

Посібник щодо самооцінки з гендерних питань для поліції, збройних сил та сектора правосуддя



DCAF

a centre for security,
development and
the rule of law



Цей посібник перекладено на українську мову (неофіційний переклад) та надруковано Структурою ООН Жінки в Україні.

Посібник щодо самооцінки з гендерних питань для поліції, збройних сил та сектора правосуддя



DCAF

a centre for security,
development and
the rule of law

Авторка

Меган Бестік

Подяка

ЦКЗС висловлює подяку команді з гендерних питань Міністерства оборони Нідерландів, а також поліції Сьєрра-Леоне, що співпрацювали з Айша Фохана Ібрагім під час тестування пілотної версії цього посібника.

Також дякуємо Джині Харвей та Джульєт Хант, які допомагали в процесі роботи над цим посібником, а також експертам-рецензентам: Сільвії Ангербауер, Ніколь Бол, Вірджинії Бувьєр та Катлін Куехнаст із Інституту миру США, Сарі Дуглас та Нікола Попович із Структури ООН Жінки, Черил Гендрікс, Марджі Мур, Мішель Пепе, Шелбі Куаст та Еверет Самерфілд.

Авторка хотіла б подякувати Ані Данговій та Аналі Пепер за допомогу в проведенні дослідження, та колегам із команди ЦКЗС, що займаються гендерними питаннями та питаннями безпеки: Даніель де Торес, Аніке Догерті, Анджі Ебнотер, Кетрін Куесада та Крістін Валасек, та Вікторії Уокер та Бернарду Белондрейд із Консультаційної групи ЦКЗС з питань міжнародної безпеки за їхні коментарі до проекту цього посібника.

ЦКЗС

Женевський центр контролю над Збройними Силами (ЦКЗС) – це один із провідних світових закладів у сфері реформи сектора безпеки та управління ним. ЦКЗС пропонує програми надання консультаційної підтримки та практичної допомоги в межах країни, розробляє відповідні демократичні норми на міжнародному та національному рівнях, пропагує передові практики та проводить дослідження в галузі політики з метою забезпечення ефективного демократичного управління сектором безпеки.

Більше інформації на нашому сайті: www.dcaf.ch

Програма ЦКЗС із гендерних проблем і проблем безпеки

Програма ЦКЗС з гендерних питань та питань безпеки працює на рівні досліджень, політики та технічних консультацій і регіональних проектів з метою надання підтримки розвитку сектора безпеки, який би відповідав потребам щодо безпеки з боку чоловіків, жінок, хлопців та дівчат, а також забезпечення повної участі чоловіків і жінок у закладах сектора безпеки та процесах реформи сектора безпеки.

Ви можете зв'язатися з нами за адресою: gender@dcaf.ch

© ЦКЗС, 2011. ЦКЗС заохочує до використання, адаптації та копіювання цього Посібника щодо самооцінки. Разом із тим ми просимо вас повідомляти про використання наших матеріалів і робити посилання на них.

Якщо ви захочете зробити переклад цього посібника, зв'яжіться з нами.

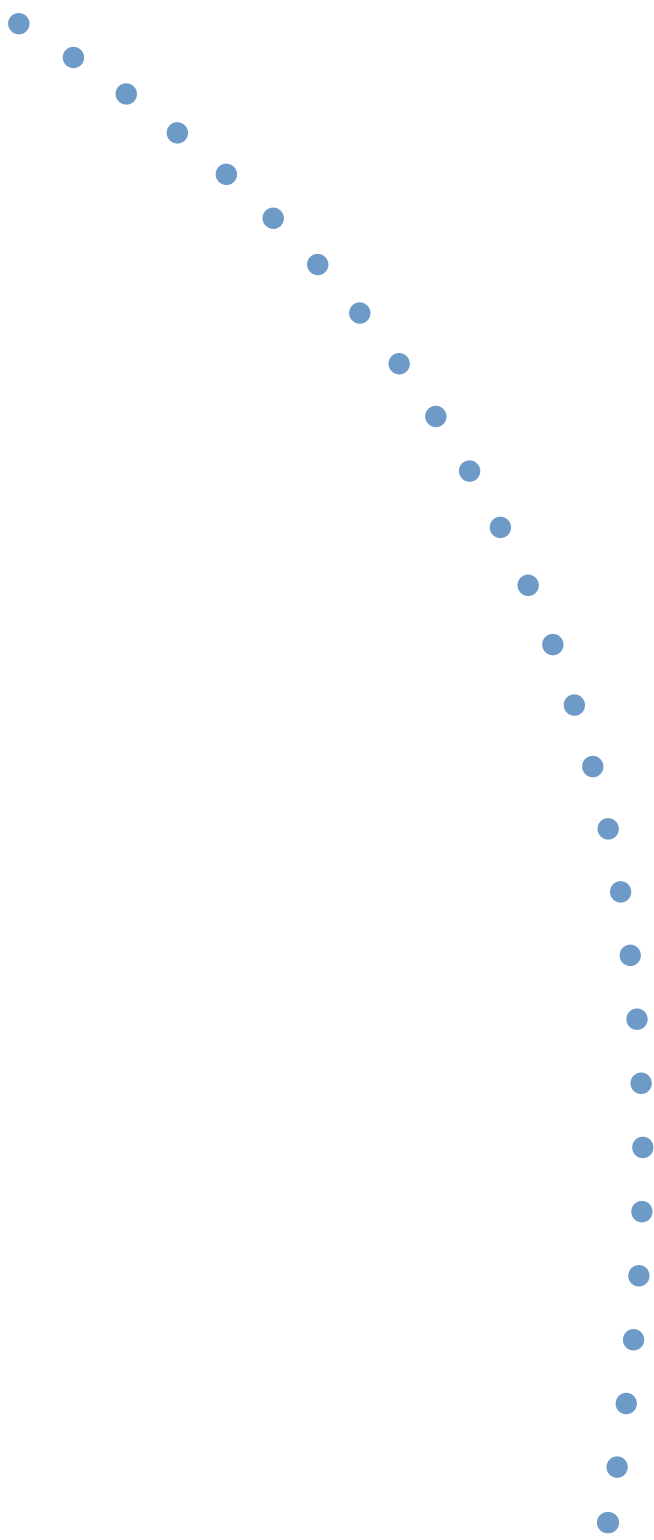
ISBN: 978-92-9222-169-0

Прохання робити посилання на посібник наступним чином: Меган Бестік, *Посібник щодо самооцінки з гендерних питань для поліції, збройних сил та сектора правосуддя* (Женева: ЦКЗС, 2011)



Зміст

РОЗДІЛ 1: ВСТУП	1
Короткий огляд	1
Навіщо проводити самооцінку ґендерної чутливості закладів?	2
Для кого цей посібник?.....	3
Терміни та термінологія.....	4
Приклад 1: Аудит збройних сил Нової Зеландії з ґендерного інтегрування	5
РОЗДІЛ 2: ЯК ПРОВОДИТИ САМООЦІНКУ ЗАКЛАДУ	7
Графік	7
Етап 1: Розглядаємо переваги та ризики.....	7
Етап 2: Отримуємо необхідний дозвіл	8
Етап 3: Організуємо роботу	8
Етап 5: Збираємо інформацію.....	11
Етап 6: Аналізуємо та звітуємо щодо результатів.....	12
Етап 7: Розробляємо план дій щодо ґендерних проблем.....	13
Етап 8: Проводимо контроль, оцінку та вносимо коригування	14
Приклад 2: Самооцінка щодо набору та утримання жінок Департаменту поліції в Альбукерку.....	15
Приклад 3: Посилення реалізації ґендерної політики Збройних сил Нідерландів	16
РОЗДІЛ 3: ПИТАННЯ ДЛЯ ВИЗНАЧЕННЯ 16 ОЗНАК ЧУТЛИВОСТІ ДО ҐЕНДЕРНИХ ПРОБЛЕМ	17
Тема А: Ефективність діяльності	18
Тема Б: Закони, політики та планування	23
Тема В: Стосунки зі спільнотою	27
Тема Г: Звітність та контроль.....	29
Тема Д: Персонал	31
Тема Є: Інституційна культура.....	36
ДОДАТКОВІ ДЖЕРЕЛА	39
ДОДАТКИ	41
Додаток 1: Приклади форм ґендерного насильства	41
Додаток 2: Приблизний робочий план проведення ґендерної самооцінки	42
Додаток 3: Поради щодо проведення інтерв'ю	44
Додаток 4: Приблизні керівні принципи для фокус-групи.....	45
Додаток 5: Зразок шаблону для звіту щодо ґендерної самооцінки	46
Додаток 6: Зразок шаблону для плану дій з ґендерних питань	47
Додаток 7: Зразок шаблону для збору інформації із тренінгу.....	48
ДОДАТКОВИЙ МАТЕРІАЛ 1: ОЦІНКА ЦЬОГО ПОСІБНИКА	49



РОЗДІЛ 1: ВСТУП

КОРОТКИЙ ОГЛЯД

Цей посібник із самооцінки є інструментом для проведення оцінки ґендерної чутливості інституцій сектора безпеки. Хоча його можуть використовувати й інші структури сектора безпеки, цей посібник було розроблено саме для використання органами поліції, збройних сил та сектора правосуддя. Інституція сектора безпеки чутлива до ґендерних питань, – це структура, що одночасно враховує особливі та різномірні потреби щодо безпеки та правосуддя з боку чоловіків, жінок, хлопців та дівчат, та підтримує повну та рівноправну участь чоловіків і жінок у своїй роботі.

Цей посібник проведе вас через вісім стадій процесу самооцінки вашого закладу, допоможе розробити план дій із просування вашої організації вперед, та контролювати й оцінювати результати реалізації плану.

1. Розглядаємо переваги та ризики
2. Отримуємо необхідний дозвіл
3. Організуємо роботу
4. Налаштовуємо процес самооцінки під свої потреби
5. Збираємо інформацію
6. Аналізуємо та звітуємо щодо результатів
7. Розробляємо план дій щодо ґендерних проблем
8. Проводимо контроль, оцінку та вносимо коригування

Щоб провести оцінку, вашій організації необхідно зібрати робочу групу, яку б очолив/очолила координатор/ка із ґендерних питань (у разі його/її наявності), спеціаліст/ка із питань рівності або хтось інший.

Робоча група буде використовувати техніки, такі як інтерв'ю, анкети, фокус-групи та огляд документів, з метою збору інформації з 16 ознак ґендерної чутливості (див. колонку на ст. 2). Ці 16 ознак згруповані за предметною областю у шість тем.

- А) Ефективність діяльності
- Б) Закони, політики та планування
- В) Стосунки з громадою
- Г) Звітність і контроль
- Д) Персонал
- Є) Інституційна культура

Проведення самооцінки та планування дій можуть зайняти від чотирьох до шести місяців.

Після проходження запропонованого процесу самооцінки ви матимете:

- ✓ **звіт про результати оцінки**, який надасть уявлення про ґендерну чутливість ваших закладів, включаючи їх основні сильні та слабкі сторони, та слугуватиме основою для обговорення та планування
- ✓ **план дій щодо ґендерних проблем**, який пропонуватиме механізми контролю та оцінки.

Огляд самооцінки з ґендерних питань



1. Розглядаємо переваги та ризики



2. Отримуємо дозвіл просуватися вперед



3. Організуємо проведення самооцінки (строки, відповідальність, зв'язок)



4. Налаштовуємо процес самооцінки під свої потреби



5. Збираємо інформацію (наприклад, через огляд документів, інтерв'ю, фокус-групи, анкети)



6. Аналізуємо та звітуємо



7. Розробляємо план дій щодо ґендерних проблем



8. Проводимо контроль, оцінку та вносимо коригування

НАВИЩО ПРОВОДИТИ САМООЦІНКУ ҐЕНДЕРНОЇ ЧУТЛИВОСТІ ЗАКЛАДІВ?

Приділяючи увагу ґендерним питанням – соціальним відмінностям та соціальним стосункам між чоловіками та жінками – ми допоможемо закладам сектора безпеки покращити їхню чутливість до проблем громад, які вони обслуговують, підвищити оперативну ефективність, урізноманітнити й отримати найкраще від свого персоналу та відповідати найвищим стандартам професійної звітності. Це також допоможе виконати свої зобов'язання щодо міжнародного законодавства, включаючи Резолюцію Ради Безпеки ООН 1325 та Конвенцію про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW).

Проведення ґендерної самооцінки може стати першим кроком до створення закладів, що є ґендерно чутливими, – таких, які враховують різноманітні потреби щодо безпеки з боку чоловіків, жінок, хлопців і дівчат, а також забезпечують повну та рівноправну участь чоловіків і жінок у своїй роботі. Якщо ви вже вжили певних заходів для досягнення цієї мети, така оцінка допоможе вам зрозуміти ваш прогрес.

ґендерна оцінка допоможе вам:

- ✓ визначити організаційні ресурси, які ви вже маєте для вирішення ґендерних питань, наприклад, навички, знання, повноваження, політики та процедури
- ✓ визначити, які процеси працюють добре, а які – ні щодо врахування потреб жінок, чоловіків, дівчат і хлопчиків у громадах, які ви обслуговуєте
- ✓ визначити потреби щодо навчання та обладнання
- ✓ отримати базові дані, на основі яких можна буде проводити контроль і оцінку прогресу
- ✓ продемонструвати персоналу свою зацікавленість у покращенні робочих умов і наданні рівних можливостей
- ✓ зрозуміти причини звільнення з роботи для чоловіків і жінок
- ✓ визначити наявні передові практики у підтримці рівних можливостей у процесах найму, утримання та просування по службі для жінок і чоловіків
- ✓ продемонструвати місцевій громаді, урядові й іншим зацікавленим сторонам свою готовність дотримуватися прав людини та принципів ґендерної рівності
- ✓ зміцнити партнерство з громадами, НУО та провайдерами додаткових послуг
- ✓ розробити реалістичні цілі та практичні стратегії, щоб стати більш чутливими до ґендерних аспектів.

16 ознак ґендерної чутливості

Самооцінка охоплює 16 ознак ґендерної чутливості, які згруповано у шість тем.

Тема А: Ефективність діяльності

1. Потенціал і навчання
2. Доступ до послуг
3. Дані щодо злочинів за ґендерною ознакою

Тема Б: Закони, політики та планування

4. Національне, місцеве та міжнародне законодавство та стандарти
5. Інституційні політики, процедури та їх координація

Тема В: Стосунки з громадою

6. Громадська думка
7. Співпраця та консультації з населенням

Тема Г: Звітність та контроль

8. Скарги на персонал, що працює в секторі безпеки
9. Внутрішній та зовнішній контроль

Тема Д: Персонал

10. Набір та відбір персоналу
11. Утримання
12. Призначення, розміщення за місцем служби, просування по службі та винагорода
13. Наставництво та підтримка
14. Інфраструктура та обладнання

Тема Є: Інституційна культура

15. Розуміння ґендерних проблем та відносин між співробітниками чоловіками та жінками
16. Лідерство та публічні виступи

Які переваги вам надає ґендерна чутливість

- Ви зможете підвищити свою ефективність щодо врахування потреб громад, які ви обслуговуєте
- Більш продуктивне робоче середовище
- Менше проблем із сексуальним домаганням та дискримінацією
- Кращі структури підзвітності
- Вищий ступінь довіри з боку громади та покращення співпраці
- Краща репутація на національному, місцевому та міжнародному рівнях

ДЛЯ КОГО ЦЕЙ ПОСІБНИК?

Цей посібник із самооцінки розроблений для використання закладами **служб поліції¹, збройних сил та сектора правосуддя**. Він має достатню загальну інформацію, щоб його можна було використовувати в будь-якій країні, не залежно від стадії її розвитку, і від того, чи має вона збройні конфлікти, а також на місцевому та національному рівнях.

Цей посібник також можуть використовувати в якості інструмента оцінки зовнішні сторони, яких цікавить, як служби поліції, збройні сили та сектор правосуддя вирішують гендерні проблеми. До таких зовнішніх сторін відносяться міжнародні та регіональні заклади, органи парламентського нагляду, правоохоронні національні органи, інститути омбудсменів, організації громадянського суспільства та незалежні дослідники. До того ж, люди, що займаються розробкою програм на підтримку реформи в секторі безпеки, знайдуть цей посібник із самооцінки закладів корисним у висвітленні відповідних гендерних питань. Якщо оцінку проводить зовнішня сторона, то її найкраще провести у співпраці з відповідним закладом сектора безпеки, тому що цей посібник передбачає існування достатньої підтримки з боку закладу, що дасть змогу збирати дані та робити висновки.

Цей посібник із самооцінки закладів є простим у використанні, що вимагає від користувачів тільки основних знань щодо проведення оцінки. Користувачі повинні розуміти концепції дискримінації за статтю та за гендерними ознаками, але не мають бути експертами з гендерних питань. Посібник рекомендує збирати інформацію із різноманітних джерел, включаючи інтерв'ю, фокус-групи та огляд документів. Він не є інструментом статистичної оцінки: маючи кілька кількісних показників, які служать вихідними даними, він спрямовує увагу на збір інформації щодо якості. Посібник є гнучким джерелом, розробленим із метою його адаптації в залежності від контексту процедур оцінки.

ВНУТРІШНЯ АБО ЗОВНІШНЯ ОЦІНКА?

Цей посібник написано, у першу чергу, із врахуванням того, що оцінка буде проводитись робочою групою в рамках певного закладу. Однак проведення оцінки зовнішніми сторонами може надати певних переваг. Наступна таблиця, розроблена за матеріалами інструменту Security Sector Reform Assessment, Monitoring & Evaluation and Gender, який було надруковано у DCAF/OSCE-ODIHR/UN-INSTRRAW *Gender and Security Sector Reform Toolkit*, розглядає деякі аргументи «за» та «проти». У будь-якому випадку процес гендерної оцінки повинен мати інтерактивний характер, за умови особистої зацікавленості й участі керівництва закладу та можливості впровадити в закладі зміни, спираючись на отримані результати.

	Переваги	Недоліки
Внутрішня команда з оцінки	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Може бути дешевше та простіше. ✓ Знання внутрішніх структур, процедур та ієрархії. ✓ Може сприйматися більш серйозно залежно від трудового стажу та впливу членів робочої групи. 	<ul style="list-style-type: none"> ✗ Немає досвіду в проведенні гендерної оцінки. ✗ Немає незалежності. ✗ Страх бути занадто критичними. ✗ Потенціальні бар'єри при зборі інформації від осіб, що обіймають вищі посади, та/або з інших підрозділів.
Зовнішня команда з оцінки	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Більш незалежна точка зору, потенційно ширша перспектива. ✓ Немає страху наслідків у разі критичного ставлення щодо внутрішніх процесів. ✓ Знання та досвід у проведенні гендерної оцінки. 	<ul style="list-style-type: none"> ✗ Недостатнє розуміння робочих процесів у закладі. ✗ Потенційно менш здатна залучити персонал до співпраці в процесі оцінки. ✗ Відсутність загального бачення/цілі та потенційно більш обмежена інтерпретація результатів.

1 У цьому посібнику слово «поліція» є загальним для всіх закладів, що мають правові примусові повноваження. Окрім служб цивільної поліції, сюди включаємо жандармерію (військову поліцію, створену за французькою моделлю, незалежно від того, чи називають її «gendarmierie» (фр.) чи «guardiacivili» (ісп.), «carabinieri» (італ.), «carabineros» (італ.)).

ТЕРМІНИ ТА ТЕРМІНОЛОГІЯ

Цей посібник розрахований на проведення самооцінки з «гендерних» питань. Відповідно, він відрізняється від інструментів оцінки, які розглядають тільки питання, що стосуються жінок: він розглядає проблеми чоловіків, жінок, хлопців і дівчат.

«Гендер» стосується соціальних відмінностей та соціальних стосунків між чоловіками та жінками. Гендер, разом із етнічністю, віком, класом, релігією та іншими соціальними факторами, визначає ролі, повноваження та ресурси для жінок і чоловіків у будь-якій культурі, та співвідношення сил між чоловіками та жінками. Гендерні ролі набуваються, а не визначаються (як стать) біологією. Хоча гендерні ролі глибоко вкорінені у кожній культурі, вони також змінюються з часом і мають широкі варіації в середині культури та між культурами. Історично увага до гендерних стосунків виникла через необхідність враховувати певні потреби та можливості жінок, у порівнянні з чоловіками. Однак суспільство все більше й більше визнає, що також важливо розглядати потреби та ролі чоловіків і хлопців у будь-якій культурі або організації.

Цей посібник із самооцінки стосується проведення **«гендерного аналізу»**. Це означає збір і аналіз інформації про жінок і чоловіків, включаючи їхні соціальні ролі та їхній доступ та контроль над ресурсами. Для закладу сектора безпеки гендерний аналіз міг би стати процесом збору інформації з різних типів незахищеності, що загрожує жінкам, дівчатам, чоловікам і хлопцям, а також стосовно того, як ці групи взаємодіють із закладом. Гендерний аналіз є необхідним інструментом у стратегії досягнення гендерної рівності.

«Комплексний гендерний підхід» (або «гендерне інтегрування») містить оцінку впливу будь-якого заходу на жінок і чоловіків – чи то нова кампанія з набору кадрів, зміна у кадровій політиці, або оперативна директива. Комплексний гендерний підхід – це стратегія, спрямована на те, щоб зробити проблеми та досвід жінок і чоловіків складовою частиною розробки, впровадження, контролю та оцінки будь-якої ініціативи, з тим щоб жінки та чоловіки змогли отримати рівні переваги, та з метою уникнення нерівності.²

Цей посібник із самооцінки у багатьох місцях посилається на **«гендерне насильство»**. Гендерне насильство означає будь-який шкідливий акт, скоєний проти волі людини, та оснований на соціально приписуваних (гендерних) відмінностях між жінками та чоловіками.³ Гендерне насильство містить в собі насильство в сім'ї, торгівлю людьми з метою сексуальної експлуатації, сексуальне насильство та обрізання статевих органів – це стосується жінок і дівчат більше, ніж хлопців і чоловіків. Воно також стосується форм насильства, що особливим чином впливають на чоловіків і хлопців, такі як насильство, пов'язане з бандами, зґвалтування чоловіків і торгівлю людьми з метою примусової праці. Список різних форм гендерного насильства представлений у Додатку 1. Не всі форми гендерного насильства вважаються кримінальними злочинами в усіх країнах. Посібник із самооцінки використовує термін **«злочин за гендерною ознакою»**, описуючи акти гендерного насильства, які вважаються кримінальними злочинами згідно з національним законодавством.

Див. Інструмент із гендерних питань та питань реформи сектора безпеки в *Gender and Security Sector Reform Toolkit* для отримання більш детальної інформації щодо цих понять.

Ми визначаємо **інституцію сектора безпеки чутливою до гендерних питань**, якщо вона враховує різноманітні потреби щодо безпеки з боку чоловіків, жінок, хлопців і дівчат, а також забезпечує повну та рівноправну участь чоловіків і жінок. Гендерно чутлива інституція сектора безпеки має процеси для визначення особливих потреб різних груп чоловіків, жінок, хлопців і дівчат у межах громади. На основі цього вона вживає заходів із метою задоволення таких потреб, проводить контроль та оцінку їх впливу. У гендерно чутливій інституції сектора безпеки як чоловіки, так і жінки мають однакову цінність, просуваються по службі та отримують підтримку в балансуванні своїх професійних потреб та сімейних обов'язків. Гендерно чутливий заклад сектора безпеки працює в партнерстві з чоловіками та жінками з місцевих громад із метою кращого розуміння та задоволення місцевих потреб. Він має сильні та прозорі процеси звітності для вирішення будь-яких проблем, пов'язаних із дискримінацією або сексуальним переслідуванням.

Кроки, які допоможуть закладу стати більш чутливим до гендерних питань, складаються з проведення гендерної самооцінки закладу, розробки гендерної політики, перегляду процесу набору персоналу та посадових обов'язків, навчання персоналу з гендерних питань і аналізу, та розробки і впровадження плану дій щодо гендерних проблем.

При проведенні **гендерної** оцінки закладів сектора безпеки виникнуть різноманітні питання.

- Як заклад ставиться до жінок та чоловіків – своїх співробітників та співробітниць?
- Як заклад ставиться до жінок, чоловіків, дівчат і хлопців, що намагаються користуватися його послугами?
- Чи представлені жінки та чоловіки в рівній кількості в керівних органах закладу?

Використання цього посібника допоможе дати відповіді на ці питання.

Гендерно чутлива інституція сектора безпеки – це структура, що враховує різноманітні потреби щодо безпеки з боку чоловіків, жінок, хлопців і дівчат, а також забезпечує повну та рівноправну участь чоловіків і жінок.

² За матеріалами *Report of the UN Economic and Social Council for 1997 (A/52/3, 18 September 1997)*.

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

ПРИКЛАД 1: АУДИТ ЗБРОЙНИХ СИЛ НОВОЇ ЗЕЛАНДІЇ З ГЕНДЕРНОГО ІНТЕГРУВАННЯ

У 1998 р. сили оборони Нової Зеландії (СОНЗ) підписали контракт із Комісією Нової Зеландії з прав людини на проведення аудиту з гендерного інтегрування. Така домовленість виникла на базі дискусій між комісією та СОНЗ щодо скарг на сексуальні переслідування на флоті Нової Зеландії. Мета аудиту, як вказується у його технічному завданні, – «визначити філософію, політики та практики, які буде покладено в основу прогресу в СОНЗ до інтеграції жінок на усіх рівнях, та за допомогою цього визначити будь-які культурні, соціальні або інституційні бар'єри, які заважають просуванню жінок у СОНЗ на базі їхніх заслуг». Аудит також вивчав, як різні підходи до гендерного інтегрування впливають на ефективність дії сил.

Аудит із гендерного інтегрування зробив акцент на методологію оцінки якості з тим, щоб розглянути ставлення до гендерних відносин та інтегрування жінок. Його методологічний підхід мав три стадії.

- *Огляд документів та літератури* – джерел, що мають відношення як до Нової Зеландії, так і до інших країн.
- *Фокус-групи та інтерв'ю* – 26 обговорень у фокус-групах за участі 233 осіб, та окремі інтерв'ю, до яких було залучено 46 чоловіків та жінок, що проходять службу в СОНЗ, є членами військової та цивільної спільноти.
- *Аналітична інтерпретація результатів* – інформація, яку було зібрано під час обговорень у фокус-групах та інтерв'ю, збиралася до бази даних, що містила інформацію, результати спостережень, точки зору та погляди.

Рекомендації звіту аудиторів було організовано за наступними категоріями:

- Бар'єри, пов'язані зі ставленням і сприйняттям, що заважають гендерному інтегруванню.
- Фізичні стандарти, одяг та обладнання.
- Політика та практика з підтримки сім'ї.
- Гендерне та сексуальне переслідування.
- Політики та практика управління людськими ресурсами.
- Лідерство та управління гендерним інтегруванням.
- Рівні можливості щодо працевлаштування.

Звіт аудиторів із гендерного інтегрування був прийнятий керівником сил оборони в повному обсязі. У відповідь на визначені аудитором проблеми було впроваджено ряд заходів, перш за все для створення безпечних робочих місць для жінок, а також із метою знищення усіх перешкод, які заважають жінкам обіймати посади та просуватися по службі (у 2000 р. СОНЗ відкрили всі військові посади для жінок), та, нарешті, для введення збалансованих сімейно-трудова ініціатив для всього персоналу.

у 2005 р. СОНЗ провели незалежний огляд стану впровадження рекомендацій. Такий огляд визначив значні покращення в питанні гендерного інтегрування, відзначив зростаючу кількість жінок в армії, на флоті та у повітряних силах; стійке зростання рівня утримання жіночого персоналу; стійке зростання кількості жінок на вищих рівнях; а також більше сприйняття жінок культурою. Також були відзначені позитивні досягнення в тому, як вирішуються проблеми переслідування, при цьому переслідування скоріше розглядається як питання справедливості, ніж гендеру. Кількість скарг на переслідування знизилась від 129 у 1997 р. до 34 у 2004 р. Для персоналу, що має сім'ю, кар'єрні можливості стали більш гнучкими. Огляд визначив, що ініціативи, спрямовані на інтеграцію жінок до служб, також мали позитивний вплив на інші групи меншин.

У 2007 р. СОНЗ отримала винагороду за різноманітність від Фонду Нової Зеландії із забезпечення рівних можливостей для працевлаштування як переможець державного сектора за свій активний та інноваційний підхід до досягнення гендерної рівноваги та сприйняття жінок на всіх рівнях.

Джерела

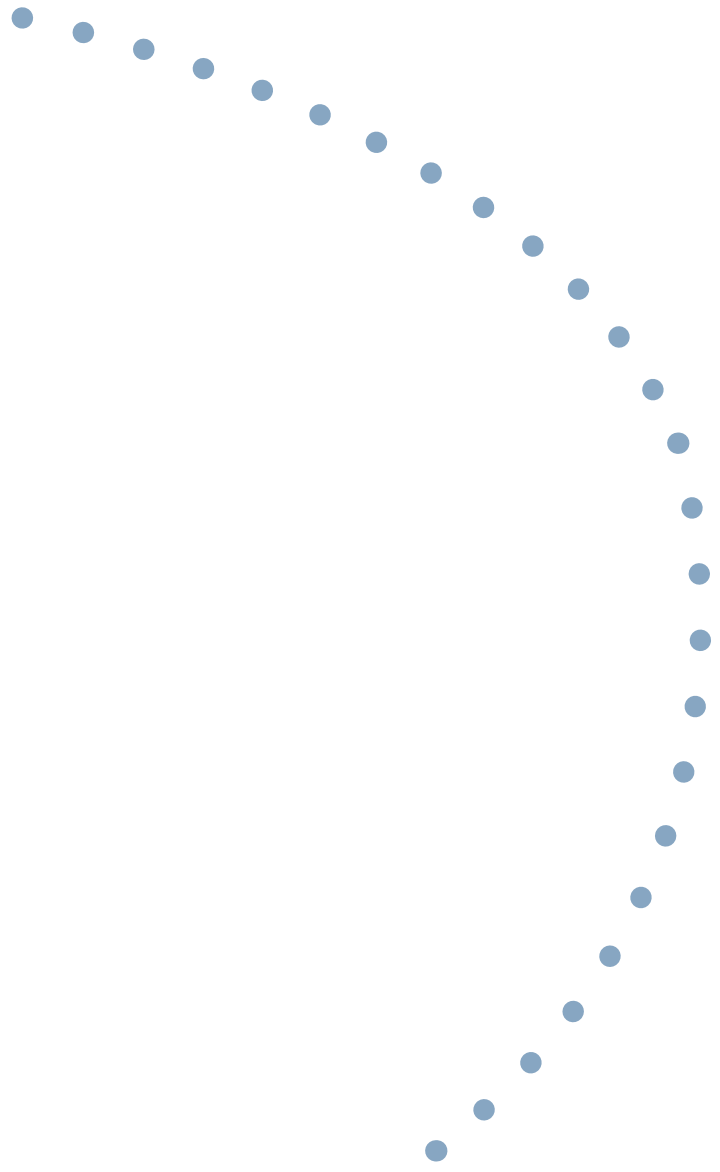
Equal Employment Opportunities Trust, 'Winner Diversity Award New Zealand Defence Force', *EEO Trust Work & Life Awards 2007* (2007): 6–9, http://www.gender.go.jp/kokusai-event/nz/bar-eng_shiryoku.pdf (оцінка 21 червня 2011 р.).

National Equal Opportunities Network, 'Forward (into equality) march!', November 2005, www.neon.org.nz/newsarchive/forwardmarch/ (оцінка 21 червня 2011 р.).

New Zealand Defence Force and New Zealand Human Rights Commission, *Report of the Gender Integration Audit of the New Zealand Defence Force (The Burton Report)* (Wellington: NZDF, 1998).

New Zealand Defence Force, *Progress on the Integration of Uniformed Women into the Armed Services 1998–Present* (Wellington: NZDF, 2007).

New Zealand Defence Force, 'Significant progress in gender integration', *Defence Update Newsletter* 35 (2005), www.nzdf.mil.nz/news/publications/defence-update-newsletter/2005/35/spigi.htm (оцінка 21 червня 2011 р.).



РОЗДІЛ 2: ЯК ПРОВОДИТИ САМООЦІНКУ ЗАКЛАДУ

ГРАФІК

Самооцінка структури, установи, організації, яку пропонує цей посібник, передбачає вісім етапів. Час кожного етапу залежить від окремого закладу, його розміру, територіального розподілу та складності структури; кількості людських та інших ресурсів, виділених на проведення оцінки; і доступу до даних, а також від того, чи збиралася раніше необхідна інформація.

ОРІЄНТОВНИЙ ГРАФІК	
Цей графік є <i>виключно орієнтовним</i> . Він допоможе вам продумати та спланувати різні етапи.	
1. Розглядаємо переваги та ризики	1 тиждень
2. Отримуємо необхідний дозвіл	1 місяць
3. Організуємо роботу	1–2 тижні
4. Налаштовуємо процес самооцінки під свої потреби	1–2 тижні
5. Збираємо інформацію	1–3 місяці
6. Аналізуємо та звітуємо щодо результатів	2–3 тижні
7. Розробляємо план дій щодо гендерних проблем	2–3 тижні
8. Проводимо контроль, оцінку та вносимо коригування	У процесі

Потрібна допомога?

Існує багато джерел, що нададуть додаткові знання та допоможуть вам провести гендерну самооцінку вашого закладу. Візьміть до уваги:

- люди з досвідом проведення оцінки та аналізу даних з державних установ, університетів та НУО, або ті, що працюють консультантами
- експерти із гендерних питань, що працюють у державних гендерних інститутах, університетах та неурядових організаціях
- міжнародні організації та неурядові організації.

Ви також можете звернутися до ЦКЗС, якщо хочете отримати пораду щодо того, із чого почати. Ви можете зв'язатися з нами за адресою gender@dcaf.ch.



ЕТАП 1: РОЗГЛЯДАЄМО ПЕРЕВАГИ ТА РИЗИКИ

Проведення гендерної самооцінки пропонує закладу багато переваг. Цей процес демонструє персоналу, громадськості, уряду та іншим зацікавленим сторонам, що ваш заклад серйозно ставиться до підвищення якості своїх послуг та відповідності найвищим професійним стандартам. Він надає основу, на якій ви зможете визнати та посилити той прогрес, якого ви вже досягли стосовно гендерних проблем, одночасно просуваючи діалог у тих сферах, які все ще вимагають змін.

Також необхідно брати до уваги будь-які негативні наслідки проведення гендерної самооцінки та продумати способи їх усунення. Наприклад, якщо оцінка покаже, що заклад створив складні умови праці для жінок, і такий результат буде оприлюднено, можливо ще менше жінок буде звертатися за роботою до цього закладу. Проведення гендерної оцінки за умови відсутності ресурсів або бажання продовжувати через розробку програми щодо покращення ситуації може викликати помилкові очікування. Також важливо те, яким чином будуть повідомлятися мета та очікувані результати оцінювання (обговорюється далі на Етапі 3).

Гендерна самооцінка буде найбільш корисною для закладу, який бажає стати більш чутливим до гендерних питань, готовий виділяти для цього ресурси та намагається зрозуміти, на які недоліки необхідно спрямувати увагу. В іншому випадку краще починати з діалогу та інформаційної пропаганди в рамках закладу з метою створення загального розуміння значення та переваг, які створює для закладу чутливе ставлення до гендерних аспектів.

ПОРАДА 1: Стратегії, які допоможуть отримати внутрішню підтримку гендерних ініціатив

- Підкреслюйте переваги, які надає гендерна чутливість.
- Визначте «гендерних чемпіонів» серед чоловіків та жінок, які зможуть навчати та переконувати інших керівників.
- Діліться досвідом успішних гендерних ініціатив у подібних установах.
- Вкажіть на увагу, яку приділяє міжнародна спільнота гендерним питанням та безпеці, включаючи Раду безпеки ООН та спонсорів проєктів розвитку.
- Подумайте, чи буде корисною інформаційна підтримка неурядових організацій / громади.



ЕТАП 2: ОТРИМУЄМО НЕОБХІДНИЙ ДОЗВІЛ

Проведення гендерної самооцінки вимагає виділення достатніх ресурсів, включно з часом персоналу, та доступу до даних та персоналу закладу сектора безпеки, які будуть проходити оцінку. У такому разі важливо, щоб ті, хто буде проводити оцінку – незалежно від того, чи їх було відібрано із персоналу організації, чи запрошено ззовні – робили її, маючи необхідні дозволи та підтримку керівництва закладу. Дозвіл також є вираженням політичної волі в рамках закладу прислухатися до результатів оцінки та діяти в залежності від них.

Вище керівництво повинно зробити або опублікувати чітку заяву на підтримку проведення оцінки, яка має включати:

- цілі проведення оцінки
- переваги для закладу, який проводить оцінку
- хто відповідає за проведення оцінки
- очікувані продукти та результати
- хто зможе ознайомитися з результатами оцінки, чи стануть вони публічними (у той час як оцінка є відкритим процесом, що передбачає участь інших закладів та громадськості, заклад може прийняти рішення не робити результати оцінки публічними та/або обмежити до них доступ межами закладу)
- заохочення до повної участі та надання правдивої інформації
- в ідеалі, бажання закріпити оцінку розробкою плану дій (Етап 7)
- контактна особа, яка зможе надати додаткову інформацію щодо процесу оцінки.



ЕТАП 3: ОРГАНІЗУЄМО РОБОТУ

Хто?

Призначте **керівника/цю проекту** для проведення гендерної самооцінки у закладі. Керівник/ця проекту буде координувати роботу робочої групи під час збору інформації та написання звіту щодо оцінки. Він/вона також будуть нести відповідальність за регулярну звітність перед вищим керівництвом щодо поточних результатів оцінки. Керівник/ця проекту повинен/на мати чітке розуміння понять гендерної та сексуальної дискримінації.

Якщо оцінка проводиться стороннім учасником (наприклад, інститутом омбудсменів або громадською організацією), керівник/ця проекту може бути представником/цею такої організації. Керівник/ця буде працювати в тісній співпраці з визначеним координаційним центром із метою проведення оцінки закладу.

Сформуйте **робочу групу з проведення самооцінки**. Приблизна кількість осіб у групі в залежності від розміру вашого закладу – від шести до десяти осіб. За умови більшої кількості членів група може втратити темп. Склад групи формується з врахуванням представництва та досвіду. До групи повинні увійти представники всіх частин закладу, включно з відділами, що займаються гендерними питаннями, проблемами рівних можливостей, людськими ресурсами, навчанням, розробкою політики та зв'язками з громадськістю. Такий склад забезпечує зацікавленість процесом та доступ до відповідного персоналу та документів, а також гарантує видимість процесу самооцінки для всього закладу. Буде корисним, якщо принаймні один із членів робочої групи буде представляти або керівництво закладу, або мати прямий зв'язок із вищим керівництвом, з метою забезпечення постійної участі на вищому рівні. Робоча група також може включати представника/цю громадянського суспільства (наприклад, із неурядових правозахисних організацій, Асоціації жінок-юристок або національної жіночої мережі) та/або

Приблизні цілі для проведення гендерної самооцінки

- **Збройні сили.** Визначити перешкоди, які створюються для залучення жінок до миротворчих операцій, та стратегії їх подолання.
- **Поліція.** Визначити шляхи підвищення якості реагування на сексуальне насильство щодо чоловіків, жінок, хлопців та дівчат.
- **Сектор правосуддя.** Визначити шляхи підтримки доступу до правосуддя для жінок, включно з етнічними меншинами та жінками-біженками.

ПОРАДА 2: Залучення консультантів

Консультант/ка може надати допомогу в проведенні самооцінки – наприклад, це може бути особа з досвідом щодо проведення оцінки або аналізу даних. Проте, консультант/ка має тільки надати підтримку, а не керувати процесом.

Контрольний список для членів робочої групи

- ✓ Керівник/ця проекту
- ✓ Спеціаліст(и) з гендерних питань / питань рівності
- ✓ Представник/ця вищого керівництва або співробітник/ця, що забезпечує зв'язок із ним
- ✓ Представники всіх основних відділів, включи відділ кадрів
- ✓ Представник(и) організації громадянського суспільства та/або співробітник, що забезпечує зв'язок із громадою
- ✓ Міністерство, що займається гендерними проблемами
- ✓ Особа(и), що має досвід у проведенні досліджень, інтерв'ю та в налаштуванні

організації зі зв'язків із населенням. Зовнішні зацікавлені сторони також можуть бути важливими джерелами інформації, а їхня участь у проведенні оцінки може допомогти побудувати довіру в межах громади та встановити зв'язки з нею. Також може бути корисним залучити до участі представника/цю міністерства, що займається питаннями жінок / гендерної рівності. Якщо говорити про навички членів робочої групи, намагайтесь додати в неї осіб, що мають досвід із проведення досліджень, інтерв'ю та встановлення зв'язків.

Якщо в організації вже працює робоча група з гендерних питань, ця група може взяти відповідальність за проведення оцінки. У такому випадку подумайте, чи є необхідність включити додаткових членів до групи для проведення оцінки, щоб забезпечити участь і видимість процесу в організації.

Члени робочої групи повинні мати можливість приділити час проведенню самооцінки в організації за межами своїх звичайних обов'язків. Може виникнути необхідність отримання дозволу для кожного члена групи на участь у такій оцінці.

Як?

Проведіть **зустріч робочої групи на повний робочий день**, щоб представити всіх членів групи, спланувати процес проведення оцінки та розподілити завдання.

Робочий план. Вивчіть кожний етап процесу самооцінки та розробіть робочий план. Він повинен містити **обов'язки та терміни** виконання завдань, щоби спланувати процес проведення самооцінки, збору інформації та складання звіту. Робоча група може прийняти рішення розподілити обов'язки щодо різних аспектів процесу оцінки за однією або кількома підгрупами. Врахуйте будь-які потенційні **перешкоди**, які можуть виникнути в процесі оцінки, – інформацію, яку важко отримати, або окремих осіб, що можуть відмовитись від співпраці, – та розробіть стратегії для їх подолання. У разі необхідності підготуйте **бюджет**. Додаток 2 надає приклад робочого плану проведення оцінки.

Зв'язок. Розробіть план того, що ви будете **повідомляти** організації в цілому щодо проведення оцінки: наприклад, обґрунтуйте необхідність проведення оцінки, які етапи вона передбачає, графік проведення та, в кінцевому підсумку, результати. Як було вказано на Етапі 1, проведення оцінки створює очікування щодо того, що буде після неї, тому необхідно також пояснити обмеження та потенційні переваги результатів процесу. Корисним може стати створення стратегії комунікації, яка б намітила, що й кому повідомляти, як повідомляти та з якими інтервалами. Як мінімум, підготуйте стандартну інформацію щодо проведення оцінки, яку ви повідомите в організації, а також назвіть представників громадськості та будь-яких осіб, що будуть брати участь в її проведенні.

Інструкції. Розробіть чіткі інструкції щодо **посилання на джерело в порівнянні з анонімністю щодо зібраної інформації**. Наприклад, чи необхідно вказувати імена всіх опитаних осіб у фінальному звіті? Чи зберігати анонімність власного персоналу або сторонніх осіб, що беруть участь в оцінці? Якщо так, то які системи необхідно використовувати для захисту анонімності? Ретельно обдумайте, чи участь в оцінці може мати негативні наслідки для особи, та які заходи необхідно вжити на захист такої особи. (Наприклад, особа може боятися, що критика організації заважатиме її/його перспективам щодо просування по службі. Використання зовнішнього інтерв'юера або анонімне опитування може захистити її від цього.) Робоча група повинна розробити спосіб надання інформації для оцінки з боку персоналу, наприклад, через нотатки, які будуть опускатися в спеціальну поштову скриньку.

Зацікавленість керівництва. Проведіть **нараду або серію нарад із усіма зацікавленими начальниками відділів**, щоб пояснити процес проведення оцінки та які ресурси ви очікуєте отримати від персоналу їх відділів, представте членів робочої групи з проведення самооцінки, та вкажіть на підтримку процесу з боку вищого керівництва. Організуйте **брифінг за участю персоналу**,

Контрольний список для проведення наради з питань планування гендерної самооцінки

- ✓ Вступ
- ✓ Підтвердження цілей / технічного завдання
- ✓ Огляд етапів проведення самооцінки
- ✓ Огляд питань, представлених у Розділі 3, та обговорення методів збору інформації
- ✓ Розробка послідовності дій в залежності від своїх вимог щодо оцінки, збору даних, аналізу та написання звіту
- ✓ Підготовка бюджету
- ✓ Розподіл завдань із призначенням строків виконання, включаючи:
 - вибір питань, які необхідно задавати
 - розробку інструментів для збору інформації (наприклад, інтерв'ю, анкети)
 - розробку стратегії комунікації
 - розробку системи для захисту анонімності
- ✓ Розгляд перешкод та стратегій із метою їхнього подолання
- ✓ Планування зустрічей з начальниками відділів та генеральним штабом
- ✓ Планування регулярних засідань робочої групи

Важливі елементи стратегії комунікації

- ✓ **Зміст**
Що необхідно розповісти персоналу про гендерну самооцінку
- ✓ **Засоби**
Як ви будете розповідати персоналу про гендерну самооцінку
- ✓ **Цільова група**
Якому саме персоналу ви будете розповідати
- ✓ **Доповідач/ка**
Хто буде робити доповідь
- ✓ **Графік**
Коли ви будете робити доповідь та як часто

За матеріалами *Взаємодія, Посібник із питань гендерного аудиту*, ст. 23. Також див. ст. 66 *Довідника з питань розробки стратегії комунікації*.

щоб пояснити процес проведення оцінки та яку співпрацю ви очікуєте від них. Може виникнути необхідність повторити такі зустрічі на регіональному рівні. Зустрічі з персоналом є гарною можливістю отримати підтримку процесу з боку керівництва, дозвіл на його проведення та підтримку участі персоналу.

Складання графіка. Організуйте **регулярні зустрічі** робочої групи (наприклад, щотижня або кожні два тижня). Переконайтеся, що всі чітко знають, скільки часу триватиме зустріч, де вона буде проводитись та які результати кожен член групи має представити на кожній зустрічі.



ЕТАП 4: НАЛАШТУВУЄМО ПРОЦЕС САМООЦІНКИ ПІД СВОЇ ПОТРЕБИ

Які питання слід задавати?

Розділ 3 цього посібника з самооцінки пропонує приклади питань, які можуть бути використанні робочою групою із проведення самооцінки, наприклад, під час інтерв'ю, опитування або у фокус-групах. Питання, пов'язані з 16 ознаками гендерної чутливості (див. бічну колонку на ст. 2). Ці 16 ознак гендерної чутливості згруповані за предметною областю у шість тем:

- А) Ефективність діяльності
- Б) Закони, політики та планування
- В) Стосунки зі спільнотою
- Г) Звітність та контроль
- Д) Персонал
- Є) Інституційна культура

Деякі питання («Питання для всіх закладів сектора безпеки») є загальними та стосуються всіх закладів сектора безпеки. Для збройних сил, поліції та установ сектора правосуддя пропонуються додаткові питання.

Деякі питання потребують кількісних даних (цифр та сум), а деякі – якісних (відносно того, як саме виглядає певний процес). Необхідно збирати дані обох типів. Кількісні дані (наприклад, кількість жіночого персоналу, процент скарг із боку чоловіків на зґвалтування, щодо яких порушено кримінальну справу) дадуть вам інформацію, стосовно якої ви зможете порівнювати зміни в майбутньому. Якісні дані (наприклад, причини звільнення жіночого персоналу, чому стосовно випадків зґвалтування чоловіків не було порушено кримінальну справу) необхідні для проведення аналізу та розуміння кількісних даних, а також для розробки плану необхідних змін.

Розділ 3 не розрахований для використання в якості анкети, яку буде повністю заповнювати одна особа або робоча група із самооцінки. Обсяг такого завдання буде виходити за рамки ресурсів більшості установ. Робоча група повинна вибрати й адаптувати питання в залежності від цілей оцінки та своєї установи, а також часу та ресурсів, які вона має у своєму розпорядженні для проведення оцінки. Рекомендується включати кожну з 16 ознак до самооцінки закладу, щоб отримати повне уявлення про гендерну чутливість. Відповідно до 16 ознак робоча група, можливо, забажає додати додаткові питання для розгляду проблем, що становлять особливий інтерес, або змінити чи видалити питання в залежності від власних потреб.

Як задавати питання?

Існують різні способи збору інформації для самооцінки закладу. Ми розглянемо їх на Етапі 5. Робоча група повинна вирішити, які методи використовувати в залежності від цілей оцінки, часу та ресурсів, які вона має в своєму розпорядженні. Наприклад:

- якщо робоча група мала та ресурсів мало, вона може вибрати тільки огляд документів та проведення інтерв'ю у деяких ключових співробітників і кількох НУО
- якщо робоча група має більше ресурсів, вона може також розробити короткий запитальник для персоналу (до 20 питань), провести фокус-групи та інтерв'ю у ряді громадських груп.

ПОРАДА 3: Вибір питань у залежності від потреб закладу

- ✓ Перегляньте весь список «Питань для всіх закладів сектора безпеки» плюс додаткові питання в залежності від типу вашого закладу, який ви оцінюєте.
- ✓ Включіть декілька питань за кожною з 16 ознак гендерної чутливості.
- ✓ Включіть як питання щодо кількості (цифри та суми), так і щодо якості (відносно того, як саме виглядає певний процес).
- ✓ Включіть питання щодо організаційної політики або зобов'язань щодо забезпечення гендерної рівності.
- ✓ Включіть питання щодо будь-яких спеціальних послуг /команд, пов'язаних із злочинами за гендерною ознакою.
- ✓ Якщо заклад раніше вже проводив гендерні оцінки або розробляв плани, додайте питання, щоб оцінити перешкоди щодо їх проведення.
- ✓ Якщо у вас наразі недостатньо інформації та ресурсів, сконцентруйте увагу на тих питаннях, які ви вважаєте найважливішими для кожної ознаки.
- ✓ Якщо політики та послуги з правосуддя для чоловіків, жінок, хлопців і дівчат взагалі знаходяться на низькому рівні, сконцентруйте увагу на основних проблемах, але все ж намагайтеся включити всі 16 ознак.
- ✓ Якщо ви не відряджаєте персонал на миротворчі операції, не включайте питання щодо них.

Деякі з методів, представлених в рамках Етапу 5, вимагають особливих ресурсів і досвіду. Фокус-групи, наприклад, в ідеалі повинні очолюватися експертами, які можуть управляти груповою динамікою, щоб уникнути домінування окремих осіб або помилкової появи консенсусу. У такий же спосіб, групові інтерв'ю в громадах вимагають кваліфікованих посередників, ресурсів, щоб група могла працювати разом, і часу для планування кожної наради. У Розділі 3 ми пропонуємо деякі джерела інформації за кожним набором питань. Ці переліки не є вичерпними або обов'язковими. Проте, у міру можливості, ви маєте використовувати більше одного джерела або методу збору даних для перехресної перевірки результатів.

Залучайте до процесу самооцінки якомога більше персоналу закладу. Оцінка є можливістю побудувати видимість, розуміння та підтримку чутливості до ґендерного фактора в рамках всього закладу, у тому числі на рівні керівництва, а також зібрати вихідні дані для розробки приблизного плану дій із ґендерних проблем. Незважаючи на те, що ґендерні групи, персонал та навчальні департаменти є важливими, намагайтеся виходити за їх рамки. Крім того, залучення зовнішніх зацікавлених сторін до участі в оцінці є можливістю для проведення консультацій із жінками, чоловіками та соціально відчуженими групами в рамках громади; зміцнення зв'язків із жіночими організаціями та НУО, що надають послуги з підтримки; і позитивної участі життєвих місцевих громад.



ЕТАП 5: ЗБИРАЄМО ІНФОРМАЦІЮ

Нижче наведемо ймовірні основні способи збору інформації робочою групою для проведення оцінки.

A. Огляд документів: наприклад, національної політики; політики закладу, процедур, навчальних програм, довідників і звітів; сайту закладу; газетних статей; доповідей місцевих та міжнародних НУО; попередніх оцінок; наявних досліджень жінок і чоловіків щодо їхнього уявлення про безпеку та справедливість.

B. Інтерв'ю з ключовими інформаторами: з персоналом у рамках установи та поза нею, відібраним через знання та досвід щодо питань оцінки. Інтерв'ю мають бути в першу чергу якісними, поглибленими та частково структурованими. Інтерв'юєр проводить кожне інтерв'ю за списком основних тем і питань. Передбачається проведення близько 15-35 інтерв'ю. Додаток 3 надає рекомендації щодо проведення інтерв'ю.

Інтерв'ю можуть проводитись із:

- керівним персоналом; персоналом, відповідальним за підбір кадрів; персоналом, відповідальним за розгляд скарг із питань дискримінації; співробітниками, що очолюють підрозділи, які працюють зі злочинами, скоєними на ґендерному ґрунті; жіночим персоналом установи; органами внутрішнього нагляду
- у групах за межами установи – у відповідному міністерстві; зовнішніх органах нагляду (наприклад, в офісі омбудсмена або комісії з прав людини); жіночих організаціях; правозахисних організаціях.

C. Анкетування: анкети роздаються відібраним представникам персоналу, персоналу з репрезентативної вибірки, колишнім співробітникам або, наприклад, місцевим жіночим організаціям, молодіжним групам і НУО. Якщо суб'єкти опитування мають доступ до Інтернету, можуть бути корисними та допоможуть захистити анонімність онлайн-інструменти для проведення дослідження, такі як SurveyMonkey. Можливо, вам доведеться приділити багато часу, щоб отримати відповіді. Якщо суб'єкти опитування мають низький рівень грамотності, анкети можуть не підійти, або їх необхідно зробити дуже простими.

У випадках, коли відсутній необхідний обсяг документації, коли необхідно задавати питання щодо персоналу та суспільного сприйняття, і в інших випадках, коли важно знайти необхідну інформацію, може знадобитися більш творчий підхід до її збору. Деякі інші техніки включають наступне.

D. Обговорення у фокус-групах: досвідчений координатор веде дискусію з групою від 7 до 12 відібраних учасників, обговорюючи їхні уявлення, думки, переконання і погляди з теми, працюючи з питаннями, визначеними в посібнику із проведення дискусії, або за списком питань. Замість того, щоб ставити прямі запитання, посередник може використовувати інтерактивні вправи, наприклад, попросивши учасників організувати питання за важливістю або намалювати зв'язки між суб'єктами. Посередник повинен подбати про те, щоб не нав'язувати свої власні погляди. Особа, відповідальна за ведення записів, занотує коментарі та спостереження. Такі сесії, як правило, тривають одну-дві години. Додаток 4 надає приклад керівних принципів для фокус-групи.

Способи збору інформації

- ✓ Огляд документів
- ✓ Інтерв'ю
- ✓ Анкетування
- ✓ Фокус групи
- ✓ Робочі візити
- ✓ Групові інтерв'ю в громадах
- ✓ Дослідження

ПОРАДА 4: Інтерв'ю

Розгляньте можливість використання стороннього інтерв'юєра або навіть когось із іншого офісу або підрозділу. Люди можуть бути більш вільними в спілкуванні з кимось за межами їхнього власного відділу або субординації..

Намагайтеся проводити окремі фокус-групи для різних груп, від яких ви хочете отримати інформацію (наприклад, співробітників вищої ланки, користувачів послуг, нових співробітників). Може бути доречним провести фокус-групи в різних регіонах або з персоналом різних рангів. Слід розглянути можливість проведення окремих фокус-груп із чоловіками та хлопчиками та жінками і дівчатками, щоб гарантувати кожній групі можливість вільно висловити свою думку.

Фокус-групи можуть бути хорошим засобом збору якісної інформації, а учасники можуть піднімати питання, які досі були поза вашою увагою. Вони можуть бути особливо корисними там, де, імовірно, буде недостатньо документації, наприклад, із питань, що стосуються інституційної культури. Проте не можна вважати думки фокус-групи репрезентативними для будь-якої більш широкої групи.

- E. **Робочі візити:** наприклад, до поліцейських дільниць, будівель судів і місць, де надаються послуги жертвам насильства за гендерною ознакою.
- F. **Групові інтерв'ю у громадах:** ряд питань і тематичних обговорень під час зустрічей, відкритих для членів громад. Інтерв'юєр задає питання відповідно до ретельно підготовленої анкети. Можуть бути проведені окремі зустрічі з жінками та чоловіками, і з жінками та чоловіками з певних соціально відчужених груп.
- G. **Міні-опитування:** структурований запитальник з невеликим числом питань так/ні, на які відповідають 25-75 осіб. Ви могли б провести таке опитування для людей, які користуються послугами поліцейської дільниці, суду або послугами для жертв, або з персоналом чоловічої або жіночої статі, наприклад. (Майте на увазі, що хоча міні-дослідження може надати кількісні дані, їх не можна узагальнювати – ваша вибірка не є репрезентативною для всього населення.)
- H. **Комплексні дослідження:** використовуються для ретельно відібраних зразків, таким чином, щоб отримати результати, які можуть бути узагальненими для більш широких верств населення. Такі дослідження можуть розглядати конкретне питання, яке викликає занепокоєння в установі, таке, як переходи на шляху жінок до влаштування на роботу, або можуть зробити спробу виміряти громадську думку щодо структури сектора безпеки або загальної якості надання нею послуг.⁴ Комплексні дослідження технічно досить складні та вимагають підготовлених дослідників для своєї розробки і проведення, але вони можуть забезпечити більш надійну інформацію.

При плануванні фокус-груп та інтерв'ю з групами в громадах, подумайте, чи потрібно вживати спеціальних заходів для забезпечення участі жінок і дівчат – таких, як організація транспорту або догляду за дітьми. Переконайтеся в тому, що проведення сесій заплановано на час і у місцях, зручних для чоловіків і жінок, від яких ви сподіваєтесь отримати інформацію.

Учасники процесу оцінки повинні розуміти, як буде використовуватися надана ними інформація, а саме: чи буде така інформація пов'язана з їхніми іменами, а також які інші джерела інформації будуть використані.

При зборі даних записуйте, чи надійшла інформація від чоловіка, жінки, хлопчика чи дівчини, і вкажіть їх вікові групи (тобто розбивайте інформацію за статтю та віком), для того, щоб ви могли проаналізувати відмінності між групами. Залежно від вашого контексту, також може мати важливе значення занотовування інших характеристик, таких як інституційний ранг і підвідомчість, релігія, мовна група або етнічна приналежність.



ЕТАП 6: АНАЛІЗУЄМО ТА ЗВІТУЄМО ЩОДО РЕЗУЛЬТАТІВ

На етапі аналізу може виявитися необхідним провести бесіди з особами, яких ви опитували раніше, і вжити інших наступних заходів щодо питань, які залишаються невирешеними або неясними. Використовуйте свої дані з розбивкою за статтю, щоб спробувати зрозуміти відмінності між тим, як чоловіки та жінки відповіли на питання, і в типах потреб і думок, які вони висловили.

Робоча група повинна звести свої результати в проект звіту. Звіт повинен виділити сильні сторони, ресурси та наявну належну практику щодо гендерної чутливості у вашому закладі, а також ключові області для змін на краще. Намагайтеся представити цілісну «велику картину» закладу. Надання рекомендацій допомагає направляти установу в сторону позитивних дій у майбутньому.

ПОРАДА 5: Робимо підсумки

Складіть коротке резюме своєї доповіді. В основній доповіді використання зведених таблиць, панелей інформації та додатків може допомогти вам представити свої результати більш зручним для читання чином.

⁴ Громадська думка або опитування щодо сприйняття громадою оцінюють сукупність індивідуальних поглядів або переконань, що належать до цільової групи населення, часто шляхом опитування вибірки людей для проведення дослідження. Дослідження щодо якості надання послуг і картки обліку громадян відносяться до інтерактивних типів дослідження, які надають відгуки користувачів щодо роботи державних служб. Джерела інформації включають: World Bank, *Monitoring & Evaluation: Some Tools, Methods and Approaches* (Washington, DC: 2004), pp. 12–13; World Bank Social Development Notes, *'Citizen Report Card Surveys – A Note on the Concept and Methodology'*, Note No. 91, February 2004. Опитування населення в поєднанні з 20 фокус-групами для вивчення уявлень про безпеку в Косово використовуються на Форумі громадських ініціатив та безпеки світу, *A Matter of Trust* (London: 2010).

Не потрібно включати в цей звіт кожне питання, яке було включено до процесу оцінки, але слід розглянути кожну із шести тем (ефективність діяльності; закони, політика та планування; стосунки зі спільнотою; підзвітність і нагляд; персонал, а також інституційну культуру). Також корисним буде включити дані або узагальнену описову інформацію, яка може використовуватися як основа для порівняння в майбутньому. Наприклад, якщо ви використовували анкету, ви можете сказати: «Ми виявили, що 67% співробітниць та 45% співробітників знали про політику гендерної рівності, впроваджену в установі». Щодо робочих візитів та аналізу документів ви можете сказати: «Тільки 40% поліцейських дільниць / будівель суду мали окремі кімнати очікування, які можуть бути використані жертвами насильства за ознакою статі». Зразок шаблону для звіту щодо гендерної самооцінки знаходиться в Додатку 5.

Доповідь представляється на обговорення з відповідним керівництвом того рівня, де була розпочата самооцінка, і повинна бути офіційно прийнята установою (наприклад, підписана керівником). Її також слід представити співробітникам, наприклад, під час спеціальної виробничої наради та через інформаційний виробничий бюлетень або інтранет. На брифінги, де будуть оголошені результати, можна запросити представників громадськості та засобів масової інформації.



ЕТАП 7: РОЗРОБЛЯЄМО ПЛАН ДІЙ ЩОДО ГЕНДЕРНИХ ПРОБЛЕМ

Звіт про оцінку є короткою характеристикою стану гендерної чутливості в установі. Наступним етапом є використання організаційних переваг і поліпшення ситуації в тих областях, де ваша організація могла б бути більш чутливою до гендерних аспектів: план дій із гендерних проблем.

Хто?

Робоча група з проведення самооцінки може бути відповідальною за розробку плану дій із гендерних проблем, як заключний етап процесу інституційної самооцінки. З іншого боку, установа може мати відділ, що спеціалізується на розробці політики та стратегії, який візьме на себе підготовку плану. У такому випадку необхідно працювати в тісному контакті з робочою групою із проведення самооцінки.

Необхідно передбачити додаткові можливості для участі та підтримки з боку вищого керівництва, щоб гарантувати повне залучення до плану та його реалізацію. План дій щодо гендерних проблем має бути схвалений на найвищому рівні установи.

Що?

План дій із гендерних проблем повинен враховувати конкретні завдання, які стоять перед установою відповідно до проведеної гендерної самооцінки. Він повинен спиратися на ресурси в рамках як організації чи підрозділу, так і спільноти з метою зміцнення гендерної чутливості, включати пропозиції від співробітників і зовнішніх зацікавлених сторін.

План дій щодо забезпечення гендерної рівності слід розробляти в рамках політики установи, спрямованої на вирішення гендерних питань. Це буде визначено в рамках Темі Б під час проведення оцінки (закони, політики та планування). Якщо в установі було розроблено гендерну політику, вона може бути корисною. Проте навіть там, де немає такої політики, будуть національні гендерні зобов'язання (наприклад, закріплені в конституції або законами про рівність права жінок) і регіональні та міжнародні зобов'язання (наприклад, Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок та резолюції Ради Безпеки ООН щодо жінок, миру та безпеки), яких організація має дотримуватись.

Такі ресурси, як DCAF/OSCE-ODIHR/UN-INSTRAW *Gender and Security Sector Reform Toolkit* пропонують стратегії, які допоможуть зробити установи сектора безпеки більше чутливими до гендерних аспектів, і дадуть вам ідеї щодо ініціатив, які можуть бути включені до плану дій із гендерних проблем. Див., зокрема, інструменти з Реформи поліції та гендеру, Судової реформи та гендеру, Військової реформи та гендеру та Впровадження резолюцій щодо жінок, миру та безпеки в реформу сектора безпеки. Імовірно, у плані дій із гендерних проблем буде потрібно врахувати всі шість тем, розглянутих у ході оцінки.

- Ефективність діяльності – наприклад, поліпшення підготовки з гендерних питань для конкретних груп персоналу.
- Закони, політика та планування – наприклад, створення структур внутрішньої координації та підзвітності для розвитку гендерної чутливості в установі.
- Стосунки зі спільнотою – наприклад, розвиток співпраці з НУО, що надають допомогу жертвам.
- Звітність і контроль – наприклад, розробка протоколів для реагування на скарги щодо насильства за ознакою статі.
- Персонал – наприклад, кроки щодо покращення процедури набору жінок до установи, їхнього утримання та просування по службі.
- Інституційна культура – наприклад, ініціативи з боротьби із сексуальними домаганнями.

ПОРАДА 6: Зміна стратегій

Направте стратегію змін на проблеми, які виявила проведена оцінка. Підкреслюйте, що врахування гендерних аспектів робить вашу установу більш ефективною та дієвою.

План дій щодо гендерних проблем повинен вказувати:

- вимірні та реально досяжні цілі
- заходи, яких необхідно вжити для досягнення поставлених цілей
- часові терміни для досягнення поставлених цілей
- чіткі обов'язки для різних рівнів персоналу (від вищого керівництва та вниз)
- людські, фінансові та будь-які інші необхідні ресурси
- загальні умови для моніторингу, оцінки та звітності.

Додаток 6 містить зразок шаблону для плану дій із гендерних проблем.

Там, де це можливо, план дій із гендерних проблем повинен бути націлений на усунення корінних причин проблем, а не просто їх симптомів. Наприклад, якщо проблема в недостатній кількості жіночого персоналу, а також у залученні більшої кількості жінок, план дій повинен розглянути причини звільнення жіночого персоналу. План дій може включати в себе цілий ряд різних цілей:

- негайні дії (високоєфективний, низький рівень витрат /без витрат)
- короткострокові (деякі витрати, видимі наслідки, термінові, досягнення консенсусу)
- середньострокові (включати подальші дослідження, стратегічне планування, розрахунок витрат, ознайомлення громад, створення коаліцій інтересів)
- довгострокові (основні зміни в політиці, довгострокове планування та розрахунок витрат).

Важливим кроком є також створення систем моніторингу та звітності щодо досягнення цілей, які ви встановили. За допомогою моніторингу ви зможете показати прогрес на шляху до створення більш чутливої до гендерних аспектів організації. Такий контроль може бути інтегрований до наявної системи управління ефективністю діяльності (наприклад, відомчі й індивідуальні огляди ефективності діяльності містять критерії, які стосуються гендеру) і/або бути виконаний за допомогою спеціалізованих структур (наприклад, міжвідомчої робочої групи з гендерних проблем). Вивчіть, яким чином ви можете залучити жіночі організації та інші зацікавлені сторони в рамках спільноти до моніторингу й звітності. (Наприклад, можна регулярно отримувати інформацію в кризовому жіночому центрі щодо ефективності діяльності поліції при поводженні з жертвами насильства в сім'ї.) Зобов'язання за поданням звітності повинні бути чітко викладені в плані: хто несе відповідальність за звітність, і кому доповідають по кожному виду діяльності? Як часто? У якому форматі?



ЕТАП 8: ПРОВЕДИМО КОНТРОЛЬ, ОЦІНКУ ТА ВНОСИМО КОРИГУВАННЯ

Ставши більш чутливою до гендерних аспектів, установа не може на цьому зупинятись. Організаційна досконалість і реагування на гендерні проблеми вимагають постійної прихильності, відданості справі, ресурсів і процесів.

Як мінімум:

- стежте за прогресом із досягнення цілей плану дій щодо гендерних проблем
- оцінюйте перешкоди для успішного здійснення плану дій щодо гендерних проблем
- регулярно переглядайте план дій щодо гендерних проблем, щоб оновлювати графік заходів, оцінювати прогрес і коригувати та додавати заходи; включіть такий огляд у наявні цикли звітності вашої установи, або робіть це окремо (наприклад, кожні три або шість місяців).

Регулярно спілкуйтеся з персоналом та іншими зацікавленими сторонами щодо прогресу з реалізації плану дій щодо гендерних проблем. Подумайте про те, як зберігати рушійну силу в роботі з гендерних питань – наприклад, святкуйте успіхи кожні пів року або раз на рік і поновлюйте зобов'язання; святкуйте успіхи в наборі на роботу жінок; святкуйте Міжнародний день прав жінок 8 березня з організаціями громадянського суспільства; святкуйте будь-які спеціальні національні свята, які зосереджені на правах жінок; а також беріть участь у національних та глобальних кампаніях, таких як 16 днів активних дій проти гендерного насильства і Кампанія Біла стрічка.

Установа може запланувати повторну гендерну самооцінку через три або п'ять років, щоб оцінити та переглянути план дій щодо гендерних проблем.

ПОРАДА 7: Цілі

Підготуйтеся до послідовного успіху та досягнень. Не намагайтеся виконати весь план дій щодо гендерних проблем відразу.

ПОРАДА 8: Моніторинг

Включіть завдання з моніторингу реалізації плану дій щодо гендерних проблем до службових обов'язків, щонайменше, одного співробітника.

ПРИКЛАД 2: САМООЦІНКА ЩОДО НАБОРУ ТА УТРИМАННЯ ЖІНОК ДЕПАРТАМЕНТУ ПОЛІЦІЇ В АЛЬБУКЕРКУ

У 1995 році число жінок, які подають заяви на роботу до відділу поліції в Альбукерку (APD), зменшувалось. У відповідь APD ініціював проект «Нові робочі місця для жінок», першим кроком якого була інституційна самооцінка. Використовуючи посібник із самооцінки, розроблений Національним центром у справах жінок і з забезпечення правопорядку (і за підтримки Національного інституту в справах жінок, що працюють у промисловості, з технологіями та в науці), APD провів **оцінку потреб і самооцінку**.

Оцінка потреб включала три елементи:

- Оцінка готовності APD до інтеграції жінок у професії, які традиційно вважалися чоловічими, через проведення інтерв'ю з ключовими зацікавленими сторонами; анонімні опитування жінок і чоловіків офіцерів; фокус-групи; огляди політик та процедур; вивчення статистичної інформації; і обговорення обладнання, уніформи, ванних кімнат і роздягалень.
- Збір керівної групи та залучення ключових зацікавлених сторін для підтримки процесу набору жінок на роботу.
- Побудова підтримки проекту «Нові робочі місця для жінок» у рамках APD за допомогою презентацій на нарадах персоналу, інформаційних бюлетенів та інших засобів внутрішньої комунікації, індивідуальних дискусій і фокус-груп.

За оцінкою потреб APD запровадив **проведення самооцінки**, орієнтованої на наступні питання:

- Як саме ви набираєте персонал? Що більш важливо, чи робите ви активний набір персоналу?
- Які повідомлення ви передаєте? Подивіться на свою брошуру з найму персоналу: чи вказуєте ви, що ви запрошуєте також жінок?
- Подивіться на показники утримання персоналу – чи вони відрізняються за статтю та расою?
- Подивіться на свою політику щодо протидії сексуальним переслідуванням, і на типи поведінки, які є або не є прийнятними для вашої організації.
- Які ваші політики щодо догляду за дитиною, відпустки у зв'язку з сімейними обставинами та вагітністю?
- Чи ваш відділ надає або має доступ до відповідного обладнання та форменого одягу для жінок?

Самооцінка показала непропорційну відсутність заяв від представників певних расових і гендерних груп під час процесу подачі заяв, а також, що рекламні та пропагандистські заходи не були націлені на залучення недостатньо представлених груп, у тому числі жінок.

Національний інститут у справах жінок, що працюють у промисловості, з технологіями та в науці розробив план звітності та дій на основі результатів самооцінки. Проект «Нові робочі місця для жінок» спрямований на розширення доступу жінок до зайнятості в APD через більш справедливий процес відбору; рекламні та пропагандистські кампанії, які орієнтовані на жінок; внутрішню політику, яка більше звертає увагу на особливі потреби жінок, такі як доступ до установ із догляду за дітьми та відповідної уніформи; і ініціативи щодо запобігання сексуальним домаганням.

Результати

Через два роки після початку проекту «Нові робочі місця для жінок» частка жінок-новобранців в академії збільшилася з 10 % до 25 %, а коефіцієнт утримання серед жінок збільшився до рівня, порівнянного з чоловіками.

Джерела

DCAF, 'Police self-assessment of recruitment and retention of women', in *Gender and Security Sector Reform: Examples from the Ground* (Geneva: DCAF, 2011), pp. 92–94.

National Institute for Women in Trades, Technology and Sciences, 'New Workplace for Women', www.iwitts.com/html/new_workplace_for_women_projec.html (оцінка 9 червня 2011 р.).

Polisar, J. and Milgram, D., 'Recruiting, integrating and retaining women police officers: Strategies that work', *The Police Chief*, October 1998, pp. 42–53.

ПРИКЛАД 3: ПОСИЛЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ ЗБРОЙНИХ СИЛ НІДЕРЛАНДІВ

Збройні сили Нідерландів хочуть бачити жінок на всіх посадах та в усіх регіонах. Міністерство оборони запустило план дій із гендерних проблем у жовтні 2004 р. Це, однак, не відразу призвело до більш високого відсотку жіночого персоналу. У 2006 році Міністерство оборони залучило консультантів до співпраці зі своїми політиками при розробці планів щодо підвищення успіху своєї гендерної політики.

Консультанти провели дослідження за допомогою анкет, надісланих поштою, та через інтерв'ю. Результати підкреслили, що роботу необхідно вести за двома напрямками:

- зробити нинішню гендерну політику сильнішою та додати зобов'язань
- змінити відомчу гендерну культуру.

Чим більше жінок в організації, тим легше впливати та змінювати наявну гендерну культуру. Із літератури в інших областях, Міністерство оборони вважає, що 30 % жінок складає критичний рівень.

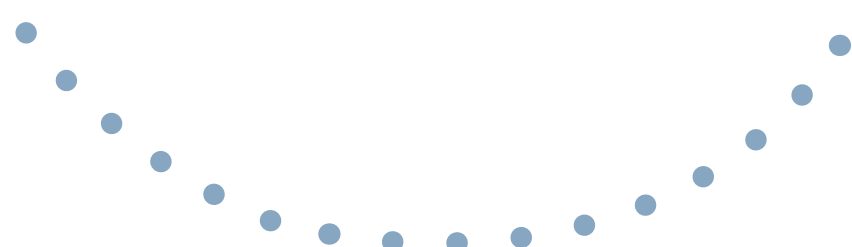
Міністерство розробило наступні стратегії, щоб покращити результати гендерної політики Збройних сил Нідерландів:

- Необхідність підкреслювати переваги, які надає організації гендерна політика, у тому числі поширювати інформацію щодо того, як більший відсоток жіночого персоналу позитивно впливає на інтереси організації.
- Створення більш чіткої політики через формулювання індикаторів.
- Створення системи звітності, а також оцінка та коригування гендерної політики.
- Створення системи заохочень і санкцій.

Важливо, щоб гендерна політика розглядалася в позитивному ключі. Швидкі перемоги дуже важливі в створенні та забезпеченні підтримки.

Радники з гендерних питань Міністерства оборони організували тісну співпрацю з іншими частинами організації, зокрема, тими, що відповідають за кадрову політику. Вони працюють разом в інтересах інтеграції гендерних питань у рамки наявних правил, процесів і систем Міністерства оборони.

Такий підхід – зосередження уваги на політиці й інституційній культурі – триває. Він продемонстрував результати, підвищивши інформованість щодо гендерних проблем у збройних силах, що спричинило збільшення відсотку жінок. Протягом двох років частка жінок, що мають ранг вищий за капітан-лейтенанта, зросла з 2 % до 3 %.



РОЗДІЛ 3: ПИТАННЯ ДЛЯ ВИЗНАЧЕННЯ 16 ОЗНАК ЧУТЛИВОСТІ ДО ГЕНДЕРНИХ ПРОБЛЕМ

ЦЕЙ ПОСІБНИК ІЗ САМООЦІНКИ ОХОПЛЮЄ 16 ОЗНАК ЧУТЛИВОСТІ ЩОДО ГЕНДЕРНИХ ПРОБЛЕМ, ЯКІ ЗГРУПОВАНІ У ШІСТЬ ТЕМ.

Тема А: Ефективність діяльності

1. Потенціал та навчання
2. Доступ до послуг
3. Дані щодо злочинів за ґендерною ознакою

Тема Б: Закони, політики та планування

4. Національне, місцеве та міжнародне законодавство та стандарти
5. Інституційні політики, процедури та їх координація

Тема В: Стосунки зі спільнотою

6. Громадська думка
7. Співпраця та консультації з населенням

Тема Г: Звітність та контроль

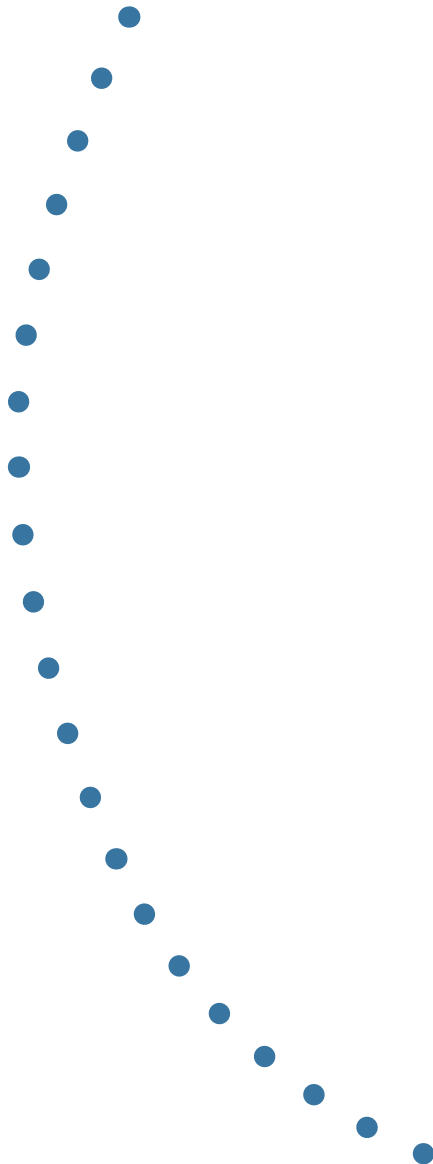
8. Скарги на персонал, що працює в секторі безпеки
9. Внутрішній та зовнішній контроль

Тема Д: Персонал

10. Набір та відбір персоналу
11. Утримання
12. Призначення, розміщення за місцем служби, просування по службі та винагорода
13. Наставництво та підтримка
14. Інфраструктура та обладнання

Тема Є: Інституційна культура

15. Розуміння ґендерних проблем та відносин між співробітниками чоловіками та жінками
16. Лідерство та публічні виступи



ТЕМА А: ЕФЕКТИВНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ

1) ПОТЕНЦІАЛ ТА НАВЧАННЯ

Для того, щоб ефективно реагувати на різні потреби в області безпеки та правосуддя з боку чоловіків, жінок, хлопчиків і дівчат, заклади сектора безпеки повинні мати достатньо персоналу (у тому числі жіночого персоналу), проводити навчання, забезпечити обладнання та споруди. Здатність запобігати та реагувати на випадки насильства за ознакою статі, зокрема, вимагає спеціальної підготовки та процедур. Ставлення окремих кадрів дуже важливе, оскільки ґендерна упередженість і дискримінація з боку персоналу в установах сектора безпеки є ключовою перешкодою для надання послуг із безпеки та правосуддя.

Див. Додаток 7, у якому представлено зразок шаблону для збору інформації щодо навчання.

ПИТАННЯ ДЛЯ ВСІХ ЗАКЛАДІВ СЕКТОРА БЕЗПЕКИ

- A. Які заходи (наприклад, навчання, підвищення обізнаності) були реалізовані в вашому навчальному закладі для ознайомлення персоналу на всіх рівнях із їх зобов'язаннями щодо:
- прав людини, включаючи права людини стосовно жінок
 - ґендерного аналізу та врахування ґендерних аспектів
 - національного ґендерного законодавства та ґендерної політики
 - будь-якої відомчої ґендерної політики
 - рівних можливостей
 - сексуальних домагань і дискримінації
 - попередження та реагування на ґендерне насильство?⁵
- B. Перерахуйте способи врахування прав людини щодо жінок і ґендерних питань в навчанні у вашій установі.
- C. Чи персонал проявляє ґендерну упередженість (наприклад, демонструючи, що жінки є ненадійними свідками, що чоловіки в сім'ї мають фізичні та сексуальні права на своїх дружин, що жінки «запрошують» до насильства своїм одягом)? Так Ні Якщо так, надайте приклади.

ПИТАННЯ ДЛЯ ЗБРОЙНИХ СИЛ

- D. Яка спеціальна підготовка з ґендерних питань надається щодо кожної місії?
- E. Чи є радник із ґендерних питань у кожній місії? Так Ні
Якщо так, то чи радник із ґендерних питань має чіткі посадові обов'язки в письмовій формі, а також відповідний доступ до старшого командування та ресурсів, щоб проводити ґендерний аналіз і адекватно реагувати під час операцій?
- F. Під час операцій, як жінки та чоловіки вашої групи взаємодіють із чоловіками та жінками з місцевих громад, у тому числі при проведенні обшуків і під час збору розвідувальної інформації? Чи достатньо жіночого персоналу, щоб робити це ефективно?
- G. Яку підготовку має персонал, розгорнутий у місцях миротворчих операцій та інших операцій, із питань щодо:
- застосовних кодексів поведінки
 - сексуальної експлуатації та насильства
 - захисту цивільного населення
 - запобігання сексуального насильства по відношенню до жінок і дівчат
 - захисту, прав і потреб жінок
 - Резолюцій Ради Безпеки 1325 і 1820
 - важливості залучення жінок до миротворчих операцій і заходів з будівництва миру
 - ВІЛ/СНІД?

⁵ Список прикладів форм ґендерного насильства представлений у Додатку 1.

ПИТАННЯ ДЛЯ СЛУЖБ ПОЛІЦІЇ

- D. Яка кількість (або відсоток) співробітників жіночої статі в кожній поліцейській дільниці? Чи є така кількість достатньою, щоб жінки-офіцери мали змогу займатися жінками-в'язнями, потерпілими та свідками у разі потреби?
- E. Чи є у кожному поліцейському відділку відповідні місця утримання під вартою для чоловіків і жінок, дівчат і хлопчиків (наприклад, чи утримують жінок і чоловіків, дорослих і неповнолітніх окремо)?
Так Ні
- F. Чи вважає поліція злочини за ознакою статі пріоритетними у своїй роботі?
Так Ні
У чому це проявляється?
- G. Яку підготовку отримують співробітники поліції щодо конкретних форм насильства за ознакою статі, включаючи торгівлю людьми, насильство в сім'ї та сексуальне насильство?
- H. Чи існують спеціальні підрозділи/служби, які займаються ґендерними злочинами, наприклад, відділи із боротьби з торгівлею людьми, жіночі поліцейські дільниці або підрозділи із підтримки сім'ї? Так Ні
Якщо так, чи мають вони повний штат та відповідні ресурси?
- I. Яке обладнання та інші ресурси має кожен поліцейський відділок, щоб реагувати на злочини на ґендерному ґрунті (наприклад, набори медичних інструментів і матеріалів для надання допомоги жертвам насильства та збору доказів)? Чи цих ресурсів достатньо?
- J. Які можливості має кожен поліцейський відділок для прийому скарг і розслідування ґендерних злочинів (наприклад, приміщення для бесіди без свідків, судово-медичну підтримку, перекладачів)? Чи цих можливостей достатньо?
- K. Чи мають жертви ґендерного насильства можливість подати скаргу рідною мовою? Так Ні
- L. Яких заходів вживає поліція для запобігання ґендерним злочинам (наприклад, громадські кампанії, розпорядження суду про попередження насильства)?
- M. Яку підготовку має поліцейський персонал, розгорнутий у місцях миротворчих операцій, із питань щодо:
 - застосовних кодексів поведінки
 - сексуальної експлуатації та насильства
 - захисту цивільного населення
 - запобігання сексуального насильства по відношенню до жінок і дівчат
 - захисту, прав і потреб жінок
 - Резолюцій Ради Безпеки 1325 і 1820
 - важливості залучення жінок до миротворчих операцій і заходів з будівництва миру
 - ВІЛ/СНІД?
- N. Яка спеціальна підготовка з ґендерних питань надається поліцейському персоналу щодо кожної миротворчої місії?

ПИТАННЯ ДЛЯ ВСІХ ЗАКЛАДІВ СЕКТОРА ПРАВОСУДДЯ

- D. Як усе перераховане нижче враховує права людини щодо жінок і переслідування злочинів за ознакою статі:
 - навчальні програми в юридичних школах
 - професійна підготовка юристів
 - підготовка прокурорів
 - підготовка суддів?
- E. Чи є копії законодавства та судової практики, які стосуються жінок (наприклад, щодо сексуального насильства, насильства в сім'ї, шлюбу, права опіки, спадкування, власності на майно), доступними для суддів, прокурорів і адвокатів? Так Ні
- F. Чи вважають прокурори та судді злочини за ознакою статі пріоритетними у своїй роботі? Так Ні
У чому це виражається?
- G. Чи існують спеціалізовані відділи притягнення до відповідальності, судді та суди з кваліфікованим персоналом, який може мати справу з ґендерними злочинами?
Так Ні
Якщо так, чи мають вони повний штат і відповідні ресурси?

- Н. Як суди, які розглядають справи насильства за ознакою статі, обладнані фізично для захисту приватного життя, гідності та безпеки жертв (наприклад, приміщення для закритих слухань, екрани, за якими свідки та потерпілі можуть свідчити, окремі кімнати очікування для свідків, потерпілих та обвинувачених)?

Пропоновані джерела інформації

- Інтерв'ю співробітників на місцевому/районному та національному рівнях, щоб отримати інформацію щодо забезпечення належної підготовки, ресурсів і персоналу.
- Інтерв'ю співробітників зі спеціалізованих підрозділів, що займаються ґендерними злочинами, де вони існують.
- Інтерв'ю місцевих та міжнародних НУО.
- Інтерв'ю співробітників установ соціальної допомоги тощо, які працюють із вашою установою.
- Роздайте анкету персоналу.
- Проведіть огляд навчальних програм і посібників.
- Відвідайте навчальні академії, тренінги та проведіть інтерв'ю тренерів.
- Огляньте кімнати допиту, місця утримання під вартою та судові приміщення, у міру необхідності.
- Перегляньте доповіді наглядових органів

2) ДОСТУП ДО ПОСЛУГ

Важливо, щоб послуги з безпеки та правосуддя були доступні для жінок, чоловіків, хлопчиків і дівчат по всій країні. Фізичний доступ може бути проблемою: у багатьох країнах поліція та суди не працюють по всій країні, а жінки та дівчата більш імовірно не матимуть змоги подорожувати, щоб отримати їхні послуги. Фінансові, мовні та соціальні бар'єри можуть створити для певних груп чоловіків і жінок перешкоди у доступі до послуг правосуддя. У деяких країнах, згідно з традиційною практикою, насильство за ознакою статі розглядається поза формальною системою правосуддя, і в результаті жінки та дівчата залишаються вразливими до порушень прав людини.

Цей посібник із самооцінки призначений для використання офіційними установами сектора безпеки. Щоб отримати більше інформації з ґендерної оцінки традиційної або звичайної системи правосуддя, дивіться документ Управління ООН з наркотиків і злочинності *Gender in the Criminal Justice System Assessment Tool*.

ПИТАННЯ ДЛЯ ЗБРОЙНИХ СИЛ

- А. У ході миротворчих операцій, яких заходів було вжито для сприяння доступу до поліції та служб правосуддя (наприклад, отримання рекомендацій, транспортні засоби, захист поліції та приміщення суду) для чоловіків і жінок у місцевих громадах?

ПИТАННЯ ДЛЯ СЛУЖБ ПОЛІЦІЇ

- А. Чи мають змогу жінки, чоловіки, хлопчики та дівчата повідомити про злочин і добитися його розслідування в поліцейській дільниці в будь-якій частині країни, у тому числі за межами великих міст і в районах, де проживають громади меншин? Так Ні
Якщо ні, то які основні причини того, що жінки та чоловіки не звертаються до поліцейських дільниць із приводу скоєних злочинів?
- В. Чи повідомляють поліції про ґендерне насильство, як правило? Так Ні
Якщо ні, то чому, і як розглядаються випадки ґендерного насильства?
- С. Чи є спеціальні підрозділи/служби реагування на ґендерні злочини, чи діють вони на всій території країни, у тому числі за межами великих міст і в районах, де проживають громади меншин? Так Ні Якщо ні, то чому?



ПИТАННЯ ДЛЯ ВСІХ ЗАКЛАДІВ СЕКТОРА ПРАВОСУДДЯ

- A. Чи мають змогу жінки, чоловіки, хлопчики та дівчата бути присутніми в суді для участі в справі в якості позивача або відповідача, потерпілого або свідка в будь-якій частині країни, утому числі за межами великих міст і в районах, де проживають громади меншин? Так Ні
Якщо ні, то які саме проблеми мають жінки, чоловіки, хлопчики та дівчата щодо доступу до судів (наприклад, відстань, грошові збори, необхідність переконати співробітників судів, що їх справи є вагомими, неадекватність заходів щодо захисту потерпілих і свідків, які свідчать проти репресій)?
- B. Чи існують програми правової грамотності, які надають інформацію чоловікам, жінкам, хлопчикам і дівчатам про їх права людини та юридичні права? Так Ні
- C. Чи існують програми «доступ до правосуддя» для чоловіків, жінок, хлопчиків і дівчат, які, імовірно, зазнають труднощів із доступом до судової системи (наприклад, тому що вони належать до етнічних або мовних меншин, сільських громад та громад біженців)? Так Ні
- D. Чи можуть жінки та чоловіки отримати послуги адвоката (наприклад, через службу надання правової допомоги, громадських захисників) або фахівців в області права, якщо вони не можуть заплатити? Так Ні
- E. Чи використовується формальна система правосуддя для реагування на насильство за ознакою статі по всій країні? Так Ні
Якщо ні, то чому, і як розглядаються випадки насильства за ознакою статі (наприклад, за допомогою звичайних процесів)?
- F. Які бар'єри існують для чоловіків, жінок, хлопчиків і дівчат (які очікують суду або після засудження), щоб отримати міри покарання, не пов'язані з позбавленням волі (тобто звільнений під заставу чина поруки або відправлений на громадські роботи), а не бути відправленим до тюрми?

Пропоновані джерела інформації

- Перевірте адреси судів, поліцейських дільниць, чисельність персоналу тощо, розташованих по всій країні, щоб переконатися, що є повне покриття території.
- Проведіть інтерв'ю із персоналом.
- Роздайте анкети місцевим НУО, включаючи асоціації жінок-суддів або адвокатів, а також до центрів, які надають допомогу жертвам насильства за ознакою статі.
- Проведіть інтерв'ю та перегляньте доповіді місцевих та міжнародних НУО.
- Перегляньте всі доступні опитування громадської думки з питань безпеки, дослідження щодо надання послуг і звітні картки громадян.
- Проведіть фокус-групи з певними групами фактичних або потенційних користувачів послуг (наприклад, жінок, дівчат, жінок із окремих груп меншин).
- Проведіть групові інтерв'ю у громадах.

3) ДАНІ ЩОДО ЗЛОЧИНІВ ЗА ҐЕНДЕРНОЮ ОЗНАКОЮ

Число злочинів за ґендерною ознакою є важливим показником щодо безпеки жінок, чоловіків, хлопчиків і дівчат. Дані про злочини, злочинців і потерпілих забезпечують основу для впровадження змін у роботі. Більшість злочинів, пов'язаних із ґендером, залишаються незареєстрованими в зв'язку з такими факторами, як соціальна стигма, існуючі стереотипи щодо неадекватності системи поліції та правосуддя, використання неофіційної системи правосуддя та силовий контроль жертв із боку злочинців. Таким чином, може бути важко пояснити показники зареєстрованих злочинів або кількості засуджених: там, де заклади сектора безпеки підвищили ефективність свого реагування на насильство за ознакою статі, звітність і показники обвинувачувальних вироків, цифри підуть вгору. Тому важливо проаналізувати, як саме заклади сектора безпеки збирають статистичні дані про злочинність (включно з інформацією про потерпілих), і як вони використовують ці статистичні дані, щоби встановити цілі щодо попередження та боротьби з ґендерною злочинністю та досягати їх. Додаток 1 містить список різних форм насильства за ознакою статі, деякі з яких передбачають кримінальне покарання в будь-якому конкретному контексті.

ПИТАННЯ ДЛЯ ВСІХ ЗАКЛАДІВ СЕКТОРА БЕЗПЕКИ

- A. Чи збираються і публікуються статистичні дані щодо скарг на випадки ґендерного насильства по відношенню до персоналу установи, чи то з боку представників громадськості, або інших членів персоналу?
Так Ні

ПИТАННЯ ДЛЯ ЗБРОЙНИХ СИЛ

- В. Які методи мають військові для збору, аналізу та використання інформації щодо злочинів за ознакою статі, вчинених у суспільстві до, під час і після операції?

ПИТАННЯ ДЛЯ СЛУЖБ ПОЛІЦІЇ

- В. Чи ведуться службами правової статистики записи щодо статі та віку жертви й агресора?
Так Ні
- С. Чи правова статистика розкриває інформацію щодо того, які злочини є актами насильства за ознакою статі? (Наприклад, чи насильство в сім'ї реєструється як окреме правопорушення або просто як напад?) Так Ні
- Д. Яким чином статистика ґендерної злочинності змінювалася з плином часу? Як ці зміни пояснюються організаціями, які допомагають жертвам насильства за ознакою статі?
- Е. Скільки випадків насильства за ознакою статі (у розбивці за видами злочинів) щомісяця:
а. реєструється
б. розслідується
с. переслідується в судовому порядку?
- Ф. Які інші дані збираються та/або який інший аналіз злочинів щодо ґендерного насильства проводиться поліцією або науково-дослідними організаціями, урядовими установами, поліклініками, жіночими групами, НУО тощо?
- Г. Як використовуються дані щодо насильства за ознакою статі для поліпшення профілактики та реагування на випадки насильства за ознакою статі?

ПИТАННЯ ДЛЯ ВСІХ ОРГАНІВ СЕКТОРА ПРАВОСУДДЯ

- В. Скільки справ, що стосуються ґендерних злочинів, відкриваються щомісяця судами (чи то в спеціалізованих судах, або в судах більш загального плану)?
- С. Який відсоток справ, що стосуються ґендерних злочинів:
а. проходять слухання в суді
б. відхиляються судами
с. закінчуються винесенням вироку?
- Д. Які причини для відхилення судами справ, що стосуються ґендерних злочинів?
- Е. Чи вироки за ґендерні злочини враховують:
а. законодавство (наприклад, директиви для визначення міри покарання) Так Ні
б. тяжкість злочину? Так Ні
За яких обставин ні?
- Ф. Які найпоширеніші злочини, за які жінки та чоловіки, дорослі та неповнолітні отримують обвинувачення?
- Г. Яка кількість (або відсоток):
а. ув'язнених дорослих чоловіків і жінок
б. ув'язнених неповнолітніх чоловіків і жінок
с. ув'язнених дорослих чоловіків і жінок, чий справи ще не розглядалися в суді
д. ув'язнених неповнолітніх чоловіків і жінок, чий справи ще не розглядалися в суді
е. дорослих чоловіків і жінок, які відбувають міри покарання, не пов'язані з позбавленням волі (тобто звільнені під заставу або на поруки або відправлені на громадські роботи)
ф. неповнолітніх чоловіків і жінок, які відбувають міри покарання, не пов'язані з позбавленням волі (тобто звільнені під заставу або на поруки або відправлені на громадські роботи)?

Пропоновані джерела інформації

- Проведіть огляд статистичних даних про злочинність на місцевому/районному та національному рівнях.
- Роздайте анкети місцевим НУО, включаючи асоціації жінок-суддів або адвокатів, а також до центрів, які надають допомогу жертвам насильства за ознакою статі.
- Проведіть огляд опитувань громадської думки з питань безпеки, а також звіти місцевих і міжнародних громадських організацій щодо прав людини та безпеки.
- Перегляньте доповіді наглядових органів.
- Проведіть огляд звітів тюремної системи та служби пробації.

ТЕМА Б: ЗАКОНИ, ПОЛІТИКИ ТА ПЛАНУВАННЯ

4) НАЦІОНАЛЬНЕ, МІСЦЕВЕ ТА МІЖНАРОДНЕ ЗАКОНОДАВСТВО ТА СТАНДАРТИ

Національні, регіональні та міжнародні закони та стандарти створюють основу для реагування закладів сектора безпеки на ґендерні проблеми: вони визначають обов'язки кожної структури сектора безпеки, а також розподіляють конкретні ролі по відношенню до таких речей, як насильство за ознакою статі та участю жінок.

Цей посібник із самооцінки не пропонує всебічний аналіз конституції країни, законів і норм традиційного права та звичайної практики щодо прав людини, рівності та ґендерних питань. Якщо вам потрібно саме це, пропонуємо вам користуватися документом Управління ООН із наркотиків і злочинності *Gender in the Criminal Justice System Assessment Tool* та/або документом Американської асоціації адвокатів *CEDAW Assessment Tool*.

ПИТАННЯ ДЛЯ ВСІХ ЗАКЛАДІВ СЕКТОРА БЕЗПЕКИ

- A. Як національні закони та політики, що стосуються установи, враховують ґендерні питання (наприклад, положення про недискримінацію)?
- B. Чи визначають національні закони та політики з ґендерних питань (наприклад, стратегія з питань про насильство щодо жінок, національний план дій по 1325, стратегія щодо боротьби з торгівлею людьми) конкретні обов'язки для установи? Так Ні Якщо так, надайте приклади.
- C. Як проводиться контроль виконання установою положень національного законодавства та політики з ґендерних питань?
- D. Як проводиться контроль виконання установою положень регіональних і міжнародних стандартів щодо прав людини та інших стандартів щодо ґендерних питань?

ПИТАННЯ ДЛЯ ЗБРОЙНИХ СИЛ

- E. Чи виключає закон можливість отримати будь-яку посаду для жінок чи певних груп чоловіків або жінок у збройних силах (наприклад, підводник, льотчик-винищувач, бойові дії, жандармерія)? Так Ні Якщо так, надайте приклади.
- F. Які положення субрегіональних, регіональних і міжнародних кодексів поведінки щодо ґендерних питань застосовуються до членів збройних сил, які проходять службу за кордоном (наприклад, Африканський союз, ЕКОВАС, Європейський союз, НАТО, Організація Об'єднаних Націй)?

ПИТАННЯ ДЛЯ СЛУЖБ ПОЛІЦІЇ

- E. Чи виключає закон можливість отримати будь-яку посаду для жінок чи певних груп чоловіків або жінок у поліції (наприклад, слідчий поліції, підрозділ спеціального призначення)? Так Ні Якщо так, надайте приклади.
- F. Які положення субрегіональних, регіональних і міжнародних кодексів поведінки щодо ґендерних питань застосовуються до поліцейських, які проходять службу за кордоном (наприклад, Африканський союз, ЕКОВАС, Європейський союз, НАТО, Організація Об'єднаних Націй)?

ПИТАННЯ ДЛЯ ВСІХ ЗАКЛАДІВ СЕКТОРА ПРАВОСУДДЯ

- E. Чи виключає закон можливість отримати будь-яку посаду для жінок чи певних груп чоловіків або жінок у системі правосуддя? Так Ні Якщо так, надайте приклади.
- F. Як суди (або інші відповідні інститути, такі як Конституційна рада) дотримуються будь-яких конституційних засобів захисту прав людини та рівності, утому числі для жінок і дівчат?
- G. Як суди (або інші відповідні інститути, такі як Конституційна рада) та прокуратура дотримуються будь-яких законодавчих засобів захисту прав людини і рівності, утому числі для жінок і дівчат?

Пропоновані джерела інформації

- Переглянути збірник ЦКЗС із міжнародних і регіональних законів і документів, що стосуються реформи сектора безпеки і ґендерних питань.
- Звернутися до веб-сторінок регіональних та міжнародних організацій безпеки (наприклад, Відділу контролю дисципліни та поведінки Департаменту операцій із підтримання миру).
- Перегляньте закони та стратегії з національної безпеки, оборони та ґендерних питань, а також законодавство, що регулює діяльність певних закладів сектора безпеки.
- Прочитайте будь-які доповіді уряду та НУО щодо Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW) та заключні зауваження Комітету CEDAW.
- Прочитайте заяви уряду до Ради Безпеки про виконання Резолюцій 1325, 1820, 1888, 1889 і 1960.
- Прочитайте звіти національної комісії із захисту прав людини, що стосуються вашої установи.
- Проведіть інтерв'ю з представниками асоціацій жінок-суддів, прокурорів, адвокатів і професорів права.

5) ІНСТИТУЦІЙНІ ПОЛІТИКИ, ПРОЦЕДУРИ ТА ЇХ КООРДИНАЦІЯ

Для того, щоб установа була ґендерно чутливою, необхідно визначити напрямок дій із ґендерних питань в інституційній політиці. Процес впровадження політики та сама політика повинні брати до уваги різні способи, якими політика впливає на чоловіків, жінок, дівчат і хлопчиків (комплексний ґендерний підхід), також повинні бути конкретні політики для вирішення ґендерних питань (таких, як насильство за ознакою статі, забезпечення рівної участі жінок в установі та забезпечення рівного доступу жінок до системи правосуддя та служб безпеки). Потім необхідно розробити процедури, які забезпечать дотримання зобов'язань, викладених у політиці, відповідні бюджетні асигнування, ефективну координацію з іншими службами та знання окремими співробітниками своїх обов'язків. Рекомендується розробити всеосяжну ґендерну політику і/або план дій, відповідно до плану *Етапу 7: Розробляємо план дій щодо ґендерних проблем* Розділі 2.

ПИТАННЯ ДЛЯ ВСІХ ЗАКЛАДІВ СЕКТОРА БЕЗПЕКИ

- A. Чи існує декларація місії закладу, що підтверджує прихильність забезпеченню ґендерної рівності та прав людини? Так Ні
- B. Як документи зі стратегічного планування установи враховують питання ґендерної рівності та інші ґендерні цілі і/або посилаються на національні закони та політику з ґендерних питань?
- C. Як посадові інструкції, виробничі інструкції та кодекси поведінки враховують різні способи свого впливу на чоловіків, жінок, дівчат і хлопців (наприклад, звертаючись до різних потреб чоловічого та жіночого персоналу /жертв)?
- D. Чи існує чітко визначена ґендерна політика або план дій, який включає:
- а. цілі Так Ні
 - б. часові рамки Так Ні
 - в. ресурси, необхідні для їх реалізації Так Ні
 - г. чіткі обов'язки для різних рівнів персоналу (відвищого керівництва та вниз) Так Ні
 - д. механізми контролю та оцінки Так Ні
 - е. механізми звітності? Так Ні

- E. Як ґендерна політика або план дій звертають увагу на:
- комплексний ґендерний підхід
 - сексуальні переслідування та дискримінацію в межах закладу
 - ґендерне насильство
 - рівні права чоловічого та жіночого персоналу
 - просування жінок по службі?
- F. Які частини ґендерної політики або плану дій були успішно реалізовані, а які частини – ні? Чому ні?
- G. Який відділ або контактний центр є провідним із ґендерних проблем/питань рівності, і який рівень представництва він має?
- H. Які існують механізми для міжвідомчої координації з ґендерних питань (наприклад, робочі групи з конкретних питань, пов'язаних із ґендерною проблематикою; керівний комітет щодо здійснення плану дій із ґендерних проблем)?
- I. Які існують механізми для координації та співпраці з міністерством, відповідальним за ґендерні питання /проблеми жінок?
- J. Як розподіляється бюджет та інші ресурси для досягнення цілей ґендерної політики або плану дій чи інших ініціатив, пов'язаних із ґендерною проблематикою?
- K. Як проводиться ґендерний аналіз загального бюджету установи або конкретних статей бюджету?¹
- L. Які існують правила та нормативні акти і/або політики щодо ґендерного насильства, сексуальних домагань чи дискримінації з боку співробітників сектора безпеки:
- спрямовані проти інших співробітників
 - спрямовані проти представників громадськості?²

ПИТАННЯ ДЛЯ ЗБРОЙНИХ СИЛ

- M. Який ґендерний аналіз проводиться на етапі планування кожної місії, наприклад, щодо культурних питань, які можуть вплинути на операційну ефективність, формування сил, ведення розвідки та цивільно-військове співробітництво?
- N. Які ґендерні оцінки та аналіз проводяться протягом операцій (наприклад, щодо захисту цивільних чоловіків, жінок, хлопців і дівчат)?
- O. Як ґендерний аналіз включено до процесу звітності щодо місії?
- P. Які процедури використовуються під час кожної операції:
- щоб захистити цивільних чоловіків і жінок від насильства, незалежно від того, чи було його скоєно на вулицях або в приватних будинках
 - щоб реагувати на насильство, що здійснюється стосовно чоловіків, жінок, хлопців і дівчат у рамках спільноти
 - щоб координувати свої дії з місцевою та/або міжнародною поліцією щодо злочинів, пов'язаних із ґендерною проблематикою
 - щоб координувати свої дії зі службами допомоги жертвам ґендерних злочинів (наприклад, благодійними установами, громадськими організаціями та НУО)
 - стосовно проведення огляду жінок і дівчат
 - щодо взаємодії з місцевими жінками і дівчатами – як для забезпечення ефективного зв'язку, так і з метою запобігання і покарання недоречних контактів /сексуальної експлуатації та наруги
 - із метою запобігання насильству (у тому числі сексуальної експлуатації, переслідування і насильства) стосовно затриманих?
- Q. Як використовуються відповідні стандарти/кодекси поведінки (національні, субрегіональні, регіональні та міжнародні)?
- R. Чи існує політика, яка явно забороняє військовослужбовцям користуватися послугами осіб, які надають сексуальні послуги за гроші під час залучення до операції? Так Ні Якщо так, яким чином забезпечується її виконання?

6 Деякі ресурси з бюджетування ґендерних питань представлені в розділі Додаткові ресурси.

7 Процеси подання та розслідування скарг розглядаються нижче в темі Тема Г: Звітність та контроль.

ПИТАННЯ ДЛЯ СЛУЖБ ПОЛІЦІЇ

- M. Як використовуються системи з метою виявлення конкретних потреб щодо безпеки та правосуддя з боку жінок, чоловіків, хлопців і дівчат у громаді?
- N. Які існують послуги для реагування на конкретні потреби щодо безпеки та правосуддя з боку жінок, чоловіків, хлопців і дівчат у громаді?
- O. Які існують додаткові системи та послуги з метою виявлення і задоволення потреб в області безпеки та правосуддя з боку соціально відчужених жінок, чоловіків, хлопців і дівчат у громаді (наприклад, етнічних і мовних меншин, біженців та внутрішньо переміщених осіб; людей з інвалідністю; чоловіків і жінок, що живуть із ВІЛ/СНІД)?
- P. Який ґендерний аналіз проводиться щодо різних результатів надання послуг для жінок, дівчат, чоловіків і хлопців?
- Q. Які існують письмові стандартні процедури діяльності щодо запобігання конкретним формам ґендерного насильства, включно з торгівлею людьми, насильством в сім'ї та сексуальним насильством, і реагуванням на них? Чи знайомі з такими процедурами співробітники поліції? Чи вони використовуються в діяльності?
- R. Чи існує політика або процедура, згідно якої усі скарги щодо насильства за ознакою статі повинні реєструватися та розслідуватися? Так Ні
Чи знають співробітники поліції про цю політику або процедури? Чи вона використовується в діяльності?
- S. Які типи захисних або заборонних приписів може видавати поліція для захисту жертв ґендерних злочинів (наприклад, заборона винуватцю наблизитися до членів родини, заборона подальшого контакту з жертвою)?
- T. Як поліція координує свої дії з прокурорами, судами, в'язницями і, у відповідних випадках, збройними силами з метою запобігання злочинам на ґендерному ґрунті та реагування на них?
- U. Як поліції координує та співпрацює з іншими службами з надання допомоги та підтримки жертвам насильства за ознакою статі (наприклад, благодійними установами, громадськими організаціями та НУО, що надають притулок, консультативну, юридичну допомогу тощо)?
- V. Як використовуються відповідні стандарти/кодекси поведінки (національні, субрегіональні, регіональні та міжнародні)?

ПИТАННЯ ДЛЯ ВСІХ ОРГАНІВ СЕКТОРА ПРАВОСУДДЯ

- M. Який ґендерний аналіз проводиться щодо різних результатів надання послуг для жінок, дівчат, чоловіків і хлопців?
- N. Чи є якісь правила збору, зберігання та подання речових доказів або судові практики, що проявляють дискримінацію (на папері або на практиці) по відношенню до жінок-жертв і свідків (наприклад, вимагаючи представити свідків або додаткові докази злочину сексуального насильства, або надаючи більше ваги свідченням чоловіка, а не жінки)? Так Ні Якщо так, надайте приклади.
- O. Які заходи вживаються судами для захисту приватного життя, гідності та безпеки потерпілих і свідків у випадках, пов'язаних із ґендерною злочинністю?
- P. Зокрема, які спеціальні правила збору, зберігання та подання речових доказів і процедури застосовуються у випадках сексуального насильства (наприклад, захист особи потерпілого від публікації, заборона задавати питання щодо попередньої сексуальної поведінки)?
- Q. Чи дозволяється потерпілим і свідкам отримувати допомогу незалежних адвокатів у суді, наприклад, представників НУО, щоб допомогти їм зрозуміти процедури розгляду справи та захистити їх від неприйнятних ліній ведення допиту? Так Ні

- R. Як прокурори, слідчі судді та суди координують дії між собою, а також з поліцією, в'язницями і, у відповідних випадках, збройними силами з метою запобігання злочинам на ґендерному ґрунті та реагування на них?
- S. Які існують послуги для допомоги жертвам ґендерних злочинів (наприклад, благодійні установи, громадські організації та НУО)? Як прокурори й суди координують свої дії та співпрацюють з такими постачальниками послуг?
- T. Які існують політики для винесення вироків або прийняття рішення про досудові заходи (наприклад, звільнення під заставу або випробувальний термін, чи громадські роботи, де це можливо й доцільно) для:
вагітних жінок
єдиного або основного опікуна дитини?
- U. Як суди координують свою роботу та співпрацюють із програмами на базі громад для чоловіків і жінок, неповнолітніх і дорослих злочинців (наприклад, громадські роботи та програми реабілітації наркозалежних)?
- V. Чи використовується «попереджувальне утримання», щоб захистити жінок або дівчат, які є жертвами або знаходяться під загрозою насильства? Так Ні

Пропоновані джерела інформації

- Проаналізуйте декларацію місії; стандартні операційні процедури стосовно ґендерних злочинів і сексуального та ґендерного переслідування і дискримінації; кодекси поведінки; посадові інструкції; військові керівництва; і рамкові концепції щодо національної безпеки і оборони.
- Проаналізуйте документи та звіти зі стратегічного планування.
- Проаналізуйте правила та керівництва з кримінального судочинства.
- Проведіть інтерв'ю з персоналом, відповідальним за здійснення та моніторинг стратегічного плану, а також за ґендерну політику та політику рівності.
- Проведіть інтерв'ю зі співробітниками, щоб дізнатися їх рівень обізнаності щодо кодексів поведінки, стандартних операційних процедур тощо.
- Проаналізуйте, в якому вигляді існують кодекси поведінки, стандартні операційні процедури тощо (наприклад, на комп'ютерах у головному офісі або роздаються в друкованому вигляді всім офіцерам або районним підрозділам).
- Роздайте анкету в благодійних установах, громадських організаціях та НУО, які надають послуги жертвам ґендерних злочинів, а також в асоціаціях жінок-суддів або адвокатів.
- Прочитайте звіти і/або проведіть інтерв'ю в благодійних установах, громадських організаціях та НУО, які надають послуги жертвам ґендерних злочинів, а також в асоціаціях жінок-суддів або адвокатів.

ТЕМА В: СТОСУНКИ ЗІ СПІЛЬНОЮ

6) ГРОМАДСЬКА ДУМКА

У багатьох суспільствах службам безпеки та правосуддя важно заслужити довіру всієї спільноти через поганий досвід у минулому. Існує дуже низька ймовірність того, що молоді люди підуть до поліції, якщо вони були жертвою або знають про злочин. Жінки та дівчата можуть побоюватися зловживань із боку особового складу збройних сил і поліції. Те, як різні частини спільноти сприймають установу, є ключем до здатності установи задовольнити їхні потреби.

ПИТАННЯ ДЛЯ ВСІХ ЗАКЛАДІВ СЕКТОРА БЕЗПЕКИ

- A. Як сприйняття установи та її ролі в суспільстві відрізняються між чоловіками, жінками, хлопцями та дівчатами?
- B. Наскільки хорошим роботодавцем вважають установу чоловіки, жінки, хлопці та дівчата в громаді?
- C. Які пропозиції мають чоловіки, жінки, хлопці та дівчата з громади щодо шляхів поліпшення установою своїх послуг і/або відносин із ними?

ПИТАННЯ ДЛЯ ЗБРОЙНИХ СИЛ

- D. Як правило, як чоловіки, жінки, хлопці та дівчата в районах проведення операцій сприймають збройні сили?
- E. Як правило, як чоловіки, жінки, хлопці та дівчата в громадах, що проживають у зонах розташування військових казарм та баз, сприймають збройні сили?

ПИТАННЯ ДЛЯ СЛУЖБ ПОЛІЦІЇ

- D. Чи сприймають чоловіки, жінки, хлопці та дівчата поліцію, як силу, яка активно вирішує проблеми ґендерних злочинів? Так Ні Якщо так, то яких саме злочинів?
- E. Яка думка чоловіків, жінок, дівчат і хлопців, які повідомили про злочин у поліцію, щодо послуг, які вони отримали?
- F. Як правило, яка думка чоловіків, жінок, дівчат і хлопців, які повідомили про ґендерний злочин в поліцію, щодо послуг, які вони отримали?

ПИТАННЯ ДЛЯ ВСІХ ОРГАНІВ СЕКТОРА ПРАВОСУДДЯ

- D. Чи сприймають чоловіки, жінки, хлопці та дівчата суди, як силу, яка активно карає за ґендерні злочини? Так Ні За які саме злочини?
- E. Що думають чоловіки, жінки, дівчата та хлопці, які брали участь у судовому процесі в якості позивача або відповідача, потерпілого або свідка, думають про суди?
- F. Як правило, що думають чоловіки, жінки, дівчата та хлопці, які брали участь у судовому процесі в якості потерпілого від ґендерного злочину, думають про суди?

Пропоновані джерела інформації

- Перегляньте звіти органів внутрішнього та зовнішнього нагляду та розгляду скарг.
- Перегляньте доповіді місцевих та міжнародних НУО.
- Перегляньте всі доступні дослідження громадської думки або якості надання послуг або карток обліку громадян.
- Проведіть інтерв'ю в НУО.
- Проведіть міні-опитування.
- Проведіть фокус-групи або групові інтерв'ю у громадах.

7) СПІВПРАЦЯ ТА КОНСУЛЬТАЦІЇ ІЗ НАСЕЛЕННЯМ

Заклади сектора безпеки, зокрема поліція, спираються на співпрацю з громадами в розкритті злочинів і досягненні цілей безпеки. Вони можуть співпрацювати з групами громадянського суспільства, такими, як жіночі групи, молодіжні групи й церкви, які надають послуги потерпілим і правопорушникам і можуть провести навчання персоналу сектора безпеки. Крім того, заклади сектора безпеки мають шукати допомоги від спільноти у розробці своїх практик і політик таким чином, щоб задовольнити потреби всіх членів спільноти.

ПИТАННЯ ДЛЯ ВСІХ ЗАКЛАДІВ СЕКТОРА БЕЗПЕКИ

- A. Які формальні або неформальні механізми співпраці та комунікації існують із жіночими групами, правозахисними групами та іншими групами громадянського суспільства на місцевому, муніципальному та національному рівнях (наприклад, мережа рекомендацій, місцевий комітет з безпеки)?

ПИТАННЯ ДЛЯ ЗБРОЙНИХ СИЛ

- В. Під час операцій, як збройні сили співпрацюють із чоловіками та жінками в місцевих громадах?
- С. Поза операціями, як збройні сили співпрацюють і консультуються з чоловіками та жінками, що проживають навколо військових казарм і баз?

ПИТАННЯ ДЛЯ СЛУЖБ ПОЛІЦІЇ

- В. Яку інформацію отримують чоловіки та жінки в місцевих громадах щодо пріоритетів і підходів у галузі попередження злочинності?

Пропоновані джерела інформації

- Розглянути, чи має установа стратегію/відділ/програму для роботи з громадою.
- Проаналізувати порядок денний і протоколи засідань, що проводяться між установою та членами спільноти (включаючи будь-які дані з розбивкою за статтю щодо того, хто отримував консультації).
- Провести інтерв'ю з членами установи, обов'язки яких включають роботу з громадськістю.
- Провести інтерв'ю з членами громади та місцевих і міжнародних НУО.
- Шукати доказів того, що установа враховує суспільні проблеми в своїх навчальних планах і на практиці.

ТЕМА Г: ЗВІТНІСТЬ ТА КОНТРОЛЬ

8) СКАРГИ НА ПЕРСОНАЛ, ЩО ПРАЦЮЄ В СЕКТОРІ БЕЗПЕКИ

У багатьох країнах сексуальні домагання, насильство та дискримінація з боку співробітників сектора безпеки – по відношенню до представників громадськості та своїх колег – є серйозною проблемою. Жертвами стають як чоловіки, так і жінки. Така поведінка заважає цим особам звертатися до служб безпеки та правосуддя. Вона утримує жінок і чоловіків від приєднання до установ сектора безпеки. Вона травмує членів служб безпеки й утримує їх від просування. Вона підриває довіру та повагу громади до закладу сектора безпеки. Рішучі скарги, розслідування та дисциплінарні механізми є важливою частиною ґендерної чутливості.

ПИТАННЯ ДЛЯ ВСІХ ЗАКЛАДІВ СЕКТОРА БЕЗПЕКИ

- А. Як **персонал сектора безпеки** може подати скаргу на одного зі своїх колег або їх заклад щодо ґендерного насильства, сексуальних домагань, дискримінації за ознакою статі чи інших порушень прав людини (тобто внутрішній механізм подачі скарг)?
- В. Як **член громади** може подати скаргу на співробітників сектора безпеки щодо ґендерного насильства, сексуальних домагань, дискримінації за ознакою статі чи інших порушень прав людини (тобто зовнішній механізм подачі скарг)?
- С. Як оприлюднюються механізми подачі скарг, і як співробітники та жінки і чоловіки з громади отримують до них доступ?
- Д. Як розслідуються скарги на співробітників сектора безпеки щодо ґендерного насильства, сексуальних домагань, дискримінації за ознакою статі чи інших порушень прав людини, і ким?
- Е. Чи спостерігалося збільшення або зменшення скарг на співробітників щодо ґендерного насильства, сексуальних домагань, дискримінації за ознакою статі чи інших порушень прав людини протягом часу?
- Ф. Чи регулярно проводиться аналіз тенденцій щодо подачі скарг? Так Ні
- Г. Чи ці скарги, як правило, надходять від окремих груп (чи то в рамках установи, членів сім'ї або певних груп всередині громади)?
- Н. Яку частку отриманих скарг було передано на внутрішнє розслідування?
- І. Яка частка отриманих скарг призвела до внутрішніх дисциплінарних заходів, і якими були ці заходи?

- J. Які були причини того, що деякі скарги не було розслідувано і/або вони не призвели до покарання?
- K. Які існують механізми для передачі людиною скарги на співробітників сектора безпеки щодо ґендерного насильства, сексуальних домагань, дискримінації за ознакою статі чи інших порушень прав людини до зовнішніх органів нагляду (наприклад, комісії або уповноваженому з прав людини) або до суду?
- L. Які існують допоміжні послуги та засоби захисту (наприклад, консультування, правовий захист, конфіденційність, захист від звільнення) для людини, яка подає скаргу?
- M. Які існують механізми координації з поліцією, прокуратурою, судами та місцевими НУО у випадках подачі скарги на співробітників сектора безпеки щодо ґендерного насильства, сексуальних домагань, дискримінації за ознакою статі чи інших порушень прав людини?
- N. Які існують механізми розповсюдження інформації про дисциплінарні заходи, вжиті у відповідь на скарги на ґендерне насильство, сексуальні домагання, дискримінацію за ознакою статі чи інші порушення прав людини по установі та в громаді?

ПИТАННЯ ДЛЯ ЗБРОЙНИХ СИЛ

- O. Чи скарги на ґендерне насильство, сексуальні домагання, дискримінацію за ознакою статі чи інші порушення прав людини щодо персоналу (незалежно від того, чи поступає скарга від колеги, член сім'ї або представника громадськості) розглядаються цивільною системою або системою військово-кримінальної юстиції?
- P. Якщо справа розглядається системою військово-кримінальної юстиції, чи мають цивільні жертви повний доступ до слухань? Так Ні
Чи може їх інтереси представляти цивільний адвокат? Так Ні

Пропоновані джерела інформації

- Проведіть фокус-групи з окремими групами жіночого та чоловічого персоналу, щоб обговорити, як розглядаються випадки ґендерного насильства, сексуальних домагань, дискримінації за статевою ознакою й інших порушень прав людини. Розгляньте також можливість провести обговорення в окремих групах із молодими чоловіками та молодими жінками.
- Проаналізуйте записи/статистику поданих скарг і заходів дисциплінарного впливу, які було вжито щодо них.
- Проведіть інтерв'ю з представниками організацій, відповідальних за розслідування скарг.
- Проведіть інтерв'ю з лідерами громадських груп, у тому числі представниками жіночих груп, щодо ефективності розгляду скарг і вжитих дисциплінарних процесів.
- Проаналізуйте доповіді місцевих та міжнародних НУО, а також публікації в газетах і засобах масової інформації.

Дослідження насильства за ознакою статі

Процес дослідження сексуальних домагань та інших форм насильства за ознакою статі є дуже делікатним і вимагає ретельно розроблених протоколів дослідження. Для отримання більш детальної інформації див. Ellsberg, M. and Heise, L., *Researching Violence Against Women: A Practical Guide for Researchers and Activists* (Washington, DC: World Health Organization, PATH, 2005).

9) ВНУТРІШНІ ТА ЗОВНІШНІ КОНТРОЛЬ

Внутрішні та зовнішні механізми контролю можуть грати вирішальну роль у покладанні відповідальності на заклади перед суспільством за ґендерну чутливість. Зовнішні органи, такі як комісії з прав людини або представництва омбудсмена часто мають повноваження отримувати індивідуальні скарги від окремих осіб або персоналу закладів сектора безпеки, можуть ініціювати розслідування щодо закладів сектора безпеки та можуть вимагати від установи сектора безпеки вжити конкретних заходів щодо виправлення ситуації з боротьби із дискримінацією. Незалежний зовнішній контроль також може бути засобом залучення громад до моніторингу, коли наглядові органи включають представників громади або громадськості.

ПИТАННЯ ДЛЯ ВСІХ ЗАКЛАДІВ СЕКТОРА БЕЗПЕКИ

- A. Які механізми внутрішнього контролю (наприклад, спеціаліст із питань рівності, відділ контролю дисципліни та поведінки, генеральний інспектор) використовує установа?
- B. Які зовнішні наглядові механізми (наприклад, комісія з прав людини, парламентський комітет, комітет із питань національної безпеки, омбудсмен) використовує установа?
- C. Яким чином механізми внутрішнього контролю спостерігають за ґендерною чутливістю установи?
- D. Яким чином механізми зовнішнього контролю спостерігають за ґендерною чутливістю установи?
- E. Яка частка чоловіків і жінок у кожному відповідному внутрішньому та зовнішньому органі контролю?
- F. Яке навчання отримують члени органів внутрішнього та зовнішнього контролю щодо ґендерних питань?
- G. Яким чином до зовнішніх механізмів контролю ґендерних аспектів залучається міністерство, відповідальне за ґендерні питання /проблеми жінок (наприклад, через представництво в комітеті з питань національної безпеки)?
- H. Якими формальними й неформальними способами залучаються члени громади до контролю з ґендерних питань, наприклад
- через неурядові організації
 - жіночі професійні асоціації
 - академічні та науково-дослідні інститути
 - організації засобів масової інформації
 - звичайних і традиційних лідерів?

Пропоновані джерела інформації

- Проаналізуйте доповіді та статистичні дані органів внутрішнього та зовнішнього контролю.
- Проведіть інтерв'ю з членами органів внутрішнього та зовнішнього контролю.
- Проаналізуйте доповіді місцевих і міжнародних НУО щодо охоплення і впливу органів контролю.
- Проведіть інтерв'ю з лідерами громадських груп, у тому числі представниками жіночих груп, щодо ефективності роботи органів внутрішнього та зовнішнього контролю.

ТЕМА Д: ПЕРСОНАЛ

10) НАБІР ТА ВІДБІР ПЕРСОНАЛУ

У більшості закладів сектора безпеки жінки представлені недостатньо. Повна та рівноправна участь чоловіків і жінок у секторі безпеки є метою сама по собі для закладу, який намагається стати ґендерно чутливим, а також поштовхом для досягнення ефективності діяльності щодо ґендерних питань. Традиційна практика найму часто не привертає уваги жінок, або навмисно чи ненавмисно виключає їх.

ПИТАННЯ ДЛЯ ВСІХ ЗАКЛАДІВ СЕКТОРА БЕЗПЕКИ

- A. Яка відповідна кількість і відсоток чоловіків і жінок в установі (наприклад, у межах кожного роду військ, цивільних та професійних співробітників поліції, в якості суддів, прокурорів і адвокатів)?
- B. Яка відповідна кількість і відсоток чоловіків і жінок на кожному рівні / кожного рангу?
- C. Чи є цільовий відсоток щодо жіночого персоналу? Так Ні Жінок-новобранців? Так Ні Якщо так, то які встановлено цілі?

- D. Чи існують будь-які обмеження щодо відсотку жіночого персоналу або новобранців? Так Ні Якщо так, то які для цього пояснення?
- E. Які заходи вживаються для заохочення і підтримки жінок-кандидатів (наприклад, зображення жінок у брошурах щодо найму на роботу, набір на роботу в місцях, відвідуваних жінками)?
- F. Чи існують будь-які відмінності в умовах процесу набору персоналу для чоловіків і жінок (наприклад, різні фізичні вимоги)? Так Ні Якщо так, то які саме?
- G. Яким ви бачите ідеальний профіль персоналу вашої установи, з точки зору якостей, здібностей і зобов'язань? Чи такий профіль є однаково досяжним для чоловіків і жінок? Так Ні
- H. Якщо жінок набирають на роботу менше, ніж чоловіків (або навпаки), які для цього існують перешкоди, і як вони долаються або могли би долатися? Наприклад, чи жінки-кандидати потребують спеціальної підготовки для задоволення вимог щодо набору персоналу (наприклад, водіння повнопривідного автомобіля, фізична підготовка, повна середня освіта)?
- I. Чи посадові інструкції точно відповідають вимогам щодо роботи таким чином, щоб не дискримінувати жінок або чоловіків? Наприклад,
 а. чи існують фізичні вимоги щодо роботи, які є відповідними, але не надмірними? Так Ні
 б. чи традиційно «жіночі» навички й уміння, такі як комунікація, здатність до деескалації ситуації насильства та вміння працювати в тісній взаємодії, включені до посадових інструкцій поряд із будь-якими традиційно «чоловічими» навичками? Так Ні
- J. Чи посадові інструкції вимагають розуміння і/або зобов'язань щодо забезпечення ґендерної рівності та прав людини? Так Ні
- K. Які кроки робляться для того, щоб забезпечити участь як чоловіків, так і жінок у процесі найму?
- L. Яку підготовку має персонал, який бере участь у процесі найму на роботу, щодо виявлення і боротьби з дискримінаційним ставленням до жінок або чоловіків?
- M. Які є процедури перевірки кандидатів щодо попередніх порушень норм міжнародного гуманітарного права та прав людини?

Пропоновані джерела інформації

- Проаналізуйте кадрові процедури та звіти щодо набору персоналу.
- Проведіть огляд матеріалів щодо найму персоналу.
- Проведіть інтерв'ю із фахівцями з підбору кадрів.
- Проведіть інтерв'ю або фокус-групи з новобранцями.
- Роздайте анкету новобранцям.
- Проведіть міні-опитування у військкоматі або під час будь-якого заходу з набору персоналу.

11) УТРИМАННЯ

У багатьох установах сектора безпеки жіночий персонал затримується менше, ніж чоловічий, за цілою низкою причин: сексуальні домагання, дискримінація та насильство; байдуже доквілля; і відсутність сімейної політики та процедур щодо підтримки жінок і чоловіків у балансуванні їх кар'єри та сімейних обов'язків. Молоді чоловіки також можуть звільнитися через сексуальні домагання та насильство, а чоловіки та жінки можуть звільнитися через переслідування й дискримінацію в зв'язку з їх сексуальною орієнтацією або ідентичністю.

ПИТАННЯ ДЛЯ ВСІХ ЗАКЛАДІВ СЕКТОРА БЕЗПЕКИ

- A. Які дані збираються та аналізуються щодо плинності й утримання кадрів? Чи ці дані розбиваються за ознакою статі, рангу, етнічного походження й причини звільнення зі служби?
- B. Якщо є дані з розбивкою за ознакою статі, яким є відповідний рівень утримання для жінок і чоловіків, і які відмінності щодо причини їх звільнення зі служби?

- C. Якщо жінки затримуються в установі менше, ніж чоловіки (або навпаки), які для цього існують перешкоди, і як вони долаються або могли би долатися?
- D. Чи має чоловічий і жіночий персонал рівні права щодо охорони здоров'я, забезпечення житлом, виходу на пенсію та грошової допомоги на сім'ю? Так Ні
- E. Чи існують будь-які обмеження, у письмовому або іншому вигляді, щодо заміжжя або вагітності співробітників жіночої статі (наприклад, необхідність відслужити певний період)? Так Ні Якщо так, надайте приклади.
- F. Наскільки достатньо враховує політика можливість співробітників балансувати свою роботу з виконанням сімейних обов'язків і обов'язків по догляду за членами сім'ї, наприклад
- чи є положення, що стосуються гнучкого графіка роботи і/або можливості працювати неповний робочий день для батьків і тих, хто доглядає за літніми або хворими членами сім'ї Так Ні
 - чи передбачено достатню оплачувану відпустку по догляду за дитиною для матері Так Ні
 - чи передбачено достатню оплачувану відпустку по догляду за дитиною для батька Так Ні
 - чи є положення про «легку працю» для вагітних жінок і жінок, які нещодавно народили Так Ні
 - чи мають жінки, які годують груддю, можливість приділяти час, щоб нагодувати своїх немовлят або зцідити своє грудне молоко протягом робочого дня Так Ні
 - чи є приміщення для жінок, які годують груддю, щоб годувати своїх немовлят або зціджувати грудне молоко протягом робочого дня (наприклад, кімната матері й дитини) Так Ні
 - чи надаються місця в дитячих установах або платяться відповідні внески на витрати по догляду за дитиною Так Ні
 - чи надається практична та психологічна підтримка сім'ям персоналу, коли їх переводять на нове робоче місце, наприклад, щодо пошуку нових робочих місць і школи Так Ні
 - чи беруться до уваги обов'язки із догляду за членами сім'ї при прийнятті рішення щодо розміщення за місцем служби (наприклад, щоб батько маленької дитини мав можливість залишатися поруч із родиною)? Так Ні

ПИТАННЯ ДЛЯ ЗБРОЙНИХ СИЛ

- G. Які види практичної та психологічної підтримки надаються сім'ям персоналу, який знаходиться на виконанні бойового завдання?
- H. Які механізми допомагають персоналу на виконанні бойового завдання підтримувати контакт зі своїми сім'ями?

ПИТАННЯ ДЛЯ СЛУЖБ ПОЛІЦІЇ

- G. Які види практичної та психологічної підтримки надаються сім'ям персоналу, який працює далеко від дому?
- H. Які механізми допомагають персоналу, який працює далеко від дому, підтримувати зв'язок зі своїми сім'ями?

Пропоновані джерела інформації

- Проаналізуйте доповіді, що реєструють показники щодо утримання персоналу.
- Проаналізуйте записи «співбесід при звільненні з роботи» та відповідних досліджень.
- Проаналізуйте політики щодо персоналу.
- Проведіть інтерв'ю зі співробітниками відділу кадрів.
- Проведіть інтерв'ю з представниками асоціацій персоналу.
- Проведіть інтерв'ю, фокус-групи і/або роздайте анкету жіночому та чоловічому персоналу з різних відділів і рівнів установи, у тому числі співробітників, які нещодавно покинули службу.

12) ПРИЗНАЧЕННЯ, РОЗМІЩЕННЯ ЗА МІСЦЕМ СЛУЖБИ, ПРОСУВАННЯ ПО СЛУЖБІ ТА ВИНАГОРОДА

Системи призначення обов'язків, розміщення за місцем служби, заохочення та винагороди не повинні дискримінувати між чоловічим і жіночим персоналом. Можуть знадобитися зміни, щоб ролі, які традиційно вважаються невідповідними для жінок, стали рівною мірою доступними як жінкам, так і чоловікам. У той же час, необхідно враховувати обов'язки персоналу щодо їх сімей та інші зобов'язання із догляду. Системи оцінки ефективності персоналу повинні враховувати ґендерні аспекти, для того щоб просування персоналу по службі було пов'язане з тим, наскільки він/вона в своїй роботі є ґендерно чутливими. Служба в підрозділі, що займається розглядом випадків насильства за ознакою статі, повинна відповідно цінитися та винагороджуватися.

ПИТАННЯ ДЛЯ ВСІХ ЗАКЛАДІВ СЕКТОРА БЕЗПЕКИ

- A. Чи збираються й аналізуються дані щодо відповідного просування по службі чоловічого та жіночого персоналу? Так Ні
- B. Якщо жінки мають менші шанси на просування по службі, ніж чоловіки (або навпаки), які для цього існують перешкоди, і як вони долаються або могли би долатися (наприклад, цільова підготовка)?
- C. Чи чоловіки та жінки однакового рангу/рівня отримують однакову зарплату? Так Ні
- D. Якщо жінкам платять менше, ніж чоловікам (або навпаки), чим це виправдано та як можна це виправити?
- E. Які кроки робляться для того, щоб забезпечити участь як чоловіків, так і жінок в процесі прийняття рішень щодо просування персоналу по службі або виплати винагород?
- F. Крім будь-яких посад, на які чоловіки або жінки не допускаються відповідно до законодавства (обговорюється в рамках теми Б), чи є інші посади, до яких жінки та чоловіки формально чи неформально не допускаються? Так Ні
- G. Чи існують будь-які (інші) посади, які на практиці обіймають тільки чоловіки або тільки жінки? Так Ні Якщо так, то як ці посади можна зробити доступними або привабливими для жінок і чоловіків?
- H. Які системи управління людськими ресурсами вживаються, щоб:
- визнати, високо оцінити і винагородити роботу із боротьби з насильством за ознакою статі, заохочення рівності чоловіків і жінок та/або досягнення цілей ґендерної стратегії установи
 - визнати та покарати відповідними дисциплінарними мірами погану роботу з перерахованого вище?

ПИТАННЯ ДЛЯ ЗБРОЙНИХ СИЛ

- I. Якщо існують обмеження щодо можливості жінок обіймати бойові посади, чи мають жінки все ж таки можливість досягати посад найвищого рівня? Так Ні
- J. Чи мають жінки й чоловіки рівний доступ до бажаних призначень і/або розміщення за місцем служби? Так Ні
- K. Чи мають заміжні жінки або жінки з дітьми рівний доступ до бажаних призначень і/або розміщення за місцем служби, на рівні з іншими жінками й чоловіками? Так Ні
- L. Чи розміщуються жінки та чоловіки у рівній кількості за місцем служби, утому числі для місій із підтримання миру? Так Ні Якщо ні, то як можна зробити можливості розміщення за місцем служби більш відкритими та привабливими для жінок?
- M. Чи жінки розміщуються за місцем служби в достатній кількості в рамках одного підрозділу, щоб не відчувати себе ізольованими? Так Ні

ПИТАННЯ ДЛЯ СЛУЖБ ПОЛІЦІЇ

- I. Чи мають жінки однакові можливості щодо проходження служби:
- на не канцелярських, оперативних посадах Так Ні
 - у підрозділах, крім підрозділів із розслідування випадків домашнього насильства / сімейної підтримки? Так Ні
- J. Чи мають жінки та чоловіки рівний доступ до автомобілів, комп'ютерів, рацій, телефонів та інших ресурсів, необхідних для виконання їхніх обов'язків на належному рівні? Так Ні
- K. Чи мають жінки й чоловіки рівний доступ до бажаних призначень і/або розміщення за місцем служби? Так Ні
- L. Чи мають заміжні жінки або жінки з дітьми рівний доступ до бажаних призначень і/або розміщення за місцем служби, на рівні з іншими жінками та чоловіками? Так Ні
- M. Якщо поліцейський персонал залучається до місій із підтримання миру, чи розміщуються жінки в рівній кількості за місцем служби? Так Ні Якщо ні, то як можна зробити можливості розміщення за місцем служби більш відкритими та привабливими для жінок?

ПИТАННЯ ДЛЯ ВСІХ ЗАКЛАДІВ СЕКТОРА ПРАВОСУДДЯ

- I. Чи є процеси призначення на судові і/або високі посади відкритими рівною мірою для чоловіків і жінок, як формально, так і на практиці? Так Ні

Пропоновані джерела інформації

- Проаналізуйте кадрові процедури щодо просування по службі тощо.
- Проаналізуйте дані щодо заробітної плати з розбивкою за статтю та рангом.
- Дізнайтеся, які існують процедури звітності й оцінки щодо індивідуальної роботи.
- Проведіть інтерв'ю, фокус-групи і/або роздайте анкету жіночому та чоловічому персоналу з різних відділів і рівнів установи.
- Проведіть інтерв'ю із представниками асоціацій персоналу.
- Подивіться на план офісу, щоб побачити чи чоловіки та жінки мають рівні можливості для отримання кращих офісів і рівний доступ до робочих ресурсів.

13) НАСТАВНИЦТВО ТА ПІДТРИМКА

В установах сектора безпеки, де жінки перебувають у меншості, можуть знадобитися заходи для заохочення жінок до отримання керівних посад, а також гарантії представлення їхньої думки. Часто існують неформальні та невидимі способи для людей отримати підтримку й вказівки від інших, які допоможуть їм просунутися в установі. Це включає в себе отримання поради щодо просування по службі від старшого співробітника і поради щодо того, як вести переговори про заробітну плату, обов'язки, лідерські можливості й отримання пільг. Для більшості жінок в установах сектора безпеки такі неформальні мережі відсутні, і жінки повинні активно їх створювати. Деякі інститути створюють формальні програми, щоб допомогти створити мережі підтримки або системи наставництва для жінок.

ПИТАННЯ ДЛЯ ВСІХ ЗАКЛАДІВ СЕКТОРА БЕЗПЕКИ

- A. Чи є офіційна програма наставництва для жіночого персоналу? Так Ні Якщо так, опишіть її.
- B. Як заохочуються формальні/неформальні форми наставництва жіночого персоналу (наприклад, через виділення часу протягом робочого дня для наставництва)?
- C. Чи є жіноча асоціація персоналу або жіноче відділення асоціації персоналу? Так Ні Якщо так, то яким чином установа підтримує асоціацію (наприклад, через фінансування, доступ до керівництва, надання часу та можливостей для діяльності), скільки членів входить до асоціації, і яка її діяльність?

Пропоновані джерела інформації

- Огляньте казарми та навчальні заклади.
- Проведіть інтерв'ю зі співробітниками, що відповідають за розподіл житла.
- Проведіть інтерв'ю із представниками асоціацій персоналу.
- Проведіть інтерв'ю, фокус-групи і/або роздайте анкету жіночому персоналу з різних відділів і рівнів установи.

14) ІНФРАСТРУКТУРА ТА ОБЛАДНАННЯ

На практиці жінок можуть не допускати до роботи в закладах сектора безпеки, або відбивати в них бажання там працювати через неадекватні умови. Якщо установа тільки недавно почала залучати жінок, може бути необхідно інвестувати в відповідну інфраструктуру та обладнання.

ПИТАННЯ ДЛЯ ВСІХ ЗАКЛАДІВ СЕКТОРА БЕЗПЕКИ

- A. Чи існують окремі й безпечні приміщення для миття та перевдягання жіночого та чоловічого персоналу в усіх об'єктах установи? Так Ні
- B. Чи є відповідна форма для жіночого персоналу, включаючи вагітних жінок, кожного рангу/рівня та кожної посади? Так Ні
- C. Чи є відповідне та безпечне житло для жінок у всіх тренувальних закладах, казармах тощо? Так Ні
- D. Якщо співробітникам надається житло, які заходи вживаються для забезпечення того, щоб воно підходило для сімей (наприклад, близькість до шкіл, дитячих установ, медичних центрів)?

ПИТАННЯ ДЛЯ ЗБРОЙНИХ СИЛ

- E. Під час операції, як забезпечуються потреби жінок щодо санітарії, гігієни та туалету?
- F. Чи все обладнання, необхідне жіночому персоналу, підходить жіночому персоналу (наприклад, бронезилети, можливість регулювати сидіння машини)? Так Ні

Пропоновані джерела інформації

- Огляньте казарми та навчальні заклади.
- Проведіть інтерв'ю зі співробітниками, що відповідають за розподіл житла.
- Проведіть інтерв'ю із представниками асоціацій персоналу.
- Проведіть інтерв'ю, фокус-групи і/або роздайте анкету жіночому персоналу з різних відділів і рівнів установи.

ТЕМА Є: ІНСТИТУЦІЙНА КУЛЬТУРА

15) РОЗУМІННЯ ҐЕНДЕРНИХ ПРОБЛЕМ ТА ВІДНОСИН МІЖ СПІВРОБІТНИКАМИ ЧОЛОВІКАМИ ТА ЖІНКАМИ

Інституційна культура – це сукупність цінностей, історії та способів ведення справ, які формують невстановлені «правила гри» в закладі. Вона визначає те, що вважається важливим в установі (і це може бути прямо протилежним офіційній декларації місії та політиці). Інституційна культура може стати потужним союзником у тому, щоб зробити роботу із забезпечення ґендерної рівності найціннішою частиною роботи установи, або може блокувати прогрес щодо ґендерних питань – зробивши установу важкою для доступу або працевлаштування жінок.⁸

Із точки зору ґендерних відносин, інституційна культура включає в себе норми і правила поведінки, які організація приймає або робить доступними чоловікам і жінкам. Переважна інституційна культура може носити дискримінаційний характер: наприклад, негласне прийняття жартів або мови, які принижують жінок (або інших); практика визнання чоловіків або звертання до них першими на нарадах або заняттях; або неформальне обмеження жінок тільки допоміжними посадами. Якість відносин між чоловічим і жіночим персоналом закладу тісно пов'язана з інституційною культурою.

Крім того, щоб установа стала ґендерно чутливою, важливо, щоб усі співробітники мали уявлення про те, чому важливо вирішувати ґендерні проблеми, як в рамках інституту, так і в його відносинах із громадою, і мати зобов'язання щодо дотримання прав людини та ґендерної рівності.

У багатьох установах сектора безпеки початковий етап навчання або вступний інструктаж відіграють дуже важливу роль у формуванні як відношення до ґендерних питань, так і динаміки взаємин між чоловічою та жіночою частиною персоналу.

⁸ Rao, A., Stuart, R. and Kelleher, D., *What Is Gender at Work's Approach to Gender Equality and Institutional Change?*, p. 5, http://www.genderatwork.org/sites/genderatwork.org/files/resources/Gender_at_Works_Approach.pdf.

ПИТАННЯ ДЛЯ ВСІХ ЗАКЛАДІВ СЕКТОРА БЕЗПЕКИ

- A. Чи є розуміння серед чоловічого й жіночого персоналу на всіх рівнях, чому важливо розглядати ґендерні питання? Так Ні
- B. Якщо вже існує ґендерна політика або план дій щодо ґендерних питань, чи всі про них знають? Так Ні
- C. Які відмінності існують між поглядами жінок і чоловіків щодо ґендерних питань в установі?
- D. Яку інформацію отримують нові співробітники /новобранці про зобов'язання установи щодо забезпечення ґендерної рівності та прав людини, ґендерних політик і процедур установи, національного правового та політичного контексту, сексуальних домагань тощо?
- E. Чи існують взаємоповажні робочі відносини між чоловіками та жінками? Так Ні
- F. Чи є команди змішаної статі (або ж вони, як правило, складаються переважно з жінок або переважно з чоловіків)? Так Ні
- G. Чи установа припиняє чи допускає прояви ґендерної нерівності на робочому місці (наприклад, неповажні комп'ютерні заставки, плакати й жарти), і яким чином? Наведіть приклади.
- H. Чи є ґендерні стереотипи та дискримінація поширеними в установі? Так Ні
- I. Чи є сексуальні домагання загальною практикою в установі? Так Ні
- J. Які найбільш поширені типи сексуальних домагань в установі по відношенню до жінок і чоловіків? Наведіть приклади.

ПИТАННЯ ДЛЯ ЗБРОЙНИХ СИЛ

- K. Чи рівно представлені чоловіки й жінки серед інструкторів під час початкової підготовки? Так Ні

ПИТАННЯ ДЛЯ СЛУЖБ ПОЛІЦІЇ

- K. Чи рівно представлені чоловіки й жінки серед інструкторів під час початкової підготовки? Так Ні

Пропоновані джерела інформації

- Проведіть інтерв'ю, фокус-групи і/або роздайте анкету жіночому й чоловічому персоналу з різних відділів і рівнів установи.
- Проведіть інтерв'ю з представником відділу кадрів або спеціалістом із питань рівності.
- Проведіть інтерв'ю з представниками жіночого персоналу.
- Проаналізуйте реєстр скарг щодо переслідування, залякування, дискримінації тощо.
- Проаналізуйте процеси та матеріали щодо вступного інструктажу.
- Проведіть інтерв'ю із тренерами, які проводять вступний інструктаж.

16) ЛІДЕРСТВО ТА ПУБЛІЧНІ ВИСТУПИ

Лідерство має важливе значення у формуванні інституційної культури – як на рівні того, що лідери говорять і роблять стосовно рівності чоловіків і жінок, а також чи є чоловіки й жінки рівною мірою лідерами. Те, як установа представляє себе громадськості, відображає та зміцнює її інституційну культуру.

ПИТАННЯ ДЛЯ ВСІХ ЗАКЛАДІВ СЕКТОРА БЕЗПЕКИ

- A. Чи жінки та чоловіки рівною мірою беруть участь у процесі прийняття рішень, у тому числі на найвищому рівні? Так Ні Якщо ні, то чому?
- B. Як зобов'язання щодо ґендерної рівності висловлюються на вищому рівні в установі?
- C. Чи чоловіки й жінки на керівних посадах демонструють прихильність і лідерство з ґендерних питань? Так Ні Якщо ні, то чому?
- D. Як дискусії та звіти про процес прийняття рішень відображають ґендерні зобов'язання і цілі?
- E. Яким чином установа підкреслює цілі щодо ґендерної рівності в тому, як вона представляє себе громадськості?
- F. Як приділяється увага ґендерним аспектам мови та зображень у документах, що випускаються установою?
- G. Які основні сильні сторони в рамках організації, які можуть бути посилені для вирішення ґендерних питань і просування ґендерної рівності?
- H. Які основні проблеми в організаційній культурі необхідно вирішити?

Пропоновані джерела інформації

- Розгляньте чоловічий/жіночий склад керівних органів в рамках установи.
- Проаналізуйте записи внутрішніх нарад із ґендерних питань, щоб побачити, хто бере в них участь.
- Проаналізуйте записи щодо прийняття рішень, щоб побачити чи згадуються в них ґендерні цілі та політика.
- Проведіть інтерв'ю, фокус-групи і/або роздайте анкету жіночому та чоловічому персоналу з різних відділів і рівнів установи.
- Проведіть аналіз рекламних матеріалів.



ДОДАТКОВІ ДЖЕРЕЛА

ЗІ ЗБОРУ ДАНИХ ДЛЯ ПРОВЕДЕННЯ ОЦІНКИ

- Interaction, *The Gender Audit Handbook* (Washington, DC: Interaction, 2010).
- International Labour Organization, *A Manual for Gender Audit Facilitators: The ILO Participatory Gender Audit Methodology* (Geneva: ILO, 2007).
- OMNI (undated), *Toolkit for Conducting Focus Groups*, <http://www.omni.org/docs/FocusGroupToolkit.pdf>.
- USAID Center for Development Information and Evaluation, *Performance Monitoring and Evaluation Tips: Conducting Key Informant Interviews; Using Rapid Appraisal Methods; Conducting Focus Group Interviews* (Washington, DC: USAID, 1996).
- World Bank, *Monitoring & Evaluation: Some Tools, Methods and Approaches* (Washington, DC: World Bank, 2004).
- World Bank, *Social Accountability Sourcebook: Tools & Methods*, http://www.worldbank.org/socialaccountability_sourcebook/Tools/toolsindex.html.

З ОЦІНКИ ІНСТИТУТІВ СЕКТОРА БЕЗПЕКИ

- American Bar Association, *CEDAW Assessment Tool* (Washington, DC: ABA, 2002).
- Bajraktari, Y. et al., *The PRIME System: Measuring the Success of Post-Conflict Police Reform* (Princeton: Woodrow Wilson School of Public and International Affairs, 2006).
- National Center for Women & Policing, *Self-Assessment Guide for Law Enforcement on Recruiting and Retaining Women* (Los Angeles: NCWP, 2000).
- Popovic, N., 'Security sector reform assessment, monitoring & evaluation and gender', in M. Bastick and K. Valasek (eds) *Gender and Security Sector Reform Toolkit* (Geneva: DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRAW, 2008).
- UN Office on Drugs and Crime, 'Gender in the criminal justice system assessment tool', *Criminal Justice Assessment Toolkit* (New York: United Nations, 2010).
- Vera Institute of Justice, *Measuring Progress toward Safety and Justice: A Global Guide to the Design of Performance Indicators across the Justice Sector* (New York: VIJ, 2003).

ПРО ГЕНДЕРНЕ БЮДЖЕТУВАННЯ

- Budlender, D. and Sharp, R., *How to Do a Gender-sensitive Budget Analysis* (London: AusAID and Commonwealth Secretariat, 1998).
- Quinn, S., *Gender Budgeting: Practical Implementation Handbook* (Strasbourg: Council of Europe, 2009).
- South African Department of Justice and Constitutional Development, *Budget Analysis and Assessment Instrument and Gender Responsive Budgeting Guidelines* (Pretoria: DJCD, 2005), www.justice.gov.za/branches/gender/gender.html.
- UN Women, Gender Responsive Budgeting Portal, http://www.gender-budgets.org/index.php?option=com_content&view=frontpage&Itemid=586.
- UNIFEM and NGLS, *Bridging the Gap: Financing Gender Equality* (New York: United Nations, 2008).

ПРИКЛАДИ ГЕНДЕРНОЇ ОЦІНКИ УСТАНОВ СЕКТОРА БЕЗПЕКИ

- Burns, J. and Hanson, M., *Review of Progress in Gender Integration in the New Zealand Defence Force* (Wellington: NZDF, 2005).
- DCAF, 'Police self-assessment of recruitment and retention of women', in *Gender and Security Sector Reform: Examples from the Ground* (Geneva: DCAF, 2011).
- New Zealand Defence Force and New Zealand Human Rights Commission, *Report of the Gender Integration Audit of the New Zealand Defence Force* (The Burton Report) (Wellington: NZDF, 1998).
- South African Department of Justice and Constitutional Development, *Gender Mainstreaming, Assessment Report and Needs Assessment Report* (Pretoria: DJCD, 2005), www.justice.gov.za/branches/gender/gender.html.

ІЗ ПЛАНУВАННЯ ДІЙ

Interaction, *The Gender Audit Handbook* (Washington, DC: Interaction, 2010).

Rao, A., Stuart, R. and Kelleher, D., *Gender at Work: Organisational Change for Equality* (Washington, DC: Gender at Work, 1999).

Valasek, K., *Securing Equality, Engendering Peace: Policy and Planning on Women, Peace and Security* (Santo Domingo: UN-INSTRAW, 2006).

ПРИКЛАДИ ПЛАНІВ ДІЙ ІЗ ҐЕНДЕРНИХ ПИТАНЬ ДЛЯ УСТАНОВ СЕКТОРА БЕЗПЕКИ

Netherlands Ministry of Defence, 'ActiePlan Gender' (План дій з ґендерних питань 2004-2010), http://www.iiav.nl/epublications/2004/Actieplan_Gender.pdf; 'Genderforce' (2006), <http://www.rijksoverheid.nl/bestanden/documenten-en-publicaties/brochures/2006/09/29/genderforce-engelse-versie/genderforce-en.pdf>.

Northern Ireland Policing Board Gender Action Plan 2008, http://www.psnri.police.uk/final_gender_action_plan.pdf.

Kent Police (England) Gender Action Plan 2010–2013, http://www.kent.police.uk/about_us/diversity/attachments/GES%20Action%20Plan%202010-13.pdf.

Scottish Justice Department, Gender Equality Duty Action Plan, <http://www.scotland.gov.uk/Publications/2007/03/30095002/22>.

Scottish Prison Service Gender Equality Scheme, 2007, <http://www.sps.gov.uk/EqualityandDiversity/gender.aspx>.

Surrey Police (England) Gender Equality Scheme, 2007–2010, http://www.surrey.police.uk/gender_equality_scheme.pdf.

United Kingdom Equality and Diversity Schemes 2008–2011 incorporating armed forces, wider Ministry of Defence and Ministry of Defence Police, <http://www.mod.uk/NR/rdonlyres/98E4EAB6-CE02-4F39-9EF2-17DD054C5905/0/eqdivschemes20082011.pdf> (див. armed forces gender action plan на A-23, wider departmental gender action plan на B-29 and Ministry of Defence Police gender action plan на C-45).

ДОДАТКИ



ДОДАТОК 1: ПРИКЛАДИ ФОРМ ГЕНДЕРНОГО НАСИЛЬСТВА

Домашнє насильство (також називається насильством у сім'ї або насильством із боку сексуального партнера)

Вбивство жінки

Примусовий аборт

Примусова вагітність

Примусова стерилізація

Шкідливі традиційні практики

- Злочини проти жінок, що здійснюються в ім'я «честі»
- Насильство, пов'язане з приданим
- Ранній шлюб
- Каліцтво жіночих статевих органів
- Умертвіння дітей жіночої статі
- Насильницький шлюб
- Надання переваги синам

Інцест

Сексуальні домагання й насильство на робочому місці, в освітніх установах і в спорті

Сексуальне насильство

- Примусова проституція
- Групове зґвалтування
- Зґвалтування
- Сексуальне насильство
- Сексуальна експлуатація
- Сексуальне рабство

Прояв підвищеної уваги

Торгівля людьми

Насильство щодо дітей (дівчаток і хлопчиків)

- Тілесне покарання
- Психічне насильство
- Зневага або недбале поводження
- Фізичне насильство
- Сексуальне насильство та сексуальна експлуатація
- Катувannya чи нелюдське або таке, що принижує гідність, поводження чи покарання

Чи будуть ці форми насильства за ознакою статі вважатися злочинами відповідно до національного законодавства залежить від кожної країни окремо, тому для опису цих актів насильства за ознакою статі може використовуватися інша термінологія.

Корисні посилання на міжнародні визначення насильства за ознакою статі

Committee on the Rights of the Child, General Comment No. 13 (2011), 'Article 19: The right of the child to freedom from all forms of violence', 21 March 2011, CRC/C/GC/13.

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

Paulo Sérgio Pinheiro, Independent Expert for the UN Secretary-General's Study on Violence against Children, *World Report on Violence Against Children* (Geneva: ATAR Roto Presse, 2006).

UN General Assembly, Report of the Secretary-General, 'In-depth study on all forms of violence against women', 6 July 2006, A/61/122/Add.1.

UN General Assembly, Resolution 48/104, 'Declaration on the Elimination of Violence against Women', 20 December 1993.



ДОДАТОК 2: ПРИБЛИЗНИЙ РОБОЧИЙ ПЛАН ПРОВЕДЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ САМООЦІНКИ

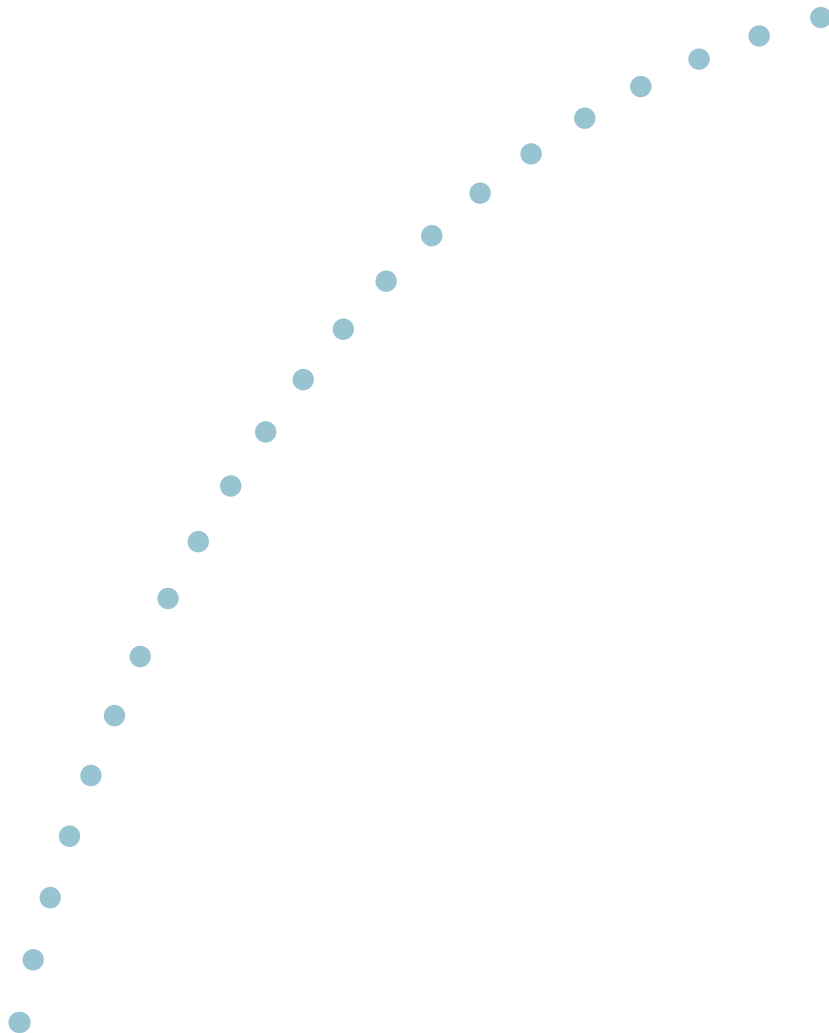
Ваша організація можливо вже має інструмент планування, який може бути використаний для її гендерної самооцінки. Це може мати свої переваги, тому що співробітники вже розуміють, як працює інструмент планування.

Цей робочий план створено за матеріалами плану, розробленого установою сектора безпеки для фактичного проведення гендерної самооцінки. Він надається в якості прикладу того, як робоча група із самооцінки може планувати кожну частину процесу, у тому числі з урахуванням ризиків, пристосування цілей оцінки під свою установу, збору інформації, розробки звіту щодо оцінки та розробки плану дій із гендерних проблем. У цьому прикладі заклад сектора безпеки працював із зовнішнім консультантом, тому обов'язки було розділено між установою та консультантом.

ЗСБ = заклад сектора безпеки

Мета	Захід	Результат	Кінцевий термін	Бюджетні статті	Обов'язки ЗСБ	Обов'язки консультанта	Індикатори та засоби контролю (ЗК)	Ризики та шляхи подолання
1. <i>Визначити поточну позитивну практику, прогалини та гендерні потреби в ЗСБ</i>	Розробити та провести дослідження	Узагальненні дані дослідження, включені до звіту з оцінки	31 липня: Завершення обох досліджень 24 серпня: Зведення результатів дослідження 25 вересня: Аналіз результатів		1. Проект дослідження 2. Поширення та збір результатів дослідження 3. Зведення результатів дослідження 4. Спільний аналіз результатів 5. Перегляд аналізу дослідження 6. Інтеграція аналізу дослідження до звіту про оцінку	1. Забезпечення зворотного зв'язку щодо проектів дослідження 2. Спільний аналіз результатів 3. Проект аналізу дослідження	1. Релевантна інформація, яку було зібрано щодо позитивної практики, прогалин і гендерних потреб у ЗСБ <i>ЗК: Зведені результати опитування, звіти по збору даних</i> 2. Релевантну інформацію було проаналізовано та перенесено до корисних документів із політики <i>ЗК: Звіт з оцінки</i>	1. Відсутність політичної волі <i>Шлях подолання: Регулярні оновлення та консультації з вищою радою; заява про підтримку з боку президента</i> 2. Низький відсоток повернення досліджень <i>Шлях подолання: Заява про підтримку з боку президента; контакт і подальший зв'язок електронною поштою і телефоном</i>
	Інтерв'ю	Узагальненні дані з інтерв'ю, включені до звіту з оцінки	29 липня: Приблизний список опитуваних осіб і список питань для інтерв'ю для отримання зворотного зв'язку Серпень: Інтерв'ю		1. Приблизний список опитуваних осіб 2. Закінчити питання для інтерв'ю 3. Проведення інтерв'ю та узагальнення інформації	1. Приблизні питання для інтерв'ю 2. Зворотний зв'язок щодо списку опитуваних осіб		
	Обговорення у фокус-групах	Звіт із обговорення у фокус-групах, включений до звіту з оцінки	5 серпня: Приблизні питання для обговорення у фокус-групах Вересень: Фокус-групи з персоналом Жовтень: Фокус-групи зі студентами	Перерви на каву/чай	1. Закінчити питання для фокус-груп 2. Спільне проведення фокус-груп 3. Перегляд звіту щодо проведення опитування у фокус-групах	1. Приблизні питання для обговорення у фокус-групах 2. Спільне проведення фокус-груп 3. Проект звіту щодо проведення опитування у фокус-групах (2 500 слів)		
	Аналіз політик і процедур, включаючи стосовно кадрів	Звіт, включений до звіту з оцінки	5 серпня: Проект контрольного переліку 28 серпня: Проект звіту Вересень: Кінцевий звіт		1. Провести аналіз 2. Скласти проект звіту (2 500 слів)	1. Проект контрольного переліку 2. Зворотний зв'язок щодо проекту звіту		
	Проект звіту з оцінки	Звіт з оцінки	5 серпня: Консультант подає приблизний план звіту 18 серпня: Кінцевий план Вересень: Проект звіту ЗСБ Жовтень: Кінцевий звіт	Витрати на друк	1. Колективне складання плану звіту з оцінки 2. Проект звіту з оцінки 3. Завершення звіту з оцінки	1. Колективне складання плану звіту з оцінки 2. Аналіз та редагування звіту з оцінки		

Мета	Захід	Результат	Кінцевий термін	Бюджетні статті	Обов'язки ЗСБ	Обов'язки консультанта	Індикатори та засоби контролю (ЗК)	Ризики та шляхи подолання
2. Розробка плану дій щодо гендерних проблем	Семінар із плану дій щодо гендерних проблем	План дій щодо гендерних проблем	Вересень: Приблизний порядок денний та список учасників Жовтень: Семінар	Витрати на транспортування для учасників, що не є співробітниками ЗСБ Приміщення та обід	1. Приблизний список учасників 2. Перегляд порядку денного семінару 3. Колективна підтримка семінару 4. Презентація плану дій щодо гендерних проблем вищому керівництву та отримання його схвалення	1. Складання приблизного порядку денного семінару 2. Перегляд списку учасників 3. Колективна підтримка семінару	1. План дій із гендерних проблем, розроблений колективно ЗК: Список осіб, у яких було взято консультації Документація щодо процесу розробки плану дій 2. Затвердження плану дій щодо гендерних проблем ЗК: Заява президента	1. Відсутність політичної волі Шлях подолання: Індивідуальні зустрічі з керівним персоналом





ДОДАТОК 3: ПОРАДИ ЩОДО ПРОВЕДЕННЯ ІНТЕРВ'Ю⁹

Підготовка є основою до проведення успішного інтерв'ю. Інтерв'юери повинні переконатися, що вони добре підготовлені. Перед проведенням інтерв'ю інтерв'юер повинен:

- підготувати умови для проведення інтерв'ю (офіс або конференц-зал), а також усунути відволікаючі моменти, телефонні дзвінки, конфліктуючі призначення
- переглянути питання для інтерв'ю, щоб переконатися, що вони враховують місце опитуваної особи в ієрархії установи, і поправити їх відповідно.

Наступні кроки забезпечують відчуття напрямку та контролю під час інтерв'ю.

Що робити	Як робити
1. Встановити взаєморозуміння	<ul style="list-style-type: none"> • Розтопіть лід, використовуючи відповідні незагрозливі теми • Будьте доброзичливі, але уникайте надмірних розмов на загальні теми • Ознайомте з порядком проведення інтерв'ю / часом • Попередьте опитуваного, що ви будете вести записи
2. Контроль процесу інтерв'ю	<ul style="list-style-type: none"> • Попереджайте хаотичні і незв'язані обговорення • Переконайтеся, що опитуваний відповідає на ваші питання • Використовуйте мовчання, а не уникайте його: нехай людина подумає!
3. Збір інформації	<ul style="list-style-type: none"> • Використовуйте різні питання та типи питань • Не говоріть менше 10 %, або більше 25 % часу • Змінійте формулювання питання, якщо відповіді не чіткі • Будьте відвертими, ставлячи свої питання
4. Шукайте збалансовану картину	<ul style="list-style-type: none"> • Намагайтеся отримати не односторонню картину ситуації • Задавайте питання, щоб отримати збалансовану картину • Запитуйте про сильні та слабкі сторони, позитивні та негативні моменти
5. Ведіть записи	<ul style="list-style-type: none"> • Занотуйте ключові ідеї / інформацію, деталі заповніть пізніше
6. Роз'яснюйте питання	<ul style="list-style-type: none"> • Переконайтеся, що ви надаєте достатньо інформації, щоб прояснити питання • Не відповідайте на запитання, якщо ви вважаєте їх недоцільними
7. Завершення інтерв'ю	<ul style="list-style-type: none"> • Обговоріть наступні кроки у проведенні ґендерної самооцінки • Визначте часові рамки для майбутнього контакту • Запросіть до подальших консультацій у разі необхідності
8. Завершення заміток	<ul style="list-style-type: none"> • Відразу після інтерв'ю завершіть свої замітки, записавши приклади, жарти або будь-які області для подальшого вивчення

⁹ Adapted from ILO, *A Manual for Gender Audit Facilitators* (Geneva: ILO, 2007) pp. 39–40.



ДОДАТОК 4: ПРИБЛИЗНІ КЕРІВНІ ПРИНЦИПИ ДЛЯ ФОКУС-ГРУПИ¹⁰

1. ВСТУП: МЕТА ПРОВЕДЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ САМООЦІНКИ

Установа проводить гендерну самооцінку. Її мета – зробити установу більше чутливою до гендерних аспектів через аналіз того, що ми робимо добре, і визначення слабких сторін.

Самооцінка розглядає діяльність установи за цілою низкою чинників:

- ефективність діяльності
- закони, політики та планування
- стосунки зі спільнотою
- звітність та контроль
- персонал
- інституційна культура.

Для проведення інституційної самооцінки ми працювали на різних рівнях:

- аналіз документації
- анкетування
- інтерв'ю
- робочі візити.

2. МЕТА ФОКУС-ГРУПИ

Мати можливість підняти деякі питання, що стосуються гендерних відносин і структур у рамках установи, і того, як гендерне питання враховується в послугах, які установа надає громаді.

3. РЯД КОРОТКИХ КОЛЕКТИВНИХ ВПРАВ (У РАМКАХ ДОСТУПНОГО ЧАСУ)

3i. Найбільш важливі гендерні питання в країні сьогодні?

- Вступ до лав
- Підвищення

3ii. Гендерна політика установи

- Визначення гендеру та комплексного гендерного підходу
- Роз'яснення комплексного гендерного підходу →
 - Мета – гендерна рівність
 - Стратегія
 - ✓ Забезпечення врахування потреб й інтересів жінок і чоловіків при наданні послуг і участі в операціях
 - ✓ Розширення прав і можливостей жінок шляхом участі та в процесі прийняття рішень
 - Результат – гендерна рівність і розширення прав і можливостей жінок

4. ОБГОВОРЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ ЧУТЛИВОСТІ ПРИ НАДАННІ ПОСЛУГ

«Сильні та слабкі сторони, можливості і загрози» (SWOT) вправи для вивчення:

- основні сильні сторони установи, які допоможуть бути чутливими до гендерних аспектів при наданні послуг
- основні слабкі сторони установи щодо чутливості до гендерних аспектів при наданні послуг
- основні можливості, якими ми можемо скористатися
- основні проблеми, які необхідно подолати.

5. ОБГОВОРЕННЯ ГЕНДЕРУ ТА ІНСТИТУЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ

Спрямоване обговорення наступних питань:

- Які гендерні питання, на вашу думку, мають важливе значення в рамках самої установи?
- Як виглядають робочі відносини між чоловіками й жінками?
- Чому так мало жінок на вищих рівнях?

6. ВІДКРИТЕ ОБГОВОРЕННЯ

¹⁰ These guidelines were adapted from Moser, C., *An Introduction to Gender Audit Methodology: Its Design and Implementation in DFID Malawi* (London: Overseas Development Institute, 2005), pp. 32–33.



ДОДАТОК 5: ЗРАЗОК ШАБЛОНУ ДЛЯ ЗВІТУ ЩОДО ҐЕНДЕРНОЇ САМООЦІНКИ¹¹

Зміст

Короткий зміст – підкреслює основні моменти звіту, включаючи передумови, методологію та процеси, а також основні висновки та рекомендації

Вираз вдячності – люди відіграють важливу роль у сприянні або організації самооцінки та її здійсненні

Список скорочень і абревіатур

Вступ – мета інституційної самооцінки та звіту, передумови для самооцінки, включаючи терміни та процес

Методологія – як було сплановано оцінку, як було зібрано та проаналізовано інформацію

Основні результати за кожною темою, у тому числі сильні сторони та проблеми:

- ефективність діяльності
- закони, політики та планування
- стосунки зі спільнотою
- звітність і контроль
- персонал
- інституційна культура

Позитивна практика – можна включити до результатів, але може бути корисним створити окремий розділ, щоб виділити її

Рекомендації – якщо технічне завдання для проведення оцінки передбачає винесення рекомендацій

Додатки – у тому числі перелік розглянутих документів; список опитуваних; список проведених фокус-груп; копії будь-яких анкет, що використовувались

¹¹ За матеріалами ILO, *A Manual for Gender Audit Facilitators* (Geneva: ILO, 2007), p. 142.



ДОДАТОК 6: ЗРАЗОК ШАБЛОНУ ДЛЯ ПЛАНУ ДІЙ З ҐЕНДЕРНИХ ПИТАНЬ¹²

Ваша організація може вже використовувати інструмент для розробки плану дій, який може бути адаптований для вашого плану дій щодо ґендерних проблем. Це може мати перевагу, тому що співробітники вже розуміють, як працює інструмент планування, і ви вже можете використовувати системи для моніторингу та звітності щодо прогресу.

Цей шаблон плану дій щодо ґендерних проблем наводиться як приклад елементів, які необхідно включити до плану дій щодо ґендерних проблем. Його можна адаптувати під потреби вашої організації.

План дій щодо ґендерних проблем								
Затверджено:								
Дата:								
Підлягає перегляду:								
Напрямок роботи	Діяльність [зразок]	Коли	Де	Відповідальна особа	Із ким	Ресурси	Контроль та звітність	Оцінка
<i>Ефективність діяльності</i>	Досягти 100% розгляду скарг на домашнє насильство	До кінця 4 кварталу 2012 р.	Усі підрозділи	Начальники поліції	Підрозділ підготовки, громадські організації	Основний час, матеріали	Щоквартально; засідання начальників поліції	Дані щодо розгляду скарг
<i>Закони, політики та планування</i>	Створити міжвідомчу команду з ґендерних проблем із технічним завданням (ТЗ)	Січень 2012 р.	Усі підрозділи	Начальники департаментів на національному й регіональному рівні	Відділ кадрів	Основний час	Щомісячно; засідання начальників департаментів	Затвержене ТЗ
	Внести зміни до ґендерної політики	1 квартал 2012 р.	Головний офіс	Команда з ґендерних питань	Спеціалісти із питань рівності, спеціалісти з кадрів, ради зі зв'язків з громадськістю	Основний час, матеріали, фінансування	Щомісячно; брифінг із ґендерних питань для начальників департаментів на національному рівні	Надрукована політика
<i>Стосунки зі спільнотою</i>	Включити представників жіночих організацій до рад зі зв'язків з громадськістю	Лютий-березень 2012 р.	Усі підрозділи	Підрозділи зі зв'язків із громадськістю	Громадські організації	Основний час, фінансування, подорожі, логістика	Щомісячно; брифінг із зв'язків з громадськістю для начальників департаментів на національному рівні	Друк запрошень Завершення вступного інструктажу
<i>Звітність та контроль</i>	Розробка процедури подачі та розслідування скарг щодо сексуального домагання	1 квартал 2012 р.	Головний офіс	Відділ кадрів	Команда з ґендерних питань, спеціалісти з питань рівності	Основний час	Щомісячно; брифінг із кадрових питань для начальників департаментів на національному рівні	Затвержені процедури подачі та розслідування скарг щодо сексуального домагання
<i>Персонал</i>	Огляд стратегії набору кадрів для розробки цілей і стратегій щодо поліпшення найму жіночого персоналу	1 і 2 квартали 2012 р.	Головний офіс	Відділ кадрів	Команда з ґендерних питань, спеціалісти з питань рівності	Основний час, матеріали, фінансування	Щомісячно; брифінг із кадрових питань для начальників департаментів на національному рівні	Встановлено цілі для набору жіночого персоналу, переглянуто матеріали та стратегії з набору персоналу
	Публікація політики з організації роботи вагітних жінок	3 і 4 квартали 2012 р.	Головний офіс	Відділ кадрів	Команда з ґендерних питань	Основний час	Щомісячно; брифінг із кадрових питань для начальників департаментів на національному рівні	Надрукована політика
<i>Інституційна культура</i>	Підготовка усіх тренерів, які проводять вступний інструктаж, щодо ґендерних питань	1 і 2 квартали 2012 р.	Усі тренувальні центри	Тренувальний підрозділ	Команда з ґендерних питань, громадські організації	Основний час, фінансування, логістика, консультанти	Щоквартально; брифінг з питань тренування для начальників департаментів на національному й регіональному рівні	Звіти з тренінгів

¹² Цей план дій щодо ґендерних проблем розроблено за матеріалами Взаємодія, *Gender Audit Handbook* (Washington, DC: Interaction, 2010), p. 54.



ДОДАТОК 7: ЗРАЗОК ШАБЛОНУ ДЛЯ ЗБОРУ ІНФОРМАЦІЇ ІЗ ТРЕНІНГУ

Назва тренувального модулю [зразок]	Мета тренінгу	Учасники тренінгу	Тренери	Матеріали тренінгу	Тривалість (хвилин)	Зовнішні учасники
Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 і 1820	Пояснити зміст резолюцій; оперативні наслідки	Офіцери	Радники з ґендерних питань	Записи тренерів, роздатковий матеріал	120	Лектори з університетів
Сексуальна експлуатація та насильство	Пояснити застосовні кодекси поведінки	Усі рівні	Тренери з миротворчих операцій	Записи тренерів, тематичні вправи	60	НУО з питань протидії торгівлі людьми
Ґендерний аналіз під час операцій	Навчити технік ґендерного аналізу; практичне застосування під час оцінки безпеки, збору розвідувальних даних	Офіцери	Радники з ґендерних питань	Записи тренерів, тематичні вправи	60	-





ДОДАТКОВИЙ МАТЕРІАЛ 1: ОЦІНКА ЦЬОГО ПОСІБНИКА

Ми цінуємо Вашу думку про цей посібник із самооцінки – як ви використовували його, чи знайшли ви його корисним і які зміни ви пропонуєте. Якщо зворотний зв'язок вкаже на таку необхідність, ми маємо намір випустити оновлену версію посібника.

Нас цікавлять ваші відповіді на деякі або всі з наступних питань.

1. В якій установі ви використовували посібник із самооцінки?
 - Збройні сили
 - Поліція
 - Правосуддя
 - Інше (вказіть)
2. Які результати ви сподівалися отримати від процесу оцінки?
3. Які структури були створені для проведення оцінки?
4. Чи була вступна інформація, що міститься в розділах 1 і 2, адекватною та корисною?
5. Чи ви використовували всі вісім етапів оцінки? Якщо ні, то які етапи ви пропустили й чому?
6. Як ви змінили процес оцінки під свої потреби?
7. Які техніки збору інформації ви використовували? Наприклад:
 - a. огляд документів
 - b. опитування ключових інформаторів
 - c. анкетування
 - d. обговорення у фокус-групах
 - e. робочі візити
 - f. групові інтерв'ю в громадах
 - g. міні-дослідження
 - h. всебічні дослідження
 - i. будь-які інші методи.
8. Як ви аналізували зібрану інформацію та писали звіт?
9. Чи були деякі питання вам незрозумілими?
10. Чи були якісь ознаки, для яких ви не змогли отримати необхідну інформацію? Чому ні?
11. Чи були питання, не включені до посібника з самооцінки, які ви знайшли важливими?
12. Чи були питання, включені до посібника з самооцінки, які на вашу думку, не повинні бути включені?
13. Який вплив мало проведення оцінки? Якими були подальші дії?
14. Які зміни ви б запропонували нам внести до цього посібника з самооцінки?

Свої коментарі направляйте на електронну адресу gender@dcaf.ch або поштою на адресу

Меган Бестік
Співробітниця із питань гендеру та безпеки
Женевський центр контролю над Збройними Силами (ЦКЗС)
ПС 1360
CH-1211 Женева
Швейцарія

