стосовно сексуальної поведінки, сексуальної орієнтації, ґендерної ідентичності та ґендерного самовираження — це частина сприйняття, яке формується у суспільстві щодо ґендерних аспектів та ґендерних ролей. Наприклад, уявлення в суспільстві щодо чоловіків та жінок включають думки щодо того, як вони повинні виглядати та вдягатися, з ким вони повинні мати сексуальні відносини та чи повинні вони бути матір'ю або батьком. Ці уявлення можуть значною мірою відрізнятися в залежності від часу та місця, але в багатьох випадках насильство, погроза насильством або соціальна ізоляція використовуються як засоби зміцнення домінуючих ґендерних очікувань. Розмірковуючи про те, як ґендер, ґендерні ролі та ґендерна нерівність проявляються в суспільстві та в інституціях, важливо враховувати те, як домінуючі ґендерні очікування та ґендерна нерівність, що є результатом цих очікувань, негативно впливають, зокрема, на безпеку жінок. Крім того, необхідно залучати людей, які є представниками всього різноманітного спектру форм сексуальної орієнтації, ґендерної ідентичності та ґендерного самовираження, в тому числі людей, які ідентифікують себе в рамках або поза рамками бінарної системи «чоловік/жінка».*

* Термін «різні форми сексуальної орієнтації, ґендерної ідентичності та ґендерного самовираження» (іноді вживається як «різноманітні види СОГІС») відноситься до осіб, *сексуальна орієнтація* яких, переважно, не є (або є не тільки) гетеросексуальною та *ґендерна ідентичність* яких не обов'язково вписується в бінарну ґендерну систему «чоловік/жінка». *Ґендерне самовираження* означає способи поведінки, зовнішнього вигляду, участі в конкретних видах діяльності або до певних манер, які пов'язуються з певним ґендером в конкретному культурному середовищі. Згідно з матеріалами Управління Верховного Комісара ООН з прав людини:

> Термін «сексуальна орієнтація» характеризує фізичний, романтичний та/або емоційний потяг особи до інших людей. У всіх людей є сексуальна орієнтація, яка є невід'ємною частиною ідентичності особи. Чоловіків-геїв та жінок-лесбійок приваблюють особи однієї з ними статі. Гетеросексуальних людей (яких іноді називають «натурали») приваблюють особи протилежної статі. Бісексуальних людей можуть приваблювати особи однієї з ними статі або протилежної.
>
> «Трансґендер» (іноді скорочено «транс-людина») — це узагальнюючий термін, який використовується для позначення осіб з різними видами ідентичності, в тому числі: транссексуальних людей; кросдресерів (яких іноді називають «трансвестити»); людей, які ідентифікують себе як осіб третього ґендеру або користуються іншими термінами поза рамками бінарної системи; а також інших осіб, зовнішній вигляд та характеристики яких сприймаються як ґендерно нетипові. Транс-жінки ідентифікують себе як жінки, але при народженні були віднесені до категорії чоловіків. Транс-чоловіки ідентифікують себе як чоловіки, але при народженні були віднесені до жінок. Деякі трансґендерні люди прагнуть зробити хірургічну операцію або приймають гормони, аби привести своє тіло у відповідність до своєї ґендерної ідентичності; інші цього не роблять.
>
> Інтерсексуальна особа народжується з такими статевими анатомічними ознаками, репродуктивними органами, наборами гормонів та/або хромосом, які не відповідають типовому визначенню «чоловік» або «жінка». Це може бути очевидним від народження або проявитися в подальшому житті. Інтерсексуальна особа може ідентифікувати себе як чоловік, як жінка, як чоловік і жінка, ані як чоловік, ані як жінка або іншим чином. У інтерсексуальних людей може бути будь-яка сексуальна орієнтація та ґендерна ідентичність.

Лесбійки, геї, бісексуали, транс-люди та інтерсексуальні особи (ЛГБТІ) підпадають під це визначення «різноманітні види сексуальної орієнтації, ґендерної ідентичності та ґендерного самовираження». Але так само під нього підпадають особи з багатьма іншими формами сексуальної орієнтації, ґендерної ідентичності та ґендерного самовираження, наприклад чоловіки, які займаються сексом з чоловіками, або жінки, які займаються сексом з жінками, але не вважають себе гомосексуалами. Більше того, в країнах світу, на місцевому, національному та регіональному рівнях, існує ширше коло різновидів ідентичності поза рамками бінарної системи, ніж ті види, що підпадають під абревіатуру ЛГБТІ. Наприклад, *бача пош* (дівчата, виховані як хлопці) в Афганістані та Пакистані, *бурнеша* (особи, яким при народженні приписана жіноча стать, але вони живуть як чоловіки) в Албанії та Чорногорії, *фаафафіне* (особи, яким при народженні приписана чоловіча стать, які явно поєднують маскулінні

та фемінні ґендерні риси) у Самоа та аналогічні види ідентичності у Полінезії, *хіджра* (євнухи, інтерсексуали та, переважно, транс-люди «з чоловіка — в жінку») в Південній Азії, *травесті* (особи, яким при народженні приписана чоловіча стать, які мають (транс)фемінне ґендерне самовираження) в Латинській Америці, люди з двома душами серед певних Перших націй Канади, а також ян *дауду* (особи, яким при народженні приписана чоловіча стать, які виявляють фемінні особливості поведінки, манери одягатися та розмовляти, а також, деякі з них, перебувають в одностатевих відносинах) серед представників етнічної групи Хауса в Нігерії.

Джерело: UN OHCHR, «LGBTI equality: Frequently asked questions» [ООН, УВКПЛ, «Рівність ЛГБТІ: найпоширеніші питання»], https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2018/10/FAQs-English.pdf. (станом на 6 вересня 2019 року).

ЛГБТІ-особи та особи з іншими відмінними формами сексуальної орієнтації, ґендерної ідентичності та ґендерного самовираження часто стикаються з особливими формами дискримінації, експлуатації, зловживань та насильства. Це визнається багатьма державами та міжнародними організаціями, які враховують проблему дискримінації за ознакою сексуальної орієнтації або ґендерної ідентичності в своїх законах та деклараціях.[3]

Дискримінація, експлуатація, зловживання та насильство щодо ЛГБТІ-осіб включає наступні явища (але не обмежується ними): глузування та знущання в зв'язку із недотриманням ґендерних норм, приниження, вимагання, шантаж, сексуальні домагання та експлуатація, а також різні форми фізичного та сексуального насильства, які часом призводять до смерті таких осіб. Як пояснив Верховний Комісар ООН з прав людини, «ці напади є формою ґендерно зумовленого насильства, мотивом яких є бажання покарати тих, хто, як вважається, нехтує ґендерними нормами».[4] ЛГБТІ-особи часто стикаються з особливими правовими перепонами та проблемами при отриманні послуг в сфері безпеки та правосуддя: від дискримінаційного ставлення до їхніх інтимних відносин або їхньої ідентичності до невизнання або визнання незаконними їхніх відносин та ідентичності.[5] Вони можуть опинитися в небезпечній ситуації повідомляючи про вчинені щодо них злочини, якщо стане відома їхня сексуальна орієнтація або ґендерна ідентичність. Важливо не вважати ЛГБТІ-осіб однорідною групою, а розглядати потреби, уразливі сторони та потенціал з урахуванням інтерсекціональності, як і у випадку осіб з іншими видами ґендерної ідентичності. Хоча стосовно деяких питань ЛГБТІ-особи можуть мати спільні потреби та цілі, різні складові групи спільноти, яку ми називаємо ЛГБТІ, мають різні потреби, досвід та пріоритети. В будь-якому суспільстві деяким ЛГБТІ-особам краще за інших вдається брати участь у соціальних та політичних процесах та відкрито висловлювати своє занепокоєння. Таким чином, необхідно приділити увагу визнанню різноманіття серед ЛГБТІ-осіб та докладанню додаткових зусиль з метою охоплення тих людей, які історично були більш маргіналізовані, наприклад транс-людей та інтерсексуальних осіб.

В ситуаціях конфлікту небезпека для осіб з відмінними формами сексуальної орієнтації, ґендерної ідентичності та ґендерного самовираження часто сягає ще більшого рівня. Іноді місцеві та міжнародні суб'єкти можуть припускати, що таких осіб не існує, і, відповідно, не намагатися взаємодіяти з ними. Однак, їх «невидимість» може бути основним способом виживання задля уникнення насильства на ґрунті гомофобії, біфобії або трансфобії.*

Ґендер — символічні значення, структури та інституції

Маскулінність та фемінність, а отже і ґендер, окрім рольових очікувань та поведінки, мають також більш абстрактне та символічне значення. В різних умовах певні види діяльності, поняття та інституції можуть розглядатися як більш маскулінні, а інші — як більш фемінні. Саме це мається на увазі, коли певну інституцію характеризують як «ґендеризовану».

На Малюнку 1 наочно представлено, як символічні значення пов'язані з ідентичністю, ролями та відносинами, а також із структурами та інституціями. Гарними прикладами цього є служби безпеки: «жорсткі» заходи безпеки та пов'язані з ними інституції і види

* Гомофобія, біфобія та трансфобія — це страх або ненависть, відчуття незручності або недовіра по відношенню до осіб, які є лесбійками, геями, бісексуалами або транс-людьми. Таке ставлення може проявлятися у соціальній ізоляції, ворожості, переслідуванні, ненависницьких висловлюваннях, дискримінації або насильстві. Ці форми дискримінації та насильства можуть застосовуватися і по відношенню до тих осіб, які не ідентифікують себе як транс-люди, бісексуали, лесбійки чи геї, або для контролю/примусу таких осіб.

діяльності (наприклад, армія, діяльність поліції із придушення суспільних заворушень) часто розглядаються як маскулінні — те, що роблять («справжні») чоловіки і що «можуть зробити добре виключно чоловіки». І навпаки, «м'які» заходи безпеки (наприклад, миробудування, надання медичних послуг) пов'язуються з фемінністю. *Символічна* асоціація «м'яких» заходів догляду із жінками покладає на жінок очікування щодо їхньої *ідентичності, ролей та відносин*, а також визначає *інституції*, що здійснюють роботу із догляду, як фемінні. Наприклад, посади у підрозділах, що займаються проблемами ГЗН, координаторів та радників з ґендерних питань часто обіймають жінки. Оскільки ці посади вважаються «фемінізованими», чоловіків можуть знеохочувати щодо подання заяв на обіймання таких посад, інші співробітники можуть насміхатися над ними, якщо вони таки це роблять, призначення на ці посади та у ці підрозділи може розглядатися як таке, що має згубний вплив на кар'єру.[6] Ці фактори сприяють дискредитації статусності та важливості даної роботи в організації. Визначення ролей як маскулінних або фемінних може відрізнятися в залежності від обставин. Наприклад, у багатьох країнах діяльність в сфері регулювання дорожнього руху переважно вважається жіночою роботою — і, не випадково, є низькостатусним різновидом поліцейської служби. В інших країнах, навпаки, діяльність в сфері регулювання дорожнього руху вважається «надто небезпечною» для жінок і розглядається виключно як чоловіча сфера.*

Малюнок 1: Ґендер як система влади, яка охоплює ґендеризовані «я», інституції та символічні значення

Джерело: Організація «Ресурси примирення» (2015 рік), Збірник інформаційно-методичних матеріалів «Аналіз ґендерних питань в умовах конфлікту». Лондон: організація «Ресурси примирення»

Співробітниками та керівниками основних інституцій в секторі безпеки та правосуддя зазвичай є чоловіки. Уявлення про те, що значить бути хорошим солдатом, офіцером поліції тощо, часто пов'язані з особливим розумінням того, «що значить бути чоловіком».[7] Це відображається в інституційній культурі, яка може бути вкрай «маскулінною». Однак,

* Більше інформації щодо ґендерних питань та діяльності поліції див. Інформаційно-методичний посібник №2.

уявлення про «належну чоловічу» поведінку може бути різним у різних підрозділах певної інституції: при виконанні деяких функцій може цінуватися агресивна та емоційна поведінка, а при виконанні інших – раціональна та розважлива поведінка вважатиметься більш «чоловічою».

З урахуванням збільшення кількості жінок в інституціях сектору правосуддя та безпеки за останні десятиліття, важливо досліджувати як аспекти фемінності, так і маскулінності. Це передбачає дослідження досвіду перебування жінок у цих інституціях, тих функцій, виконання яких було на них покладено або за доступ до яких вони боролись, а також наслідків розширення участі жінок в інституційній культурі, в якій раніше домінували чоловіки. Досвід ЛГБТІ-осіб в інституціях сектору безпеки та правосуддя також тісно пов'язаний із змінами в цих інституціях, інституційній культурі, способах роботи інституцій з точки зору ґендерних питань, а також із правилами.

Ґендерна рівність

Ґендерна рівність – це основоположне право людини, а також мета, досягнення якої прагнуть уряди країн та міжнародні організації. Саме тому просування ґендерної рівності входить до завдань інституцій сектору безпеки та правосуддя.[8] Зобов'язання із забезпечення ґендерної рівності закріплені у міжнародному праві та в конституціях і законодавстві країн світу (див. Блок 4 на с. 19-20). Ґендерна рівність означає наступне:

> *… права, обов'язки та можливості людей не залежать від того, народились вони чоловіком або жінкою. Рівність не означає «такі самі, як» — просування ґендерної рівності не означає, що жінки та чоловіки стануть однаковими. Рівність жінок та чоловіків має кількісний та якісний аспект. Кількісний аспект стосується бажання досягти рівного представництва жінок — більш рівного співвідношення та становища — а якісний аспект стосується досягнення рівного впливу на визначення пріоритетів та результатів в сфері розвитку для жінок та чоловіків. Рівність передбачає, що уявленням, інтересам, потребам та пріоритетам жінок та чоловіків (які можуть суттєво відрізнятися через різні ролі та обов'язки жінок та чоловіків) надаватиметься рівне значення під час планування та прийняття рішень …*[9]

Ґендерну рівність також можна розуміти як «відсутність дискримінації за ознакою статі певної особи щодо можливостей, розподілу ресурсів або благ чи щодо доступу до послуг».[10] Забезпечення ґендерної рівності передбачає позитивне зобов'язання із зміни нерівних владних відносин; усунення першопричин ґендерної нерівності та систем, в яких вона закріплена, в тому числі дискримінаційних норм, упереджень і стереотипів; а також зміна інституцій, в яких зберігається дискримінація та нерівність. Вимагати ґендерної рівності означає не заперечувати біологічні або соціальні відмінності людей, а наполягати на тому, що ми всі однаково значимі як люди, а, отже, маємо право на рівні права та можливості. В ЦСР ООН, зокрема в ЦСР 5, ґендерна рівність визнається «необхідною основою для мирного, процвітаючого та сталого світу». Крім того, ґендерна рівність має важливе значення для досягнення ЦСР 16 — для «забезпечення доступу до правосуддя для всіх і для створення ефективних, підзвітних та заснованих на широкій участі інституцій на всіх рівнях».[11] (Для отримання додаткової інформації див. Концептуальний документ «Порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 року, сектор безпеки та ґендерна рівність».)

Застосування позитивної дискримінації (також називається «позитивні заходи») як тимчасового спеціального заходу є одним із способів реального запровадження ґендерної рівності. Це означає вжиття активних заходів з метою просування рівності та культурно-етнічного різноманіття. Приклади позитивної дискримінації з метою більш рівного представництва жінок включають: кампанії з набору персоналу, орієнтовані на жінок; цільові

показники участі жінок; програми з наставництва, підготовки та просування з урахуванням статі. Деякі інституції ідуть ще далі та встановлюють квоти для жінок. Наприклад, у Рішенні ОБСЄ №7/09 «Участь жінок в політичному та суспільному житті» міститься заклик до держав-учасниць щодо розгляду питання про вжиття спеціальних заходів для забезпечення ґендерного балансу у всіх законодавчих, судових та виконавчих органах, в тому числі у службах поліції, та вжиття заходів для створення рівних можливостей у службах сектору безпеки, в тому числі, коли це доречно, в збройних силах, а також передбачення можливостей для збалансованого набору, утримання та просування по службі чоловіків та жінок.

В Резолюції 1325 (2000) Ради Безпеки ООН підтверджується важлива роль жінок у попередженні та врегулюванні конфліктів, підтриманні та розбудові миру, в гуманітарному реагуванні та постконфліктному відновленні, а також міститься заклик до держав розширити участь жінок у всіх сферах діяльності ООН, спрямованої на забезпечення миру та безпеки, в тому числі в процесах прийняття рішень, пов'язаних із безпекою. Оскільки ця резолюція заснована на ключових принципах рівності та недопущення дискримінації, в ній підкріплюються правозахисні стандарти, передбачені в міжнародних інструментах, в тому числі у Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW). Взаємозв'язок Резолюції 1325 та CEDAW підкреслюється у Загальних рекомендаціях №30 «Становище жінок в умовах запобігання конфліктам, в конфліктних та постконфліктних ситуаціях», в яких Комітет CEDAW ув'язує виконання цієї резолюції та механізми звітування згідно із CEDAW. Щодо регіону ОБСЄ, у Рішенні Ради Міністрів 14/05 стосовно ролі жінок у запобіганні конфліктам, врегулюванні криз та постконфліктному відновленні повторюються та підкріплюються положення Резолюції 1325, а також підкреслюється важливе значення повної та рівної участі жінок на всіх етапах попередження та врегулювання конфліктів і миробудування.

Для забезпечення ґендерної рівності необхідно ліквідувати сформовані за ознакою ґендеру ієрархічні владні структури, в яких, більшою мірою, привілеї надаються конкретним групам чоловіків і які є першопричиною ґендерної нерівності. Такі самі, сформовані за ознакою ґендеру ієрархічні владні структури є першопричиною дискримінації по відношенню до жінок та дівчат в широкому сенсі, а також дискримінації по відношенню до ЛГБТІ-осіб за ознакою їхньої сексуальної орієнтації, ґендерної ідентичності або ґендерного самовираження. Отже, в цьому Збірнику інформаційно-методичних матеріалів забезпечення ґендерної рівності розглядається як така ціль, для досягнення якої необхідно, аби люди, *незалежно від їхньої статі, сексуальної орієнтації, ґендерної ідентичності або ґендерного самовираження*, могли користуватися рівними правами, поділяти рівні обов'язки та мати рівний доступ до можливостей. Саме тому в цьому Збірнику підкреслюється важливість захисту та просування прав людини жінок, а також забезпечення їхньої рівної участі у розробці та наданні послу в сфері безпеки, нарівні з чоловіками. Крім того, в цьому Інформаційно-методичному посібнику розглядається питання про те, що суб'єктам забезпечення безпеки необхідно працювати на основі принципів рівності та недопущення дискримінації по відношенню до осіб із різноманітними видами сексуальної орієнтації, ґендерної ідентичності та ґендерного самовираження, які часто стають жертвами та піддаються соціальній ізоляції. Без таких заходів досягти справжньої ґендерної рівності неможливо.

Для забезпечення ґендерної рівності необхідно розширити права та можливості тих осіб, які знаходяться у менш сприятливому становищі внаслідок владного дисбалансу та перепон у зв'язку з їхнім ґендером, а також працювати з тими, хто знаходиться у відносно впливовому та привілейованому становищі, задля коригування цього дисбалансу. Тобто для сприяння розширенню прав і можливостей жінок необхідно працювати з чоловіками,

аби змінити їхнє ставлення та методи роботи. При цьому не можна виходити з того, що таке сприяння є виключно обов'язком жінок. Залучення чоловіків та зміна уявлення про маскулінність мають важливе значення для забезпечення ґендерної рівності. Аналогічним чином, просування рівності для ЛГБТІ-осіб не можна вважати виключно обов'язком ЛГБТІ-осіб.

Ґендерна перспектива та ґендерний аналіз

Основними стратегіями забезпечення ґендерної рівності, які передбачені у міжнародних, національних та інституціональних концептуальних документах, є врахування ґендерної проблематики / інтегрування ґендерної перспективи та ґендерний аналіз.

У 1972 році ООН визначила термін *«врахування ґендерної проблематики»* (або «впровадження ґендерної перспективи») наступним чином:

> … процес аналізу наслідків будь-якого запланованого заходу для жінок та чоловіків, в тому числі наслідків законодавства, політики або програм, у всіх сферах та на всіх рівнях. Це стратегія, спрямована на те, аби проблеми та досвід жінок і чоловіків стали невід'ємним аспектом діяльності із розробки, виконання, моніторингу та оцінки політики і програм у всіх політичних, економічних та суспільних сферах, аби жінки та чоловіки рівною мірою користувалися результатами цієї діяльності та не зберігалась нерівність. Кінцевою метою є досягнення ґендерної рівності.[12]

На даний момент термін *«ґендерна перспектива»* розуміється в більш широкому значенні, ніж зосередження уваги виключно на чоловіках та жінках. Тож в ООН Жінки цей термін пояснюється наступним чином:

> … «Ґендерна перспектива» — це спосіб з'ясувати або проаналізувати вплив ґендеру на можливості, соціальні ролі та взаємодію людей. Цей спосіб з'ясування впливу ґендеру дозволяє провести ґендерний аналіз, а згодом впровадити ґендерну перспективу до будь-якої пропонованої програми, політики або організації.[13]

У цьому Збірнику інформаційно-методичних матеріалів термін «ґендерна перспектива» відноситься до з'ясування та аналізу впливу ґендерних ролей, ґендерних стереотипів та ґендеризованих владних структур у суспільстві та інституціях, в тому числі в зв'язку із сексуальною орієнтацією, ґендерною ідентичністю та ґендерним самовираженням. Більше того, в цьому Збірнику використовується термін «інтегрування ґендерної перспективи», а не термін 1972 року «впровадження ґендерної перспективи». Це робиться для того, аби підкреслити, що ґендерна перспектива вимагає більше, ніж просто «оцінити наслідки», — вона вимагає також вжиття відповідних заходів.

Інтегруючи ґендерну перспективу не можна покладатися на поширені стереотипні уявлення про те, «якими є» конкретні жінки, чоловіки або люди з іншими видами ґендерної ідентичності та ґендерного самовираження. Наприклад, молоді маргіналізовані в соціально-економічному плані чоловіки, зокрема представники етнічних меншин, можуть стереотипно вважатися жорстокими особами та злочинцями. В свою чергу, стереотипні уявлення про молодих жінок та дівчат як про осіб, які переважно є жертвами, може призвести до того, що вони перебуватимуть на другорядних ролях та будуть позбавлені можливості брати активну участь у суспільному житті, а говорити за них будуть інші люди. Для того, аби зрозуміти їхні потреби, необхідний ретельний та фактологічно обґрунтований ґендерний аналіз. *Ґендерний аналіз* — це критичне дослідження того, як відмінності у ґендерних ролях, видах діяльності, потребах, можливостях та правах впливають на жінок, чоловіків, дівчат та хлопців, а також на осіб з іншими видами ґендерної ідентичності та різним досвідом в тій сфері, яку регулює певна політика, в певній ситуації або умовах.*

* В Інформаційно-методичному посібнику №15 щодо розробки та моніторингу виконання проектів представлені методи ґендерного аналізу, в тому числі інструменти ґендерного аналізу, розроблені спеціально для використання в умовах конфлікту.

В Інформаційно-методичному посібнику №14 «Ґендерні питання у розвідувальних службах» з точки зору розвідувальних процесів викладається те, як в рамках аналізу можна врахувати ґендерні ролі та фактори.

Належне управління сектором безпеки

В минулому термін «безпека» визначали у вузькому розумінні — як зовнішню та внутрішню безпеку держави. Сьогодні це поняття розуміють у більш широкому сенсі, використовуючи в якості точки відліку потреби людей у сфері безпеки — підхід, закріплений у концепції «безпека людини», прийнятій згідно із Резолюцією Генеральної Асамблеї ООН 66/290 у 2012 році. Аналогічним чином, в основі забезпечення правосуддя має бути правозахисний підхід. Оскільки відправною точкою обох цих підходів є конкретні особи, важливо розуміти, як ґендер впливає на потреби людей у сфері безпеки та правосуддя.

Термін *«управління сектором безпеки»* характеризує офіційні та неофіційні форми впливу всіх структур, інституцій та суб'єктів, задіяних у процесах забезпечення функціонування системи безпеки та правосуддя, здійснення керування та нагляду за такими процесами на національному та місцевому рівнях. На Малюнку 2 зображено коло суб'єктів, задіяних у процесах керування та нагляду.

Малюнок 2: Коло суб'єктів, задіяних у процесах керування сектором безпеки та нагляду за ним

Належне управління сектором безпеки передбачає застосування принципів належного управління в секторі безпеки та правосуддя держави. Коротко кажучи, це означає, що підзвітні інституції сектору безпеки та правосуддя (суб'єкти забезпечення) забезпечують безпеку та правосуддя як суспільне благо, в рамках встановленої прозорої політики та практики і системи демократичного управління, яка передбачає дотримання прав людини та принципу верховенства права.

Оскільки сектор безпеки та правосуддя повинен задовольняти потреби всіх верств населення *без будь-якої дискримінації, ґендерна рівність* є основним елементом принципів належного УСБ, які наведені нижче.

- *Підзвітність*. Існують чіткі очікування щодо забезпечення безпеки, незалежні органи здійснюють нагляд за виконанням цих очікувань та застосовують санкції у разі їх невиконання. Сектор безпеки і правосуддя повинен нести відповідальність за задоволення різноманітних потреб всіх верств населення.

- *Прозорість*. Інформація знаходиться у відкритому доступі та доступна тим, на кого впливатимуть прийняті рішення та їх реалізація. Прозорість дозволяє об'єктивно оцінити, чи здійснюють інституції сектору безпеки та правосуддя належний захист різноманітних інтересів всіх верств населення.
- *Верховенство права*. Всі особи та інституції, у тому числі державні, підпорядковані законам, які відомі громадськості, застосовуються неупереджено та відповідають міжнародним і національним правозахисним нормам і стандартам. Принцип верховенства права вимагає рівноправного доступу до правосуддя всіх людей — жінок, чоловіків, хлопців, дівчат та людей з іншими видами ґендерної ідентичності.
- *Участь у суспільно-політичному житті*. Всі особи будь-якого походження мають можливість брати участь у процесах прийняття рішень та надання послуг на вільній, рівній та інклюзивній основі (безпосередньо або через законні представницькі органи).
- *Оперативне реагування*. Інституції реагують на різноманітні потреби в сфері безпеки всіх верств населення та виконують свої завдання дотримуючись культури надання послуг і без будь-якої дискримінації.
- *Продуктивність*. Інституції виконують свої функції, обов'язки та завдання із дотриманням високих професійних стандартів відповідно до різноманітних потреб усіх верств населення.
- *Ефективність*: Інституції ефективно використовують державні ресурси для виконання своїх функцій, обов'язків та завдань.

Дотримання кожного з цих принципів є частиною загального зобов'язання держави із забезпечення ґендерної рівності: рівних прав жінок, чоловіків та осіб з іншими видами ґендерної ідентичності щодо можливостей та ресурсів. Зокрема, для досягнення реалізації принципів *оперативного реагування, продуктивності, участі у суспільно-політичному житті*, а також для неупередженості і дотримання правозахисних стандартів, які передбачаються у відповідності до принципу *верховенства права*, необхідно, аби у секторі безпеки та оборони активно застосовувалася ґендерна перспектива з метою просування ґендерної рівності. Наприклад, аби суб'єкти забезпечення безпеки та правосуддя вживали заходи, спрямовані на задоволення різних потреб в сфері безпеки всіх осіб, а також заходи, спрямовані на забезпечення того, щоб участь в процесах сектору безпеки та правосуддя не обмежувалась в силу ґендеру, сексуальної орієнтації або ґендерної ідентичності осіб.

Реформа сектору безпеки

Якщо метою є належне управління сектором безпеки, РСБ, або реформування сектору безпеки є методом досягнення цієї мети. Реформи часто проводяться в окремих сферах сектору правосуддя та безпеки, наприклад реформа поліції, реформа системи правосуддя або реформа пенітенціарної системи, і ці процеси відкривають можливості для підвищення ступеню ґендерної рівності у цих конкретних секторах — але також і в ширшому плані.

РСБ — політичний і технічний процес підвищення рівня безпеки держави і людей шляхом підвищення ефективності та підзвітності процесів забезпечення безпеки, здійснення керування та нагляду за такими процесами в рамках демократичного громадського контролю, дотримання принципу верховенства права та прав людини. Ціль РСБ — застосувати принципи належного управління щодо сектору безпеки та правосуддя. РСБ стосується всіх державних та недержавних суб'єктів, які беруть участь у процесах забезпечення безпеки, здійснення керування та нагляду за такими процесами (див. Малюнок 3), і в рамках цієї реформи увага акцентується на зв'язках між їхніми функціями, обов'язками

та діями в ході підвищення рівня підзвітності та управління. РСБ також враховує аспекти забезпечення функціонування системи правосуддя, здійснення керування та нагляду за цим процесом. Отже, розглядаючи питання про УСБ та РСБ необхідно використовувати ширше розуміння терміну «сектор безпеки та правосуддя».

Малюнок 3: Сектор безпеки та правосуддя

Як продемонстровано на Малюнку 3, керування та нагляд в секторі безпеки та правосуддя здійснюють державні органи, в тому числі:

- цивільні адміністративні органи, такі як міністерство оборони, міністерство внутрішніх справ, міністерство закордонних справ та міністерство фінансів; виконавчий офіс; радники з питань національної безпеки;
- державні структури з питань нагляду (наприклад, парламентські органи, омбудсмени, національні комісії з прав людини та комітети із боротьби з катуванням, органи фінансового нагляду);
- органи судової системи (в рамках їхньої ролі з нагляду за функціонуванням сектору безпеки та правосуддя).

Функції нагляду також виконують і недержавні органи, такі як:

- організації громадянського суспільства, в тому числі ті, що представляють інтереси груп населення, потребам в сфері безпеки яких часто не приділяється достатньої уваги (наприклад, жінки, біженці, мігранти, особи, які живуть з інвалідністю, та представники груп меншин);
- наукові та аналітичні центри;
- засоби масової інформації.

В рамках РСБ необхідно враховувати — та, можливо, включати до неї — різних недержавних суб'єктів забезпечення безпеки. До таких суб'єктів відносяться:

- приватні компанії із забезпечення безпеки*

* Див. Концептуальний документ «Ґендерні питання та регулювання діяльності приватного сектору безпеки».

- звичаєві/традиційні механізми забезпечення правосуддя;
- неприбуткові суб'єкти забезпечення безпеки певних громад або інтересів певних груп.

РСБ може передбачати широкий діапазон різних заходів з реформування, які охоплюють всі політичні та технічні аспекти безпеки, в тому числі: законодавчі ініціативи; розробка політики; кампанії з підвищення обізнаності та інформування громадськості; а також підвищення рівня професійної компетентності керівних та адміністративних структур. Хоча у процесах РСБ можуть бути задіяні різноманітні вітчизняні та міжнародні суб'єкти, вони є насамперед внутрішніми процесами держави, а тому для успішності та стійкості мають ініціюватися на національному рівні. У Блоці 3 розглядаються деякі проблеми міжнародної підтримки ґендерно-орієнтованої РСБ.

Інтегрування ґендерної перспективи до РСБ не завжди є легким процесом. Часто увага приділяється виключно збільшенню кількості жінок у лавах збройних сил, поліції або інших силових структур. Розширення участі жінок є важливою задачею,^ але не самодостатньою. В процесі РСБ слід враховувати всі способи просування ґендерної рівності в секторі безпеки та правосуддя, розглянуті у Розділі 4 цього Інформаційно-методичного посібника.

Блок 3: Підтримка ґендерно-орієнтованої РСБ з боку зовнішніх суб'єктів — операції з підтримання миру та інші місії за кордоном

Часом в рамках операцій з підтримання миру та інших видів місій, виконуваних під проводом міжнародних, регіональних або багатосторонніх організацій (таких як ООН, ОБСЄ, Африканський Союз, Європейський Союз), забезпечується підтримка процесів РСБ. Зазвичай надання цієї підтримки координується спеціальною структурою, наприклад підрозділом з питань РСБ або підрозділом з питань верховенства права, та/або особами, які обіймають спеціальні посади, наприклад радниками з питань РСБ. Оскільки ґендерна рівність є одним із принципів РСБ, ці підрозділи та радники забезпечують інтегрування ґендерної перспективи до всіх форм підтримки РСБ, що надається приймаючій країні. Важливе значення має тісна співпраця з місцевими партнерами та координація діяльності з іншими структурами місії – цивільними, поліцейськими та військовими підрозділами місії з ґендерних питань та/або радниками та координаторами з ґендерних питань.

Процеси РСБ, підтримувані багатосторонніми організаціями, як правило, мають чіткі цільові показники в ґендерній сфері, яких, як часто виявляється, важко досягти. Проблеми та перепони, які при цьому виникають, носять різноманітний характер: високий рівень плинності кадрів серед співробітників місії; відсутність контекстуальних знань та інституційної пам'яті; інституційні, культурні та мовні бар'єри між співробітниками місії та місцевих інституцій, а також в самій місії; низький пріоритет задачі із впровадження ґендерного підходу та недостатні повноваження тих осіб, на яких покладено обов'язок з її виконання; активний та/або пасивний опір забезпеченню ґендерної рівності.

Крім того, місії із підтримання миру намагаються досягти встановлених цільових показників для збільшення частки жінок у військовому та поліцейському контингенті миротворців. Багато проблем, з якими стикаються жінки-миротворці, починаються ще вдома і пов'язані з політикою та практикою, які створюють бар'єри щодо їхнього набору (Джиттоні та ін., 2018 рік). Дані Огляду операцій ООН з підтримання миру 2018 року свідчать про те, що тільки 10,8% співробітників поліції ООН та 4% військового персоналу є жінками (Кандела, 2018 рік). В рамках місій з підтримання миру/стабілізації ситуації також траплялись численні випадки сексуальної експлуатації та наруги (СЕН) по відношенню до місцевого населення. Незважаючи на політику абсолютної нетерпимості щодо СЕН та

^ Позитивні напрацювання щодо розширення участі жінок в лавах поліції та збройних сил, в секторі правосуддя та в пенітенціарних, прикордонних і розвідувальних службах, а також в процесах парламентського нагляду більш детально розглядаються у відповідному Інформаційно-методичному посібнику цього Збірника.

наявність таких структур, як Управління служб внутрішнього нагляду, випадки СЕН все ще трапляються. Це негативно позначається на підтримці цих місій з боку приймаючого суспільства та країн, які допомагають в їхній діяльності, а також може мати серйозний згубний вплив на моральний стан співробітників місії.

Джерела: M. Ghittoni, L. Lehouck and C. Watson (2018), «Elsie Initiative for Women in Peace Operations: Baseline study», Geneva: DCAF [М. Джиттоні, Л. Лехук і К. Вотсон (2018 рік), «Фонд «Elsie Initiative» для жінок, що беруть участь в операціях з підтримання миру: базове дослідження», Женева: DCAF]; K. Candela (2018), «Women's roles as UN peacekeepers: A status report», Pass Blue [К. Кандела (2018 рік), «Функції жінок-миротворців ООН: доповідь про стан справ, веб-сайт Pass Blue], 7 серпня.

2.3 Національна, регіональна та міжнародна нормативно-правова база щодо ґендерної рівності, УСБ та РСБ

В більшості країн положення про права жінок на рівне ставлення та/або недопущення дискримінації занесені до конституції.[14] Крім того, питання рівності та недопущення дискримінації розглядаються в численних світових конвенціях, зобов'язаннях та нормах (див. Блок 4). В широкому сенсі, згідно із цими нормативно-правовими базами суб'єкти забезпечення безпеки та правосуддя зобов'язуються:

- наймати співробітників на рівній, справедливій та недискримінаційній основі;
- виконувати інші обов'язки на рівній, справедливій та недискримінаційній основі
- вживати заходів реагування на ГЗН та ґендерно зумовлену дискримінацію
- забезпечувати виконання законодавства щодо ґендерної рівності та недопущення дискримінації.

У багатьох країнах ініціативи, спрямовані на підвищення ступеню ґендерної рівності в інституціях сектору безпеки та правосуддя, а також на покращення якості надання послуг з точки зору ґендерних аспектів, були створені та моніторяться у зв'язку з НПД щодо ЖМБ (розглядається далі у Розділі 4).

Блок 4: Міжнародні та регіональні інструменти щодо ґендерної рівності, УСБ та РСБ

Низка національних, регіональних та міжнародних зобов'язань має важливе значення для держав та/або зобов'язує їх інтегрувати ґендерну перспективу до процесів УСБ і РСБ, а також до роботи сектору безпеки та правосуддя. Добірка міжнародних та регіональних правових інструментів розміщена онлайн як частина цього Збірника інформаційно-методичних матеріалів. До основних інструментів відносяться.

- *Резолюції Ради Безпеки ООН щодо ЖМБ,* а саме Резолюції 1325 (2000), 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1960 (2010), 2106 (2013), 2122 (2013), 2242 (2015), 2467 (2019) та 2493 (2019), а також пов'язані з ними регіональні плани дій і НПД, в яких часто містяться конкретні настанови для сектору безпеки та правосуддя.
- *Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок* та Загальні рекомендації Комітету CEDAW.
- *Пекінська декларація і Платформа дій (1995 рік)*, погоджена представниками урядів 189 країн, які взяли на себе комплексні зобов'язання у 12 найважливіших сферах, що стосуються розширення прав і можливостей жінок.
- *ЦСР ООН:* ЦСР 5 (забезпечення ґендерної рівності) та ЦСР 16 (сприяння побудові мирного та відкритого суспільства) мають особливо важливе значення для сектору безпеки та правосуддя, але не менш актуальні і ЦСР 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 10, 11 та 13.

- *Регіональні угоди*, наприклад Протокол Мапуту Африканського Союзу та Стамбульська конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами, а також *нормативно-правова база регіональних інституцій*.*
- *Джокьякартські принципи та Джокьякартські принципи +10* стосуються прав осіб із різноманітними видами сексуальної орієнтації, ґендерної ідентичності та ґендерного самовираження.

В цих нормативно-правових базах наводяться як зобов'язання, так і настанови для сектору безпеки та правосуддя стосовно впровадження заходів із просування ґендерної рівності в інституціях сектору та, в більш широкому сенсі, в суспільстві. Вони включають як глобальні та загальні цілі (наприклад, ЦСР), так і детальні настанови з конкретних питань, таких як запобігання ГЗН та реагування на нього.

Особливе значення має низка Загальних рекомендацій, виданих Комітетом CEDAW, щодо насильства по відношенню до жінок (№19 та №35); щодо жінок трудящих-мігрантів (№26); щодо становища жінок в умовах запобігання конфліктам, в конфліктних та постконфліктних ситуаціях (№30); а також щодо доступу жінок до правосуддя (№33). У Загальних рекомендаціях №30 підкреслюється важливе значення «просування реальної ґендерної рівності до, під час та після конфлікту, а також забезпечення повної інтеграції різного досвіду жінок до процесів миробудування, миротворення та відновлення» (пункт 2). У відповідності до Загальних рекомендацій №30 державам рекомендується:

> (b) провести ґендерно-чутливу та ґендерно-орієнтовану реформу сектору безпеки, в результаті якої репрезентативні інституції сектору безпеки будуть здатні враховувати різний досвід та різні пріоритети жінок в сфері безпеки; і вести діалог з жінками і жіночими організаціями;
>
> (c) забезпечувати, аби реформа сектору безпеки проводилась під контролем механізмів всеосяжного нагляду і підзвітності з правом застосування санкцій, що включає перевірку колишніх учасників бойових дій; ввести спеціальні протоколи і створити підрозділи для розслідування фактів ґендерно зумовлених порушень; а також підвищити рівень професійної кваліфікації фахівців з ґендерних питань і посилити роль жінок у здійсненні нагляду за сектором безпеки (пункт 69).

В основу Джокьякартських принципів 2007 року, підготовлених групою видатних експертів-правозахисників, покладені норми міжнародного правозахисного законодавства в контексті відмінних форм сексуальної орієнтації та ґендерної ідентичності. Ці принципи ґрунтуються на загальному характері прав людини, особливо в тому, що стосується наступних моментів: недопущення дискримінації та визнання перед законом; право на особисту безпеку та безпеку людей; економічні, соціальні та культурні права; право на власну думку, вираження думок та на об'єднання; свобода пересування та право на притулок; право на участь у культурному та сімейному житті; права правозахисників; а також право на відновлення справедливості та відповідальність. У Джокьякартських принципах 10+ 2017 року закріплюється визнання інтерсекціональності та краще враховуються потреби інтерсексуальних осіб та осіб з різноманітними видами ґендерного самовираження та статевими ознаками. Хоча Джокьякартські принципи не являють собою обов'язковий до виконання закон, вони підготовлені на основі тексту та правового тлумачення низки міжнародних договорів щодо захисту прав людини, які є обов'язковими для держав-учасниць.

Тож просування ґендерної рівності та інклюзивності за допомогою процесів належного УСБ та РСБ є не факультативною вимогою, а національним та міжнародним правовим зобов'язанням, в основі якого лежать права людини. Окрім виконання правових зобов'язань, в зв'язку із просуванням ґендерної рівності та інтегруванням ґендерної перспективи до роботи суб'єктів сектору безпеки та правосуддя останні отримують

* Зобов'язання держав-учасниць ОБСЄ щодо участі жінок у забезпеченні безпеки викладені у наступних документах: The OSCE Action Plan for the Promotion of Gender Equality (2004) [План дій ОБСЄ щодо просування ґендерної рівності (2004 рік)], Ministerial Council Decision No. 14/05, «Women in Conflict Prevention, Crisis Management and Post-Conflict Rehabilitation» [Рішення Ради Міністрів №14/05 «Роль жінок у запобіганні конфліктам, врегулюванні криз та постконфліктному відновленні»], а також Ministerial Council Decision No. 7/09, «Women's Participation in Political and Public Life» [Рішення Ради міністрів №7/09 «Участь жінок в політичному та суспільному житті»]. Крім того, в ОБСЄ є три рішення щодо запобігання насильству по відношенню до жінок та боротьби з цим явищем, в двох з яких згадується роль співробітників сектору безпеки: Рішенні Ради міністрів №15 та Рішення №7/14 — обидва щодо запобігання насильству по відношенню до жінок та боротьбу з цим явищем, а також Рішення №4/18 «Запобігання насильству щодо жінок та боротьба із цим явищем».

відчутні переваги, такі як: більш глибоке та комплексне розуміння потреб населення в сфері безпеки, кращі відносини з громадою, підвищення ефективності надання послуг, більш численний та різноманітний кадровий резерв, а також краще робоче середовище в інституції.

Примітки

1. Взято з публікації ООН Жінки *Gender Equality Glossary* [Словник термінів щодо ґендерної рівності], https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36 (станом на 6 вересня 2019 року).
2. Див., наприклад, European Institute for Gender Equality (2018), «Gender specific measures in anti-trafficking actions», Luxembourg: Publications Office of the European Union [Європейський інститут з питань ґендерної рівності (2018 рік), «Заходи із боротьби з торгівлею людьми з урахуванням ґендерних аспектів», Люксембург: Бюро публікацій Європейського Союзу], стор. 14. Повідомляється, що в Європейському Союзі це найбільш поширена форма торгівлі людьми і що жінки або дівчата становлять 95 відсотків зареєстрованих жертв торгівлі людьми з метою сексуальної експлуатації.
3. Наприклад, в наступних документах: резолюції Ради ООН з прав людини та Генеральної Асамблеї ООН (перелік за адресою: https://www.ohchr.org/EN/Issues/Discrimination/Pages/LGBTUNResolutions.aspx, станом на 6 вересня 2019 року); Рада Європейського Союзу (2013 рік), «Guidelines to promote and protect the enjoyment of all human rights by lesbian, gay, bisexual, transgender and intersex (LGBTI) persons» [«Рекомендації щодо сприяння та захисту користування всіма правами людини лесбійками, геями, бісексуалами, трансґендерами та інтерсексуалами (ЛГБТІ-особами)»], Люксембург, Рада Європейського Союзу. В Оттавській декларації Парламентської асамблеї ОБСЄ 1995 року міститься заклик до держав-учасниць, «аби в їхніх конституціях, законодавстві та практиці управління забезпечувалась рівна повага та увага по відношенню до всіх осіб, що належать до різних груп населення, а також аби була відсутня підпорядкованість, явна або така, що мається на увазі, на підставі… сексуальної орієнтації…», Оттава: ОБСЄ.
4. UN High Commissioner for Human Rights (2011), «Discriminatory laws and practices and acts of violence against individuals based on their sexual orientation and gender identity» [Верховний Комісар ООН з прав людини (2011 рік), «Дискримінаційні закони і практика та акти насильства по відношенню до осіб внаслідок їхньої сексуальної орієнтації та ґендерної ідентичності»], звіт, UN Doc. A/HRC/19/41, 17 листопада, пункт 20.
5. Henri Myrttinen and Megan Daigle (2017), *When Merely Existing Is a Risk – Sexual and Gender Minorities in Conflict, Peacebuilding and Displacement*. London: International Alert [Генрі Миртінен та Меган Дейгл (2017 рік), «Коли просте існування є ризиком – сексуальні та ґендерні меншини в умовах конфлікту, миробудування та переміщення», Лондон: організація «International Alert»].
6. Matthew Hurley (2018), "The genderman: (Re)negotiating militarized masculinities when 'doing gender' at NATO", *Critical Military Studies*, 4(1) [Метью Херлі (2018 рік), «Ґендермен: (повторний) розгляд питання про військову мужність при «роботі з ґендерними питаннями» в НАТО], стор. 72–91; Henri Myrttinen (2014), «Do as we say, not as we do? Gender and police reform in Timor-Leste», in F. Heiduk (ed.) *Security Sector Reform in Southeast Asia*. Berlin: Springer Verlag [Генрі Миртінен (2014 рік), «Роби, як ми кажемо, а не так, як ми? Ґендерні питання та реформа поліції у Тимор-Лешті», у публікації Ф. Хайдук (ред.) «Реформа сектору безпеки у Південно-східній Азії», Берлін: видавництво «Springer Verlag»], стор. 181–200.
7. Hannah Wright (2014), *Masculinities, Conflict and Peacebuilding: Perspectives on Men Through a Gender Lens*. London: Saferworld [Ханна Райт (2014 рік), «Маскулінність в умовах конфлікту та миробудування: погляд на чоловіків через ґендерні лінзи», Лондон: організація «Saferworld»].
8. UN, "Gender equality and women's empowerment", UN Sustainable Development [ООН, «Ґендерна рівність та розширення прав і можливостей жінок», ООН, Сталий розвиток], доступ за адресою: https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/ (станом на 6 вересня 2019 року); UN OSAGI (2002), "Gender mainstreaming: An overview", New York: UN [ООН, Канцелярія Спеціального радника з ґендерних питань та покращення становища жінок (2002 рік), «Впровадження ґендерного підходу: огляд», Нью-Йорк: ООН], стр. 1.
9. UN OSAGI (2001), *Important Concepts Underlying Gender Mainstreaming*. New York: UN [ООН, Канцелярія Спеціального радника з ґендерних питань та покращення становища жінок (2001 рік), «Важливі поняття, що лежать в основі впровадження ґендерного підходу», Нью-Йорк: ООН].
10. WHO (2002), "WHO gender policy – Integrating gender perspectives in the work of WHO" Geneva: WHO [Всесвітня організація охорони здоров'я (2002 рік), «Ґендерна політика ВОЗ — інтегрування ґендерних перспектив до роботи ВОЗ», Женева: ВОЗ].
11. ООН, виноска 8 вище.
12. UN Economic and Social Council, *UN Economic and Social Council Resolution 1997/2: Agreed Conclusions* [ООН, Економічна та соціальна рада, Резолюція Економічної та соціальної ради ООН 1997/2: узгоджені висновки], 18 липня 1997 року, 1997/2.
13. ООН Жінки, виноска 1 вище.
14. Станом на 2013 рік у конституціях 179 країн містилися положення про рівність або про недопущення дискримінації, а у 83 країнах — положення і про рівність, і про недопущення дискримінації. На підставі публікації ERA Coalition, «Gender Equality Provisions in Constitutions Worldwide» (undated) [Організація «ERA Coalition», «Положення щодо ґендерної рівності в конституціях країн світу» (дата не зазначена)], доступ за адресою: www.eracoalition.org/files/GenderEqualityProvisionsConstitutionsWorldwide.pdf (станом на 6 вересня 2019 року).

POLICIA NACIONAL
TECNICO
SI. LAURA CADENA

3. Якими є інституції сектору безпеки та правосуддя, які сприяють забезпеченню ґендерної рівності та інтегрують ґендерну перспективу?

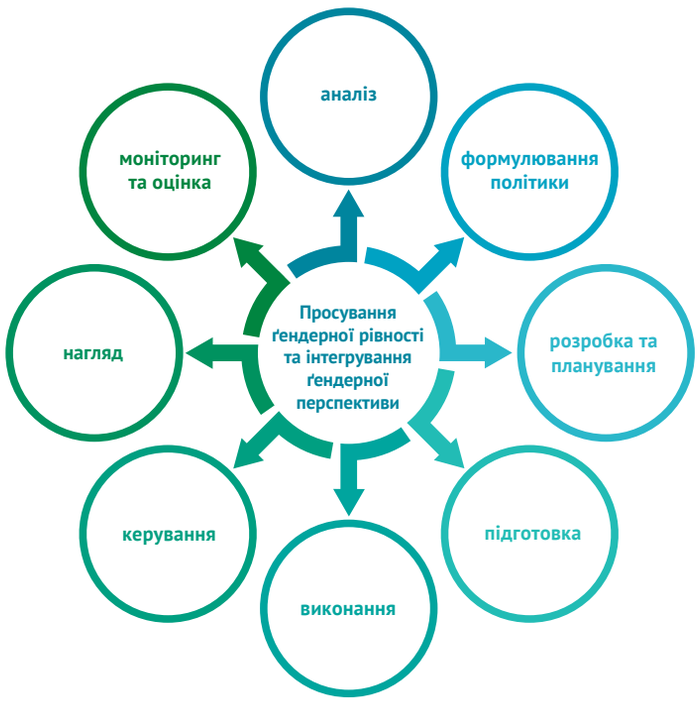
Ґендер — основний фактор, який визначає ризики в сфері безпеки, з якими стикаються жінки, чоловіки та люди з різними видами ґендерної ідентичності, а також те, наскільки представники цих категорій осіб спроможні отримати послуги в сфері безпеки та правосуддя. А отже, інтегрування ґендерної перспективи та конкретні заходи із забезпечення ґендерної рівності необхідні для виконання інституціями сектору безпеки та правосуддя своєї основної задачі — забезпечення безпеки для всіх. Такі заходи та ініціативи підкріплюються, коли до УСБ підходять комплексно і коли вони інтегровані до РСБ. В цьому розділі наводяться основні моменти, пов'язані із тим, якими можуть бути інституції сектору безпеки та правосуддя, що сприяють забезпеченню ґендерної рівності. В ньому підкреслюється важливе значення аналізу дотримання ґендерної рівності *в самих інституціях* та *в ході їх роботи з громадами та обслуговування громад*. В Розділі 4 більш детально розглядаються способи досягнення цієї глобальної цілі.

Читаючи матеріали цього розділу, втім як і всі матеріали цього Інформаційно-методичного посібника, пам'ятайте про те, що ґендерну перспективу необхідно інтегрувати на кожному етапі повного циклу забезпечення безпеки та правосуддя (аналіз, формулювання політики, розробка та планування, підготовка, виконання, моніторинг та оцінка, керування та нагляд), а не ставитися до неї як до додаткового етапу (див. Малюнок 4). Комплексний підхід включає наступне (але не обмежується цим):

- Ґендерний аналіз проблем в сфері безпеки та правосуддя, які доручено вирішити відповідній інституції, їх різного впливу на жінок, чоловіків та людей з різними видами ґендерної ідентичності. Це передбачає аналіз існуючого стану справ та можливостей його покращення з метою більш широкого залучення різних верств населення, забезпечення рівності та культурно-етнічного різноманіття.
- Аналіз того, наскільки для штатного складу інституції характерна ґендерна рівність та наскільки спроможна ця інституція просунути ґендерну рівність стосовно до персоналу (в тому числі стосовно до спеціалістів, здатних вести та підтримувати роботу з ґендерних питань), способів роботи, інституційної культури та пріоритетів.
- Забезпечення того, аби співробітники були підготовлені, психологічно готові, мотивовані та наділені повноваженнями для просування ґендерної рівності.
- Забезпечення підтримки цієї діяльності з боку керівних та наглядових структур з метою забезпечення наявності в інституції необхідних ресурсів, нормативно-правової бази та стратегій для активного просування ґендерної рівності. Це включає внутрішні керівні структури відповідної інституції сектору безпеки та правосуддя, а також інші структури УСБ, такі як парламентські комітети, національні правозахисні інституції та форуми для роботи з громадянським суспільством.

Фото: Марш Колумбіських національних військ та поліції, 2019. © Policía Nacional de los Colombianos

Малюнок 4: Інтегрування ґендерної перспективи на всіх етапах повного циклу забезпечення безпеки та правосуддя



3.1 Сприяння забезпеченню ґендерної рівності в інституціях сектору безпеки та правосуддя

Успішне інтегрування ґендерної перспективи та досягнення цілей щодо забезпечення ґендерної рівності означає, що ґендерний підхід впроваджується як *в межах* сектору безпеки та правосуддя (стосовно до персоналу сектору), так і *поза межами* сектору (стосовно до надаваних послуг). Ці два аспекти нерозривно пов'язані, оскільки те, що відбувається в межах певної інституції, впливає на її роботу поза межами інституції. В той же час, заходи, які вживаються поза межами інституції, позначаються на способах роботи всередині інституції. Інституції сектору безпеки та правосуддя, в яких підтримується культурно-етнічне різноманіття, забезпечується ґендерна рівність та до яких залучаються різні верстви населення, краще підготовлені до реагування на різноманітні потреби суспільства.

Сектор правосуддя та безпеки, в якому забезпечується ґендерна рівність, підтримується культурно-етнічне різноманіття та до якого залучаються різні верстви населення, досягає успіху в тому, що стосується набору, утримання та значимої участі жінок. Крім того, досягнення ґендерної рівності нерозривно пов'язано з більш комплексним підходом до формуванням різноманітної та інклюзивної інституційної культури. Інституції сектору безпеки та правосуддя, в яких підтримується культурно-етнічне різноманіття та до яких залучаються різні верстви населення, утримують на службі та просувають по службі *різноманітних* жінок, чоловіків та осіб з іншими видами ґендерної ідентичності, в тому числі (але не виключно) ЛГБТІ-осіб та осіб, що є представниками меншин або соціально незахищених груп. Це відбувається тоді, коли інституційна культура та методи роботи є інклюзивними, недискримінаційними та відкритими для можливостей культурно-етнічного різноманіття, та може передбачати наступні заходи:

- Баланс «робота — життя» регулюється з урахуванням ґендерної перспективи, різних способів поєднання роботи з іншими обов'язками (наприклад, догляд за батьками або дітьми), до яких можуть вдаватися чоловіки, жінки та інші особи.

- В результаті оцінки та аудиту процесів набору персоналу, просування по службі, рівнів оплати, кадрової політики, а також доступу до підготовки та наставництва в інституціях були виявлені приховані та явні ґендерні і інші упередження, які були усунені завдяки новій політиці, процедурам та підготовці.
- Функції, навички та підрозділи, які стереотипно вважаються «фемінними» (наприклад, підрозділи з питань захисту сімей або координатори з ґендерних питань) цінуються так само, як і ті, що вважаються «маскулінними».
- Покладання краю сексуальній або ґендерно зумовленій дискримінації, знущанню, домаганням, експлуатації та зловживанням по відношенню до співробітників, а також запобігання цим явищам є серйозними пріоритетними задачами.
- Ініціативи з просування ґендерної рівності та покращення організаційної культури реалізуються ефективно, а для забезпечення їх виконання застосовуються механізми внутрішнього керування та зовнішнього нагляду.

Ці види ініціатив допомагають змінити уявлення про належні та прийнятні форми маскулінності та фемінності в секторі безпеки та правосуддя, а також покращити робочу атмосферу, зовнішній імідж інституції та продуктивність її діяльності.

Ґендерна рівність, інклюзивність та культурно-етнічне різноманіття забезпечуються завдяки ретельно розробленим та забезпеченим відповідними ресурсами кадровим стратегіям і методам роботи, в основу яких покладені принципи рівності та недопущення дискримінації, дотримуватись яких держави зобов'язались у відповідності до міжнародних правозахисних угод. Керівники вищого рівня, які управляють інституцією з урахуванням принципів рівності та недопущення дискримінації, в тому числі сприяють дотриманню культурно-етнічного різноманіття, та забезпечують, аби ці питання сприймалися серйозно, задають тон та визначають, що є допустимим, а що ні. Позиція керівників щодо забезпечення ґендерної рівності не тільки спускається за владною вертикаллю, але, в ідеалі, передбачає також відкритий підхід керівників старшого рівня до ідей, пропозицій та занепокоєння, які висловлюються співробітниками нижчого рівня. Механізми підзвітності, притягнення до дисциплінарної відповідальності, подання скарг та нагляду, які стосуються сектору безпеки та правосуддя, також відіграють вкрай важливу роль у забезпеченні ґендерної рівності, залученні різних верств населення та недопущенні дискримінації. Практичні стратегії додатково розглядаються у Способі 5 в Розділі 4.

3.2 Сприяння забезпеченню ґендерної рівності в суспільстві інституціями сектору безпеки та правосуддя

Аналогічно тому, як це відбувається всередині інституцій, поза їхніми межами інституції сектору безпеки та правосуддя, які сприяють забезпеченню ґендерної рівності, надають свої послуги всім верствам населення. В кожній сфері їхньої роботи вживаються заходи з метою виявлення та усунення бар'єрів, які перешкоджають забезпеченню безпеки та правосуддя та пов'язані з ґендерними ролями і упередженнями, а також з ґендерними факторами відсутності безпеки. Суб'єкти забезпечення правосуддя та безпеки належним чином підготовлені, психологічно готові та мотивовані для вжиття заходів щодо пов'язаних із ґендером проблем в сфері безпеки та правосуддя — заходів з реагування на домашнє насильство, злочини на ґрунті ненависті, прояви економічної дискримінації, проблеми, пов'язані з опікою, або інші проблеми. Вони не причетні до вчинення сексуальних або ґендерно зумовлених форм дискримінації, знущання, домагань, експлуатації або зловживань по відношенню до тих осіб, потреби яких вони мають задовольняти; і вони перешкоджають таким діям, коли стикаються з ними. Забезпеченню цього допомагають механізми суворого внутрішнього та зовнішнього нагляду.

Професійність, ефективність та продуктивність, з якою інституції сектору безпеки та правосуддя інтегрують ґендерну перспективу, створюють коло позитивного зворотного зв'язку. Наприклад, служба поліції, яка працює із випадками домашнього насильства професійно та з урахуванням ґендерних аспектів, користуватиметься більшою повагою з боку громади та розширить співробітництво з нею, а також підвищить показники кількості повідомлень про вчинені злочини. Суб'єкт надання послуг, який серйозно ставиться до питань культурно-етнічного різноманіття та залучення різних верств населення під час набору персоналу, зможе найняти більш різноманітний склад співробітників і, таким чином, розширити можливості із задоволення потреб різноманітних груп населення, в зв'язку з чим, в свою чергу, стане більш надійним суб'єктом надання послуг та більш привабливим роботодавцем.

3.3 Розуміння та вирішення проблем в сфері безпеки та правосуддя з урахуванням ґендерної перспективи

Виявлення та усунення бар'єрів, які перешкоджають забезпеченню безпеки та правосуддя та пов'язані з ґендерною нерівністю, вимагає врахування ґендерних аспектів потреб в сфері безпеки та правосуддя різних категорій осіб, громад та верств населення, а також сприйняття громадою послуг в сфері безпеки та правосуддя. Ґендерна перспектива має важливе значення, коли мова йде про те, як поліція розуміє потреби громад в сфері безпеки; як збройні сили оцінюють відсутність безпеки в оперативних умовах; як у секторі правосуддя розуміються бар'єри на шляху до правосуддя; як у тюрмах враховуються вразливі характеристики ув'язнених тощо. Ґендерний аналіз, який лежить в основі ґендерної перспективи, виходить за рамки дослідження чоловіків та жінок як однорідних груп людей; він є багатоаспектним і враховує такі фактори, як вік, сексуальна орієнтація, місце перебування, соціальний клас, етнічна належність та інвалідність. Ґендерна перспектива допомагає не тільки оцінити потреби та вразливі характеристики потенційних жертв, але й мотиви виконавців, а також ставлення до підозрюваних і жертв в системі безпеки та правосуддя.

У процесах ґендерного аналізу можуть брати участь численні суб'єкти УСБ, наприклад міністерства, парламент, національні правозахисні інституції і аналітичні центри, але також до них можуть залучатися і наукові заклади та організації громадянського суспільства. До останніх відносяться організації, які працюють в сфері рівноправності жінок, захисту прав ЛГБТІ-осіб або представляють інтереси інших груп населення, потребам в сфері безпеки яких, як правило, не приділяється достатньої уваги.*

У Блоці 5 наведено приклад ґендерно-орієнтованого опитування на предмет поглядів людей щодо безпеки та забезпечення безпеки. Практичні стратегії ґендерного аналізу додатково розглядаються у Способі 1 в Розділі 4.

Блок 5: Як ґендер впливає на погляди щодо безпеки та забезпечення безпеки — приклад з Лівану

Міжнародній НУО «International Alert» було доручено провести національне опитування на предмет поглядів населення Лівану щодо безпеки в цілому, їхньої оцінки різних суб'єктів забезпечення безпеки, а також на предмет того, до кого вони би звернулись з метою забезпечення безпеки та правосуддя. Окрім дослідження ролі ґендеру, в рамках опитування також досліджувався такий аспект, як місце перебування, що у випадку населення Лівану часто тісно пов'язано з соціальним класом певної особи та її релігійною ідентичністю. В результаті такого всебічного аналізу були зроблені

* Для отримання додаткових рекомендацій щодо інтегрування ґендерної перспективи до парламентського нагляду за сектором безпеки див. Інформаційно-методичний посібник №7 «Парламентський нагляд за сектором безпеки та ґендерні питання». Питання залучення громадянського суспільства до нагляду за сектором безпеки та управління ним розглядаються в Інформаційно-методичному посібнику №9 «Нагляд громадянського суспільства за сектором безпеки та ґендерні питання» Збірника інформаційно-методичних матеріалів DCAF, ОБСЄ/БДІПЛ та UN-INSTRAW 2008 року «Ґендерні питання та реформа сектору безпеки».

деякі неочікувані висновки, які суперечать більш поширеним тенденціям. Зокрема, наприклад, наступні:

- чоловіки в регіонах, в яких, як вважається, спостерігається високий рівень політичної напруги, відчували себе менш безпечно у громадських місцях, ніж жінки, через побоювання зазнати нападу;
- жінок в сільських регіонах більше непокоїло ГЗН, ніж жінок у міських регіонах;
- чоловіки рідше, ніж жінки, звертались до будь-якого офіційного або неофіційного суб'єкту забезпечення безпеки, коли ставали жертвами злочину, можливо, через очікування прояву незалежності та сили;
- і чоловіки, і жінки висловилися на підтримку менш «жорсткої» діяльності поліції.

Інші висновки більше відповідали очікуванням, наприклад:

- тенденція вважати домашнє насильство та насильство з боку інтимного партнера «приватним» питанням та не повідомляти про такі випадки в поліцію, частково через неналежне реагування з боку суб'єктів надання послуг;
- високий ступінь недовіри до служб сектору безпеки з боку осіб з різноманітними видами сексуальної орієнтації, ґендерної ідентичності та ґендерного самовираження;
- більш високий рівень довіри з боку жінок і чоловіків по відношенню до жінок-офіцерів поліції та підтримка ідеї про сили поліції, в кадровому складі яких забезпечується більш високий ступінь гендерної рівності.

Джерело: L. Khattab and H. Myrttinen (2014), Gender, Security and SSR in Lebanon. Beirut: International Alert [Л. Хаттаб та Г. Миртінен (2014 рік), «Ґендерні питання, безпека та РСБ в Лівані», Бейрут, НУО «International Alert»].

В результаті багатоаспектного ґендерного аналізу, в рамках якого враховуються різні фактори, в тому числі те, як етнічна належність, раса, релігія, соціальний або інший статус можуть посилити ґендерно зумовлену дискримінацію, створюється надійна основа для формулювання ґендерно-орієнтованої політики та процедур. Результати такого аналізу стають інформаційною основою для розробки заходів, спрямованих на запобігання злочинам, усунення небезпеки та подолання бар'єрів на шляху до правосуддя. Ґендерний аналіз в тій чи іншій формі інтегрований до етапів забезпечення безпеки та правосуддя — від рівня розробки стратегічної політики до процесів оперативного планування — із вбудованими механізмами для забезпечення підзвітності, прозорості, моніторингу та оцінки.

Ґендерна перспектива визначає реагування на всі форми ГЗН та запобігання таким явищам як один з основних пріоритетів сектору безпеки та правосуддя, в тому числі злочини на ґрунті ненависті та мізогінії, гомофобії, біфобії і трансфобії. За можливості, тлумачення ГЗН та заходи реагування на нього розробляються у співпраці та співробітництві з тими, хто піддається найбільшій небезпеці такого насильства.

Блок 6: Реагування на випадки сексуальних домагань, СЕН та ГЗН в межах та поза межами інституцій

Суб'єкти забезпечення безпеки та правосуддя є одними з найважливіших інституцій, які реагують на різні форми ГЗН, в тому числі на пов'язане з конфліктом сексуальне насильство. Хоча переважну більшість жертв/осіб, що пережили* сексуальні домагання, ГЗН та СЕН, становлять жінки та дівчата, мішенню може стати хто завгодно, незалежно від ґендерної ідентичності. Суб'єкти забезпечення безпеки та правосуддя повинні запобігати всім формам ГЗН та реагувати на них як в межах своїх інституцій, так і поза ними. Для цього необхідно звертати увагу на поведінку, яка містять ознаки сексуальних домагань,

зловживань, експлуатації або насильства, з боку одних співробітників по відношенню до інших або з боку співробітників по відношенню до інших людей. За межами інституцій необхідно акцентувати увагу на запобіганні вчиненню таких дій та реагуванню на вчинення таких дій третіми сторонами по відношенню до інших людей, в тому числі по відношенню до співробітників сектору безпеки та правосуддя.

Хоча повідомляти про ГЗН та СЕН вкрай важко у будь-якому випадку, додаткові бар'єри часто створюють і соціальні норми, тенденції владних відносин та соціальна, політична, економічна або емоційна залежність від особи (осіб), що вчиняє (вчиняють) такі акти. Ці труднощі можуть бути різними в залежності від ґендеру: при повідомленні про такі дії жінки та дівчата можуть стикатися з обвинуваченнями в подружній зраді або «розпусній» поведінці, чоловіків можуть звинуватити в гомосексуальності, а особи з різноманітними видами сексуальної орієнтації, ґендерної ідентичності та ґендерного самовираження можуть стикнутися з правовими наслідками або зазнати додаткового насильства просто внаслідок розкриття своєї негетеросексуальності або ідентичності, визначеної поза рамками бінарної системи. Як правило, сексуальні домагання, СЕН та ГЗН — це єдині злочини, за які винять жертву, а не особу, що їх вчинила, або під час розслідування яких в центрі уваги часто опиняється саме жертва.

Вчинення ГЗН співробітниками сектору безпеки та правосуддя є серйозним порушенням прав людини, на додачу до того, що це незаконно та суперечить мандату таких співробітників. Неналежні дії інституцій сектору безпеки також підривають довіру в більш широкому сенсі — стосовно спроможності сектору безпеки та правосуддя забезпечити безпеку — та можуть призвести до повторної віктимізації, в тому числі до вторинної віктимізації. Невжиття заходів реагування на випадки сексуальних та ґендерно зумовлених домагань, ГЗН та СЕН в межах інституції зазвичай є не тільки порушенням правил такої інституції, але й впливає на моральний стан і відданість співробітників, а також на продуктивність діяльності відповідної інституції. В певних країнах та для певних груп осіб, наприклад для осіб з різноманітними видами сексуальної орієнтації, ґендерної ідентичності та ґендерного самовираження або для осіб, зайнятих проституцією, співробітники поліції та прикордонної служби є одними з головних джерел небезпеки, домагань, вимагання сексуального характеру, сексуальних зловживань, експлуатації та насильства.

** Між жертвами/особами, що пережили ГЗН, та організаціями, які працюють з ними, ведеться дискусія з приводу того, який термін є найбільш прийнятним. В цьому Інформаційно-методичному посібнику використовуються обидва терміни, оскільки жертви/особи, що пережили насильство, повинні мати можливість визначити свій статус самостійно.*

Хоча запобігання ГЗН та реагування на нього є основним способом, в який суб'єкти забезпечення безпеки та правосуддя сприяють підвищенню ступеню ґендерної рівності, співробітники сектору безпеки та правосуддя мають усвідомлювати, що їхні задачі щодо просування ґендерної рівності значно ширші. Суб'єкти сектору безпеки та правосуддя забезпечують також, аби виконувалися правові гарантії, надані всім громадянам в плані повного правового доступу до рівних прав та користування такими правами *без будь-якої дискримінації,* а також аби враховувались різноманітні потреби всіх верств населення.

ПОНЯТТЯ ТА ВИДИ НАСИЛЬСТВА В СІМ'Ї
ВИДИ НАСИЛЬСТВА В СІМ'Ї

4. Як сприяти забезпеченню ґендерної рівності та інтегрувати ґендерну перспективу у процеси УСБ та РСБ

За останні десятиліття виникла ціла низка позитивних напрацювань та були розроблені інноваційні методи роботи, аби сприяти більш ефективній інтеграції ґендерної перспективи до процесів УСБ і РСБ та до інституцій сектору безпеки та правосуддя, а також аби активізувати, завдяки цим заходам, досягнення більш широких цілей в сфері ґендерної рівності. В цьому розділі більш детально представлені декілька способів інтегрування ґендерної перспективи до процесів УСБ та РСБ. В цих способах інтегрування ґендерної перспективи охоплюються наступні моменти:

- визначення потреб в сфері безпеки із залученням різних верств населення та з урахуванням ґендерних аспектів;
- підходи до інтегрування ґендерної рівності до процесу управління сектором безпеки та правосуддя, які визначаються відповідною політикою;
- проведення підготовки з ґендерних питань для суб'єктів забезпечення безпеки та правосуддя;
- залучення співробітників, які володіють спеціальними знаннями з ґендерних питань;
- зміна інституційної культури з метою збільшення участі жінок та культурно-етнічного різноманіття в цілому.

У всіх цих способах вкрай важливе значення мають ґендерно-орієнтована розробка та моніторинг виконання програм і проектів з використанням ґендерного аналізу.

Ці способи є не дорожньою картою або планом дій, а прикладами того, як ґендерна перспектива може бути — та була — інтегрована до сектору безпеки та правосуддя та як ці процеси можна використовувати для просування ґендерної рівності. Які способи обрати та які зміни необхідно здійснити, залежить від конкретних умов, проблеми та задіяних суб'єктів. Іноді зміни необхідно провести «згори», стосовно до нормативно-правової бази та політики, наприклад, юридично визнати зґвалтування у шлюбі або сексуальне насильство по відношенню до чоловіків та хлопців, після чого суб'єкти забезпечення безпеки та правосуддя зможуть вживати відповідні заходи. В інших випадках зміни необхідно запроваджувати «нижче», на більш оперативному рівні, наприклад розширити програми наставництва з ґендерних питань або вдосконалити системи ґендерно-орієнтованого моніторингу та оцінки.

Спосіб 1: Визначення потреб в сфері безпеки із залученням різних верств населення та з урахуванням ґендерних аспектів

Важливим першим кроком для більш ефективного надання послуг в сфері безпеки та правосуддя всім людям (чоловікам, жінкам та особам з різними видами ґендерної

Фото: Офіцери мобільних бригад відповідальні за виклики щодо домашнього насильства, підвищують свої навички з надання домедичної допомоги потерпілим. Дніпро, 26 травня 2017.
© ОБСЄ/Андрій Кравченко

ідентичності) є розуміння того, які конкретні потреби вони мають, як працюють існуючі заходи реагування та які фактори впливають на розвиток ситуації. Приділення уваги точці зору громад і окремих осіб та заохочення їх до участі в процесі формулювання їхніх потреб може покращити сприйняття суб'єктів сектору безпеки та правосуддя на місцевому рівні та дозволить цим суб'єктам отримати важливі ідеї щодо того, як покращити виконання покладених на них задач. У Блоці 7 наводяться приклади того, як результати проведеного за участі громади ґендерного аналізу та аналізу конфлікту були використані для радикального переосмислення потреб в сфері безпеки на основі фактичних проблем громад в Колумбії та М'янмі.

Блок 7: Використання результатів проведеного на місцевому рівні та за участі громади ґендерного аналізу та аналізу конфлікту — приклади з Колумбії та М'янми

Після підписання у 2016 році в Колумбії мирної угоди був створений спеціальний підрозділ поліції для роботи в тих регіонах, де колишні партизани ФАРК повертались до цивільного життя. Цей Підрозділ поліції з питань миробудування (Unidad Policial para la Edificación de la Paz) долучився до процесу опитування жінок щодо їхнього сприйняття безпеки та суб'єктів забезпечення безпеки та правосуддя, зокрема поліції, у п'яти сільських муніципалітетах. Цей процес фінансував уряд Норвегії, а організовували та проводили DCAF та колумбійська НУО «Corporación de Investigación y Acción Social y Económica».

В рамках проекту акцент свідомо робився на тому, аби дізнатись та передати точку зору тих осіб, на чиї думки щодо безпеки рідко звертають увагу як в межах, так і поза межами їхніх громад: сільські, маргіналізовані в соціально-економічному плані жінки різних вікових категорій, в тому числі жінки-представниці корінних народів. Цей задум реалізовувався шляхом проведення розширених обговорень у фокус-групах, на яких створювалася доброзичлива та неформальна атмосфера, а також шляхом проведення окремих співбесід. Як наслідок, відображення даних щодо безпеки та загроз дуже відрізнялося від того, що отримується в рамках більш загальних процесів, акцент в яких зазвичай робиться на загрозах макро-рівня (наприклад, насильство на політичному ґрунті, торгівля наркотиками, геополітика). Натомість, жінки підняли багато питань про місцеві наслідки подій, що відбуваються на національному та міжнародному рівні, а також про те, що вони означають для конкретних осіб, родин та громади, часто виловлюючи напрочуд неочікувані та практичні думки. Наприклад, відповідальними за зберігання сироватки від укусів змій у віддалених регіонах були армійські гарнізони, але цивільні особи, які ходили туди із проханням про виділення сироватки, побоювались, що в такому разі їх запідозрять в тому, що вони є повстанцями. Хоча молоді чоловіки вірогідніше могли опинитися під підозрою, частіше саме жінки неохоче зверталися до служб безпеки.

Організації, які реалізовували даний проект, також намагалися зрозуміти думки та установки співробітників поліції та створили можливості для офіцерів обговорити їх власні побоювання стосовно служби у регіоні, в якому спостерігався високий рівень активності повстанців, відсутності каналів комунікації з громадами, а також стосовно їхніх власних намагань зрозуміти покладені на них задачі, процеси прийняття рішень та розподіл праці, особливо коли методи роботи на місцях не відповідають офіційним правилам. Офіцери також часто не знали історію та чинники її розвитку в регіоні і не завжди розуміли причини виникнення певних вимог. Деякі з цих проблем були спільними для членів громад та суб'єктів забезпечення безпеки, наприклад взаємна недовіра та намагання зрозуміти правову термінологію офіційних наказів, правил та законів.

Надані жінками відомості дозволили Підрозділу поліції не тільки краще зрозуміти проблеми громади в сфері безпеки та більш ефективно реагувати на них, але й звернути увагу на те, як не слід забезпечувати безпеку — наприклад, шляхом жорсткого

воєнізованого втручання чи залякування або шляхом виконання задач інших суб'єктів надання послуг. В ході аналізу та обговорень також було підкреслено, що поліції не потрібно, та й не слід, бути єдиним або головним суб'єктом надання послуг щодо різних форм безпеки людини, але поліція повинна, за словами членів громад, забезпечувати громадам можливість звернення до інших суб'єктів надання послуг.

Цей процес дозволив краще зрозуміти потреби та ролі громади і суб'єктів діяльності в сфері безпеки, а також провести більш чітке розмежування функцій різних суб'єктів забезпечення безпеки. Вкрай важливе значення в рамках цього процесу мало співробітництво місцевих та зовнішніх суб'єктів: місцевої НУО, співробітники якої розуміли місцеві умови, користувались довірою з боку громади та інституцій сектору безпеки та правосуддя і могли виступати в якості посередника між цими двома сторонами; міжнародного аналітичного центру, який поділився технічним досвідом щодо УСБ/РСБ; міжнародного донора для додавання політичної значимості; і, що найважливіше, служби поліції, яка була готова дізнатися думки місцевого населення стосовно безпеки (які часом здавалися незвичними та неочікуваними) та серйозно працювати з отриманими відомостями. Цей процес також дозволив співробітникам Підрозділу поліції висловити свої занепокоєння з приводу безпеки та озвучити потреби і труднощі, з якими вони стикаються під час забезпечення безпеки. Крім того, що ці консультації були заходом комплексного аналізу та стали повчальним досвідом для всіх учасників, вони також виступили в якості інструменту розбудови довіри між Підрозділом поліції та громадою, безпеку якої він забезпечує. У більш віддаленій перспективі результати цих консультацій стануть інформаційною основою для формування нового підходу Unidad Policial para la Edificación de la Paz до здійснення поліцейської діяльності.

Другий приклад роботи НУО з місцевими громадами з метою допомогти їм визначити їхні потреби в сфері безпеки та проаналізувати їх з урахуванням ґендерних аспектів заснований на діяльності розташованої у Великій Британії НУО «Saferworld». НУО «Saferworld» підготувала збірник інформаційно-методичних матеріалів для здійснення ґендерного аналізу конфліктів, який був вперше апробований у співробітництві з об'єднанням «Uganda Land Alliance». Ця методика заснована на дуже широкій участі зацікавлених осіб та передбачає обговорення у фокус-групах, співбесіди та інші консультативні процеси за участю постраждалих громад з метою надати їм можливість визначити їхні потреби в сфері безпеки з урахуванням ґендерної перспективи. Крім того, в рамках цієї методики передбачені конкретні можливості для збору даних щодо соціальних очікувань, які покладаються в громаді на різних чоловіків та різних жінок, а також щодо ґендерних наслідків конфлікту та нестабільності.

НУО «Saferworld» використовувала цю методику в південно-східному регіоні М'янми в рамках процесу, направленого на об'єднання зусиль громад каренів, які постраждали від конфлікту, державних та недержавних суб'єктів сфери безпеки, організацій, що займаються захистом прав жінок та прав людини, а також неофіційних впливових осіб. Місцеві НУО та громади розробили плани безпеки на рівні громад та створили комітети з питань безпеки, в яких заохочувалось лідерство жінок. В залежності від того, перебувають громади під державним контролем М'янми чи проживають на території, підконтрольній Каренському національному союзу, місцеві комітети взаємодіють з державними або недержавними суб'єктами забезпечення безпеки та правосуддя. Набути досвіду та впевненості, вирішити практичні та організаційні проблеми і встановити довіру місцевим комітетам допомагає те, що зазвичай вони починають працювати з менш суперечливими питаннями, а потім переходять до більш складних або делікатних проблем в сфері безпеки.

Джерела: CIASE/DCAF (2018), Transcending the Long Path – Recommendations for the Security of Rural Women in Colombia. Bogota/Geneva: CIASE/DCAF [CIASE/DCAF, «Подолання довгого шляху — рекомендації щодо безпеки сільських жінок в Колумбії», Богота/Женева: CIASE/DCAF]; Saferworld (2016), Gender Analysis of Conflict Toolkit. London: Saferworld [Організація «Saferworld» (2016 рік), Збірник інформаційно-методичних матеріалів «Ґендерний аналіз конфліктів», Лондон: організація «Saferworld»].

Ці приклади підкреслюють, як залучення більш різноманітного складу учасників та готовність почути думки різних верств населення стосовно потреб в сфері безпеки та правосуддя може призвести до більш повного розуміння наявної ситуації, а також сприяти підвищенню рівня довіри та взаєморозуміння щодо того, що можливо — і що неможливо — в плані забезпечення безпеки та правосуддя. Діалог сторін та залучення суспільства мають важливе значення завжди, а не тільки в умовах конфліктів, як у наведених прикладах. Наприклад, діалог між поліцією та організаціями ЛГБТІ в Сербії та Північній Ірландії допоміг співробітникам поліції зрозуміти проблеми, з якими стикаються ЛГБТІ-особи, внаслідок чого підвищилась ефективність надання послуг.[1]

Основні елементи цієї методики перелічені нижче:

- Безпосереднє спілкування з громадами на основі залучення до участі членів громад.
- Створення процедур, які дозволяють почути різні точки зору, а не тільки тих осіб, які зазвичай домінують в обговоренні (як правило, більш впливові чоловіки).
- Забезпечення того, аби відповідні суб'єкти сектору безпеки та правосуддя серйозно поставилися до цих відомостей.
- Забезпечення прозорості та зворотного зв'язку із відповідною громадою стосовно змін, які відбулись в результаті цих процедур. Важливо, аби залучені громади мали змогу відстежувати подальший розвиток подій, бути в курсі того, що відбувається стосовно наданих ними відомостей та які зміни це спричинило / не спричинило і чому. Часто це може вимагати додаткових зусиль, спрямованих на роз'яснення того, як працює УСБ в їхніх умовах та якими є функції різних суб'єктів, а також на управління очікуваннями.

Спосіб 2: Основні засади політики для інтегрування принципу ґендерної рівності до управління сектором безпеки та правосуддя

Для ефективного задоволення різних потреб населення в сфері безпеки та правосуддя з урахуванням ґендерних аспектів необхідні основи управління та політики, в яких, з одного боку, визнаються ці ґендеризовані потреби, а з іншого боку, створюються умови, які дозволяють суб'єктам забезпечення безпеки та правосуддя задовольняти такі потреби.

Успіху в цьому напрямку можна досягти шляхом впровадження на національному рівні Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 щодо жінок, миру та безпеки, а також «споріднених» резолюцій. Прийняття Резолюції 1325 у 2000 році стало можливим завдяки зусиллям широкої коаліції суб'єктів громадянського суспільства, в тому числі відомих організацій з питань прав жінок, наукових установ та ключових суб'єктів держав, які зібралися разом та сформулювали основи політики на підставі виявлених ними різноманітних ґендеризованих потреб в сфері безпеки та правосуддя. Більше 75 країн відобразили загальну базу резолюцій щодо ЖМБ у більш детальних та дієвих НПД, а міжнародні організації — у регіональних планах дій, детально описавши способи, за допомогою яких різні суб'єкти забезпечення безпеки та правосуддя повинні сприяти досягненню цілей цих резолюцій та виконувати їх.

Існують суттєві відмінності між країнами та організаціями, які розробили НПД, в плані сфери їх охоплення та суб'єктів, які залучаються. В деяких країнах до процесів розробки НПД залучалось широке коло учасників, а в інших — цей процес відбувався в одному чи декількох ключових міністерствах. В деяких країнах низка міністерств, парламент, інші наглядові органи, організації громадянського суспільства, наукові установи та співробітники інституцій сектору безпеки та правосуддя, на яких покладено завдання із

виконання НПД, спільно визначали цілі НПД та способи їх досягнення, а також способи покладання відповідальності на відповідних суб'єктів сектору. В той час як в деяких НПД увага приділялась виключно внутрішнім суб'єктам та видам діяльності всередині країни, інші були орієнтовані на зовнішню діяльність, на ті її види, здійсненню яких країна може сприяти за кордоном, наприклад через місії з підтримання миру або допомогу в сфері розвитку. В свою чергу, в деяких НПД поєднувалися елементи, які стосуються видів діяльності всередині країни та поза її межами.

За останні десятиліття було зроблено декілька важливих висновків стосовно того, завдяки чому НПД можуть стати ефективними концептуальними документами щодо визначення та задоволення потреб в сфері безпеки та правосуддя з урахуванням ґендерних аспектів. До таких висновків відносяться наступні:

- чітке визначення суб'єкта (наприклад, міністерства), відповідального за НПД та уповноваженого на його виконання, який володіє організаційним потенціалом та необхідним впливом для забезпечення виконання плану;
- згода агентств-виконавців на всіх рівнях;
- цільове фінансування діяльності, в тому числі координації, моніторингу, оцінки та звітування;
- забезпечення узгодженості політики та гармонізації процесів звітування таким чином, аби діяльність в рамках НПД не відокремлювалась від інших видів діяльності та не створювала додаткове навантаження із подання звітності;
- чітке формулювання результатів, очікуваних від різних виконавців, з чіткими показниками для моніторингу прогресу;
- забезпечення того, аби різні учасники процесу (чи-то вони реалізують цей процес, керують ним або виконують функцію нагляду) мали можливості, необхідну інформацію та ресурси для виконання покладених на них функцій.

Хоча НПД/регіональні плани дій є основною відправною точкою для інтегрування ґендерної перспективи до УСБ, РСБ та процесів забезпечення безпеки та правосуддя, робити це можна та необхідно в рамках більш рядових механізмів УСБ. У Блоці 8 наведено приклад з Уругваю.

Блок 8: Використання УСБ та РСБ з метою просування ґендерної рівності та культурно-етнічного різноманіття — приклад з Уругваю

Уругвай успішно реалізує політику, орієнтовану на залучення різних верств населення, забезпечення ґендерної рівності та культурно-етнічного різноманіття, в рамках управління сектором безпеки та правосуддя. Зміни відбуваються завдяки цільовим заходам, направленим на відхід від розуміння суті забезпечення безпеки та правосуддя як безпеки держави та підтримання порядку і перехід до підходу, більше орієнтованого на захист прав людини. Така зміна розуміння забезпечення безпеки та правосуддя, зокрема, передбачала зосередження зусиль на превентивних заходах, спрямованих на зниження ризиків в сфері безпеки, елементами яких є яскраво виражені ґендерні аспекти — наприклад, випадки самогубства та смерті внаслідок дорожньо-транспортних пригод серед чоловіків, а також домашнє насильство та насильство з боку інтимного партнера. Ці зміни стали можливими завдяки зміні соціальних установок, що відобразилось у зміні політики, яка, в свою чергу, була ретрансльована сектору безпеки та правосуддя в рамках процесів УСБ/РСБ.

Домашнє насильство по відношенню до жінок, як і раніше, є дуже поширеним явищем в Уругваї. Нові основи політики, спрямованої на усунення цієї проблеми, передбачали прийняття у 2016 році відповідного закону, «аби гарантувати жінкам життя, вільне від ґендерно зумовленого насильства», проект якого було розроблено урядом за підтримки

ООН Жінки, Всесвітньої організації охорони здоров'я та Національного інституту у справах жінок.

Крім того, в Уругваї діє одна з найбільш прогресивних в Латинські Америці законодавчих баз щодо сексуальної орієнтації, ґендерної ідентичності та ґендерного самовираження. Особам з різноманітними видами сексуальної орієнтації, ґендерної ідентичності та ґендерного самовираження дозволяється відкрито служити в лавах збройних сил країни, які прагнуть активно набирати та утримувати на службі більше жінок.

Хоча призначення на посаду Міністра внутрішніх справ у 2007 — 2009 році сенатора Дейзі Турне, жінки-феміністки, сприяло багатьом змінам, вони підкріплювалися заходами підтримки на різних рівнях. Міжпартійна Жіноча парламентська група підтримала інтегрування ґендерної перспективи до роботи сектору правосуддя та безпеки і активно моніторить цей процес. Жіноча парламентська група публікує оцінку всіх міністерств та всієї політики на предмет впровадження ґендерного підходу, в тому числі оцінку роботи Міністерства внутрішніх справ та Міністерства оборони. Опір впровадженню ґендерного підходу серед суб'єктів забезпечення безпеки та правосуддя значно послабився в зв'язку із появою на маскулінізованій політичній арені Міністра Турне та її союзників, а також завдяки побудові довіри через діалог. Аби забезпечити, щоб впровадженням ґендерного підходу переймалося не тільки Міністерство з ґендерних питань і щоб його впровадження відбувалось не тільки на найвищому рівні, у Міністерстві внутрішніх справ було створено посаду Комісара у справах жінок для забезпечення впровадження ґендерного підходу і на середньому рівні керівництва.

Джерело: UN Women (2016), Gender Violence Bill, presented in Uruguay, 15 April [ООН Жінки (2016 рік), Проект закону щодо ґендерного насильства, представлений в Уругваї, 15 квітня].

Спосіб 3: Проведення підготовки з ґендерних питань для суб'єктів забезпечення безпеки та правосуддя

Одним із основних способів проведення роботи із впровадження ґендерного підходу у секторі безпеки та правосуддя є проведення підготовки з ґендерних питань різного рівня, тривалості та змісту. Методологія та формат підготовки також відрізняються значним чином. В той час як деякі види підготовки проводяться в межах самих інституцій або в спеціалізованих міжнародних центрах з підготовки, існують також численні неприбуткові та комерційні структури, які проводять підготовку з ґендерних питань та не входять до сектору безпеки та правосуддя. Підготовка може проводитись онлайн, очно або із поєднанням цих підходів. В рамках деяких видів підготовки увага здебільшого приділяється нормативно-правовій базі та операційним процедурам (наприклад, увага приділяється переважно національним та міжнародним нормам або міжнародним правилам та актам), інші курси спрямовані на досягнення більшого трансформаційного ефекту для осіб, які беруть в них участь, та для інституцій, які вони представляють, а в решті курсів поєднуються обидва підходи.*

До базової освіти та підготовки співробітників сектору безпеки та правосуддя повинні входити питання щодо інструментів ґендерного аналізу, задоволення пов'язаних із ґендером потреб у сфері безпеки, впровадження ґендерного підходу та усунення ґендерних упереджень. Це допомагає забезпечити, аби «ґендерні питання» стали невід'ємною частиною забезпечення безпеки, а не розглядалися як такі, що мають факультативний або додатковий характер. Надалі на цій основі будується додаткова підготовка та інші види можливостей для навчання та підвищення професійної компетентності. Для співробітників, які працюють на найнижчому рівні, часто необхідні інші методики, ніж для керівників середнього та вищого рівнів. В той час як тези щодо того, як укріпити інституцію

* Питання щодо підготовки персоналу сектору безпеки та правосуддя з метою інтегрування ними ґендерної перспективи до своєї роботи розглядається також в Інформаційно-методичних посібниках №2, 3, 4, 5, 6, 7 і 14 та в Інформаційно-методичному посібнику №12 «Підготовка з ґендерних питань персоналу сектору безпеки» Збірника інформаційно-методичних матеріалів DCAF, ОБСЄ/БДІПЛ, UN-INSTRAW 2008 року «Ґендерні питання та реформа сектору безпеки».

та її зовнішній імідж, можуть бути ефективними на рівні керівників, вони часто не надто актуальні для співробітників, які обіймають посади більш низького рангу. При використанні цього способу серйозне сприйняття особистого досвіду учасників підготовки, їхніх побоювань та моментів, які викликають в них розчарування і занепокоєння, може мати ключове значення, але до того ж вкрай важливо враховувати ці аспекти безпечно та етично. У Блоці 9 наведено опис проекту, який реалізовувався в Демократичній Республіці Конго (ДРК) та передбачав підготовку співробітників прикордонної служби з метою допомоги у задоволенні ґендеризованих потреб в сфері безпеки.*

Блок 9: Задоволення ґендеризованих потреб в сфері безпеки на декількох рівнях — приклад з Демократичної Республіки Конго

В рамках проекту «Tushiriki Wote» (Всі до участі) увага приділялась покращенню умов життя жінок, які займаються транскордонною торгівлею у східній частині ДРК. Цей проект являв собою п'ятирічне співробітництво між міжнародною НУО «International Alert» та консорціумом з 14 місцевих партнерів.

Дрібні торговці щодня перетинають кордони між ДРК, Бурунді та Руандою. Під час перетину кордонів та на ринках вони стикаються з різноманітними формами домагань, вимагання та неправомірної поведінки. Співробітники прикордонної служби, які часто недостатньо забезпечені ресурсами та знаходяться у стресовому стані, скаржились на погані умови праці та на те, що торговці не дотримуються належним чином встановлених правил. Щоденне спілкування прикордонників та торговців в пунктах перетину кордону затьмарювалось неприязню та відсутністю довіри. До того ж, жінки-торговці страждали від нерівних та часом насильницьких відносин вдома та жили в патріархальному і дуже мілітаризованому суспільстві, де точка зору жінок практично не бралась до уваги.

Цей проект був розроблений з урахуванням досвіду та потреб жінок, які брали в ньому участь, та спрямований на вирішення їхніх проблем на декількох рівнях шляхом вжиття наступних заходів:

- покращення відносин з посадовими особами прикордонної служби шляхом проведення роботи з підготовки та інформування, аби допомогти як торговцям, так і чиновникам прикордонної служби краще зрозуміти їхні права та обов'язки;
- встановлення довіри між торговцями різних національностей;
- вирішення проблеми вимагання з боку офіційних та неофіційних структур;
- покращення сімейних відносин жінок-торговців, що — на прохання жінок, які займаються дрібною торгівлею — безпосередньо передбачало роботу з їх чоловіками з приводу трансформації уявлення про маскулінність.

Проект передбачав поєднання діалогу з громадою (за участі близько 1 400 людей) та роботу з жінками, які займаються дрібною транскордонною торгівлею, чиновниками прикордонної служби, асоціаціями / кооперативами торговців, політичними та адміністративними інституціями, підприємствами та місцевими об'єднаннями. Наприклад, була надана підтримка асоціаціям жінок, які займаються торгівлею на ринках, з метою розширення їхніх можливостей щодо задоволення потреб їхніх членів. Зусилля на рівні громад підтримувалися на макро-рівні завдяки заходам, спрямованим на розширення загального доступу жінок до посад в структурах, які приймають рішення в соціальній та політичній сферах, на всіх рівнях — від ринкових асоціацій до національного парламенту.

Таким чином, проект «Tushiriki Wote» розпочинався з вузької спеціалізації на питаннях транскордонної торгівлі, але був направлений на комплексне задоволення ґендеризованих потреб в сфері безпеки. Це означало не тільки підвищення кваліфікації жінок та розширення їхніх прав і можливостей, але й активне залучення чиновників митної та імміграційної служб із суспільної сфери та їхніх партнерів-чоловіків із приватної сфери до розширення діалогу, встановлення взаєморозуміння та зменшення ризиків ескалації напруженості шляхом застосування насильства.

* Питання про інтегрування ґендерної перспективи до управління кордонами більш детально розглядається в Інформаційно-методичному посібнику №6 «Управління кордонами та ґендерні питання».

В рамках підготовки з ґендерних питань, особливо якщо вона є обов'язковою, часто доводиться долати байдужість аудиторії, пасивний та активний опір, а також стикатися з підривною діяльністю (див. також Розділ 5 щодо подолання опору). Розробники та виконавці програм підготовки можуть вирішити зосередити увагу на певних «простіших» темах та виключити питання, які вважаються потенційно надто делікатними, суперечливими та «складними», через відчуття, що порушення цих питань унеможливить проведення підготовки. Два моменти, які часто вважають надто складними або такими, що потребують чимало часу, і від того виключають їх з програм підготовки, — це озвучення сумнівів щодо домінуючих форм маскулінності в секторі безпеки та правосуддя і всебічне обговорення питань різноманітних видів сексуальної орієнтації, ґендерної ідентичності та ґендерного самовираження стосовно до ґендеру.[2] Однак, питання щодо цих моментів цілком можуть виникнути серед аудиторії спонтанно, тож тренери повинні бути завжди готові провести відповідні обговорення належним чином.

Тренери, організації з питань прав жінок, захисники прав ЛГБТІ-осіб та організації, які працюють в сфері трансформації маскулінності, використовують різні методи для ефективного розгляду цих питань в рамках підготовки з ґендерних питань в секторі безпеки та правосуддя. Хоча наступний перелік, беззаперечно, не є вичерпним, в ньому зібрані висновки, зроблені ними на підставі практичного досвіду роботи в Латинській Америці, Європі, Близькому Сході, Субсахарській Африці та Південній Азії. Всі ці методи ризиковані, застосовувати їх мають досвідчені та впевнені тренери. Однак, в разі успішного застосування ці методи можуть мати трансформаційний ефект та спонукати людей відходити від стереотипних, і часто надто ґендеризованих, уявлень.

- *Одразу почніть з «табу» і потім розбирайте їх.* Наприклад, запропонуйте учасникам підготовки відкрито висловити свої заперечення щодо певного аспекту ґендерної політики, такого як залучення жінок та ЛГБТІ-осіб до силових структур, а потім розгляньте контраргументи. Підтверджуйте, що хоча прийняття чогось нового або невідомого може бути незручним, згідно з мінімальними стандартами сектору безпеки та правосуддя необхідно до всіх ставитися однаково.[3]
- *Зосередьте увагу на власному досвіді учасників, який стосується ґендерних питань та пов'язаний з розчаруванням, потребами та вразливими характеристиками.* Наприклад, у багатьох країнах чоловіки, які є колишніми військовослужбовцями, стикаються з особливими труднощами при поверненні до цивільного життя. Вони можуть «справлятися» з психологічною травмою так, як це вважається прийнятним для «суворої маскулінності», наприклад за допомогою насильства, ризикованої поведінки, зловживання алкоголем або наркотиками чи самогубства. Використайте досвід, який може бути близьким для учасників, як відправну точку для обговорення ґендерних норм та очікувань. Направляйте розмову таким чином, аби в ній не підтверджувалась правильність домінуючої або згубної поведінки осіб певного ґендеру, а підкреслювалось, як обмежувальні ґендерні ролі є проблематичними для всіх людей.
- *Аби започаткувати обговорення та проаналізувати неявні упередження, зверніться до заявлених цілей місії та повсякденної роботи суб'єктів забезпечення безпеки та правосуддя для ініціації більш розгорнутої дискусії з ґендерних питань.* Наприклад, згадайте той факт, що суб'єкти забезпечення безпеки повинні захищати всіх людей, але часто не реагують оперативно під час вирішення проблем, пов'язаних із різними формами ГЗН, яке непропорційно зачіпає жінок — від насильства з боку інтимного партнера та домашнього насильства до онлайн-цькування та зловживань — або під час вирішення проблем, пов'язаних із ГЗН по відношенню до осіб з різноманітними видами сексуальної орієнтації та ґендерної ідентичності.
- *Використовуйте технічний підхід.* Обговорюйте потенційно складні теми з «технічної» точки зору. Зосередьтесь на відпрацюванні навичок, розробці позитивних

напрацювань, інтегруванні ґендерної перспективи до системи оцінки та аналізу або до стандартних операційних процедур, наприклад, до СОП роботи зі злочинами на ґрунті ненависті, роботи із запобігання нападам сексуального характеру чоловіків на чоловіків в тюрмах або реагування на випадки ГЗН в силових структурах.*

- *Використовуйте реалістичні сценарії*. Вирішення проблеми за конкретним сценарієм, на основі складних реальних життєвих ситуацій відкриває простір для розгляду складних питань, на які не існує однозначної відповіді, для ініціації обговорення моральних та правових дилем, а також надає можливості розглянути установки, які є дискримінаційними та/або суперечать забезпеченню безпеки на основі інклюзивності та принципу ґендерної рівності.
- *Відверто обговоріть питання про ГЗН з боку співробітників суб'єктів забезпечення безпеки та правосуддя на початковому етапі*. Наприклад, згадайте про сексуальні домагання та зловживання по відношенню до жінок та ЛГБТІ-осіб для того, аби розпочати обговорення незручної теми; або, скористайтеся менш агресивним підходом та згадайте про відсутність належного реагування на феміцид, домашнє насильство та насильство з боку інтимного партнера, а також насильство на ґрунті біфобії, гомофобії або трансфобії.

В ідеалі, підготовка призводить до трансформації, яка не завершується із закінченням курсу підготовки. Учасники повинні повернутися до своїх інституцій та до роботи і по-новому, більш усвідомлено вирізняти ґендерну нерівність, що їх оточує, та звертати увагу на те, як ґендерні ролі обмежують їхні можливості або надають їм особливі переваги.

* Питання ґендерної перспективи у тюрмах та інших місцях позбавлення волі розглядаються в Інформаційно-методичному посібнику №5 «Місця позбавлення волі та ґендерні питання».

Спосіб 4: Залучення співробітників, які володіють спеціальними знаннями з ґендерних питань

За останні два десятиліття багато суб'єктів забезпечення безпеки та правосуддя запровадили структури для співробітників, які володіють спеціальними знаннями з ґендерних питань. Ці структури дуже різні, до них відносяться: координатори або радники з ґендерних питань, зайняті повний або неповний робочий день; підрозділи з ґендерних питань; центри спостереження за дотриманням рівності; повністю жіночі підрозділи; підрозділи, які спеціалізуються на заходах реагування на ГЗН; структури, орієнтовані на роботу з жінками, конкретними групами жінок або чоловіків, ЛГБТІ-особами в громадах; а також об'єднання співробітників, які є жінками або ЛГБТІ, в межах інституції. У цьому Розділі увага приділяється функціям радників або координаторів з ґендерних питань.^

Функція радників або координаторів з ґендерних питань полягає в тому, аби надавати рекомендації різним підрозділам організації або місії щодо інтегрування ґендерної перспективи до всіх різновидів політики, планів, видів діяльності та операцій, а також виступати в якості надійних експертів з питань та спеціальних задач, які стосуються ґендера. Залучення радників та координаторів з ґендерних питань до роботи місій ООН з підтримання миру, до місій регіональних структур, таких як ОБСЄ, Африканський Союз та Європейський Союз, а також до роботи національних суб'єктів забезпечення безпеки за останнє десятиліття стало основною стратегією набуття знань для впровадження ґендерного підходу в місіях і організаціях, а також для координації цієї діяльності. Наприклад, в ОБСЄ координатори з ґендерних питань є у кожній польовій операції та місії, а також у всіх департаментах Секретаріату. У відповідності до Резолюції Ради Безпеки 2242 (2015), ООН доручено залучати спеціалістів з ґендерних питань до роботи груп із стратегічної оцінки, а також до всіх етапів місії — від планування до виконання. У складі національних збройних сил мінімум 28 держав тепер є радники з ґендерних питань, як і в багатьох службах поліції та інших суб'єктах забезпечення безпеки та правосуддя.[4]

^ Тема спеціалістів з ґендерних питань в інституціях сектору безпеки та правосуддя також розглядається в наступних матеріалах: Інформаційно-методичний посібник №2 «Ґендерні питання у поліції», до якого включені детальні матеріали стосовно жіночих відділень поліції; Інформаційно-методичний посібник №3 «Ґендерні питання у секторі оборони»; Інформаційно-методичний посібник №4 «Ґендерні питання у секторі правосуддя»; та Інформаційно-методичний посібник №5 «Місця позбавлення волі та ґендерні питання».

Як правило, задача радника з ґендерних питань зводиться виключно до вирішення ґендерних питань, в той час як координатори з ґендерних питань підтримують впровадження ґендерного підходу, що є додатковим обов'язком, якому вони присвячують частину свого робочого часу. Іноді радників та координаторів з ґендерних питань призначають з числа співробітників певної служби, іноді — залучають ззовні. Кожен з цих варіантів має свої сильні та слабкі сторони: залучені спеціалісти можуть бути здатні піднімати та вирішувати проблеми більш вільно, ніж особи з числа співробітників інституції; в той же час особи, набрані з числа співробітників інституції, краще розуміють процедури, ієрархію та культуру інституції.

Як показала практика, залучення радників та координаторів з ґендерних питань є ефективним механізмом набуття спеціальних знань співробітниками організації та розширення їхніх можливостей з метою інтегрування ґендерної перспективи. Радники та координатори з ґендерних питань можуть виконувати роль каталізатора для ширших змін, надаючи інформацію щодо ґендерної перспективи та важливості ґендерної рівності для виконання задач та цілей організації, пояснюючи ці моменти та сприяючи їх реалізації.

Тим не менш, часом радники та координатори з ґендерних питань стикаються з проблемою обмежених ресурсів для вирішення всіх потенційних задач, що стоять перед ними. Ця проблема особливо актуальна для координаторів з ґендерних питань, оскільки їхня «ґендерна робота» зазвичай додається до повного набору інших обов'язків. Досвід свідчить про те, що не можна очікувати від радників або координаторів з ґендерних питань інтеграції ґендерної перспективи, коли в інституції продовжують переважно застосовувати механізми та методи роботи, які не є ґендерно-орієнтованими. Для більш глибоких інституційних змін необхідно, аби керівники інституцій сектору безпеки та правосуддя брали конструктивну участь у просуванні ґендерної рівності, а не ставилися до цього як до «жіночого питання» або просто як до задачі радника чи координатора з ґендерних питань. Принциповим моментом є те, що це може означати зміну поведінки та установок чоловіків, а також переважно маскулінної інституційної культури.

Набутий досвід свідчить про те, що особи на цих посадах зможуть краще виконувати покладені на них завдання за дотримання наступних умов:

- Керівники повинні забезпечувати, аби просування ґендерної рівності розглядалось як процес, який має важливе значення для місії та успішної роботи інституції. Всі керівники старшого рівня повинні визнати, що відповідальність за впровадження ґендерного підходу та просування ґендерної рівності несуть керівники найвищого рівня. Відповідно, до роботи радників та координаторів з ґендерних питань необхідно ставитися серйозно і підтримувати її, наприклад, залучаючи їх до процесів планування та прийняття рішень, надаючи їм можливість спілкування з керівниками старшого рівня.
- Радники та координатори з ґендерних питань повинні проходити підготовку з ґендерних питань, актуальних для виконання покладених на них завдань, можливо, з питань діяльності інституції або місії, а у випадку міжнародних операцій — з питань соціокультурного та політичного середовища, до роботи в якому вони будуть направлені. Вони також повинні мати кваліфікацію та спеціальні знання щодо проведення ґендерного аналізу, а також щодо розробки та моніторингу ґендерної політики та підготовки.
- У радників та координаторів з ґендерних питань повинен бути чіткий опис посадових обов'язків: якими є їхні обов'язки, в яких випадках вони мають право втрутитися, а в яких ні, а також кому вони підзвітні. Радникам з ґендерних питань і, особливо, координаторам з ґендерних питань необхідно роз'яснити, що входить і що не входить до кола їхніх обов'язків. Надто часто очікується, що вони виконуватимуть свою «ґендерну роботу» на додачу до виконання звичайних задач, та/або їм

одночасно доручають займатися «суміжним питаннями», наприклад питаннями захисту дітей або інвалідності. Існує небезпека того, що радники та координатори з ґендерних питань стануть для колег неофіційними особами, до яких вони звертаються з приводу тих проблем, які натомість мають вирішуватися в рамках кадрових або дисциплінарних механізмів, наприклад з приводу дискримінації, сексуальних дома-гань, зловживань або експлуатації.

- Окрім повноважень та чіткості щодо їхніх функцій, радникам та координаторам з ґендерних питань необхідні ресурси (в тому числі час та кадри) для виконання покладених на них завдань. Не рідкість, коли особи, що обіймають посади, пов'язані з впровадженням ґендерного підходу, дуже обмежені в ресурсах або взагалі не мають ресурсів у своєму розпорядженні для здійснення відповідної діяльності. Їм також можуть знадобитися, наприклад, транспорт, комунікаційні ресурси та послуги перекладачів.
- Як свідчить досвід, завдяки взаємовигідному налагодженню зв'язку між радниками та координаторами з ґендерних питань не тільки забезпечується функціонування мережі професійної підтримки, але й відбувається обмін важливою інформацією та позитивними напрацюваннями.

Спосіб 5: Трансформація маскулінної інституційної культури з метою розширення участі жінок та сприяння культурно-етнічному різноманіттю в цілому

Сектор безпеки та правосуддя і його інституції змінюються разом з рештою суспільства. Однак, в силових структурах ці зміни часто відбуваються повільніше, враховуючи те, яке важливе значення в цих інституціях приділяється традиціям, глибоко ґендеризованому змісту того, що означає бути співробітником цієї інституції, а також нормам та ієрархічним структурам, які регулюються жорсткіше, ніж у більшості сфер цивільного життя. Як було розглянуто в Розділі 2, в кадровому складі багатьох інституцій, які забезпечують безпеку та правосуддя, значно переважають чоловіки, ці інституції символічно асоціюються з вузькими формами мужності і культивують маскулінність. Для зміни інституційної культури необхідно повністю інтегрувати жінок до інституції, для чого необхідно змінити маскулінну культуру в цій інституції. Такі зміни набувають ще більш важливого значення у тих випадках, коли маскулінна культура, пов'язана із сектором безпеки та правосуддя, ґрунтується на мізогінії, расизмі, трансфобії, гомофобії, біфобії чи інших формах дискримінації або породжує подібне ставлення; та/або передбачає застосування згубних практик, таких як «дідівщина», знущання або насильство по відношенню до інших людей; та/або сприяє неприйнятній або злочинній поведінці, наприклад сексуальним домаганням, експлуатації та зловживанням або іншим формам ГЗН.

Багато інституцій сектору безпеки та правосуддя визнали найбільш ефективним способом інтегрування жінок включення цього процесу до ширших зусиль, спрямованих на забезпечення культурно-етнічного різноманіття та залучення різних верств населення. Важливо забезпечити не тільки баланс кількості жінок і чоловіків у кадровому складі, але й сприяти його культурно-етнічному *різноманіттю*, залучаючи до роботи у секторі безпеки чоловіків та жінок різної етнічної належності, релігії чи віри, сексуальної орієнтації та жінок і чоловіків з іншими ознаками, які б відображали широкий спектр верств суспільства.

Досягнення зміни інституційної культури вимагає застосування двох підходів: «згори — донизу» та «знизу — догори». За останнє десятиліття багато країн продемонстрували рішуче лідерство у питанні забезпечення ґендерної рівності, в тому числі шляхом призначення виконавців ґендерних програм в секторі безпеки та вжиття інших заходів,

спрямованих на те, аби політичні лідери та керівники інституцій підтримали впровадження ґендерної рівності та інклюзивності як всередині інституцій, так і публічно.

Також необхідно брати до уваги і горизонтальні відносини в організаціях, між співробітниками одного рівня. У багатьох інституціях сектору безпеки та правосуддя основну роль у визначенні того, як на практиці нести службу, працювати поліцейським, ставитися до ув'язнених або виконувати інші обов'язки, пов'язані із безпекою та правосуддям, відіграє певна підгрупа в межах цієї організації (наприклад, підрозділ рівня загону, спеціалізована служба або відділення). Ці види внутрішньої субкультури та особи, які її дотримуються, можуть чинити активний або пасивний опір змінам, які вважаються нав'язаними згори або цивільним сектором, та в разі невдалого здійснення нагляду сприяти поведінці, яка містить ознаки зловживань або злочинів. Проте, вплив підгрупи та відносини між співробітниками одного рівня також можуть сприяти позитивним змінам, взаємному навчанню та колегіальній підтримці.*

Як в межах інституцій, так і поза ними, здавалося б, незначні моменти можуть мати важливе значення у визначенні інституційної культури та зовнішнього іміджу суб'єктів забезпечення безпеки та правосуддя. До таких моментів відносяться: види уніформи, яку носять співробітники (за наявності); схвалені зачіски; озброєні чи не озброєні співробітники; носять співробітники захисне спорядження чи ні; знімають вони чи не знімають сонцезахисні окуляри під час розмови з цивільними особами; тон їхнього голосу та мова, якою вони користуються; посміхаються співробітники чи ні; а також їхня положення тіла. Деякі з цих моментів внесені до стандартних операційних процедур, кодексів поведінки та правил. Ці «мікро-ознаки» виконання роботи прикордонника, тюремного охоронця, солдата, офіцера поліції або співробітника будь-якого іншого суб'єкта забезпечення безпеки та правосуддя визначають, чи вважається в суспільстві, що до відповідної інституції та її представників можна звернутися, чи що вони лякають, а також чи можна конструктивно працювати з цією інституцією, чи вона становить потенційну загрозу, якої краще уникати. Аналогічним чином, ці «мікро-ознаки» значною мірою визначають тенденції всередині інституції: хто почуває себе комфортно та частиною команди, а хто почуває себе неважливим.

Зовнішні суспільні та політичні сили можуть бути корисними у просуванні тих змін в секторі безпеки та правосуддя, які стосуються забезпечення ґендерної рівності та культурно-етнічного різноманіття, а також залучення різних верств населення. Часом зміни тенденцій щодо ґендеру та інших моментів в секторі безпеки та правосуддя пов'язані із масштабними та переломними політичними подіями, наприклад реорганізація сектору безпеки в Південній Африці після ліквідації апартеїду та реформування поліції Північної Ірландії (див. Блок 10) або триваючі зміни у Збройних Силах України (див. Блок 11).

Деякі основні фактори забезпечення укомплектованості кадрового складу інституцій сектору безпеки та правосуддя *різноманітними* жінками та чоловіками та формування в них інклюзивної інституційної культури перелічені нижче:

- Забезпечення базових зручностей для набору більш різноманітного складу співробітників, наприклад забезпечення окремих душових та санвузлів для жінок та чоловіків, а також наявності уніформи та спорядження, яке підходить як жінкам, так і чоловікам.
- Процедури набору та вимоги до набору, які є недискримінаційними та призначені для залучення більш різноманітного складу претендентів.
- Наявність належних та діючих механізмів звітування та притягнення до дисциплінарної відповідальності для випадків зловживання, знущання, домагання або дискримінації на ґрунті ґендеру, сексуальної орієнтації, ґендерної ідентичності або ґендерного

* Для отримання детальних рекомендацій та чек-листів щодо інтегрування ґендерної перспективи до нагляду за діяльністю поліції, збройних сил, правозахисних інституцій та національних правозахисних комісій див. 2014 DCAF, OSCE, OSCE/ODIHR «Guidance notes on integrating gender into security sector oversight» [2014 рік, DCAF, ОБСЄ, ОБСЄ/БДІПЛ, «Пояснювальна записка щодо інтегрування ґендерної перспективи до нагляду за сектором безпеки»].

самовираження, які трапились в межах інституції або поза її межами. Такі механізми повинні бути розроблені таким чином, аби захистити викривачів та скаржників від помсти з боку звинувачуваних осіб або співробітників старшого рівня.[5]

- Вжиття рішучих заходів у відношенні випадків сексуальної, ґендерно зумовленої та іншої дискримінації, домагань, зловживань, експлуатації та насильства, які трапляються в межах інституції та вчиняються по відношенню до людей поза межами інституції.
- Наявність кадрової та управлінської політики і процедур, в рамках яких активно підтримується ґендерна рівність та культурно-етнічного різноманіття в інституції, в тому числі політики та процедури щодо догляду за дітьми та відпустки по догляду за дітьми, та, в більш широкому сенсі, впровадження політики щодо створення умов праці, в яких враховуються інтереси сім'ї, та заохочення всіх співробітників до користування такими умовами в повній мірі, незалежно від їхнього ґендеру.

Блок 10: Підвищення рівня культурно-етнічного різноманіття, репрезентативності та сприйняття з боку громади в Північній Ірландії

В часи, відомі як «Смута» в Північній Ірландії, значна частина католицької громади вважала сили поліції, Королівських констеблів Ольстера (RUC), такими, що мають проюніоністське та про-протестантське упередження. В кадровому складі цієї структури значно переважали чоловіки, вона була мілітаризована та відома участю у переслідуванні ЛГБТІ-спільноти (Дугган, 2012 рік). Після укладання у 1998 році Страсноп'ятничної угоди було розпочато процес реорганізації та перетворення RUC на менш мілітаризовані сили, які більше орієнтовані на охорону порядку в громадах, є більш різноманітними за складом та в яких більшою мірою дотримується принцип ґендерної рівності. Окрім того, що нова Поліцейська служба Північної Ірландії (ПСПІ) прагнула набрати до своїх лав більше типових представників громади (в плані релігійного та етнічного походження членів громади), докладались зусилля для покращення ґендерного балансу в цій службі — шляхом застосування політики набору на основі позитивної дискримінації, активних заходів, спрямованих на розширення складу новобранців, а також шляхом забезпечення підвищення жінок-поліцейських та призначення їх на посади більш високого рівня (Галліган, 2013 рік). ПСПІ також докладала активних зусиль для покращення стосунків з ЛГБТІ-спільнотою. Для цього були необхідні зміни в інституційній культурі служби — відхід від мілітаризованої структури, якій притаманна «сувора маскулінність», та перехід до більш відкритої, різноманітної та орієнтованої на потреби громади інституції.

Структури підзвітності та управління, зокрема Поліцейська рада Північної Ірландії, відіграли важливу роль у процесі цієї реформи поліції. Раніше нагляд за діяльністю RUC здійснював орган, членів якого призначав Державний секретар з питань Північної Ірландії, член уряду Великої Британії. До складу нового наглядового органу входять члени основних політичних партій Північної Ірландії та незалежні громадяни. Поліцейська рада чітко визначає усунення ґендерного дисбалансу у ПСПІ як основну ціль своєї «Кадрової стратегії», встановлює цільові показники в сфері захисту прав людини та підкреслює важливість захисту найбільш уразливих категорій населення. Робота Поліцейської ради та ПСПІ підтримується завдяки стратегіям та процедурам залучення громади, для чого Рада звертається по допомогу до тих членів суспільства, які традиційно не визначають порядок денний в сфері безпеки: «представників етнічної меншості, жінок, осіб похилого віку, осіб з інвалідністю, молоді, лесбійок, геїв, бісексуалів та транс-осіб».

Джерела: Marian Duggan (2012), Queering Conflict: Examining Lesbian and Gay Experiences of Homophobia in Northern Ireland. Farnham: Ashgate [Маріан Дугган (2012 рік), «Руйнівний конфлікт: вивчення досвіду гомофобії лесбійок та геїв в Північній Ірландії». Фарнем: видавництво «Ashgate»]; Yvonne Galligan (2013), «Gender and politics in Northern Ireland: The representation gap revisited», Irish Political Studies, 28(3), pp. 413–433; website of the Northern Ireland Policing Board [Івонн Галліган (2013 рік), «Ґендерні питання у політиці Північної Ірландії: переглянуто пробіл щодо представництва», журнал «Irish Political Studies», 28(3), стор. 413 — 433; веб-сайт Поліцейської ради Північної Ірландії], https://www.nipolicingboard.org.uk/community-engagement.

Блок 11: Подолання ґендерних упереджень та запобігання домашньому насильству — приклад з України

Процес зміни інституційної культури в Збройних силах України триває довгий час і тісно пов'язаний та визначається ширшими політичними, соціальними та інституційними змінами. Незважаючи на гучні обіцянки щодо забезпечення ґендерної рівності, українські інституції були вкрай патріархальними, а соціальні цінності відзначались чітким ґендерним розривом. У відповідності до трудових норм, жінки не допускались до роботи, яка вважалась потенційно «надто небезпечною для жінок», в цілій низці професійних сфер, в тому числі в поліції та армії.

Українським жінкам часто було важко влаштуватися на роботу в секторі безпеки та правосуддя. До законів, які створювали для жінок офіційні перешкоди, нещодавно були внесені зміни, і з 2014 року жінки служать на передовій та виконують допоміжні функції в рамках Операції Об'єднаних Сил, а також миротворчих та стабілізаційних місій за кордоном. Тим не менш, багатьом жінкам, які брали участь у конфлікті, складно отримати офіційне визнання цього факту та отримувати послуги, передбачені для ветеранів. Деякі колишні військові, як чоловіки, так і жінки, мали проблеми з управлінням гнівом, насильницькою поведінкою, психологічною травмою та зловживанням наркотиками і алкоголем. Однак, постачальники послуг часом залишали поза увагою ці проблеми та демонстрували проблематичні ґендерні упередження. Задля вирішення деяких з цих проблем у 2018 році БДІПЛ почало співпрацювати з Генеральним Штабом Збройних Сил України з метою підвищення рівня обізнаності щодо проблеми домашнього насильства в родинах військовослужбовців збройних сил та ролі співробітників Штабу у запобіганні таким явищам. Крім того, БДІПЛ розробило та сприяло впровадженню пакета відповідних рекомендацій.

Оскільки командири відповідають за підготовку співробітників організації/підрозділу, дотримання порядку і дисципліни в колективі, а також несуть відповідальність за повідомлення про порушення дисциплінарного та кримінального характеру, вони можуть відігравати важливу роль у запобіганні домашньому насильству. У кожному пакеті рекомендацій, розбитих у відповідності до рівнів, звертається увага на вміння, необхідні військовим командирам для ефективного вжиття превентивних заходів щодо домашнього насильства, а також на те, що необхідно врахувати вищим керівникам для підтримки зусиль своїх підлеглих. У рекомендаціях Збройних Сил України підкреслюється, що запобігання домашньому насильству починається на етапах мобілізації та набору військовослужбовців та триває протягом всього строку служби. Така безперервність необхідна для усунення першопричин цієї проблеми. За допомогою цих рекомендацій Генеральний Штаб України сподівається заохотити військових командирів бути активними та виступати в якості рольових моделей в збройних силах, подаючи приклад своїм підлеглим та сприяючи зміні інституційної культури армії.

Джерела: Flavie Bertouille (2019), "What's next for veterans in Ukraine?", London: International Alert [Флаві Бертуа (2019 рік), «Що далі для ветеранів в Україні?», Лондон: організація «International Alert»]; Jesus Gil Ruiz and Goran Topalovic (2019), «Recommendations for military commanders on the prevention of domestic violence among the families of armed forces personnel», Warsaw: OSCE/ODIHR [Ісус Гіл Руіз та Горан Топалович (2019 рік), «Рекомендації для військових командирів щодо запобігання домашньому насильству в родинах військовослужбовців збройних сил», Варшава: ОБСЄ/БДІПЛ].

Примітки

1. Jelena Radoman, Marija Radoman, Svetlana Đurđević-Lukić and Branka Anđelković (2011), *LGBT People and Security Sector Reform in the Republic of Serbia*. Belgrade: OSCE and Public Policy Research Centre [Єлена Радоман, Марія Радоман, Світлана Джурджевич-Лукич та Бранка Анжелкович (2011 рік), «ЛГБТ-особи та реформа сектору безпеки в Республіці Сербія», Белград: ОБСЄ та Центр дослідження державної політики].
2. Див., наприклад, Dean Laplonge (2015), "The absence of masculinity in gender training for UN peacekeepers", *Peace Review*, 27(1) [Дін Лаплонж (2015 рік), «Відсутність питань щодо маскулінності у підготовці з ґендерних питань миротворців ООН», журнал «Peace Review», 27(1)].
3. Приклади навчальних вправ, розроблених для надання можливостей особам, що проходять підготовку, обговорити свої сумніви щодо інтегрування ґендерної перспективи, містяться у наступних публікаціях: DCAF (2009), "Training Resources on SSR Assessment, Monitoring and Evaluation and Gender", Exercise 2 and "Training Resources on Justice Reform and Gender", Exercise 3, Geneva: DCAF [DCAF (2009 рік), «Навчальні матеріали щодо ґендерних питань у аналізі, моніторингу та оцінці РСБ», Вправа 2, та «Навчальні матеріали щодо ґендерних питань у реформі сектору правосуддя», Вправа 3, Женева: DCAF].
4. NATO IMS Office of the Gender Advisor (2019), «Summary of the national reports of NATO member and partner nations to the NATO Committee on Gender Perspectives 2017», Brussels: NATO [НАТО, Міжнародний військовий штаб, Офіс радника з ґендерних питань (2019 рік), «Огляд національних звітів держав-членів та країн-партнерів НАТО Комітету НАТО з ґендерних перспектив, 2017 рік», Брюссель: НАТО].
5. Для отримання рекомендацій щодо ґендерних питань та внутрішніх механізмів подання скарг див. Megan Bastick (2015), *Gender and Complaints Mechanisms: A Handbook for Armed Forces and Ombuds Institutions*. Geneva: DCAF [Меган Бастік (2015 рік), «Ґендер та механізми подання скарг: посібник для збройних сил та правозахисних інституцій», Женева: DCAF].

POLICE
COMMUNITY SUPPORT OFFICER
TRAFFIC

5. Подолання опору ґендерній рівності

Зусилля, спрямовані на просування ґендерної перспективи та ґендерної рівності в секторі безпеки та правосуддя, як і в будь-якому іншому секторі, часто сприймаються із скептицизмом і байдужістю, наштовхуються на пасивний та активний опір і спроби підірвати цей процес. Вирішення ґендерних питань та проблеми ґендеризованих тенденцій владних відносин може поставити під сумнів переконання або особисті якості деяких людей, а також привілеї та владне становище, що може бути незручним. Опір виникає в ході змін та має різноманітні причини, наприклад: небажання змінювати статус-кво, недовіра по відношенню до тих осіб, які впроваджують зміни, політичне або ідеологічне несприйняття, недостатня зацікавленість або особистий дискомфорт стосовно проблеми. Хоча опір може проявлятися різним чином, на Малюнку 5 наведено деякі поширені форми опору та можливі заходи реагування. Ці питання розглядаються докладніше у наступних підрозділах.

Опір часто спричиняється через відчуття надмірної напруги, навантаження та недостатності ресурсів, так що опір може ґрунтуватися не на спротиві власне цілям процесу змін. Наприклад, непорозуміння між організаційним/управлінським/головним рівнем та оперативним/місцевим рівнем може призвести до опору будь-яким нововведенням, «що йдуть згори».

Фото: Офіцери та офіцерки Поліції громад допомагають забезпечити безпечність речей дітей, які повертаються до школи.
© West Midlands Police

Малюнок 5: Форми прояву опору просування ґендерної рівності, причини такого опору та заходи реагування на нього

Джерело: Взято зі статті Aiko Holvikivi with Kristin Valasek, «How to integrate gender into military curricula», in PfPC SSRWG and EDWG (2016), Handbook on Teaching Gender in the Military. Geneva: DCAF and PfPC [Айко Холвіківі та Крістін Валасек, «Як інтегрувати ґендерні питання до військової навчальної програми», у публікації PfPC SSRWG та EDWG (2016 рік), «Посібник з навчання ґендеру в армії», Женева: DCAF та PfPC], стор. 92.

5.1 Поширені аргументи та можливі контраргументи

Поширені аргументи проти діяльності із забезпечення ґендерної рівності та інтегрування ґендерної перспективи в інституціях сектору безпеки та правосуддя, а також можливі контраргументи наведені нижче.

Аргумент	Контраргумент
Ґендерні питання — це розкіш, на яку ми не маємо часу; ґендерні питання не мають відношення до нашої роботи/ситуації в даній країні або в даному суспільстві.	Ґендер — це основний фактор, який визначає наше життя, в тому числі тенденції, які безпосередньо впливають на нашу безпеку та відсутність безпеки. Неможливо «відмовитися» від взаємодії осіб різної ґендерної приналежності, оскільки вона притаманна людському суспільству.
Ґендер — надто політкоректне / запозичене іншомовне поняття.	Ґендерні ролі, норми та взаємодія осіб різної ґендерної приналежності не є ані нововведеними, ані запозиченими іншомовними поняттями; вони притаманні всім людським суспільствам.
Різноманіття та/або більш широке залучення різних верств населення шкодить згуртованості та підриває бойовий дух.	Як правило, дослідження свідчать про протилежне, але у будь-якому соціальна динаміка групи, скоріше за все, зміниться. Якщо бойовий дух та інституційна культура ґрунтуються на умисній дискримінації та соціальній ізоляції, необхідно змінити такий стан речей на виконання принципів підзвітності та демократичного контролю.
Позитивна дискримінація означає несправедливе просування жінок та представників груп меншин і підриває основи мерітократії. (Цей довід можуть поділяти і ті особи, які виграють від вжиття подібних заходів, оскільки вони не хочуть, аби люди вважали, що їх прийняли через квоти, а не завдяки їхній здібності.)	Завдяки ґендеру, етнічному походженню, соціальному класу та іншим факторам забезпечуються не рівні, а перекошені на користь певних груп «умови гри». Позитивна дискримінація не означає надання жінкам або представникам груп меншин несправедливих переваг; вона означає нівелювання несправедливих несприятливих умов.

5.2 Ширші стратегії

Нижче запропоновані інші практичні методи, які довели свою успішність у просуванні ґендерної рівності в умовах опору.

- Працюйте з місцевими партнерами, які розуміють місцеві умови. Не «проповідуйте» згори.
- Приходьте добре підготовленими, із знанням організації, із статистичними даними та зрозумілими прикладами, які відповідають підготовці аудиторії та допомагають пояснити ширші теми або зробити абстрактні поняття більш реальними.
- Сприймайте серйозно занепокоєння, опір, відсутність знань і побоювання щодо просування ґендерної рівності та культурно-етнічного різноманіття. Розгляньте фактори, які призводять до опору, а не відкидайте їх. Деякий спротив може бути обумовлений побоюваннями людей стосовно того, що про їхню необізнаність у ґендерних питаннях стане відомо широкому загалу, а отже вони противляться будь-якому обговоренню цих питань.
- Знаходьте правильні слова та правильні відправні точки для кожної конкретної аудиторії. Переконайтеся в тому, що ви знаєте свою аудиторію та відкоригуйте свою методику: те, що є переконливим аргументом в розмові з офіцерами старших рівнів, може лишитися поза увагою призовників; те, що працює під час обговорення із співробітниками міністерств з питань планування, може не працювати з організаціями громадянського суспільства. Робіть ґендерні питання персоналізованими, а не абстрактними. Починайте, наприклад, із власного досвіду учасників, пов'язаного з ґендерними питаннями, в тому числі щодо уразливості, і персоналізуйте обговорення.
- Скористайтеся правовими та технічними вимогами для конкретних задач (наприклад, для проведення співбесіди зі свідком, для збору доказів), аби розпочати обговорення більш широкого кола питань, пов'язаних з ґендером.

TCHAD

6. Орієнтовні питання для самооцінки інституцій

Ці орієнтовні питання для самооцінки інституцій призначені для того, аби послужити відправною точкою для оцінки того, як певна інституція сектору безпеки та правосуддя просуває ґендерну рівність та інтегрує ґендерну перспективу, як в межах інституції, так і в рамках послуг, які надає ця інституція. В них стисло описується, які види даних необхідно збирати та обробляти та які заходи могли би покращити ситуацію. Цей перелік питань не є вичерпним, їх слід готувати та адаптувати для використання у кожному випадку.

Контрольні переліки, розроблені для конкретних інституцій сектору безпеки та правосуддя, можна знайти у відповідних Інформаційно-методичних посібниках для поліції, інституцій сектору правосуддя, сектору оборони, служб управління кордонами, розвідувальних служб та місць позбавлення волі. Інші джерела для сприяння проведенню інституційної ґендерної оцінки наведені у Розділі 7.

Питання, які необхідно розглянути	Приклади того, які дані необхідно зібрати та проаналізувати	Приклади заходів для покращення ситуації
Яким чином в основу процесу РСБ/УСБ закладаються інклюзивні та ґендерно-орієнтовані визначення і аналіз питань безпеки?	Яким чином в ході цього процесу були визначені потреби в сфері безпеки? Хто (з розбивкою за віком, ґендером та іншими відповідними ознаками) мав змогу надати відомості для визначення цих потреб? В рамках яких процесів? Хто (з розбивкою за віком, ґендером та іншими відповідними ознаками) був виключений з цих процесів? Які з піднятих питань були враховані як такі, що є реальними проблемами в сфері безпеки? Які питання були виключені? Які наступні заходи були вжиті після отримання цих рекомендацій?	Залучення різних верств населення для відображення потреб в сфері безпеки Робота з тими верствами населення, зауваження яких зазвичай не враховуються Планування практичних аспектів збору даних (час, місце, фактори, які перешкоджають мобільності) для забезпечення максимального залучення різних верств населення Дані збираються етичним чином командою з різноманітним складом Питання ставляться у форматі, зрозумілому для всіх людей

Фото: Учасниця форуму лідерства жінок в Міжнародний день жінок, Н'Джамена, Чад, 2017.
© USAFRICOM

Питання, які необхідно розглянути	Приклади того, які дані необхідно зібрати та проаналізувати	Приклади заходів для покращення ситуації
Як відображення потреб в сфері безпеки призводить до розробки політики, в якій краще враховуються інтереси різних верств населення?	Політика щодо яких аспектів була прийнята? Які цілі переслідувались при прийнятті відповідної політики та хто від цього виграє? Чи були виключені які-небудь групи населення? Чи відображені в цій політиці національні та міжнародні зобов'язання щодо ґендерної рівності?	Заходи із профілактичної роботи та залучення різних верств населення Оцінка потенційного впливу політики на різноманітні групи чоловіків, жінок та осіб з іншими видами ґендерної ідентичності Заходи із забезпечення виконання національних та міжнародних зобов'язань щодо ґендерної рівності
Чи наявні в інституції сектору безпеки та правосуддя можливості та кадрові ресурси для виконання цієї політики?	Які структури з питань ґендерної рівності є в інституції? Яка підготовка, ресурси та повноваження передбачені для співробітників, яким доручено просувати ґендерну рівність та культурно-етнічного різноманіття в інституції та поза її межами? Наскільки різноманітним є склад персоналу? Які кадрові процедури передбачені для підвищення ступеню різноманітності та залучення різних верств населення? Які механізми захисту, подання скарг та реагування передбачені стосовно поведінки, що містить ознаки дискримінації або зловживань? Які керівна робота проводиться для просування ґендерної рівності та культурно-етнічного різноманіття, а також для боротьби з ґендерними упередженнями та дискримінаційною поведінкою? Як контроль за ресурсами та розподіл ресурсів в інституції сприяє або перешкоджає забезпеченню ґендерної рівності та підвищенню рівня культурно-етнічного різноманіття?	Спеціалісти з ґендерних питань працюють у стратегічних підрозділах організації Всі співробітники проходять необхідну підготовку з питань ґендерної рівності та культурно-етнічного різноманіття Процедури набору персоналу, в рамках яких залучається більше різноманітних верств населення, та інші види кадрової політики, в яких підтримуються принципи недопущення дискримінації, ґендерної рівності та культурно-етнічного різноманіття Укріплення механізмів захисту, подання скарг та реагування Використання ґендерних маркерів для відслідковування витрат Регулярне проведення аудиту в сфері ґендерних питань/ питань культурно-етнічного різноманіття з метою дослідження тенденцій набору співробітників та їх просування по службі, розривів в оплаті праці, показників утримання співробітників, кадрової політики та ін. Публікація даних щодо кадрового складу з розподілом за статтю, ґендерних розривів в оплаті праці, показників утримання співробітників та ін.

Питання, які необхідно розглянути	Приклади того, які дані необхідно зібрати та проаналізувати	Приклади заходів для покращення ситуації
Які ґендерно-орієнтовані механізми моніторингу та оцінки передбачені?	Які ґендерно-орієнтовані показники використовуються для відстеження виконання та впливу політики щодо ґендерної рівності? Яким чином проводяться консультації з різноманітними групами жінок, чоловіків та осіб з іншими видами ґендерної ідентичності стосовно виконання та впливу політики щодо ґендерної рівності?	Розроблені на основі національних та міжнародних позитивних напрацювань щодо моніторингу та оцінки, в тому числі на основі консультацій з представниками громадянського суспільства та наукових кіл Врахування думок різноманітних груп чоловіків, жінок та осіб з іншими видами ґендерної ідентичності у процесах моніторингу та оцінки
Яким чином забезпечується ґендерна орієнтованість структур та процесів УСБ (наприклад, міністерств, наглядових комітетів, правозахисних інститутів)?	Як у структурах та політиці УСБ відображаються принципи просування ґендерної рівності, культурно-етнічного різноманіття та залучення різних верств населення? Як у кадровому складі структур УСБ відображається та сприймається культурно-етнічне різноманіття і ґендерна рівність?	Проведення аудиту структур і політики УСБ на предмет ґендерних питань/залучення різних верств населення Заходи із забезпечення різноманітності та ґендерної рівності під час набору співробітників структур УСБ Підготовка осіб, які беруть участь у моніторингу діяльності сектору безпеки та нагляду за сектором безпеки, з питань ґендерної рівності, культурно-етнічного різноманіття та інклюзивності
Яким чином громадяни (в тому числі правозахисні організації, організації з питань прав жінок та організації, які представляють інтереси ЛГБТІ-осіб) можуть моніторити та оцінювати виконання політики у сфері безпеки та правосуддя?	Які особи (з розбивкою за віком, ґендером та іншими відповідними ознаками) та організації можуть надавати відомості для моніторингу та оцінки?	Профілактична робота та підтримка з метою забезпечення культурно-етнічного різноманіття та залучення різних верств населення до процесів моніторингу і виконання політики
Яка ґендерно чутлива стратегія комунікації, направлена на залучення різних верств населення, передбачена для етапу виконання?	Які ідеї поширюватимуться? Як ідеї доводитимуться до відома різних жінок, чоловіків та осіб з іншими видами ґендерної ідентичності? Чи існує загроза того, що деякі групи людей будуть виключені з цих процесів? Якщо так, то які саме групи людей постраждають (з розбивкою за віком, ґендером та іншими відповідними ознаками)? Чи є формулювання та наочні матеріали ґендерно чутливими, чи охоплюються у них всі верстви населення та чи сприяють вони забезпеченню рівності і культурно-етнічного різноманіття?	Оцінка впливу ідей та їх розуміння, а також кола осіб, до відома яких їх довели, і переконання в тому, що завдяки ним залучається більше різних верств населення та просувається ґендерна рівність

7. Додаткові джерела

Веб-сайти

DCAF, «Gender and security» [DCAF, «Ґендерні питання у секторі безпеки»], https://www.dcaf.ch/gender-and-security

DCAF, SSR Backgrounder Series [DCAF, Добірка довідкових матеріалів щодо РСБ], http://ssrbackgrounders.org

OSCE/ODIHR, «Human rights, gender and the security sector» [ОБСЄ/БДІПЛ. «Права людини, ґендер та сектор безпеки»], https://www.osce.org/odihr/human-rights-gender-and-the-security-sector

UN, «Free & equal: United Nations for LGBT equality» [ООН, «Вільні та рівні: Організація Об'єднаних Націй за рівноправність ЛГБТ-осіб»], https://www.unfe.org/

UN Women, «Peace and security» [ООН Жінки, «Мир та безпека»], https://www.unwomen.org/en/what-we-do/peace-and-security

UN Women, «Virtual knowledge centre to end violence against women and girls – security» [ООН Жінки, «Віртуальний центр знань для ліквідації насильства щодо жінок та дівчат — безпека»], www.endvawnow.org

Керівництва та посібники

Bastick, Megan (2011), *Gender Self-Assessment Guide for the Police, Armed Forces and Justice Sector*. Geneva: DCAF [Меган Бастік (2011 рік), «Посібник із самооцінки з ґендерних питань для поліції, збройних сил та сектору правосуддя», Женева: DCAF].

Bastick, Megan and Tobie Whitman (2013), *A Women's Guide to Security Sector Reform*. Washington, DC: Inclusive Security and DCAF [Меган Бастік та Тобі Вітмен (2013 рік), «Посібник для жінок щодо реформи сектору безпеки», Вашингтон: організація «Inclusive Security» та DCAF].

Conciliation Resources (2015), *Gender and Conflict Analysis Toolkit*. London: Conciliation Resources [Організація «Ресурси примирення» (2015 рік), Збірник інформаційно-методичних матеріалів «Аналіз ґендерних питань в умовах конфлікту», Лондон: організація «Ресурси примирення»].

Crompvoets, Samantha (2019), *Gender-responsive Organizational Climate Assessment in Armed Forces*. Geneva: DCAF [Саманта Кромпвоєць (2019 рік), «Ґендерно-орієнтований аналіз атмосфери в організаціях збройних сил», Женева: DCAF].

Фото: День визнання правоохоронних органів, 2014. © Gendarmerie royale du Canada/Канадська королівська кінна поліція

DCAF (2009), "Gender and security sector reform training resource package", Geneva: DCAF [DCAF (2009 рік), «Комплект навчальних матеріалів з ґендерних питань та з питань реформи сектору безпеки», Женева: DCAF].

DCAF, OSCE and OSCE/ODIHR (2014), "Guidance notes on integrating gender into security sector oversight", Geneva: DCAF, OSCE and OSCE/ODIHR [DCAF, ОБСЄ та ОБСЄ/БДІПЛ (2014 рік), «Пояснювальна записка щодо інтегрування ґендерної перспективи до нагляду за сектором безпеки», Женева: DCAF, ОБСЄ та ОБСЄ/БДІПЛ].

Elroy, Gabriella (2016), *A Gender Perspective in CSDP: Training Manual*. Sandö: Folke Bernadotte Academy [Габріелла Елрой (2016 рік), «Ґендерна перспектива у спільній політиці безпеки та оборони: навчальний посібник», Сандо: Академія Фольке Бернадотта].

Inclusive Security and DCAF (2017), *A Women's Guide to Security Sector Reform: Training Curriculum*. Washington, DC: Inclusive Security and DCAF [Організація «Inclusive Security» та DCAF (2017 рік), Посібник для жінок щодо реформи сектору безпеки: навчальна програма, Вашингтон: організація «Inclusive Security» та DCAF].

OSCE/ODIHR (2008), *Handbook on Human Rights and Fundamental Freedoms of Armed Forces Personnel*.Warsaw: OSCE/ODIHR [ОБСЄ/БДІПЛ (2008 рік), Посібник з прав людини та основоположних свобод військовослужбовців збройних сил, Варшава: ОБСЄ/БДІПЛ].

Saferworld (2016), *Gender Analysis of Conflict Toolkit*. London: Saferworld [Організація «Saferworld» (2016 рік), Збірник інформаційно-методичних матеріалів «Ґендерний аналіз конфліктів», Лондон: організація «Saferworld»].

UN SSR Task Force (2012), "Security sector reform integrated technical guidance notes", New York: United Nations [Цільова група ООН з питань РСБ (2012 рік), «Комплексні технічні рекомендації щодо реформи сектору безпеки», Нью-Йорк: Організація Об'єднаних Націй].

Статті та доповіді

Georgetown Institute for Women, Peace and Security and Peace Research Institute Oslo (2017), "Women, Peace and Security Index 2017/18: Tracking sustainable peace through inclusion, justice, and security for women", Washington, DC: GIWPS and PRIO [Джорджтаунський інститут з питань жінок, миру та безпеки та Інститут дослідження питань миру в Осло (2017 рік), «Індекс «Жінки, мир, безпека», 2017/2018: дослідження сталого миру шляхом аналізу доступності для жінок різних можливостей, справедливості по відношенню до них та їхньої безпеки», Вашингтон: GIWPS та PRIO].

UN Women (2015), "Preventing conflict, transforming justice, securing the peace – A global study on the implementation of UN Security Council Resolution 1325", New York: UN Women [ООН Жінки (2015 рік), «Попередження конфліктів, реформування системи правосуддя, забезпечення миру – світове дослідження щодо виконання резолюції 1325 Ради Безпеки Організації Об'єднаних Націй», Нью-Йорк: ООН Жінки].

UN Women (2018), "Turning promises into action: Gender equality in the 2030 Agenda for Sustainable Development", New York: UN Women [ООН Жінки (2018 рік), «Перетворення обіцянок на дії: ґендерна рівність у Порядку денному у сфері сталого розвитку до 2030 року», Нью-Йорк: ООН Жінки].

ООН Жінки є структурою ООН, яка працює над питаннями ґендерної рівності та розширенням прав і можливостей жінок. Світовий лідер у питаннях, які стосуються жінок та дівчат, організація ООН Жінки була заснована з метою покращення реалізації їх потреб у всьому світі.

ООН Жінки підтримує держави-члени ООН у встановленні світових стандартів для досягнення ґендерної рівності та співпрацює з представниками уряду та громадянського суспільства щодо розробки законів, стратегій, програм та послуг, необхідних для реалізації цих стандартів. Організація виступає за рівноправну участь жінок у всіх аспектах життя і зосереджується на п'яти пріоритетних цілях: зростання лідерства жінок та їх активна участь у процесах розвитку, боротьба з насиллям проти жінок; залучення жінок до всіх аспектів у процесах розбудови миру та безпеки; розширення повноважень жінок в економічній сфері; надання пріоритетності питанням ґендерної рівності в державному плануванні та бюджетуванні. Окрім того, ООН Жінки координує та підтримує систему роботи ООН у питаннях покращення ситуації з ґендерною рівністю.

DCAF Geneva Centre for Security Sector Governance

OSCE Office for Democratic Institutions and Human Rights ODIHR

Швеція Sverige

UN WOMEN