

Гендерное обучение кадрового состава силовых структур – надлежащая практика и выводы на будущее

Тоико Тениссон Клеппе



Гендерное обучение кадрового состава СИЛОВЫХ СТРУКТУР – надлежащая практика и выводы на будущее

Тоико Тениссон Клеппе



Об авторе

Тоико Тениссон Клеппе занимает должность младшего эксперта Программы МУНИУЖ ООН по вопросам гендера, мира и безопасности. В настоящее время она является координатором базирующегося в Италии проекта по реализации Резолюции Совета Безопасности ООН № 1325 в Сомали. До поступления в МУНИУЖ ООН Тоико работала в посольстве Норвегии в Риме, а также была активным участником общенационального политического процесса в Швеции. Тоико Клеппе получила диплом магистра наук в Школе изучения стран Востока и Африки Лондонского университета по специальности «Проблемы насилия, конфликтологии и развития», а также диплом бакалавра в Университете г. Падуа, Италия, по специальности «Международные отношения и права человека».

Редакторы

Миган Бастик и Кристин Валасек, ДКВС

Выражение признательности

Мы хотели бы выразить признательность следующим лицам за ценные замечания по проектам данной части пособия: Хилари Андерсон, Миган Бастик, Мартину Бонштедту, Чарли Карпентеру, Шобха Гаутан, Шарлотте Айзекссон, Мине Лююткайнен, Анжеле Макэй, Джанах Нкубе, Николе Поповичу, Надин Печгуирбал, Деборе Рубин, Анетт Сикка, Гри Тине Тинде и Кристин Валасек. Кроме того, мы приносим благодарность Бенджамину Бакленду, Энтони Драммонду и Мугихо Такешита за помощь в редактировании текста и Ане Эбноутер за руководство проектом.

Справочное пособие «Гендер и РСБ»

Настоящая часть «Гендерное обучение кадрового состава силовых структур – надлежащая практика и выводы на будущее» является частью справочного пособия «Гендер и РСБ». Оно задумано в качестве практического введения в гендерную проблематику для лиц, ответственных за формирование политики и специалистов-практиков, занятых реформированием сектора безопасности. Справочное пособие состоит из 12 частей и соответствующих практических записок:

1. Гендер и реформирование сектора безопасности.
 2. Гендер и реформирование полицейских сил.
 3. Гендер и военная реформа.
 4. Гендер и реформирование системы правосудия.
 5. Гендер и реформирование пенитенциарной системы.
 6. Гендер и пограничный контроль.
 7. Гендер и парламентский контроль над сектором безопасности.
 8. Гендер и формирование политики национальной безопасности.
 9. Гендер и контроль над сектором безопасности со стороны гражданского общества.
 10. Гендер и частные военные и охранные фирмы.
 11. Гендер и анализ, мониторинг и итоговая оценка реформирования сектора безопасности.
 12. Гендерное обучение кадрового состава силовых структур – надлежащая практика и выводы на будущее.
- Приложение. Международные и региональные законодательные акты и документы, имеющие отношение к теме «Гендер и реформирование сектора безопасности».

ДКВС, БДИПЧ ОБСЕ и МУНИУЖ ООН выражают признательность норвежскому Министерству иностранных дел за помощь в издании настоящего справочного пособия.

ДКВС

Женевский центр по демократическому контролю над вооруженными силами содействует реформированию сектора безопасности и осуществлению надлежащего управления им. ДКВС изучает передовой опыт, поощряет разработку соответствующих норм на национальном и международном уровнях, дает рекомендации в сфере формирования политики, а также предоставляет консультации и осуществляет программы помощи на местах. Партнерами ДКВС являются правительства, парламенты, представители гражданского общества, международные организации и субъекты сектора безопасности, такие как полиция, судебные органы, разведывательные органы, службы пограничного контроля и вооруженные силы.

БДИПЧ ОБСЕ

Бюро по демократическим институтам и правам человека (БДИПЧ) является основным институтом ОБСЕ в области человеческого измерения безопасности. Понятие «человеческое измерение» включает защиту прав человека, становление демократического общества (с акцентом на выборы, институциональное строительство и демократическое управление), укрепление принципа верховенства закона, пропаганду искреннего уважения и взаимопонимания, как между отдельными лицами, так и государствами. Настоящее пособие составлено при участии БДИПЧ.

МУНИУЖ ООН

Международный учебный и научно-исследовательский институт по улучшению положения женщин является единственным подразделением ООН, обладающим мандатом на разработку исследовательских программ, содействующих расширению прав и возможностей женщин и достижению гендерного равенства в мировом масштабе. В сотрудничестве с государствами-членами ООН, международными организациями, научными сообществами, гражданским обществом и другими партнерами МУНИУЖ:

- проводит прикладные исследования с точки зрения гендерной проблематики, результаты которых оказывают реальное воздействие на политику, программы и проекты.
- создает системы комплексного взаимодействия в целях использования знаний и обмена информацией.
- усиливает потенциал главных заинтересованных сторон в области интеграции гендерного аспекта в политические меры, программы и проекты.

Иллюстрация на обложке © UN Photo, Arpan Munier, 2005.

© ДКВС, БДИПЧ ОБСЕ, МУНИУЖ ООН, 2008.

Все права защищены.

ISBN 978-92-9234-774-1

Отпечатано компанией

ОГЛАВЛЕНИЕ

Сокращения	vi
1. Введение	1
2. В чем состоит суть гендерного обучения сотрудников сектора безопасности?	1
3. Почему гендерное обучение важно для сотрудников сектора безопасности?	2
3.1. Эффективность предоставления услуг в области безопасности и правосудия	2
3.2. Отсутствие дискриминации и благоприятная обстановка на рабочем месте	3
3.3. Предупреждение нарушений прав человека	3
4. Рекомендуемые методы гендерного обучения сотрудников сектора безопасности	3
4.1. Планирование и подготовка программ гендерного обучения	4
4.2. Проведение гендерного обучения	8
4.3. Итоговая оценка гендерного обучения	15
4.4. Последующие меры гендерного обучения	17
5. Основные рекомендации	18
6. Дополнительные ресурсы	19

СОКРАЩЕНИЯ

БДИПЧ	Бюро ОБСЕ по демократическим институтам и правам человека
ВИЧ/СПИД	Вирус иммунодефицита человека/Синдром приобретенного иммунодефицита
ВС	Вооруженные силы
ДКВС	Женевский центр по демократическому контролю над вооруженными силами
ДОПМ	Департамент ООН по миротворческим операциям
ИППП	Инфекции, передающиеся половым путем
ЛГБТ	Лесбиянки, гомосексуалисты, бисексуалы и транссексуалы
МККК	Международный комитет Красного креста
МУНИУЖ ООН	Международный учебный и научно-исследовательский институт ООН по улучшению положения женщин
НГП	Насилие на гендерной почве
НПО	Неправительственная организация
ОБСЕ	Организация по безопасности и сотрудничеству в Европе
ОГО	Организация гражданского общества
ООН	Организация Объединенных Наций
ПИ	Подготовка инструкторов
РСБ	Реформирование сектора безопасности
СЭН	Сексуальная эксплуатация и надругательства
США	Соединенные Штаты Америки
УВКБ	Управление Верховного комиссара ООН по делам беженцев
УКГВ	Управление ООН по координации гуманитарных вопросов

Гендерное обучение кадрового состава силовых структур – надлежащая практика и выводы на будущее

1 Введение

«Если люди обладают хорошим, надежным опытом интеграции гендерной концепции в собственную деятельность и знают, почему и каким образом это помогает им лучше выполнять свою работу, они могут стать настоящими поборниками и мощным катализатором перемен».

Санам Андерлини¹

Настоящая часть пособия задумана как практическое руководство по подготовке, реализации и оценке программ гендерного обучения сотрудников сектора безопасности. Она предлагает краткое обоснование важности гендерного обучения и уделяет основное внимание практическим советам и примерам надлежащей практики, которые могут помочь в организации обучения. Эта часть предназначена для сотрудников институтов сектора безопасности, международных и региональных организаций, а также организаций гражданского общества, которые планируют, проводят гендерное обучение сотрудников сектора безопасности или осуществляют его оценку.

Гендерное обучение – это существенный компонент реформирования сектора безопасности (РСБ), процесса, направленного на создание подотчетного сектора безопасности, действующего с соблюдением принципа участия всех слоев общества и отвечающего требованиям демократического управления и эффективного предоставления услуг в области безопасности и правосудия. Интеграция гендерных аспектов в стандартную программу обучения и образования сотрудников сектора безопасности, а также организация специального обучения по гендерным вопросам – таким, как методика опроса жертв торговли людьми или внедрение ведомственных нормативных документов, направленных на предупреждение сексуальных домогательств – может повысить качество предоставляемых услуг, способствовать искоренению дискриминации на рабочем месте и предупреждению нарушений прав человека.

Более подробную информацию см. в части «Гендер и РСБ»

В основе данной части лежат результаты кабинетного исследования существующих материалов, учебных курсов и публикаций, а также материалы персональных бесед и информация, собранная в ходе виртуальной дискуссии о надлежа-

щей и ненадлежащей практике гендерного обучения сотрудников сектора безопасности, которая была организована МУ-НИУЖ ООН, ДКВС и БДИПЧ ОБСЕ в апреле 2007 года². В этой части используются цитаты из виртуальной дискуссии, а также материалы опроса на предмет опыта участников дискуссии в области гендерного обучения.

2 В чем состоит суть гендерного обучения сотрудников сектора безопасности?

Термином «гендер» обозначаются специфические роли, отношения, личностные черты, установки, стиль поведения и жизненные ценности, которые общество приписывает мужчинам и женщинам. Следовательно «гендер» обозначает **искусственно установленные** различия между мужчинами и женщинами в отличие от термина «пол», который обозначает **биологические** различия между особями мужского и женского пола. Гендерные роли отличаются значительным разнообразием как в разных культурах, так и внутри одной культуры и могут изменяться с течением времени. «Гендер» означает не просто мужчин и женщин, но и отношения между ними.

Систематический учет гендерной концепции – это процесс анализа последствий для женщин и мужчин любого запланированного действия, включая принятие законодательства, нормативных документов или программ во всех областях и на всех уровнях³.

См. часть «Гендер и РСБ»

Гендерное обучение – это «деятельность по наращиванию потенциала, направленная на повышение осведомленности, знаний и практических навыков по гендерным проблемам посредством обмена информацией, опытом и методикой, а также путем стимулирования теоретических исследований и дискуссий. Цель гендерного обучения – дать слушателям понимание различных социальных ролей и потребностей как мужчин, так и женщин, вызвать у них неприятие поведения и структур, основанных на гендерных предубеждениях и дискриминации, а также неприятие социального неравенства с тем, чтобы они могли применять полученные знания в своей повседневной деятельности»⁴.

К **персоналу сектора безопасности** относится кадровый состав институтов сектора безопасности: вооруженных сил (включая миротворческие силы), полиции, разведывательных служб, системы правосудия и пенитенциарной системы, пограничных служб, а также частных военных и охранных фирм. В соответствии с универсальными определениями сектора безопасности, к нему также относятся органы управления и контроля – такие, как правительственные министерства, парламенты и управления омбудсменов. Важно также, чтобы гендерное обучение проходили сотрудники международных и региональных организаций, стран-доноров и неправительственных организаций, которые оказывают поддержку и инициативам по реформированию сектора безопасности.

В контексте реформирования сектора безопасности гендерное обучение строится как обмен опытом по проведению мероприятий, направленных на то, чтобы персонал и институты сектора безопасности более чутко реагировали на потребности мужчин и женщин в области безопасности, а также по применению мер, способствующих тому, чтобы сектор безопасности учитывал интересы большего числа различных групп общества и в большей степени соблюдал права человека. Особенности гендерного обучения заключаются в том, что оно:

- направлено не только на проблемы женщин, а на проблемы гендера – т.е., в том числе и на проблемы мужчин и маскулинности.
- предназначено как для мужского, так и для женского состава сотрудников сектора безопасности во всех званиях и на всех должностях.
- актуально и необходимо для сотрудников сектора безопасности, действующих в любой обстановке, в том числе в постконфликтных, переходных, развивающихся и развитых странах.

В основе гендерного обучения сотрудников сектора безопасности могут лежать различные методики и программы обучения: от семинаров, которые длятся несколько дней, до одночасовых учебных занятий. Кроме того, гендерные проблемы могут изучаться не обособленно, а в составе стандартных учебных модулей. В зависимости от конкретной обстановки и состава слушателей, гендерное обучение может включать ряд различных тем, в том числе:

- Понимание различий потребностей в области безопасности, характерных для мужчин, женщин, девушек и юношей.
- Законы, правовые акты и нормативные документы по правам женщин и гендерным вопросам.
- Гендерный анализ бюджета.
- Нормативные документы, направленные против сексуальной эксплуатации и надругательств.
- Порядок работы с мужчинами и женщинами, ставшими жертвами сексуального насилия.
- Выявление жертв торговли людьми.
- Предупреждение дискриминации в отношении лесбиянок, гомосексуалистов, бисексуалов и транссексуалов (ЛГБТ).
- Предупреждение сексуальных домогательств на рабочем месте.

3 Почему гендерное обучение важно для сотрудников сектора безопасности?

Наряду с другими инициативами по систематическому учету гендера – такими, как поддержка, повышение набора, удержание и продвижения по службе женского персонала – гендерное обучение способствует усилению эффективности услуг в области безопасности и правосудия, созданию здоровой рабочей атмосферы для сотрудников обоего пола и предупреждению нарушений прав человека сотрудниками сектора безопасности.

Соблюдение обязательств, предусмотренных международным правом и международными документами

Гендерное обучение необходимо с точки зрения соблюдения международных и региональных законодательных актов, документов и норм, касающихся проблем гендера и безопасности. К основным документам относятся:

- Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (1979 г.).
- Пекинская декларация и платформа действий (1995 г.).
- Резолюция Совета Безопасности ООН № 1325 о женщинах, мире и безопасности (2000 г.).

Более подробную информацию можно найти в приложении к настоящему пособию «Международные и региональные законодательные акты и документы, имеющие отношение к теме «Гендер и реформирование сектора безопасности».

3.1. Эффективность предоставления услуг в области безопасности и правосудия

Сектор безопасности должен уметь реагировать на отличающиеся друг от друга потребности в области безопасности, характерные для мужчин, женщин, юношей и девушек, многие из которых определяются различием гендерных ролей, норм и стереотипов поведения. Например, насилие на гендерной почве (НГП), в том числе торговля людьми, насилие со стороны интимного партнера, сексуальные нападения и насилие в отношении гомосексуалистов и лесбиянок превратились в одну из самых распространенных угроз безопасности человека во всем мире. В среднем в мире одна из каждых трех женщин становится жертвой НГП⁵. Для того, чтобы иметь возможность эффективно предупреждать НГП, реагировать на акты НГП и применять соответствующие санкции, сотрудникам сектора безопасности необходимо пройти общее и техническое гендерное обучение – например, обучение методам опроса жертв торговли людьми или судебного преследования актов насилия со стороны интимного партнера.

Кроме того, целенаправленное, надлежащее и непрерывное обучение, нацеленное на повышение осведомленности в области гендерных проблем и на разрушение стереотипов в отношении мужчин и женщин, способствует надлежащему и уважительному обращению сотрудников сектора безопасности с мужчинами, женщинами, девушками и юношами из числа гражданских лиц. Это может укрепить доверие к ним со стороны граждан и, соответственно, повысить оперативную эффективность их деятельности.

3.2. Отсутствие дискриминации и благоприятная обстановка на рабочем месте

Гендерное обучение способствует искоренению актов сексуальных домогательств и дискриминации на рабочем месте. К отрицательным последствиям сексуальных домогательств для деятельности ведомств относятся снижение производительности труда, низкий моральный климат, невыходы на работу и повышенная текучесть кадров. Кроме того, сексуальные домогательства препятствуют интеграции женщин в кадровый состав институтов сектора безопасности. Обследование, проведенное в США Министерством обороны, показало, что в период с 1995 по 2002 год число сообщений об актах сексуальных домогательств в отношении военнослужащих, как женщин, так и мужчин, снизилось, соответственно, с 46% до 24% и с 8% до 3%.⁶ Около 75% военнослужащих прошли обучение в области предупреждения сексуальных домогательств, и более 80% женщин и мужчин заявили, что это обучение оказалось полезным средством борьбы с сексуальными домогательствами.⁷

«Обычно против персонала ООН не применяется никаких санкций в тех случаях, когда они не учитывают интересы и потребности женщин или проявляют предубеждение по отношению к ним. Похоже, что ведомственная культура, для которой характерен страх за собственную карьеру, удерживает многих людей от борьбы за гендерное равенство, и тот, кто поднимает вопрос о гендерной дискриминации, рискует столкнуться с ответными враждебными мерами».

Гри Тина Тинде, Специальный советник Верховного комиссара по гендерным вопросам при УВКБ⁸

Для организаций, чьи сотрудники чутко относятся к проблемам гендера, характерна более высокая продуктивность, эффективность труда и равноправие. В свою очередь, это облегчает набор на службу женщин, а также мужчин из числа меньшинств, что делает сектор безопасности более репрезентативным с точки зрения состава населения, которому он призван служить. Сектор безопасности, для которого характерно многообразие кадрового состава и отсутствие дискриминации на рабочем месте, может рассчитывать на повышенное доверие и сотрудничество со стороны граждан.

3.3. Предупреждение нарушений прав человека

К сожалению известно, что сотрудники институтов сектора безопасности допускают нарушения прав человека, в том числе НПП в отношении женщин, девушек, мужчин и юношей. Ключевой стратегией предупреждения нарушений прав человека сотрудниками сектора безопасности является обеспечение комплексного обучения, в котором прописаны их обязанности по укреплению и защите прав человека, включая предупреждение НПП и защиту прав женщин. Нередко такие учебные программы предусматривают изучение сотрудниками ведомственных кодексов поведения, в том числе примеров неприемлемого поведения, а также систем приема и рассмотрения жалоб и дисциплинарных мер. Например, миротворцы обычно проходят обучение в области предупреждения сексуальной эксплуатации и надругательств с целью недопущения совершения ими таких нарушений прав человека. Подобное обучение помогает улучшить их отношения с местным населением, что способствует повышению не только безопасности самих сотрудников, но и полезного эффекта от их деятельности.

4 Рекомендуемые методы гендерного обучения сотрудников сектора безопасности

При планировании обучения персонала сектора безопасности следует исходить из выявленных потребностей, функций, опыта данных сотрудников, а также из их культурного контекста. Настоящий раздел составлен как руководство по планированию и реализации программ гендерного обучения путем изучения достоинств и недостатков различных вариантов обучения и схем представления примеров надлежащей практики. Структура данного раздела отражает структуру стандартного цикла обучения, который включает четыре этапа: планирование и подготовку, реализацию, итоговую оценку и последующие мероприятия. Таким образом, следует, чтобы гендерное обучение планировалось как непрерывный круговой процесс, в рамках которого результаты существующих инициатив используются в новых инициативах в области обучения, тем самым усиливая и закрепляя достигнутое.

Само по себе гендерное обучение не может обеспечить учет гендерных проблем институтами сектора безопасности. Хотя обучение – это существенный инструмент, способствующий систематическому учету гендерной концепции, необходимо, чтобы оно применялось в качестве компонента общего стратегического плана, который предусматривает и другие изменения в данном ведомстве:

- **На уровне нормативных документов** – например, принятие и практическое применение кодекса поведения, нормативных документов по предупреждению сексуальных домогательств или пересмотр действующих регламентированных процедур на предмет учета ими гендерных аспектов.
- **На структурном уровне** – например, учреждение контактных пунктов по гендерным проблемам или подразделения по борьбе с насилием на гендерной почве.
- **На уровне разработки программ** – например, принятие подхода к охране порядка с участием представителей местной общины, организация внутренней горячей линии для сообщений о сексуальных домогательствах, перенаправление жертв торговли людьми в женские организации для получения помощи.
- **На уровне работы с персоналом** – например, осуществление инициатив по повышению набора, удержания женщин и лиц из числа других недостаточно представленных групп и продвижения их по службе.

Подобные изменения в ведомстве тесно связаны с гендерным обучением. Политику ведомства можно изменить лишь в том случае, если его персонал прошел надлежащую подготовку; с другой стороны, от гендерного обучения мало проку, если оно не будет поддержано политикой и структурами, учитывающими гендерную специфику.

Важно также до начала обсуждения примеров надлежащей практики в области гендерного обучения персонала сектора безопасности провести анализ **допущенных в прошлом ошибок**. Ниже приводятся примеры ненадлежащей практики, которой следует избегать в процессе планирования, реализации и итоговой оценки гендерного обучения:

- Гендерное обучение, которое проводится без учета характерных для данной группы слушателей потребностей, языка, культуры, условий работы, опыта и багажа знаний в области гендера.

- Формальные, перегруженные теоретическими выкладками презентации или монологи, излагающие определения, теорию и отдельные факты без последующего их обсуждения или без мероприятий с активным участием слушателей, которые дают последним возможность приобрести практические навыки в применении изучаемого метода.
- Инструкторы по гендерным вопросам, которые злоупотребляют специфическими гендерными терминами, не знакомы с условиями работы своих слушателей, или приводят слушателей в смущение, или высмеивают своих слушателей (или позволяют другим делать это).
- Нереалистичные ожидания, что в ходе очень непродолжительного обучения слушатели сумеют приобрести высокую квалификацию в области гендерных проблем. Добиться, чтобы они систематически применяли гендерную концепцию в своей работе, можно лишь после длительного обучения, последующих мероприятий и при постоянной поддержке со стороны какой-либо сети или консультанта.

сящих от конкретной обстановки потребностей участников, а также учесть общие препятствия на пути эффективного проведения обучения. На первом этапе также производится набор инструкторов гендерного обучения и, при необходимости, организуется гендерное обучение самих инструкторов.

Как заручиться поддержкой гендерного обучения со стороны старшего руководства

«Отсутствие интереса к гендерным проблемам со стороны высшего руководства организации проникает в ее нижние этажи и препятствует проведению таких мер, как наращивание потенциала, распределение ресурсов и повышение общей осведомленности о гендерных вопросах. Многократные просьбы об организации обсуждений этих проблем с целью разъяснения их сути сотрудникам всех уровней нередко остаются без внимания, однако есть отдельные удачные примеры проведения полезных обсуждений. Вместе с тем, если достигнутые в их процессе договоренности не выполняются или не финансируются, такие мероприятия остаются просто имитацией бурной деятельности».

Гри Тина Тинде, Специальный советник Верховного комиссара по гендерным вопросам при УВКБ¹⁰

Рамка 1

Систематический учет гендера в пенитенциарной системе

«Гендерное обучение следует проводить в более широком контексте других инициатив по систематическому учету гендерной концепции».

Оливье Робертсон, Бюро общины квакеров при ООН⁹

В условиях исправительных учреждений это означает, что, в числе прочего, для женщин следует проектировать специальные тюрьмы, а не просто приспособлять их к режиму мужских тюрем. Такие тюрьмы следует строить ближе к месту жительства, и не следует ограничивать контакты заключенных с членами их семей. Следует добиваться повышения гендерного равенства при наборе персонала служб безопасности, а нормативные документы учреждений следует подкорректировать таким образом, чтобы эта работа была привлекательной для представителей обоего пола.

- Недостаточный объем времени и ресурсов, выделяемых на программы базового гендерного обучения и на последующие мероприятия.
- Постановка во главу угла статистических показателей (например, числа сотрудников, прошедших обучение или количества учебных часов) вместо определения приоритетов и концентрации усилий на качестве и содержании гендерного обучения.

4.1. Планирование и подготовка программ гендерного обучения

Первый этап цикла обучения – планирование и подготовка – имеет важнейшее значение для успешного осуществления гендерного обучения. В этом этапе необходимо заручиться поддержкой высшего руководства, провести предварительный аудит, сформировать программу обучения с учетом зави-

Для того, чтобы гендерное обучение прошло успешно и имело долговременные последствия, крайне важно добиться согласия на него, а также поддержки со стороны старшего руководства. Нередко гендерное обучение не относится к числу приоритетов старшего руководства институтов сектора безопасности, которое может быть враждебно настроено к инициативам по проведению гендерного обучения или чинить им препятствия, если не видит в нем никакой пользы. Подход к организации гендерного обучения «сверху вниз» может содействовать проникновению гендерной концепции во все ярусы данного института.

! Полезные советы: как повысить поддержку гендерного обучения со стороны старшего руководства:

- Представить убедительные примеры, показывающие, каким образом гендерное обучение способствует повышению оперативной эффективности организации.
- Предоставить гендерное обучение старшему руководству.
- Учредить программы гендерного наставничества. Это может помочь решить проблему нехватки времени у старших руководителей на участие в углубленных курсах гендерного обучения (см. рамку 2, где приведен пример программы гендерного наставничества Вооруженных сил Швеции).
- Разрабатывать нормативные документы или планы действий в области гендера совместно со старшим руководством организаций в рамках процесса наращивания потенциала гендерных знаний или гендерного обучения.

Рамка 2

Швеция: программы гендерного наставничества¹¹

Организация «Гендерфорс» (Швеция) инициировала программу «Гендерное наставничество», в рамках которой 12 старших руководителей институтов, связанных с проблемами мира и безопасности, работают в паре с 12 наставниками, экспертами высокого класса по вопросам гендерного равенства. В числе участников этой программы – начальник штаба Сухопутных войск Швеции и директор Управления вооруженных сил по обучению и закупкам. На эту программу поступают положительные отзывы, причем ее участники утверждают, что в их действиях и манере общения произошли изменения.

Высшие руководители были избраны в качестве участников этой программы по той причине, что они обладают властью, и возможностями, позволяющими влиять на структуры своих организаций и на поведение сотрудников. В этой связи важно дать им более глубокое понимание проблем гендерного равенства. Однако во многих случаях у должностных лиц такого уровня не хватает времени на участие в программах углубленного обучения, что делает наставничество эффективным методом достижения искомого результата.

- Привлекать старших руководителей к процессу гендерного обучения с тем, чтобы они могли продемонстрировать собственную заинтересованность в нем – например, принимая участие в церемонии открытия или закрытия курсов гендерного обучения. Это покажет слушателям, что руководство придает этим мероприятиям большое значение.

«Эффективной исходной точкой для начала работы с руководством любого органа безопасности является совместная разработка какого-либо письменно нормативного документа. В процессе обсуждения проблемы и составления нормативного документа у старших руководителей возникает чувство сопричастности к решению данной проблемы. После этого такой нормативный документ можно с успехом использовать в качестве средства обучения. ... Наш опыт показывает, что после этого обсуждения проблем гендера и насилия на гендерной почве можно легко включить в контекст оперативной политики, используя уже знакомые персоналу опорные точки. В результате, вместо того, чтобы изначально строить дискуссию в терминах «мужской» - «женский», она сразу переходит к вопросам оперативного планирования».

Анетт Сикка¹²

Рекомендуемые методы проведения предварительного анализа потребностей в гендерном обучении

Предварительный анализ позволяет определить задачи гендерного обучения путем выявления потребностей в нем. Результаты такого анализа служат ориентиром для разработки содержания и методики обучения, а также отправным критерием для проведения итоговой оценки обучения. Еще одно преимущество предварительного анализа потребностей в гендерном обучении состоит в том, что при этом у слушателей может укрепиться ощущение сопричастности к процессу обучения, что может повысить их мотивацию к учебе и, соответственно, способствовать более высокой ее результативности. Предварительный анализ может провести инструктор по гендерному обучению, сотрудники отдела по работе с персоналом или другие квалифицированные сотрудники.



Контрольные вопросы:

- Каков текущий уровень осведомленности и потенциал слушателей в области гендерных проблем? Проходили ли они гендерное обучение до этого?
- Какой вид обучения необходим для того, чтобы данный институт повысил качество предоставляемых мужчинам, женщинам, девушкам и юношам услуг в области безопасности и (или) правосудия?
- Какой вид обучения необходим для того, чтобы обеспечить предупреждение проявлений дискриминации, преследований и нарушений прав человека?
- Какие внутренние нормативные документы в области гендера действуют в данном институте, и знакомы ли слушатели с ними?
- Какие конкретные, связанные с учетом гендерных аспектов навыки слушатели называют в качестве тем, по которым они хотели бы пройти дальнейшее обучение?
- От каких специфических, обусловленных культурными факторами психологических установок слушателей может зависеть их реакция на гендерное обучение?

Хорошим исходным пунктом для выявления пробелов в плане осведомленности и потенциала слушателей в области гендера, устранить которые можно с помощью гендерного обу-

чения, может стать углубленный гендерный анализ, нацеленный на более широкое изучение существующего в рамках институтов сектора безопасности учета гендерной специфики на уровне их политики, структуры, программ и персонала.

См. «Гендер и анализ, мониторинг и итоговая оценка реформирования сектора безопасности»

Способы адаптации программ гендерного обучения к различным условиям и особенностям контингента слушателей

Эффективным гендерное обучение может быть лишь тогда, когда его содержание модифицируется в каждом конкретном случае в соответствии с такими факторами, как:

- Роли и служебные обязанности слушателей. Например, для судей, работников прокуратуры, миротворцев и сотрудников министерства обороны характерны разные потребности в области гендерного обучения.
- Национальный и общинный контекст, в котором работают слушатели.
- Уровень образования и культурные установки слушателей.
- Соответствующая национальная нормативная база в отношении, например, вопросов гендерного равенства и прав гомосексуалистов и лесбиянок.



Полезные советы: адаптация программ гендерного обучения к различным условиям и контингентам слушателей

- Учитывать результаты исследований по вопросам гендера и безопасности, проводимых в данном географическом районе, включая результаты анализа потребностей, проведенного до начала обучения, и результаты кабинетного анализа существующей литературы.
- Ознакомиться с культурным происхождением слушателей и с культурной средой, в которой они работают, и использовать соответствующие этой культуре примеры и конкретные случаи для анализа. Например, следует получить отзывы об уместности планируемого гендерного обучения с точки зрения культурных установок слушателей и (или) уместности проведения обучения в сотрудничестве с местными женскими организациями или инструкторами по гендерным вопросам. Например, эффективность гендерного обучения личного состава миротворцев перед их отправкой в места дислокации можно повысить, пригласив на занятия женщин из соответствующих диаспор, которые могут предоставить слушателям информацию о культуре и обычаях соответствующей местности принимающей страны. Полезным источником информации, который следует использовать в обучении, являются сотрудники того же института, уже принимавшие участие в таких миссиях, поскольку они могут поделиться с коллегами собственным опытом.
- Учитывать возраст и пол слушателей, их уровень образования, должности и звания, а также их предыдущий опыт и знания в области гендерных проблем, полученные как в повседневной жизни, так и на рабочем месте. Гендерное обучение следует проходить сотрудникам обоюбого пола. Нельзя принимать как само собой разумеющееся, что женщины лучше мужчин знают о том, как следует решать гендерные проблемы или обеспечить повышенный набор женщин на службу в сектор безопасности.

«Во время занятий по гендерному обучению, организованных Контактным пунктом по проблемам сексуальных надругательств и эксплуатации при УВКБ ООН по делам беженцев в Либерии, некоторые слушатели покинули аудиторию или впали в крайнее смущение, когда стали открыто обсуждаться вопросы о повреждениях женских половых органов».

Алексина Мугвеби-Русере, Контактный пункт по проблемам сексуальных надругательств и эксплуатации при УВКБ ООН в Либерии¹³

- Языковые барьеры можно свести к минимуму за счет использования прагматического языка, соответствующего данной культуре и приемлемого с точки зрения данного ведомства; причем при этом следует избегать жаргона специальных гендерных терминов.
- Многие средства и руководства по гендерному обучению существуют лишь на английском языке, что ограничивает доступ к ним как для инструкторов, так и для слушателей. В большинстве языков есть специфическая гендерная терминология и выражения, сопряженные с культурными предубеждениями и ценностями. Многие из таких терминов, а также язык, описывающий концепцию гендера, с трудом поддаются переводу или даже отсутствуют в местном языке. В этой связи следует тщательно подбирать переводчиков и, до начала занятий, обсудить с ними выражения, связанные с гендерной терминологией. При работе с переводчиком следует иметь в виду, что он (она) может и не иметь необходимого понимания гендерных терминов, нагруженных дополнительным смыслом.
- К примерам надлежащей практики относится включение в программу обучения раздела о «гендерных концепциях», который способствует достижению ясности и понимания в отношении терминов. Некоторые слова, такие, как «феминизм» могут нести отрицательную смысловую нагрузку, поэтому вместо них, возможно, следует употреблять другие выражения, например – «укрепление гендерного равенства». Из опыта гендерного обучения в **Непале** следует, что наиболее полезными компонентами обучения слушатели наши те, в рамках которых инструкторы

разъясняли профессиональный жаргон и обсуждали недопустимость смешения таких терминов, как «гендер» и «женщина»¹⁴.

«В ходе отработки пилотного варианта программы «Гендер и миротворчество» по заказу ДОПМ ООН мы работали с иорданским контингентом в Эритрее и проводили двуязычные занятия на английском и арабском языках с небольшими группами слушателей. В том числе состоялись чудесные беседы с мужчинами и женщинами из числа местного населения, которые прониклись духом нашего мероприятия. Мне кажется, это стало одним из основных моментов, которые помогли нам, внешним инструкторам, справиться со своей работой, действуя в условиях иной культуры. Это показало миротворцам, что «гендер» нужно внедрять не только во все наши мероприятия, но что он также важен и для местного населения. Он мог бы стать средством для наведения мостов с гражданским населением, если бы у военных доставало ума его применять».

Анжела Макэй, независимый консультант¹⁵

Какими качествами должен обладать инструктор гендерного обучения?

Успех гендерного обучения в значительной степени зависит от опыта и возможностей инструктора. Выбирая инструктора гендерного обучения важно найти человека, который обладает опытом не только в области гендера, но и в работе с сектором безопасности. Важно, чтобы он имел организаторские навыки, поскольку инструкторы гендерного обучения играют роль катализатора дискуссий, в ходе которых участники занятий изучают опыт и навыки, которыми они уже владеют, и обмениваются ими.

Смешанные группы инструкторов гендерного обучения обоего пола

Чрезмерное представительство мужчин во многих институтах сектора безопасности может оказаться фактором, который еще более осложняет работу женщин-инструкторов гендерного обучения. Женщины, которые проводят гендер-

Рамка 3		Преимущества и недостатки внешних/внутренних инструкторов	
	Инструктор из организаций гражданского общества, независимый консультант, и т.д.	Инструктор из данного института сектора безопасности	
За	<ul style="list-style-type: none"> ■ Может способствовать налаживанию партнерских отношений между ОГО и институтами сектора безопасности. ■ Нередко обладает богатым опытом преподавания и высокой квалификацией по вопросам гендера. ■ Может передавать знания, адаптированные к конкретному контексту. ■ Может иметь более широкие взгляды ситуацию и приводить различные примеры, связанные не только с конкретной тематикой данного института сектора безопасности. ■ Может демонстрировать непредвзятость. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Пользуется большей легитимностью и уважением в глазах слушателей и, следовательно, вызывает к себе более серьезное отношение. ■ Хорошо знаком с ведомственной культурой, конкретными проблемами и персоналом данного института сектора безопасности. ■ Знаком со спецификой выполняемых задач и с терминологией, применяемой в данном институте безопасности. 	
Против	<ul style="list-style-type: none"> ■ На него могут смотреть, как на чужака, не имеющего понятия о работе или обязанностях слушателей и данного института сектора безопасности. ■ Его услуги могут обходиться бюджету ведомства дороже. ■ Может вызвать отношение к гендерным вопросам как к чему-то лишнему или постороннему. ■ Может помешать наращиванию внутреннего потенциала ведомства по организации гендерного обучения. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Может не обладать необходимым пониманием гендерных проблем или не владеть действенной методикой гендерного обучения. ■ Может не знать местной культуры и традиций. 	

ное обучение, даже если они являются сотрудниками данного института сектора безопасности, нередко имеют меньше возможностей, чем их коллеги-мужчины, преодолеть скептицизм преимущественно мужской аудитории в связи с бытовыми гендерными предрассудками и заблуждением, что проблемы гендера касаются исключительно женщин.

К примерам надлежащей практики относятся ситуации, когда инструкторами гендерного обучения являются работающие в одной связке мужчина и женщина. Это позволяет инструкторам оказывать друг другу поддержку, а также облегчает задачу преодоления скептицизма со стороны слушателей. Линда Йоханссон, руководитель проекта в рамках программы гендерного обучения Вооруженных сил Швеции, подтверждает, что она и ее коллеги-мужчины «всегда читают лекции вместе, что позволяет более успешно отстаивать свои позиции и доказывать слушателям, что вопрос этот важен для мужчин не меньше, чем для женщин»¹⁶. Гри Тина Тинде, специальный советник Верховного комиссара ООН по гендерным вопросам при УВКБ ООН, пригласила сотрудника-мужчину поработать с ней вместе в качестве инструктора гендерного обучения на занятиях, которые она проводила в представительстве УВКБ ООН в Женеве. Она пришла к выводу, что эта мера активизировала участие в дискуссиях слушателей-мужчин, что дало ей возможность немного отстраниться и пошутить по поводу стереотипных представлений о женщинах-инструкторах гендерного обучения¹⁷. В этой связи необходимо применять более эффективные методы, привлекая мужчин к работе в качестве инструкторов гендерного обучения. Мужчинам обычно легче говорить о гендерных проблемах, когда это входит в их функциональные обязанности, и когда их к этому побуждают другие мужчины.

Внешние инструкторы

Гендерное обучение в институтах сектора безопасности могут проводить инструкторы со стороны – например, из организаций гражданского общества (ОГО), международных и региональных организаций, учебных заведений или эксперты в области гендерного обучения из институтов сектора безопасности других стран или городов.

Подключение к тому процессу местных ОГО и профессиональных инструкторов может также способствовать тому, что мнения представителей местного населения будут услышаны и включены в программу гендерного обучения. Например, Агентство по улучшению положения женщин им. Леитаны Нехан провело гендерное обучение сотрудников судебных органов республики **Папуа Новая Гвинея**¹⁸. ОГО «Южная Африка без оружия» осуществило гендерное обучение членов Комиссии правды и примирения **ЮАР**¹⁹.

Внутренние инструкторы

Для того, чтобы инструктор мог убедить сотрудников сектора безопасности в важности своего предмета, совершенно необходимо, чтобы он обладал соответствующим статусом. С учетом иерархичности, закрытости таких институтов, как вооруженные силы, чрезвычайно полезно, чтобы в роли инструктора выступал сотрудник данного института из среднего или старшего офицерского состава. Еще одна положительная черта набора инструкторов гендерного обучения из числа сотрудников данного института заключается в том, что они не понаслышке знакомы с его ведомственной культурой и, следовательно, могут быстрее завоевать доверие слушателей. В рамке 3 представлены некоторые «за» и «против» использования внешних и внутренних инструкторов.

Один из рекомендуемых методов – организация групп инструкторов в составе внутреннего инструктора и внешнего

эксперта по гендерным вопросам, которые совместно разрабатывают программу гендерного обучения. Внешний эксперт может выступать, скорее, в роли советника, чем преподавателя. Существует множество примеров таких совместных программ гендерного обучения, один из которых – сотрудничество между полицией **Гаити** и местной неправительственной организацией (НПО) «Национальная сеть защиты прав человека»²⁰.

Методы подготовки инструкторов

Для того, чтобы инструкторы гендерного обучения обладали навыками, необходимыми для успешного проведения занятий, нередко приходится организовывать курсы по подготовке инструкторов (ПИ). Гендерные ПИ можно использовать для создания резерва квалифицированных инструкторов гендерного обучения, которые владеют профессиональным жаргоном данного ведомства и умеют обучать коллег методам внедрения гендерных аспектов в свою повседневную деятельность. В этом смысле гендерные ПИ позволяют в максимальной степени использовать ограниченные ресурсы, выделяемые на гендерное обучение, поскольку такие курсы укрепляют собственный потенциал ведомства и снижают его зависимость от внешних инструкторов гендерного обучения.

«Слушатели с большим уважением относятся к людям, которых они знают. Хорошо, что мы организовали и провели гендерное обучение на базе Управления Верховного комиссара ООН по делам беженцев, однако мне кажется, что было бы правильно, если бы мы в каждой организации выявили ключевых организаторов обучения и провели занятия для этой специальной группы в форме семинара по подготовке инструкторов. Впоследствии каждый из них мог бы проводить обучение в собственной организации. Это возлагает ответственность за обучение на каждого из них, причем такие люди чувствуют удовлетворение от приобретения новых знаний и готовы поделиться ими сотрудниками собственной организации. Помимо того, что этот метод стимулирует мотивацию, он способствует более быстрому распространению информации и, одновременно, развитию потенциала отдельных сотрудников и всей организации».

Алексина Мугвеби-Русере, Контактный пункт по проблемам сексуальных надругательств и эксплуатации при УВКБ ООН в Либерии²¹

Следует, чтобы ответственные за обучение инструкторов гендерного обучения сами были экспертами по гендерным вопросам с обширными знаниями в области методики преподавания, а также с опытом гендерного обучения сотрудников сектора безопасности.

«На Гаити программы обучения инструкторов проводили сотрудники Миссии ООН по стабилизации на Гаити, целью которых было создание объединенного резерва офицеров полиции, прошедших хорошую подготовку по различным предметам. Обучение по гендерным вопросам оказалось наиболее трудным делом, особенно когда речь шла о насилии на гендерной почве, которое превратилось в действительно серьезную проблему на Гаити, где особенности местной культуры позволяют относиться к насилию в отношении женщин с некоторой долей терпимости, а сотрудники полиции печально известны совершаемыми ими актами насилия в отношении женщин».

Надин Печгуирбал, Миссия ООН по стабилизации на Гаити²²

4.2. Проведение гендерного обучения

В основе второго этапа цикла обучения – проведения самого обучения – лежат решения и подготовительные меры, принятые и выполненные на этапе планирования. На этом этапе основное внимание уделяется содержанию, т.е. учебной программе, и методике обучения.

Рекомендуемая программа и структура гендерного обучения

Настоящий раздел предлагает обзор самых общих тем гендерного обучения в институтах сектора безопасности, а также ряд советов по возможным методам их преподавания.

Инструкторам гендерного обучения нередко приходится преодолевать сопротивление к своему предмету не только со стороны слушателей, но и со стороны коллег. Главной в такой ситуации должна стать цель показать слушателям, каким образом гендерное обучение может им помочь повысить качество своей работы. Важным фактором, который гарантирует эффективное преодоление подобного скептицизма и достижение ожидаемых результатов, является определение четких задач гендерного обучения. Задачи учебного курса не должны быть слишком общими, и в них необходимо указать новые практические навыки, которые слушатели приобретут по итогам гендерного обучения.

Гендерные роли: мужчины и женщины в различных культурах

Необходимо, чтобы в ходе обсуждения гендерных ролей и мужских/женских стереотипов подчеркивалась мысль о различии гендерных ролей в различных культурах. Обсуждение таких понятий, как «пол», «гендер», «гендерные роли», «отношения власти» и НПП дает сотрудникам сектора безопасности концептуальное представление о сути этих терминов. При этом хорошо связать эту тему с собственным опытом слушателей в плане различий гендерных ролей, что облегчит понимание значимости и влияния последних. Такое обсуждение может касаться любых тем – от культурных различий и сексуального насилия до женщин-заключенных и женщин-глав семьи²⁴. Существенно подчеркнуть то, как гендерные роли сказываются на различном опыте и представлениях мужчин и женщин в области безопасности и правосудия.

Следует, чтобы гендерное обучение касалось проблем маскулинности, традиционных мужских ролей и потребностей в области безопасности, характерных для мужчин и юношей.

Последнее особенно важно для программ гендерного обучения сотрудников сектора безопасности, поскольку подавляющее их большинство составляют мужчины. Обсуждение в процессе гендерного обучения сотрудников сектора безопасности таких тем, как мужские роли, проблемы маскулинности и оценка мужчинами самих себя, может способствовать:

- Пониманию слушателями-мужчинами того, каким образом и почему чуткое отношение к гендерной специфике может повысить качество и результативность их деятельности, а также того, каким образом учет гендерной специфики касается их лично – и как сотрудников силовых структур, и как мужчин.
- Снижению возможного у слушателей-мужчин чувства отчужденности и ощущения себя объектами критики.
- Повышению осведомленности о «культурах маскулинности с культом насилия», которые нередко преобладают в рядах вооруженных сил и полиции.

- Искоренению понимания гендера как «чисто женской» темы и включению в это понятие также мужских ролей, уязвимостей и обязанностей.

См. часть «Гендер и РСБ»

Чуткое отношение к гендерной специфике как фактор успешной деятельности силовых структур

Чуткое отношение к гендерной специфике следует представить в качестве одной из стратегий, направленных на повышение профессиональной эффективности и результативности организации. Опыт **Непала** показывает, что «все приходилось сводить к практическому уровню и к примерам и упражнениям из реальной жизни, которые заставили их понять важность гендерного анализа и гендерной информации, причем мы все время напирали на фактор «результативности»²⁵. В таких случаях может быть полезным привести примеры неудач, связанных с отказом учитывать гендерные аспекты²⁶. Важно также включить в программу этих занятий информацию о ведомственных нормативных документах и требованиях, которые касаются данных сотрудников сектора безопасности, включая информацию о кодексах поведения.

Международные, региональные и национальные требования в области гендера и безопасности

В программу обучения важно включить информацию о международных, региональных и национальных законодательных актах и документах по проблемам гендера и безопасности, чтобы подчеркнуть, что государство и его институты сектора безопасности твердо привержены идее укрепления определенных норм в области прав человека и стандартов поведения. Занятиям, посвященным нормативной базе, следует придавать в максимально возможной степени практический и интерактивный характер.

См. Приложение «Международные и региональные законодательные акты и документы»

Сексуальная эксплуатация и насилие

«Удобной исходной точкой для обсуждения СЭН является наличие понимания гендерных проблем. Слушатели не поймут проблемы СЭН, если до этого не ознакомятся с подробным описанием гендерных ролей и гендерного неравенства, существующих в странах, где действует их миссия».

Надин Печгуирбал, Миссия ООН по стабилизации на Гаити²⁷

Вопросы сексуальной эксплуатации и насилия (СЭН) необходимо включать в программы гендерного обучения групп, которые готовятся к дислокации в развивающихся или постконфликтных странах (например, групп личного состава миротворческих миссий). Вопросы СЭН особенно важны для персонала миротворческих миссий в виду неравных отношений власти, которые существуют между миротворцами и местным населением.

Проблемы гендера/гендерных отношений и СЭН можно рассматривать на занятиях по гендерному обучению отдельно или вместе. Совмещение изучения проблем предупреждения СЭН и гендерного обучения целесообразно с той точки зрения, что это позволяет показать слушателям взаимосвязь между СЭН и гендерными проблемами. Важно, чтобы инструктор гендерного обучения подчеркнул, что СЭН имеет в

Рамка 4

Надлежащая практика формирования программы гендерного обучения

«Исходными точками для внедрения гендерного обучения является Резолюция Совета Безопасности ООН № 1235 и тот факт, что наши военнослужащие с уважением относятся к ООН как к важному официальному органу. Около 95% наших слушателей – мужчины, в связи с чем гендерные вопросы довольно легко их провоцируют в виду чувства вины, которое испытывают мужчины просто потому, что они мужчины. Поэтому уже в начале занятия мы стремимся донести до них мысль о том, что в существовании неравенства в обществе виноваты не только мужчины, но и женщины.

Кроме того, мы используем культурный подход к гендеру в ролевой игре, в ходе которой демонстрируется фото Мисс Норвегия в бикини и рядом с ним – фото женщины в парандже. Затем мы делим группу на две части, одна из которых выступает в роли вымышленной группы «Мусульманские феминистки Швеции», а другая – в роли вымышленной корпорации «Мисс Швеция Компани». Обе группы должны предъявить свои аргументы, почему каждая из этих фотографий представляет положительный взгляд на женщин. Обычно за этим следуют довольно оживленные дискуссии, в ходе которых возникает немало забавных моментов и звучит смех. Цель этого упражнения – показать, что суть гендера не является жестко определенной, а различается в разных культурах».

Линда Йоханссон, Вооруженные силы Швеции²³

своей основе ту же структуру гендерного неравенства, что и другие виды сексуального насилия.

Проведение отдельных занятий по гендерному обучению и по теме СЭН целесообразно в тех случаях, когда инструктор гендерного обучения одновременно является консультантом по гендерным вопросам. Тогда эффективность его занятий может пострадать в виду того, что слушатели будут смотреть на него как на лицо, облеченное дисциплинарными функциями в отношении СЭН. Может возникнуть необходимость, чтобы инструктор гендерного обучения или советник были людьми, к которым личный состав может обращаться за помощью по гендерным вопросам на повседневной основе. Следует, чтобы эта роль консультанта и помощника была полностью отделена от дисциплинарных функций в отношении СЭН.

Обучение проведению гендерного анализа бюджета

Обучение в области гендерного анализа бюджета может быть уместным для органов контроля над сектором безопасности – таких, как парламентские комитеты по вопросам бюджета и обороны, а также старшее руководство институтов сектора безопасности. Лицам, принимающим решения по бюджету, следует иметь в своем распоряжении систему гендерного анализа расходов сектора безопасности. Следует анализировать, в какой степени выделенные ресурсы бюджета учитывают потребности в области безопасности и правосудия, характерные для мужчин, женщин, девушек и юношей – в пла-

не расходов не только на сектор безопасности, но и на другие направления, которые влияют на обеспечение безопасности людей. В контексте сектора безопасности сквозь призму гендерных аспектов можно рассматривать два вида бюджетных расходов²⁸:

1. Расходы, которые напрямую связаны с гендерными вопросами – такие, как расходы на проекты по повышению набора женщин на службу в сектор безопасности, на гендерное обучение или на программы по судебному преследованию виновных в НПП.
2. Расходы, которые опосредованно способствуют укреплению гендерного равенства, будучи направленными на устранение опасных факторов, угрожающих мужчинам, женщинам, девушкам или юношам.

Это особая тема, и проводящий такие занятия инструктор гендерного обучения должен обладать надлежащей квалификацией.

Проблемы, подлежащие включению в программы гендерного обучения всех институтов сектора безопасности

Хотя такие проблемы, как ВИЧ/СПИД, права лиц из числа ЛГБТ, а также проблемы репродуктивного и сексуального здоровья, напрямую связаны с проблемами гендера и безо-

Рамка 5

Стандартное содержание и структура программ гендерного обучения сотрудников сектора безопасности

Гендер	<ul style="list-style-type: none"> ■ Обсуждение значения таких терминов как «гендер» и «пол», «маскулинность/фемининность», «гендерное равенство», «систематический учет гендерной концепции» и «равное участие». ■ Обсуждение различий и сходства потребностей и представлений в области безопасности, характерных для мужчин, женщин, девушек и юношей. ■ Обсуждение отрицательных последствий, которые дискриминация на гендерной почве имеет для конкретного человека и для всего общества, а также для любой деятельности в области безопасности. ■ Анализ НПП в отношении мужчин, женщин, девушек и юношей. ■ Примеры сексуальных домогательств и дискриминации. ■ Практическое изучение конкретных примеров и анализ гендерных проблем/стереотипов/ролей.
Система правовых и нормативных документов	<ul style="list-style-type: none"> ■ Соответствующие международные, региональные и национальные правовые документы по вопросам гендера. ■ Ведомственные нормативные документы по вопросам гендера, включая кодекс поведения.
Обмен практическим опытом	<ul style="list-style-type: none"> ■ Практическое изучение конкретных примеров и упражнения: обсуждение важности гендера для конкретных условий работы данной группы слушателей. ■ Примеры мероприятий, осуществленных в данной области без учета гендерной специфики, и их отрицательные последствия.
Тестирование	<ul style="list-style-type: none"> ■ Тестирование или другие меры оценки усвоения знаний.
Итоговая оценка	<ul style="list-style-type: none"> ■ Итоговая оценка всего курса гендерного обучения: реакция слушателей, усвоение материала, поведение (см. раздел 4.3).

пасности, эти темы нередко не входят в программы гендерного обучения. Целесообразно включать эти вопросы в гендерное обучение или обдумать возможность проведения отдельных, но связанных с гендерным обучением занятий по указанным темам. К другим темам, имеющим значение для всех институтов сектора безопасности, которые, в зависимости от обстановки, может быть важно включить в программу гендерного обучения, относятся: торговля людьми и сексуальное рабство; использование детей обоего пола в качестве солдат; влияние мин, стрелкового и легкого стрелкового оружия на безопасность мужчин, женщин, девушек и юношей; процессы выборов; различия в доступе мужчин и женщин к правам собственности.

- **ВИЧ/СПИД:** По проблеме пандемии ВИЧ/СПИД существует множество учебных инициатив и материалов. «Программа профилактики ВИЧ/СПИД/ИППП в военизированных организациях», осуществляемая американской неправительственной организацией «Family Health International» (Международные ресурсы здоровья семьи), предназначена для военнослужащих, сотрудников полиции и других структур безопасности. Она информирует их о рисках, связанных с ВИЧ и с другими инфекциями, передающимися половым путем, принимая во внимание тот факт, что военные принадлежат к группам населения, на долю которых приходится самый высокий уровень инфицирования гражданских лиц. Для этой цели «Family Health International» разработала ряд специальных учебных пособий²⁹.
- **Права лиц из числа ЛГБТ:** Лица из числа ЛГБТ сталкиваются с различными угрозами безопасности – от преследований до жестоких форм насилия и даже убийств. Полиция, система правосудия и пенитенциарная система обязаны защищать лиц ЛГБТ от дискриминации на почве сексуальной ориентации и от насилия. Однако внутри са-

мих институтов сектора безопасности нередко имеет место высокий уровень преследований и других нарушений прав человека на почве сексуальной ориентации или гендерной идентичности. Интеграция проблем ЛГБТ в программы гендерного обучения – эффективный метод усиления мер обеспечения безопасности и правосудия, а также снижения уровня дискриминации и преследований на рабочем месте. Некоторые ОГО предлагают государственным институтам и НПО программы обучения и наращивания потенциала по мерам обеспечения равенства для лиц из числа ЛГБТ. Например, реализуемый в Соединенном Королевстве проект «Beyond Barriers» (По ту сторону барьеров) предлагает обучение по проблемам гендерной идентичности и ЛГБТ, включая гомофилию³⁰.

- **Репродуктивное и сексуальное здоровье:** Предоставление сотрудникам сектора безопасности обоего пола обучения по вопросам репродуктивного и сексуального здоровья может способствовать укреплению их здоровья и фертильности, повышению их уважения к правам человека (включая предупреждение НПП), а также усилению вероятности, что они смогут принимать просвещенные, безопасные и согласованные решения в отношении сексуальности и продолжения рода. Фонд народонаселения ООН поддержал идею включения в программы обучения военнослужащих различных стран мира проблем репродуктивного и сексуального здоровья, а также гендерных проблем и организовал обучение военнослужащих в области репродуктивного здоровья³¹. Консорциум неправительственных организаций «Защита репродуктивного здоровья в обстановке конфликта» подготовил для этой цели учебные материалы, которые касаются проблем гендера, НПП, а также содержат описание рекомендуемых стандартов в области предупреждения НПП в отношении населения в зонах вооруженного конфликта и реагирования на такие преступления³².

Рамка 6		Примеры гендерного обучения сотрудников конкретных институтов сектора безопасности
Институт – вид обучения	Обучение	Программа
Вооруженные силы: Сексуальное нападение	SHARP Program: Sexual Harassment/Assault Response & Prevention. U.S. Army, 2005. URL: http://www.sexualassault.army.mil .	<ul style="list-style-type: none"> ■ Определение политики армии по борьбе с сексуальными нападениями в свете «Нравственных принципов сухопутных войск», «Этики воина» и «Принципов солдата». ■ Определение видов сексуальных нападений, их последствий и реакции жертв. ■ Распознавание сексуальных нападений в реальных ситуациях. ■ Исполнение обязанностей солдата в рамках Программы сухопутных войск по предупреждению сексуальных нападений и реагированию на них. ■ Определение вариантов донесения о преступлениях, порядка донесения и последствий донесения или недонесения о сексуальных нападениях для жертв и преступников. ■ Определение методов предупреждения сексуальных нападений. ■ Определение прав жертв и имеющихся ресурсов для оказания им помощи.
Миротворцы: Гендер	Gender & Peacekeeping Training Course. UK Department for International Development, Canadian Department for Foreign Affairs and International Trade, 2002. URL: http://www.genderandpeacekeeping.org/menu-e.asp .	<ul style="list-style-type: none"> ■ Введение: структура и методика. ■ Гендер и культура: восприятие гендера в контексте различных культур. ■ Значение гендера: гендер и вооруженный конфликт. ■ Гендер в контексте операций по поддержанию мира: внедрение гендерной концепции в гуманитарные операции; гендерное равенство и укрепление мира; ответственность персонала миротворческих миссий. ■ Гендер, права человека и международное гуманитарное право: включение кодексов поведения для комбатантов. ■ Гендер и фаза конфликта: изучение конкретных случаев. ■ Гендер и фаза после конфликта: изучение конкретных случаев. ■ Что дальше: проблемы и возможности применения вашего понимания гендера.

Институт – вид обучения	Обучение	Программа
Контактные пункты ООН: Сексуальная эксплуатация и надругательства	Inter-Agency Training for Focal Points on Protection from Sexual Exploitation and Abuse by UN Personnel and Partners – Facilitator’s manual. UNICEF/ United Nations Office for the Coordination of Humanitarian Affairs, 2007 (пособие можно получить в контактных пунктах по проблемам сексуальной эксплуатации и надругательств в штаб-квартирах ЮНИСЕФ, УКГВ и УВКБ).	<ul style="list-style-type: none"> ■ Открытие и ознакомление: структура и цели. ■ Проблема и последствия сексуальной эксплуатации и надругательств со стороны сотрудников ООН и связанного с ними персонала и партнерских организаций. ■ Обязанности отдельного контактного пункта и всей сети. ■ Бюллетень Генерального секретаря – определения и стандарты поведения. ■ Системы представления донесений, проведение расследований и дисциплинарное разбирательство. ■ Прием и документальное оформление жалоб: проблемы и примеры надлежащей практики. ■ Системы связи и работы с общественностью: кампании по повышению осведомленности. ■ Реализация стратегии оказания помощи жертвам. ■ В роли средства передачи информации: функции контактного пункта. ■ Разработка плана действий. ■ Закрытие семинара и анализ его результатов.
НПО: Права человека	Кампания организации «Международная амнистия» «Прекратить насилие в отношении женщин» - обучающий семинар по правам человека для неправительственных организаций «Сделаем права реальностью», 2005 г.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Введение и ожидаемые результаты: средства достижения цели – как, зачем и что делать? ■ Концептуализация прав применительно к нашей практике: что мы подразумеваем под правами человека и правами женщин – поиск решения путем коллективного обмена мнений; примеры из личного опыта участников. ■ Контекст: интерпретация, анализ и обсуждение контекста. ■ Концептуализация прав женщин и анализ основных причин и последствий насилия в отношении женщин. ■ Права женщин как права человека. ■ Обязанность государства по защите прав женщин: концепция «надлежащего внимания». ■ Применение концепции надлежащего внимания к случаям насилия в отношении женщин. ■ Социальные, психологические и экономические последствия насилия в отношении женщин. ■ Возврат к практике: изменение практики. ■ Итоговое пленарное заседание: характеристика кампании организации «Международная амнистия» «Прекратить насилие в отношении женщин»; итоговая оценка.
Полиция, пограничная охрана и социальные работники: Торговля людьми	Combating the Trafficking in Children for Sexual Purposes: A Training Guide. ECPAT International, 2006. URL: http://polis.osce.org/library/f/2926/1159/NGO-NLD-TRN-2926-EN-A%20Training%20Guide.pdf .	<ul style="list-style-type: none"> ■ Отправная информация. ■ Фоновая информация о торговле детьми в целях сексуальной эксплуатации. ■ Кто ребенок? Отношение к детям. ■ Дети, уязвимые с точки зрения торговли людьми, и ее последствия. ■ Правовой контекст в отношении торговли детьми: какие законы у нас есть, и как они работают. ■ Положения о защите детей: забота о детях-жертвах торговли людьми и оказание им помощи – ролевая игра по методам репатриации. ■ Расследование преступлений, связанных с торговлей детьми. ■ Проведение опроса детей и получение показаний у жертв торговли детьми: анализ конкретных случаев. ■ Заинтересованные субъекты и их роли: национальные механизмы перенаправления жертв торговли людьми и анализ конкретных случаев. ■ Итоговая оценка: отправная информация и анкета по оценке эффективности курса обучения.
СМИ: ВИЧ/СПИД	Gender, HIV/AIDS, and Rights – Training Manual for the Media. Inter Press Service News Agency, 2003.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Концепция гендерного анализа средствами массовой информации: роль СМИ; независимость редакций; журналисты как средство двусторонней связи. ■ Освещение гендера в СМИ: гендерные стереотипы; официальные и неофициальные новости. ■ Гендер, ВИЧ/СПИД и права: темы, на которые не обращают внимания; особые проблемы ВИЧ/СПИД; баланс «факторов риска» и «факторов вреда» в освещении проблем ВИЧ/СПИД; уязвимость мужчин и женщин в плане заражения ВИЧ/СПИД; освещение в новостях проблем гендера и ВИЧ/СПИД. ■ Повышение уровня знаний и навыков: надлежащая практика репортажа; язык и терминология; недопустимость поношений и дискриминации; искусство интервью; перекрестная проверка фактов; недопустимость нарушения безопасности и (или) конфиденциальности. ■ Подведение итогов и итоговая оценка.

Примеры программ гендерного обучения

Хотя на самом деле программу гендерного обучения надлежит адаптировать к каждому конкретному институту, обстановке и к конкретной группе слушателей, ниже предлагается примерная схема курса гендерного обучения сотрудников сектора безопасности (см. рамку 5).

Вместе с тем, как показано в рамке 6, темы обучения в различных ведомствах сектора безопасности обычно различаются.

Внедрение гендера в программу обучения сотрудников сектора безопасности

Опыт проведения гендерного обучения сотрудников различных ведомств сектора безопасности показывает преимущества систематического включения гендера в стандартные, обязательные программы обучения личного состава силовых структур в дополнение к отдельным курсам гендерного обучения или вместо них. Эти преимущества заключаются в следующем:

- Учет гендерной специфики представляется не как отдельный предмет, а как неотъемлемый компонент служебных обязанностей сотрудников сектора безопасности, который может повысить их легитимность.
- Такой подход показывает практические пути интеграции гендерных аспектов в различные направления деятельности сектора.
- Восприимчивость слушателей к данной теме может быть повышена, если вести ее будет не внешний эксперт по гендерным вопросам, а привычные уже преподаватели.
- Это один из способов решения проблемы нехватки времени на организацию отдельного курса гендерного обучения.

К потенциальным недостаткам этого подхода относятся следующие:

- Может не хватить времени для обеспечения досконального понимания гендерных проблем.
- У преподавателя может оказаться недостаточно квалификации или убежденности для адекватного представления гендерных проблем, в результате чего их изучение может быть поверхностным, сведенным до минимума, или они могут быть представлены в искаженном свете, отчего слушатели просто получают дурной пример и практически никакого гендерного обучения.

Интеграция гендера: полезные советы

- Следует проанализировать стандартную программу обучения и учебные материалы на предмет включения гендерных аспектов во все учебные модули и предметы. Получа-

ют ли сотрудники сектора безопасности не только теоретическую, но и практическую подготовку в области противодействия НПП, включая сексуальные домогательства?

- Следует проанализировать язык, которым пользуются инструкторы, а также язык учебных материалов: способствует ли он преодолению гендерных стереотипов или, наоборот, усугубляет их? Это особенно важно для языков, в которых активно используются слова и выражения мужского рода – например, для французского или испанского. Следует проверить используемые изобразительные учебные материалы: представлены ли на них лица обоего пола, и в каких функциях?
- Следует убедиться, что тема гендера официально включена в стандартную программу обучения персонала данного института сектора безопасности: требуют ли нормативные документы или планы действий включения гендерных аспектов?
- Следует убедиться, что инструкторы могут обеспечить эффективное обучение по гендерным вопросам; при необходимости им следует предоставить гендерное обучение для приобретения ими требуемых знаний и методических навыков.
- Следует обеспечить необходимое тесное сотрудничество между консультантом/инструктором по гендерным вопросам и инструкторами, ответственными за проведение других занятий.

Рекомендуемая длительность курса гендерного обучения

Объем учебного времени, необходимый для гендерного обучения, зависит от различных факторов, таких, как:

- Цель обучения.
- Уровень знаний и опыта по гендерным проблемам у данной группы слушателей.
- Объем ресурсов, выделенных на гендерное обучение: если бюджет невелик, то как его можно увеличить? Следует подумать, чего можно добиться, используя имеющиеся в распоряжении средства, на какие темы следует обратить особое внимание, и сколько времени может понадобиться на это обучение.

Одной из самых серьезных проблем как для инструкторов, так и для слушателей является недостаточный объем времени, которое отводится на гендерное обучение. Ведомствам следует избегать такой ситуации, когда на гендерное обучение средства выделяются в недостаточном объеме, слишком поздно и для слишком незначительного количества персонала. Это ставит перед инструктором гендерного обучения практически невыполнимую задачу, и в итоге такое обучение может даже привести к обратным результатам.

Рамка 7

Систематический учет гендерных аспектов в учебных программах

«Мне запомнилась группа миротворцев из числа одной национальности, которая отказалась проходить вводный курс гендерного обучения, несмотря на то, что это был обязательный предмет. Они не могли понять, зачем они теряют время на это обучение ... Нам все же удалось провести гендерное обучение в рамках курса изучения местной культуры. Кстати, таким образом можно на практике показать, что гендер имеет не меньшее значение, чем другие предметы, которые изучают сотрудники сектора безопасности».

Надин Печгуирбал, Миссия ООН по стабилизации на Гаити³³

«Иногда кажется, что на гендерное обучение почти невозможно выделить больше одного часа времени – но это лишь подчеркивает важность включения гендерной концепции в другие программы обучения. Я говорю о гендерных вопросах в ходе обучения по различным темам, и я заметила, что на занятиях, посвященных темам беженцев, детей или состояния инфраструктуры гендерное измерение... полностью отсутствует, а гендерное обучение предположительно сводится к проблеме женщин. Я считаю, что если мы хотим добиться успеха, нам действительно необходимо найти хорошие стратегии для внедрения гендерной концепции в общие программы обучения!»

Ева Циллен, фонд «Женщина женщине» (Kvinnan till Kvinna)³⁴

Объем учебных часов, выделяемых на гендерное обучение, варьируется в широком диапазоне. Учебные курсы для инструкторов и курсы углубленного гендерного обучения нередко организуются в форме семинаров длительностью в один или несколько дней. Курсы в военных и полицейских учебных заведениях обычно выделяют на гендер определенное количество часов в рамках стандартной программы обучения. Например, гендерное обучение и гендерная подготовка инструкторов входит в базовый курс обучения Полицейской академии Национальной полиции Гаити³⁵. Курс гендерного обучения миротворцев может длиться от 45 минут (как в Совместном учебном центре для миротворцев в Чили) до 10 дней³⁶.

Базовый курс гендерного обучения нередко рассчитан не более, чем на несколько часов, и входит в программу одно- или трехнедельной общей подготовки. Таким образом, по сравнению с программой общей подготовки сотрудников сектора безопасности, на гендер отводится лишь малая толика времени. За такой короткий промежуток инструктору гендерного обучения сложно охватить столь обширный предмет, как гендер, и осветить такие сложные вопросы, как проблемы безопасности мужчин и женщин.

К мерам, необходимым для максимально эффективного использования того ограниченного времени, которое выделяется на гендерное обучение, относятся:

- Тщательное планирование программы обучения.
- Хорошая подготовка инструкторов гендерного обучения – как в области знания гендерных проблем, так и в области методики преподавания.
- Обеспечение заинтересованности слушателей. Нередко это важнее, чем фактическое количество часов, выделяемых на гендерное обучение. Если сотрудники органов безопасности заинтересуются данным предметом, они нередко впоследствии занимаются самообразованием с целью расширения собственных знаний по гендерным проблемам³⁷.
- Разработка курсов различной длительности для различных целей и аудиторий.
- Внедрение гендерных аспектов в другие учебные модули с целью расширения знаний в области гендерной концепции.
- Обеспечение заинтересованности старшего руководства в выделении достаточного времени и ресурсов на гендерное обучение в нормативных документах и в бюджетах ведомств.

Выбор методики гендерного обучения

В отличие от большинства курсов технического обучения сотрудников сектора безопасности, гендерное обучение нацелено на изменение глубоко укоренившихся представлений о культурных нормах и идентичности отдельного человека. Следовательно, очень важно выбрать надлежащую методику преподавания или педагогический подход, которые позволят донести вашу мысль до сознания слушателей.

Можно рассмотреть возможность применения самых различных методических систем – например, метода проблемно-ориентированного обучения³⁸, который предусматривает использование имеющихся у слушателей знаний и опыта в качестве средства повышения результативности учебного процесса. Одна из самых основных методических задач, которые необходимо решить, заключается в том, чтобы организовать на занятиях дискуссию, которая заинтересовала бы слушателей, проходила бы в интерактивном режиме, и чтобы в ней принимало участие как можно большее число слушателей.

«Гендер имеет отношение не только к работе сотрудников сектора безопасности, но и к тому, как люди действуют и думают во всех сферах своей жизни. Задача одного простого упражнения состоит в том, чтобы заставить слушателей ... высказать свое мнение с помощью непрерывной шкалы ответов, которые варьируются от «согласен» на одном конце шкалы до «скорее согласен», «ни то, ни другое», «скорее не согласен» и до «не согласен» на противоположном конце. Инструктор гендерного обучения зачитывает стереотипные оценки, а слушатели должны указать на шкале точку, которая соответствует их мнению. Затем инструктор просит отдельных слушателей, выразивших свое согласие или несогласие, высказаться, почему они выбрали именно такой ответ. Это упражнение дает возможность людям вести дискуссию, не опускаясь до ссоры, однако при этом поднимаются проблемы социально обусловленных и реально существующих гендерных ролей».

Ингрид Джоунс, директор фонда «Partnerë për Fëmijët», Албания³⁹

Важно обеспечить, чтобы занятие по гендерному обучению было как можно более эффективным и проходило с активным участием как можно большего числа слушателей, а также, чтобы оно стимулировало слушателей задавать актуальные вопросы. Пусть слушатели поделятся собственным рабочим и жизненным опытом, как это имело место на занятиях по гендерному обучению, проводившихся организацией «Форум за демократию в Африке»⁴⁰. Участники, более осведомленные в области гендерных проблем, нередко разъясняют своим коллегам важность гендерного обучения и приводят при этом самые убедительные аргументы.

Во-вторых, следует принять такую методику, в рамках которой обсуждались бы все социальные категории гендера, класса, расы; кроме того, она должна предусматривать равноправный учет и использование в ходе занятий опыта и точек зрения всех слушателей курсов⁴¹.

Проведение гендерного обучения с упором на соблюдение прав человека означает применение такого подхода, когда основное внимание уделяется обязанности сотрудников сектора безопасности в ходе своей повседневной деятельности защищать и укреплять права человека мужчин, женщин, девушек и юношей. Примером такого метода может служить британско-канадский интернет-курс гендерного обучения, который называется «Gender & Peacekeeping Training Course» (Гендер и обучение миротворцев)⁴². Следует, чтобы программа гендерного обучения, нацеленная на соблюдение прав человека, подчеркивала равенство прав мужчин и женщин, обращая особое внимание на риски и последствия дискриминации на гендерной почве. Например, следует, чтобы программа гендерного обучения подчеркивала, что сексуальное насилие и НПП являются грубыми нарушениями прав человека. К примеру, курс гендерного обучения может способствовать тому, что при возникновении подозрения на акт бытового насилия сотрудники полиции будут уверенно принимать соответствующие меры, а не игнорировать его как «частное» дело.

Ниже предлагаются примеры надлежащей практики по организации интерактивных курсов гендерного обучения:

- **Изучение конкретных случаев** на основе реального опыта и привязанное к конкретной обстановке, основанное на оперативной деятельности обучение, включающее анализ верных и неверных действий в реальных ситуациях. Опыт, полученный при обучении полицейских в Косово, показывает, что «хорошей основой для первоначальной дискус-

Рамка 8

Упражнение на тему об унижении человеческого достоинства

«Упражнение, в ходе которого сотрудников полиции просят вспомнить какой-либо момент из своего детства (до 12 лет), когда они подверглись унижению, и (если они согласны) рассказать об этом случае коллегам. Тем самым их подводили к двум последующим упражнениям: в ходе одного их просили вспомнить момент, когда они сами унижали кого-то, действуя в качестве сотрудника полиции, а в ходе другого – подумать, что можно было бы предпринять для устранения политики и практики унижения человеческого достоинства в стенах их собственных институтов. В целом обучение, основанное на анализе личного опыта обучаемого, обычно менее эффективно, чем обучение, в ходе которого личностные проблемы увязываются с более широким кругом проблем, таких, как права человека или право на человеческое достоинство».

Энн Жаннетт Росга, Университет штата Колорадо⁴⁴

сии является возможность на конкретных примерах показать, каким образом данная политика на самом деле улучшает качество работы служб безопасности. В итоге программа обучения все же обращается к теме маскулинности и представлений, характерных для женщин и девушек, однако переход к этим сложным темам проходит легче, если разговор начинается со знакомых точек отсчета»⁴³.

- **Рольевые игры**, цель которых – заинтересовать участников и заставить их проникнуться сутью проблемы. Рольевые игры особенно эффективны, если в них принимает участие инструктор-мужчина, который предлагает участникам-мужчинам взять на себя роль гражданского или иного лица, с которым могут работать другие участники – например, роль женщины-жертвы НПП, которая обращается в полицию с заявлением о нападении.
- **Театральные постановки** – отличный способ повышения осведомленности о гендерных проблемах. МККК применил этот метод, в частности, в Киву (**Демократическая Республика Конго**) в качестве меры повышения осведомленности об НПП и о необходимости предоставления медицинской и психологической помощи жертвам НПП⁴⁵.
- **Беседы «на местах»**, когда инструктор проводит занятия прямо на рабочем месте участников обучения. Это хороший способ обеспечить взаимодействие со слушателями и продемонстрировать интерес и уважение к их работе и мнениям. Инструктор получает возможность больше узнать о проблемах, которые особенно волнуют его слушателей. Эти проблемы можно использовать в качестве исходных точек для начала беседы о гендере.

«[Беседы на местах помогают] добиться у [представителей] различных ведомств ощущения, что инструктор испытывает к ним уважение, поскольку иногда сам приходит к ним, а не собирает их все время в классе. Проводя с ними беседы на рабочем месте, вы показываете, что они не «чайники», а партнеры, что они несут ответственность, но не всегда нарушают закон, что они тоже кое-что знают, и что к ним не относятся как к пустым консервным банкам, которые просто ждут, когда их наполнят».

Алексина Мугвеби-Русере, сотрудник отдела общественных услуг, УВКБ ООН в Таиланде, 2007⁴⁶

- **Собрания общности**, в которых участвуют сотрудники сектора безопасности и активисты местной общины, можно использовать в качестве средства повышения осведомленности о гендерных проблемах. Этот способ развития партнерских отношений и установления контактов между сотрудниками сектора безопасности и гражданскими лицами может способствовать созданию более долгосрочных условий для повышения безопасности мужчин и женщин.

- **Юмор** – жизненно важный компонент программ гендерного обучения. В частности, юмор помогает «избавиться от смутного чувства вины», которое нередко испытывают мужчины во время обсуждения гендерных проблем. Потом, после того, как мы покажем им некоторые «забавные» последствия существующего в обществе неравенства, к примеру, для образования детей, мы показываем, какие ужасающие последствия то же общественное неравенство имеет для женщин»⁴⁷. Вместе с тем, использование юмора связано с некоторым риском. Необходимо следить за тем, чтобы юмор не способствовал закреплению гендерных стереотипов и установок, особенно с учетом того факта, что местная культура и традиции нередко оправдывают насилие в отношении женщин.

Учебные материалы для гендерного обучения

Для гендерного обучения сотрудников сектора безопасности используются самые разные виды учебных материалов: от презентаций в формате «PowerPoint» до руководств и практических «перечней контрольных вопросов по гендеру» – в зависимости от вида обучения и от применяемой методики. Чрезвычайно важно пересмотреть все материалы и литературу по курсу с тем, чтобы убедиться, что занятия по гендерной концепции включают анализ конкретных случаев и примеры. Учебные материалы должны быть написаны простым языком, причем, по возможности, на родном языке участников.

- **Интерактивные видеоматериалы**, связанные с профессиональной деятельностью слушателей, и фильмы, рассказывающие о различных ролях женщин в период вооруженных конфликтов, можно с успехом использовать на курсах, предназначенных для ознакомления с проблемой, а также в качестве средства организации групповой дискуссии. Такие материалы также помогают участникам понять, что упрощенная формула «женщина = жертва» в ситуации вооруженного конфликта не отражает всех сложных реалий войны. В процессе обучения шведских миротворцев перед их отправкой в места дислокации такие НПО как «Kvinnan till Kvinna», по инициативе командования ВС Швеции, обычно показывали участникам кинофильм «Lilja 4-ever». Этот фильм, посвященный проблемам торговли людьми и сексуального рабства, вызывал среди слушателей оживленные дискуссии, к которым, в иной ситуации, они вряд ли отнеслись бы столь же серьезно: «Для того, чтобы добиться внимания слушателей, их нужно слегка встряхнуть»⁴⁸. Комиксы и им подобные рисунки также способствуют началу дискуссии и могут стать неплохим средством для того, чтобы преодолеть скованность слушателей в самом начале занятия по гендерному обучению.

- **Материалы и принадлежности**, которые слушатели забирают с собой, служат хорошим средством для напоминания полученной в ходе гендерного обучения информации. В **Косово** сотрудникам полиции выдавали блокноты для записи деталей расследования, в которых были напечатаны ссылки на нормативные документы в области гендера и номера телефонов⁴⁹. В Демократической Респуб-

ке Конго военным наблюдателям миротворческих миссий и сотрудникам полиции выдавали перечни контрольных вопросов по проблемам гендера с целью повышения качества их патрулирования и уровня взаимодействия с местным населением, а также для сбора информации, связанной с обеспечением безопасности⁵⁰.

4.3. Итоговая оценка гендерного обучения

Следующим этапом цикла, вслед за планированием и проведением гендерного обучения, является итоговая оценка его результатов. Это одна из самых важных и, в то же время, одна из самых трудных задач цикла обучения, цель которой – выявить примеры надлежащей практики и составить план соответствующего курса последующего обучения. Кроме того, итоговая оценка позволяет получить отклики слушателей, необходимые для дополнительной корректировки программ обучения в соответствии с реальными потребностями. Если за итоговой проверкой не следует пересмотр программ обучения с учетом полученных откликов слушателей, то проводить такую проверку не имеет смысла. Например, итоговая оценка может выявить недостатки в программе гендерного обучения, которые становятся очевидными сразу же после того, как слушатели вновь приступят к работе. Кроме того, итоговая оценка позволяет выявить недостатки в работе самого ведомства, которые могут создавать кадровому составу проблемы в различных рабочих ситуациях. В идеальном случае следует, чтобы оценка гендерного обучения сотрудников сектора безопасности и его результатов была частью общего процесса мониторинга и оценки данного института сектора безопасности с учетом гендерных аспектов.

См. «Гендер и анализ, мониторинг и итоговая оценка реформирования сектора безопасности»

Внешняя или внутренняя оценка?

Цель итоговой оценки гендерного обучения заключается в том, чтобы выяснить мнение слушателей о качестве занятий, а также определить, как обучение сказалось на их установках и стереотипах поведения.

Оценку может проводить внешний эксперт или сотрудник самого института. Преимущество внутренней оценки состоит в том, что проводящий оценку обладает фоновыми знаниями о данной ситуации. Кроме того, такая проверка означает экономию средств, однако требует, чтобы сотрудники данной организации прошли подготовку по методам проведения итоговой оценки и предварительного анализа. В этой связи развитие потенциала сотрудников данной организации в области проведения итоговой оценки можно определить как выгодное долгосрочное вложение средств⁵¹.

Внешняя оценка обычно гарантирует более независимый процесс оценки по сравнению с оценкой внутренней, однако затраты на нее могут быть выше. Кроме того, внешний консультант нередко хуже знаком с контекстом обучения или условиями работы сотрудников сектора безопасности. Подходящими партнерами для проведения внешней оценки могут быть местные НПО.

Оценка гендерного обучения по методике Киркпатрика

Наиболее распространенной методикой оценки гендерного обучения является методика, предложенная Дональдом Киркпатриком, которая предусматривает четыре уров-

ня оценки⁵². Эти уровни тесно связаны между собой, так что результаты, полученные на одном уровне, используются для проведения оценки на другом. Настоящий раздел рассматривает возможность адаптации методики Киркпатрика для проведения оценок гендерного обучения сотрудников сектора безопасности с использованием ее первых трех уровней.

Первый этап оценки – реакция

Первый этап оценки гендерного обучения предусматривает сбор мнений слушателей о данном курсе обучения. Оценка реакции слушателей обычно проводится непосредственно после окончания занятий. Ее можно организовать, предложив слушателям заполнить анкету или бланк оценки (см. рамку 9). Такую оценку можно провести и в форме открытой беседы с участниками с целью выяснить, какие компоненты обучения показались им наиболее, а какие – наименее полезными. Кроме того, важно задать слушателям вопрос (в анкете или в ходе устной беседы) о том, не согласятся ли они пройти последующее гендерное обучение в форме курсов повышения квалификации или в форме дополнительного углубленного изучения конкретных гендерных проблем.

Рамка 9 Оценка гендерного обучения слушателями⁵³

Оцените по 5-балльной шкале (1 = плохо, 5 = отлично)

1. Важность этой темы для моей работы
2. Полезность содержания курса
3. Методы подачи материала
4. Умение инструктора передать знания
5. Атмосфера, стимулирующая участие слушателей
6. Мои мнения принимались во внимание
7. Важность справочных материалов
8. Актуальность рабочих документов

Ответьте на следующие вопросы своими словами:

9. В каких дополнениях нуждается данный курс обучения?
10. Что вам кажется лишним в данном курсе обучения?
11. Что вам более всего понравилось в данном курсе обучения?
12. Что вам более всего не понравилось в данном курсе обучения?
13. Какие аспекты курса оказались наиболее полезными для вас?
14. Какие аспекты курса оказались наименее полезными для вас?
15. По продолжительности данный курс был (поставьте галочкой):
а) слишком растянутым б) слишком кратким с) в самый раз
16. Есть ли у вас замечания по организации курса (например, качество помещения, питания)?
17. Есть ли у вас какие-либо другие замечания?

Спасибо!

В целях усовершенствования всех аспектов будущих проектов в области гендерного обучения полезно собирать мнения слушателей по трем основным направлениям:

- Подготовка обучения (задача и цель обучения, документация).
- Реализация обучения (методика; виды деятельности, предусматривающие активное участие всех слушателей; учебные материалы; атмосфера на занятиях).
- Качество организации (учебные помещения, размещение, питание, транспорт, качество аудиовизуальных средств).

Следует организовать собрание в составе небольших групп для выяснения мнения слушателей, которым можно задать следующие вопросы:

- Какой компонент/момент учебной программы был наиболее важным? Назовите не более трех компонентов.
- Какие изменения вы бы рекомендовали внести в программу обучения? Назовите не более трех изменений.
- Как, по вашему мнению, это обучение скажется на вашей работе (повлияет на нее)?

- Обеспечьте, чтобы слушатели имели возможность дать подробные дополнительные замечания.

Второй этап оценки – усвоение материала

Следующая ступенька на лестнице оценки – определение, какой объем информации слушатели успели обработать и усвоить. Это делается путем замера изменений их психологических установок.

Один из способов замера изменений психологических установок заключается в проведении тестов на усвоение материала, например:

- Аттестация группы (обычно проводится в устной форме).
- Заполнение форм самооценки.
- Классический экзамен (устный или письменный).
- Методы устной или письменной оценки.

В Южной Африке, в Африканском центре конструктивного разрешения споров, для замера краткосрочного воздействия гендерного обучения на психологические установки и осведомленность слушателей по гендерным вопросам применяют методы письменной оценки⁵⁴. Участники могут заполнять личные дневники усвоения материала в конце каждого учебного дня семинара или по окончании каждого учебного модуля⁵⁵. Этот метод преследует две цели: с одной стороны, участники тем самым повторяют пройденный материал, а с другой – инструктор получает возможность определить наиболее эффективные компоненты программы обучения. В идеальном случае знания участников проверяются до и после прохождения курса гендерного обучения, что позволяет выяснить, что они усвоили и поняли.

Третий этап оценки – поведение

На третьем этапе оценки проверяют, в какой степени участники умеют применять знания и навыки, полученные в ходе гендерного обучения. Тем самым измеряется способность слушателей курсов перенести новые психологические установки, полученные в ходе гендерного обучения, на практику путем изменения собственного поведения.

Оценку поведения участников следует проводить в течение длительного времени – лучше в течение нескольких месяцев. Это можно сделать путем внедрения гендерных аспектов в процессы оценки ведомств и их кадрового состава. Комитет женщин-военнослужащих НАТО выступил в поддержку этих мер, составив рекомендации НАТО по включению гендерных аспектов в процесс оценки, принятый в этой организации – в дополнение к порядку систематического учета гендерной концепции в области образования, обучения и подготовки персонала⁵⁶. Существует ряд различных методов для определения того, в какой степени психологические установки на учет гендерных аспектов преобразуются в действия и стереотипы поведения, учитывающие гендерную специфику на практике. Например, к ним относятся:

- Проведение обследований и опросов лиц, которым оказывают помощь сотрудники институтов безопасности, например жертв НПП, подающих жалобы в полицию. В числе таких примеров можно назвать проведенный в графстве Сюррей (Соединенное Королевство) опрос клиентов на предмет оценки качества помощи, оказываемой полицией жертвам бытового насилия по месту жительства, в ходе которого учитывалась информация, полученная от местной полиции, совета графства, представителей небольших городов и районов, а также от самих жертв бытового насилия⁵⁷.
- Анонимный опрос сотрудников сектора безопасности обоого пола для получения информации о преследова-

ниях на почве половой принадлежности или сексуальной ориентации.

- Той же цели служат и опросы сотрудников при увольнении, задача которых – получить информацию о причинах их увольнения из сектора безопасности. При этом задаются также вопросы о профессиональном обучении, мобильности, обстановке на рабочем месте (включая ситуацию с сексуальными домогательствами) и т.д.
- Через несколько месяцев после окончания курса гендерного обучения его участников просят заполнить бланки оценки, которые включают вопросы о соответствующих психологических установках, представлениях и поведении.
- Опрос руководителей среднего/высшего звена на предмет получения от них оценки изменений в поведении участников курсов обучения.

Международный учебный центр для участников миротворческих операций им. Кофи Анана в Гане старается применять аналогичный метод оценки долгосрочных результатов обучения, проводя опросы своих слушателей через несколько месяцев после окончания курса⁵⁸.

Индикаторы

Необходимо произвести тщательный отбор индикаторов, используемых для оценки долгосрочных результатов гендерного обучения сотрудников сектора безопасности. Для облегчения этой работы все данные в отношении институтов сектора безопасности и их деятельности надлежит собирать вразбивку по полу. Ниже приводятся примеры индикаторов для оценки результативности гендерного обучения:

Качественные данные (см. примеры выше).

Количественные и статистические данные:

- Доля (в процентах) сотрудников, которые подвергались сексуальным домогательствам и другим формам НПП.
- Число обращений за помощью в контактные пункты по гендерным проблемам.
- Число случаев НПП, по которым поступили заявления в полицию, а также число произведенных по ним арестов и вынесенных обвинительных приговоров.
- Сопоставление числа сотрудников полиции женского и мужского пола, которые посредством бесплатной горячей линии обращаются за помощью в снятии стресса, связанного с необходимостью носить огнестрельное оружие (пример из программы обучения сотрудников полиции в Мексике)⁵⁹.

Проблемы оценки гендерного обучения

Для многих курсов гендерного обучения не принята система оценки результатов обучения, а примеры, когда анализируются долгосрочные результаты такого обучения, весьма немногочисленны. Регулярное осуществление оценок гендерного обучения могут обеспечить, в том числе, следующие действия:

- Включение мер по оценке гендерного обучения в планы мероприятий институтов сектора безопасности в области учета гендера.
- Выделение в бюджете проекта средств в объеме, достаточном для осуществления комплексных оценок.
- Обеспечение подготовки инструкторов гендерного обучения и сотрудников контактных пунктов/консультантов институтов сектора безопасности по методике проведения оценки гендерного обучения.

4.4. Последующие меры гендерного обучения

Цель данного, последнего этапа цикла обучения состоит в использовании сделанных в ходе оценки выводов для планирования мероприятий последующего обучения, а также для корректировки очередных программ гендерного обучения. К сожалению, этим этапом нередко пренебрегают. Вместе с тем, правильно и в течение длительного периода применяемые оценки помогают выявить как недостатки, так и сильные стороны программы обучения. Таким образом, полученную в ходе оценки информацию о том, какие компоненты программы обучения эффективны и ведут к достижению положительных изменений, а также о том, каким образом слушатели используют приобретенные ими знания, можно использовать в будущих мероприятиях и для исправления выявленных недостатков. Следовательно, результаты оценки являются важнейшим средством определения мер, необходимых для усовершенствования будущих проектов в области гендерного обучения.

Ни одна программа гендерного обучения не может рассчитывать на то, что разовое учебное мероприятие общей длительностью не более нескольких часов способно превратить слушателей в «экспертов в области гендера». Для того, чтобы выработать у слушателей успешные навыки, у них должно закрепиться умение учитывать гендерные аспекты на практике, что требует длительного обучения – желательно, при дополнительной поддержке со стороны эксперта по гендерным вопросам или со стороны сообщества слушателей курсов гендерного обучения. Последующие мероприятия в области гендерного обучения заключаются в том, что лицам, уже прошедшим гендерное обучение, предоставляется дополнительное обучение по той же теме для того, чтобы освежить их базовые знания и (или) дать им более глубокое понимание конкретных гендерных проблем. Распространенными препятствиями на пути проведения последующих мероприятий в области гендерного обучения являются нехватка ресурсов и времени.

Помимо дальнейшего обучения, применению навыков, приобретенных слушателями курсов гендерного обучения, может помочь наличие средств и ресурсов по решению гендерных проблем, а также содействие со стороны контактных пунктов по проблемам гендера. На **Гаити** женщины-сотрудницы национальной полиции, прошедшие гендерное обучение в рамках программы Миссии ООН по стабилизации в Гаити, учредили контактные пункты по проблемам гендера во всех регионах страны. Последние распространяют среди полицейских участков информацию, полученную в ходе гендерного обучения. Нередко курсы гендерного обучения проводятся в одном и том же институте повторно, но уже для новых слушателей. Заслуживающим внимания примером повторного проведения обучения в других институтах является модель, которую Международный уголовный трибунал по Руанде предложил Международному уголовному трибуналу по бывшей Югославии, после чего последний повысил количество предъявляемых обвинений в изнасиловании.

Хорошо зарекомендовали себя схемы, когда слушателям курсов предоставляется возможность поддерживать контакт с инструктором на тот случай, если у них, после возвращения на работу, возникнут замечания или вопросы в связи с повседневными проблемами, связанными с гендерными аспектами. Реализация такой схемы зависит от наличия у инструктора свободного времени, а также от того, предусмотрены ли такие мероприятия планом и сметой обучения.

5 Основные рекомендации

По планированию и подготовке гендерного обучения:

1. **Укреплять поддержку со стороны старшего руководства** мерам по интеграции гендерных аспектов (включая гендерное обучение) с помощью программ гендерного наставничества, гендерного обучения для старшего руководства, разработки плана гендерных действий или нормативных документов, а также путем реализации других инициатив.
2. **Проводить гендерное обучение как компонент более широкой стратегии систематического учета гендера** в целях усиления эффекта от гендерного обучения и создания института сектора безопасности, в котором преобладает чуткое отношение к гендерным проблемам, посредством осуществления изменений на уровне нормативных документов, структуры, программ и управления персоналом.
3. **Проводить предварительное обследование и анализ слушателей до начала курсов**, обращая внимание на следующие моменты:
 - a. Пол, возраст, культурный контекст и обстановка в стране каждого слушателя.
 - b. Вид института сектора безопасности, должность или звание каждого слушателя.
 - c. Текущий уровень осведомленности слушателей о гендерных проблемах, потенциал и потребности в области гендерного обучения.
4. **Отбирать/организовывать смешанные группы для гендерного обучения в составе мужчин и женщин**, так как это повышает эффективность гендерного обучения в институтах сектора безопасности, для которых характерно непропорционально высокое представительство мужчин.
5. **Уделить первостепенное внимание подготовке инструкторов гендерного обучения** из числа инструкторов-сотрудников с целью укрепления собственного потенциала ведомств по обеспечению в институтах сектора безопасности эффективного и непрерывного гендерного обучения.

По проведению гендерного обучения:

6. **Проводить гендерное обучение, основанное на принципе активного участия всех слушателей**, путем организации ролевых игр, открытых дискуссий и групповой работы.
7. **Сосредоточиться на практических аспектах** интеграции гендера в повседневную работу сотрудников сектора безопасности путем разбора примеров надлежащей и не-надлежащей практики и анализа конкретных случаев.
8. **Обеспечить, чтобы гендерные концепции и определения** излагались ясным, простым языком, корректным с точки зрения местной культуры, и с приведением практических примеров.
9. **Обеспечить освещение мужских ролей и проблем маскулинности** в качестве составной части гендерного обучения, чтобы показать, что к числу гендерных проблем относятся также факторы уязвимости мужчин и потребности мужчин в области безопасности.
10. **Внедрить вопросы гендера в стандартные программы обучения** сотрудников сектора безопасности, чтобы показать, что гендерные проблемы можно включить в различные направления деятельности сектора безопасности, а не рассматривать их как отдельную тему.

По оценке гендерного обучения:

11. **Выполнять оценку в три этапа**, направленных на анализ реакции слушателей, на усвоение ими материала и на изменения в стереотипах их поведения.
12. **Выделять достаточные ресурсы** в первоначальный бюджет гендерного обучения с тем, чтобы иметь возможность проводить комплексную оценку.

По проведению последующих мер:

13. **Убедитесь, что результаты оценки используются** для совершенствования последующей работы со слушателями курсов, а также для реализации будущих проектов в области гендерного обучения.

6 Дополнительные ресурсы

Подготовка инструкторов гендерного обучения

Training of Trainers on Gender-Based Violence: Focusing on Sexual Exploitation and Abuse. UNICEF, 2003. URL: <http://www.reliefweb.int/library/documents/2003/unicef-tot-25sep.pdf>.

Chege R. and Patel A. **A Curriculum for the Training of Trainers in Gender Mainstreaming.** African Women's Development and Communication Network, 2000. URL: <http://www4.worldbank.org/afr/ssatp/Resources/HTML/Gender-RG/Source%20%20documents%5CTraining%20materials/TRGEN1%20Femnet%20Gender%20Mainstreaming%20TOT.pdf>.

A Training of Trainers Workshop by Action for Development (ACFODE). UNIFEM. URL: <http://www.gender-budgets.org/content/view/172/155>.

Вооруженные силы

U.S. Army Sexual Assault Prevention & Response Program. U.S. Army, 2005. URL: http://www.sexualassault.army.mil/content/training_packages.cfm.

Сотрудники миротворческих миссий

Gender Resource Package for Peacekeeping Operations. UN Peacekeeping Operations Best Practices Unit, July 2004.

Bohnstedt M. **The Special Needs of Women and Children in and after Conflict - A Training Programme for Civilian Personnel in UN Peacekeeping Operations.** UNITAR, 2000-2006.

Jimenez X. **Gender Perspectives in United Nations Peacekeeping Operations.** UNITAR, 2007. URL: <http://www.unitarpoci.org/courses.php#52>.

Gender & Peacekeeping Training Course. UK Department for International Development, Canadian Department for Foreign Affairs and International Trade, 2002. URL: <http://www.genderandpeacekeeping.org/menu-e.asp>.

Разоружение, демобилизация и реинтеграция

Gender, Women and DDR: Gender-Responsive Monitoring and Evaluation Indicators. UNDDR.

Getting it Right, Doing it Right: Gender and Disarmament, Demobilization and Reintegration. UNIFEM, 2004.

Полиция

Responding to Domestic Violence: A Handbook for the Uganda Police Force. Center for Domestic Violence Prevention, 2007.

A Handbook for Police Responding to Domestic Violence: Promoting Safer Communities by Integrating Research & Practice. Centre for Children and Families in the Justice System, 2004. URL: http://www.lfcc.on.ca/Handbook_for_Police.pdf.

Система правосудия

Global Justice Center. **Gender Justice and Training for the Iraqi High Tribunal.** Women's Alliance for a Democratic Iraq, 2006. URL: <http://www.globaljusticecenter.net/projects/iraq/icgji.html>.

Stewart A. **Judicial Attitudes to Gender Justice in India: The Contribution of Judicial Training.** – In: Law, Social Justice & Global Development Journal, No. 1, 2001, Sections 7-90. URL: http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/law/elj/lgd/2001_1/stewart

Пенитенциарная система

Layman E.P. and McCampbell S. **Preventing and Addressing Staff Sexual Misconduct In Community Corrections: A Training Program for Agency Administrators.** Center for Innovative Public Policies, 2004. URL: <http://www.nicic.org/Library/Default.aspx?Library=020275>.

Coyle A. **A Human Rights Approach to Prison Management: Handbook for Prison Staff.** International Centre for Prison Studies, 2002.

Лица, ответственные за формирование политики в области безопасности

Gender Responsive Budgeting. UNIFEM, Commonwealth Secretariat, Canada's International Development Research Centre (веб-сайт, предлагающий учебные пособия и руководства). URL: <http://www.gender-budgets.org>.

In focus: Parliaments and Gender Mainstreaming. UNDP, 2004.

Организации гражданского общества и средства массовой информации

Building Safer Organisations Handbook: Training materials on receiving and investigating allegations of abuse and exploitation by humanitarian workers. International Council of Voluntary Agencies, 2006. URL: <http://www.icva.ch/doc00002029.pdf>.

Gender, HIV/AIDS, and Rights – Training Manual for the Media. Inter Press Service News Agency, 2003.

Making Rights a Reality: Human Rights Education Workshop for Journalists. Amnesty International, 2005.

Gender Training for Media Professionals: Quality through Diversity. Journalistinnenbund, 2006. URL: <http://www.journalistinnen.de/english/gender.html>.

Vann B. **Training Manual Facilitator's Guide: Interagency & Multisectoral Prevention and Response to Gender-based Violence in Populations Affected by Armed Conflict.** Global GBV Technical Support Project, JSI Research & Training Institute, RHRC Consortium, 2004. URL: http://www.rhrc.org/resources/gbv/gbv_manual/gbv_manual_toc.html.

ПРИМЕЧАНИЯ

1. «Виртуальная дискуссия, организованная МУНИУЖ ООН по проблемам гендерного обучения сотрудников сектора безопасности», апрель 2007 г.
2. См. Good and Bad Practices in Gender Training for Security Sector Personnel: Summary of a Virtual Discussion. URL: <http://www.un-instraw.org/en/downloads/gender-peace-and-security/gender-training-for-security-personnel/view.html>.
3. Coordination of the Policies and Activities of the Specialized Agencies and Other Bodies of the United Nations System: Mainstreaming the gender perspective into all policies and programmes in the United Nations system. UN Economic and Social Council, 12 June 1997.
4. Kleppe T.T. Gender Training and Capacity Building for the Security Sector: A Discussion on Good Practices. Gender, Peace and Security Working Paper No. 2. UN-INSTRAW, 2008.
5. Not a Minute More: Ending Violence Against Women. New York, UNIFEM, 2003, p. 8.
6. Lipari R.N. and Lancaster A.R. Armed Forces 2002: Sexual Harassment Survey. Arlington, VA, Defense Manpower Data Center, 2003, p. iv. URL: <http://handle.dtic.mil/100.2/ADA419817>.
7. Там же, p. vi.
8. «Виртуальная дискуссия, организованная МУНИУЖ ООН по проблемам гендерного обучения сотрудников сектора безопасности», апрель 2007 г.
9. Там же.
10. Там же.
11. From words to action. Genderforce Sweden, pp. 20-21. URL: http://www.genderforce.se/dokument/From_words_to_action.pdf.
12. «Виртуальная дискуссия, организованная МУНИУЖ ООН по проблемам гендерного обучения сотрудников сектора безопасности», апрель 2007 г.
13. Там же.
14. Anderlini S. «Виртуальная дискуссия, организованная МУНИУЖ ООН по проблемам гендерного обучения сотрудников сектора безопасности», апрель 2007 г.
15. «Виртуальная дискуссия, организованная МУНИУЖ ООН по проблемам гендерного обучения сотрудников сектора безопасности», апрель 2007 г.
16. Там же.
17. Там же.
18. Nakena H. «Виртуальная дискуссия, организованная МУНИУЖ ООН по проблемам гендерного обучения сотрудников сектора безопасности», апрель 2007 г.
19. Rowland L. «Виртуальная дискуссия, организованная МУНИУЖ ООН по проблемам гендерного обучения сотрудников сектора безопасности», апрель 2007 г.
20. Mobeck E. «Виртуальная дискуссия, организованная МУНИУЖ ООН по проблемам гендерного обучения сотрудников сектора безопасности», апрель 2007 г.
21. «Виртуальная дискуссия, организованная МУНИУЖ ООН по проблемам гендерного обучения сотрудников сектора безопасности», апрель 2007 г.
22. Там же.
23. «Виртуальная дискуссия, организованная МУНИУЖ ООН по проблемам гендерного обучения сотрудников сектора безопасности», апрель 2007 г.
24. Lux S. «Виртуальная дискуссия, организованная МУНИУЖ ООН по проблемам гендерного обучения сотрудников сектора безопасности», апрель 2007 г.
25. Anderlini S. Указ. соч.
26. Puechguirbal N. «Виртуальная дискуссия, организованная МУНИУЖ ООН по проблемам гендерного обучения сотрудников сектора безопасности», анкета, апрель 2007 г.
27. «Виртуальная дискуссия, организованная МУНИУЖ ООН по проблемам гендерного обучения сотрудников сектора безопасности», анкета, апрель 2007 г.
28. Budlender D. Budgeting to Fulfill International Gender and Human Rights Commitments. Harare, UNIFEM, 2004, p. 9.
29. Basic and In-Service Training Module: HIV/AIDS and Behaviour Change in the Uniformed Services, Uniformed Services Task Force. Family Health International (готовится к публикации).
30. Проект «Beyond Barriers». НПО «Stonewall UK». URL: <http://www.stonewall.org.uk>.
31. Enlisting the Armed Forces to Protect Reproductive Health and Rights: Lessons Learned from Nine Countries. New York, UNFPA, 2003.
32. Vann B. Training Manual Facilitator's Guide: Interagency & Multisectoral Prevention and Response to Gender-based Violence in Populations Affected by Armed Conflict. Global GBV Technical Support Project, JSI Research & Training Institute, RHRC Consortium, 2004. URL: http://www.rhrc.org/resources/gbv/gbv_manual/gbv_manual_toc.html.
33. «Виртуальная дискуссия, организованная МУНИУЖ ООН по проблемам гендерного обучения сотрудников сектора безопасности», анкета, апрель 2007 г.
34. Там же.
35. Puechguirbal N. Указ. соч.
36. Jimenez X. and Diabaté K. «Виртуальная дискуссия, организованная МУНИУЖ ООН по проблемам гендерного обучения сотрудников сектора безопасности», апрель 2007 г.
37. Diabaté K. «Виртуальная дискуссия, организованная МУНИУЖ ООН по проблемам гендерного обучения сотрудников сектора безопасности», анкета, апрель 2007 г.
38. Conley M., Livingstone A. and Meharg S. Collaborative Problem-based Learning in a Peacekeeping Environment: The Role of the Pearson Peacekeeping Centre in International Peacekeeping Training. 6th International Conference on Knowledge, Culture and Change in Organisations, Prato, 10-14 July 2006.
39. «Виртуальная дискуссия, организованная МУНИУЖ ООН по проблемам гендерного обучения сотрудников сектора безопасности», апрель 2007 г.
40. Kamunga F. «Виртуальная дискуссия, организованная МУНИУЖ ООН по проблемам гендерного обучения сотрудников сектора безопасности», анкета, апрель 2007 г.
41. Schacht S.P. Using A Feminist Pedagogy As A Male Teacher: The Possibilities Of A Partial And Situated Perspective. – In: Radical Pedagogy, 2000. URL: http://radicalpedagogy.icaap.org/content/issue2_2/schacht.html.
42. Gender & Peacekeeping Training Course. Указ. соч., Section 4.
43. Sikka A. «Виртуальная дискуссия, организованная МУНИУЖ ООН по проблемам гендерного обучения сотрудников сектора безопасности», апрель 2007 г.
44. «Виртуальная дискуссия, организованная МУНИУЖ ООН по проблемам гендерного обучения сотрудников сектора безопасности», апрель 2007 г.
45. Lux S. Указ. соч.
46. «Виртуальная дискуссия, организованная МУНИУЖ ООН по проблемам гендерного обучения сотрудников сектора безопасности», апрель 2007 г.
47. Johansson L. «Виртуальная дискуссия, организованная МУНИУЖ ООН по проблемам гендерного обучения сотрудников сектора безопасности», апрель 2007 г.
48. Личное интервью с Zillén N., сентябрь 2007 г.
49. Sikka A. «Виртуальная дискуссия, организованная МУНИУЖ ООН по проблемам гендерного обучения сотрудников сектора безопасности», анкета, апрель 2007 г.
50. Puechguirbal N. Указ. соч.

- 51 Conley-Tyler M. A Fundamental Choice: Internal or External Evaluation? – In: Evaluation Journal of Australasia Vol. 4, Nos. 1-2, March/April 2005, pp. 3-11.
- 52 Chapman A. Donald L Kirkpatrick's training evaluation model - the four levels of learning evaluation. URL: <http://www.businessballs.com/kirkpatricklearningevaluationmodel.htm#HRD%20performance%20evaluation%20survey%20questionnaire%20sample%20questions>.
- 53 Training for Police and Social Workers on Child Rights and Child Protection in Relation to Trafficking in Children for Sexual Purposes. Amsterdam, Bangkok, ECPAT International, 2006, pp. 132-133.
- 54 Ogunsanya K. «Виртуальная дискуссия, организованная МУНИУЖ ООН по проблемам гендерного обучения сотрудников сектора безопасности», анкета, апрель 2007 г.
- 55 Abdela L. «Виртуальная дискуссия, организованная МУНИУЖ ООН по проблемам гендерного обучения сотрудников сектора безопасности», анкета, апрель 2007 г.
- 56 Herrington D. «Виртуальная дискуссия, организованная МУНИУЖ ООН по проблемам гендерного обучения сотрудников сектора безопасности», анкета, апрель 2007 г.
- 57 Domestic Abuse User Survey. Surrey, United Kingdom, Surrey County Council, 2 March 2007.
- 58 Denham T. «Виртуальная дискуссия, организованная МУНИУЖ ООН по проблемам гендерного обучения сотрудников сектора безопасности», апрель 2007 г.
- 59 Guerrero G.H. «Виртуальная дискуссия, организованная МУНИУЖ ООН по проблемам гендерного обучения сотрудников сектора безопасности», апрель 2007 г.

