



Женевский центр демократического контроля над вооруженными
силами (ДКВС)
Тематические публикации – № 25

**Ассоциации женского персонала сектора безопасности:
агенты перемен?**

Рут Монтгомери

Женева, Август 2011-11-20

Посвящается памяти
Лейтенанта Фреймы Ванда (1983–2011),
основательницы и президента организации «Женщины в секторе безопасности Сьерра-
Леоне» (ЖСБ-СЛ)

За ее преданность и веру в потенциал женщин

Об авторе

Рут Монтгомери – консультант по вопросам охраны общественного порядка и криминальной юстиции (Канада). Более 30 лет она руководит проектами в сфере общественной безопасности, юстиции и охраны общественного порядка как внутри страны, так и на международном уровне. После 27 лет службы Рут ушла в отставку с должности суперинтенданта полиции Эдмонта и основала консалтинговую фирму. Она осуществляла руководство рядом проектов по разработке программ политики и практики в сфере охраны общественного порядка, проводила исследования, инициировала, разрабатывала и внедряла образовательные программы. Большая часть ее усилий направлена на развитие системы управления, а также на улучшение положения женщин.

Редактор: Катрин Куесада, координатор проекта «Гендер и безопасность», Специальные программы, ДКВС

Copyright © 2011 by the Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces
ISBN 978-92-9222-168-3

Тематические публикации ДКВС – детальное, теоретическое исследование по основным вопросам управления сектором безопасности.

Тематические публикации ДКВС можно загрузить бесплатно с веб-сайта ДКВС, режим доступа: www.dcaf.ch/publications.

Содержание

Основные положения

1. Обзор проекта

- 1.1 Дефиниции
- 1.2 Методология
- 1.3 Рамки исследования
- 2. Введение**
- 3. Анализ результатов**
 - 3.1 Ассоциации женского персонала. Обзор ассоциаций по типам, сферам деятельности, географическим регионам.
- 4. Управление, членство и партнеры**
 - 4.1 Организационные структуры и подчиненность
 - 4.2 Критерии членства
 - 4.3 Категории членства и взносы
 - 4.4 Структура, управление и подотчетность
 - 4.5 Источники финансирования
 - 4.6 Союзы и партнерства
- 5. Программы и основные направления работы**
 - 5.1 Цели и задачи
 - 5.2 Основные направления деятельности
 - 5.3 Как сделать ассоциацию сильной и эффективной?
- 6. Ассоциации женского персонала как агенты перемен**
 - 6.1 Определение потребностей
 - 6.2 Осуществление перемен в принципах и методах деятельности организаций сектора безопасности
 - 6.3 Оценка влияния
- 7. Основные проблемы**
 - 7.1 Альтернативы ассоциациям женского персонала
- Заключительные комментарии**
- Использованные ресурсы**
- Интервью с членами ассоциаций**
- Другие респонденты**
- Приложение 1**
- Приложение 2**

Введение

В большинстве организаций сектора безопасности женский персонал составляет лишь малую часть их сотрудников. Тяжелые условия труда, которые характерны для работы в структурах безопасности, препятствуют широкому привлечению и удержанию на службе женского персонала. Таким образом, создается замкнутый круг, закрепляющий за женщинами статус меньшинства. Тем не менее, в структурах безопасности постоянно создаются ассоциации женского персонала, которые налаживают между собой связи и предлагают взаимопомощь, причем многие из этих ассоциаций ставят перед собой задачи, выходящие за рамки простого обеспечения интересов их участников.

В этой тематической публикации рассматриваются структура, задачи и деятельность некоторых объединений и ассоциаций женского персонала сектора безопасности и анализируется, насколько и каким образом они реализуют интересы своих участниц. Кроме того, оцениваются эффект и влияние, которые ассоциации оказывают на изменение политики и практики в своих организациях, и какую пользу они могут принести населению, в интересах которого работают соответствующие организации. Объектом данного исследования стали 67 международных, национальных, региональных и местных объединений и ассоциаций женского персонала сектора безопасности, представляющие вооруженные силы, полицию, пенитенциарную службу, систему правосудия, пожарную службу и структуры по чрезвычайным ситуациям, иммиграционную службу, а также органы государственной безопасности и частные охранные фирмы стран всего мира.

Собранная информация была проанализирована с целью получения ответов на следующие вопросы:

1. Каким образом ассоциации женского персонала обеспечивают защиту и реализацию интересов и потребностей своих участников?
2. В какой степени ассоциации женского персонала сектора безопасности влияют или способны влиять на изменение политики и практики в сфере обеспечения безопасности?
3. Каков эффект от деятельности женских ассоциаций на соответствующие организации?
4. Взаимодействуют ли ассоциации женского персонала сектора безопасности с национальными и международными организациями, участвующими, в том числе финансово, в процессе реформирования сектора безопасности, и если да, то в чем состоит это взаимодействие.

В предлагаемом обзоре представлены ассоциации женского персонала сектора безопасности только некоторых регионов мира, и поэтому его нельзя считать глобальным. Таким образом, масштаб данного исследования ограничен лишь частичным описанием, демонстрирующим разнообразие ассоциаций женского персонала разных стран и регионов мира с точки зрения типов, структур, задач, критериев членства, деятельности и отношений с вышестоящими организациями. Большинство из изученных ассоциаций созданы в сфере охраны правопорядка и юстиции, а их членами являются женщины-полицейские, судьи и адвокаты. Гораздо меньше ассоциаций женского персонала мы обнаружили в вооруженных силах, пенитенциарной системе, пожарной службе и структурах по чрезвычайным ситуациям, иммиграционной службе, а также в органах государственной безопасности и частных охранных фирмах. Ни одной ассоциации женского персонала не удалось обнаружить в пограничных службах. Пока неясно, сколько региональных объединений и ассоциаций женского персонала существуют в других

сферах деятельности. Также еще предстоит выяснить, в какой мере возможности для их деятельности ограничены действующей политикой или культурными традициями, и что нужно сделать для того, чтобы они могли бы приобрести необходимое влияние. Для ответов на это вопросы потребуются дополнительные исследования.

Из 67-ми изученных ассоциаций, 9 (13%) действуют по всему миру, 11 (16%) – на региональном (межгосударственном) уровне, 40 (60%) – на национальном уровне, 7 (10%) – на региональном или местном уровнях. Географическое распределение изученных ассоциаций отражено в Таблице 6.

Большинство женских ассоциаций в структурах безопасности можно отнести к одной из двух категорий. К первой относятся ассоциации, основанные по инициативе самих представительниц соответствующих структур (подход «снизу вверх»), а ко второй – ассоциации, созданные по принципу «сверху вниз», т.е. по инициативе соответствующей организации сектора безопасности или более крупной ассоциации, часто в качестве консультативного органа.

Критерии членства могут сильно отличаться в зависимости от каждой конкретной ассоциации. В некоторых ассоциациях статус ее члена предоставляется автоматически и является обязательным для всех сотрудниц соответствующей организации. Членство в других ассоциациях является добровольным и может предусматривать возможность присоединения мужчин в качестве «сочувствующих» или полноправных членов. В нескольких объединениях регионального уровня, особенно действующих при министерствах или выступающих в роли совещательных органов других объединений сотрудников, участники ассоциаций назначаются головной организацией. Что касается объединений регионального уровня, то и здесь существуют свои критерии членства. В некоторых случаях региональное объединение формируется из представителей, делегированных каждой страной или структурой сектора безопасности, входящей в состав объединения. Членство в других объединениях является добровольным, а в их состав могут войти все заинтересованные сотрудницы сектора безопасности страны, являющейся участницей соответствующего регионального объединения.

Ассоциации женского персонала сектора безопасности могут иметь самую разную структуру. Однако независимо от структуры, в большинстве случаев они работают под руководством выборного исполнительного органа и/или совета директоров, куда обязательно входят председатель, заместитель председателя, казначей, секретарь и несколько представителей, делегированных рядовыми членами ассоциации (или, если речь идет о региональных ассоциациях – по одному представителю от каждой страны или организации-участницы). В большинстве случаев такие органы работают на общественных началах. В крупных организациях эти обязанности выполняются на платной основе, но небольшие организации часто либо совсем обходятся без наемного персонала либо привлекают для этих целей минимальное количество штатных и нештатных сотрудников, а также специалистов, предоставленных организациями в составе соответствующей ассоциации.

Самыми разными могут быть и источники финансирования деятельности ассоциаций – от членских взносов, финансирования со стороны участвующих государств, международных и неправительственных организаций и фондов и до частных пожертвований. Вполне закономерно, что источники финансирования будут разными для развитых стран и государств с развивающейся экономикой. В большинстве случаев деятельность ассоциаций женского персонала в странах Европы и Северной Америки финансируется за счет членских взносов, частных спонсоров и доходов от конференций и образовательных

программ. Несколько региональных объединений женского персонала правоохранительных органов финансируются полицейскими структурами стран-участниц. Финансирование других региональных объединений и ассоциаций осуществляется через фонды международного развития и бюджеты крупных полицейских структур.

Если говорить о направлениях деятельности женских ассоциаций, то большинство из них решают задачи как внутренней, так и внешней направленности. При этом баланс интереса в пользу внутренних или внешних задач зависит от типа конкретной организации и контекста, в котором она действует. В целом, ассоциации судей и юристов, а также программные цели и задачи ассоциаций сектора безопасности как такового больше сфокусированы на внешних вопросах, в то время как программы многих ассоциаций полицейских, пожарных и пенитенциарных служб в основном направлены на решение внутренних проблем. Региональные межгосударственные объединения строго ориентированы на развитие и укрепление отношений с партнерами и аналогичными объединениями в рамках соответствующих структур сектора безопасности. Женские ассоциации всего сектора безопасности в целом сознают необходимость совместных действий и налаживания отношений не только со структурами сектора безопасности как такового, но и с органами государственной власти и неправительственными организациями, а также с группами и ассоциациями на уровне местных общин. В отличие от региональных объединений, ассоциации женского персонала, действующие на уровне конкретных структур безопасности, в большинстве случаев не рассматривают в качестве своей главной задачи развитие отношений и объединение усилий со структурами за пределами своей собственной организации сектора безопасности.

У всех ассоциаций и региональных объединений «внутренняя» часть программы более-менее совпадает. Она направлена на обеспечение интересов и потребностей участников, а также на объединение усилий, налаживание связей, оказание помощи и обмен информацией с партнерами и коллегами. Также важным является признание вклада каждого из участников, обеспечение возможностей для профессионального роста и обучения своих членов. Что же касается «внешних» задач, то здесь подобного сходства не наблюдается. Спектр внешних задач очень широк и может включать такие направления, как информационно-просветительские кампании о правах женщин; развитие организационных отношений с общественными организациями, поддержка коллег в правительстве и на местах; демонстрация социальной ответственности; выявление и решение проблем, мешающих развитию ассоциаций и их участников, а в некоторых случаях и предоставление помощи непосредственно местному населению. Ассоциации женского персонала играют важную роль агентов перемен как внутри своих собственных организаций, так и в секторе безопасности в целом. Но важнее всего то, что эти ассоциации дают возможность женщинам объединить свои усилия и направить их на повышение своей роли не только в структурах сектора безопасности, но и среди соответствующих групп населения и в обществе в целом.

Данное исследование демонстрирует значительный потенциал женских ассоциаций. Во-первых, они способны играть важную роль в изменении политики и практики структур сектора безопасности, а, во-вторых, эти изменения могут иметь долговременный положительный эффект не только для самих женщин, но и для организаций, ведомств и населения, интересам которого они служат.

Вставка 1: Женская ассоциация будет эффективной в том случае, если ее деятельность будет направлена на перспективу, если она будет занимать активную позицию и сможет гибко реагировать на изменение внешних условий и потребностей своих участников:

Представители Ассоциации женщин-руководителей пенитенциарных учреждений, Британской

ассоциации женщин-полицейских и Международной ассоциации женщин-полицейских (МАЖП, IAWP) отмечают, что за последние несколько лет эти ассоциации заметно трансформировались, превратившись из организаций типа «женского клуба» в ориентированные на перспективу «деловые» ассоциации, ставящие своей целью участие в процессах принятия политических решений.

Руководители МАЖП также отмечают: чтобы соответствовать ожиданиям своих членов, они должны уделять особое внимание вопросам поддержки постоянной взаимосвязи с членами ассоциации во всех регионах мира.

Член Канадского отделения ассоциации «Женщины в правоохранительной системе Атлантики» (ЖПСА, AWLE) и координатор 11-го региона МАЖП Линн Фитч отметила перемены в ЖПСА. Если раньше эта организация занималась исключительно «женскими» проблемами, то сегодня в сферу ее интересов входят и вопросы профессионального и карьерного роста, образования и наставничества. Кроме того, отмечает Линн Фитч, сегодня все больше мужчин и женщин признают, что изменения, направленные на укрепление роли и места женщины в организации, выгодны не только женскому персоналу, но и мужской части сотрудников этой организации.

Одна из серьезных проблем, с которыми сталкиваются уже существующие женские ассоциации и сотрудницы структур сектора безопасности, только планирующие или занимающиеся созданием собственных ассоциаций, состоит в том, что модель, принятую в одной стране или организации, невозможно воспроизвести и внедрить в другой стране или организации. Программы, структуры, цели, правила членства, приоритеты или даже эффективные и перспективные модели работы могут существовать и эффективно применяться только в каком-то конкретном контексте, и их невозможно просто скопировать и механически перенести в другую организацию.

Все опрошенные нами лица придавали большое значение вопросу жизнеспособности ассоциации, и этот же вопрос часто упоминался и в изученных нами документах. Главными предпосылками жизнеспособности женской ассоциации являются, во-первых, уважение к ней как к органу, способному демонстрировать свою полезность и ценность для собственных участников, собственной организации, ведомства и общества, которому она служит; и, во-вторых, финансирование ее деятельности и организационная поддержка со стороны соответствующих ведомств. Этого невозможно добиться без стратегического планирования, без выработки эффективных стратегий реализации решений и мониторинга деятельности, а также без сильных лидеров и активистов, способных продвигать, поддерживать и, при необходимости, обеспечивать развитие ассоциации. Сильному руководству должны помогать активные и преданные делу члены ассоциации, которые в полной мере осознают ее миссию и роль каждого из них в реализации целей и задач ассоциации. Понимая необходимость в постоянном развитии, ассоциации все больше трансформируются, превращаясь из «женских клубов по общению» в организации с четкой стратегической перспективой и стремлением влиять на политику и порядки в ведомстве.

Вставка 2. Сильное руководство – главное условие поступательного развития организации

В период с 1994 по 2001 гг. руководство полиции австралийского штата Виктория пыталось создать условия для более широкого представительства женщин в своих структурах, но успехом эти попытки не увенчались. В 2001 году на пост руководителя полиции штата была назначена женщина, которая определила своей главной задачей на этом посту активное привлечение на службу женского персонала. Она создала консультативную службу для женщин, организовала специальные курсы по вопросам гендерного равенства, ввела гибкие рабочие графики и внедрила стратегию по привлечению и удержанию на службе женского персонала. Благодаря этим усилиям, доля женщин среди новых сотрудников полиции увеличилась с 33,6% в 2001 году до 47% в 2005. Наибольший рост наблюдался при наборе на уже существующие должности с неполной занятостью. Авторы приходят к выводу, что «создание новой, более многообразной культуры в полиции штата Виктория стало возможным благодаря четкой системе

Рекомендации

По результатам данного исследования были определены ряд направлений, которые могли бы способствовать развитию и усилению объединений и ассоциаций женского персонала на местном, национальном и международном уровнях. Таким образом, они могли бы способствовать реализации стратегии гендерного равенства, в том числе и в структурах безопасности, и, в конечном итоге, улучшить ситуацию в обществах, интересам которого они служат.

Донорам, международным и региональным организациям:

- Выделяйте финансирование и микрогранты для проектов ассоциаций женского персонала, направленных на реализацию интересов членов ассоциаций и изменение принципов работы и порядков в соответствующем ведомстве.
- Помогайте ассоциациям женского персонала в развитии их возможностей по сбору средств и мобилизации необходимых ресурсов.
- Помогайте ассоциациям женского персонала в развитии их возможностей в таких сферах, как организационный менеджмент, внутреннее управление, ответственность и подотчетность, а также воспитание лидеров и информационно-пропагандистская деятельность.
- Помогайте им расширять и укреплять свои технические возможности, в частности, за счет организации учебных курсов по вопросам мониторинга и оценки, организации проектов и компьютерной грамотности.
- Привлекайте ассоциации женского персонала к работе по планированию и разработке программ развития для организаций сектора безопасности.

Правительствам и организациям сектора безопасности:

- Предоставляйте ассоциациям женского персонала финансирование и оказывайте постоянную поддержку на уровне соответствующего ведомства.
- Регулярно консультируйтесь с ассоциациями женского персонала и, таким образом, способствуйте их привлечению к формированию политики и принятию политических решений высокого уровня.
- Представители ассоциаций женского персонала на постоянной основе должны принимать участие в обсуждении внутренней политики ведомства.
- Помогайте развитию лидерских и управленческих качеств женского персонала сектора безопасности через образование, наставничество и профессиональное развитие.
- Сотрудники структур безопасности должны знать, чем занимаются ассоциации женского персонала. Соответствующую информацию можно размещать, например, в официальных пресс-релизах, на досках объявлений и сайтах во всемирной сети.

Организациям гражданского общества:

- Активно помогайте ассоциациям женского персонала, пропагандируйте и всячески поддерживайте их деятельность. Это поможет общественности лучше понять их программные цели и задачи.
- Создавайте новые и укрепляйте уже существующие связи с ассоциациями женского персонала. Регулярные встречи представителей различных ассоциаций,

сотрудников структур безопасности и местных женских организаций помогут более эффективно решать вопросы безопасности местного населения.

- Способствуйте укреплению ассоциаций женского персонала: расширьте их возможности, проводите совместные проверки, анализы и оценки.

Ассоциациям женского персонала:

- Налаживайте и укрепляйте сотрудничество и партнерство со всеми заинтересованными сторонами, в том числе органами государственной власти, НПО, местными общественными организациями и частными структурами; совместно определите сферы, где эффект от такого взаимодействия будет максимальным.
- Структура ассоциации и ее программные цели и задачи должны соответствовать контексту, в котором она действует. Каждая ассоциация работает по-своему и по-своему решает проблемы своих участников. Эти различия необходимо учитывать при создании новых или реформировании уже существующих ассоциаций и при разработке и реализации их стратегий развития.
- Создайте эффективную систему внутреннего управления с учетом местных ограничений и задач, в том числе четкие механизмы внутренней отчетности и контроля.
- Управленческие структуры ассоциации должны адекватно отражать состав ассоциации с точки зрения этнической, религиозной и языковой принадлежности, географического происхождения, места в организации, ранга и функций членов и т.д.
- Разработайте стратегические цели, четко обозначьте свои задачи и приоритеты. Для эффективного руководства своей деятельностью разработайте стратегические и бизнес-планы.
- Организуйте сбор и анализ информации и используйте ее в процессе принятия решений, для оценки деятельности с точки зрения достижения запланированных результатов и для определения наиболее эффективных направлений деятельности с точки зрения затраченных усилий и времени.
- Разработайте механизмы обмена опытом.
- Всемерно способствуйте развитию и укреплению связей как внутри ассоциации, так и за ее пределами с целью расширения сфер влияния, обмена идеями и объединения усилий.
- Разработайте и внедрите эффективную систему мониторинга и оценки результатов работы. Демонстрирование результатов работы, кроме всего прочего, может способствовать привлечению необходимых финансовых ресурсов.
- Создавайте и развивайте свои ресурсные возможности, в том числе базу данных, которая будет представлять интерес и открыта для доступа как для членов собственной ассоциации, так и других ассоциаций, занимающихся решением аналогичных проблем.

Ассоциации женского персонала в секторе безопасности: агенты перемен?¹

Рут Монтгомери

1. Обзор проекта

1.1. Дефиниции

Сектор безопасности

Существует множество определений сектора безопасности. Однако для данного исследования мы примем общее определение, согласно которому сектор безопасности это «структуры, организации и персонал, отвечающие за управление, обеспечение и контроль над сферой безопасности в стране.... Сюда входят армия, правоохранительные органы, учреждения пенитенциарной службы, разведывательные органы, пограничная служба, таможня и подразделения по чрезвычайным ситуациям. Во многих странах сюда же относят субъекты судебной системы, занимающиеся рассмотрением обвинений в преступном поведении и незаконном применении силы. Кроме того, к сектору безопасности принадлежат и организации, занимающиеся вопросами управления и контроля в процессе формирования и реализации политики безопасности. Это министерства, законодательные органы и организации гражданского общества. К негосударственным участникам сектора безопасности можно также отнести авторитетных экспертов и частные охранные службы»².

Ассоциации женского персонала сектора безопасности

Какого-либо общепринятого формального определения термина «ассоциация женского персонала сектора безопасности» не существует. Однако для данного исследования мы примем общее определение, согласно которому ассоциация женского персонала сектора безопасности -- это организация или объединение женщин, работающих в одной или нескольких организациях сектора безопасности. Ее деятельность, как правило, направлена на поддержку женского персонала в профессиональной сфере, содействие политике привлечения женщин в сектор безопасности и оказание помощи женщинам и девушкам. Ассоциации женского персонала могут быть сформированы по поручению правительства, организованы структурами сектора безопасности либо созданы по инициативе самого женского персонала структур безопасности.

1.2. Методология

Данное исследование построено на целевом анализе англо- и немецкоязычных материалов об ассоциациях женского персонала сектора безопасности. Это книги, научные статьи, газетные публикации и электронные ресурсы, а также обзоры:

¹ Автор хотела бы выразить свою благодарность Катрин Кесада за ее бесценную поддержку и руководство проектом, а Даниелю де Торресу, Ане Дангова Хуг и Миранде Гаандерсе – за помощь в редактировании и анализе этой работы. Автор также хотела бы поблагодарить Эрику Вейтингер, Хильду Сегерс, Сесилию Мазотта, Дженнифер Салахуб, Карин Гримм, Меган Бастик, Анику Догерти и Кристиан Валасек за полезные комментарии к работе, а Антонию Драммонда -- за корректорскую работу. Автор также выражает признательность всем тем, кто согласился ответить на наши вопросы.

² Генеральная ассамблея ООН и СБ ООН, «Обеспечение мира и развития: роль ООН в реформировании сектора безопасности», доклад Генерального секретаря, A/62/659-S/2008/39.

- руководящих документов по созданию ассоциаций женского персонала;
- учредительных документов и уставов, мандатов и условий членства;
- ежегодных и финансовых отчетов, а также соответствующих тематических докладов.

Кроме того, мы провели опросы среди лиц, занимающихся вопросами реформирования сектора безопасности. При этом особое внимание уделялось роли женщин в реформировании сектора безопасности, в частности, с точки зрения количества и разнообразия ассоциаций женского персонала сектора безопасности и определения потенциальных источников дополнительной информации. Результаты были использованы при определении рамок исследования и для получения ответов на следующие вопросы:

- Каким образом ассоциации женского персонала обеспечивают защиту и реализацию интересов и потребностей своих участников?
- В какой степени ассоциации женского персонала сектора безопасности влияют или способны влиять на изменение принципов деятельности соответствующей организации, в том числе в сфере кадрового обеспечения?
- Каков эффект от деятельности женских ассоциаций на соответствующие организации?
- Взаимодействуют ли ассоциации женского персонала сектора безопасности с национальными и международными организациями, участвующими, в том числе финансово, в процессе реформирования сектора безопасности, и если да, то в чем состоит это взаимодействие?

а также для того чтобы

- по результатам исследования разработать рекомендации о том, каким образом внешние участники могут способствовать усилению роли ассоциаций женского персонала сектора безопасности как агентов перемен в своих собственных организациях и ведомствах.

Предварительные исследования показали, что объем доступной информации об ассоциациях женского персонала сектора безопасности ограничен, а для проведения исследований и получения ответов на поставленные вопросы необходимо большое количество уставных данных.

Запрашиваемые уставные данные:

- Наименование ассоциации или объединения
- Контактная информация
- Масштаб, задачи/цели деятельности
- Статус организации
- Организационная структура
- Источники финансирования
- Условия членства
- Основные направления деятельности
- Связи с другими организациями

В качестве наиболее подходящих методов сбора информации, учитывая временные, ресурсные, финансовые и языковые ограничения, были выбраны интернет-поиск, интервью по телефону и при помощи электронной почты. Затем с участием сотрудников ДКВС был сформирован список вопросов (см. приложение 1).

Выявленные ассоциации женского персонала сектора безопасности были распределены по группам в зависимости от организационной принадлежности: вооруженные силы, полиция, пенитенциарная система, система правосудия, пожарные службы, службы по чрезвычайным ситуациям, иммиграционные службы, органы государственной безопасности и частные охранные предприятия. Выяснилось, что лидерами сектора безопасности по количеству созданных ассоциаций и объединений женского персонала выступают органы полиции и система правосудия.

Из-за ограниченности ресурсов было решено, что в случае, если в одной и той же организации будет обнаружено сразу несколько ассоциаций или объединений, то в данной работе в качестве примера будет описана только одна ассоциация/объединение. При отборе мы стремились, чтобы данное исследование было максимально репрезентативным. То есть в него должны быть включены ассоциации, представляющие все регионы мира и как можно большее количество структур сектора безопасности. Кроме того мы старались представить самые разные ассоциации и с точки зрения их возраста (уже зарекомендовавшие себя и совсем молодые) и масштабов деятельности (крупные и небольшие; местные, региональные, национальные или международные).

Краткое изложение собранной информации можно найти на сайте www.dcaf.ch/publications. Хотя мы пытались найти все уставные данные, перечисленные выше, информация, собранная по каждой из представленных здесь ассоциаций, отличается по объему и характеру. Поэтому краткие характеристики ассоциаций имеют разный формат.

В целом, данное исследование проводилось в период с апреля по декабрь 2010 года включительно.

1.3. Рамки исследования

Строго говоря, представленный здесь обзор объединений и ассоциаций женского персонала сектора безопасности не является глобальным или репрезентативным с точки зрения географии исследований. Данное исследование правильнее было бы назвать обзором различных женских ассоциаций и объединений, действующих в организациях сектора безопасности разных стран и регионов мира.

Упомянутая в этом исследовании информация об ассоциациях ограничена теми объединениями и организациями, информацию о которых на английском или немецком языках удалось извлечь из публикаций, всемирной сети Интернет или путем телефонных опросов. В данное исследование мы включили только те ассоциации, описания которых можно найти в Интернете или некоторых официальных источниках.

Ниже дается более подробное описание рамок этого исследования, связанных с технологией отбора примеров, доступом к информации и ее достоверностью, актуальностью, языком, а также временными и ресурсными ограничениями.

Методика отбора примеров

Помимо поиска в Интернете, результаты наших усилий по обнаружению ассоциаций и соответствующей контактной информации зависели от уровня информированности и личных связей лиц, к которым мы обращались за помощью. К исследованию привлекались специалисты самых разных уровней: это директора по развитию проектов в сфере юстиции (Канада, Вьетнам), советники по вопросам гендерной политики

(Афганистан, Канада, Демократическая республика Конго, Германия); инструкторы по подготовке специалистов для органов полиции и силовых структур; представители контролирующих органов и эксперты в смежных сферах деятельности (Абу-даби, Канада, Индия, Катар, Объединенные Арабские Эмираты, США); а также военные аналитики и командиры подразделений вооруженных сил (Канада, страны южной Атлантики, Великобритания, США). При сборе необходимой информации с нами также активно сотрудничали представители различных правительственных и неправительственных организаций. В частности, хотелось бы отметить таких участников, как Международный центр по реформированию уголовного права и политики в области уголовного правосудия (МЦРУП, ICCLR), проект Американской ассоциации адвокатов «Правовое государство» (Китай), Юго-Восточный и Восточноевропейский информационный центр по стрелковому и легкому оружию (ЮВВЕЦСЛО), Организация по безопасности и сотрудничеству в Европе (ОБСЕ), Сеть взаимодействия аналитических центров и НПО по проблемам безопасности и обороны Латинской Америки (RESDAL), Европейская организация военных ассоциаций (EUROMIL), миссия ООН в Судане, Международный учебный и научно-исследовательский институт ООН по проблемам улучшения положения женщин (UN INSTRAW – Доминиканская республика), Женевский центр демократического контроля над вооруженными силами (ДКВС), Всемирная сеть женщин-миротворцев, Центр миротворчества им. Пирсона (Канада), Международная сеть по содействию верховенству права (INPROL). Следует признать, мы изучили лишь некоторые из существующих ассоциаций, и большая их часть осталась за рамками нашего исследования. Отбор ассоциаций и объединений, отраженных в данном исследовании, проводился с таким расчетом, чтобы наиболее полно представить все разнообразие организаций сектора безопасности и существующих при них ассоциаций женского персонала. Поэтому результаты этого исследования нельзя считать универсальными. Их можно будет применить в более глобальном контексте только после проведения масштабного дополнительного исследования.

Доступ к информации

Сбор информации о женских ассоциациях сектора безопасности оказался довольно непростой задачей. Во многих случаях объем доступной информации чрезвычайно ограничен. Так, например, Африканская ассоциация сотрудниц пенитенциарных учреждений распространила два специализированных информационных бюллетеня (*Correct Woman*), в которых освещается положение женщин в пенитенциарной системе, описываются прошлые успехи ассоциации и ее планы на будущее, и рекламируются учебно-подготовительные курсы для сотрудников пенитенциарной системы стран Африки. Хотя в информационном бюллетене говорится, что «членами ассоциации могут быть все женщины-надзиратели и офицеры, а также все лица, имеющие отношение к работе по улучшению ситуации в тюрьмах», попытки установить с ними контакт при помощи электронной почты оказались безуспешными. Эта ассоциация, по всей видимости, действительно работает. Однако нам не удалось собрать достаточное количество актуальной информации, и поэтому в данный обзор эта организация не попала.

Очень часто информацию об ассоциациях приходилось собирать из сообщений СМИ, где говорилось об их создании или анонсировались запланированные акции. Во многих случаях в этих сообщениях даже упоминались имена конкретных лиц и организаций. Однако жесткие временные рамки исследования и недостаток ресурсов не позволили нам в дальнейшем связаться с этими лицами и получить подтверждение достоверности и надежности предоставленной информации.

В ряде случаев заслуживающие доверия источники сообщали нам о существовании той или иной ассоциации; тем не менее, если не удавалось уточнить информацию или запросы оставались без ответа, такие ассоциации в исследование не включались.

Точность и актуальность информации

Информацию, размещенную на веб-сайтах, достаточно сложно проверить с точки зрения точности и актуальности. Только очень немногие сайты содержат данные о времени последнего обновления, что ставит под сомнение достоверность размещенной на них информации. Например, интернет-поиск выявил Афганскую ассоциацию женщин-судей. Поиск подтверждающей информации позволил предположить, что на смену Афганской ассоциации женщин-судей пришла Прогрессивная юридическая ассоциация Афганистана. Дальнейшие исследования и, наконец, интервью с президентом Афганской ассоциации женщин-судей показали, что деятельность Ассоциации была приостановлена в 2008 году на основании решения Верховного суда, который постановил, что женщины-судьи не имеют права создавать или входить в какие-либо ассоциации. Президент предположила, что ассоциация сможет возобновить свою деятельность только в случае смягчения этого запрета и снижения рисков, связанных с продолжением ее работы.

Язык

Переписка по электронной почте и телефонные интервью осуществлялись на английском и немецком языках. Материалы на других языках, там, где это было возможно, переводились при помощи программы Google Translate. Так как мы не имели возможности производить поиск информации на других языках, логично предположить, что существенный массив информации остался за рамками исследования.

2. Введение

« Я была единственной женщиной в полку и единственной женщиной среди офицеров на базе (...) Я была просто чужой в этом окружении. Это ощущение изоляции не покидало меня некоторое время (...) В такой же ситуации оказалась и одна моя подруга (...). Мы постоянно перезванивались и помогали друг другу пройти через это. Не было никакой системы контактов, никакой консультативной поддержки. Я оказалась совершенно одна, но мне очень хотелось найти хотя бы одного человека, с кем бы я могла поделиться своими переживаниями».

Майор Анна Райфенштайн³
Вооруженные силы Канады

Этот пример, который в ходе данного исследования мы много раз обсуждали при встречах как с женщинами, так и с мужчинами, говорит о том, насколько важно женщинам одной профессии обмениваться друг с другом своими взглядами и опытом, учиться и помогать друг другу. Ассоциации женского персонала дают возможность женщинам не только общаться между собой, но и объединить свои усилия и направить их на повышение своего статуса в организациях сектора безопасности, улучшение условий работы и совершенствование рабочих процессов.

В ходе исследовательской деятельности по вопросам гендерной политики и реформирования сектора безопасности эксперты ДКВС пришли к выводу, что, ассоциации

³ Reiffensten, A., *Gender Integration – An Asymmetric Environment, Women and Leadership in the Canadian Armed Forces: Perspectives & Experiences*, ed. Davis, K., (Canadian Defence Academy Press: Kingston) 2009, с. 3.

и объединения женского персонала сектора безопасности действительно обладают определенным потенциалом и могут сыграть положительную роль в профессиональной и личной жизни своих участниц. Однако информацию об этих ассоциациях и объединениях приходится собирать по крупицам из самых разных источников, а информация о конкретных ассоциациях очень ограничена, а часто и малодоступна. Именно этим объяснялась необходимость проведения данного исследования. Его задача состояла в том, чтобы найти и обобщить информацию об ассоциациях и объединениях женского персонала в сектора безопасности, а затем рассмотреть деятельность этих ассоциаций как агентов перемен в своих организациях и ведомствах.

Нынешнее исследование должно способствовать созданию более ясной и четкой картины существующих ассоциаций женского персонала сектора безопасности, стоящих перед ними задач, их структуры и сфер деятельности, а также механизмов, используемых ассоциациями для обеспечения интересов и решения проблем своих участников. Кроме того, это исследование должно дать ответ на вопрос, способны ли женские ассоциации добиться в своих организациях необходимых перемен в интересах женской половины их персонала. И, наконец, предлагаются рекомендации относительно участия внешних игроков и самих структур сектора безопасности в эффективной поддержке деятельности ассоциаций женского персонала.

Результаты исследования могут служить источником полезной информации для отдельных лиц и групп, заинтересованных в создании или оказании помощи ассоциациям женского персонала. Эта работа призвана помочь в выработке основных методов и механизмов поддержки и усиления роли женского персонала структур безопасности в развитых, развивающихся и постконфликтных странах.

Для исследования были выбраны 67 ассоциаций женского персонала вооруженных сил, полиции, пенитенциарных учреждений, системы правосудия, пожарной службы, структур по чрезвычайным ситуациям, иммиграционной службы, органов государственной безопасности и частных охранных предприятий из стран всего мира.

Мы провели сравнительный анализ сфер интересов, задач, структур, условий членства, деятельности и внешних связей этих ассоциаций, а также оценили степень их влияния на жизнь их участников, соответствующих организаций и населения, в интересах которого они работают.

3. Анализ результатов

3.1 Ассоциации женского персонала. Обзор ассоциаций по типам, сферам деятельности, географическим регионам

Типы ассоциаций

Большинство из обнаруженных и изученных нами ассоциации действуют в органах полиции и системе судопроизводства. В последнем случае они объединяют женщин-судей и юристов. Значительно меньшее количество ассоциаций нам удалось обнаружить в вооруженных силах, учреждениях пенитенциарной службы, в пожарной службе и структурах по чрезвычайным ситуациям, иммиграционной службе, органах государственной безопасности и в частных охранных предприятиях. Ни одной ассоциации не было выявлено в организациях по охране государственных границ. Пока неясно, сколько региональных объединений и ассоциаций женского персонала существуют в других сферах деятельности, и в какой мере их отсутствие в том или иной регионе

обусловлено запретами, вытекающими из культурных традиций, национального законодательства или политики соответствующего ведомства. Эти вопросы остаются открытыми, а для получения ответов на них потребуются серьезные дополнительные исследования.

Большая часть информации, которую нам удалось найти, касалась ассоциаций в странах Африки, Европы и Северной Америки. Попытки обнаружить ассоциации в таких регионах мира, как Центральная и Южная Америка, Ближний Восток и большая часть азиатского континента дали отрицательный результат. Представители Red de Seguridad Defensa de America Latina (RESDAL) заявили, что не знают о существовании женских ассоциаций или объединений в Латинской Америке. Однако они привели примеры того, как некоторые страны данного региона выполняют Резолюцию Совета безопасности ООН № 1325 и поддерживают миротворческие операции ООН. Это, в частности, такие мероприятия, как ежегодные встречи женщин, занимающих руководящие должности в органах полиции стран Центральной Америки и Карибского бассейна, которые проводятся с 1998 года. На таких встречах обсуждаются «гендерные аспекты службы в полиции»⁴ и вырабатываются рекомендации по самым разным вопросам – от обучения и подготовки женского персонала до уравнивания женщин в правах с мужчинами при поступлении на службу и повышении в звании или должности. Другой пример: в 2009 году в Боливии состоялся форум, в котором приняли участие 120 женщин-полицейских из 12 стран Латинской Америки. Участницы форума обсудили проблемы « дискриминации и нарушения прав женщин»⁵ и утвердили проект Ла-Пасской декларации «*Declaration of La Paz*», где предлагаются меры по обеспечению гендерного равенства, прекращению дискриминации и защите прав женщин-полицейских.

Из ответов на ряд наших информационных запросов следовало, что в некоторых сферах деятельности и в некоторых конкретных организациях ассоциации женского персонала вообще отсутствуют как явление. Например, полиция Гонконга гордится своей политикой гендерного равенства. Ее руководство считает, что, раз в их организации отсутствует дискриминация по признаку пола, следовательно, нет и необходимости в создании гендерных ассоциаций. Тем не менее, несколько представительниц гонконгской полиции сообщили, что они принимают участие в работе неформальных женских объединений и являются членами Международной ассоциации женщин-полицейских (МАЖП).

География ассоциаций

Географическое расположение исследуемых ассоциаций и объединений показано в Таблице 1.

Таблица 1. Географическое расположение ассоциаций женского персонала (по принципу ведомственной принадлежности)⁶

⁴ RESDAL, *Women in the Armed and Police Forces: Resolution 1325 and Peace Operations in Latin America* (RESDAL: Buenos Aires) 2010, с. 90

⁵ www.LosTiempos.com (Nacional) 5 November, 2009.

⁶ Цифры приводятся по результатам исследований автора.

	Международные	Африка	Азия	Австралия, Новая Зеландия и Океания	Страны Карибского бассейна	Европа	Северная Америка	В целом по ведомству
Полиция	2	11	–	2	2	9	4	30
Учреждения пенитенциарной службы		1	–	–	–	–	3	4
Пожарные службы и службы по чрезвычайным ситуациям	1	–	–	2	–	1	–	4
Вооруженные силы	–	–	–	–	–	1	2	3
Иммиграционная служба	–	2	–	–	–	–	–	2
Частные охранные предприятия	1	–	–	–	–	–	–	1
Система правосудия	1	–	1	–	–	1	–	3
Юристы	4	5	5	1	-	1	1	17
Ассоциации сектора безопасности	–	2	–	–	–	–	1	3
В целом по региону	9	21	6	5	2	13	11	67



The above distribution by institution type and region is not necessarily indicative of the total number of associations, but rather reflects the distribution of associations included in this study, which were identified through Internet and personal contact research.

Карта 1 (стр. 14) подпись: *Приведенные выше показатели по ведомствам и регионам отражают не общее количество ассоциаций, а, скорее, географическое расположение ассоциаций, рассматриваемых в этом исследовании и обнаруженных через интернет-поиск и личные контакты.*

Police – Полиция

Lawyers – Юристы

Judiciary – Судебная система

Military – Армия

Fire|Emergency – Пожарные службы /Службы по чрезвычайным ситуациям

Sector wide – Сектор безопасности в целом

Corrections – Пенитенциарные учреждения

Immigration – Иммиграционная служба

• Ассоциации женского персонала органов полиции

В рамках исследования мы изучили три десятка ассоциаций и объединений женского персонала в органах полиции. Из них 2 ассоциации работают на глобальном уровне, 11 находятся в Африке, 9 – в Европе, 4 – в Северной Америке, 2 – в странах Карибского бассейна, 2 – в Австралии, Новой Зеландии и странах Океании и ни одной в Азии. Восемь из 20-ти полицейских ассоциаций, информацию о которых удалось получить, сообщили о своей принадлежности к Международной ассоциации женщин-полицейских (МАЖП). Пять из этих ассоциаций, а именно «Женщины в правоохранительной системе Атлантики» (Канада), Британская ассоциация женщин-полицейских, Европейское объединение женщин-полицейских, ассоциация «Женщины-офицеры и сотрудники полиции Лос-Анджелеса», и Южноафриканское объединение женщин-полицейских являются официальными отделениями МАЖП в соответствии с Уставом МАЖП⁷. Остальные три ассоциации связаны с МАЖП неформально.

Таблица 2. Ассоциации женщин-полицейских

№	Акроним	Полное название	Страна	Основные сферы деятельности
Международные				
1.		Международная ассоциация исламских женщин-полицейских International Association of Islamic Police Women	Афганистан	(В настоящее время не действует)
2.	МАЖП	Международная ассоциация женщин-	базируется в Канаде	• Организация ежегодных конференций с участием более 400 делегатов и 40-65

⁷ Статья 4, Раздел G Устава МАЖП. Режим доступа: <http://www.iawp.org/about/constitution.htm>. Среди официальных отделений МАЖП числятся и множество других организаций. Большая их часть находятся в Северной Америке. Это, в частности, Ассоциация женщин-полицейских Чикаго, Ассоциация женщин-полицейских Коннектикута, ассоциация «Женщины в системе правопорядка Джорджии», ассоциация «Женщины-полицейские Канзаса-Миссури»

	IAWP	полицейских International Association of Women in Police		<p>докладчиков; ежегодные конференции являются основным инструментом расширения присутствия ассоциации в регионах и создания партнерских связей;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Информационно-пропагандистская деятельность – ассоциация привлекает региональных координаторов, которые пропагандируют ее идеи и устанавливают контакты с женщинами и ассоциациями женского персонала в своих регионах. Эта работа проводится в рамках мероприятий по организации ежегодных конференций, внедрению передового опыта и расширению партнерских связей; • присуждение стипендий и наград – ассоциация является спонсором ежегодных стипендий и наград в номинациях «Офицер года», наставничество, лидерство, общественная деятельность, за образцовую службу, за мужество, за гражданский подвиг, международная деятельность
Африка				
1.		Объединение женщин-полицейских Ботсваны Botswana Women Police Network	Ботсвана	Не действует
2.		Ассоциация женщин-полицейских Ганы Ghana Police Ladies Association	Гана	<ul style="list-style-type: none"> • 90 женщин-полицейских принимали участие в международных миротворческих миссиях; • Привлечение к работе женщин-жертв домашнего насилия способствовало тому, что домашнее насилие стало рассматриваться как преступление. • Продвижение женщин на должности, которые традиционно считались мужскими.
3.		Объединение женщин-полицейских Мозамбика Mozambique Police Women's Network	Мозамбик	<ul style="list-style-type: none"> • организация курсов повышения квалификации для женщин-полицейских; • проведение семинаров о роли женщин-полицейских в период выборов.
4.		Объединение женщин-полицейских	Намибия	<ul style="list-style-type: none"> • планирует проведение семинаров для всех сотрудников органов полиции с целью популяризации

		Намибии Namibia Police Service Women's Network		идей и значения объединений женского персонала; • 79 женщин-полицейских были направлены для прохождения службы в суданскую провинцию Дарфур.
5.	ОЖПЮА SAPS Women's Network	Объединение женщин-полицейских Южной Африки South African Police Women's Network	Южная Африка	<ul style="list-style-type: none"> • контроль условий службы, в том числе с точки зрения равенства условий труда и равноправия с коллегами-мужчинами, продуктивности и доступа к медицинской помощи; • подготовка на национальном уровне инструкторов и консультантов по оказанию помощи женщинам. Впоследствии подобный механизм будет реализован на всех уровнях Объединения; • проведение региональных форумов Объединения.
6.	Объединение женщин-полицейских при ОСГРУПЮА SARPCCO Women's Network Sub-Committee	Объединение женщин-полицейских – при Организации по сотрудничеству глав региональных управлений полиции Южной Африки South African Regional Police Chiefs Cooperation Organisation Women's Network	Южная Африка	<ul style="list-style-type: none"> • организация семинаров с целью демонстрации возможностей по обмену информацией, распространению передового опыта и созданию партнерских объединений.
7.		Объединение женщин-полицейских Танзании Tanzania Police Women's Network	Танзания	<ul style="list-style-type: none"> • решение проблем, связанных с сексуальным и гендерным насилием; этим занимаются отделы по гендерным вопросам и поддержке жертв насилия, созданные на базе 18-ти отделений полиции; • сотрудничество с НПО, школами, тюрьмами и другими учреждениями с целью налаживания связей между населением и полицией и создания более безопасных условий для жизни общества.
8.		Объединение женщин и Ассоциация женщин-полицейских Судана при Миссии ООН в Судане United Nations Mission in Sudan	Судан	<ul style="list-style-type: none"> • организация ежеквартальных заседаний, открытых форумов, учебно-тренировочных мероприятий, конференций, общественных, в том числе развлекательных и благотворительных мероприятий по сбору средств для детских приютов и женщин, находящихся в лагерях.

		Women's Network and the Sudan Police Women's Network		<ul style="list-style-type: none"> Подготовка женщин к выполнению новых задач, в частности в сфере управления дорожным движением и расследования случаев сексуальных преступлений и насилия над детьми
9.	АЖПЗА WAPWA	Ассоциация женщин-полицейских Западной Африки West African Police Women Association	Нигерия	Не действует
10.		Объединение женщин-полицейских Замбии Zambia Police Service Women's Network	Замбия	<ul style="list-style-type: none"> Деятельность, направленная на обеспечение гендерного равенства в сфере государственного и негосударственного образования и трудоустройства
11.		Объединение женщин-полицейских Зимбабве Zimbabwe Republic Police Women Network	Зимбабве	Не действует
Европа				
1.		Бельгийская ассоциация женщин-полицейских Belgian Association of Women Police	Бельгия	<ul style="list-style-type: none"> обмен опытом и знаниями с полицейскими службами других стран Европы; организация взаимопомощи между женщинами-полицейскими Бельгии и других европейских стран; поддержка научных исследований по вопросам оптимизации работы женщин-полицейских
2.	БАЗП* BAWP	Британская Ассоциация женщин-полицейских British Association for Women in Policing	Соединенное Королевство	<ul style="list-style-type: none"> выступает в качестве консультативного органа, представляющего интересы женщин в Министерстве внутренних дел; приглашает представителей Министерства к участию в мероприятиях Ассоциации; дважды в год организует Дни профессионального роста, где поднимаются разнообразные темы – от бронежилетов для женщин-полицейских и создания альтернативных методов работы до проблемы насилия по отношению к женщинам.
3.		Объединение женщин-	Эстония	<ul style="list-style-type: none"> организация информационно-практических семинаров и

		полицейских Эстонии Estonia Police Women's Network		учебных мероприятий на самые разнообразным темы – от гендерного равноправия до протоколов государственных визитов, курсов английского языка, этики и семинаров по вопросам борьбы с коррупцией; • развитие и расширение совместной деятельности, проектов, исследований и инициатив с другими женскими организациями; • проведение исследований по оценке общественного восприятия объединений женщин-полицейских.
4.	ЕОЖП* ENP	Европейское объединение женщин-полицейских European Network of Policewomen	Нидерланды	<ul style="list-style-type: none"> • обмен знаниями, информацией и опытом внутри полицейских ведомств стран Европы; • организация совместных учебно-тренировочных мероприятий и круглых столов для сотрудников полиции обоих полов с целью содействия обмену передовым опытом, новыми инициативами, информацией, а также совместного обучения; • стимулирование международных исследований и учебно-тренировочных мероприятий с целью максимального распространения передового опыта среди сотрудников полиции стран Европы
5.	ЖПМВД HOW	Ассоциация «Женский персонал Министерства внутренних дел» Home Office Women	Соединенное Королевство	<ul style="list-style-type: none"> • организация тренингов и учебных сборов по вопросам самообороны, охраны женского здоровья и совершенствования навыков менеджмента; • совместно с Объединениями женщин-полицейских и женщин-пожарных Британии организовала и провела мероприятия в честь 100-летней годовщины со дня учреждения Международного женского дня (март 2011 г).
6.	Женская группа НАПМ NAMP Women's Group	Женская группа Национальной ассоциации полицейских-мусульман National Association of Muslim Police Women's Group	Соединенное Королевство	<ul style="list-style-type: none"> • организация конференций, посвященных вопросам, поднятым членами ассоциации в 2008 и 2009 годах; • разработка программ наставничества и тренингов; • определение основных направлений деятельности в соответствии с основными направлениями деятельности Женской группы НАПМ и

				государственной полиции
7.		Национальная ассоциация полицейских-транссексуалов National Transgender Police Association	Соединенное Королевство	<ul style="list-style-type: none"> • проведение трансгендерных тренингов; • разработка оценок и рекомендаций по соответствующим вопросам; • участие в мероприятиях, способствующих улучшению имиджа ассоциации как в полиции, так и в обществе в целом
8.	ОЖПЮВЕ* WPON SEPCA*	Объединение женщин-полицейских Юго-Восточной Европы Southeast Europe Women Police Officers Network	Болгария	<ul style="list-style-type: none"> • организует информационно-просветительские мероприятия по вопросам положения женщин в полицейских организациях стран Юго-Восточной Европы, а также гражданских прав женщин; • разработка гендерно-чувствительных аспектов деятельности органов полиции стран Юго-Восточной Европы; • работает над тем, чтобы аналогичные объединения действовали и на уровне каждой отдельной страны
9.	ОЖПССБ* NBNP*	Объединение женщин-полицейских стран Скандинавии и Балтии Nordic-Baltic Network of Police Women	Базируется в Стокгольме, Швеция	<ul style="list-style-type: none"> • поддерживает создание национальных объединений с целью налаживания обмена информацией и знаниями; организации программ обмена для женщин-полицейских, проведения международных конференций и семинаров; • ставит своей целью увеличение количества женщин на руководящих должностях в органах полиции стран Балтии и Скандинавии; собирает информацию о случаях препятствования назначению женщин на руководящие должности. Организует для руководителей среднего звена международные семинары по вопросам личного роста, формирования ролевых моделей для женщин-полицейских и стимулирования сотрудников полиции к занятию руководящих должностей. Первый проект такого рода был организован в Дании с участием женщин и мужчин-руководителей; • Уделяет особое внимание проблеме непристойного поведения и сексуальных домогательств по отношению к женщинам, так как в некоторых странах-членах ассоциации женщины в той или иной мере

				страдают от подобной практики
Северная Америка				
1.	ЖПСА* AWLE	Ассоциация «Женщины в правоохранительной системе Атлантики» Atlantic Women in Law Enforcement	Канада	<ul style="list-style-type: none"> • организация ежегодных учебно-тренировочных конференций; • оказание помощи при создании партнерских объединений; • присуждение наград в номинациях офицер года, наставничество, лидерство, общественная деятельность, за образцовую службу, за мужество, за гражданский подвиг, международная деятельность
2.	ЖОСПЛА* LAWPOA	Ассоциация «Женщины-офицеры и сотрудницы полиции Лос-Анджелеса» Los Angeles Women Police Officers and Associates	США	<ul style="list-style-type: none"> • организация ежегодных учебно-тренировочных мероприятий и научно-практических конференций с большим количеством участников; • организация ежегодных кампаний по сбору средств для местных проектов (например, создание приютов для бездомных женщин); • издание ежеквартального информационного бюллетеня
3.	НАЖРП* NAWLEE	Национальная ассоциация женщин-руководителей подразделений правоохранительной системы National Association of Women Law Enforcement Executives, Inc.	США	<ul style="list-style-type: none"> • проводит мероприятия в рамках собственного проекта по обмену опытом и повышению уровня квалификации членов ассоциации; • проводит ежегодные форумы по вопросам профессионального роста и укрепления партнерских связей внутри и за пределами ассоциации; • создает возможности для профессионального роста и трудоустройства женщин по завершении службы
4.	ЖФПО WIFLE	Ассоциация «Женщины в федеральных правоохранительных органах» Women in Federal Law Enforcement, Inc.	США	<ul style="list-style-type: none"> • проведение семинаров по вопросам совершенствования лидерских навыков; • в сотрудничестве с колледжем Marist College -- организация стипендиальной программы дистанционного обучения по специальности «Магистр государственного управления» • оказание содействия в получении доступа к бесплатной юридической помощи и консультациям
Страны Карибского бассейна				
1.	КАЖП* CAWP*	Карибская ассоциация женщин-полицейских Caribbean		<ul style="list-style-type: none"> • не действует с 2007 года после конференции в Тринидаде и Тобаго

		Association of Women Police		
2.		Багамская ассоциация женщин-полицейских* Bahamian Association of Police Women	Багамские Острова	<ul style="list-style-type: none"> • организывает и проводит конференции и форумы по вопросам профессионального роста; • выступает за реформы, которые бы улучшили положение женщин и обеспечили им равные с мужчинами возможности в вопросах повышения в должности и звании и дальнейшего пребывания на службе; • разрабатывает и вносит на рассмотрение руководства предложения по различным вопросам – от декретного отпуска до специальной формы одежды для беременных сотрудниц
Австралия, Новая Зеландия и страны Океании				
1.		Совет женщин-полицейских Австралазии Australasian Council of Women and Policing, Inc.		<ul style="list-style-type: none"> • организация серии конференций для женщин-полицейских Австралазии; • издание журнала «Женщины и полиция» – «The Journal of Women and Policing»; • организация электронной рассылки членам Совета информации о мероприятиях и последних событиях; • предоставление консультативной и информационной помощи различным заинтересованным лицам, исследователям и студентам
2.	ЖКГ–ОРПО PICP– WAN	Женская консультативная группа при Организации руководителей полиции стран Океании Pacific Islands Chiefs of Police Women's Advisory Network	Океания	<ul style="list-style-type: none"> • имеет статус наблюдателя и готовит доклады для ежегодных заседаний ОРПО; • организывает ежегодные конференции для членов ассоциации; • ежегодно организует 6 программ обмена

* Восемь из двадцати полицейских ассоциаций, о которых удалось получить информацию, сообщили о своей принадлежности к Международной ассоциации женщин-полицейских

- **Ассоциации женского персонала пенитенциарных учреждений, иммиграционных служб и частных охранных предприятия**

В этих секторах нам удалось обнаружить всего лишь несколько ассоциации женского персонала. В дальнейшем было бы интересно выяснить причины такого незначительного

присутствия ассоциаций женского персонала в вышеперечисленных организациях сектора безопасности.

Три из четырех ассоциаций сотрудниц пенитенциарных учреждений, которые нам удалось обнаружить, находятся в Северной Америке и одна в Африке. Среди иммиграционных служб мы нашли только две ассоциации, и обе они находятся в Африке. Это Женская ассоциация иммиграционной службы Ганы и Ассоциация сотрудниц Бюро по вопросам иммиграции и натурализации (Либерия). Женская группа Американского общества промышленной безопасности – единственная ассоциация женского персонала, которую нам удалось выявить среди частных охранных структур.

- **Таблица 3: Ассоциации женского персонала пенитенциарных учреждений, иммиграционных служб и частных охранных компаний**

№	Акроним	Полное название	Страна	Деятельность
Африка				
1.		Ассоциация женщин-сотрудниц Бюро по вопросам иммиграции и натурализации Bureau of Immigration and Naturalization Women Association	Либерия	<ul style="list-style-type: none"> • Выступает за назначение женщин на более ответственные должности и разрабатывает соответствующие рекомендации; • Оказывала помощь при создании Ассоциации мужчин-сотрудников Бюро по вопросам иммиграции и натурализации; • Проводит мероприятия, стимулирующие сотрудниц других структур безопасности к созданию собственных ассоциаций; это, в частности, ежегодные конкурсы красоты, новогодние вечеринки, а также праздники, посвященные определенным событиям
2.		Женская ассоциация иммиграционной службы Ганы Immigration Ladies of Ghana	Гана	<ul style="list-style-type: none"> • Организация учебных мероприятий для женщин, желающих получить более высокую должность или звание; • разработка гендерно-чувствительных вопросов; • оказание помощи женщинам-руководителям в вопросах эффективного управления подразделениями; • пропаганда женского равноправия и равенства на службе
		Женская ассоциация тюремного персонала Prison Women Association	Сьерра-Леоне	<ul style="list-style-type: none"> • предоставление микрокредитов; привлечение женщин-заклоченных к занятиям искусством, ремеслами, кройке и шитью и производству мыла
Северная Америка				
1.	АОПБ ASIS	Женская группа американского общества промышленной безопасности American Society of Industrial Security	США	<ul style="list-style-type: none"> • помощь в создании партнерских объединений, в частности, путем организации неформальных встреч • организация заседаний в рамках международных конференций и семинаров АОПБ; • руководство дискуссионной группой

		(ASIS), Women's Group		в социальной сети LinkedIn
2.	АЖРПУ AWEC	Ассоциация женщин-руководителей пенитенциарных учреждений Association of Women Executives in Corrections	США	<ul style="list-style-type: none"> • обеспечивает возможности профессионального роста, в том числе через организацию ежегодных конференций для членов ассоциации и руководство институтом молодых руководителей – женщин, еще не занимающих должности, позволяющие стать членами АЖРПУ; • организация института наставничества для сотрудниц других учреждений пенитенциарной службы; • обеспечивает возможности для создания партнерских объединений и профессионального роста молодых руководителей
3.		Национальная ассоциация сотрудниц пенитенциарной службы ⁸ National Association of Female Corrections Officers	США	<ul style="list-style-type: none"> • продвижение законодательных инициатив ассоциации в Вашингтоне – например, законодательства, ужесточающего ответственность за изнасилование и сексуальные домогательства по отношению к сотрудницам пенитенциарных учреждений во время исполнения ими своих служебных обязанностей; • ведение мемориального сайта в память о сотрудницах пенитенциарной службы, погибших при исполнении служебных обязанностей
4.		Ассоциация «Женщины в пенитенциарной службе» при Пенитенциарной службе Онтарио» Women in Corrections, Ontario Correctional Service	Канада	<ul style="list-style-type: none"> • организация ежегодных заседаний членов объединений в каждом регионе по вопросам, поднятым самими сотрудницами (проблемные вопросы определяются путем опросов относительно результатов предыдущих заседаний). Такие заседания дают женщинам возможность устанавливать контакты друг с другом и получать помощь, необходимую для их профессионального роста

• Ассоциации женского персонала пожарных служб и структур по чрезвычайным ситуациям

В рамках исследования было обнаружено четыре ассоциации женского персонала в пожарных службах и структурах по чрезвычайным ситуациям. Выявленные ассоциации находятся в США, Австралии, Великобритании и Новой Зеландии. Это Международная ассоциация женского персонала пожарной службы и структур по чрезвычайным ситуациям (iWomen), базирующаяся в США (работает на международном уровне), Ассоциация «Женщины-пожарные Австралии» (объединение регионального уровня), а

⁸ Национальная ассоциация женщин-офицеров пенитенциарной службы является официальным партнером МАЖП.

также две ассоциации национального уровня -- Объединение женщин-пожарных Соединенного Королевства и ассоциация «Женщины-пожарные Новой Зеландии».

- **Таблица 4: Ассоциации женского персонала пожарной службы и структур по чрезвычайным ситуациям**

№	Акроним	Полное название	Страна	Деятельность
1.	iWomen	Международная ассоциация женщин-пожарных и сотрудниц служб по чрезвычайным ситуациям International Association of Women in Fire and Emergency Services, Inc.	США	<ul style="list-style-type: none"> • Распространяет среди сотрудников пожарных подразделений материалы по вопросам безопасного секса, проверки их физических возможностей, борьбы с сексуальными домогательствами и по другим проблемам; • Проводит специализированные семинары в рамках конференций, организованных различными службами пожарной безопасности; • Организует обмен опытом между адвокатами, ведущими дела сотрудниц пожарной службы
2.	ОСПС NWFS	Объединение женщин-пожарных Networking Women in the Fire Service	Соединенное королевство	<ul style="list-style-type: none"> • инициатива «Положительное воздействие» ставит своей целью увеличение количества женского персонала в подразделениях пожарной службы • организация учебных курсов в сотрудничестве с университетом Anglia Ruskin University; • организация и проведение ежегодных церемоний награждения за достижения в служебной деятельности
3.		Ассоциация «Женщины-пожарные Новой Зеландии» New Zealand Fire Service Women	Новая Зеландия	Не действует
4.	ЖПА WFA	Ассоциация «Женщины-пожарные Австралии» Women and Firefighting Australasia Inc.	Австралия	<ul style="list-style-type: none"> • организация программ профессионального роста; • публикация информационных бюллетеней (1–2 раза в год); • поддержка системы обмена опытом

- **Ассоциации женского персонала вооруженных сил**

В вооруженных силах было обнаружено очень незначительное количество ассоциаций женского персонала. В данное исследование мы включили такие организации, как Ассоциация женского персонала Болгарских Вооруженных сил, Ассоциация «За равноправие женщин в вооруженных силах Канады», «Женщины в сфере обороны и безопасности» (Канада) и Консультативная группа по вопросам привлечения и удержания

на службе женщин при Ассоциации представителей рядового и сержантского состава Вооруженных сил Ирландии (PDFORRA).

Первые три ассоциации действуют на постоянной основе. Четвертая представляет собой временный орган, который собирается в случае необходимости решения вопросов гендерного характера и распускается по завершении работы.

Европейская организация военных ассоциаций (EUROMIL) заявила, что не располагает информацией о существовании каких-либо ассоциаций женского персонала в вооруженных силах Европейских государств, но ей известно о том, что ассоциации сотрудников вооруженных сил некоторых государств занимаются вопросами гендерной политики с целью увеличения количества и повышения статуса женщин в вооруженных силах. Что касается Азиатского региона, то здесь ассоциации женского персонала в вооруженных силах не создавались (во всяком случае, если верить информации полковника американских ВВС, проходящего службу в данном регионе). Отсутствие женских ассоциаций в военных организациях некоторых государств мира может частично объясняться некоторыми факторами, регулирующими или ограничивающими деятельность профессиональных объединений в вооруженных силах¹⁰. Возможно, в вооруженных силах этих государств очень мало или совсем нет женщин достаточно высокого ранга, которые могли бы инициировать создание женской ассоциации или были бы заинтересованы в ее создании. А может быть женских ассоциаций там нет потому что само понятие «гендер» возникло относительно недавно и еще не успело войти в организационную культуру вооруженных сил. Несмотря на отсутствие ассоциаций женского персонала, в вооруженных силах все же действуют несколько советов и консультативных органов, занимающихся вопросами гендерной политики. Например, Комитет НАТО по гендерным вопросам, который ранее назывался Комитетом по вопросам женщин в вооруженных силах НАТО, консультирует Военный комитет по вопросам гендерной политики Вооруженных сил Альянса. Эти органы в своей деятельности стремятся к тому, чтобы гендерная составляющая должным образом учитывалась при создании, реализации, мониторинге и оценке политики, программ и военных операций⁹. Консультативный комитет Министерства обороны США по вопросам женщин-военнослужащих, Наблюдательный комитет по гендерному равенству женщин в Вооруженных силах Испании, Совет по вопросам женского персонала польских вооруженных сил – все эти органы занимаются изучением гендерной ситуации в армии и докладывают о своих выводах правительству соответствующего государства. В Ирландии Ассоциация представителей рядового и сержантского состава Вооруженных сил (PDFORRA) создала Консультативную группу по вопросам привлечения и удержания женщин на военной службе, которая изучает проблемы женского персонала и разрабатывает меры по увеличению количества женщин на воинской службе. После завершения исследований консультативная группа была распущена.

- **Ассоциации женского персонала в сфере судопроизводства**

- ❖ **Ассоциации женщин-судей**

В данной работе рассматриваются три ассоциации женщин-судей: это Афганская ассоциация женщин-судей, Международная ассоциация женщин-судей и Ассоциация женщин-судей Соединенного Королевства. На официальных веб-сайтах Афганской и Британской ассоциаций указано, что они являются отделениями Международной ассоциации женщин-судей.

⁹ Вебсайт Комитета НАТО по гендерной перспективе. Режим доступа: http://www.nato.int/cps/en/natolive/topics_50327.htm.

❖ Ассоциации женщин-юристов

В этой работе мы изучили 17 ассоциаций юристов; 5 из них действуют в Азии, 5 – в Африке, 1 – в Северной Америке; 2 осуществляют деятельность на региональном уровне и 4 – на международном.

Таблица 5. Ассоциации женщин-юристов

№	Акроним	Полное название	Страна	Деятельность
Международные				
1.	ЕАЖЮ EWLA	Европейская ассоциация женщин-юристов European Women Lawyers Association	Базируется в Бельгии	<ul style="list-style-type: none"> • организация ежегодных конгрессов и семинаров; • координирует деятельность в рамках международного проекта «Равенство прав – от законодательства до повседневной жизни»; • разработка документов и решений по соответствующим вопросам
2.		Группа женщин-юристов при Международной Коллегии адвокатов International Bar Association Women Lawyers Interest Group	Базируется в Соединенном Королевстве, Бразилии, Дубае	<ul style="list-style-type: none"> • организация конференций и семинаров по вопросам повышения квалификации; • разработка учебно-методических материалов
3.	МФЖЮ FIDA	Международная федерация женщин-юристов International Federation of Women Lawyers	Базируется в Италии	<ul style="list-style-type: none"> • стремится реализовать свои программные цели с использованием таких инструментов, как деятельность на уровне ООН, организация съездов МФЖЮ с периодичностью один раз в два года, публикация своих материалов в информационных бюллетенях <i>La Abogada Newsletter</i> (выходит 1 раз в квартал на испанском и английском языках – только для членов организации), и <i>La Abogada Internacional</i> (один раз в два года на английском, французском и испанском языках)
4.		«Ассоциация KARAMAN Мусульманские женщины-юристы за права человека» KARAMAN Muslim Women Lawyers for Human Rights	Базируется в США	<ul style="list-style-type: none"> • организация образовательных программ и тренингов, а также налаживание связей с низовыми организациями, с юристами; • разработка материалов для учебных программ по формированию лидерских навыков у мусульманских девушек и женщин; • подготовка материалов и аналитических справок по проблемам прав женщин; организация юридических семинаров, где эти проблемы обсуждаются и предлагаются возможные пути их решения
Региональные				

1.	ААЖЮ AWLA	Африканская ассоциация женщин-юристов African Women Lawyers Association	Базируется в Гане	<ul style="list-style-type: none"> • участие в ежегодных акциях Международной правозащитной юридической группы и Института гражданского общества Западной Африки. Эти акции направлены на привлечение внимания общества к необходимости запрета или пересмотра традиционных правил наследования, которые лишают женщин права наследовать землю и недвижимость наравне с мужчинами • подготовлен меморандума, который был передан в Генеральную прокуратуру и содержал четкие рекомендации по разработке нового законодательства об имущественных правах; • проведены учебные курсы по проблемам домашнего насилия и жестокости по отношению к женщинам, которые посетили 140 старших офицеров полиции
2.	ОЖЮО OWLS	Общество женщин-юристов Отаго Otago Women Lawyers Society Inc.	Новая Зеландия	<ul style="list-style-type: none"> • помощь в разработке государственных решений по вопросам юридической практики, входящих в компетенцию членов Общества; • участвует в разработке предложений по вопросам правовой реформы, затрагивающим права женщин; • пропагандирует достижения женщин, занимающихся юридической практикой
Африка				
1.	FIDA-U	Ассоциация женщин-юристов Уганды Association of Uganda Women Lawyers	Уганда	<ul style="list-style-type: none"> • предоставление юридической помощи женщинам; • разработка методов альтернативного разрешения споров; • подготовка среднего юридического персонала по вопросам повышения доступа населения к юридической помощи
2.	FIDA Ghana	Федерация женщин-юристов Ганы Federation of Women Lawyers Ghana	Гана	<ul style="list-style-type: none"> • реализация программы юридической помощи женщинам и детям из неимущих семей; • внедрение программы повышения юридической грамотности населения; реализация программы началась с издания серии справочников о правах женщин «Женщины и право»; • разрабатывает и продвигает законодательство по вопросам гендерного равноправия
3.	FIDA Kenya	Федерация женщин-юристов Кении Federation of Women Lawyers Kenya	Кения	<ul style="list-style-type: none"> • руководит работой юридических консультаций и общественных объединений по вопросам повышения роли женщин на муниципальном уровне, стимулирует соответствующие женские сообщества к использованию метода «Альтернативное разрешение

				<p>споров» при решении правовых споров; стремится к увеличению представительства женщин в органах власти;</p> <ul style="list-style-type: none"> • разработка Программы стратегического лидерства, определяющей стратегическую позицию Федерации по вопросам прав женщин; • осуществляет руководство программой «Доступ к правосудию», которая реализуется на базе трех юридических консультаций; сотрудничает с представителями неформальной системы правосудия в интересах людей, которые не могут позволить себе доступ к официальной системе правосудия
4.		<p>Ассоциация женщин-юристов Южного Судана. Создана недавно. На сегодняшний день находится на этапе становления.</p> <p>Southern Sudan Women Lawyers Association</p>	Судан	<ul style="list-style-type: none"> • в ближайшее время планирует завершить процесс формального создания ассоциации, в том числе разработать Устав и утвердить его на общем собрании Ассоциации; • будущие направления деятельности: <ul style="list-style-type: none"> - увеличение числа женщин-юристов; - защита интересов женщин и детей из бедных семей с использованием возможностей СМИ; - сотрудничество с Министерством юстиции и конституционного развития по вопросам безопасности женщин и их доступа к системе правосудия
Азия				
1.		<p>Всеиндийская федерация женщин-юристов</p> <p>All India Federation of Women Lawyers</p>	Индия	<ul style="list-style-type: none"> • организация национальных конференций в 2007 и 2009 годах; • совместно с Национальной комиссией по вопросам женщин организация семинара по проблемам женщин, вынужденных работать в ночные смены (Бангалор, 2008 г); • совместно с Национальной администрацией юридических услуг организация семинара по вопросам обеспечения прав и интересов младенцев женского пола (2008)
2.		<p>Ассоциация иностранных женщин-юристов Токио</p> <p>Foreign Women Lawyers Association Tokyo</p>	Япония	<ul style="list-style-type: none"> • организация заседаний с периодичностью один раз в месяц, во время которых рассматриваются самые разные темы. Например: «Корейские «женщины для утешения»: за и против применения положений Международного гуманитарного права в качестве основы для защиты»; «Состояние предпринимательства в Японии» и пр.
3.		<p>Ассоциация Itach, «Женщины-юристы за социальную справедливость»</p>	Израиль	<ul style="list-style-type: none"> • организация бесплатной горячей линии, где женщины могут получить доступ к юридической информации, консультациям и помощи, которые они не могли бы получить другим путем;

		Itach Women Lawyers for Social Justice		<ul style="list-style-type: none"> • вмешательство на политическом уровне с целью обеспечения изменений, необходимых для защиты прав женщин, лишенных гражданских прав -- путем подачи обращений в Верховный суд, участия в работе комитетов Кнессета и постоянного диалога с органами государственной власти; • создание просветительских проектов, цель которых – научить женщин использовать закон для защиты своих прав и интересов
4.		Монгольская ассоциация женщин-юристов Mongolian Women Lawyers Association	Монголия	<ul style="list-style-type: none"> • представление в судах прецедентных дел с целью изменения законов и практики, являющихся дискриминационными по отношению к женщинам или ущемляющих их права; • оказание бесплатных юридических услуг и помощи; адвокатская помощь малообеспеченным, слабо защищенным, а также работающим женщинам в случаях, связанных с домашним насилием и семейным правом, дискриминацией, трудовым правом и сексуальными домогательствами; • организация программ правовой грамотности, создание и развитие учебно-подготовительных проектов
5.	ПАЖЮ PWLA	Пакистанская ассоциация женщин-юристов Pakistan Women Lawyers Association	Пакистан	Не действует
6.	ААЖЮП AWLPA	Афганская ассоциация женщин-юристов и профессионалов Afghan Women Lawyers and Professionals Association	Афганистан	<ul style="list-style-type: none"> • обучение: предпринимаются попытки создания программы непрерывного обучения юристов в области Исламского, национального и международного права -- как в Кабуле, так и в провинциях; недавно был организован учебный курс по вопросам Конституции 1964 года, в котором приняли участие 100 афганских женщин; • организация работы ресурсного центра: создание в Кабуле и других городах (Газни, Герат, Желалабад, Джузеджан, Кундуз, Пули-Хумри, Мазар, Тохар) сети юридических библиотек, которые должны обеспечить юристам доступ к литературе по исламскому, национальному и международному праву, в том числе и по вопросам прав человека • выпуск периодического юридического издания на языках дари, пушту и английском; цель издания – повысить правовую грамотность афганского населения, помочь юристам в

				понимании правовых проблем на английском языке и таким образом стимулировать их интерес к ознакомлению с международными материалами
Северная Америка				
1.	ОЖЮ AAA	Отделение женщин-юристов и Комиссия по вопросам женщин в профессии при Американской ассоциации адвокатов American Bar Association, Women Lawyers Division and Commission on Women in the Profession	США	<p>Комиссия по вопросам женщин AAA:</p> <ul style="list-style-type: none"> • инициирование исследовательского проекта «Цветные женщины»; • осуществляет финансирование проекта «Правовая защита женщин, больных раком груди», который предусматривает разработку программ и материалов для адвокатов, отстаивающих права пациенток, нуждающихся в юридической помощи в связи с их заболеванием и лечением; • организация женских конференций в рамках собраний, которые проводятся в середине и в конце года <p>Отделение женщин-юристов AAA:</p> <ul style="list-style-type: none"> • организация работы Академии женщин-лидеров, где основное внимание уделяется вопросам карьерного роста и развития лидерских качеств; • организация программы «Женщины в уголовном правосудии», которая изучает современные проблемы женщин в системе уголовного правосудия и рассматривает возможные пути их решения; • реализация программы «Женщины в профессии», цель которой -- решение проблем женщин-юристов, связанных с сексуальными домогательствами на рабочем месте, неравенством условий оплаты труда и дискриминацией в вопросах продвижения женщин на руководящие должности

- **Ассоциации, объединяющие сотрудниц различных структур безопасности**
- Ассоциации женского персонала, объединяющие сотрудниц различных структур сектора безопасности, начали возникать относительно недавно. Всего было обнаружено три таких ассоциации, причем две из них, а именно Либерийская ассоциация женщин-правоохранителей и «Женщины в секторе безопасности Сьерра-Леоне» расположены в Африке и являются национальными ассоциациями. Их деятельность направлена на защиту прав женщин и изменение гендерной политики в секторе безопасности. Третья из этих ассоциаций -- «Женщины в

секторе национальной безопасности» -- была создана в США в 2009 году с целью повышения уровня подготовки своих членов по вопросам национальной безопасности и терроризма; налаживания связей с партнерскими объединениями и стимулирования членов ассоциации к более активному участию в процессах перемен. Все из вышеперечисленных ассоциаций исходят из того, что женщины, работающие во многих сферах сектора безопасности и в частных компаниях, играют важную роль в построении и обеспечении безопасности общества.

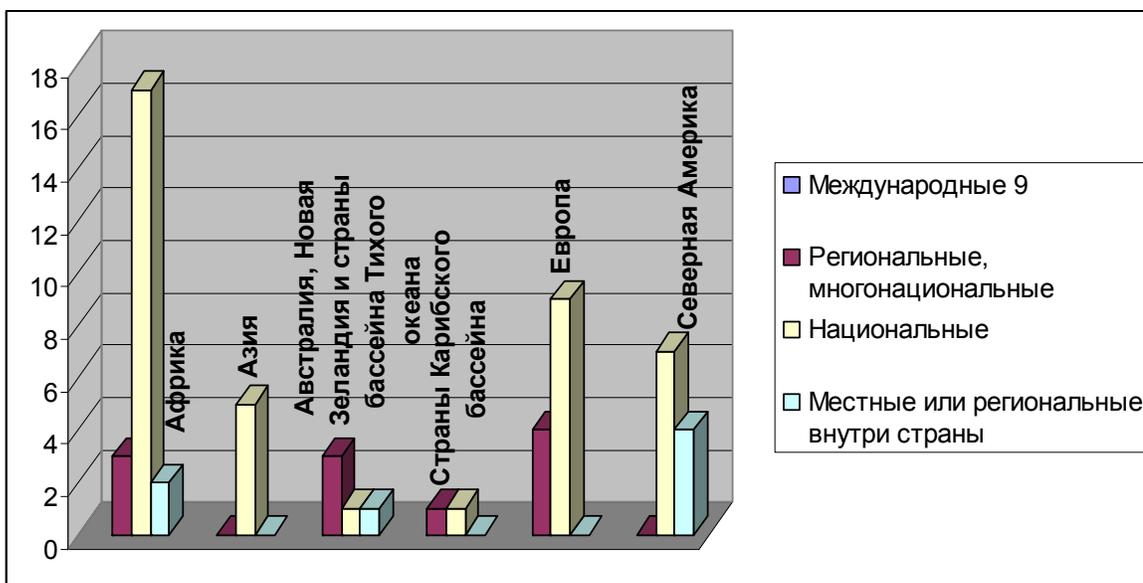
Масштабы деятельности ассоциаций

Из 67-ми изученных ассоциаций 9 (13%) действуют на международном уровне, 11 (16%) – на региональном (межгосударственном) уровне, 40 (60%) – на национальном уровне и 7 (10%) – на местном или региональном уровне. Распределение ассоциаций по географическим регионам показано в Таблице 6.

Таблица 6. Распределение изученных ассоциаций женского персонала в зависимости от масштабов деятельности и географического расположения

		Африка	Азия	Австралия, Новая Зеландия и Океания	Страны Карибского бассейна	Европа	Северная Америка	Всего по географическом у региону
Международные	9							
Региональные (межгосударственные)		3	–	3	1	4	–	11
Национальные		17	5	1	1	9	7	40
Местные или региональные внутри страны		2	–	1	–	–	4	7
Всего								67

Диаграмма: Распределение ассоциаций женского персонала по географическим регионам



• **Международные ассоциации**

Две из девяти международных ассоциаций объединяют сотрудников полиции. Это Международная ассоциация исламских женщин-полицейских, которая в настоящее время приостановила свою деятельность из-за проблем с финансированием и внутренних проблем¹⁰, и Международная ассоциация женщин-полицейских (МАЖП). Последняя насчитывает более 2,000 членов по всему миру и 20 отделений в Северной Америке, 1 – в странах Карибского бассейна, 1 – в Африке и 2 – в Европе. Большая часть членов МАЖП представляют Канаду, Соединенное Королевство и США.

В мире создано четыре ассоциации женщин-юристов международного уровня. Международная федерация женщин-юристов (МФЖЮ) имеет свои отделения в 73-х странах. Группа, представляющая интересы женщин-юристов в Международной ассоциации адвокатов, имеет представителей в более 200 ассоциаций адвокатов. Две другие ассоциации гораздо меньше по количеству членов и масштабам деятельности. Это ассоциация KARAMAN «Мусульманские женщины-юристы за права человека», основной задачей которой является поддержка мусульманских женщин, занимающих руководящие должности в организациях и компаниях по всему миру, и Ассоциация иностранных женщин-юристов Токио, которая занимается налаживанием связей между юристами Токио и их коллегами за рубежом.

В сфере судопроизводства нам удалось обнаружить только одну женскую ассоциацию международного масштаба, а именно Международную ассоциацию женщин-судей. Что касается таких сфер сектора безопасности, как пенитенциарная служба, вооруженные силы и иммиграционная служба, здесь мы не выявили ни одной ассоциации женского персонала, которая бы работала на международном уровне.

• **Местные, национальные и региональные ассоциации**

¹⁰ Т. Мюррей, электронное письмо автору, 16 июля 2010 г.

Если говорить о масштабах деятельности, то большинство из изученных нами ассоциаций и объединений в Африке (81%), Азии (100%), Европе (71%) и Северной Америке (64%) действуют на уровне одного конкретного государства. В странах Карибского бассейна, а также Австралии, Новой Зеландии и Океании организациями национального уровня являются только 20% и 50% ассоциаций, соответственно. В вооруженных силах стран Европы и Северной Америки мы обнаружили лишь несколько ассоциаций женского персонала, и все они действуют на национальном уровне.

Межгосударственные ассоциации женского персонала полиции в странах Карибского бассейна, Австралии, Новой Зеландии и Океании действуют в качестве совещательных органов при ассоциациях руководителей полиции соответствующих стран. Созданию межгосударственных региональных ассоциаций и объединений женского персонала органов юстиции и полиции стран Африки и Европы способствовали близкое соседство, а также сходные взаимные интересы и приоритеты сотрудниц структур безопасности. В качестве примеров можно привести Европейское объединение женщин-полицейских, Объединение женщин-полицейских стран Скандинавии и Балтии, Объединение женщин-полицейских Юго-Восточной Европы, Объединение женщин-полицейских при Организации по сотрудничеству глав региональных управлений полиции Южной Африки, Ассоциацию женщин-полицейских Западной Африки и Европейскую ассоциацию женщин-юристов. Некоторые из этих организаций действуют автономно, другие же входят в состав более крупных организаций в качестве совещательных органов или структурных единиц.

Примерами местных ассоциаций, действующих в масштабах одной страны, являются Общество женщин-юристов «Отаго» (Новая Зеландия), «Женщины-офицеры и сотрудники полиции Лос-Анджелеса» (США), а также «Женщины в пенитенциарной службе» при Пенитенциарной службе штата Онтарио (Канада).

За рамками этого исследования остался целый ряд региональных отделений ассоциаций адвокатов, юридических обществ и других международных ассоциаций, действующих во всех регионах земного шара. С этой точки зрения данную выборку нельзя считать глобальной или использовать ее как основу для проведения сравнительного анализа по регионам, так как включенные в нее ассоциации женского персонала сектора безопасности представлены лишь выборочно и в качестве отдельных примеров.

История ассоциаций женского персонала сектора безопасности

Большинство из представленных здесь международных ассоциаций женского персонала структур безопасности возникли в период между 1926 и 1993 годами. Первой организацией такого рода была Международная ассоциация женщин-полицейских, созданная в 1926 году. В последующие годы были созданы Международная федерация женщин-юристов (1944 г), Международная ассоциация сотрудниц пожарной службы и структур по чрезвычайным ситуациям (1982 г), Международная ассоциация женщин-судей (1991), ассоциация «KARAMAN Мусульманские женщины-юристы за права человека» (1993) и Группа, представляющая интересы женщин-юристов в Международной ассоциации адвокатов (1996). В 2007 году была основана Международная ассоциация исламских женщин-полицейских (в настоящее время не действует). Женская группа Американского общества промышленной безопасности ASIS появилась в 2009, так как Общество ASIS в своей деятельности игнорировало многие из проблем, которые волновали женскую половину Общества.

В Северной Америке количество ассоциаций женского персонала сектора безопасности возрастало по мере того, как росло количество женщин, занятых в этом секторе. В 1985 году была создана Ассоциация за права женщин в Вооруженных силах Канады, а два года спустя при Американской ассоциации адвокатов было основано Отделение женщин-юристов. Ассоциация «Женщины-офицеры и сотрудники полиции Лос-Анджелеса» была основана в 1925 году, а в 1990-х годах ассоциации женщин-полицейских возникли и в ряде других стран мира. Национальная ассоциация женщин-руководителей (подразделений) правоохранительной системы (США) была основана в 1996 году, а «Женщины в правоохранительной системе Атлантики» (Канада) – в 1998 году. Ассоциация женщин-руководителей пенитенциарных учреждений (США) и «Женщины в пенитенциарной службе», штата Онтарио (Канада) были основаны в 1995 и 2001 годах, соответственно. Ассоциация «Женщины в федеральных правоохранительных органах» (США) возникла в 1999 году, а «Женщины в секторе обороны и безопасности» (Канада) – в 2005 году. В 2009 году в США была сформирована ассоциация «Женщины в секторе национальной безопасности». Эта организация призвана защищать права и интересы женщин, работающих во всех структурах сектора безопасности США, где ведущие роли традиционно принадлежали мужчинам.

В Европе большинство ассоциаций создавались в период с середины 1990-х до середины 2000-х годов. Так, Ассоциация женщин-судей Соединенного Королевства была создана в 2003 году, Европейская ассоциация женщин-юристов в 2000 году, Британская ассоциация женщин-полицейских в 1987 году, Европейское объединение женщин-полицейских в 1989 году и Объединение женщин-полицейских стран Скандинавии и Балтии в 2001 году. Национальные ассоциации, в том числе Бельгийская ассоциация женщин-полицейских, возникли в 1994 году, а Объединение женщин-полицейских Эстонии было основано в 1998 году. Совсем недавно, в конце 2010 года, появилось Объединение женщин-полицейских стран Юго-Восточной Европы.

В течение последних пяти лет в Европейском секторе безопасности наблюдается рост числа специализированных женских ассоциаций. Эти ассоциации не только добиваются изменений принципов и методов деятельности в интересах своих членов, но и отражают разнообразие и специфические особенности организаций сектора безопасности и групп населения, которым они служат. Ярким примером этих тенденций является Великобритания, где появились Женская группа Национальной ассоциации полицейских-мусульман (2008 г.), Национальная ассоциация полицейских-транссексуалов (2008 г), а также ассоциация «Женщины Министерства внутренних дел», которая была основана в 2005 году.

В истории создания исследованных нами женских ассоциаций в странах Африки четко прослеживаются три отдельных этапа. В период с 1974 по 1985 годы возникли Федерация женщин-юристов Ганы и Уганды (1974), а также Кении (1985). В период с 1989 по 1992 были основаны Ассоциация женщин-полицейских Ганы (1989) и ассоциации женского персонала иммиграционных служб Ганы (1991) и Либерии (1992). Несколько ассоциаций возникли в период между 2000 и 2010 годами, в частности в 2006 – 2010 годах. В 2000 году в Либерии были сформированы Африканская ассоциация женщин-юристов и первая ассоциация, объединяющая сотрудниц различных структур сектора безопасности -- Либерийская ассоциация женщин-правоохранителей. Женская Ассоциация тюремного персонала (Сьерра-Леоне) возникла в 2001 году, а Южноафриканское объединение женщин-полицейских – в 2003 году. Вслед за ними появились Объединение женщин-полицейских Мозамбика (2006), Объединение женщин-полицейских Танзании (2007), ассоциация сектора безопасности – «Женщины в секторе безопасности Сьерра-Леоне», Объединение женщин-полицейских при Миссии ООН в Судане и Ассоциация женщин-

полицейских при правительстве Судана (2008), а также Объединения женщин-полицейских Намибии, Замбии и Зимбабве (2009). Особый интерес представляет появление в Африке ассоциаций, объединяющих сотрудниц различных организаций сектора безопасности. Так, были созданы Либерийская ассоциация женщин-правоохранителей (2000) и «Женщины в секторе безопасности Сьерра-Леоне» (2008). Эти ассоциации возникли как пилотные проекты, которые осуществлялись при содействии ДКВС и неправительственной организации «Женщины, мир и безопасность – Африка» (WIPSEN-AFRICA). В них принимают участие как женщины, так и мужчины, а их цель состоит в том, чтобы показать обществу, что женщины способны играть важную роль в функционировании сектора безопасности. Кроме того, эти проекты призваны защитить и еще больше укрепить права женщин путем создания новых или возобновления деятельности ранее созданных ассоциаций женского персонала сектора безопасности, а также обеспечить активное участие женщин в процессах реформирования структур безопасности. Следует заметить, что эта работа не ограничивается рамками традиционных институтов сектора безопасности. В ней задействован самый широкий круг участников, в том числе представители парламентских комитетов по вопросам безопасности и обороны, женщины-парламентарии, сотрудницы полиции, пенитенциарных учреждений, вооруженных сил, таможни, иммиграционной и пожарной служб, министерств национальной безопасности, агентств по борьбе с наркотиками, судебной системы, разведывательных служб, частных охранных предприятий и женских организаций гражданского общества.

4. Управление, членство и партнеры

4.1. Организационные структуры и подчиненность

Ассоциации подразделяются на множество типов в зависимости от структуры и порядка подчиненности. Большинство из изученных нами ассоциаций и объединений являются независимыми структурами. Соответственно, независимые ассоциации через выборные советы директоров отчитываются только перед своим членам.

Ассоциации женского персонала, созданные внутри определенной организации, подчиняются этой организации и отчитываются перед ней. Например, в Намибии руководство полиции назначает координаторов Объединения женщин-полицейских во всех 13 регионах страны, которые отвечают за реализацию планов работы Объединения. Ассоциации, функционирующие в составе государственных структур, в частности «Женщины в пенитенциарной службе» (штат Онтарио, Канада), входят в систему подотчетности и подчиненности соответствующего министерства.

В полицейской службе Южной Африки создано Объединение женщин, которое функционирует на общегосударственном уровне, а также на уровне провинций и отделений полиции. Работу Объединения курируют 5 женщин в ранге старших комиссаров полиции. Региональный куратор возглавляет отделение Объединения в соответствующем регионе и принимает участие в работе Форума регионального отделения Объединения, куда входят кураторы всех отделений полиции на территории региона. При Форуме каждого из региональных отделений Объединения создается исполнительный комитет, состоящий из председателя, заместителя председателя, секретаря и/или казначея и от одного до пяти представителей, делегированных рядовыми членами Объединения. Каждое из региональных отделений Объединения входит в структуру общегосударственного Объединения, которое, в свою очередь, входит в состав Объединения женщин-полицейских при Организации по сотрудничеству глав региональных управлений полиции Южной Африки (ОСГРУПЮА). Последнее выступает

в качестве головной организации, объединяющей женщин-полицейских стран-членов ОСГРУПЮА.

Более сложными будут схемы подотчетности и подчиненности для консультативных групп или объединений, действующих в составе головной ассоциации. Такие группы и объединения согласовывают свою деятельность и отчитываются перед головной ассоциацией, а при работе в пределах своей компетенции обязаны придерживаться ее директив и стратегических документов. Эти отношения становятся еще более сложными в случаях, когда объединение зависит от головной ассоциации в вопросах финансирования и поддержки.

Рамка 3. Женская консультативная группа при Организации руководителей полиции стран Океании

«Женская консультативная группа при Организации руководителей полиции стран Океании» (ЖКГ-ОРПСО) действует в качестве консультативного органа при Организации руководителей полиции стран Океании. В состав Женской консультативной группы входят по одному представителю от каждой страны, которых назначают главы полиции соответствующей страны. Одну женщину избирают председателем, а другую – заместителем председателя сроком на один год. По истечении годового срока пребывания в должности председатель группы уступает свое место заместителю председателя. Члены Группы сотрудничают с руководителями комиссариатов полиции стран, которые они представляют, по вопросам развития аналогичных консультативных групп в своих собственных странах. Женская консультативная группа имеет статус наблюдателя и выступает с докладами во время ежегодных конференций ЖКГ-ОРПСО.

Такие организации, как «Женская группа Американского общества промышленной безопасности», Отделение женщин-юристов Американской ассоциации адвокатов и «Группа, представляющая интересы женщин-юристов в Международной ассоциации адвокатов», действуют достаточно независимо от своих головных организаций, хотя и являются их структурными подразделениями. Они планируют и осуществляют свою деятельность под эгидой и в рамках основных направлений, определенных головной организацией, но занимаются проблемами, представляющими интерес для них самих.

4.2. Критерии членства

Критерии членства в разных организациях различны. Несколько опрошенных нами представительниц отметили, что, хотя в их организациях состоят в основном женщины, активно приветствуется и участие мужчин. Некоторые из опрошенных отметили существенный вклад мужчин в деятельность женских ассоциаций. Они также считают, что от совершенствования принципов и методов деятельности любой организации, любого ведомства или сферы деятельности выигрывают все их сотрудники независимо от гендерной принадлежности.

Членами большинства ассоциаций разных стран мира могут быть только сотрудницы соответствующих организаций. Так, например, членство в Обществе женщин-юристов Отаго (Новая Зеландия) возможно только для «женщин, изучающих право, и женщин, допущенных к юридической практике». Федерация женщин-юристов Кении указывает, что членство в ней «открыто для Кенийских женщин-юристов и женщин, изучающих право». Членами ассоциации «Женщины в пенитенциарной службе» при Пенитенциарной службе штата Онтарио (Канада) могут быть все женщины-сотрудницы, а членство в Объединении женщин-полицейских Замбии открыто «для всех женщин-полицейских Замбии». В некоторых случаях критерии членства могут быть более открытыми. В частности, в Женской Ассоциации тюремного персонала Сьерра-Леоне к членству допускаются как сами женщины-сотрудницы тюрем, так и жены мужчин-сотрудников

тюрем. А, например, членами Монгольской ассоциации женщин-юристов могут быть судьи, адвокаты, прокуроры, ученые и сотрудники судов.

Во многих других случаях членами ассоциаций могут быть не только женщины, но и мужчины, поддерживающие идеалы ассоциации. Например, Совет женщин-полицейских Австралии указывает, что членство «открыто для всех людей, стремящихся улучшить условия для работы женщин в полиции». Членами Британской ассоциации женщин-полицейских могут быть как сотрудники в погонах, так и гражданский персонал органов полиции и связанных с ней организаций, в том числе коммерческих и научных структур. К работе в Объединении женщин-полицейских Эстонии приглашаются как мужчины, так и женщины – сотрудники эстонской полиции. Национальная ассоциация женщин-офицеров пенитенциарной службы США предлагает членство «всем лицам и организациям, поддерживающим цели и задачи Ассоциации».

Многие ассоциации Европы и Северной Америки, в частности, Объединение женщин-пожарных Великобритании, Международная ассоциация женщин-полицейских, ассоциация «Женщины-офицеры и сотрудницы полиции Лос-Анджелеса» и ассоциация «Женщины в национальной безопасности США» отметили, что в их конференциях и учебно-подготовительных мероприятиях мужчины участвуют наравне с женщинами. Другие ассоциации отмечают, что их члены часто посещают мероприятия соответствующих головных и партнерских ассоциаций, многие из которых состоят преимущественно из мужчин. В качестве примеров можно привести Отделение женщин-юристов при Американской ассоциации адвокатов и Женскую группу Американского общества промышленной безопасности.

В ассоциациях женского персонала некоторых полицейских и пенитенциарных служб все женщины-офицеры автоматически становятся членами ассоциации по факту поступления на службу. Это такие ассоциации, как Женская ассоциация иммиграционной службы Ганы, Объединение женщин-полицейских Танзании, Багамская ассоциация женщин-полицейских и Объединение женщин-полицейских Южной Африки. В других организациях, таких как «Женщины в Министерстве внутренних дел» (Соединенное Королевство) и «Пенитенциарная служба штата Онтарио» (Канада), членство в ассоциации является добровольным.

В некоторых региональных объединениях, особенно если они работают при государственных структурах или выступают в качестве консультативных органов других ассоциаций, представители назначаются руководством головной организации. В качестве примера такой модели можно привести ассоциацию «Женщины в пенитенциарной службе» при Пенитенциарной службе штата Онтарио (Канада). Ее юрисдикция распространяется на всю территорию штата Онтарио. Поэтому в состав руководящего комитета ассоциации должны входить представители различных организаций Министерства общественной безопасности и пенитенциарной службы штата. При отборе таких представителей преимущество отдается женщинам. Однако в некоторых случаях это могут быть и мужчины, особенно, когда речь идет о пропорциональном представительстве всех географических регионов и всех структур Министерства.

Самыми разными могут быть критерии членства и в региональных объединениях сотрудниц органов полиции. В совет директоров Европейского объединения женщин-полицейских входят по одной представительнице от каждой страны или полицейской структуры, входящей в состав объединения. В Объединении женщин-полицейских стран Скандинавии и Балтии все женщины-офицеры соответствующих стран могут добровольно, без подачи ходатайства, стать членами Объединения. При этом каждая из

стран-участниц Объединения назначает контактное лицо и его заместителя, которые осуществляют связь с советом директоров Объединения.

В таких организациях, как Ассоциация женщин-полицейских стран Карибского региона (независимая ассоциация, связанная с Ассоциацией комиссаров полиции стран Карибского бассейна) и Женская консультативная группа при Организации руководителей полиции стран Океании членство доступно для всех женщин-офицеров полиции из стран-участниц. В совете директоров ассоциации каждая из стран представлена одним делегатом, которого назначает начальник полиции соответствующей страны. Аналогичная модель используется и в Объединении женщин-полицейских Юго-Восточной Европы.

Во всех исследованных нами международных и национальных ассоциациях пенитенциарной службы, полиции и системы судопроизводства членство является добровольным. Для того, чтобы стать членом «Группы, представляющей интересы женщин-юристов при Международной ассоциации адвокатов», необходимо быть членом этой Международной ассоциации. У Международной ассоциации адвокатов, Международной федерации женщин-юристов и Международной ассоциации женщин-судей есть свои организации-филиалы во многих странах мира.

4.3. Категории членства и взносы

Большинство организаций женского персонала, особенно крупных авторитетных ассоциаций, имеют не одну, а несколько членских категорий. Количество и виды этих категорий зависят от структуры и масштабов деятельности ассоциации, а также от того, каких людей, какие организации или государства они стремятся привлечь к своей работе. В большинстве ассоциаций существуют отдельные категории для действующих и бывших сотрудников организаций и ведомств, а также отдельные категории для ассоциированных/аффилированных и корпоративных членов, почетных членов и студентов.

В большинстве ассоциаций размер членских взносов отличается в зависимости от принадлежности к той или иной членской категории. Так, например, для действующих и полноправных членов суммы взносов могут варьироваться от 25-ти долларов США в год в Международной ассоциации женского персонала пожарной службы и служб по чрезвычайным ситуациям iWomen до 405 долларов плюс 32,50 долларов США для членов руководящего комитета в «Группе, представляющей интересы женщин-юристов в Международной ассоциации адвокатов». Для студентов сумма взносов, как правило, ниже, чем для остальных членов ассоциации. Во всех рассмотренных нами случаях юридические лица платят членские взносы по повышенной ставке.

В таблице 7 приводятся суммы членских взносов в ассоциациях, по которым удалось получить соответствующую информацию. Следует отметить, что наименования членских категорий в разных ассоциациях могут не совпадать. Подробное описание критериев членства в той или иной категории по различным ассоциациям можно найти на сайте www.dcaf.ch/publications. Приведенные в таблице суммы взносов указаны в долларах США из расчета за один год пребывания в ассоциации, кроме случаев, где указана другая информация.

В некоторых ассоциациях, например, Женской ассоциации иммиграционной службы Ганы и «Женщины-офицеры и сотрудницы полиции Лос-Анджелеса», членские взносы удерживаются из заработной платы сотрудниц. Другие ассоциации вообще не взимают

членских взносов. Для примера можно назвать такие ассоциации как Женская консультативная группа при Организации руководителей полиции стран Океании, «Женщины в пенитенциарной службе» при Пенитенциарной службе штата Онтарио (Канада) и Ассоциация женщин в правоохранительной системе США. Детальная информация по этим и другим организациям доступна на сайте www.dcaf.ch/publications.

Таблица 7. Членские взносы в ассоциациях женского персонала

Ассоциация	Взнос обычного члена	Взнос для студентов	Взнос ассоциирован ного члена	Взнос корпоративно го члена	Взносы представителей других членских категорий
Ассоциации женщин-полицейских					
Женщины в правоохранительной системе Атлантики	25		20		
Совет женщин-полицейских Австралии	35			60	Пожизненное членство: единовременный платеж в размере 300 долларов США
Бельгийская ассоциация женщин-полицейских	35				
Британская ассоциация женщин-полицейских	32,50		32,50	570	
Европейское объединение женщин-полицейских					Оказывающие поддержку – переменная шкала для физических и юридических лиц -- от 350 до 6 350 долларов США в зависимости от финансовых возможностей
Международная ассоциация женщин-полицейских	25*/40		25*/40		Сумма корпоративного взноса определяется руководством в зависимости от степени участия
Национальная ассоциация руководителей (подразделений) правоохранительной системы	100		75		Сочувствующие: 50 долларов США в год
Женщины в федеральных правоохранительных органах	50		35	350	Пожизненное членство: единовременный платеж 500 долларов США
Ассоциация женщин-руководителей	100 (физически е лица); 300		100		Сочувствующие/Отставники: 50 долларов США

пенитенциарных учреждений	(юридическое лица)				Другие ассоциации: 100 долларов США 20% скидка при участии более 5 человек от одной организации
Международная ассоциация сотрудников пожарной службы и структур по чрезвычайным ситуациям	25 100 – глава			150	
Объединение женщин-пожарных	16			40	
Женщины и пожарные Австралии	75		50	200-800	Сумма корпоративного взноса устанавливается в зависимости от финансовых возможностей организаций-членов ассоциации
Американское общество промышленной безопасности	170	25			
Отделение женщин-юристов при Американской ассоциации адвокатов	125	25	125		
Европейская ассоциация женщин-юристов	70	35	280		
Ассоциация иностранных женщин-юристов Токио	125 – резиденты 50 – нерезиденты	50			Специальные члены (без расшифровки): 125
Группа, представляющая интересы женщин-юристов в Международной ассоциации адвокатов	405+32,50 взнос в комитет				
Общество женщин-юристов Отаго	30	15			Иногородные члены: 20

* Сумма взносов для развивающихся стран (на основе данных Всемирного банка).

4.4. Структура, управление и подотчетность

Несмотря на различия структур ассоциаций, во главе большинства из них находится выборный исполнительный орган и/или совет директоров. В его состав обязательно входят председатель и его заместитель, казначей, секретарь и несколько представителей,

делегируемых рядовыми членами ассоциации (или, если речь идет о региональных ассоциациях – по одному представителю от каждой страны или организации-участницы). В большинстве случаев такие органы работают на общественных началах. Численность органов управления ассоциации прямо зависит от размера и состава организации, при которой она создана. Например, Международная ассоциация женщин-судей насчитывает около 4 000 членов из 90 стран мира. Ее исполнительный совет состоит из действующего председателя, избранного (будущего) председателя, двух заместителей председателя и бывшего председателя. Совет правления состоит из исполнительного директора и казначея, а также 16-ти рядовых членов, представляющих судебную систему, учебные заведения, некоммерческие организации, частные адвокатские фирмы и частный бизнес. В состав Совета директоров входят по 2 представителя от Азии и Южнотихоокеанского региона, Европы, Африки, Северной Америки, Центральной и Южной Америки. За повседневной деятельностью ассоциации следит исполнительный директор и 5 сотрудников. Для сравнения: ассоциация «Женщины в правоохранительной системе Атлантики» состоит из 98-ми членов. Руководство ассоциацией осуществляет совет в составе 9 человек: председатель и его заместитель, секретарь, казначей, сотрудник по связям с общественностью, редактор изданий, руководители членских групп, 3 бывших председателя. В этой ассоциации нет наемных сотрудников, однако некоторые крупные ассоциации нанимают для этих целей специальный персонал. Небольшие организации в большинстве случаев вообще обходятся без наемного персонала либо привлекают для этих целей одного-двух штатных или нештатных сотрудников, либо специалистов, предоставленных организациями в составе соответствующей ассоциации. Так, например, в Международной ассоциации женщин-полицейских, насчитывающей 2 000 членов из 55-ти стран мира, на штатной должности бизнес-менеджера работает всего один человек. Оплата его услуг финансируется за счет членских взносов. Кроме того, ассоциация выплачивает небольшие суммы ведущим членам совета на покрытие расходов, связанных с командировками и деятельностью ассоциации. В Британской ассоциации женщин-полицейских, в которой насчитываются 500 физических лиц и 80 корпоративных членов, на условиях полной занятости работает только национальный координатор, а нештатные должности на условиях частичной занятости занимают административный секретарь, редактор и специалист по маркетингу. Деятельность национального координатора частично финансируется за счет Министерства внутренних дел Соединенного королевства (государственный орган, осуществляющий надзор за деятельностью полиции). В ассоциации «Женщины в секторе обороны и безопасности Канады», которая насчитывает 300 членов, есть одна нештатная должность, которую занимает исполнительный директор. Его деятельность финансирует Ассоциация предприятий сектора обороны и безопасности.

Международные и некоторые национальные ассоциации имеют в своей структуре постоянные комитеты, которые курируют конкретные направления деятельности. Члены ассоциации могут участвовать в работе любого из комитетов по своему выбору. Например, в американской Ассоциации женщин-руководителей пенитенциарных учреждений действуют комитеты по наградам, капитальному строительству, разработке планов конференций, вопросам Конституции и подзаконных актов, приему новых членов, агитации и пропаганде, исследованиям и технологиям/коммуникациям. Комитеты по исследованиям и технологиям/коммуникациям создаются под конкретные проекты и распускаются по их завершении. Остальные комитеты действуют на постоянной основе. Они проводят определенные работы и по их результатам разрабатывают и подают в совет директоров соответствующие предложения.

4.5. Источники финансирования

Деятельность ассоциаций финансируется из различных источников. Очень многие ассоциации финансируются за счет членских взносов. Суммы взносов в зависимости от принадлежности к той или иной членской категории представлены в Таблице 7. Более детальную информацию можно найти на сайте www.dcaf.ch/publications. Целый ряд международных ассоциаций, а также региональных ассоциаций Америки, Австралии, Канады и Европы имеют статус некоммерческих организаций либо отделений различных фондов, что дает им возможность принимать пожертвования.

Многие из изученных нами ассоциаций женского персонала в Северной Америке и Европе, помимо членских взносов, пополняют свои фонды за счет спонсоров и прибылей от конференций и образовательных проектов. Так, Женская группа Американского общества промышленной безопасности, кроме членских взносов, финансируется за счет платы за участие в программах, спонсоров, фондовых взносов и прибыли от продажи книг и атрибутики. Британское объединение женщин-пожарных, кроме членских взносов, финансируется за счет спонсорской помощи и платы за участие в конференциях. Мероприятия и деятельность Объединения финансируются местными органами, а также предприятиями государственного и частного секторов экономики. Значительная часть расходов Американской ассоциации женщин-руководителей пенитенциарных учреждений покрывается за счет членских взносов, финансирования из собственных фондов Believe Fund и Build Fund, а также спонсорской помощи. Ассоциация «Женщины в национальной безопасности» (США) финансируется исключительно за счет спонсорской помощи и сумм, поступающих в виде платы за участие в ее мероприятиях.

Многие из ассоциаций женского персонала полиции и служб по чрезвычайным ситуациям Великобритании, в том числе Британская ассоциация женщин-полицейских, ассоциация сотрудниц Министерства внутренних дел, Национальная ассоциация полицейских-транссексуалов, Женская группа Национальной ассоциации полицейских-мусульман и Объединение женщин-пожарных частично финансируются Министерством внутренних дел Соединенного Королевства. Региональные объединения сотрудниц органов полиции в некоторых случаях полностью или частично финансируются структурами полиции, которые формируют соответствующую ассоциацию или региональное объединение. Так, например, Карибская ассоциация женщин-полицейских финансируется Департаментами полиции соответствующих стран, Европейское объединение женщин-полицейских -- организациями-членами Объединения, а Объединение женщин-полицейских стран Скандинавии и Балтии – органами полиции и организациями женщин-полицейских каждой из стран-участниц. В других случаях региональные объединения и ассоциации получают финансирование от организаций, занимающихся вопросами развития, а также полицейских управлений стран-участниц. Например, Женская консультативная группа при Организации руководителей полиции стран Океании получает финансирование в рамках Программы помощи правительства Новой Зеландии (NZAID), Программы помощи правительства Австралии (AUSaid), Полиции Новой Зеландии и Федеральной полиции Австралии. В частности, через Программу помощи правительства Новой Зеландии финансируются программы по обмену сотрудниками, ежегодная конференция ЖКГ-ОРПСО, а также выплачивается зарплата сотруднику секретариата. Главное управление полиции Новой Зеландии предоставляет помещения для размещения секретариата ЖКГ-ОРПСО, а Федеральная полиция Австралии финансирует оплату труда одного сотрудника секретариата и ежегодно выделяет средства на обеспечение деятельности одного представителя руководства проектов. Финансирование проектов обеспечивает Программа помощи правительства Австралии.

Группа международных организаций выделяет средства на финансирование гендерных проектов, осуществляемых в рамках реформирования структур безопасности некоторых

стран Африки, в частности, Либерии, Сьерра-Леоне и Судана. Из таких же источников поступают средства и на развитие Объединения женщин-полицейских стран Юго-Восточной Европы. Это такие международные организации, как Бюро по демократическим институтам и правам человека при Организации по безопасности и сотрудничеству в Европе, Организация экономического сотрудничества и развития, Информационный центр по стрелковым и легким вооружениям стран Юго-Восточной и Восточной Европы, ДКВС, UN Women (Комитет ООН по вопросам гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин, также известный как «Женщины ООН»), Программа развития ООН и Управление ООН по проведению миротворческих операций.

Некоторые из рассмотренных здесь ассоциаций находятся на самофинансировании, другие же получают финансовую помощь от местных и национальных неправительственных организаций, общественных организаций или частных фондов. В частности, Федерация женщин-юристов Ганы при содействии Христианского совета Ганы получила от датской гуманитарной организации Danish Church Aid финансовую помощь и на эти средства открыла первый в стране центр бесплатной юридической помощи в городе Аккра. Средства, полученные от Фонда «Права человека и демократия» при Посольстве США в Аккре, позволили открыть подобные центры в Кумаси и других провинциях страны. Эта же ассоциация получала помощь и от других структур, в частности, Программы по исследованиям и содействию (Гана), ЮНИСЕФ и немецкого комитета «Всемирный день женской молитвы». Федерация женщин-юристов Кении (FIDA Kenya) получает финансовую помощь от Агентства США по международному развитию USAID, а также группы спонсоров «Друзья FIDA», в которой сегодня насчитывается более 150 членов. Благотворительные взносы в рамках этой инициативы поступают от местных корпораций, предприятий, адвокатских фирм, независимых фондов, неправительственных организаций и частных лиц. Средства на финансирование деятельности Объединения женщин-полицейских при Миссии ООН в Судане выделяются из бюджета Миссии. Кроме вышеперечисленных источников, финансовую помощь этим ассоциациям оказывают и местные НПО. Женские ассоциации сектора безопасности Африки, в том числе Либерийская ассоциация женщин-правоохранителей и ассоциация «Женщины в секторе безопасности Сьерра-Леоне» получают финансовую помощь от международных организаций, НПО, различных фондов и частных лиц.

Финансирование женских ассоциаций может поступать и из других источников. В частности, Международная ассоциация женщин-судей и Американская ассоциация адвокатов получают помощь, в том числе, от Всемирного банка, Межамериканского банка развития, государственных организаций и учебных заведений, что позволяет им организовывать самые разнообразные мероприятия и проекты по всему миру. Женские ассоциации судей и адвокатов могут рассчитывать на финансовую поддержку от самых разных источников, включая НПО, правительства и посольства, а также членские взносы. Более детальную информацию смотрите здесь: www.dcaf.ch/publications.

4.6. Союзы и партнерства

Официальные филиалы ассоциаций

Ряд международных ассоциаций действуют через сеть своих региональных или национальных филиалов. Например, Международная ассоциация женщин-полицейских (МАЖП) поощряет своих членов к созданию отделений-филиалов. Такие филиалы создаются как независимые, самофинансируемые организации своей страны или региона, которые обратились в Совет директоров и были приняты в МАЖП в качестве филиалов. Международная федерация женщин-юристов имеет филиалы в 73-х странах на пяти

континентах. В ее уставе сказано, что «Филиалы – это женские организации юристов, связанные с Федерацией. Филиалы имеют право голоса. Они должны быть вне политики, не должны заниматься коммерческой деятельностью и должны быть независимыми и неподконтрольными ни одному из государств».

Другие отделения и партнерства

Ассоциации женского персонала различаются по количеству и типу аффилированных с ними организаций. Эти организации в большинстве случаев разделяют цели и приоритеты ассоциаций, к которым они принадлежат.

Многие из изученных нами международных ассоциаций сектора безопасности имеют хорошо развитую сеть отделений, а во многих случаях они являются членами либо партнерами ассоциаций и организаций во многих других сферах деятельности. Так, например, Международная ассоциация женщин-судей (МАЖС) связана с различными агентствами ООН, международными и национальными НПО, Всемирным банком, Межамериканским банком развития, правительствами, учебными заведениями и различными структурами системы судопроизводства. Некоторые свои мероприятия и проекты МАЖС организует в сотрудничестве с вышеназванными организациями. Например, совместно с Программой развития ООН, организацией «Женщины ООН», Международным консорциумом правовой помощи, Министерством юстиции Ганы и Центром по вопросам международной этики, юстиции и общественной жизни при Брандейском университете (Brandeis University) МАЖС организовала и провела коллоквиум на тему «Партнеры в борьбе за гендерную справедливость» (Акрра, Гана). В другом случае МАЖС совместно с Всемирным банком работала над проектом, который должен усилить возможности НПО стран Африки по финансированию программ, связанных с проблемами дискриминации, ВИЧ/СПИД и гендерными проблемами в Африке¹¹.

Международная федерация женщин-юристов определила своим стратегическим приоритетом создание «национальных, региональных и международных организаций женщин-юристов». Федерация входит в состав нескольких ассоциаций, в том числе Международную ассоциацию адвокатов и Всемирный альянс за гражданское участие. На веб-сайте Федерации указано, что она поддерживает связи со многими НПО, фондами и комитетами, включая «Равенство сейчас», Фонд Форда и Глобальный фонд для женщин.

Некоторые национальные ассоциации имеют международные отделения. Так, например, женская группа Американской ассоциации адвокатов аффилирована со множеством различных структур, большая часть из которых расположена на территории США. В то же время, инициатива Американской ассоциации адвокатов «Верховенство права», в которой активно участвуют женщины, предусматривает реализацию программ правовых реформ в 40 странах мира при поддержке и содействии более 400 специалистов и общественных помощников¹².

Образование филиалов межгосударственных региональных ассоциаций происходит по разным схемам. Большинство из них аффилированы с другими ассоциациями и организациями своего региона и своего ведомства. Например, Объединение женщин-

¹¹ Вебсайт Международной ассоциации женщин-судей: <http://www.iawj.org/what/other.asp>.

¹² Вебсайт Американской ассоциации адвокатов, проект «Верховенство права»: <http://apps.americanbar.org/rol/about>.

полицейских стран Скандинавии и Балтии связано с Европейским объединением женщин-полицейских и Международной ассоциацией полицейских. Европейское объединение женщин-полицейских имеет обширные связи с региональными и национальными ассоциациями, включая Совет женщин-полицейских Австралазии, Британскую ассоциацию женщин-полицейских, Бельгийскую ассоциацию женщин-полицейских, «Европейское женское лобби», электронный ресурс Колледжа европейской полиции, Международную ассоциацию руководителей полиции, Международную ассоциацию женщин-полицейских, Международный симпозиум руководителей полиции, Объединение женщин-полицейских стран Скандинавии и Балтии, Голландский центр международного сотрудничества полиции, Национальный центр женщин-полицейских (США) и ассоциацию «Полиция Европы» (Италия). Европейская ассоциация женщин-юристов связана с Национальным информационным центром по вопросам защиты женщин и семьи (Франция), Центрально-Европейской инициативой, Ассоциацией женщин-юристов Германии, Ассоциацией женщин-юристов Португалии, Австрийской ассоциацией женщин-эмигранток из Латинской Америки, Фондом по борьбе с торговлей женщинами (Польша).

Большинство из изученных национальных ассоциаций поддерживают связи и партнерские отношения с другими ассоциациями и организациями в своем географическом регионе, преимущественно в пределах своего ведомства. Например, ассоциация «Женщины-пожарные Новой Зеландии» связана с ассоциацией «Женщины-пожарные Австралазии», Комиссией по равенству возможностей в области занятости, профсоюзом пожарных Новой Зеландии. На веб-сайте Национальной ассоциации женского персонала пенитенциарной службы (США) в числе партнеров названы Международная ассоциация женского персонала пенитенциарной службы, Ассоциация пенитенциарной службы Невады и Международная ассоциация женщин-полицейских. Конечно, бывают и исключения. Например, Монгольская ассоциация женщин-юристов в качестве своих партнеров называет целый ряд национальных НПО, комиссий и международных организаций и ассоциаций.

Национальные ассоциации женского персонала в Великобритании чаще указывают в качестве партнеров правительственные структуры, а не другие национальные ассоциации. В частности, Британская ассоциация женщин-полицейских указывает, что она является консультативным органом, представляющим интересы женщин в Министерстве внутренних дел, и сотрудничает с правительством по вопросам устойчивого развития организации в условиях экономических и политических изменений. Она также отмечает свою активную роль в разработке Гендерной повестки/программы I и II. Вообще говоря, связи с правительственными структурами чаще всего можно наблюдать в постконфликтных странах и в ассоциациях вооруженных сил.

Среди африканских ассоциаций более обширные связи имеют ассоциации, тесно сотрудничающие с международными фондами и НПО. Ассоциации, объединяющие сотрудниц различных структур безопасности, сотрудничают с множеством партнерских и родственных структур, представляющих различные организации сектора безопасности, а также со многими «нетрадиционными» партнерами как в Африке, так и за ее пределами. Это различные женские объединения, общественные и религиозные организации, ассоциации молодых женщин и женщин-беженок, правительственные организации, профсоюзы, а также научно-исследовательские институты и общества. Например, Либерийская ассоциация женщин-правоохранителей сотрудничает с Объединением «Женщины Африки за мир и безопасность», ДКВС, Международным учебным центром миротворчества Кофи Анана, другими правительственными и неправительственными организациями. Кроме того, ассоциация рассматривает возможность сотрудничества с

ключевыми министерствами (юстиции, гендера и развития); объединением «Развитие и образование» (Либерия), Ассоциацией женщин-полицейских Западной Африки, правительством Либерии и женщинами-парламентариями. Деятельность Объединения женщин-полицейских Замбии больше направлена на решение проблем местного населения. Эта организация сотрудничает с НПО, школами, тюрьмами и другими учреждениями с целью привлечения населения к решению вопросов общественной безопасности. Объединение женщин-полицейских Ганы дает нам пример еще более узконаправленного подхода. Можно предположить у него наличие обширных связей, учитывая, что это Объединение направило около сотни женщин для участия в международных миротворческих операциях. Тем не менее, по словам президента этой организации, она поддерживает связи только с Ассоциацией женщин-полицейских Западной Африки.

Ассоциации женского персонала стран Северной Америки часто сотрудничают с более крупными организациями. Например, объединение «Женщины в секторе обороны и безопасности» (Канада) поддерживает тесные связи с Канадской ассоциацией предприятий сектора обороны и безопасности, которая оказывает административную помощь и разрешает своим членам вступать в вышеназванное объединение. У объединения есть свой руководящий совет и исполнительный комитет.

Обширными связями могут похвастаться не только крупные ассоциации. «KARAMAN Мусульманские женщины-адвокаты за права человека» (организация, базирующаяся в США) имеет обширные связи с департаментами федерального правительства США, следственными органами, социальными службами и международными организациями. Исходя из имеющейся информации, можно сделать вывод, что ассоциации стран Северной Америки имеют более обширные связи и партнерские отношения с частными структурами, чем ассоциации других регионов. Например:

- спонсорами основных конференций ассоциации «Женщины-офицеры и сотрудники полиции Лос-Анджелеса» выступают частные компании;
- компания «Моторола» выступает спонсором наград «Лучший правоохранитель года» и «Стеклянный потолок», учрежденных Национальной ассоциацией женщин-руководителей (подразделений) правоохранительной системы»;
- ассоциация «Женщины в федеральных правоохранительных органах» проводит переговоры о стипендиальной программе и снижении оплаты за дистанционное обучение на степень Магистра государственного управления в колледже Marist College, предлагает своим членам снижение оплаты за обучение по программе профессиональной ответственности, а также возможность бесплатных психологических и юридических консультаций;
- Ассоциация женщин-руководителей пенитенциарных учреждений получает спонсорскую помощь от предприятий частного сектора;
- Международная ассоциация женского персонала пожарных служб и структур по чрезвычайным ситуациям продает атрибутику и рекламное место на своем веб-сайте, а частные компании выступают спонсорами конференций, которые организует эта ассоциация;
- спонсорами и жертвователями фонда Американского общества промышленной безопасности выступают промышленные предприятия; кроме того, Общество занимается продажей книг и атрибутики.

5. Программы и основные направления работы

5.1. Цели и задачи

Из 67-ми изученных нами ассоциаций, 65 предоставляют информацию о своих программных целях, задачах и направлениях деятельности. Многие из ассоциаций решают не одну, а сразу несколько задач. В большинстве случаев это обслуживание потребностей своих членов и деятельность в интересах своего коллектива, сектора или ведомства. При этом уровень приоритетности той или иной задачи зависит от типа организации и контекста, в котором функционирует конкретная ассоциация.

Задачи, связанные с обслуживанием потребностей членов ассоциаций, более-менее совпадают во всех ассоциациях и объединениях. Такая деятельность направлена на изучение потребностей и оказание помощи, налаживание связей и укрепление отношений с другими ассоциациями и объединениями, создание возможностей для общения и обмена информацией, признание и оценку вклада участников, обеспечение возможностей для обучения и профессионального роста членов ассоциации/объединения.

Таблица 8. Задачи, определенные в программных заявлениях ассоциаций (по частоте упоминаний)

	Полиция (30)**	Пенитенциарные учреждения	Пожарные службы, ЧС (4)	Вооруженные силы (3)	Иммиграционные (2)	Частные охранные компании (1)	Судьи (3)	Адвокаты (15/17)*	Сектор в целом (3)	Всего
Создание объединений и укрепление связей; создание возможностей для обмена опытом и информацией	27	–	2	1	–	1	–	6	3	40
Разработка и воплощение стратегии, выявление и обсуждение проблем	25	1	4	4	–	–	1	3	2	40
Обеспечение возможностей для профессионального роста участников; развитие потенциала отдельных участников, организации, ведомства и/или сообщества	15	1	2	1	–	1	–	4	3	27
Изменение гендерной и кадровой политики в интересах женского персонала организации	13	–	2	2	1	–	1	5	2	26
Предоставление услуг и помощи членам ассоциации	10	–	2	1	1	–	1	5	2	22
Пропаганда и агитация	2	–	–	–	–	–	–	18	1	21
Предоставление услуг и помощи лицам, не являющимся членами ассоциации	1	–	–	–	–	–	1	15	2	19
Проведение исследований, обмен передовым опытом, и/или функционирование в качестве ресурсного и экспертного центра по гендерным вопросам	3	–	1	–	–	–	1	3	–	8
Создание стимулов для внедрения необходимых перемен	–	–	–	1	–	–	–	3	3	7
Признание вклада женщин в сфере безопасности	3	–	1	–	–	–	–	–	1	5
Оказание помощи в налаживании контактов и	2	–	–	–	–	–	–	–	–	2

связей										
--------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

* - информация о программных задачах двух ассоциаций юристов недоступна

** - общее количество изученных ассоциаций

Задачи, чаще всего упоминаемые в программных заявлениях ассоциаций и объединений, обобщены в Таблице 8. В программных документах ассоциаций могут не упоминаться некоторые задачи и направления деятельности, хотя в действительности ассоциации участвуют в соответствующих видах деятельности. Например, содействие профессиональному развитию своих членов указали среди приоритетных задач только 15 из 29-ти женских ассоциаций полиции и 4 из 17-ти ассоциаций юристов, но на самом деле такими проектами в той или иной мере занимаются все из изученных нами ассоциаций.

В целом, программные документы ассоциаций судей, юристов и сотрудниц сектора безопасности ставят на первое место обслуживание интересов своего сообщества, сектора или ведомства, а уже потом интересы своих членов. Это совсем не означает, что члены этих ассоциаций не заинтересованы в положительных изменениях в своих сообществах, организациях или ведомствах. Просто оказание помощи членам ассоциации не является основной задачей соответствующей ассоциации. В программах большинства ассоциаций полиции, пожарных служб и служб по чрезвычайным ситуациям, пенитенциарных учреждений, кроме внутренних, есть еще и «внешние» задачи, хотя приоритет при этом все же отдается обеспечению потребностей и интересов членов этих ассоциаций.

Каждая из ассоциаций решает комплекс собственных «внутренних» задач, направленных на обслуживание потребностей своих членов и деятельность в интересах своего сообщества, сектора или ведомства. Наше исследование показало, что в комплекс таких задач, как правило, входят: защита прав женщин и проведение соответствующей просветительской работы; укрепление связей между организациями/ведомствами и группами населения, в интересах которого они работают; оказание помощи коллегам в органах власти и на местном уровне; демонстрация социальной ответственности; привлечение внимания общества и властей к проблемам, которыми занимается ассоциация. В отдельных случаях предусмотрено и оказание помощи непосредственно населению. Ниже приведены примеры программных задач, которые, несмотря на «внешнюю» направленность, должны привести к необходимым переменам в соответствующем ведомстве или сфере деятельности:

- В спектр задач Международной ассоциации женщин-судей входят защита прав женщин на равное правосудие, расширение возможностей для доступа женщин к правосудию, увеличение количества женщин на судебных должностях всех уровней, создание и укрепление женских ассоциаций судей, борьба с гендерной дискриминацией в системе судопроизводства.
- Заявленная цель Федерации женщин-юристов Кении – «повышение правового статуса женщин в Кении, расширение возможностей для доступа кенийских женщин к правосудию, изменение законодательства и политики в интересах женщин, повышение информированности общества по вопросам гендера и прав женщин»¹³.

¹³ The African Executive, “Women participation in the Kenyan Society”, Issue 296, 22–28 December 2010, с. 6: <http://www.africanexecutive.com/downloads/Women%27s%20participation%20in%20Kenyan%20Society.pdf> (по состоянию на 17 февраля 2011 г.).

- Задача Объединения женщин-полицейских Мозамбика – реализация гендерных положений Южноафриканской декларации развития общества; борьба с дискриминацией женского персонала в полиции¹⁴.

К ассоциациям, задачи которых больше ориентированы на реализацию необходимых изменений в секторе безопасности и соответствующих ведомствах, относятся:

- Ассоциация «Женщины в секторе безопасности Сьерра-Леоне». Ее деятельность направлена на «... защиту прав женщин и обеспечение гендерного равенства в секторе безопасности с использованием таких механизмов как межведомственное сотрудничество, развитие потенциала, создание объединений и обмен передовым опытом»¹⁵.
- Британское объединение женщин-пожарных. Его задачи: борьба за позитивные изменения в пожарной и спасательной службах; увеличение количества женского персонала; налаживание сотрудничества с партнерами и заинтересованными ведомствами с целью совместного формирования перспектив службы; признание заслуг лучших сотрудников всех уровней¹⁶.

Межгосударственные региональные объединения видят свою задачу в развитии и укреплении партнерских отношений с организациями в пределах своих ведомств. Женские ассоциации, объединяющие сотрудниц разных структур сектора безопасности, признают необходимость налаживания связей и развития отношений не только с организациями сектора безопасности, но и с органами государственной власти, неправительственными организациями, общественными группами и объединениями. Большинство же узкопрофессиональных ассоциаций сектора безопасности, помимо своих основных задач, стремятся к развитию связей и взаимоотношений с ассоциациями и организациями других ведомств и сфер деятельности.

Несмотря на некоторые различия в программных положениях, ассоциации органов полиции, пенитенциарных учреждений и пожарных служб нацелены в основном на решение задач профессиональной подготовки и развития своих членов, разработку и реализацию гендерно-чувствительных аспектов политики и практики, стимулирование женщин к занятию управленческих и руководящих должностей.

Программы ассоциаций юристов и сотрудниц сектора безопасности в большей степени, чем ассоциации сотрудниц пенитенциарных учреждений, полиции, частных охранных компаний, пожарной службы и служб по чрезвычайным ситуациям нацелены на защиту прав женщин, повышение их авторитета в обществе, привлечение внимания к их потребностям и правам и развитие потенциала местных организаций как активных участников судебной системы. Программы этих ассоциаций также призывают участников и партнеров к большей активности, сотрудничеству в решении проблем и продвижению необходимых перемен.

Ассоциации судей, адвокатов и сотрудниц пенитенциарных учреждений больше своих коллег в полиции, пожарных службах, частных охранных компаниях и вооруженных силах заинтересованы в таких видах деятельности, как проведение научных исследований

¹⁴ Центр миротворчества им. Пирсона, материалы семинара «Женщины-миротворцы», 12–13 октября 2009 г., Лусака, Замбия, с.15: http://www.iansawomen.org/sites/default/files/newsviews/Seminar%20Report_Women%20in%20POs_Zambia%20Oct%202009.pdf.

¹⁵ WIPSEN-Africa, *Women in Security Bulletin*, том 1, май 2009, с.2.

¹⁶ Объединение женщин-пожарных, Бизнес-план на 2009–2012 гг., с.2: <http://www.nwfs.net/upload/documents/NWFS-BP-09-AW.pdf>.

по вопросам гендерного равенства и прав женщин, организация программ по изучению и распространению позитивного опыта, изучение сравнительного права, подготовка статей по вопросам гендерной политики.

Ассоциации на территории постконфликтных стран больше внимания уделяют таким направлениям как улучшение условий труда, привлечение женщин на работу в секторе безопасности или соответствующих ведомствах и обеспечение равного участия женщин в секторе безопасности. В отличие от них, ассоциации Европы и Северной Америки больше интересуются вопросами развития соответствующих организаций. Женские ассоциации органов полиции и сектора безопасности стран Африки рассматривают среди своих основных задач активное участие по таким направлениям, как предупреждение конфликтов, миротворчество и человеческая безопасность, которые не являются приоритетными для полицейских ассоциаций в других регионах мира.

5.2. Основные направления деятельности

Разные ассоциации специализируются на разных видах деятельности. Исходя из задач данного исследования, все виды деятельности мы сгруппировали по нескольким направлениям. Это деятельность в интересах членов ассоциации; налаживание и развитие партнерских связей; достижение гендерного равенства; информационное взаимодействие; присуждение наград лучшим членам ассоциации; профессиональный рост, подготовка и обучение; менторинг/наставничество; работа с населением и социальная ответственность.

Деятельность в интересах членов ассоциации

Виды помощи и услуг, предоставляемые членам ассоциации, определяются их интересами и потребностями. Общими для многих ассоциаций являются такие виды деятельности как проведение регулярных встреч, общественных мероприятий и семинаров по вопросам обучения, профессионального роста, обмена информацией и взаимопомощи. По другим видам помощи и услуг приоритеты ассоциаций расходятся. В качестве примеров можно выделить такие направления:

- подгонка по фигуре форменной одежды и бронежилетов для женщин, разработка формы для беременных;
- организация медицинских, юридических и психологических консультаций;
- социальные и академические стипендии, скидки в оплате за обучение;
- сбор и оценка данных и информации по вопросам гендерного равенства, прав человека и продуктивного здоровья;
- улучшение условий для работы и отдыха, повышение безопасности физического труда;
- информирование о возможностях карьерного роста, профориентационная работа;
- переговоры относительно получения льгот при страховании профессиональной ответственности;
- использование социальных сетей для создания дискуссионных групп;
- организация обменов.

Кроме того, Международная ассоциация сотрудниц пожарной службы и структур по чрезвычайным ситуациям предоставляет своим членам услуги справочно-информационной и адвокатской поддержки, а Национальная ассоциация женщин-сотрудниц пенитенциарных учреждений США курирует мемориальный сайт в память о сотрудниках, погибших при исполнении служебных обязанностей.

Женская консультативная группа при Организации руководителей полиции стран Океании учредила программу *Sister City (Город-побратим)*. Через эту программу отдельные штаты Австралии и регионы Новой Зеландии могут устанавливать контакты с одним из островов Океании для оказания помощи местным женским организациям. На сегодняшний день такое сотрудничество осуществляется только на уровне общения по электронной почте и по телефону, поэтому о заметных успехах говорить пока не приходится. Руководитель программы видит причину в том, что ассоциации Австралии и Новой Зеландии еще не осознали в полной мере важность этого проекта и поэтому не стремятся к налаживанию партнерских связей с коллегами на островах Океании. Согласно плану действий по развитию этой программы в 2011 году, австралийские и новозеландские участники пригласят своих коллег из Океании на одну из конференций ЖКГ-ОРПСО, где они смогут узнать о преимуществах участия в Женской консультативной группе. Кроме того, Федеральная полиция Австралии разработает Основные направления программы *Sister City*, которые станут «дорожной картой» успешной реализации программных целей.

Вставка 4. Ассоциация «Женщины-офицеры и сотрудники полиции Лос-Анджелеса»

Эта ассоциация очень творчески подходит к решению проблем своих участниц. Например, когда члены ассоциации высказали недовольство по поводу высокой стоимости форменной одежды для беременных сотрудниц, ассоциация закупила партии формы для беременных разных размеров и начала предоставлять их в распоряжение сотрудниц на условиях временного пользования. При этом сама форменная одежда обходится сотрудницам совершенно бесплатно, не считая расходов на стирку и чистку перед ее возвратом после использования. Конечно же, подобная инициатива нашла широкую поддержку среди членов ассоциации.

Налаживание и развитие партнерских связей

Если говорить о деятельности в интересах собственных членов, то все ассоциации и региональные объединения уделяют большое внимание таким направлениям, как создание возможностей для налаживания и развития связей внутри и за пределами ассоциации, повышение уровня образования и подготовки, поиск необходимых ресурсов, оказание взаимной поддержки и взаимопомощи.

Члены ассоциации имеют возможность общаться друг с другом в ходе различных общественных мероприятий, конференций и учебных семинаров, а также находить друг друга через справочные службы. Через свои отделения и филиалы ассоциации создают возможности для общения своих членов с коллегами из других ассоциаций. Например, ассоциация ЖКГ-ОРПСО подчеркивает важность укрепления сотрудничества между женскими организациями региона. Благодаря своим развитым контактам и партнерским отношениям с полицейскими структурами стран региона и с международными агентствами по развитию, эта организация имеет возможность проводить различные конференции, организовывать обмены и реализовывать программу *Sister City*. Без таких связей вся эта деятельность была бы невозможной.

- **Возможности для общения членов ассоциации между собой**

Некоторые ассоциации, в частности «Женщины в секторе национальной безопасности» (базируется в США), Женская группа Американского общества промышленной безопасности, Национальная ассоциация женщин-руководителей подразделений правоохранительной системы и Международная ассоциация сотрудниц пожарной службы и структур по чрезвычайным ситуациям обеспечивают для своих участников возможности

общения через социальные сети. Опрошенные нами лица сообщили, что более молодые члены ассоциаций активно посещают эти сайты и стремятся расширить в своих ассоциациях практику использования социальных сетей. Другие ассоциации пока еще не так активно используют социальные сети и общественный маркетинг, но многие изучают эти инструменты на предмет их возможного использования в интересах своих участников. Некоторые региональные отделения Международной ассоциации женщин-полицейских ведут блоги по текущим направлениям своей деятельности. Например, ассоциация «Женщины в национальной безопасности» (США) создала блог, где ведутся дискуссии по актуальным проблемам. Другой блог, которым управляют стажеры и члены ассоциации, создан специально для девушек и молодых женщин с целью привлечения их внимания к проблемам национальной безопасности.

- **Связи на уровне отдельных стран и регионов**

Большинство из изученных нами национальных ассоциаций имеют партнерские связи в пределах соответствующей страны. Например, Ассоциация женщин-юристов при Американской ассоциации адвокатов поддерживает партнерские связи со множеством организаций, расположенных преимущественно на территории США. Большинство межгосударственных региональных ассоциаций объединены связями в пределах соответствующих регионов. Задача налаживания контактов и оказания помощи значительно усложняется в случаях, когда организации принадлежат к разным ведомствам и говорят на разных языках. Первый вице-президент Международной ассоциации женщин-полицейских (МАЖП) в одном из интервью отметила, что, хотя МАЖП имеет сеть региональных представительств по всему миру, организация стремится расширить свою деятельность, распространив ее за пределы Северной Америки, в частности в страны, где английский не является государственным языком.

Карибская ассоциация женщин-полицейских и Женская консультативная группа при Организации руководителей полиции стран Океании рассматривают в качестве одного из приоритетов своей деятельности оказание помощи в создании национальных объединений. Аналогичную структуру предлагает и Объединение женщин-полицейских стран Юго-Восточной Европы. Другие региональные ассоциации, в частности, Объединение женщин-полицейских стран Скандинавии и Балтии, Европейское объединение женщин-полицейских и Европейская ассоциация женщин-юристов оказывают помощь входящим в их состав национальным ассоциациям.

Если говорить о контактах с международными неправительственными организациями, структурами безопасности национального, регионального и местного уровней, органами власти и общественными организациями, то африканские ассоциации персонала сектора безопасности имеют более обширные связи по сравнению с узкопрофессиональными ассоциациями Африки, действующими в пределах только своего сектора.

- **Международные объединения**

Многие из изученных международных ассоциаций связаны с различными организациями по всему миру. Например, Международная ассоциация женщин-судей поддерживает организационные и партнерские связи со структурами ООН, международными и национальными НПО, Всемирным банком, Межамериканским банком развития, правительствами, учебными заведениями и организациями системы судопроизводства. Для Международной федерации женщин-юристов стратегическим приоритетом является «создание женских ассоциаций юристов на национальном, региональном и международном уровнях».

Достижение гендерного равенства

Основной задачей почти всех изученных ассоциаций является обеспечение полной интеграции женщин в структуры сектора безопасности. Некоторые из них считают, что участие женщин в работе этих структур является залогом их эффективной деятельности. Достижение гендерного равенства входит в комплекс задач и целей ряда ассоциаций:

- Европейское объединение женщин-полицейских: стремится к признанию в качестве ведущего европейского экспертного центра по вопросам гендерной политики, многообразия и равенства.
- Объединение женщин-полицейских при Миссии ООН в Судане и Ассоциация женщин-полицейских при правительстве Судана: обе организации рассматривают достижение гендерного равенства в качестве одной из своих главных задач.
- Ассоциация «Женщины в пенитенциарной службе» (США): одна из заявленных целей – осуществлять стратегическое руководство и выступать в качестве консультативного центра по вопросам гендерного равенства и привлечения женского персонала на службу в структурах сектора безопасности.
- Либерийская ассоциация женщин-правоохранителей: своей главной задачей считает достижение гендерного равенства на основе гендерно-чувствительной политики, обучения и подготовки.
- Ассоциация «Женщины в секторе безопасности Сьерра-Леоне»: главная задача – защита прав женщин и достижение гендерного равенства в секторе безопасности с использованием таких механизмов, как межведомственное сотрудничество, развитие потенциала, создание объединений и обмен передовым опытом.
- Международная ассоциация женщин-полицейских: ее задача – укрепить, консолидировать и повысить роль женщин в международной системе уголовного правосудия путем проведения в организациях и структурах власти просветительской работы по гендерным вопросам.
- Женская консультативная группа при Организации руководителей полиции стран Океании: ее миссия – обеспечение равенства женщин во всех сферах деятельности полиции; борьба с дискриминацией по гендерному признаку для всех категорий сотрудников – как в ранге офицеров, так и сотрудников без погон и званий.
- Объединение женщин-полицейских Южной Африки: одна из задач предусматривает привлечение полицейских-мужчин к деятельности по обеспечению гендерного равенства.
- Объединение женщин-полицейских стран Юго-Восточной Европы: ставит своей задачей внедрение гендерного подхода при обучении будущих сотрудников полиции, а также консультирование Ассоциации начальников полиции стран Юго-Восточной Европы по вопросам гендерного равенства и проблемам женщин-полицейских.
- Объединение женщин-полицейских Зимбабве: создание равных условий службы для всех сотрудников полиции независимо от гендерной принадлежности.
- Монгольская ассоциация женщин-юристов: просветительская работа по вопросам гендерных проблем среди правоохранительных органов, учреждений судебной системы, структур власти и населения.

Деятельность многих ассоциаций направлена на поддержку и развитие политики и практики, предусматривающих возможности для равного участия женщин и развитие их потенциала во всех сферах деятельности. Например:

- Объединение женщин-полицейских Танзании: добилось создания на полицейских участках отделов по гендерным вопросам.
- Ассоциация женщин в Вооруженных силах Республики Болгария: на международном семинаре «Женщины, война и мир» провела презентацию успехов болгарских Вооруженных сил по выполнению Резолюций 1325 и 1820 Совета Безопасности ООН, организует учебно-подготовительные мероприятия по вопросам гендерного равенства.
- Международная ассоциация женщин-судей: проводит исследования на тему «гендер и право»; выступает за ратификацию и мониторинг соблюдения международных и региональных конвенций по правам человека.
- Европейская женская ассоциация адвокатов: организовала несколько волонтерских рабочих групп, которые занимаются вопросами гендерного равенства.
- Пакистанская ассоциация женщин-юристов: проводит кампании против гендерной сегрегации в высших учебных заведениях.

Кроме того, ряд организаций и консультативных органов занимаются вопросами гендерного равенства в вооруженных силах и проводят углубленные исследования, посвященные проблемам женщин и вопросам гендерной политики в секторе безопасности. Так, например:

- Консультативный совет Министерства обороны США по вопросам женщин-военнослужащих (КСМОВЖВ) на своем веб-сайте размещает большое количество научно-исследовательских и информационных материалов по проблемам женщин-военнослужащих. КСМОВЖВ провел несколько самостоятельных и совместных исследований, в том числе проект под названием *Стратегии, применяемые женщинами-военнослужащими для достижения успеха и преодоления проблем*. В данной работе рассматриваются возможности для использования таких стратегий во взаимоотношениях представителей разных уровней командной вертикали, разных поколений и разных гендерных категорий. Кроме того, Совет разработал и представил на рассмотрение Министра обороны США рекомендации относительно участия женщин в боевых операциях и оказания помощи семьям раненых солдат¹⁷.

Проблемы дискриминации по признаку пола

- На веб-сайте Объединения женщин-полицейских стран Скандинавии и Балтии отмечается, что Объединение уделяет большое внимание проблеме сексуальных домогательств и непристойного поведения по отношению к женщинам, учитывая, что эта проблема в той или иной степени имеет место в странах-участницах объединения. Для борьбы с этим явлением организация предложила пакет специальных мер.
- После нескольких громких скандалов Национальная женская ассоциация офицеров пенитенциарной службы США выступила за принятие законодательства, ужесточающего ответственность за изнасилование и другие сексуальные преступления против женщин-офицеров во время исполнения ими своих служебных обязанностей.

Информационное взаимодействие

¹⁷ Ежегодный доклад Консультативного комитета Министерства обороны США по вопросам женщин 2009 года, (DACOWITS: Washington), 2009

Все опрошенные нами лица отмечали важность информационного обмена между руководством и членами ассоциации и между ее членами. Многие веб-сайты, а также сборники материалов создавались как вспомогательные средства информационного обмена.

Из 67-ми изученных ассоциаций 53 имеют собственные веб-сайты, где обязательно содержится описание организации, ее целей, задач и условий членства, а также публикуются новости и анонсы ближайших мероприятий. Дополнительно на сайтах ассоциаций могут размещаться ссылки на другие ресурсы, библиотеки различных материалов, описания мероприятий и видов деятельности, а также разделы, доступные только для членов ассоциации. Общедоступные страницы многих веб-сайтов не обеспечивают возможностей для полноценного взаимодействия и общения. На сайтах отдельных ассоциаций представлены блоги, дискуссионные группы, видеоклипы, а также ссылки для перехода на сайты таких социальных сетей как LinkedIn, Фейсбук и Твиттер (LinkedIn, Facebook, и Twitter). Некоторые сайты дают ссылки на ресурсные страницы, сайты центров повышения квалификации, объявления о вакансиях, страницы с описаниями примеров передового опыта, результаты исследований, списки экспертов и адреса представителей.

Ряд ассоциаций издают информационные бюллетени и журналы, которые выходят в электронном либо печатном формате. Это, в частности, Ассоциация женщин-руководителей пенитенциарных учреждений (США), Международная ассоциация женщин-судей, Европейское объединение женщин-полицейских, Международная ассоциация сотрудниц пожарной службы и структур по чрезвычайным ситуациям, ассоциация «Женщины-офицеры и сотрудницы полиции Лос-Анджелеса», Объединение женщин-полицейских при Миссии ООН в Судане и Международная ассоциация женщин-полицейских. В ходе исследования было установлено, что информационный бюллетень «*The Correct Woman*» является изданием Африканской ассоциации сотрудниц пенитенциарных учреждений. В то же время никакой другой информации об этой ассоциации обнаружить не удалось.

В большинстве случаев ассоциации издают свои публикации на английском языке, однако некоторые из них выпускают издания на двух или нескольких языках. Например, Международная ассоциация женщин-судей издает бюллетени на английском, французском и испанском языках; Международная федерация женщин-юристов – на английском и испанском языках; а бюллетень Афганской ассоциации женщин-юристов выходит на языке дари, а также в переводе на английский язык.

Присуждение наград лучшим членам ассоциаций

Присуждение наград лучшим членам ассоциации имеет большое значение с точки зрения признания достижений женщин, повышения авторитета женского персонала, а также создания ролевых моделей для привлечения на службу женщин и создания стимулов для их продвижения на руководящие должности в своих организациях.

Многие из изученных нами ассоциаций и объединений присуждают своим членам награды за различные достижения. Например:

- Небольшое канадское региональное объединение «Женщины в правоохранительной системе Атлантики» присуждает награды в следующих номинациях: «За общественную работу», «Лучшему руководителю», «За

отличную службу», «Лучшей женщине-полицейскому года», а также медали «За отвагу».

- Объединение женщин-полицейских Южной Африки присуждает «награды престижа».
- Международная ассоциация женщин-полицейских (МАЖП) присуждает награды в номинациях «Офицер года», «Лучший наставник», «Лучший руководитель», «За общественную работу», «За высокие достижения», «За гражданский подвиг», «За международную деятельность», медали «За мужество», а также различные награды партнерам МАЖП.
- Ассоциация женщин-руководителей пенитенциарных учреждений (США) присуждает премию фонда им. Сьюзан М. Хантер за активное участие и помощь женщинам-коллегам в пенитенциарной системе.
- Американская ассоциация адвокатов ежегодно присуждает лучшим женщинам-юристам премию им. Маргарет Brent.
- Международная ассоциация женщин-судей отмечает тех, кто внес значительный вклад в борьбу за права женщин.
- Президент ассоциации «Женщины-офицеры и сотрудницы полиции Лос-Анджелеса» Дебора Гонсалес отметила, что, поскольку некоторые сотрудницы гражданского персонала полиции посчитали для себя невозможным конкурировать за награды с женщинами-офицерами, которые «спасали человеческие жизни», ее организация сегодня присуждает только две награды лучшим руководителям подразделений -- одна для сотрудниц в ранге офицеров, а другая – для сотрудниц «без погон».

Некоторые ассоциации учреждают и присуждают награды совместно с частными компаниями. Так, Национальная ассоциация женщин-руководителей правоохранительных органов США совместно с компанией «Моторола» учредила ежегодную премию «Лучшему начальнику полиции года». При этом компания «Моторола» финансирует не только саму премию и пребывание лауреата на ежегодной конференции ассоциации, но и устраивает в его честь торжественный прием в его родном коллективе.

Некоторые из опрошенных нами лиц отмечали, что в их ассоциациях высоко ценится чувство юмора. Однако только Национальная ассоциация женщин-руководителей правоохранительных органов США открыто признает, что она присуждает «юмористическую» награду «*Стеклянный потолок*». Эта награда выполнена в виде стеклянной булавки и присуждается женщинам, которым удалось «разбить стеклянный потолок» и получить желаемое повышение в должности («стеклянный потолок» – образный термин, символизирующий собой некий барьер, ограничивающий продвижение женщин по служебной лестнице по причинам, не связанным с их профессиональными качествами – прим. перев.)

Профессиональный рост, подготовка и обучение

Профессиональный рост, подготовка и обучение имеют огромное значение для привлечения и удержания в структурах безопасности женского персонала, и поэтому этим направлениям отводится важное место в деятельности большинства женских ассоциаций сектора безопасности. Все из изученных нами ассоциаций и объединений предлагают своим членам возможности для профессионального роста, обучения и подготовки. В большинстве случаев для этого регулярно организовываются специальные конференции, в других случаях -- семинары, собрания рабочих групп, неформальные встречи и собрания с участием приглашенных экспертов. Многие из таких мероприятий проводятся только для членов ассоциаций, хотя в последнее время наблюдается тенденция к привлечению более

широкого круга участников. Так, в 2011 году ежегодная конференция Международной ассоциации женщин-полицейских организовывалась при содействии других правоохранительных структур, представителей пенитенциарных служб, структур по вопросам условно-досрочного освобождения и помилования, органов системы судопроизводства и учебных заведений, а также полицейских управлений государственных ассоциаций. Ассоциация «Женщины-офицеры и сотрудницы полиции Лос-Анджелеса» приглашает к участию в своих мероприятиях и членов других полицейских ассоциаций Лос-Анджелеса. Ее президент считает, что высоким уровнем проводимых мероприятий ассоциация обязана именно участию приглашенных лиц.

Ассоциации предлагают своим членам целый ряд возможностей для повышения их профессиональной квалификации, обучения и подготовки:

- Афганская ассоциация женщин-судей, при содействии Женской ассоциации руководящих работников Афганистана организовала учебные курсы по изучению Гражданского и Гражданско-процессуального кодексов Афганистана, а также международных конвенций по гражданскому праву, которые уже прошли 80 афганских женщин, занимающих судебские и адвокатские должности. В рамках этой инициативы некоторые из слушательниц смогли побывать в Гарвардской школе права¹⁸.
- Международная ассоциация женщин-судей провела учебные семинары для нескольких групп судей и представителей смежных профессий из 21 страны мира. Некоторые из этих семинаров были организованы по инициативе партнеров из Афганистана, Танзании, Уганды и Замбии.
- Ассоциация «Женщины в секторе национальной безопасности» (США) организовала учебный курс на тему «Анализ угроз и готовность к чрезвычайным ситуациям», который проводится на территории округа Колумбия, США.
- Ассоциация «Женщины-офицеры и сотрудницы полиции Лос-Анджелеса» совместно с американской компанией Global Investigative Industries Inc. предлагает учебную программу по проведению расследований в сфере борьбы с наркотиками.
- Базирующаяся в США Ассоциация женщин-руководителей пенитенциарных учреждений, в рамках мероприятий по воспитанию будущих лидеров, ежегодно организует курсы повышения квалификации для перспективных молодых руководителей.
- В 2010 году Женская группа Американского общества промышленной безопасности в рамках своей ежегодной конференции провела курс занятий на тему «Как самосовершенствоваться и оставаться конкурентоспособной, соблюдая при этом оптимальный баланс между работой и личной жизнью».

Некоторые ассоциации способствуют повышению квалификации своих членов, предлагая им стипендии или помощь в оплате обучения во время собственных учебных мероприятий или на базе средних и высших учебных заведений. К таким относятся Международная ассоциация женщин-юристов, ассоциация «Женщины в секторе обороны и безопасности» (Канада), Ассоциация женщин-руководителей пенитенциарных учреждений (США), ассоциация «Женщины-офицеры и сотрудницы полиции Лос-Анджелеса», Международная ассоциация женщин-полицейских, ассоциация «Женщины в федеральных правоохранительных органах» (США). В частности, Ассоциация «Женщины-офицеры и сотрудницы полиции Лос-Анджелеса» предлагает помощь в оплате обучения тем своим участницам, которые стремятся к более высоким званиям и должностям. Ассоциация

¹⁸ Посольство США, *Afghan Women*, (Международный ресурсный центр: Испания), с.21: <http://www.embusa.es/irc/AfghanWomen.pdf>.

«Женщины в федеральных правоохранительных органах» добилась для своих членов скидок при оплате дистанционного обучения по программе «Магистр государственного управления». Группа сотрудниц канадской полиции по собственной инициативе сформировала ассоциацию под названием «Группа женщин-полицейских им. Фредериктона», которая вместе с ассоциацией «Женщины в правоохранительной системе Атлантики» собирает средства для отправки своих членов на различные учебные мероприятия.

Другие ассоциации в качестве возможностей для профессионального роста предлагают программы обмена и командировок. Женская консультативная группа при Организации руководителей полиции стран Океании (ЖКГ-ОРПСО) ежегодно организывает шесть трехнедельных программ обмена для женщин-офицеров. Цель этих обменов – способствовать профессиональному росту участников и помочь им приобрести знания и умения, которые они в дальнейшем смогут применить для повышения эффективности собственных подразделений. Общее руководство программой осуществляет Секретариат ЖКГ-ОРПСО.

Программы обмена для своих участников организывает и Международная ассоциация женщин-судей. Британская ассоциация женщин-полицейских ЖКГ-ОРПСО периодически обмениваются сотрудницами полицейских управлений, что позволяет им приобретать новые знания и навыки. Возможности для участия в программах обмена сотрудниками рассматривает и Объединение женщин-полицейских стран Скандинавии и Балтии.

Менторинг/наставничество

Изученные ассоциации в большинстве своем признают тот факт, что во многих организациях сектора безопасности доминирующие роли до сих пор принадлежат мужчинам, и что для повышения статуса женщин в этих организациях необходимо приложить значительные усилия. Практически все ассоциации отмечают значение менторинга/наставничества (менторинг от англ. mentoring -- один из методов обучения и развития персонала, при котором более опытный сотрудник (ментор) делится имеющимися знаниями со своими протеже на протяжении определенного периода времени -- прим. перев.) с точки зрения укрепления и приобретения новых знаний и навыков, расширения ассоциаций и их связей, а также повышения роли женщин как внутри собственных организаций, так и в секторе безопасности в целом. В программных заявлениях ряда ассоциаций важная роль отводится таким видам деятельности, как менторство/наставничество, создание или развитие возможностей для карьерного и профессионального роста своих участников, увеличение количества женщин на руководящих и ответственных должностях и обеспечение равенства женщин на всех уровнях деятельности соответствующих организаций.

В изученных организациях программы менторства/наставничества могут осуществляться в самых разных форматах. Большинство таких программ имеют неофициальный характер. При этом часть из них нацелена на конкретную аудиторию, а другие рассчитаны на более широкий круг участников.

Рассмотрим несколько примеров формальных и неформальных программ менторства/наставничества:

- С 2008 года Объединение женщин-полицейских стран Скандинавии и Балтии работает над исследовательским проектом по обобщению опыта женщин-руководителей и изучению текущей деятельности, направленной на увеличение

числа женщин на руководящих должностях в органах полиции стран Скандинавии и Балтии. Результаты этих исследований будут представлены во время международной конференции женщин-офицеров полиции среднего звена. Это позволит им приобрести новый опыт и выступить в качестве ролевых моделей для других женщин, стремящихся реализовать свой лидерский потенциал. Бизнес-план Объединения на 2008 год предусматривал реализацию пилотного проекта по увеличению числа женщин-руководителей высшего звена, причем для достижения этой цели предполагалось заручиться поддержкой руководящих работников среди мужчин.

- Уставные документы Объединения женщин-полицейских Южной Африки определяют менторство/наставничество как ключевой инструмент для «создания солидного корпуса женщин-лидеров».
- Женская группа Национальной ассоциации полицейских-мусульман (Соединенное Королевство) разрабатывает программу наставничества для мусульманских женщин, стремящихся к назначению на более высокие должности в своих организациях.
- Ассоциация женщин-руководителей пенитенциарных учреждений (США) проводит работу по выявлению сотрудников с высоким лидерским потенциалом и обеспечивает возможности для их профессионального роста.
- Национальная ассоциация женщин-руководителей правоохранительных органов (США) предлагает формальную программу наставничества, которой руководит специально созданный при Ассоциации комитет по вопросам менторинга/наставничества. Сотрудницам, желающим передать свой опыт, подыскиваются подопечные, с которыми они работают в течение одного года и более. Заявленные цели программы – «содействовать профессиональному росту женского персонала, оказывать ему поддержку в продвижении по службе, обеспечивать условия для обучения и продуктивного обмена идеями и опытом».
- Женская консультативная группа при Организации руководителей полиции стран Океании стремится к повышению роли женщин в руководстве, управлении и обеспечении деятельности полиции путем улучшения доступа и усиления взаимодействия с членами руководства, а также через программы обмена.
- Ассоциация «Женщины в секторе обороны и безопасности» (Канада) предлагает программу наставничества и учебно-тренировочный курс, направленный на развитие лидерских качеств сотрудниц.
- Американская ассоциация адвокатов, которая выражает интересы женщин-юристов всей страны, стремится к тому, чтобы женщины имели равные со своими коллегами-мужчинами возможности для профессионального и карьерного роста. Антимонопольное отделение Американской ассоциации адвокатов организовало программу наставничества, где опытные юристы из числа руководителей отделения берут шефство над молодыми специалистами, допущенными к адвокатской практике в учреждениях Верховного суда США. Аналогичная модель будет применяться и для подготовки лидеров среди женской половины Антимонопольного отделения.
- Сотрудники Миссии ООН в Судане организуют учебно-тренировочные мероприятия и передают свои знания и опыт участницам Объединения женщин-полицейских Южного Судана. Основной целью этой деятельности, которая осуществляется в рамках программы ООН по реформированию и реструктуризации органов полиции, является внедрение принципов гендерного равенства в органах полиции Южного Судана. Сотрудники Миссии регулярно встречаются с участницами Объединения. Во время этих встреч рассматриваются насущные проблемы и вырабатываются рекомендации на предмет внедрения необходимых перемен.

- Объединение женщин-пожарных (Соединенное Королевство) организовало для своих участниц программу наставничества, которая реализуется совместно с университетом Anglia Ruskin University.

Работа с населением и социальная ответственность

Многие ассоциации не только работают в интересах своих собственных участников, но и стремятся улучшить жизнь женщин в других регионах мира, которые не знают о своих гражданских правах или не могут ими воспользоваться. Направления информационно-пропагандистской деятельности женских ассоциаций зависят от выявленных проблем, а также от интересов и возможностей ассоциации. Это, в частности, просветительская работа среди населения, содействие в получении доступа к качественной юридической помощи, информационное обеспечение законодательных инициатив, оказание юридической помощи населению, анализ положений закона и правоприменительной практики и публикация его результатов, оказание помощи жертвам преступлений, решение социальных проблем населения, развитие отношений между ведомством и населением, борьба с рекламой, унижающей женщин.

Другие ассоциации занимаются исключительно вопросами улучшения условий жизни и повышения статуса женщин в структурах сектора безопасности. В целом их усилия направлены «вовнутрь» организаций, хотя в некоторых случаях они могут иметь и более масштабный характер. К таким видам деятельности относятся: работа по повышению статуса женского персонала в организациях сектора безопасности; разработка и реализация программ гендерного равенства; определение проблем, с которыми сталкиваются разные группы сотрудников внутри сектора безопасности; обеспечение многообразия (гендерного, этнического, культурного, религиозного и др.) внутри организаций; оказание помощи местным коллегам; разработка программ по защите интересов конкретных групп населения; подготовка участников ассоциаций по вопросам организации и реализации проектов.

Некоторые ассоциации оказывают финансовую помощь, а также уделяют много сил и времени работе с местным населением. Финансовое участие может осуществляться в самых разных формах, от спонсирования различных мероприятий и сбора средств для местных программ до «шефства» над местными программами и инициативами. Приведем несколько примеров:

1. Пропаганда прав женщин

- Европейская ассоциация женщин-юристов, в рамках своего проекта «Равноправие: от законодательства до повседневной жизни» организует семинары и дискуссии, издает печатные материалы и организует радиопередачи на соответствующую тематику.
- Ассоциация женщин-юристов Уганды организовала программу передвижной юридической консультации, которая дает возможность жительницам отдаленных сельских районов узнать о своих правах и законах, которые их защищают.
- Ассоциация «За равноправие женщин в Канадских вооруженных силах» издает просветительские материалы для широких слоев населения.
- Международная ассоциация женщин-судей защищает право женщин на правосудие и доступ к нему, спонсирует публичные лекции и распространяет информацию о судебных решениях по вопросам прав человека. Кроме того, она разработала учебные программы для студентов разных уровней – от средней школы, университетов и юридических

институтов до учебно-тренировочных курсов для сотрудников полиции, адвокатов, социальных работников, врачей и представителей других профессий.

- Всеиндийская ассоциация женщин-юристов обеспечивает защиту прав и благополучия женщин через участие в законодательном процессе, а также помогает женщинам эффективно пользоваться своими правами.
- Базирующаяся в США ассоциация «KARAMAN – Мусульманские женщины-юристы за права человека» разрабатывает для мусульманских женщин и девушек образовательные материалы по вопросам повышения самооценки и развития и формирования их лидерских навыков.

2. Улучшение взаимодействия между органами полиции и населением

- Объединение женщин-полицейских Танзании сотрудничает по вопросам борьбы с преступностью с НПО, школами, тюрьмами и другими учреждениями.
- Ассоциация «Женщины в секторе национальной безопасности» (США) разрабатывает для правоохранительных органов методики улучшения их имиджа среди населения.

3. Поддержка коллег в государственных структурах и на местах

- Объединение женщин-полицейских при Миссии ООН в Судане организует учебно-тренировочные мероприятия для женщин, содействует в привлечении населения к деятельности по противодействию преступности, налаживает связи между женщинами-полицейскими Судана и других стран мира. Деятельности объединения активно способствует Ассоциация женщин-полицейских при правительстве Судана.
- Ассоциация женщин-полицейских Ганы оказывает поддержку женщинам, работающим в сферах и на должностях, которые традиционно считались мужскими.

4. Демонстрация социальной ответственности

- Женская ассоциация Вооруженных сил Республики Болгария организует акции по сбору средств для своих малообеспеченных членов и их семей. Ассоциация также принимала участие в кампаниях по борьбе с раком груди и участвовала в акциях Красного креста и Красного полумесяца по оказанию помощи населению Гаити.
- Ассоциация «Женщины-офицеры и сотрудницы полиции Лос-Анджелеса» проводит ежегодный сбор средств для общественных организаций, в частности, организаций, поддерживающих приюты для бездомных женщин.
- Объединение женщин-полицейских Южной Африки принимает участие в просветительских и социальных программах по борьбе с бедностью и эпидемией ВИЧ/СПИД, и также участвует в группах поддержки жертв преступлений.
- Миссия ООН в Судане «взяла шефство» над детским реабилитационным центром.
- Международная ассоциация женщин-полицейских мобилизовала своих членов на борьбу с оскорбительной для женщин рекламой в СМИ Северной Америки.

5. Разъяснение населению масштаба проблем, с которыми сталкиваются ассоциации и их участники

* Национальная ассоциация полицейских-транссексуалов Соединенного королевства принимает участие в мероприятиях различных общественных организаций.

6. Пропаганда многообразия в структурах сектора безопасности

- Национальная ассоциация полицейских-транссексуалов Соединенного королевства принимает участие в ярмарках вакансий органов полиции.
- Объединение женщин-пожарных (Соединенное Королевство) принимало участие в акции «Позитивные действия», направленной на обеспечение многообразия среди персонала пожарных служб.

7. Оказание помощи женщинам

- Женская организация Американской ассоциации адвокатов и Комиссия по вопросам женщин в профессии учредили совместный проект «Правовая защита женщин, больных раком груди», который направлен на разработку программ и материалов для адвокатов, отстаивающих права пациенток
- Федерация женщин-юристов Ганы учредила программу юридической помощи для женщин и детей из бедных семей.

5.3. Как сделать ассоциацию сильной и эффективной?

Ассоциация никогда не будет эффективной, если она не будет отвечать интересам и ожиданиям своих членов и других участников. Стратегия оказания помощи членам ассоциации и виды помощи зависят от контекста, в котором действует ассоциация. Это страна/регион, где расположена ассоциация, сфера деятельности ассоциации и ведомство, к которому она принадлежит, а также уровень развития соответствующей страны (постконфликтная, переходного периода, развивающаяся, развитая). Среди других элементов контекста следует принимать во внимание такие параметры, как целевая аудитория ассоциации, ее уровень ответственности (начальный уровень, административный, управленческий), географическое распределение членов ассоциации, доступная инфраструктура и средства коммуникации, транспортные средства, стремление и готовность к переменам внутри соответствующего ведомства, поддержка со стороны руководства ведомства и, наконец, способность ведомства, организации и отдельных членов ассоциации оказывать влияние на процесс перемен¹⁹.

Любая ассоциация должна иметь сильное и эффективное руководство и уметь правильно определять и реализовывать интересы своих членов, завоевывать и поддерживать необходимый уровень доверия со стороны своего ведомства, а также выработать и придерживаться стратегической перспективы, которая позволит ассоциации эффективно функционировать в будущем.

Участники одного из семинаров по стратегическому планированию указали, что сильными сторонами Либерийской ассоциации женщин-правоохранителей являются широкое представительство правоохранительных органов (в состав ассоциации входят сотрудницы восьми различных организаций) и активная работа с населением. Выступающие отмечали, что любая политика по повышению статуса и поддержке женщин не будет иметь смысла, если она не воплотится в конкретные действия. Они

¹⁹ Clegg, I., Hunt, R., and Whetton, J., *Policy Guidance to Support Policing in Developing Countries*, Исследовательский центр по проблемам развития, Университет Уэльса, Свонси), 2000, с.174.

также подчеркнули, что ассоциация сможет стать сильной и эффективной, если она будет иметь доступ к необходимым знаниям и опыту, если сможет обеспечивать финансирование своих проектов и научиться эффективно распоряжаться имеющимися ресурсами.²⁰

Объединение женщин при Миссии ООН в Судане и Ассоциация женщин-полицейских при правительстве Судана считают, что своим успехом они обязаны продуманной политике начальников полиции, надежному финансированию, правильному определению и выполнению запросов целевой аудитории. Они также отметили, что при составлении бизнес-плана очень важно учитывать приоритеты как ассоциации, так и местного населения, а также, при разработке стратегии социальной ответственности, предусмотреть механизм подотчетности.

Ассоциация женщин-руководителей пенитенциарных учреждений (США), Национальная ассоциация женщин-руководителей подразделений правоохранительной системы (США), Международная ассоциация женщин-полицейских и Женская консультативная группа при Организации руководителей полиции стран Океании выступают за разработку единого комплекса параметров, по которым можно было бы судить о результатах деятельности той или иной ассоциации и проводить сравнительные оценки. Это позволит каждому участнику оценить свой личный вклад в достижение целей ассоциации, а ассоциации, в свою очередь, смогут увидеть, насколько они приблизились к общей цели.

Другая группа ассоциаций, куда входят Международная ассоциация женщин-судей, Национальная ассоциация женщин-руководителей подразделений правоохранительной системы (США) и Ассоциация женщин-полицейских Великобритании, обращают внимание на необходимость эффективного стратегического маркетинга (т.е. анализа потребностей и ожиданий участников ассоциации – прим. перев.). Они также отмечают важность создания и поддержания высоких этических стандартов деятельности ассоциации, что позволит ей завоевать авторитет и доверие со стороны организации и, в конечном итоге, поможет превратиться в уважаемую структуру, к которой обращаются за советом и консультацией. Объединение женщин-полицейских Южной Африки указывает на необходимость тесной связи членов со своей ассоциацией. Каждый из участников ассоциации должен быть уверен в том, что его мнение будет услышано, что он найдет нужную помощь и поддержку, и что его интересы будут представлены на всех уровнях.

6. Ассоциации женского персонала как агенты перемен

6.1. Определение потребностей

Каждая ассоциация использует свои методы для определения потребностей и ожиданий своих участников. В развивающихся и постконфликтных странах эта работа проводится национальными и международными организациями, в том числе неправительственными, в процессе либо до формирования ассоциации. Например:

- Ассоциация «Женщины в секторе безопасности Сьерра-Леоне» затратила много времени и усилий на определение потребностей и ожиданий организаций-участниц ассоциаций, как каждой по отдельности, так и всех вместе взятых. В этой работе, кроме самой ассоциации, принимали участие африканское отделение объединения «Женщины за мир и безопасность», ДКВС и ряд других заинтересованных

²⁰ WIPSEN & DCAF, Report on the Strategic Planning Workshop for the Liberia Female Law Enforcement Association (LIFLEA), (WIPSEN-Africa: Accra), 2009.

структур. Впоследствии на основе этих исследований были сформулированы цели и задачи ассоциации.

- Организация по безопасности и сотрудничеству в Европе, Юго-Восточный и Восточноевропейский информационный центр по контролю над стрелковыми и легкими вооружениями, Программа развития ООН и Ассоциация руководителей полиции стран Юго-Восточной Европы провели среди 3 800 мужчин и женщин – сотрудников полиции исследование²¹ относительно положения женского персонала в структурах полиции стран Юго-Восточной Европы. Разработанные по результатам этого опроса рекомендации легли в основу программы действий недавно созданного Объединения женщин-полицейских Юго-Восточной Европы.
- Координатор по вопросам реформирования и реструктуризации при Миссии ООН в Судане отметил, что, благодаря участию в деятельности по увеличению количества женщин в миротворческих миссиях и обеспечению гендерного равенства в Судане, местные представители руководства Миссии ООН поняли, что, для того, чтобы привлечь и удержать на службе женщин-миротворцев, им придется решать вопросы их жизненных условий и безопасности. Когда были внедрены необходимые перемены, многие женщины без колебаний подали заявления о приеме на службу и согласились работать наравне с мужчинами в отдаленных и сложных районах. Эти усилия увенчались созданием Объединения женщин-полицейских при Миссии ООН в Судане. Кроме того, представители миротворческого контингента в Судане, как женщины, так и мужчины, проводили опросы среди сотрудниц местной полиции и представительниц местного населения. Это помогло определить их проблемы и потребности, и на этой основе совместно приступить к разработке стратегии по решению этих проблем.

В других случаях подобные исследования проводятся уже после создания ассоциации.

- Изучение отношения к Объединению женщин-полицейских Эстонии, проведенное среди сотрудниц эстонской полиции как внутри, так и за пределами Объединения²² выявило, что сотрудницы из офицерского и гражданского составов полиции по-разному оценивают влияние членства в ассоциации на их карьерный рост. Тем не менее, большинство респондентов согласилось с тем, что профессиональные объединения все-таки необходимы, так как они дают участницам возможность получать новые знания и опыт и повышать уровень своей квалификации. При этом участницы опроса подчеркнули, что они хотели бы получать больше информации о женских организациях и преимуществах членства в них. Они также пожаловались на то, что их начальство не всегда одобряет их участие в мероприятиях по повышению профессиональных навыков и знаний.
- Женская консультативная группа при Организации руководителей полиции стран Океании (ЖКГ-ОРПСО) распространила среди представительниц всех стран-участниц анкеты для сбора информации о статусе женщин в каждой из структур полиции, важнейших проблемах, которые их волнуют, и о деятельности местных филиалов Объединения. Доклад по результатам опроса будет содержать данные с разбивкой по гендерному параметру для полицейских организаций каждой из стран-участниц. Эти исходные данные будут использованы для оценки деятельности ЖКГ с точки зрения достигнутых результатов.

²¹ S. Novović, S. Vla and N. Rakić: *Establishing the Southeast Europe Women Police Officers Network- Research Findings*, Sofia, Bulgaria, September 2010: http://www.seesac.org/uploads/studyrep/WPON_ENG_web.pdf.

²² Kuldma, M. and Resetnikova, A., *Estonian Policewomen's Participation in Women Police Networking: Mandate, Appearances, and Attitudes* (доклад представлен на II Международной конференции по проблемам женщин, Турецкая Республика Северный Кипр, 26–28 апреля 2006 г.)

Многие ассоциации применяют менее формальные методы для определения интересов и потребностей своих участников. Так, для оценки результативности своей работы некоторые ассоциации используют такие параметры, как приход в ассоциацию новых членов и сохранение старых, а также степень их участия в мероприятиях ассоциации. Представители некоторых ассоциаций признали, что жизнеспособность их ассоциаций зависит от того, насколько каждая из них способна реализовывать потребности и ожидания своих членов. Поэтому главы и члены руководства ассоциаций стремятся поддерживать контакты с членами ассоциации и в результате такого постоянного взаимодействия получать необходимую для себя информацию. Потребности и интересы членов ассоциаций могут определяться и при помощи других методов:

- Ассоциация женщин-руководителей пенитенциарных учреждений (США) проводит работу по выявлению интересов и меняющихся потребностей своих членов в ходе конференций и учебно-тренировочных мероприятий для молодых лидеров.
- Национальная ассоциация женщин-руководителей подразделений правоохранительной системы образовывает пары из сотрудниц, желающих поделиться своим опытом, и членов ассоциации, нуждающихся в наставничестве. Это позволяет не только определить потребности развития конкретной сотрудницы, но и помогают коллективной выработке стратегий и решений по уже существующим и потенциальным проблемам полиции и безопасности общества.
- Международная ассоциация женщин-полицейских, которая недавно потеряла небольшое количество членов в Северной Америке, но приобрела примерно такое же количество новых участников в Европе, проводит исследование причин вступления в ассоциацию и выхода из нее, ищет эффективные механизмы для привлечения новых участников и сохранения уже существующих.
- Ассоциация «Женщины в национальной безопасности» (США) исследует интересы и проблемы участников путем организации мероприятий, темы и выступления для которых предлагают сами участницы ассоциации; а также путем анализа статей, книг и видеоклипов, которые они выкладывают в Интернете.

При этом ассоциации должны иметь в виду, что потребности и интересы их участниц не постоянны: они меняются по мере изменения окружающей обстановки и их собственного развития. Например:

- В 2007 году, когда в Судане был размещен первый миротворческий контингент ООН, женщин из состава контингента интересовали преимущественно вопросы безопасного жилья и обеспечения хотя бы элементарных санитарно-гигиенических условий. Эти женщины понимали важность совместной работы и создали Объединение женщин-полицейских при Миссии ООН в Судане. К 2010 году их основные требования были удовлетворены, и ассоциация пришла к пониманию необходимости объединения усилий с советниками по гендерным вопросам ООН и всего мира для разработки документа «Передовые практические методы и инструментарий для решения гендерных проблем и охраны правопорядка при проведении миротворческих операций».
- Объединение женщин-полицейских при Организации по сотрудничеству глав региональных управлений полиции Южной Африки изначально сосредоточило свои усилия на повышении роли женщин и решении их проблем в организации. Сегодня оно взяло на себя уже ведущую роль, которая заключается, в частности, в том, что членов ассоциации приглашают участвовать в исследованиях условий несения службы и в решении различных организационных вопросов. Объединение участвует в самых разных мероприятиях: от анализа гендерного равноправия в

рабочей среде, оценки параметров эффективности и уровня здравоохранения до подготовки наставников на национальном уровне для оказания помощи женщинам, работающим в других сферах деятельности, учреждения почетных наград для самых активных участниц и организации региональных форумов женщин-полицейских.

Кроме того, специфика потребностей зависит от контекста, в котором действует та или иная ассоциация, и для реализации этих потребностей требуется тщательно разработанная стратегия, а в некоторых случаях – и определенные организационные мероприятия. Например:

- Члены Женской консультативной группы при Организации руководителей полиции стран Океании (ЖКГ-ОРПСО) требуют создать для них инфраструктуру для телефонной и электронной связи, так как им необходимо поддерживать связь между собой и с руководством ЖКГ-ОРПСО. Следует сказать, что для большинства других ассоциаций такая проблема не актуальна, так как они уже имеют всю необходимую для этого инфраструктуру.
- Федерация женщин-юристов (Кения) решила, что может внести свой вклад в решение проблемы доступности правосудия для женщин всей страны. Проблема была решена достаточно специфическим способом, с учетом контекста и возможностей Федерации.

6.2. Осуществление перемен в принципах и методах деятельности организаций сектора безопасности

Данное исследование демонстрирует значительный потенциал женских ассоциаций. Во-первых, они могут играть важную роль в изменении принципов деятельности и практики структур сектора безопасности, и, во-вторых, эти изменения могут иметь долговременный положительный эффект не только для самих женщин, но и для организаций, ведомств и населения, в интересах которых они работают.

В зависимости от своих возможностей ассоциации могут оказывать влияние на местном уровне или на более высоком национальном или международном уровнях. Ассоциации женского персонала уже добились важных перемен в самых разных сферах -- от привлечения женщин на службу, предоставления декретных отпусков, внедрения гибкого рабочего графика и изменения форменной одежды и заканчивая государственной политикой в области защиты прав женщин. В некоторых случаях эти перемены явились результатом участия женских ассоциаций в политическом процессе. В других случаях ассоциации смогли добиться необходимых перемен при помощи активной информационно-пропагандистской работы, публикаций с изложением своих позиций и подачи судебных исков о нарушениях прав женщин.

Программы деятельности ассоциаций формируются в зависимости от их целей и приоритетов. Далее, в зависимости от этих целей и приоритетов разрабатываются стратегии и планируются направления деятельности. При необходимости некоторые ассоциации, в частности, Британская ассоциация женщин-полицейских, стремятся влиять на политику путем прямого взаимодействия с правительством. Другие ассоциации, такие как Европейское объединение женщин-полицейских, Бельгийская ассоциация женщин-полицейских и Европейская ассоциация женщин-юристов стараются добиваться необходимых перемен путем проведения исследований и обнародования их результатов, подготовки правового анализа и публикации статей по гендерным вопросам. Международная ассоциация женщин-судей и Ассоциация женщин-руководителей

пенитенциарных учреждений (США) стремятся оказывать влияние на принципы и методы деятельности своих ведомств, разъясняя важность гендерных проблем как сотрудникам сектора безопасности, так и широкой общественности, и предоставляя женщинам возможность получить новые знания, умения и навыки, которые позволят им успешно конкурировать за более высокие должности. Кроме того, они обеспечивают возможности для профессионального роста, награждают женщин за высокие достижения, объясняют преимущества участия в женских ассоциациях, оказывают помощь в налаживании контактов и обмена информацией о передовых методах работы и новых инициативах в интересах сотрудников сектора безопасности.

Некоторые из изученных ассоциаций также стараются привлечь внимание к проблемам правосудия и прав человека, расширить возможности для доступа к правосудию и повысить роль населения в обеспечении общественной безопасности путем оказания помощи непосредственно населению. Ниже приведены примеры таких ассоциаций и оказываемых или видов помощи. Более детальную информацию о программах, задачах и направлениях деятельности изученных ассоциаций можно найти на сайте www.dcaf.ch/publications.

Деятельность по изменению политики

Некоторые ассоциации работают на местном уровне, в то время как другие не ограничиваются рамками своего региона. Во всех описанных ниже примерах каждая из ассоциаций по-своему добивалась необходимых перемен в политике. Однако, несмотря на различия тактик, все достигнутые перемены пошли на пользу интересам отдельных сотрудников, организаций и ведомств, где действуют соответствующие ассоциации.

Участие в разработке изменений существующей политики или внедрении новой политики может происходить на местном, национальном, региональном и международном уровнях. Изменения политики приводят и к изменениям соответствующей практики. Например:

- Введение отпусков по уходу за ребенком для матерей и отцов в Королевской полиции Багам стало возможным благодаря усилиям Багамской ассоциации женщин-полицейских.
- Улучшение возможностей трудоустройства для жительниц Океании стало возможным благодаря постоянным усилиям Женской консультативной группы при Организации руководителей полиции стран Океании.
- Оптимизация гендерного баланса согласно требованиям «Гендерной программы» (Соединенное Королевство), в разработке которой принимала участие Британская ассоциация женщин-полицейских.
- Усовершенствование форменной одежды для сотрудниц пожарных служб стало результатом судебного иска, поданного Международной ассоциацией сотрудниц пожарной службы и структур по чрезвычайным ситуациям.
- Изменения политики, связанные с гибким графиком работы, неполной занятостью и экономией средств на закупку формы для полицейских, произошли благодаря участию Британской ассоциации женщин-полицейских. Ранее все сотрудники полиции, как мужчины, так и женщины, носили форменные комбинезоны, а сегодня это костюмы-двойки, разработанные отдельно для мужского и женского персонала.
- Принципы деятельности Иммиграционной службы Ганы сегодня учитывают гендерные аспекты, в разработке которых принимала участие Женская ассоциация иммиграционной службы Ганы.

- Благодаря работе Женской ассоциации правоохранителей Либерии по разработке гендерных аспектов политики и проведению просветительских кампаний и учебно-тренировочных мероприятий по гендерным вопросам в организациях сектора безопасности возросло понимание важности достижения гендерного равенства.
- Благодаря усилиям Международной ассоциации сотрудниц пожарной службы и структур по чрезвычайным ситуациям принципы деятельности Национальной ассоциации пожарных (США) были изменены с учетом гендерных аспектов.
- В результате усилий Ассоциации женщин-полицейских Ганы, принимавших участие в расследовании случаев домашнего насилия и оказании помощи жертвам, домашнее насилие было признано преступлением.
- Увеличение представительства различных гендерных категорий в составе персонала противопожарных служб стало результатом усилий со стороны Национальной ассоциации полицейских-транссексуалов и Объединения женщин-пожарных Соединенного Королевства.
- Ассоциация женщин-руководителей пенитенциарных учреждений (США) с гордостью отмечает, что к ней часто обращаются по вопросам, связанным с гендерными аспектами деятельности пенитенциарных учреждений. Ассоциация принимает участие в анализе существующей политики и играет заметную роль в разработке новой политики и реформировании существующей практики в своем ведомстве.

Примером политики, которая привела к положительным изменениям не только в секторе безопасности, но и во многих других сферах деятельности, можно назвать программу Миссии ООН в Судане, направленную на улучшение условий службы и быта, в том числе технического обеспечения и транспортного обслуживания женского персонала миротворческого контингента. В результате возросло количество женщин, выразивших желание работать в Судане. Когда они начали работать в отдаленных районах, выполняя сложные задачи наравне с мужчинами, повысилась их самооценка, а мужчины, в свою очередь, оценили их способности и стали относиться к женщинам с большим уважением. Эти мужчины и женщины смогли создать новые модели поведения и новые методы работы, которые позволили сотрудницам местной полиции осознать свои возможности и взять на себя выполнение более сложных задач. По мере того, как сотрудницы местной полиции начали привлекаться к деятельности Миссии ООН в Судане, они получали необходимую подготовку и стали занимать должности, которые ранее были доступны только мужчинам. Кроме того, работа на должностях, связанных с регулированием дорожного движения и расследованием сексуальных преступлений и случаев насилия над детьми, позволила им развить навыки решения проблем и научила работать в команде. Это способствовало еще большему укреплению сотрудничества и доверия между персоналом Миссии ООН в Судане и местным населением, позволило полиции более успешно решать задачи по обеспечению общественного порядка и безопасности населения.

Деятельность по изменению законодательства

Ряд ассоциаций женского персонала сектора безопасности ставят своей целью изменение законодательства, а в некоторых случаях играют ключевую роль в разработке и модернизации некоторых законов. Например:

- Ассоциация женщин-юристов Уганды вместе со своими партнерами разрабатывала законопроекты в области семейного права, наследования и борьбы с эпидемией ВМЧ/СПИДа. Кроме того она инициировала изменения в Уголовно-процессуальный кодекс, дающие старшим мировым судьям полномочия по

рассмотрению дел о лишении девственности девушек не старше 14-ти лет; а также выступала за принятие закона о равноправии полов.

- Федерация женщин-юристов Кении в рамках программы «Трансформативное правосудие» принимала участие в конституционной реформе страны, процессах, связанных с проблемами «правосудия переходного периода» и в реализации мирных соглашений. Федерация также занималась гендерными аспектами конституционного права и вопросами изменения политики и практики; контролировала выполнение договоренностей, осуществляла анализ деятельности по выполнению положений Пекинской декларации и Платформы действий; а также следила за соблюдением прав человека в государствах-членах ООН. Федерация выступает за проведение правовой реформы, которая бы гарантировала права женщин и защищала молодых девушек от принудительного замужества по решению советов старейших²³.
- Монгольская ассоциация женщин-юристов представляет в судах «показательные дела», чтобы продемонстрировать необходимость изменения дискриминационных по отношению к женщинам политики и законов; совместно с другими женскими организациями разрабатывает законопроекты по защите прав женщин, вносит предложения по реформированию законодательства и политики, ведет разъяснительную работу.

Повышение общественной безопасности и улучшение доступа к правосудию

Ряд изученных нами ассоциаций специализируются в области повышения общественной безопасности и улучшения доступа к правосудию. В частности, они организуют учебно-тренировочные мероприятия и снабжают необходимой справочной литературой представителей силовых структур и системы правосудия. Эта деятельность призвана расширить знания специалистов и развить их навыки и умения, что позволит им более качественно выполнять свои непосредственные обязанности и оказывать помощь местным коллегам. Несколько из опрошенных нами лиц отметили, что, хотя катализаторами и активными сторонниками описанных ниже перемен были женские ассоциации, от внедрения этих перемен в практику соответствующих организаций выигрывают сами эти организации и население, в интересах которого они служат. Например:

- Европейская ассоциация женщин-юристов, в рамках своего проекта «Равноправие – от законодательства до повседневной жизни», подготовила издание «Справочника передового опыта» для политиков (с простыми и понятными формулировками и интерпретациями законов) и его перевод на четыре основных языка населения Ганы.
- Афганская ассоциация женщин-судей организовала учебные курсы по изучению Гражданского и Гражданско-процессуального кодексов Афганистана, а также международных конвенций по гражданскому праву, которые посетили 80 афганских женщин, занимающих судебские и адвокатские должности.
- Международная ассоциация женщин-судей учредила международную правозащитную программу «Право и равноправие». Подготовленные по этой программе юристы сегодня составляют ядро региональных объединений, которые помогают друг другу и стимулируют к этому своих коллег. Кроме того, ассоциация проводит семинары для судей и представителей смежных профессий в 21 стране мира и формирует группы инструкторов из судей и представителей органов власти,

²³ Okello, J., Woman lawyers form alliance to address women's issues, *Juba Post*, 2010. Режим доступа: <http://jubapost.org>.

которые будут проводить для сотрудников системы правосудия семинары по вопросам прав человека.

- В результате совместной работы между Объединением женщин-полицейских при Миссии ООН в Судане, Объединением женщин-полицейских при правительстве Судана и общественными организациями Миссия ООН в Судане взяла шефство над одним из детских реабилитационных центров и договорилась о поставках для этого центра спортивного инвентаря, постельного белья и матрасов. Эта инициатива нашла настолько мощный отклик, что в проекте захотели принять участие ООН и ряд местных НПО, которые сегодня изучают возможности организации для воспитанников центра уроков грамотности и профессиональной подготовки.
- Объединение женщин-полицейских Южной Африки осуществляет подготовку женщин-наставников для молодых сотрудниц полиции.
- Африканская ассоциация женщин-юристов организовала подготовку 140 старших офицеров полиции по проблемам домашнего насилия и насилия по отношению к женщинам.
- В странах Океании местная полиция и население ощутили пользу от тех знаний, умений и навыков, которые получили женщины-полицейские в результате участия в программе обмена под эгидой Женской консультативной группы при Организации руководителей полиции стран Океании.
- Учитывая опыт успешного участия женских подразделений в миротворческой операции в Либерии, ассоциация «Инициатива за инклюзивную безопасность» (в настоящее время – Институт инклюзивной безопасности) совместно с Управлением по международной борьбе с наркотиками и охране правопорядка при Госдепартаменте США и Международным научным центром им. Вудро Вильсона (США) организовала семинар, в ходе которого представители Национальной ассоциации женщин-руководителей подразделений правоохранительной системы (США), Международной ассоциации женщин-полицейских и Национального центра по проблемам женщин-полицейских (США) встретились с частными подрядчиками, экспертами по вопросам безопасности и сотрудницами американской полиции и обсудили меры, необходимые для привлечения женщин-полицейских США к участию в миротворческих операциях.

Исследование выявило ряд примеров, когда ассоциации женского персонала сектора безопасности играют важную роль в обеспечении общественной безопасности и доступа к правосудию. Такая деятельность может охватывать целый ряд направлений, от проведения презентаций, учебных курсов и использования СМИ для разъяснения законодательства по вопросам прав человека до предоставления юридических услуг непосредственно населению. Некоторые из исследованных женских ассоциаций адвокатов организовали программы по оказанию юридической помощи и альтернативному разрешению споров, осуществляли подготовку среднего юридического персонала и участвовали в программах юридической подготовки. Цель этих проектов состоит в том, чтобы дать женщинам знания об их правах и законах, обеспечивающих эти права, а также улучшить доступ к юридической помощи, позволяющей женщинам защищать свои права и решать проблемы, с которыми они сталкиваются в системе правосудия. Например:

- К 2008 году Объединение женщин-полицейских Танзании (основано в 2007 году) стало инициатором создания на базе 18-ти полицейских участков отделов по гендерным вопросам и по предоставлению помощи жертвам преступлений, которые занимаются расследованиями случаев сексуального и гендерного насилия. Объединение тесно сотрудничает с населением по вопросам

противодействия преступности, для чего привлекаются НПО, школы, тюрьмы и общественные организации.

- Ассоциация женщин-юристов Уганды оказала юридическую помощь по 200 делам в период с 2005 до 2006 гг.; помогла найти альтернативные пути разрешения споров по 15.000 дел в 2006–2007 годах и подготовила 200 ассистентов юристов в рамках своей деятельности по улучшению доступа к правосудию.
- Афганская ассоциация женщин-судей предоставляет юридическую помощь жительницам провинций Газни, Каписа и Парван. Кроме того Ассоциация организовала учебные курсы по изучению Гражданского и Гражданско-процессуального кодексов Афганистана, а также международных конвенций по гражданскому праву, которые посетили 80 афганских женщин, занимающих судебские и адвокатские должности.
- Федерация женщин-юристов Ганы разработала программу юридической помощи для женщин и детей из бедных семей, а также организовала передвижную юридическую консультацию, которая дает возможность жительницам отдаленных сельских районов узнать о своих правах и законах, которые их защищают.
- Женская Ассоциация тюремного персонала (Сьерра-Леоне) предоставляет женщинам-заключенным микрокредиты и обучает их шитью, изготовлению мыла, различным ремеслам.

6.3. Оценка влияния

Информация о влиянии ассоциаций женского персонала на свои организации и ведомства практически не систематизирована. Нам удалось обнаружить только один официальный документ по оценке результатов деятельности ассоциации, и предоставила его Эстонская ассоциация женщин-полицейских. Она проводила исследование, касающееся отношения женщин-полицейских к женским организациям²⁴. Результаты исследования говорят о том, что участницы ассоциации ощущают пользу от своего членства в ней; в то время как женщины, не состоящие в ассоциации, не видят смысла в присоединении к подобным объединениям. Поэтому исследователи пришли к выводу о необходимости проведения дополнительной работы, которая должна продемонстрировать женщинам преимущества участия в профессиональных ассоциациях.

Очень сложно проводить оценку полезности и эффективности ассоциаций женского персонала без глубокого анализа, в том числе оценок ее участниц, получателей услуг и других заинтересованных лиц. Некоторые ассоциации отмечают, что они проводили опросы среди своих членов и использовали результаты этих опросов при планировании дальнейшей деятельности. Представители Международной ассоциации женщин-полицейских (МАЖП), Ассоциации женщин-руководителей пенитенциарных учреждений (АЖРПУ, США) и ассоциации «Женщины в секторе национальной безопасности» (США) считают, что рост количества членов и большое количество участников их мероприятий свидетельствуют о том, что эти ассоциации оказывают позитивное влияние на свои организации и ведомства. Ряд других ассоциаций, в том числе федерации женщин-юристов Уганды и Кении, считают показателями успешности своей деятельности большое количество оказываемых услуг, а также заявок на предоставление таких услуг.

²⁴ Resetnikova, A. and Kuldma, M., Estonian Policewomen's Participation in Women Police Networking: Mandate, Appearances, and Attitudes, (презентация на II Международной конференции по проблемам женщин «Преодоление стеклянного потолка», Восточно-Средиземноморский Университет, Центр изучения проблем женщин, Фамагуста, Турецкая республика, Северный Кипр, 26–28 апреля 2006 г.)

Представители нескольких ассоциаций, в частности МАЖП и АЖРПУ, заявили, что, если раньше их ассоциации действовали в зависимости от конкретных обстоятельств и потребностей, то сегодня они стремятся применять более стратегический подход, основанный на бизнес планировании, стратегическом планировании и мониторинге результатов. По их мнению, использование принципов ведения дел, применяемых в бизнесе, позволяет им лучше определять приоритеты, принимать эффективные коммерческие решения, разрабатывать и реализовывать стратегии работы и оценивать результаты применения этих стратегий. Они считают, что каждая ассоциация должна уметь четко формулировать и демонстрировать составляющие своего успеха и измерять этот успех. Потому что без таких оценок невозможно разработать эффективные стратегии развития ассоциации, ее финансирования и ресурсного обеспечения, а также правильно определить направления практической деятельности.

Ряд ассоциаций указывают, что входящие в их состав организации работают над реализацией планов действий своих стран по выполнению требований Резолюции Совета безопасности ООН № 1325 в части, касающейся увеличения численности женского персонала в структурах безопасности. Так, например, Миссия ООН в Судане заявила, что по состоянию на май 2010 года женщины составляли 15% от всего размещенного персонала, что на 5% больше, чем в мае 2009 года. Консультативная женская группа при Организации руководителей полиции стран Океании предоставила статистические данные о количестве и процентном соотношении женского персонала, а также женщин, занимающих руководящие посты в органах полиции своих стран. Несмотря на общий рост показателей по приему на службу женщин и их назначению на руководящие посты, не совсем понятно, в какой степени достижению этих целей способствовала именно деятельность ассоциаций, а не какие-то другие факторы.

7. Основные проблемы

Некоторые женщины, у которых мы брали интервью, испытывают те же чувства, что и майор Канадских Вооруженных сил Анна Райфенштайн, слова которой приведены в начале данной работы: они чувствуют себя в изоляции; им кажется, что они оторваны от остального коллектива и неспособны влиять на политику организации или предлагать перемены, и поэтому не отказались бы от помощи и поддержки со стороны других женщин. Такую роль могли бы взять на себя ассоциации женского персонала – команды единомышленников, испытывающих одни и те же проблемы и способные работать вместе для их решения и внедрения необходимых перемен в своей организации, ведомстве и в обществе в целом. Тем не менее, создание ассоциации, которая была бы способна достичь желаемого результата, это очень непростой процесс, связанный с множеством проблем и препятствий.

Ассоциации женского персонала сектора безопасности сталкиваются с целым рядом проблем. Те, у кого мы брали интервью, выделили несколько проблем, без решения которых ассоциация не сможет стать успешной. Это: необходимость «политической воли» для создания ассоциации; недостаточная поддержка со стороны руководства соответствующей организации или ведомства; слабое руководство ассоциации; недостаточные возможности; способность женщин создавать и развивать жизнеспособные ассоциации и/или поддерживать интерес к ним; недостаточное финансирование; традиции и культурные барьеры в обществах, где традиционно доминируют мужчины; удовлетворение запросов своих участников; актуальность и важность ассоциации для ее участников и общества в целом.

Многие из опрошенных нами лиц признали, что их ведомства и организации выполняют плановые показатели по найму на работу женского персонала. Но гораздо сложнее определить, насколько женщины ощущают помощь и поддержку в своем развитии после приема в организацию, и какие усилия предпринимаются для интеграции женщин в преимущественно мужскую среду, для их удержания в организации и продвижения по службе, а также для изменения организационной культуры, где бы высоко ценился женский персонал и его вклад в общее дело организации.

Во всех региональных межгосударственных объединениях полиции члены руководства ассоциаций и региональные координаторы должны стимулировать интерес к оказанию помощи и повышению роли женщин в работе органов полиции своих стран, к созданию национальных и местных женских ассоциаций или объединений. Некоторые участники опроса отметили, что для развития национальных и местных ассоциаций огромное значение имеют интерес и активная поддержка со стороны руководства полиции и кураторов женских ассоциаций. Рост и развитие ассоциации не происходят линейно. Многие ассоциации работают не на постоянной основе. При этом часть из них так до сих пор и не возобновила свою деятельность. Так, например, в материалах семинара по стратегическому планированию Ассоциации женщин-правоохранителей Либереи (АЖПЛ), прошедшего в 2010 году, сказано, что Ассоциация, созданная в 2000 году, возобновляла свою деятельность в 2008 и 2010 годах, так как «многие из проблем так и не были решены, что очень мешает Ассоциации выполнять поставленные задачи». В другом случае советник Министра внутренних дел Афганистана по гендерным вопросам Тонита Мюррей отметила, что создание Международной исламской ассоциации женщин-полицейских было встречено с огромным воодушевлением, однако энтузиазм вскоре угас, когда Ассоциация столкнулась с проблемой нехватки ресурсов и возможностей.

Некоторые участники опроса считают, что успех деятельности ассоциаций регионального, межгосударственного и международного уровней зависит от того, насколько руководитель соответствующей головной организации лично заинтересован в создании ассоциации женского персонала. Приводились примеры ассоциаций, которые становились очень успешными в периоды, когда к руководству в их организациях приходил сильный лидер, готовый оказывать женской ассоциации всемерную помощь и поддержку, и, наоборот, приходили в упадок, если новый руководитель организации не разделял этой заинтересованности своего предшественника.

Также указывалось на то, что межгосударственные и межведомственные ассоциации, работающие на региональном уровне, сталкиваются с проблемами сразу с двух направлений. С одной стороны, национальные или местные ассоциации часто не способны создавать и поддерживать деятельность своих филиалов без помощи непосредственно со стороны региональной ассоциации. С другой стороны, на региональном межгосударственном и межведомственном уровнях сложно развивать организацию, не опираясь на поддержку на местах.

Женевский Центр Демократического контроля над вооруженными силами отмечает существенный прогресс, которого достигли ряд государств в сфере гендерного равенства и обеспечения равного участия мужчин и женщин в работе структур сектора безопасности. Тем не менее, необходимо продолжать работу по предупреждению и борьбе с гендерным насилием, дискриминацией и стереотипными представлениями в вопросах предоставления женщинам возможностей равного участия в работе структур сектора безопасности. С этими выводами согласен один из руководителей секретариата Женской консультативной группы при Организации руководителей полиции стран Океании Дэвид Потака. По его словам, еще совсем недавно представительницам стран Океании часто

приходилось доказывать свое право на повышение по службе: они не продвигались на более высокие должности, хотя не только не уступали мужчинам, но часто и превосходили их по уровню квалификации. Он также сообщил, что две из стран-участниц ЖКГ-ОРПСО не имеют женских ассоциаций в органах полиции. Руководство ЖКГ-ОРПСО призывает эти страны к созданию местных филиалов, тем более что у полиции этих двух стран имеется положительный опыт в проведении корректной гендерной политики и разработке методик разрешения гендерных проблем.

Некоторые из изученных организаций, особенно в постконфликтных странах, рассматривают в качестве одной из своих главных задач увеличение количества женщин, работающих в организациях сектора безопасности. В то же время в развитых странах больше внимания уделяется вопросам продвижения женщин по службе наравне с мужчинами. Среди позитивных изменений можно отметить рост общего количества женщин, состоящих на службе в структурах безопасности. Однако данные, отражающие эту тенденцию, необходимо тщательно изучить с точки зрения уровня должностей, которые занимают женщины. Например, количество женского персонала в органах эстонской полиции возросло с 22,4% в 1998 до 33,3% в 2006 году. Однако только 15% женщин занимали ответственные должности, причем 82% из этого количества работали в ранге комиссара (низший ранг ответственного сотрудника эстонской полиции)²⁵.

Некоторые из тех, у кого мы брали интервью, обратили внимание на такую проблему, как реалистичность задач ассоциаций и планов действий соответствующих государств. К примеру, Национальный план действий относительно женщин Афганистана предусматривает увеличение доли женского персонала в вооруженных силах и органах полиции до 30% от общего количества личного состава²⁶. В своем докладе по Афганистану за 2009 год организация «Женщины для женщин» указывает, что женщины составляют лишь 4,2 % судей, 6,4 % прокуроров и 6,1 % адвокатов, а в Верховном Суде женщины вообще не представлены. Учитывая положение женщин в Афганистане в целом, и сотрудниц сектора безопасности, в частности, добиться выполнения поставленной задачи будет очень сложно. Огромной проблемой при этом является малое количество женщин среди сотрудников сектора безопасности, помноженное на ограниченные возможности женщин в создании и развитии жизнеспособных ассоциаций.

7.1. Альтернативы ассоциациям женского персонала

Женщины должны получать поддержку и объединяться в пределах единого рабочего пространства, даже в тех условиях, ведомствах или организациях, где обстановка не благоприятствует созданию и развитию ассоциаций. Ассоциации женского персонала – только один из механизмов, которые могут объединить женщин и помочь им избавиться от чувства изолированности от коллектива, в частности, через создание групп поддержки и коллективные усилия по решению гендерных проблем и интеграции женщин на всех уровнях организаций сектора безопасности. Ниже приводятся примеры дополнительных или альтернативных стратегий.

Ассоциации не могут существовать сами по себе. Их деятельность должна быть увязана со стратегией в области кадрового обеспечения, удержания и продвижения по службе, обучения и подготовки персонала, с учетом политики и практики, нацеленных на успешную реализацию задач гендерной реформы. Например, ряд рекомендаций по

²⁵ Resetnikova, A., Women in Policing in a Transforming Organization: The Case of the Estonian Police, *The Journal of Power Institutions in Post Soviet Societies*, Issue 4/5, 2006, p. 6: www.ipss.revues.org/pdf/502

²⁶ Murray, T., Police-Building in Afghanistan: A Case Study of Civil Security Reform, *International Peacekeeping*, (2007) Volume 14, No. 1, cc. 108 – 126.

созданию и реформированию ассоциаций адвокатов в постконфликтных странах подчеркивают необходимость устранения дискриминации при приеме в адвокатские объединения²⁷. Для этого в странах с преимущественно отсталым населением предлагается установить квоту представительства женщин в руководстве профессиональных ассоциаций. Эта стратегия была успешно применена в Афганистане, где из 600 участников Афганской ассоциации адвокатов 170 мандатов принадлежит женщинам. В этой ассоциации существует требование об обязательном объеме бесплатной юридической помощи и определена квота для женщин в руководстве всех комитетов²⁸. В рамках данного исследования нам не удалось выяснить, являются ли женщины из состава Афганской ассоциации адвокатов также и членами Афганской ассоциации женщин-судей и Афганской ассоциации женщин-юристов, как не удалось установить и характер отношений между этими организациями.

Согласно результатам исследования, проведенного Адвокатским обществом Британской Колумбии (Канада), женщины стремятся работать там, где их устраивают перспективы продвижения по службе, наличие наставников, руководство организации, возможности профессионального роста и контроль их работы. И хотя Общество не дает рекомендаций относительно создания женских ассоциаций или объединений, оно пришло к выводу, что женщины-адвокаты всегда отдают предпочтение той организации, где создана благоприятная обстановка, где женщин ценят и уважают и создают им возможности для профессионального роста и продвижения по карьерной лестнице.

Учитывая малое количество ассоциаций, которые нам удалось обнаружить в вооруженных силах, в военном секторе как в никаком другом необходимо создавать альтернативные структуры и механизмы для поддержки женского персонала. Например, Комитет НАТО по гендерным вопросам играет ведущую роль в продвижении политики, где гендерный аспект является неотъемлемой составляющей процессов разработки, реализации, мониторинга и оценки стратегий, программ и военных операций²⁹. Консультативный комитет Министерства обороны США по вопросам женщин-военнослужащих, Наблюдательный комитет по гендерному равенству женщин в Вооруженных силах Испании и Совет по вопросам женщин в Вооруженных силах Польши – все эти структуры занимаются гендерными вопросами и отчитываются по ним перед правительствами соответствующих стран (см. ссылки на перечень ассоциаций женского персонала вооруженных сил).

Заключительные комментарии

За последние 10 лет в мире появилось множество женских ассоциаций и объединений, как национальных, так и международных. Часть из них борются за равные возможности для женщин, работающих в структурах безопасности, и выступают за соответствующие изменения в политике силовых структур и ведомств. Другие видят свою главную задачу в обеспечении условий для обучения, подготовки и повышения профессиональной квалификации сотрудниц сектора безопасности. Третьи же создавались для оказания услуг непосредственно населению.

²⁷ INPROL Consolidated Response (10-001), *Establishing and Reforming Bar Associations in Post Conflict States*. Jan 2010, P. 3

Sec. 2: <http://www.scribd.com/doc/25546183/Establishing-and-Reforming-Bar-Associations-in-Post-Conflict-States-CR-10-001>.

²⁸ International Legal Assistance Consortium, *Rebuilding Justice Systems: Annual Report*, (ILAC: Stockholm) 2008, сс. 8–9.

²⁹ NATO Committee on Gender Perspectives: http://www.nato.int/cps/en/natolive/topics_50327.htm.

Исследование показало, что у ассоциаций, объединений, организаций-участниц, сторонников и спонсоров имеется значительный опыт и знания в области обеспечения гендерного равенства и равноправия женщин и мужчин в секторе безопасности. Многие из опрошенных нами людей высказали заинтересованность в установлении связей с теми, кто проводит или уже завершил исследования в данной сфере. Получить информацию о деятельности ассоциаций, которую они осуществляют все вместе или по отдельности, оказалось не так просто. Однако вместе с тем мы лишней раз убедились в необходимости обмена результатами проведенных исследований, сделанными выводами и позитивным опытом, а также в необходимости объединения усилий с ассоциациями, работающими в других сферах деятельности, но решающими аналогичные задачи. Необходимо широко освещать блестящие результаты той работы, которая проводилась и проводится во всем мире.

Исследование также продемонстрировало крайне слабые связи ассоциаций и объединений женского персонала сектора безопасности с другими ассоциациями в своих же организациях и ведомствах, кроме тех случаев, когда речь идет о филиалах этих ассоциаций и объединений. Однако можно говорить о значительном потенциале и большой работе, которую многие ассоциации ведут в этом направлении.

Одни ассоциации действуют на уровне выработки политики и принятия решений, другие же занимаются практической деятельностью. Мы почти не нашли свидетельств того, что «политические» и «практические» ассоциации как-то сотрудничают между собой с целью определения эффективности политики и решений. Однако совместная работа специалистов-политиков и практиков по разработке различных схем и альтернатив может оказаться весьма информативной и полезной.

Для того чтобы ассоциация была жизнеспособной, необходимо уделять больше внимания сбору и анализу информации, которая позволит определить, достигнут ли прогресс по конкретным задачам и направлениям, и дают ли предпринятые шаги желаемый результат. В свою очередь, демонстрация достигнутых результатов может стать важным инструментом мобилизации финансовых ресурсов и реализации потенциала многих из изученных нами ассоциаций женского персонала в секторе безопасности.

Использованные ресурсы

Afghanistan: First female judges association, *IRIN Humanitarian news and analysis*, 9 January 2003.

Режим доступа: <http://irinnews.org/Report.aspx?ReportID=19248>.

Anderlini, S.N. and Conaway, C.P., *Security Sector Reform: Inclusive Security, Sustainable Peace: A Toolkit for Advocacy and Action*, (Initiative for Inclusive Security: Washington), 2007.

Режим доступа: http://www.huntalternatives.org/download/46_security_sector_reform.pdf.

American Bar Association, Commission on Women in the Profession, *Goal III Report Card: An Annual Report on the Advancement of Women into Leadership Positions in the American Bar Association*, 2010.

Режим доступа: http://www.abanet.org/women/goalix/2010goal_iii_women.pdf.

Angola Nation Hosts Workshop for SADC's Female Police Officers, *Angolan Press*, 8 March 2010.

Режим доступа: <http://allafrica.com/stories/201003090279.html>.

Antounian, S.M., *Connect Women Globally: Mapping of Organizations Promoting Women's Rights*, (The Elders Inc.: Delaware), 2007.

Режим доступа:

http://www.philanthropyforum.org/images/forum/Resources/TheElders%20_WomensMapping.pdf.

Bastick, M., *Integrating Gender in Post-Conflict Security Sector Reform; Policy Paper – №29* Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces: Geneva), 2008.

Режим доступа: <http://www.dcaf.ch/publications/kms/details.cfm?lng=en&id=90764&nav1=5>.

British Association of Women Police, *The Gender Agenda 2: Women Making their Full Contribution to Policing*.

Режим доступа: <http://www.bawp.org/assets/file/GA2%20Mark2.pdf>.

Centre for International Governance Innovation (CIGI). *Security Sector Reform Monitor , Southern Sudan. No. 1*, November 2009.

Режим доступа:

http://www.operationspaix.net/IMG/pdf/CIGI_SouthSudan_SSRMonitor_Nov2009.pdf.

Clegg, I., Hunt, R., and Whetton, J., *Policy Guidance to Support Policing in Developing Countries*, (Centre for Development Studies, University of Wales, Swansea), 2000, p. 174.

Cordell, K., Liberia: *Women Peacekeepers and Human Security*, comment on Open Democracy blog, 8 October 2009.

Режим доступа: <http://www.opendemocracy.net/blog/liberia/kristen-cordell/2009/10/08/liberia-women-peacekeepers-and-humansecurity>.

Country Heads West African Police Women Group, *The News Monrovia*, 1 December 2008.

Режим доступа: <http://allafrica.com/stories/200812011292.html>.

Deputy Commissioner Praises Women Police, *BOPA Daily News*, 17 May 2010.

Режим доступа:

http://addressingwww.gov.bw/cgi-bin/news.cgi?d=20100517&i=Deputy_commissioner_praises_women_police.

Equality Now

Режим доступа:

http://www.equalitynow.org/english/campaigns/afghanistan/afghanistan_en.html.

European Women Lawyers Association, *Women Lawyer Associations in Other Regions*.

Режим доступа:

<http://www.ewla.org/Links/WomenLawyersAssociations/WLAINOtherRegions>.

Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces (DCAF), *Gender and Security Sector Reform. Backgrounder*, October 2009.

Режим доступа: <http://www.dcaf.ch/publications/kms/details.cfm?lng=en&id=109788&nav1=5>.

Gender and Security Sector Reform Toolkit, Eds. Megan Bastick and Kristin Valasek. Geneva: DCAF, OSCE/ODIHR, UNINSTRAW 2008.

Режим доступа: <http://www.dcaf.ch/gssrtoolkit>.

Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces (DCAF) –WIPSEN, Security Sector Reform in West Africa: Strengthening the Integration of Gender and Enhancing the Capacities of Female Security Sector Personnel, *Report on the Strategic Planning Workshop for the Liberia Female Law Enforcement Association (LIFLEA)*, (WIPSEN-Africa: Accra), 2009.

Strategic Planning Workshop For the Association of Women in the Security Sector in Sierra Leone (WISS-SL) and www.wipsen-africa.org/wipsen/publications/reports/file:en-us.pdf.

Geneva Centre for the Democratic Control of the Armed Forces (DCAF) and Partnership for Peace Consortium of Defense Academies and Security Studies Institutes (PfPC), *PfP Consortium Workshop on Gender & Security Sector Reform Workshop Report*, Geneva 17-19, February 2010 www.se2.dcaf.ch/serviceengine/.../DCAF/.../DCAF_Long_Report_FINAL.pdf.

Hanggi, H. and Scherrer, V., *Security Sector Reform and UN Integrated Missions: Experience from Burundi, the Democratic Republic of Congo, Haiti, and Kosovo*, Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces (DCAF), Geneva, 2008.

Режим доступа: <http://www.dcaf.ch/publications/kms/details.cfm?lng=en&id=49473&nav1=5>.

Human Rights House. *Uganda Association of Women Lawyers Profile*. Retrieved 24 July 2010.

Режим доступа: <http://humanrightshouse.org/Articles/5196.html>.

INPROL Consolidated Response (10-001), *Establishing and Reforming Bar Associations in Post Conflict States*, January 2010, p. 3 Sec. 2.

Режим доступа: <http://www.scribd.com/doc/25546183/Establishing-and-Reforming-Bar-Associations-in-Post-Conflict-States-CR-10-001>.

International Islamic Police Women Conference, 2007.

Режим доступа: <http://www.iipwc.af/>.

International Legal Assistance Consortium, *Rebuilding Justice Systems: Annual Report*, (ILAC: Stockholm) 2008, pp. 8-9.

Режим доступа: <http://www.ilac.se/node/80>.

Kuldma, M. and Resetnikova, A., *Estonian Policewomen's Participation in Women Police Networking: Mandate, Appearances, and Attitudes* (paper presented to the 2nd International Conference on Women's Studies, Turkish Republic of Northern Cyprus, 26-28 April 2006).

Режим доступа:

http://cws.emu.edu.tr/en/conferences/2nd_int/pdf/Malle%20Kuldma%20&%20Aigi%20Resetnikova.pdf.

Law Society of British Columbia, Retention of Women in Law Task Force, *The Business Case for Retaining and Advancing Women in Private Law Firms*, July 2009. www.lawsociety.bc.ca/publications.../Retention-of-womenTF.pdf.

Mdlalani, A., Women Police Officers Commended for their Work, *Sunday Standard On-line edition*, 16 May 2010.

Режим доступа: http://www.sundaystandard.info/print_article.php?NewsID-7636.

Metz, I. and Kulik, C.T., Making Public Organizations More Inclusive: A Case Study of the Victoria Police Force, *Human Resource Management*, (2008) Vol 47, № 2, Summer, cc. 369-387.

Murray, T., Police-Building in Afghanistan: A Case Study of Civil Security Reform, *International Peacekeeping*, (2007) Volume 14, No.1, cc. 108-126.

Nordic-Baltic Police Women Network, *Business Plan 2008–2010*.

Режим доступа:

http://www.nbnp.eu/index.php?option=com_content&view=section&layout=blog&id=36&Itemid=75.

Okello, J., Woman lawyers form alliance to address women's issues, *Juba Post*, 2010.

Режим доступа: <http://jubapost.org>.

Open Society Institute, *Towards a New Consensus on Access to Justice*, Summary of Workshop, 29-30 April 2008, Brussels.

Режим доступа:

http://www.soros.org/initiatives/justice/focus/criminal_justice/articles_publications/publications/justice_20081124/justice_20081124c.pdf.

Organization for Security and Co-operation in Europe, *Bringing Security Home: Combating Violence Against Women in the OSCE Region. A Compilation of Good Practices*, Ed. Jamila Seftaoui, Vienna, 2009.

Режим доступа: http://www.osce.org/publications/gen/2009/06/38013_1314_en.pdf.

Organization for Economic Co-operation and Development, *Security System Reform and Governance: A DAC Reference Document, Policy Statement*, 2005, p. 11. www.oecd.org/dataoecd/8/39/31785288.pdf.

OSCE/ODIHR, & DCAF, *Handbook on Human Rights and Fundamental Freedoms of Armed Forces Personnel*. (OSCE:Warsaw), 2008.

Pakistan: Status of Women and The Women's Movement, *Encyclopaedia of Women's History*.

Режим доступа: http://womenshistory.about.com/library/ency/blwh_pakistan_women.htm.

Pearson Peacekeeping Centre. (2009). *Seminar Report: Women in Peace Operations*. Retrieved 10 June 2010.

Режим доступа: http://www.peaceoperations.org/wp-content/uploads/2010/02/Seminar-Report_Women-in-POs_Zambia-Oct.09.pdf.

Perlin, J. and Baird, M.I., *Towards a New Consensus on Justice Reform: Mapping the Criminal Justice Sector*, Open Society Justice Initiative (SOROS), 2008.

Режим доступа:

http://www.soros.org/initiatives/justice/focus/criminal_justice/articles_publications/publications/justice_20081124/justice_20081124c.pdf.

Reiffenstein, A., Gender Integration – An Asymmetric Environment, *Women and Leadership in the Canadian Armed Forces: Perspectives & Experiences*, ed. Davis, K., (Canadian Defence Academy Press: Kingston) 2009, с. 3.

RESDAL, *Women in the Armed and Police Forces: Resolution 1325 and Peace Operations in Latin America* (RESDAL: Buenos Aires) 2010, с. 90.

Resetnikova, A., Women in Policing in a Transforming Organization: The Case of the Estonian Police, *The Journal of Power Institutions in Post Soviet Societies*, Issue 4/5, 2006, p. 6. www.ipss.revues.org/pdf/502.

Schjolset, A., *Closing the Gender Gap in the Armed Forces: The Varying Success of Recruitment and Retention Strategies in NATO. PRIO Policy Brief 4*, Oslo: PRIO, 2010.

Режим доступа: <http://www.prio.no/Research-and-Publications/Publication/?oid=58469347>.

Silva, J.M.M., *Women in Spanish Armed Forces: Gender Policy and Development*. NATO Research and Technology Organisation RTO-MP-HFM 158, 2008.

Режим доступа: <http://ftp.rta.nato.int/public/PubFullText/RTO/MP/RTO-MP-HFM-158>.

South African Police Service, *Strategic Plan: 2010–2014*.

South African Police Service Western Cape Women's Network, *Performance Plan 2010/11: Women in Action*, p.5.

UNDP Pacific Centre, *Enhancing Security Sector Governance in the Pacific Region: A Strategic Framework* (UNDP Pacific Centre: Suva, Fiji), 2010.

UNDP Sudan, *Shifting the Balance: Sudanese Women in Positions of Power*, 16 April 2010.

Режим доступа: <http://www.sd.undp.org/story%20women%20south.htm>.

UN Information Centre Islamabad, *Pakistan Women Lawyers Association*.

Режим доступа: <http://www.unic.org.pk/index.php?id=pawla>.

United Nations Mission in Sudan *UNMIS Police in Action Electronic Newsletter: Special Edition for Women*. April 2009.

Режим доступа: <http://www.polizei-nrw.de/auslandseinsatze/stepone/data/downloads/17/01/00/unmispoliceinactionspecialeditionmarch09.pdf>.

United Nations Office on Drugs and Crime, *Crime and Development in Africa*, (UNODC: Vienna), 2005.

Режим доступа: http://www.unodc.org/pdf/African_report.pdf.

United Nations Office on Drugs and Crime, *Criminal Justice Assessment Tool*. (UNODC: Vienna), 2006.

Режим доступа: http://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/cjat_eng/CJAT_Toolkit_full_version23Mar10all.pdf.

United Nations Police Reform and Restructuring Unit, UNMIS. *Police Initiatives in Gender Mainstreaming: A Report*, May 2010.

United Nations Population Fund, *2008–2011 UNFPA Strategy and Framework for Action to Addressing Gender-based Violence*, 2008.

Режим доступа:
http://www.unfpa.org/webdav/site/global/shared/documents/publications/2009/2009_add_gen_vio.pdf.

USAID, *Gender Based Violence in Tanzania: An Assessment of Policies, Services, and Promising Interventions*, November 2008, сс. 15, 20.

US Embassy in Madrid Information Resource Center, *Afghan Women*, Information for Digital Video Conference with Afghan Women, 17 April 2007.

Режим доступа: <http://www.embusa.es/irc/AfghanWomen.pdf>.

US Dept. of State, *Fact Sheet: US Commitment to Afghan Women: The US-Afghan Women's Council*, 2008.

Режим доступа: <http://www.humansecuritygateway.com/showRecord.php?RecordId=24878>.

Waters, A., Positive Action in Firefighter Recruitment, *Networking Women in the Fire Service*, сс. 5, 7, 12.

Режим доступа: <http://www.nwfs.net/upload/documents/NWFS-RP-BC-AW9.pdf>.

WIPSEN-Africa, *Women in Security Bulletin*, Volume 1, May 2009.

Режим доступа: <http://www.wipsen-africa.org/wipsen/publications/reports>.

Women for Women International, *Afghanistan Report: Amplifying the Voices of Women in Afghanistan*, Stronger Women Stronger Nations Report, 2009.

Режим доступа: <http://www.womenforwomen.org/news-women-for-women/files/AfghanistanReport.FINAL.hi-res.pdf>.

Women's National Commission (UK).

Режим доступа: <http://www.thewnc.org.uk>.

Wougnet Agency Profile, *Association of Uganda Women Lawyers – FIDA*.

Режим доступа: <http://www.wougnet.org/Profiles/fidau.html>.

Zimbabwe Republic Police (ZRP) Launches Women's Empowerment Network, *The Herald (Zimbabwe)*, 4 April 2009.

Интервью с членами ассоциаций

* - общение только по электронной почте

1. Аша Араби*, ПРООН, работает с Ассоциацией женщин-юристов Южного Судана.
2. Бояна Балон, руководитель проекта Объединения женщин-полицейских Юго-Восточной Европы, ЮВВЕЦКВ.
3. Мария Базел, Президент Афганской ассоциации женщин-судей.
4. Бранка Бакич, Миссия Организации по безопасности и сотрудничеству в Европе (ОБСЕ) в Сербии.
5. Сильвия Бодри, подполковник, заместитель начальника военной полиции, Вооруженные силы Канады.
6. Лизи Боуерс*, Иммиграционная служба Соединенного Королевства, Восточный Мидленд; ассоциация «Женщины министерства внутренних дел», региональный представитель.
7. Гейл Бакнер, экс-президент Международной ассоциации женщин-полицейских (МАЗП).
8. Ниема Бернс, Полиция Девона и Корнуолла, Соединенное Королевство; председатель Женской группы Национальной ассоциации полицейских-мусульман.
9. Юдит Джокото, Президент Женской иммиграционной ассоциации Ганы.
10. Инспектор Делларис Фергюсон, Королевская полиция Багам; координатор Багамской ассоциации женщин-полицейских.
11. Линн Фитч, заместитель начальника полиции Фредериктона (Канада); координатор 11-го региона, Международная ассоциация женщин-полицейских (МАЗП), член ЖАПС.
12. Падди Фитцгенри*, региональный координатор, Ассоциация представителей рядового и сержантского состава Вооруженных сил Ирландии.
13. Пег Гант, исполнительный директор Комиссии по аккредитации правоохранительных органов Флориды; Председатель Национальной ассоциации женщин-руководителей подразделений правоохранительной системы (НАЖРП).
14. Детектив Дебора Гонсалес, президент ассоциации «Женщины-офицеры и сотрудницы полиции Лос-Анджелеса» (ЖОСПЛА).
15. Энн Хили, президент ассоциации «Женщины в секторе обороны и безопасности» (ЖОБ).
16. Майра Джеймс, первый вице-президент Международной ассоциации женщин-полицейских (МАЗП).
17. Подполковник Невьяна Митева, Женская ассоциация Вооруженных сил Республики Болгария.
18. Тонита Мюррей*, консультант Правительства Канады; старший советник Министерства внутренних дел Афганистана
19. Детектив-инспектор Девид Потака, сотрудник секретариата Женской консультативной группы при Ассоциации руководителей полиции стран Океании.
20. Сарендра Шарма, координатор по реформам и реструктуризации при Миссии ООН в Судане.
21. Штаб-сержант Марг Шортер, ККПК (Королевская конная полиция Канады); II вице-президент Международной ассоциации женщин-полицейских.
22. Кит Спринт, Исполнительный директор Ассоциации женщин-руководителей исполнительной службы (АЖРИС).
23. Капитан Божена Шубиньска*, Вооруженные силы, Министерство национальной обороны Польши; секретарь Совета женщин в Вооруженных силах Польши.
24. Кристина Танасичук, президент ассоциации «Женщины в секторе национальной безопасности».
25. Дженнифер Терн-Хартман, специалист по стратегическим операциям; председатель Женской группы АОПБ.

26. Арлен Терри, отдел организационной эффективности в Министерстве общественной безопасности и пенитенциарных учреждений штата Онтарио.
27. Энн Уотерс*, директор Ассоциации женщин-пожарных.
28. Каролин Вильямсон, секретарь Британской ассоциации женщин-полицейских (БАЗП).

Другие респонденты

Ниже приводится список лиц, которых мы опросили в ходе поиска ассоциаций и контактов с теми, кто может указать направления дальнейшего поиска. В списке указаны только те лица/организации, которые ответили на наши информационные запросы.

* - общение только по электронной почте

1. Гвен Бонифас, департамент ООН по миротворческим операциям, Нью-Йорк.
2. Мавик Кабрера-Баллеза, международный координатор Международного объединения женщин-миротворцев, партнер программ Международной сети реагирования гражданского общества.
3. Ани Колекессиан, бывший представитель Международного учебного и научно-исследовательского института по улучшению положения женщин, ООН, Доминиканская республика.
4. Лонни Кроал*, программист, Северо-Атлантический колледж, Катар.
5. Питер Дарси*, профессор, Институт национальной безопасности, Абу-даби.
6. Карен Девис, военный исследователь, Институт лидерства при Королевском военном колледже.
7. Пенни Дерем*, специалист по вопросам региональной безопасности – регион Бирма, Камбоджа, Таиланд, Вьетнам, Посольство Великобритании в Бангкоке.
8. Порша Дьюхирст, руководитель программ, Совет по вопросам органов полиции, Канада.
9. Дебора Доерти, директор международных программ, Колледж Канадской полиции.
10. Генерал Дуа*, Центральная ассоциация частных охранных предприятий, Индия.
11. Полковник Сара Л. Гарсия*, ВВС США, командер, УСР ВВС, регион 6 (Азиатско-Тихоокеанский).
12. Франсис Гордон*, проект «Судебная реформа и участие в ней рядовых граждан», региональный директор, Вьетнам.
13. Пол Хайгейт*, факультет политики Бристольского университета.
14. Кристин Якоб, специалист по социальным вопросам, Европейская организация военных ассоциаций.
15. Марк Лалонд, управляющий партнер, CanPro GlobalServices.
16. Сесилия Мазотта, Сеть взаимодействия аналитических центров и НПО по проблемам безопасности и обороны Латинской Америки (RESDAL).
17. Малика Рабий*, Министерство обороны Бельгии.
18. Фабрис Рамадан*, советник по гендерным вопросам, Миссия ЕС по реформированию армии и полиции в ДР Конго.
19. Силке Райхрат*, региональный координатор, Программа «Глобальное партнерство по предупреждению вооруженных конфликтов» (GPPAC), Северная Америка.
20. Гуюн Ю Ро*, Американская ассоциация адвокатов, проект «Верховенство права», директор программы по Китаю.
21. Деннис Шепп, Президент Dennis Shepp Security Management Professional Inc.
22. Джолин Шумейкер*, ассоциация «Женщины в системе международной безопасности».
23. Ейлин Скиннидер, юридический консультант, Международный центр по вопросам реформирования уголовного права и политики в области криминальной юстиции.
24. Тери Сатерфилд, комиссия по профессиональной подготовке сотрудников полиции и пенитенциарных учреждений, Институт подготовки руководящих кадров, Мериленд.

25. Кристин Сен-Пьер, отдел исследовательских и образовательных программ, Центр миротворчества им. Пирсона.
26. Рита Виррер*, советник по этике и бывший сотрудник полиции земли Рейнланд-Пфальц, Германия.
27. Эд Возняк*, исполнительный директор, Международная ассоциация тюрем и исправительных учреждений.

Приложение 1

Вопросы для проведения исследований и интервью

ОБЩИЕ ДАННЫЕ:

1. Название организации.
2. Вебсайт.
3. Контактное лицо, должность, адрес, телефон, факс и электронный адрес.
4. Масштаб деятельности (организация в целом или ее часть).
5. Статус организации (созданная по решению руководства и финансируемая либо независимая/подразделение головной ассоциации или самостоятельный филиал).
6. Дата основания.
7. Программа/цели.
8. Организационная структура – краткое описание.
9. Источники финансирования.
10. Критерии и правила членства.
11. Количество членов (при наличии данных).
12. Основные направления деятельности (например, программы наставничества, развития персонала). Также ссылки на публикации, например, ежегодные или тематические доклады (по возможности).

ДЕТАЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ ПО ОТДЕЛЬНЫМ ГРУППАМ

А. ОБЩЕЕ ОПИСАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ

13. Видение, миссия, ценности.
14. Год основания, уставные документы, уставы, регламенты.
15. Действующий стратегический план.
16. Ежегодные отчеты, финансовые отчеты, тематические доклады.
17. Организационная структура.
18. Структуры управления и подотчетности.
19. Политика.
20. Руководство и персонал – численность, роль, оплата, волонтеры и т.п.

Б. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ И БИЗНЕС-ПРАКТИКИ

21. Как ведется работа – и как ассоциация решает проблемы и реализует интересы свои участников?
22. Роль участников ассоциации. Есть ли у членов ассоциации электронный форум или сайт для общения и взаимодействия? Если да, то можно ли при помощи подобного форума оценить отношение к ассоциации со стороны ее членов и ее способность реализовать необходимые перемены?

В. ВЛИЯНИЕ

23. Как изменилась ассоциация за время своего существования или приспособилась к тем функциям, которые она выполняет (краткий анализ)
24. Каково влияние ассоциации?
25. Способна ли ассоциация изменить жизнь отдельного человека (улучшить профессиональные качества своих членов и их способность продвигаться по службе) и привести к организационным переменам (потенциальным или реализованным) в сфере политики безопасности, организационной структуры,

- практики (включая кадровое обеспечение, бюджетную политику, логистику, инфраструктуру, подготовку, и т.д.)?
26. С какими проблемами сталкивается ассоциация при проведении реформ?
27. Каковы пути преодоления этих проблем?

Г. СВЯЗИ И ОБЪЕДИНЕНИЯ

28. Филиалы и партнеры (официальные и неофициальные). Кто является партнерами? Каковы цели партнерства? Каковы механизмы партнерства? Как организация/ведомство поддерживает «свою» ассоциацию (напр. Министерство внутренних дел ассоциацию полицейских)? Каково участие в международных/региональных объединениях?
29. Взаимодействие с агентствами (национальными и международными), занимающимися вопросами реформирования сектора безопасности. С какими именно агентствами происходит взаимодействие? Каким образом (финансирование, совместные программы, поддержка)? Кто может/должен поддерживать ассоциации? Каким может быть участие «внешних игроков»?

Приложение 2

Ассоциации женского персонала, которые удалось исследовать:

Police Staff Associations – Ассоциации структур полиции

1. Atlantic Women in Law Enforcement (AWLE) (Canada) – Женщины в правоохранительной системе Атлантики (ЖПСА).
2. Australasian Council of Women and Policing, Inc. – Совет женщин-полицейских Австралии.
3. Bahamian Association of Police Women – Багамская ассоциация женщин-полицейских.
4. Belgian Association of Women Police – Бельгийская ассоциация женщин-полицейских.
5. Botswana Women Police Network – Объединение женщин-полицейских Ботсваны
6. British Association of Women in Policing (BAWP) – Британская Ассоциация женщин-полицейских (БАЖП).
7. Caribbean Association of Women Police (CAWP) – Карибская ассоциация женщин-полицейских (КАЖП).
8. Estonia Police Women’s Network – Объединение женщин-полицейских Эстонии.
9. European Network of Policewomen (ENP) – Европейское объединение женщин-полицейских (ЕОЖП).
10. Ghana Police Ladies Association – Ассоциация женщин-полицейских Ганы.
11. Home Office Women (HOW) (UK) – Ассоциация «Женщины Министерства внутренних дел» (ЖМВД), (Соединенное Королевство).
12. International Association of Islamic Police–Women –Международная ассоциация исламских женщин-полицейских.
13. International Association of Women in Police (IAWP) – Международная ассоциация женщин-полицейских (МАЖП).
14. Los Angeles Women Police Officers and Associates (LAWPOA) – ассоциация «Женщины-офицеры и сотрудницы полиции Лос-Анджелеса» (ЖОСПЛА).
15. Mozambique Police Women’s Network – Объединение женщин-полицейских Мозамбика.
16. Namibia Police Service Women’s Network – Объединение женщин-полицейских Намибии.
17. National Association of Muslim Police Women’s Group (NAMP) (UK) – Женская группа Национальной ассоциации полицейских-мусульман, Женская группа (НАПМ), (Соединенное Королевство).
18. National Association of Women Law Enforcement Executives, Inc. (NAWLEE) – Национальная ассоциация женщин-руководителей подразделений правоохранительной системы (НАЖРП).
19. National Transgender Police Association (UK) – Национальная ассоциация полицейских-транссексуалов (Соединенное Королевство).
20. Nordic-Baltic Network of Policewomen (NBNP) – Объединение женщин-полицейских стран Скандинавии и Балтии (ОЖПСБ).
21. Pacific Islands Chiefs of Police Women’s Advisory Network (PICP- WAN) – Женская консультативная группа при Ассоциации руководителей полиции стран Океании (ЖКГ-ОРПСО).
22. South African Police Women’s Network (SAPS Women’s Network) – Объединение женщин-полицейских Южной Африки (Объединение женщин ПЮА).
23. South African Regional Police Chiefs Cooperation Organisation (SARCCO) Women’s Network Sub-Committee – Объединение женщин-полицейских – подкомитет Совета по сотрудничеству глав региональных управлений полиции Южной Африки, Объединение женщин-полицейских – подкомитет ССГРУПЮА.
24. Southeast Europe Women Police Officers Network (WPON) – Объединение женщин-полицейских Юго-Восточной Европы (ОЖПЮВЕ).

25. Tanzania Police Women's Network – Объединение женщин-полицейских Танзании.
26. United Nations Mission in Sudan Women Network and the Government of Sudan Police Women's Network – Объединение женщин при Миссии ООН в Судане и Ассоциация женщин-полицейских при правительстве Судана.
27. West African Police Women Association (WAPWA) – Ассоциация женщин-полицейских Западной Африки (АЖПЗА).
28. Women in Federal Law Enforcement, Inc. (WIFLE) – ассоциация «Женщины в федеральных правоохранительных органах» (ЖФПО).
29. Zambia Police Service Women's Network – Объединение женщин-полицейских Замбии.
30. Zimbabwe Republic Police Women Network – Объединение женщин-полицейских Зимбабве.

Corrections Staff Associations – Ассоциации сотрудниц пенитенциарных учреждений

31. Association of Women Executives in Corrections (AWEC) (USA) – Ассоциация женщин-руководителей пенитенциарных учреждений (АЖРПУ) (США).
32. National Association of Female Correctional Officers (USA) – Национальная ассоциация женщин-офицеров пенитенциарной службы (США).
33. Women in Corrections, Ontario Correctional Services (Canada) – ассоциация «Женщины в пенитенциарной службе», Пенитенциарная служба штата Онтарио (Канада).
34. Prison Women Association (Sierra Leone) – Женская ассоциация тюремного персонала (Сьерра-Леоне).

Fire and Emergency Services Staff Associations – Ассоциации персонала пожарной службы и структур по чрезвычайным ситуациям

35. International Association of Women in Fire and Emergency Services, Inc. (iWomen) – Международная ассоциация сотрудниц пожарной службы и структур по чрезвычайным ситуациям.
36. Networking Women in the Fire Service (UK) – Объединение женщин-пожарных ОЖП (Соединенное Королевство).
37. New Zealand Fire Service Women – ассоциация «Женщины-пожарные Новой Зеландии».
38. Women and Firefighting Australasia Inc. – ассоциация «Женщины-пожарные Австралии».

Military Staff Association – Ассоциации женского персонала вооруженных сил

39. Association for Women's Equity in the Canadian Forces – Ассоциация за права женщин в Канадских Вооруженных силах.
40. Bulgarian Armed Forces Women Association – Женская ассоциация Вооруженных сил Болгарии.
41. Women in Defence and Security Canada (WiDS) – ассоциация «Женщины в секторе обороны и безопасности Канады (ЖОБ).

Immigration Staff Associations – Ассоциации сотрудниц иммиграционных служб

42. Immigration Ladies of Ghana – Женская иммиграционная ассоциация Ганы.
43. Bureau of Immigration and Naturalization Women Association (Liberia) – Ассоциация женщин-сотрудниц Бюро по иммиграции и натурализации (Либерия).

Private Security Staff Associations – Ассоциации сотрудников частных охранных компаний

44. American Society for Industrial Security (ASIS), Women in Security Group – Женская группа Американского общества промышленной безопасности (АОПБ).

Judges Associations – Ассоциации судей

45. Afghan Women Judges Association (AWJA) – Афганская ассоциация женщин-судей (ААЖС).
46. International Association of Women Judges (IAWJ) – Международная ассоциация женщин-судей (МАЖС).
47. UK Association of Women Judges – Ассоциация женщин-судей Соединенного Королевства.

Lawyers Associations – Ассоциации юристов

48. Afghan Women Lawyers and Professionals Association – Афганская ассоциация женщин-юристов и профессионалов (ААЖЮП).
49. African Women Lawyers Association (AWLA) – Африканская ассоциация женщин-юристов (ААЖЮ).
50. All India Federation of Women Lawyers – Всеиндийская федерация женщин-юристов.
51. American Bar Association, Women Lawyers Division and Commission on Women in the Profession (ABA) – Отделение женщин-юристов и Комиссия по вопросам женщин в профессии при Американской ассоциации адвокатов (ААА).
52. Association of Uganda Women Lawyers (FIDA-U) – Ассоциация женщин-юристов Уганды.
53. European Women Lawyers Association (EWLA) – Европейская ассоциация женщин-юристов (ЕАЖЮ).
54. Federation of Women Lawyers Ghana (FIDA Ghana) – Федерация женщин-юристов Ганы (ФЖЮ Гана).
55. Federation of Women Lawyers Kenya (FIDA Kenya) – Федерация женщин-юристов Кении (ФЖЮ Кения).
56. Foreign Women Lawyers Association Tokyo – Ассоциация иностранных женщин-юристов Токио.
57. International Bar Association Women Lawyers Interest Group – Группа, представляющая интересы женщин-юристов в Международной ассоциации адвокатов.
58. International Federation of Women Lawyers (FIDA) – Международная федерация женщин-юристов (МФЖЮ).
59. Itach Women Lawyers for Social Justice (Israel) – ассоциация «Itach Женщины-юристы за социальную справедливость» (Израиль).
60. KARAMAN Muslim Women Lawyers for Human Rights – ассоциация «KARAMAN Мусульманские женщины-юристы за права человека».
61. Mongolian Women Lawyers Association – Монгольская ассоциация женщин-юристов
62. Otago Women Lawyers Society Inc. (OWLS) – Общество женщин-юристов Отаго (ОЖЮО).
63. Pakistan Women Lawyers Association (PWLA) – Пакистанская Ассоциация женщин-юристов (ПАЖЮ).
64. Southern Sudan Women Lawyers Association – Ассоциация женщин-юристов Южного Судана.

Sector-Wide Peace and Security Staff Associations – Ассоциации, объединяющие сотрудниц различных структур сектора безопасности

65. Liberia Female Law Enforcement Association (LIFLEA) – Либерийская ассоциация женщин-правоохранителей (ЛЖП).
66. Women in the Security Sector – Sierra Leone (WISS-SL) – ассоциация «Женщины в секторе безопасности Сьерра-Леоне» (ЖСС-СЛ).
67. Women in Homeland Security (WHS) – ассоциация «Женщины в секторе национальной безопасности» (ЖНБ).