

Гендер и анализ, мониторинг и итоговая оценка реформирования сектора безопасности

Никола Попович



Гендер и анализ, мониторинг и итоговая оценка реформирования сектора безопасности

Никола Попович



Об авторе

Никола Попович является младшим экспертом МУНИУЖ ООН по вопросам гендера, мира и безопасности. В его обязанности входит координация политики, исследований и наращивания потенциала по такой тематике, как гендер и реформирование силовых структур, реализация Резолюции Совета безопасности ООН № 1325 и подготовка сотрудников силовых структур по гендерным вопросам. До поступления в МУНИУЖ ООН Никола работал с лицами, пережившими гендерное насилие в Боснии и Герцеговине. Никола получил степень магистра права в области международных операций по поддержанию мира в Ирландском центре по правам человека и диплом курсов усовершенствования ПРООН в области развития человеческого потенциала.

Редакторы

Миган Бастик и Кристин Валасек, ДКВС

Выражение признательности

Мы хотели бы поблагодарить следующих лиц за ценные замечания, высказанные ими по проекту данного пособия: всех участников виртуальной дискуссии по теме «Учет гендера в процессе предварительного анализа, мониторинга и итоговой оценки РСБ», Хилари Андерсон, Кэрин Одрэн, Миган Бастик, Стефана Дерцона, Люка ван Гоора, Джулиет Хант, Тоико Клеппе, Минну Люютикайнен, Эндрю МакЛина, Анну Орнерт, Дебору Рубин, Дженнифер Сахалуб и Кристин Валасек. Кроме того, мы приносим благодарность Бенджамину Бакленду, Энтони Драммонду и Мугихо Такешита за помощь в редактировании текста и Ане Эбноутер за руководство проектом.

Справочное пособие «Гендер и РСБ»

Настоящая часть «Гендер и анализ, мониторинг и итоговая оценка реформирования сектора безопасности» является частью справочного пособия «Гендер и РСБ». Оно задумано в качестве практического введения в гендерную проблематику для лиц, ответственных за формирование политики и специалистов-практиков, занятых реформированием сектора безопасности. Справочное пособие состоит из 12 частей и соответствующих практических записок:

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

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

ДКВС

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

БДИПЧ ОБСЕ

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

МУНИУЖ ООН

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

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

Иллюстрация на обложке © Keystone, Bilderberg, Georg Knoll, 2004 г.

© ДКВС, БДИПЧ ОБСЕ, МУНИУЖ ООН, 2008.

Все права защищены.

ISBN 978-92-9234-774-1

Отпечатано компанией

ОГЛАВЛЕНИЕ

Сокращения	vi
1. Введение	1
2. В чем состоит предварительный анализ, мониторинг и итоговая оценка РСБ?	1
3. Почему учет гендера важен при проведении анализа, мониторинга и итоговой оценки РСБ?	3
3.1. Усиление предоставляемых услуг в области безопасности и правосудия.	3
3.2. Проведение РСБ с учетом интересов и при участии всех групп населения	4
3.3. Создание институтов сектора безопасности, в которых отсутствует дискриминация, поддерживается соблюдение прав человека, и кадровый состав которых отражает состав данного общества	4
4. Методы интеграции гендера в систему анализа, мониторинга и итоговой оценки РСБ	5
4.1. Методы интеграции гендера в предварительный анализ РСБ.	5
4.2. Способы интеграции гендера в систему мониторинга и итоговой оценки РСБ	8
4.3. Методы проведения гендерного аудита институтов сектора безопасности	12
4.4. Методы мониторинга и оценки инициатив по систематическому учету гендерной концепции институтами сектора безопасности	16
5. Основные рекомендации	19
6. Дополнительные ресурсы	20
Приложение А: Примеры индикаторов: гендер и реформирование системы правосудия	21

СОКРАЩЕНИЯ

БДИПЧ	Бюро ОБСЕ по демократическим институтам и правам человека
ВИЧ/СПИД	Вирус иммунодефицита человека/Синдром приобретенного иммунодефицита
ГАБ	Гендерный анализ бюджета
ДВР	Департамент ООН по вопросам разоружения
ДКВС	Женевский центр по демократическому контролю над вооруженными силами
ДОПМ	Департамент ООН по миротворческим операциям
ДРК	Демократическая Республика Конго
ЖМБ	«Женщины, мир и безопасность»
КПР	Конвенция о правах ребенка
КПР ОЭСР	Комитет Организации экономического сотрудничества и развития по оказанию помощи в целях развития
ЛГБТ	Лесбиянки, гомосексуалисты, бисексуалы и транссексуалы
МВ	Меморандум взаимопонимания
МИО	Мониторинг и итоговая оценка
ММР	Министерство международного развития Соединенного Королевства
МОТ	Международная организация труда
МУНИУЖ ООН	Международный учебный и научно-исследовательский институт ООН по улучшению положения женщин
НГП	Насилие на гендерной почве
ОБДП	Охрана, безопасность и доступ к правосудию
ОБСЕ	Организация по безопасности и сотрудничеству в Европе
ОГО	Организация гражданского общества
ООН	Организация Объединенных Наций
ПРООН	Программа развития ООН
РСБ	Реформирование сектора безопасности
РСБП	Реформирование сектора безопасности и правосудия
США	Соединенные Штаты Америки
УНР	Управление, нацеленное на результат
ФПКА	Фонд по предупреждению конфликтов в Африке
ОАСЕА	Бюро по борьбе с сексуальной эксплуатацией и надругательствами
SWOT-анализ	Анализ достоинств и недостатков, возможностей и угроз МУНИУЖ-ООН и БДИПЧ ОБСЕ

Гендер и анализ, мониторинг и итоговая оценка реформирования сектора безопасности

1 Введение

Процессы реформ предполагают изменения. Эксперты-практики, лица, ответственные за формирование политики, и ученые создали ряд методов анализа, обеспечивающих, чтобы такие изменения приводили к искомым краткосрочным, среднесрочным результатам и длительным последствиям. Существующая литература обосновывает необходимость интеграции комплексной системы анализа, мониторинга и итоговой оценки в реформирование сектора безопасности (РСБ)¹. Включение в эти процессы гендерной концепции важно с той точки зрения, что она способствует созданию сектора безопасности, который может учитывать потребности мужчин, женщин, юношей и девушек в области безопасности и правосудия и реагировать на них.

Данная часть пособия рассматривает два аспекта процесса предварительного анализа, мониторинга и итоговой оценки (МИО) с учетом гендерной специфики. Во-первых, она предлагает характеристику существующих систем анализа, стратегий мониторинга и итоговой оценки, а также методов внедрения гендерной концепции в различные механизмы и подходы. Во-вторых, данная часть пособия рассматривает инициативы по систематическому учету гендерной концепции институтами сектора безопасности, включая методы проведения гендерного аудита и МИО такого учета. В число механизмов и методов, обсуждаемых в настоящей публикации, входят: порядок сбора данных, предусматривающий участие и учет интересов всех заинтересованных субъектов; межведомственное сотрудничество и координация действий; сбор и использование данных вразбивку по полу, возрасту и этническому происхождению изучаемых лиц; управление, нацеленное на учет гендерной специфики с целью достижения запланированных результатов; показатели, учитывающие гендерную специфику; а также проведение опросов фокус-групп.

Настоящая часть пособия включает следующие темы:

- Введение в систему анализа, мониторинга и итоговой оценки.
- Обоснование необходимости включения гендерных аспектов и преимущества такого включения с точки зрения усиления и повышения результативности анализа и МИО.
- Исходные точки для внедрения гендера в предварительный анализ и МИО РСБ.
- Методы проведения гендерного аудита институтов сектора безопасности, а также мониторинга и итоговой оценки последствий инициатив по систематическому учету гендерной концепции.
- Основные рекомендации.
- Дополнительные ресурсы.

К целевой аудитории данного пособия относятся: сотрудники институтов сектора безопасности, ответственные за проведение РСБ, национальные правительства и парламенты, международные/региональные и донорские организации, а также организации гражданского общества. Кроме того, она предназначена для персонала этих организаций, ответственного за систематический учет гендерной концепции в деятельности сектора безопасности. Помимо кабинетного анализа существующих ресурсов настоящая часть пособия использует также информацию, полученную в ходе виртуальной глобальной дискуссии с участием 160 экспертов, работающих по проблемам учета гендера в процессе РСБ².

2 В чем состоит предварительный анализ, мониторинг и итоговая оценка РСБ?

В этой, сравнительно недавно возникшей области РСБ, в настоящее время существует целый ряд различных систем и методик, применяемых для оценки потребностей и измерения последствий. Они различаются в зависимости от того, какие субъекты их используют – отдельные институты сектора безопасности, донорские организации, парламентарии или организации гражданского общества (ОГО), а также от того, какой конкретно институт(ы) сектора безопасности является объектом (объектами) проверки. Сектор безопасности не однороден. В него входят разнообразные и сложные институты, которые выполняют различные функции в области обеспечения безопасности и правосудия и применяют различные процедуры внутреннего контроля.

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

Существует целый ряд различных толкований системы предварительного анализа, мониторинга и итоговой оценки, однако в контексте настоящей части пособия мы будем использовать следующие определения:

Предварительный анализ представляет собой процесс систематического сбора данных, имеющего целью получить характеристику данной ситуации. В ходе этого процесса изучается контекст (в том числе различные факторы, субъекты, риски и потребности) в целях определения задач программы и формирования исходной базы для последующего проведения мониторинга и итоговой оценки.

Вслед за формулировкой КПР ОЭСР, **предварительный анализ РСБ** можно определить как «процесс консультаций, сбора информации и анализа ... [а также] методики, которая включает изучение местной обстановки и выявление приоритетных направлений развития системы безопасности и правосудия»³. В настоящей части пособия под предварительным анализом понимается исключительно анализ, предпринимаемый до начала реализации процессов РСБ.

Таковыми институтами, как КПР ОЭСР, Всемирный банк, Институт международных исследований «Клингендайл» и др. разработаны методики и рекомендации по предварительному анализу РСБ, в которых последний определяется как существенный компонент разработки и реализации процесса РСБ⁴. Цель анализа РСБ заключается в том, чтобы получить информацию о заинтересованных субъектах местного, регионального и международного масштаба, о конкретных субъектах услуг безопасности и правосудия, а также о конкретных потребностях населения в области безопасности и правосудия. Данные анализа можно использовать в процессе разработки законодательства, планирования, бюджетов, отчетов, а также при реализации действующей политики и предоставлении услуг. Тщательный и проводимый на основе принципа участия анализ может способствовать эффективности и устойчивости результатов РСБ, поскольку он позволяет получить точную информацию о необходимых видах реформ.

Гендерный аудит представляет собой анализ степени учета гендерной специфики в данном институте или в том или ином контексте. В контексте институтов сектора безопасности такой аудит определяется как «независимая, целенаправленная деятельность по обеспечению эффективности в целях создания добавленной стоимости и усовершенствования работы организации. Он помогает организации в выполнении стоящих перед ней задач за счет применения систематического, рационального подхода к анализу, к повышению эффективности управления рисками, контроля и общих процессов управления»⁵. В институтах сектора безопасности гендерный аудит можно применять для обеспечения систематического учета гендерной концепции посредством выявления соответствующих потребностей и предоставления отправных данных. В ходе гендерного аудита осуществляется анализ интеграции гендерных аспектов на уровне политики, структуры, бюджета организации и на уровне ее персонала, включая представления людей о гендере и понимание ими задач учета гендера в рамках собственного института, а также анализ равноправного участия женщин в процессах принятия решений. Гендерный аудит может проводиться отдельно или в рамках анализа РСБ с учетом гендерной специфики.

Мониторинг - это «система непрерывных мер, главным образом предназначенная для регулярного обеспечения руководства и основных заинтересованных субъектов обратной связью и своевременной информацией о наличии или отсутствии положительных сдвигов в плане достижения запланированных результатов. Мониторинг отслеживает фактическую результативность деятельности организации или фактическую ситуацию в сопоставлении с показателями, которые были запланированы или ожидаются согласно предварительно установленным стандартам. Обычно мониторинг включает сбор и анализ данных о процессах, методах и результатах выполнения задач, а также выработку рекомендаций по принятию исправительных мер»⁶.

Мониторинг – одна из форм управления процессами РСБ, которая позволяет оценить, ведут ли предпринимаемые инициативы к намеченным результатам - т.е., выполняются ли задачи программы. В ходе мониторинга РСБ могут применяться

различные стратегии и методы. Собираемые в процессе мониторинга данные позволяют измерить ход выполнения задач путем их сопоставления с первоначальными отправными данными, полученными в ходе предварительного анализа.

Индикатор - это «единица измерения, которая позволяет оценить степень (или наличие) продвижения к определенной цели»⁷. В целом, индикаторы преобразуют изменения, достижения и последствия в поддающиеся измерению и сопоставлению качественные и количественные показатели. Индикаторы можно определить на начальных этапах РСБ и затем использовать в качестве средства мониторинга и итоговой оценки для измерения реализации задач РСБ.

Итоговая оценка - это «систематический и объективный анализ выполняемого или выполненного проекта, программы или нормативного документа, их замысла, реализации и результатов. С ее помощью определяют актуальность и степень выполнения задач, а также их результативность, эффективность, долгосрочные последствия и жизнеспособность. Следует, чтобы итоговая оценка обеспечивала достоверную и полезную информацию, которая позволяет получателям донорской помощи и организациям-донорам включать накопленный опыт в свои процессы принятия решений. Термин «итоговая оценка» относится также к процессу, в рамках которого определяется ценность или значение какого-либо вида деятельности, нормативного документа или программы»⁸.

В контексте настоящей части пособия под итоговой оценкой понимается процесс, имеющий место при окончании программы, проекта или мероприятия. Сопоставление хода реализации с заранее установленными ориентирами и стандартами, исследование фактических и запланированных результатов позволяют выявить как достигнутые успехи, так и недостатки. Таким образом, итоговая оценка РСБ помогает выявлять примеры надлежащей и ненадлежащей практики, которые следует учитывать при проведении последующих мероприятий, а также при разработке будущих программ/проектов в той же области.

Цель предварительного анализа, мониторинга и итоговой оценки состоит в том, чтобы превратить РСБ в прозрачный, эффективный и результативный процесс, который способствует обеспечению доверия к заинтересованным субъектам и институтам сектора безопасности, а также обеспечению их подотчетности.

К субъектам предварительного анализа, мониторинга и итоговой оценки относятся:

- Парламентарии.
- Международные и региональные механизмы мониторинга.
- Донорские организации.
- Институты сектора безопасности.
- Независимые органы, в том числе омбудсмены/комиссии по правам человека.
- Организации гражданского общества.

См. «Гендер и парламентский контроль над сектором безопасности» и «Гендер и контроль над сектором безопасности со стороны гражданского общества»

В основе систематического выполнения будущих программ, проектов и реформы лежит комплексный сбор данных о существующей обстановке и о потенциале различных субъектов. Тем не менее, РСБ нередко проводится в ситуациях, когда

сбор данных весьма затруднен или невозможен – например, в постконфликтных и переходных странах.

Общие проблемы, препятствующие проведению предварительного анализа, мониторинга итоговой оценки:

- Отсутствие данных, особенно в постконфликтных ситуациях.
- Отсутствие инфраструктуры для сбора данных.
- Отсутствие политической воли для предоставления достаточных финансовых и людских ресурсов.
- Отсутствие времени на сбор надежных, достоверных и репрезентативных данных.
- Отсутствие финансовых ресурсов.
- Отсутствие специалистов и людских ресурсов.
- Засекреченность данных – особенно относящихся к институтам сектора безопасности, таким, как вооруженные силы и разведслужбы.

3 Почему учет гендера важен при проведении анализа, мониторинга и итоговой оценки РСБ?

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

Систематический учет гендерной концепции – это процесс анализа последствий для женщин и мужчин любого запланированного действия, включая принятие законодательства, нормативных документов или программ во всех областях и на всех уровнях⁹.

См. часть «Гендер и РСБ»

Интеграция гендерных аспектов в процесс предварительного анализа и МИО РСБ отвечает требованиям международных и региональных актов и документов. Вместе с тем, ее обеспечение может способствовать усилению предоставляемых услуг в области безопасности и правосудия, содействовать развитию процессов РСБ при участии общественности, а также созданию таких институтов сектора безопасности, в которых

отсутствовала бы дискриминация, соблюдались права человека, и кадровый состав которых отражал бы состав данного общества. К сожалению, существующие системы и методы предварительного анализа и МИО РСБ не предусматривают комплексного учета гендерных аспектов.

Соблюдение обязательств, предусмотренных международным правом и международными документами

Учет гендерных аспектов в процессе предварительного анализа, МИО РСБ необходим для соблюдения положений международных и региональных законодательных актов, документов и норм, касающихся проблем гендера и безопасности. К основным документам относятся:

- Пекинская декларация и платформа действий (1995 г.).
- Виндхукская декларация и Намибийский план действий по систематическому учету гендерной концепции в многосторонних операциях по поддержанию мира (2000 г.).
- Резолюция Совета Безопасности ООН № 1325 о женщинах, мире и безопасности (2000 г.).

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

3.1. Усиление предоставляемых услуг в области безопасности и правосудия

В обязанность институтов сектора безопасности входит обеспечение безопасности и правосудия для мужчин, женщин, юношей и девушек. Чтобы они могли реализовать этот свой мандат, процессы реформ необходимо спланировать таким образом, чтобы они принимали во внимание отличающиеся друг от друга потребности всех слоев населения в области безопасности и правосудия (см. рамку 1). Предварительный анализ РСБ и процессы МИО, которые осуществляются с учетом гендерной специфики, гарантируют получение более точной информации, которая позволяет осуществлять планирование и реализацию процессов реформ, нацеленных на удовлетворение потребностей мужчин, женщин, юношей и девушек.

Потребности в области безопасности, представления о безопасности, роли и участие в принятии решений в области безопасности различаются в зависимости от социально-культурных гендерных ролей¹⁰. Женщины, мужчины, девушки и юноши сталкиваются с различными угрозами собственной безопасности и с различными препятствиями в плане доступа к правосудию. Одной из основных угроз безопасности человека во всем мире является насилие на гендерной почве (НГП), под которым понимается широкий ряд различных видов преступлений – от торговли людьми, группового насилия и насилия в отношении гомосексуалистов, до сексуальных домогательств на рабочем месте. Эти факторы опасности необходимо учитывать в процессе реформирования сектора

Рамка 1

Всемирный банк: причины включения гендерного анализа в проект по совершенствованию системы правосудия в Перу

«В ходе подготовки Проекта по совершенствованию услуг системы правосудия сотрудникам рабочей группы банка стало ясно, что от многих недостатков системы правосудия женщины страдали намного больше, чем мужчины. В связи с тем, что уровень образования перуанских женщин значительно ниже, чем у мужчин, они имеют меньше информации о законодательстве и собственных юридических правах. Еще одним фактором, который удерживает женщин от обращения в суд даже в случаях бытового насилия, является их экономическая зависимость от своих партнеров-мужчин. Учитывая круг женских обязанностей в семье, для женщин особенно важна система семейных судов с ее положениями по вопросам опеки над детьми, расторжения брака и назначения выплаты алиментов. Однако именно эта система, для которой характерны затянутые судебные процессы и решения, выносимые без достаточного знакомства с существом дела, вызывает в стране особые нарекания. Придя к этим предварительным заключениям, рабочая группа банка решила провести гендерный анализ в рамках подготовки проекта, обращая основное внимание на выявление проблем и препятствий на пути доступа к правосудию¹¹.

безопасности и его институтов. Предварительный анализ с учетом гендерной специфики может дать информацию, необходимую для эффективного определения, на какие именно реформы следует обращать основное внимание, чтобы обеспечить предупреждение НГП и реагирование на него. В свою очередь, осуществляемые с учетом гендерной специфики МИО способствуют выявлению специфических последствий данных реформ для мужчин, женщин, юношей и девушек, а также помогают определить, достигнуты ли цели в области обеспечения гендерного равенства.

3.2. Проведение РСБ с учетом интересов и при участии всех групп населения

Согласно КПР ОЭСР, следует, чтобы деятельность институтов сектора безопасности и процессы РСБ были «нацелены на удовлетворение интересов людей, опирались на местную инициативу, базировались на демократических нормах и признанных международным сообществом принципах прав человека, а также на принципе верховенства закона»¹². Для большинства сообществ характерны неравные отношения между мужчинами и женщинами в плане доступа к властным полномочиям, что ведет к неравному представительству полов, неравному участию различных групп в общественной и политической жизни и вытеснению некоторых групп на обочину общества. Меры, направленные на повышение участия маргинализированных групп (таких, как женщины, этнические меньшинства и коренные народы, неимущие, лесбиянки, гомосексуалисты, бисексуалы и транссексуалы (ЛГБТ), беженцы, внутренне перемещенные лица, и т.д.), могут способствовать повышению точности данных, собранных в ходе предварительного анализа и МИО. Кроме того, повышение участия может способствовать формированию доверия к процессу РСБ и к отдельным институтам сектора безопасности со стороны граждан, а также укреплению местной инициативы. Проведение РСБ с учетом интересов всех групп населения также повышает устойчивость и эффективность процесса реформ.

«Одной из ключевых задач мониторинга (особенно, через призму гендерной концепции) является вовлечение партнеров в процесс проверок, анализа и промежуточных оценок РСБ. Это не только повышает участие (инициативу) местного сообщества и его потенциал, но также помогает обеспечить более непосредственную обратную связь и вклад в развитие процесса РСБ. Именно в этой связи существенное значение имеет подход к РСБ как к процессу».

Люк ван дер Гоор, руководитель Отдела конфликтологии, Институт «Клингендайл»¹³

Женские организации и эксперты в области гендерных проблем также обладают специальными знаниями и могут внести важный вклад в процесс предварительного анализа и МИО РСБ.

3.3. Создание институтов сектора безопасности, в которых отсутствует дискриминация, поддерживается соблюдение прав человека, и кадровый состав которых отражает состав данного общества

Реформа сектора безопасности имеет целью сделать институты сектора безопасности более ответственными, прозрачными, демократическими и эффективными. С точки зрения гендерной концепции, это также означает, что реформа должна предусматривать меры, направленные на снижение уровня дискриминации и нарушений прав человека институтами сектора безопасности, а также на повышение участия женщин и других недостаточно представленных групп.

К сожалению, во многих странах для институтов сектора безопасности по-прежнему характерна политика и практика дискриминации в отношении женщин, мужчин из числа этнических или религиозных меньшинств, ЛГБТ и других лиц. Сотрудники служб безопасности могут сами быть виновными в нарушениях прав человека, включая сексуальные домогательства и другие формы НГП. Например, независимое исследование, проведенное в 2006 году по заказу Министерства обороны Соединенного Королевства, выявило, что более двух третей женщин-военнослужащих непосредственно подвергались сексуальным домогательствам¹⁴. Совет безопасности ООН также признал наличие различных обвинений против миротворцев ООН, которые совершают НГП, находясь в составе миссий ООН. «В течение многих лет поступают сообщения о случаях сексуальной эксплуатации и надругательств со стороны сотрудников ООН в отношении уязвимых лиц, причем нередко именно тех лиц, кого эти сотрудники были обязаны защищать»¹⁵. Несмотря на усиление мер, направленных на проверку таких жалоб¹⁶, информация о скандалах, связанных со случаями сексуальной эксплуатации и надругательств со стороны миротворцев продолжает поступать из различных миссий и стран. Включение вопросов о дискриминации и нарушениях прав человека в систему предварительного анализа и МИО РСБ может способствовать выявлению этой негативной практики и определению необходимых направлений реформ. В некоторых случаях может быть полезным провести специальный анализ случаев сексуальных домогательств или бытового насилия.

В настоящее время доля мужчин в кадровом составе институтов сектора безопасности непропорционально велика. Женщины недостаточно представлены в этих институтах даже в странах с относительно высоким уровнем паритета в области занятости: в Норвегии доля женщин составляет лишь 6,4% среди сотрудников полиции и 21,07% в вооруженных силах¹⁷. Такое же непропорционально высокое представительство мужчин характерно и для состава миротворческих миссий ООН, где женщины составляют менее 2% военного контингента и менее 5% полицейского корпуса¹⁸. Повышение участия женщин и лиц из других недостаточно представленных групп может укрепить доверие со стороны населения и повысить легитимность институтов сектора безопасности. Например, доказано, что однородная по составу полицейская организация, работающая в обществе, для которого характерно многообразие, является одним из факторов, которые могут привести к внутренней напряженности и конфликтам. В таких случаях сообщество в целом отказывает полиции в легитимности, что чревато возникновением неприязни и недоверия¹⁹.

Рамка 2

Препятствия на пути включения гендерных аспектов в систему анализа и МИО

- Текущее отсутствие учета определенных групп, таких, как женщины, юноши и девушки, в политике и программах РСБ.
- Отсутствие у групп, ответственных за предварительный анализ РСБ и МИО осведомленности о гендерных проблемах и соответствующего потенциала.
- Затруднения, связанные со сбором данных по таким деликатным проблемам, как НГП.
- Широко распространенное замалчивание случаев НГП – как следствие социальных табу и предрассудков.
- Невыделение финансовых ресурсов на проведение гендерного аудита или на инициативы по МИО систематического учета гендерной концепции.

Предварительный анализ сектора безопасности с учетом гендерных аспектов может включать сбор данных о количестве мужчин и женщин в кадровом составе институтов сектора безопасности и об их званиях/должностях. Кроме того, можно задавать вопросы о существующих препятствиях на пути повышения уровня набора, удержания женщин и повышения их по службе. Это способствует получению основных отправных данных, опираясь на которые можно проводить мониторинг и оценку этих важных проблем. Кроме того, гендерный аудит институтов сектора безопасности может охватить полный спектр внутренних гендерных вопросов и тем самым помочь данному институту выявить пробелы, примеры надлежащей и ненадлежащей практики, а также направления для улучшения ситуации.

4 Методы интеграции гендера в систему анализа, мониторинга и итоговой оценки РСБ

Данный раздел предлагает практическую информацию и примеры по четырем различным темам:

1. Способы интеграции гендера в анализ РСБ.
2. Способы интеграции гендера в МИО РСБ.
3. Методы проведения гендерного аудита институтов сектора безопасности.
4. Методы мониторинга и итоговой оценки инициатив по внедрению систематического учета гендерной концепции в деятельность институтов сектора безопасности.

Конкретные механизмы и процессы, применяемые для анализа, мониторинга и итоговой оценки РСБ, в значительной степени различаются в зависимости от данного контекста и субъекта. Не существует ни стандартного порядка проведения этих мероприятий, ни сколь-нибудь заметного количества рекомендаций, поскольку многие из подобных инициатив были предприняты совсем недавно. Кроме того, некоторые гендерные аспекты тесно связаны с конкретным контекстом и культурой конкретного общества. В этой связи важно, чтобы предлагаемые ниже рекомендации подверглись модификации с учетом местного контекста.

Осуществляя интеграцию гендерных аспектов, важно иметь в виду потенциальные проблемы, которые могут при этом возникнуть (см. рамку 2). Эти проблемы подчеркивают, что гендерные аспекты необходимо учитывать с самых первых этапов разработки программы, что поможет предусмотреть на эти цели достаточно времени и ресурсов. Настоящая часть пособия предлагает также стратегии для преодоления перечисленных проблем.

4.1. Методы интеграции гендера в предварительный анализ РСБ

Процесс РСБ нередко начинается с предварительного анализа, в ходе которого изучаются потребности в области безопасности, риски и угрозы, проблемы, основные субъекты и исходные точки, характерные для данного конкретного контекста. При этом применяются различные системы и средства, предназначенные для изучения потребностей и субъектов, связанных с обеспечением безопасности, в целях сбора отправных данных, необходимых для сопровождения процесса реформ. Причем нередко эти системы не учитывают гендерные аспекты в достаточном объеме (см. рамку 3)²⁰.

Субъекты анализа

Комплексный анализ РСБ могут проводить различные субъекты, такие, как донорские организации или страны-партнеры совместно с институтами и организациями гражданского общества общенационального и местного уровня. Роль и ответственность организации, проводящей предварительный анализ, определены не так четко, как в случае с механизмами мониторинга (см. раздел 4.2). Эксперты отмечают плодотворность совместного предварительного анализа РСБ, проводимого при сотрудничестве и координации действий со стороны местных и международных заинтересованных субъектов²¹. Но даже и в таких случаях приоритет следует отдавать потребностям укрепления местной инициативы. Преобладающая часть данных национального уровня собирается через местные институты, такие, как больницы, школы и муниципалитеты, которые составляют массивы документов по результатам анкетирования домохозяйств, опросов и составления регистрационных документов (например, списков избирателей). Эти данные можно обобщить и превратить в статистическую информацию общенационального уровня²³. Внешние субъекты, такие, как страны-доноры и международ-

Рамка 3

Гендер и концепции предварительного анализа

«Большинство концепций не учитывает гендерные переменные. Отчасти это происходит по таким причинам, как (i) наличие общей тенденции объединять гендерные проблемы с проблемами женщин, (ii) отсутствие достаточных данных и информации о «гендерно-дифференцированных» последствиях связи между развитием, конфликтом и бедностью, (iii) в тех случаях, когда гендер, все-таки, учитывается, вместо обеспечения систематического учета гендера на протяжении всего анализа, гендерные проблемы обычно тонут среди социальных проблем или индикаторов»²¹.

ные организации, могут инициировать и поддерживать процесс сбора данных в рамках своей поддержки мероприятий РСБ. Симметрирование различных точек зрения может обеспечить группа в составе национальных и международных экспертов. Ключевыми партнерами по проведению предварительного анализа могут выступить ОГО, включая женские организации. Для того, чтобы обеспечить учет гендерной специфики группой анализа, следует принять следующие меры:

- Включить в техническое задание группы анализа требование об обязательном участии эксперта в области гендерных проблем и включить в ее состав не менее одного эксперта.
- Рассмотреть возможность проведения инструктажа или обучения по гендерным аспектам для группы анализа, в том числе по конкретным методам сбора данных об НПП и по методам опроса женщин и девушек.
- Обеспечить смешанный состав групп анализа, в которые должны входить мужчины и женщины, в том числе международные и местные эксперты из числа различных социальных, этнических, религиозных групп и групп меньшинств.
- Обеспечить прием на работу переводчиков обоого пола.

Объекты анализа

Проведение комплексного предварительного анализа сектора безопасности представляет собой серьезную проблему в виду значительного количества и разнообразия составляющих его институтов. Помимо общего изучения обстановки в стране, следует, чтобы такой анализ дал возможность получить ответы на следующие вопросы:

1. Каково существующее управление и потенциал институтов сектора безопасности? В чем состоят основные недостатки? Какие реформы следует поставить во главу угла?

Вопросы, связанные с гендерными аспектами: Каково соотношение численности мужского и женского персонала и занимаемых ими должностей? Эффективны ли меры предупреждения НПП, реагирования на случаи НПП и принятия правовых санкций? Совершают ли сотрудники служб безопасности нарушения прав человека, включая НПП? Сотрудничают ли институты сектора безопасности с ОГО, в том числе с женскими организациями?

2. В чем состоят отличия между потребностями, представлениями и приоритетами в области безопасности и правосудия, характерными для мужчин, женщин, юношей, девушек и общин?

Вопросы, связанные с гендерными аспектами: Каковы виды и уровень НПП, в том числе совершаемого в отношении мужчин и юношей? Имеют ли мужчины, женщины, девушки и юноши равный доступ к институтам/механизмам безопасности и правосудия? Какие виды реформ мужчины

и женщины считают самыми важными? Какие неправомерные стратегии/инициативы по обеспечению безопасности и правосудия существуют на местном уровне?

Для того, чтобы получить ответы на эти вопросы, необходимо провести консультации с рядом основных заинтересованных субъектов, включая сотрудников обоого пола следующих организаций²⁴:

- *Государственные органы правосудия и безопасности*, такие как полиция, вооруженные силы, пограничная охрана, министерства.
- *Негосударственные органы правосудия и безопасности*, такие как традиционные суды, частные охранные фирмы, женские организации.
- *Субъекты, имеющие влияние на управление системой безопасности*, такие как парламентарии, политики, лидеры этнических групп, министерства по делам женщин или по делам семьи.
- *Субъекты гражданского общества*, такие как сельские и городские женские организации; профсоюзы; молодежные организации; группы защиты прав детей; объединения коренных народов, этнических и иных меньшинств; исследовательские институты; религиозные организации.
- *Международные и региональные субъекты*, такие как ООН, ОБСЕ, донорские организации, международные и региональные женские организации.

Важно, чтобы анализ не был слишком узок по охвату проблем и учитывал все ключевые аспекты, от которых зависит успех программы²⁵. Даже предварительный анализ РСБ, посвященный какому-то одному сектору, например, полиции, должен учитывать следующие аспекты:

- Конкретные потребности в области безопасности, характерные для мужчин, женщин, девушек и юношей.
- Вопросы управления и контроля, включая министерства, парламентариев и ОГО.
- Сотрудничество с другими институтами сектора безопасности, включая систему правосудия, разведслужбы и пограничные службы.
- Сотрудничество с другими секторами, например – образования и здравоохранения.

Методы анализа

Хорошим исходным пунктом для начала предварительного анализа РСБ может стать кабинетная проверка существующих учетных документов, за которой последуют полуструктурированные собеседования, работа с фокус-группами и анкетирование²⁶. Использование различных источников информации – например, обследование домашних хозяйств и демографические и медицинские обследования, могут помочь установить связь между родственными проблемами (такими, как проблемы здоровья населения и бедность) и проблемами в области безопасности. Вместе с тем, важно обеспечить хорошую координацию различных методов сбора

Рамка 4

Албания: проблемы сбора данных

«[Одна из основных проблем сбора данных] среди населения северных районов Албании и некоторых этнических меньшинств состоит в трудности доступа к женщинам и девушкам для беседы с ними с целью получения представления об их мыслях, верованиях и занятиях. Мужчины запрещают своим дочерям и женам участвовать в опросах и встречах с людьми за пределами дома. Для того, чтобы получить разрешение поговорить с женщинами и девушками, необходимо запастись временем и терпением. Мужчины дают такое разрешение лишь тем организациям или проводящим опрос лицам, кому они доверяют.

Детей и молодых людей обучают, главным образом, давать ответы, приемлемые с точки зрения родителей или учителей. Это выяснилось в ходе исследований и опросов детей на предмет их опыта в области соблюдения их прав и уровня насилия, с которым они ежедневно сталкиваются в школе, дома и в различных учреждениях»²⁸.

информации и источников информации, что позволит получить картину, в максимально возможной степени отражающую действительность.

На этапе планирования процесса предварительного анализа следует составить техническое задание, в котором необходимо определить:

Цели: в них следует специально указать необходимость анализа отличающихся друг от друга потребностей и приоритетов в области безопасности и правосудия, характерных для мужчин, женщин, девушек и юношей, а также разработки процесса предварительного анализа с учетом гендерной специфики.

Виды предварительного анализа: Справочник КПП ОЭСР по реформированию системы безопасности предлагает вниманию донорских организаций следующий перечень:

- Предварительный неформальный анализ для изучения обстановки и потребностей.
- Первоначальное технико-экономическое исследование на предмет возможных преимуществ от внедрения программы помощи РСБ.
- Полный анализ на предмет всестороннего изучения общенациональных условий для проведения РСБ.
- Анализ по отдельным секторам или отдельным проблемам с целью изучения потребностей отдельного института сектора безопасности или конкретной проблемы – например, отсутствие доступа к правосудию²⁷.

Бюджет: в бюджет следует включить конкретные статьи затрат на мероприятия по сбору данных у женщин и представителей других маргинализованных групп.

Методы сбора данных: выбор методов зависит от конкретной обстановки и наличия данных. В идеальном случае следует обеспечить совокупный сбор как количественных, так и качественных данных. К источникам и методам сбора данных относятся:

- **Кабинетное исследование:** первоначальное изучение существующей документации, включая соответствующие правовые акты, национальные нормативные документы и бюджеты, правительственные и неправительственные публикации, обследования домохозяйств, учетные документы государственных учреждений, демографические исследования и исследования в области здравоохранения, и т.д. Следует также включить информацию об НПП и факторах уязвимости, с которыми сталкиваются маргинализованные группы.
- **Данные вразбивку по представителям обоего пола:** Следует, чтобы все данные собирались вразбивку, как минимум, по полу и возрасту. Кроме того, полезно подразделять данные и по другим соответствующим факторам,

таким, как местность проживания, этническое происхождение, религиозная принадлежность, сексуальная ориентация и состояние здоровья.

- **Полуструктурированные опросы:** Ценную информацию можно извлечь путем опроса ключевых заинтересованных субъектов из институтов сектора безопасности, органов контроля и ОГО, включая женские организации. Опрашивать следует мужчин и женщин, а также экспертов по гендерным вопросам.
- **Проведение бесед с фокус-группами:** Такие беседы могут помочь в сборе информации от сотрудников отдельных институтов сектора безопасности – например, охранников тюрем или сотрудников служб пограничной охраны. С их помощью можно также собирать качественную информацию у представителей маргинализованных групп, таких, как дети, сельские общины, лица из числа ЛГБТ, женщины, носители ВИЧ/СПИД, а также пожилые люди и инвалиды. Весьма важный момент – выбор лиц, которым предстоит отбирать членов фокус-групп и проводить беседы с ними; здесь следует учитывать такие факторы, как опыт проведения групповых мероприятий, культурный контекст, особенность данной фокус-группы и гендерная динамика. К мерам, которые могут способствовать участию женщин в фокус-группах, относятся следующие:
 - Организация заседаний специальных фокус-групп для женщин и девушек.
 - При необходимости, обеспечение ухода за детьми и предоставление транспортных средств.
 - Организация заседаний в удобное для женщин и девушек время и в удобном месте.
 - Разработка средств для общения с группами неграмотных лиц.
- **Обследование домохозяйств²⁹:** обследование домохозяйств и другие методы обследования населения (например, «Ускоренный мониторинг и обследование на предмет степени удовлетворенности»³⁰, может быть полезным для сбора информации о том, что думает общественность по поводу институтов безопасности и правосудия и соответствующих проблем. В такие анкеты следует включать специфические вопросы о том, что люди думают об институтах сектора безопасности, о доступе к правосудию, о нарушениях прав человека сотрудниками служб безопасности и о проблемах НПП.

Полезные перечни контрольных вопросов для анализа конкретных проблем в области безопасности можно найти в руководствах и пособиях по проведению анализа, таких, как «Guidelines for Gender-Based Violence» (Рекомендации по борьбе с насилием на гендерной почве), разработанные Межведомственным постоянным комитетом (см. рамку 5). Поскольку универсальных решений для таких проблем не существует, может быть целесообразно применять смешанные

Рамка 5

Предварительный анализ проблем безопасности с особым вниманием к сексуальному насилию в условиях проведения гуманитарных операций

Виды информации, которую надлежит собирать³¹:

- Демографические данные, включая отдельные данные по полу и возрасту.
- Характеристика перемещений населения (для выявления риска сексуального насилия).
- Характеристика обстановки, участвующих в операции организаций, а также видов предоставляемых услуг и проводимых мероприятий.
- Обзор ситуации с сексуальным насилием (наиболее уязвимые группы населения, любые имеющиеся данные о случаях сексуального насилия).
- Национальные органы безопасности и правовой защиты (законодательство, юридические определения, правила полицейского, судебного и гражданского производства).
- Общинные системы традиционного правосудия или обычного права.
- Существующие межсекторальные меры предупреждения таких преступлений и реагирования на них (координация, механизмы перенаправления жертв, психосоциальная и медицинская помощь, службы безопасности/полиция, защита/правосудие).

подходы сообразно конкретной обстановке безопасности с тем, чтобы обеспечить индивидуальный подход к процессу сбора данных.

Способы интеграции гендера в существующие концепции предварительного анализа РСБ

Одним из примеров существующих концепций предварительного анализа РСБ может служить «Концепция анализа управления сектором безопасности и его развития», разработанная Институтом международных исследований Нидерландов «Клингендайл». Структурно она разбита на четыре этапа: подготовительная работа, планирование и анализ, анализ политики и проведение семинаров³². В этой концепции анализа используется 12 различных видов индикаторов³³. В рамках 6 приводятся вопросы по каждому индикатору, составленные с учетом гендерной специфики. Возможен и другой вариант, когда каждый основной вопрос снабжается подвопросами о том, как каждый из этих факторов влияет, соответственно, на мужчин и на женщин.

Все эти индикаторы необходимо распределить по категориям и по степени важности в данном контексте. Путем измерения этих факторов в течение определенного периода времени можно вычислить ту или иную тенденцию и динамику конкретных последствий. Аналогичным образом можно надеяться, что, определив какую-либо конкретную линию тренда на основе таких многомерных индикаторов, можно предсказать будущее развитие событий и подкорректировать ту или иную программу или реформу для достижения искомой цели или результатов. В качестве интерактивных последующих мероприятий Институт «Клингендайл» предлагает проведение семинаров для обсуждения полученных результатов и мер реагирования на них³⁴.

Предварительный анализ может дать лицам, ответственным за принятие решений по РСБ, важные отправные данные, которые можно использовать для проведения дальнейшего мониторинга и итоговой оценки РСБ. Путем сравнения результатов того или иного предварительного анализа с результатами проверок и итоговых оценок можно измерить уровень успеха или неудачи процессов РСБ, сделать выводы на будущее и выявить примеры передовой практики.

4.2. Способы интеграции гендера в систему мониторинга и итоговой оценки РСБ

Система мониторинга и итоговой оценки может способствовать получению искомых результатов и обеспечить непрерывность того или иного процесса. В случае РСБ, когда необходимо обеспечить координацию деятельности различных институтов и процессов преобразования сектора, следует применять систематический подход, предусматривающий участие различных групп общества. Основными принципами, применяемыми на протяжении всего процесса мониторинга, следует сделать укрепление местной инициативы, прозрачность и демократический контроль. Важно определить, кто будет принимать решение об успехе или неуспехе мероприятий РСБ, особенно в ходе анализа механизмов мониторинга с точки зрения гендерной концепции. Ожидается, что, благодаря процессам РСБ, осуществляемым с учетом гендерных аспектов, политика, ведомственная культура и последствия реформы сектора безопасности будут способствовать повышению гендерного равенства и учета гендерной специфики³⁵.

Кто отвечает за мониторинг/итоговую оценку?

■ В зависимости от вида реформ и конкретной обстановки в стране, ответственность за мониторинг и итоговую оценку РСБ может быть возложена на целый ряд субъектов. Чтобы избежать ситуации, в которой процессы МИО полностью игнорируют гендерные проблемы, к работе органов, ответственных за МИО, важно привлекать экспертов в области гендера и лиц обоего пола. К разработке и реализации процессов МИО следует также привлекать представителей целевых групп населения. Важной представляется также стратегия, направленная на выявление, стимулирование и обучение «поборников идеи учета гендера» из числа руководителей, что поможет надлежащему учету гендерных аспектов в ходе МИО. Важно добиться, чтобы в числе таких поборников были мужчины, занимающие высокие руководящие должности; они обеспечат наличие необходимой политической воли и будут выступать в качестве положительного примера для подражания³⁶.

Институты сектора безопасности: в рамках отдельных институтов сектора безопасности созданы внутренние механизмы МИО, которые можно использовать для надзора за реализацией РСБ. Кроме того, конкретные механизмы МИО можно включить во внутренние процессы реформ. Существующие в рамках этих институтов контактные пункты по вопросам гендера также можно было бы привлечь к участию в МИО. Помимо использования внутренних МИО, для повышения надежности их результатов рекомендуется организовать внешний мониторинг и итоговую оценку РСБ силами независимых организаций.

Парламент: мониторинг и итоговую оценку РСБ могут проводить парламентские комитеты по делам обороны и безопасности. Парламент, в чьи полномочия входит законодательный и бюджетный контроль, может выполнять эти функции и для контроля над РСБ. Кроме того, парламентарии могут организовывать депутатские комиссии по расследованиям или слушания, требовать проведения аудита бюджета и оценки реализации РСБ.

См. «Гендер и парламентский контроль над сектором безопасности»

Министерства: Обязанности по контролю над реформированием конкретных секторов возложены на различные министерства. Например, министерство обороны отвечает за реформирование вооруженных сил, а министерство внутренних дел нередко отвечает за реформу полиции и системы тюрем. В процессах МИО РСБ могут также принимать участие министерства по делам женщин и (или) семьи.

Координационные органы правительства: Планирование, реализация процессов реформы сектора безопасности и контроль над ними нередко осуществляют специально назначенные координационные органы правительства, такие, как советы национальной безопасности. В состав таких советов нередко входят представители широкого ряда министерств, а также советники по вопросам безопасности и представители канцелярии премьер-министра/президента.

Региональные организации и механизмы: Региональные межправительственные, а также международные организации могут играть заметную роль в стимулировании мер МИО РСБ, оказании им поддержки, а также в организации совместных систем МИО. Правительства, связанные с региональными организациями, правовыми актами и докумен-

Рамка 6 Интеграция гендерных аспектов в концепцию предварительного анализа РСБ, разработанную Институтом «Клингендайл»	
Индикаторы системы государственного управления	Основные вопросы
Легитимность государства	Является ли данное государство легитимным представителем народа в целом? <ul style="list-style-type: none"> ➤ Репрезентативен ли состав правительства и парламента с точки зрения присутствия в них женщин, мужчин и лиц из числа этнических/религиозных меньшинств? ➤ Представляются ли данные о явке на выборах вразбивку по полу избирателей?
Предоставление общественных услуг	Ухудшается или улучшается качество общественных услуг? <ul style="list-style-type: none"> ➤ Гарантирован ли равный доступ к общественным услугам? ➤ Пользуются ли женщины равным с мужчинами доступом к услугам безопасности и правосудия? ➤ Какова степень гендерного равенства в плане доступа к продуктам питания, воде, оздоровительным учреждениям, больницам?
Верховенство закона и права человека	Нарушаются ли права человека; применяется ли принцип верховенства закона произвольно (или его применение приостановлено); или принцип верховенства закона установлен, и уровень нарушений снижается? <ul style="list-style-type: none"> ➤ Нарушаются ли права женщин? ➤ Какие виды НГП имеют место, и насколько они распространены?
Руководство	Увеличивается ли раскол между элитами страны, или они руководствуются национальной идеей? Могут ли лидеры заручиться поддержкой различных групп общества? <ul style="list-style-type: none"> ➤ В равной ли степени мужчины и женщины представлены в составе руководства? ➤ Поддерживают ли мужчины и женщины одних и тех же лидеров?
Индикаторы системы безопасности	
Аппарат системы безопасности	Действует ли аппарат системы безопасности как «государство в государстве» или установлена профессиональная военная структура, подотчетная органам гражданского контроля? <ul style="list-style-type: none"> ➤ Каково соотношение мужчин и женщин в составе аппарата безопасности и занимаемых ими должностей? ➤ Совершают ли сотрудники сектора безопасности акты НГП, включая сексуальные домогательства? Их виды и распространенность? ➤ Приняты ли надлежащие нормативные документы и инструкции, направленные на предупреждение актов НГП, совершаемых сотрудниками сектора безопасности, реагирование на них и вынесение наказаний? ➤ Установлены и действуют ли механизмы контроля со стороны гражданского общества, включая женские организации?
Обстановка в регионе	Имеет место рост или снижение дестабилизирующих трансграничных вмешательств в регионе?
Индикаторы социально-экономического развития	
Демографические проблемы	Проблемы нарастают или идут на спад? <ul style="list-style-type: none"> ➤ Коэффициент смертности младенцев и рожениц? ➤ Имеют ли женщины доступ к обучению и услугам в области планирования семьи? ➤ Привести данные о количестве инфицированных ВИЧ/СПИД и повышающиеся или понижающиеся линии тренда – вразбивку по лицам обоего пола.
Положение с беженцами и внутренне перемещенными лицами	Существует ли массовое перемещение беженцев и перемещенных лиц, создающее чрезвычайные гуманитарные ситуации, или эти лица расселяются, что приводит к решению проблемы? <ul style="list-style-type: none"> ➤ Каков состав беженцев/внутренне перемещенных лиц (женщины, мужчины, девушки или юноши)? ➤ Каков уровень насилия, включая НГП, в отношении беженцев/внутренне перемещенных лиц?
Враждебные действия между группами населения	Сохраняются ли настроения групповой кровной мести, паранойей мести, или наблюдается примирение и снижение уровня враждебности в обществе? <ul style="list-style-type: none"> ➤ Есть ли у группового насилия гендерное измерение (такое, как широкое распространение сексуального насилия), или речь идет о насилии между группами мужчин с применением легкого стрелкового оружия?
Эмиграция и бегство из страны	Превратилось ли бегство из страны в хроническое явление или уровень эмиграции сокращается? <ul style="list-style-type: none"> ➤ Уезжают ли в эмиграцию женщины, мужчины, девушки или юноши?
Возможности экономического развития для различных групп населения	Имеет ли место неравенство экономического развития различных групп населения, или такие различия стираются? <ul style="list-style-type: none"> ➤ Существует ли неравенство экономического развития мужчин и женщин? ➤ Каковы проблемы и возможности на пути экономического развития женщин?
Состояние экономики	Имеет ли место резкий/серьезный экономический спад, или наблюдается рост экономики? <ul style="list-style-type: none"> ➤ Имеются ли различия между мужчинами и женщинами с точки зрения их участия в формальных и неформальных рынках? ➤ Различается ли экономический потенциал/экономические потери мужчин и женщин в период кризиса?

тами, нередко обязаны отчитываться перед специальными региональными органами мониторинга. Что касается гендерных аспектов, то различными региональными организациями разработаны важные механизмы мониторинга, которые могут стать платформой для внедрения гендера в МИО РСБ:

- **Советом Европы** разработан документ «Концептуальные рамки систематического учета гендерной проблематики» (1998 г.), в котором предлагаются индикаторы и ориентиры, подкрепленные механизмами комплексного анализа и итоговой оценки³⁷.
- **«План действий содружества по обеспечению гендерного равенства»** (1997 г.) подтверждает контрольную цифру, в соответствии с которой не менее 30% должностей, связанных с принятием решений в политике, государственной деятельности, в частном секторе, в мероприятиях по разрешению конфликтов и мирных инициативах, должны принадлежать женщинам. Он поощряет комплексный подход к внедрению проблемы равенства полов, прав человека и лиц, инфицированных ВИЧ/СПИД, в программы обучения институтов сектора безопасности, а также призывает правительства принять меры для сбора, мониторинга и распространения данных вразбивку по лицам каждого пола³⁸.
- **Секретариат Объединения стран западной части Тихого океана** разработал «Исправленную тихоокеанскую платформу действий по улучшению положения женщин и обеспечению гендерного равенства в 2005 – 2015 гг.», реализация которой предусматривает: выполнение Резолюции Совета Безопасности ООН № 1325 о женщинах, мире и безопасности (2000 г.); совершенствование сбора данных вразбивку по лицам каждого пола и использование гендерных индикаторов; предоставление миротворцам гендерного обучения; участие женщин во всех актах и процессах принятия решений в области обеспечения мира и правосудия; искоренение насилия в отношении женщин; равный доступ к правосудию³⁹.
- **Межамериканская комиссия по делам женщин Организации американских государств** разработала «Межамериканскую программу укрепления прав женщин»⁴⁰ и «Декларацию и план действий по гендерному равноправию и равенству»⁴¹ (1999 г., 1996 г.), направленные на мониторинг и координацию мер по внедрению систематического учета гендера в регионе. Параграф 4 предусматривает анализ доступа к правосудию, принятие механизмов итоговой оценки с учетом гендерной специфики и внедрение механизмов мониторинга судебных решений⁴². Документ предлагает, чтобы все государства-члены организовали сбор данных вразбивку по таким параметрам, как «пол, возраст, состояние здоровья (инвалидность), этническое происхождение и любая иная актуальная категория»⁴³.

Омбудсмен/управление омбудсмента: Ответственность за проведение мер МИО можно также возложить на омбудсмента. Следует, чтобы такой омбудсмен выступал в качестве независимого представителя общественности (обычно назначаемого правительством или организацией, в которой он(а) работает) и принимал жалобы от пострадавших граждан. Кроме того, омбудсмен может осуществлять надзор над процессом РСБ, рассматривая случаи нарушения прав человека и неправомерных действий. Следовательно, институт омбудсменов может способствовать обеспечению прозрачной, демократичной и эффективной деятельности институтов сектора безопасности.

Для того, чтобы омбудсмен мог надлежащим образом реагировать на жалобы по поводу случаев НГП, гендерной дискриминации и других гендерных проблем, необходимо, чтобы его деятельность строилась с учетом гендерной специфики. Примером института омбудсмента, обращающего особое внимание на проблемы женщин или гендерные проблемы, может служить Управление омбудсмента по вопросам гендерного равенства Египта⁴⁴.

Донорские организации: Важными механизмами МоИ РСБ могут быть мониторинг и отчетность со стороны донорских организаций (см. рамку 7). Кроме того, доноры могут оказать поддержку формированию и реализации МоИ РСБ общенационального уровня. Например, это можно сделать путем принятия меморандума взаимопонимания, который предусматривает конкретные обязательства обеих сторон: «меморандум взаимопонимания (МВ) между правительством Соединенного Королевства и правительством Сьерра-Леоне определяет обязательства Сьерра-Леоне в области сектора безопасности и смежных областях реформы государственного управления, а также обязательства Соединенного Королевства по оказанию технической и финансовой помощи»⁴⁵.

Гражданское общество: следует, чтобы в мониторинге и итоговой оценке процессов РСБ принимали участие представители гражданского общества, особенно в случаях, когда речь идет о должностных проступках, нарушениях прав человека и НГП, совершаемых сотрудниками сектора безопасности. Этого можно добиться путем привлечения организаций гражданского общества, в том числе женских организаций, к работе в официальных механизмах контроля или к независимым исследованиям процессов РСБ с представлением соответствующей отчетности.

См. «Гендер и контроль над сектором безопасности со стороны гражданского общества»

Объекты мониторинга/итоговой оценки

Общая цель мониторинга состоит в проведении проверки и получении информации о том, остаются ли в силе предположения, сделанные в ходе предварительного анализа, подлежат ли корректировке первоначальные цели процесса реформ, «обеспечиваются ли эффективное выполнение мероприятий, необходимых для достижения искомых результатов, а также приводит ли их выполнение к запланированным последствиям»⁴⁷. В контексте РСБ следует осуществлять последовательный мониторинг и итоговую оценку всех нормативных документов и программ, связанных с реформой, с тем, чтобы обеспечить их соответствие установленным целям. Кроме того следует, чтобы итоговая оценка позволила выявить такие моменты, как: специфические последствия этих документов и программ для мужчин, женщин, девушек и юношей; повысилась ли эффективность мер по предупреждению НГП, реагированию на такие преступления и обеспечению наказаний за них; проходит ли процесс разработки и реализации НГП в соответствии с принципом участия общественности; а также реализованы ли цели, связанные с учетом гендерной проблематики.

Ниже приводится перечень некоторых общих направлений для осуществления мониторинга и итоговой оценки при проведении анализа РСБ с учетом гендерной специфики:

Рамка 7

Интеграция гендера в итоговую оценку РСБ: Министерство международного развития Соединенного Королевства (ММР)⁴⁶

В сотрудничестве с Министерством иностранных дел и по делам Содружества, а также с Министерством обороны, ММР поручило четырем экспертам в области РСБ провести независимую итоговую оценку программ реформирования систем безопасности и правосудия в Африке. В задачу оценки входило изучение систематического учета гендерной проблематики и проблем ВИЧ/СПИД в программах реформирования систем безопасности и правосудия (в связи с тем, что это основные темы двусторонних программ ММР).

Техническое задание итоговой оценки включает:

Две основные цели

1. Осуществить оценку последовательности, эффективности и воздействия программ РСБ, разработанных Соединенным Королевством для Африки за последние 4 года.
2. Извлечь уроки на будущее и выработать рекомендации относительно стратегического направления будущих программ РСБ в Африке и в других регионах управления ими.

Методика

1. Предварительная подготовка проведения оценки (продолжительностью до 30 дней), которая включает:
 - a. Кабинетный анализ вторичных источников, в том числе предложений, региональных и национальных стратегий, отчетов по проектам, существующих итоговых оценок и обзоров, и т.д.
 - b. Определение основных вопросов для проведения итоговой оценки и разработка системы оценки, определение основных заинтересованных субъектов для проведения опросов и рассмотрения примеров отдельных стран, планирование рабочих визитов. Консультантам рекомендовалось пользоваться «Системой реализации РСБ», разработанной КПП ОЭСР.
 - c. Координационная группа Фонда ММР по предотвращению конфликтов в Африке предоставила информацию с мест по предлагаемой системе оценки и предварительные выводы, а также приняла решение относительно анализа отдельных примеров.
2. Проведение анализа (продолжительность – до 40 дней).
 - a. Посещения стран и проведение опросов в Лондоне. Для работы на местах консультанты подготовили планы обзора отдельных стран в рамках консультаций с группами от каждой страны.
 - b. Консультанты подготовили памятные записки для обсуждений с группами от отдельных стран, которые проводились в конце каждого визита и перед отъездом.
3. Оформление и представление выводов (продолжительность – до 20 дней).
 - a. До составления окончательного проекта отчета об итоговой оценке консультанты представили свои выводы координационной группе.

Выводы по вопросам гендера

Проблемы гендера, наряду с проблемами ВИЧ/СПИД, хорошо представлены в программах по темам охраны, безопасности и доступа к правосудию, однако они практически не затрагиваются программами по вопросам обороны и деятельности полиции, или более обширными программами, такими, как Программа Сьерра-Леоне по реформированию сектора безопасности. Официальная рекомендация, составленная с учетом гендера, гласит:

Рекомендация 5: Мы рекомендуем, чтобы «Парижская декларация по повышению эффективности внешней помощи», тема о публичном финансовом менеджменте и основные темы правительства Соединенного Королевства по проблемам ВИЧ/СПИД и гендера были включены во все вмешательства в рамках РСБП (Реформирования сектора безопасности и правосудия), а не только в те, которые специально направлены на ОБДП (Охрану, безопасность и доступ к правосудию).

- Повышение/понижение уровня НГП (количество и виды нарушений прав человека сотрудниками служб безопасности, сообщения о которых поступили в течение некоторого времени)⁴⁸.
- Программы и службы по реагированию на НГП.
- Включение гендерных аспектов в системы программ.
- Наличие у женщин, мужчин, юношей и девушек доступа к услугам государственных служб безопасности.
- Наличие у женщин, мужчин, юношей и девушек доступа к правосудию.
- Равенство доступа к руководящим должностям в институтах сектора безопасности.
- Законы, направленные на борьбу с НГП.
- Осведомленность населения о факторах опасности, определяемых гендерной спецификой (таких, как НГП).
- Число женщин в кадровом составе институтов сектора безопасности и занимаемые ими должности.
- Механизмы для набора женщин в институты сектора безопасности, удержания женщин и продвижения их по службе.
- Количество занятий по программам гендерного обучения и их результативность.
- Нормативные документы в области безопасности, направленные на решение гендерных проблем.

Методы проведения мониторинга/итоговой оценки

Обеспечить проведение мониторинга и итоговой оценки РСБ с учетом гендерной специфики можно путем интеграции гендерной проблематики в системы управления, нацеленные на результат, а также путем использования индикаторов, учитывающих гендерную специфику.

Управление, нацеленное на результат

Управление, нацеленное на результат (УНР), нередко используется как инструмент для итоговой оценки мероприятий и среднесрочных результатов⁵⁰. Эта система управления способствует осуществлению стратегического планирования и реализации мониторинга, направленного на оценку краткосрочных и среднесрочных результатов, цель которого – установить путем измерения, способствуют ли данные мероприятия достижению общей цели. УНР ориентировано на качество реализации задач и на достижение краткосрочных, среднесрочных и долгосрочных результатов, которые вместе составляют цепь результатов. Цепи результатов состоят из различных стратегических этапов, начиная с вводного компонента, который может представлять собой какой-либо нормативный документ, закон или процесс принятия решений:

Более подробный перечень индикаторов по реформированию системы правосудия см. в Приложении А «Примеры индикаторов: гендер и реформирование системы правосудия».

Рамка 8

Итоговая оценка интеграции проблематики ВИЧ/СПИД в программы РСБ в Африке

«Проблемы ВИЧ/СПИД оказывают значительное влияние на реформы систем безопасности и правосудия в странах Африки южнее Сахары. Реформа систем безопасности и правосудия находится под воздействием множества тех же отрицательных факторов, что и другие направления реформ, связанные с участием большого количества людей, будь то реформа системы образования, социального обеспечения, торговли или промышленности. Обычно к группам, на которых отрицательное воздействие реформ сказывается более всего, относятся вооруженные силы и полиция... В конце 2006 года военные власти Уганды стали демонстрировать больше понимания в отношении донорской помощи и проявлять больше интереса к ней. Однако, по-видимому, в регионе еще широко распространено нежелание признать существование этой проблемы или решать ее в рамках прозрачных процедур...

Несмотря на то, что представители Соединенного Королевства, заинтересованные в программах РСБП (реформирование сектора безопасности и правосудия), прекрасно осведомлены о проблемах ВИЧ/СПИД (собственно, в середине 90-х годов прошлого века Служба военной разведки Соединенного Королевства провела тщательное исследование возможных последствий этой проблемы для вооруженных сил Африканских стран), основные наработки в этой области, как правило, принадлежат МРР (Министерству международного развития Соединенного Королевства), а не МО (Министерству обороны). Проблемы ВИЧ/СПИД не входят в число направлений деятельности ФПКА (Фонд по предупреждению конфликтов в Африке), хотя эта проблема явно имеет значение для многих из них. Показателен тот факт, что Техническое задание к данному обзору (Приложение 1) не содержит упоминания о ВИЧ/СПИД. Возможно, что, поскольку, мероприятия по ВИЧ/СПИД в Соединенном Королевстве в основном сосредоточены в рамках двусторонних программ МРР, жертвы этого заболевания из числа военнослужащих и сотрудников полиции и риски, которыми они подвергаются в этом плане в связи с их профессиональной деятельностью, обычно не принимаются во внимание – если не на индивидуальном уровне, то, как минимум, на уровне институтов»⁴⁹.

Индикаторы

Для создания эффективно работающей системы МОИ РСБ чрезвычайно важно установить четкие, поддающиеся количественному измерению индикаторы, основанные на конкретном контексте и учитывающие гендерную специфику. Таким индикатором может быть какое-нибудь число, факт или даже мнение, которое характеризует ту или иную ситуацию и (или) изменение. При использовании метода управления, нацеленного на результат, индикаторы отражают среднесрочные результаты цепи результатов. Важно различать различные виды используемых индикаторов:

Индикаторы вводимых ресурсов измеряют степень ввода ресурсов, задача которых – обеспечить реальное выполнение того или иного проекта или политики.

Индикаторы эффективности реализации/процесса предназначены для оценки качества реализации мероприятий в целях отслеживания продвижения к достижению искомым результатов.

Индикаторы хода выполнения/среднесрочного результата измеряют длительные последствия реализации программы или политики.

Можно принять меры для того, чтобы все эти индикаторы, будь то количественные или качественные, учитывали гендерную специфику. Согласно формулировке Канадского агентства международного развития, «индикаторы, учитывающие гендерную специфику, выполняют особую функцию, демонстрируя связанные с гендерной проблематикой изменения, которые с течением времени происходят в обществе. Значение таких индикаторов заключается в том, что они могут показать происходящие со временем изменения статуса и ролей мужчин и женщин и тем самым измерить степень достижения цели гендерного равенства»⁵².

Для того, чтобы иметь возможность провести перекрестную проверку долгосрочного результата политики и программ РСБ и получить полную их картину, очень важно использовать оба вида индикаторов (см. рамку 9). Количественные и качественные индикаторы, учитывающие гендерную специфику в контексте РСБ, можно определить следующим образом:

Количественные индикаторы: количественные индикаторы, учитывающие гендерную специфику, выражаются в числовой форме. Их можно собирать путем анализа данных обследований и административной отчетности, составленных вразбивку по полу и возрасту объектов.

Примеры:

- Количество сотрудников полиции, прошедших обучение по гендерным проблемам.
- Количество женщин-офицеров вооруженных сил.
- Количество рапортов об актах НГП⁵³.
- Количество мужчин и женщин, подавших рапорты о преследованиях гомосексуалистов и лесбиянок.

Качественные индикаторы: документальное подтверждение мнений, взглядов или суждений. Качественные индикаторы можно получить путем изучения мнений, проведения опросов, публичных слушаний, включенного наблюдения и работы с фокус-группами. Примеры:

- Более высокий уровень поддержки общественностью вмешательств полиции в случаи бытового насилия.
- Повышение интереса к нормативным документам и правовым нормам, разработанным с учетом гендерной специфики.
- Рабочая среда, в которой отсутствует дискриминация и учитываются интересы семей сотрудников.
- Заинтересованность парламента в реализации инициатив по систематическому учету гендерной концепции⁵⁴.
- Представления о существующих механизмах реагирования на изнасилования мужчин в тюрьмах.

Важным моментом также является правильная интерпретация индикаторов. Например, рост числа сообщений об актах сексуального насилия может быть результатом улучшения работы служб реагирования и общего повышения осведомленности женщин о своих правах, а может просто свидетельствовать о росте сексуального насилия. «В некоторых программах, с которыми я работаю, мы интерпретируем рост числа сообщений об актах насилия в отношении женщин и детей в качестве показателя того, что женщины и дети во все большей степени начинают понимать свои права и во все большей степени требуют какой-то реакции со стороны сектора обеспечения правопорядка и безопасности (что уже означает шаг к решению проблемы), но это также может свидетельствовать и об улучшении работы сектора безопасности (в данном случае – полиции)»⁵⁶.

Цель результатов УНР: мероприятие – краткосрочный результат – среднесрочный результат – искомый долгосрочный результат/общая цель

В контексте РСБ с учетом гендерной специфики упрощенный план действий (включающий единственное мероприятие для всех секторов), основанный на методике УНР, мог бы выглядеть следующим образом⁵¹:

Сектор	Общая цель	Краткосрочный результат	Среднесрочный результат	Мероприятие	Индикатор
Полиция	Предоставление услуг с учетом гендерной специфики.	Повышение уровня знаний по гендерным проблемам.	Обучение сотрудников полиции в области гендерной проблематики.	1. Проведение занятия по гендерному обучению, по методам реагирования на НГП и методам работы с жертвами НГП.	1. Количество сотрудников полиции, прошедших обучение. 2. Изменение поведения сотрудников полиции в отношении жертв НГП.
Вооруженные силы	Повышение уровня гендерного равенства в вооруженных силах.	1. Выявление исходных точек для интеграции гендера в порядок набора на службу в вооруженные силы. 2. Повышение числа женщин-военнослужащих.	1. Предварительный анализ порядка набора на службу и возможных исходных точек для интеграции гендера. 2. Изменение стратегии набора на службу с целью повышения набора женщин.	1. Сбор данных/информации о причинах или мотивации для подачи заявлений на военную службу среди военнослужащих/среди гражданских лиц. 2. Меры положительной дискриминации в отношении женщин-кандидатов на военную службу.	1. Повышение числа заявлений от женщин о приеме на военную службу. 2. Количество женщин-военнослужащих. 3. Количество случаев сексуальных домогательств и надругательств, отраженных в рапортах.
Парламент	Усиление защиты от бытового насилия.	Правовые нормы, защищающие женщин и мужчин от бытового насилия.	Закон о запрете бытового насилия, включая определения.	1. Инициирование парламентом правовой реформы. 2. Разработка проекта текста правовой нормы. 3. Принятие закона.	Повышение числа судебных процессов и обвинительных приговоров по делам о бытовом насилии.

4.3. Методы проведения гендерного аудита институтов сектора безопасности

Помимо внедрения гендерных аспектов в предварительный анализ РСБ и в процессы МИО, более подробную информацию, необходимую для руководства процессом реформ может дать гендерный аудит институтов сектора безопасности. Такой аудит может быть чрезвычайно полезен для институтов сектора безопасности, поскольку он направлен на «выявление направлений, по которым дела обстоят хорошо и достигнуты искомые результаты, приняты и действуют новаторские нормативные документы, а также на выявление нерешенных проблем как основы для планирования мероприятий по учету гендера»⁵⁸. Гендерный аудит может стать первым шагом на пути к проведению эффективной гендерной реформы/процесса систематического учета гендерной концепции; кроме того, он может быть полезным средством для мониторинга и итоговой оценки инициатив по систематическому учету гендера.

Отсутствие прозрачности в деятельности многих институтов сектора безопасности, таких, как вооруженные силы или разведслужбы, нередко является основным препятствием, которое необходимо преодолеть прежде, чем приступать к проведению гендерного аудита. К числу других факторов, от которых зависит гендерный аудит, относятся следующие:

- Политическая воля.
- Технический потенциал.
- Желание быть подотчетным и нести ответственность.
- Структура организации.

Несмотря на эти проблемы, проведение аудита того или иного института на предмет учета гендерной специфики может стать отличным первым шагом на пути к выявлению конкретных потребностей в реформировании.

Кто может проводить гендерный аудит?

Как и в случае с большинством внутренних инициатив организации, для проведения гендерного аудита необходимо, чтобы в нем было заинтересовано старшее руководство. Вместе с тем, не менее важно и участие всех сотрудников данного института. Процесс, в котором принимает участие весь коллектив, обеспечивает у людей чувство сопричастности, подотчетности и ответственности за результаты аудита.

Гендерный аудит и анализ может проводить либо внутренняя группа, либо сторонние инспекторы⁵⁹. У обоих вариантов есть как преимущества, так и недостатки (см. выше).

И в том, и в другом случае чрезвычайно важную роль играют координация действий и отношения между проводящей аудит группой и персоналом организации. В соответствии с рекомендацией Джоселин Скотт, независимого консультанта по правовым вопросам, первоначальный анализ следует проводить внешним экспертам, а непрерывный мониторинг и итоговую оценку – силами внутренней группы. Кроме того, она считает, что деятельность внешних консультантов также зависит от сотрудничества внутри организации и от политической воли старшего руководства⁶⁰. В этой связи она рекомендует, чтобы техническое задание на гендерный аудит составлялось в координации с представителями гражданского общества, а руководство аудитом осуществлял человек или институт, который может оставаться независимым. Как и в случае с гендерным обучением, может быть полезно включить в состав группы по проведению гендерного аудита мужчину и женщину.

Хотя состав групп гендерного аудита обычно бывает различным в зависимости от конкретного института и обстановки, в идеальном случае их участникам следует иметь опыт работы в институтах сектора безопасности и по гендерным проблемам. В состав таких групп могут входить:

- Омбудсмены.
- Контактные пункты по гендерным вопросам.

Рамка 9

Миссия ООН в Либерии и реформирование полицейских сил: сочетание количественных и качественных индикаторов⁵⁵

Одних цифр по набору на службу не достаточно, поскольку многие женщины через некоторое время увольняются. Этот количественный показатель можно было бы дополнить качественным, организовав опрос тех женщин, которые решили остаться, и тех, кто подает на увольнение. Это может помочь лучшему пониманию причин, которые делают службу в полиции (или в других институтах сектора безопасности) привлекательной или не привлекательной для женщин.

Вот некоторые из вопросов, которые можно было бы рассмотреть:

- Как полиция реагирует на случаи, участниками которых являются мужчины и женщины, и насколько отличается реагирование сотрудников полиции на такие случаи до и после прохождения ими обучения? Каково представление сотрудников полиции, прошедших обучение, о различиях в их собственном поведении? Каковы представления мужчин и женщин, которым приходится иметь дело с полицией (например, из женских организаций, выступающих за укрепление и защиту прав женщин и детей, особенно в связи с НГП, а также из правозащитных организаций или других НПО)?
- Какие виды жалоб поступают на сотрудников полиции после прохождения ими обучения?
- Какова доля в процентах женщин, юношей и девушек среди тех, кто уверен, что полиция будет обращаться с ними по справедливости (и изменилось ли это представление каким-либо образом)?
- Существуют ли свидетельства того, что полиция с большей вероятностью будет плодотворно работать с другими ведомствами над внедрением гендерных аспектов в свою работу – например, в области предупреждения преступлений?
- Каким было качество предоставленного обучения? Обращала ли программа обучения особое внимание на права женщин на безопасность и охрану? Способствовала ли она пониманию факторов и связей между НГП, отсутствием безопасности и ВИЧ? Способствовала ли она диалогу о культуре и правах человека – например, о том, чьи права защищаются при разрешении споров в системах традиционного и официального правосудия?

- Независимые инспекторы тюрем.
- Межведомственные рабочие группы.
- Подразделения по гендерным вопросам в составе миротворческих миссий.
- Правозащитные или женские организации.
- Ассоциации судей и адвокатов.
- Эксперты в области гендерного аудита – в качестве консультантов.

Объект аудита

В гендерный аудит обычно входит анализ широкого ряда внутренних гендерных проблем организации. Он может быть направлен на методы самооценки, на изучение представлений людей и (или) применять ряд различных методов сбора информации для изучения политики, структур, программ и персонала данного института (см. рамку 11). Кроме того, следует, чтобы гендерный аудит изучал последствия деятельности данного института для мужчин, женщин, девушек и юношей.

В рамках **методов самооценки** нередко применяются перечни контрольных вопросов, цель которых – выяснить, в какой степени данный институт обеспечивает систематический учет гендерной проблематики. Это предполагает хорошее знание процессов, целей, задач и полномочий данного института. Самооценка не обязательно отражает фактические последствия политики анализируемых институтов. Ниже приводятся примерные темы для анкеты самооценки:

- Уровень заинтересованности в учете гендерных аспектов при планировании программ и определение порядка их важности.
- В какой степени сотрудники различных уровней данной организации понимают суть связанных с гендерными

проблемами концепций и политики.

- Технический потенциал данной организации, включая существующую компетентность в гендерных вопросах, меры по наращиванию потенциала, мониторингу и итоговой оценке.
- Ведомственная культура и возможное наличие предвзятых взглядов, ведущих к дискриминации в отношении сотрудников, партнеров или обслуживаемого населения женского пола.

Сочетание методов самооценки и **оценки процедур** может дать более полную картину, по сравнению с использованием единственного подхода. В этой связи следует, чтобы в ходе аудита можно было получить ответы на следующие вопросы:



Можно ли сказать, что данный институт⁶²:

- Обеспечил равное представительство мужчин и женщин на всех уровнях своей организационной структуры?
- Применяет такую политику и практику в области работы с персоналом, которые способствуют набору, удержанию женщин и продвижению их по службе?
- Принял нормативные документы и механизмы, направленные на предупреждение сексуальных домогательств, дискриминации и насилия и на борьбу с ними?
- Обладает техническим потенциалом для решения проблем, связанных с гендерной спецификой?
- Обеспечивает базовое гендерное обучение всем своим сотрудникам?
- В настоящее время обеспечивает систематический учет гендерной проблематики во всех своих нормативных документах, программах и инициативах?
- Выделяет достаточное финансирование на реализацию инициатив, связанных с учетом гендерной проблематики?

Рамка 10

Оценка деятельности полиции в США

«Проведение подробной итоговой оценки эксперимента по организации охраны общественного порядка с участием представителей местной общины преследовало две цели. Одной из них было усиление реализации задач «коммунального полицейского патрулирования» за счет часто проводимого критического разбора действий сотрудников полиции. Другой целью было выяснить, замечают ли граждане какие-либо перемены с точки зрения качества охраны порядка... Проведенная Полицией управления Хьюстона итоговая оценка проекта «Охрана порядка в районе с учетом интересов местных жителей» опиралась на несколько видов отчетов: представляемые два раза в год аналитические отчеты патрульных полицейских, ежемесячные служебные журналы патрульных полицейских, листки коммунальной информации, листы отзывов граждан по вызовам полиции, анкеты следователей и формы оценки работы полицейских их непосредственными руководителями»⁵⁷.

	Преимущества	Недостатки
Группа внутреннего аудита	<ul style="list-style-type: none"> ■ Может потребовать меньше финансовых и организационных затрат, поскольку при этом не нужно нанимать внешних консультантов. ■ Знание внутренней структуры, инструкций и служебной иерархии. ■ Может вызвать к себе более серьезное отношение – в зависимости от должности, занимаемой в организации. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Отсутствие независимости. ■ Возможные последствия для участников группы в случае критических высказываний с их стороны. ■ Возможные препятствия для работы с учетом существующей служебной иерархии. ■ Отсутствие опыта в проведении гендерного аудита.
Группа внешнего аудита	<ul style="list-style-type: none"> ■ Более независимая точка зрения, а также, возможно, более широкий взгляд на проблему. ■ Отсутствие боязни последствий в случае критических высказываний о качестве внутренних процедур. ■ Опыт и знания в области проведения гендерного аудита. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Отсутствие понимания принципов деятельности конкретного института или организации. ■ Потенциально меньше возможностей для обеспечения сотрудничества со стороны персонала и сопричастности персонала к самому процессу. ■ Отсутствие общего видения деятельности организации, ее целей и интерпретации долгосрочных результатов.

Как проводить аудит?

До проведения гендерного аудита или итоговой оценки следует провести краткий обзор существующих документов, включая полномочия и правовые нормы, что поможет сформулировать первоначальное техническое задание⁶³. Ясное видение, общие цели и задачи аудита способствуют созданию процесса, содействующего наращиванию потенциала, а также получению долгосрочного результата, который может стать платформой для инициатив по систематическому учету гендерной проблематики (см. рамку 12).

Как и в случае с предварительным анализом РСБ и МИО, использование сочетания количественных и качественных данных дает более широкую картину по сравнению с ситуацией, когда проводится сбор лишь одного вида данных, поскольку при этом возникает больше возможностей для перекрестной проверки результатов исследования⁶⁵. Одна из проблем гендерного аудита и любой оценки в целом заключается в том, что различные методы сбора данных могут приводить к разным результатам. Кроме того, в зависимости от обстановки, одни люди предпочитают высказывать собственное мнение, а другие считают необходимым давать такие ответы, которые, по их мнению, хочет слышать лицо, проводящее опрос⁶⁶. Существует множество разных методов сбора данных для анализа, однако в любом случае следует обеспечить их сбор

раздельно по представителям обоего пола. К таким методам относятся:

- **Кабинетный анализ** существующей документации, в том числе нормативных документов и материалов внутренних программ.
- **Обследования**, которые не обязательно проводить в ходе личной беседы. Их можно организовать путем раздачи сотрудникам анонимных анкет.
- **Опросы**: в зависимости от масштаба данного института, подробные опросы сотрудников могут дать больше возможностей для проведения качественных исследований.
- **Беседы с фокус-группами**, которые можно проводить в форме отдельных собраний для мужчин и для женщин, или для сотрудников различного ранга – если для культуры данной страны характерна высокая иерархичность. Такие беседы могут открыть возможности для дальнейшего исследования динамики процесса реформ в институтах, а также для выявления возможных стереотипов и иных препятствий на пути систематического учета гендера. Процессы гендерного аудита, предусматривающие участие всех заинтересованных лиц, способствуют укреплению чувства сопричастности к ним и заинтересованности в реализации инициатив по систематическому учету гендерной концепции, которые основаны на рекомендациях, разработанных по результатам аудита.

Рамка 11 Оценка правоохранительными органами собственных мер по набору и удержанию женщин на службе⁶¹

Порядок, рекомендуемый для небольших учреждений

Предлагаемый ниже порядок анализа модифицирован с учетом ограниченных ресурсов и ограниченного числа персонала небольших учреждений:

- Сформировать комиссию в составе:
 - Руководителя, ответственного за набор, наем или обучение персонала.
 - Если возможно, сотрудников-женщин. Если в данном учреждении женщин нет, следует обратиться за помощью к соседнему учреждению, в составе которого работают сотрудники полиции-женщины.
 - Женщины-представительницы местной общественности.
 - Эксперта по работе с персоналом.
 - Юриста с опытом работы в области гражданских прав и трудового права.
- Созвать собрание, на котором следует обсудить порядок проведения анализа, представить всех членов группы, ознакомить с положением женщин в данном правоохранительном органе и распределить обязанности по проведению анализа. Такие обязанности следует распределять в соответствии с квалификацией данного члена группы и наличием у него времени.
- Установить срок для проведения анализа и подготовки рекомендаций.
- После того, как члены группы закончат анализ, собрать комиссию еще раз и обсудить выводы по каждому компоненту анализа. Подготовить итоговый отчет с рекомендациями по изменениям, которые надлежит осуществить. Рекомендовать порядок очередности введения изменений.
- После утверждения рекомендаций следует назначить лицо, занимающее высокую должность, которое обязано отслеживать ход выполнения рекомендаций с представлением ежеквартальных отчетов.

Рамка 12

Гендерный аудит Международной организации труда (МОТ)

«Первый гендерный аудит МОТ (октябрь 2001 г. - апрель 2002 г.) проводился с целью анализа хода выполнения проекта и установления отправных параметров систематического учета гендерной концепции в бюро. Аудит был основан на принципе участия с целью получения максимального объема знаний о методике внедрения систематического учета гендерной концепции. Данный гендерный аудит включал два основных компонента: 1) гендерные аудиторские проверки, организованные по принципу соучастия в 15 подразделениях на местах и в штаб-квартире организации, 2) глобальный кабинетный анализ основных публикаций и документов МОТ. В процессе аудита был проведен анализ 750 внутренних документов и публикаций. В семинарах и опросах приняли участие около 450 сотрудников, исполнительных партнеров и женских организаций. Что касается сотрудников, то здесь соблюдался довольно точный гендерный баланс, тогда как в составе других участников доля женщин была примерно на 20% больше. Обучение в качестве координаторов гендерного аудита на добровольной основе прошел 31 сотрудник из 21 рабочего подразделения, в том числе 7 мужчин»⁶⁴.

■ SWOT-анализ

SWOT-анализ (анализ достоинств и недостатков, возможностей и угроз) систематического учета гендерной концепции институтами сектора безопасности связан с выявлением внутренних и внешних благоприятных и неблагоприятных факторов.



Результаты аудита в форме итогового отчета следует распространять по всей организации на конференциях, семинарах и групповых дискуссиях. В особенности важно представить его результаты старшему руководству, а также следует, чтобы за этим последовали конкретные мероприятия по итогам проверки, такие, как разработка новых нормативных документов, программ и планов действий (см. рамку 13)⁶⁷. Примером может служить разработка плана гендерных действий – такого, как план Департамента Секретариата ООН по вопросам разоружения (ДВР).

«Общая цель Плана действий – содействие прогрессу в деле разоружения. ДВР будет усиливать диалог и действия в области разоружения посредством включения гендерной концепции в свою повседневную деятельность. Исходное предположение этого плана действий состоит в том, что процесс разоружения – как в общем плане, так и в рамках конкретных инициатив – можно усилить за счет интеграции гендерных аспектов в дебаты в области разоружения, в принятие решений и в действия, а также за счет обеспечения более равного участия женщин в принятии решений. Таким образом, одно из важнейших направлений деятельности ДВР в этой области – выявление потенциальных мер комплексного воздействия и возможностей для одновременного содействия эффективному процессу разоружения и повышения уровня гендерного равенства»⁶⁸.

В 2003 году ДВР заключил договор с двумя внешними экспертами по гендерным вопросам на разработку и составление проекта плана действий департамента в области гендера. Консультанты провели конференции с сотрудниками всех подразделений департамента, на которых были обсуждены преимущества внедрения гендерных аспектов с точки зрения повышения качества работы, а также совместно с участниками конференций составили перечни действий, необходимых для усиления систематического учета гендерной концепции в

каждом конкретном отделе. Итогом этой работы стал 49-страничный документ, посвященный теоретическим проблемам гендера и разоружения, а также определению практических инициатив по систематическому учету гендерной концепции и перечней контрольных вопросов.

Джулиет Хант, эксперт в области систематического учета гендерной концепции, сказала: «Наилучшие результаты, которые мне довелось наблюдать, были получены в ходе анализа в тех случаях, когда планирование и последующие мероприятия являлись неотъемлемой частью процесса анализа. Хотя план действий по интеграции гендера и не является волшебным средством для достижения успеха (как и индикаторы, учитывающие гендерную специфику), они действительно могут помочь – если при разработке плана соблюдаются некоторые ключевые основные условия или принципы»⁶⁹.

В случае со Службой полиции Северной Ирландии специальная внутренняя группа провела гендерный аудит, а затем разработала гендерный план действий. Перед гендерным аудитом ставилась следующая цель: «Провести исследование с целью изучения и корректировки существующих и планируемых нормативных документов, инструкций и правил, которые мешают или препятствуют женщинам играть полную роль в кадровом составе Службы полиции Северной Ирландии, изучить методы практической деятельности организации и предложить меры, которые улучшат баланс между работой и личной жизнью сотрудников, одновременно гарантируя оперативную эффективность их деятельности. [...] Группа гендерного действия была организована в ноябре 2003 года и провела в качестве основной группы четыре заседания под председательством старшего суперинтендента Мэгги Хантер. Была сформирована подгруппа для подготовки отчета и плана реализации»⁷⁰.

Рамка 13

Компоненты плана действий «Женщины, мир и безопасность» (ЖМБ)⁷¹**1. Введение**

В этот раздел можно включить краткое введение в проблемы женщин, мира и безопасности, а также характеристику процесса разработки плана действий.

2. Обоснование

Здесь следует упомянуть о таких мандатах ЖМБ, как Резолюция Совета Безопасности ООН № 1325, о значении проблем женщин, мира и безопасности, и о том, как они соотносятся с деятельностью данного института или государства.

3. Долгосрочные и краткосрочные цели

Краткосрочные цели можно определить после обсуждения относительного значения различных мандатов ЖМБ и классификации некоторых направлений действий по степени важности.

4. Конкретные инициативы

Следует, чтобы инициативы были непосредственно связаны с

целями и (или) конкретными мандатами в рамках Резолюции Совета Безопасности ООН № 1325. Следует указать конкретного субъекта, ответственного за реализацию инициативы, а также индикаторы, сроки и ресурсы (людские, материальные и финансовые).

5. Сроки реализации

Здесь можно включить общий срок реализации всего плана, срок реализации каждой конкретной инициативы, или сроки для проведения мониторинга и итоговой оценки.

6. Мониторинг и итоговая оценка

Помимо сроков реализации и индикаторов сюда можно включить другие механизмы МИО, такие, как ежегодное представление отчетности или формирование органа мониторинга.

7. Бюджет

Для обеспечения конкретного и устойчивого выполнения даже самого скромного плана действий крайне важно наличие целевого бюджета.

4.4. Методы мониторинга и оценки инициатив по систематическому учету гендерной концепции институтами сектора безопасности

Систематический учет гендерной концепции – одна из основных стратегий, позволяющих обеспечить, чтобы сектор безопасности чутко реагировал на гендерные проблемы. К мерам по систематическому учету гендера может относиться целый ряд различных инициатив, однако их объединяет общая цель: обеспечение равного учета интересов и потребностей мужчин и женщин в политике и программах институтов сектора безопасности. В соответствии с официальным определением Экономического и социального совета ООН,

«учет гендерной проблематики есть процесс оценки возникающих для женщин и мужчин последствий любых планируемых мер, включая законодательство, политику или программы во всех областях и на всех уровнях, и стратегия, благодаря которой проблемы, встающие перед женщинами и мужчинами, и накопленный ими опыт должны стать одним из неотъемлемых направлений деятельности в процессе разработки, осуществления, контроля и оценки политики и программ во всех сферах политической, экономической и общественной жизни с тем, чтобы и женщины, и мужчины в равной степени пользовались плодами таких усилий, и для неравенства не оставалось места»⁷².

Инициативы по систематическому учету гендера могут касаться широкого ряда проблем: от реформирования внутреннего регламента тюрем, обеспечения соблюдения человеческого достоинства женщин и мужчин, до проведения анализа гендерных последствий политики национальной безопасности или учреждения контактного пункта по гендерным вопросам в министерстве обороны. Как указано в разделе 4.3, полезным средством для анализа реализации гендерных инициатив, их последствий, а также для выявления существующих пробелов и направлений, по которым необходимы усовершенствования, является гендерный аудит.

Однако нередко инициативы по систематическому учету гендерной концепции реализуются без надлежащего мониторинга и итоговой оценки на предмет измерения их последствий и регистрации примеров надлежащей и недобросовестной практики.

МИО систематического учета гендера можно проводить методом самооценки, либо с привлечением структур внешней оперативной оценки. МИО систематического учета гендера относительно легко проводить в тех случаях, когда принят гендерный план действий, поскольку такие планы уже включают систематический учет гендера в конкретную систему и могут предусматривать соответствующие индикаторы.

Субъекты мониторинга и оценки

Мониторинг и итоговую оценку механизмов систематического учета гендера данный институт сектора безопасности может проводить собственными силами – например, силами собственного контактного пункта по гендерным вопросам при помощи внутренних экспертов по МИО, или путем привлечения внешних экспертов по гендерным вопросам, организаций гражданского общества, таких, как женские группы, и даже международных организаций⁷³. Как уже упоминалось, важнейшим требованием является обеспечение гендерного баланса в группе по проведению МИО. В тех случаях, когда на миротворцев ООН поступали обвинения в сексуальной эксплуатации и надругательствах, применялись различные методы мониторинга (см. рамку 14).

Объекты мониторинга и оценки

Для того, чтобы выявить наличие положительных последствий от внедрения инициатив по систематическому учету гендера, необходимо проводить мониторинг/оценку реализации конкретных целей этих инициатив. Это можно сделать при помощи индикаторов, которые могут быть нацелены на измерение степени эффективности и успеха в реализации основных мер по внедрению систематического учета гендера, таких, как гендерное обучение, проведение политики с учетом гендерных аспектов, набор женщин на службу или отзывчивое отношение к мужчинам и женщинам, инфицированным ВИЧ/СПИД.

Методы мониторинга и оценки

Как указывалось в предыдущих разделах, для проведения мониторинга и итоговой оценки инициатив по систематическому учету гендера в институтах сектора безопасности можно использовать индикаторы, обследования, опросы и другие методы сбора данных.

В этом контексте для мониторинга мер по систематическому учету гендера можно использовать также УНР. Например, ЮНЕСКО стратегически применяет УНР одновременно с систематическим учетом гендера и находит эти подходы «про-

Рамка 14 Мониторинг предполагаемых случаев сексуальной эксплуатации и надругательств со стороны сотрудников миротворческих миссий ООН

«После ряда спонтанных мер реагирования со стороны Миссии ООН в ДРК и Департамента ООН по миротворческим операциям (ДОПМ) на жалобы о случаях сексуальной эксплуатации и надругательств со стороны сотрудников Миссии ООН в Демократической республике Конго, было учреждено специальное Бюро по борьбе с сексуальной эксплуатацией и надругательствами (ОАСЕА). Никакого образца для учреждения такого бюро или определения сферы его компетенции у ДОПМ не было, равным образом как не было и каких-либо поддающихся проверке правил или процедур для проведения расследований. Для этой области был характерен политический вакуум: формирование нормативных документов по таким критически важным аспектам, как ответственность ООН перед жертвами или методы работы с исками об установлении отцовства находилось в зачаточном состоянии. ОАСЕА определило три основные зоны своей ответственности: (1) проведение расследований, (2) разработка нормативных документов и предоставление консультаций, (3) обучение, повышение осведомленности и агитационно-пропагандистская деятельность»⁷⁴.

цессами, которые взаимно усиливают друг друга»⁷⁵. Еще одним методом объединения мониторинга и итоговой оценки инициатив по систематическому учету гендера с существующими структурами МИО может быть включение индикаторов систематического учета гендера в уже существующие системы мониторинга хода выполнения задач, в системы нормативных документов и в руководящие положения.

К примерам индикаторов ведомственных мероприятий по систематическому учету гендера относятся:

- Корректный с точки зрения гендерного равенства язык справочников и пособий.
- Контактные пункты по вопросам гендера, в которых работают смешанные группы, осуществляющие поддержку и мониторинг мер по систематическому учету гендера.
- Включение гендерных аспектов в стратегические планы и другие программные документы.
- Внедрение гендерных аспектов в качестве тем стандартного обучения в высших учебных заведениях полиции, на юридических факультетах и в других учебных учреждениях сектора безопасности.
- Присутствие женских образов в средствах информации (например, фотографии на веб-сайтах, в публикациях и т.д.).
- Осведомленность сотрудников о гендерных проблемах.

Инициативы по систематическому учету гендерной концепции реализуются многими институтами и программами сектора безопасности. Рекомендуется проводить итоговую оценку каждого действия, так как это позволяет аккумулировать примеры передовой практики и выводы, сделанные по итогам каждого мероприятия.

См. «Гендерное обучение кадрового состава силовых структур»

Гендерный анализ бюджета используется как средство мониторинга и оценки учета гендерных проблем при составлении бюджета и распределении ресурсов. Он представляет собой попытку исследования бюджета с точки зрения его последствий для женщин и мужчин в отдельности (см. рамку 15)⁷⁶.

«Цель гендерного анализа бюджет (ГАБ) – обеспечить, чтобы составляемые правительством бюджеты, а также лежащие в их основе нормативные документы и программы, отвечали потребностям и интересам представителей различных социальных групп. Таким образом, ГАБ принимает во внимание предпочтения, которые могут возникнуть в связи с тем, что данное лицо является мужчиной или женщиной, но в то же время учитывает и неблагоприятные факторы, связанные с этнической, кастовой, классовой принадлежностью, низким имущественным положением, местом проживания и возрастом. При осуществлении ГАБ речь идет не об отдельных бюджетах для мужчин и женщин и не о разделении бюджета между ними поровну. ГАБ помогает определить, в каких случаях потребности мужчин и женщин совпадают, а в каких – различаются. Следует, чтобы в случае различия потребностей различными были и ассигнования из бюджета»⁷⁷.

Женский фонд ООН, Секретариат Содружества и Исследовательский центр международного развития Канады создали универсальный веб-сайт по вопросам гендерного анализа бюджета, в котором приводится перечень ряда ресурсов и учебных материалов: <http://www.gender-budgets.org>.

Рамка 15 Гендерный анализ бюджета в Индии

«В Индии Министерство по улучшению положения женщин и детей взяло на себя задачу по разработке методов гендерного анализа бюджета. Эти методы включают исследование государственных расходов с точки зрения концепции гендерного равенства. Что касается объектов исследования, то ряд схем включает специфические компоненты, предусматривающие анализ доли расходов, предназначенных на решение проблем женщин: например, средства, специально выделяемые для студенток в программах образования, для женщин в программах здравоохранения, занятости и обучения, специализированные микро-кредиты для женщин, а также специальные законы против насилия в отношении женщин. Кроме того, недавно министерство учредило комиссию в составе высокопоставленных должностных лиц для разработки индекса развития с учетом гендерных факторов»⁷⁸.

5 Основные рекомендации

- 1. Политическая воля, надлежащие сроки и достаточные финансовые ресурсы**
К важнейшим факторам, гарантирующим проведение предварительного анализа, мониторинга и оценки с учетом гендерных аспектов, относится наличие политической воли у руководства. Одним из способов обеспечить наличие такой воли является поиск «поборников идеи учета гендера» среди высшего руководства и оказание им поддержки. Важно также установить надлежащие сроки реализации и принять целевые бюджеты.
- 2. Сбор данных вразбивку по полу и возрасту**
Данные, собираемые в рамках предварительного анализа, мониторинга и итоговой оценки, следует всегда представлять вразбивку по полу и возрасту, что дает возможность выявить различные потребности и приоритеты в области услуг безопасности и правосудия. При проведении комплексного анализа данных их также важно представлять вразбивку по таким факторам, как размер дохода, этническая, религиозная принадлежность, район проживания, сексуальная ориентация и физическое здоровье.
- 3. Консультации с мужчинами и с женщинами**
Нередко опросы и собеседования с фокус-группами из числа основных заинтересованных субъектов упускают из виду женщин. Например, важно общаться с женщинами-сотрудниками институтов сектора безопасности, даже если они не занимают высоких должностей, поскольку это дает возможность получить точную информацию о том, к чему должна стремиться реформа.
- 4. Консультации с маргинализованными группами и организациями гражданского общества**
Активное подключение маргинализованных групп к процессам предварительного анализа, мониторинга и итоговой оценки повышает вероятность проведения жизнеспособной, комплексной реформы. Консультации с женскими организациями, ассоциациями коренных народов, этническими меньшинствами, лицами из числа ЛГБТ, представителями сельских общин, семьями с низким уровнем доходов, группами борцов за права детей и другими лицами может дать новое видение программы реформ и обеспечить ее соответствие потребностям в том числе и этих людей.
- 5. Включение гендерных аспектов**
В программу предварительного анализа, мониторинга и итоговой оценки необходимо специально включить такие вопросы, как насилие на гендерной почве и гендерные различия в доступе к правосудию и к услугам в области безопасности.
- 6. Индикаторы, учитывающие гендерную специфику**
Включение в нормативные документы и программы РСБ индикаторов, учитывающих гендерную специфику, позволяет, в процессе тщательного мониторинга и итоговой оценки, выявить различия в последствиях реформ с точки зрения мужчин, женщин, девушек и юношей.
- 7. Осведомленность и компетентность в гендерных вопросах**
Следует, чтобы группы по проведению предварительного анализа, мониторинга и итоговой оценки имели в своем составе сотрудников, компетентных в гендерных вопросах; это позволит обеспечить систематический учет гендера в ходе таких проверок и использование надлежащих методов сбора данных. Инструктаж или обучение по гендерным вопросам могут пройти все члены группы.
- 8. Репрезентативный состав групп по проведению предварительного анализа, мониторинга и итоговой оценки**
Эффективность работы группы с точки зрения возможностей доступа к различным общинам, а также ее легитимность можно обеспечить за счет смешанного состава, включающего мужчин и женщин, а в идеальном случае, также международных и местных экспертов из числа представителей различных социальных, этнических, религиозных групп и меньшинств. Следует, чтобы в составе переводчиков были и мужчины, и женщины.
- 9. Сочетание количественных и качественных данных и индикаторов**
Всесторонность и точность предварительного анализа, мониторинга и итоговой оценки обеспечивает использование как количественных, так и качественных компонентов. Хотя количественные данные нередко легче поддаются оценке и сопоставлению, без подключения качественных аспектов многие важные параметры и проблемы остаются вне поля зрения.
- 10. Проведение гендерного аудита с учетом особенностей конкретного института сектора безопасности**
Интеграции гендера в общий процесс предварительного анализа РСБ нередко недостаточно для получения такого объема конкретной информации, который необходим для выявления нужных направлений реформ по систематическому учету гендерных аспектов. Ценную информацию, необходимую для институциональной реформы, можно получить за счет проведения гендерного аудита конкретного института.
- 11. Определение приоритетов мониторинга и итоговой оценки инициатив по систематическому учету гендерной концепции**
При реализации инициатив по систематическому учету гендера в институтах сектора безопасности следует обеспечить проведение комплексного мониторинга и итоговой оценки, которые помогут определить долгосрочные последствия данной инициативы и документально зафиксировать примеры удачной и неудачной практики, что может повысить эффективность будущих инициатив по систематическому учету гендера.

6 Дополнительные ресурсы

Практические руководства и пособия

Ball N., Bouta T., and van de Goor L. **Enhancing Democratic Governance of the Security Sector: An Institutional Assessment Framework.** The Hague, Clingendael Institute for the Netherlands Ministry of Foreign Affairs, 2003. URL: http://www.clingendael.nl/publications/2003/20030800_cru_paper_ball.pdf.

Beck T. **Using Gender-Sensitive Indicators: A Reference Manual for Governments and Other Stakeholders.** London, Commonwealth Secretariat, 2005. URL: http://www.thecommonwealth.org/shared_asp_files/uploadedfiles/%7BD30AA2D0-B43E-405A-B2F0-BD270BCEFB3%7D_ugsi_ref.pdf.

Berghof Handbook for Conflict Transformation. Berlin, Berghof Research Centre for Constructive Conflict Management, 2003. URL: http://www.berghof-handbook.net/std_page.php?LANG=e&id=4.

Guide to Gender-Sensitive Indicators. Gatineau, Quebec, Canadian International Development Agency, 1997. URL: [http://www.acdi-cida.gc.ca/INET/IMAGES.NSF/vLUIImages/Policy/\\$file/WID-GUID-E.pdf](http://www.acdi-cida.gc.ca/INET/IMAGES.NSF/vLUIImages/Policy/$file/WID-GUID-E.pdf).

Results-based Management in CIDA: An Introductory Guide to the Concepts and Principles. Canadian International Development Agency.

OECD-DAC Working Party on Aid Evaluation. **Glossary of Key Terms in Evaluation and Results Based Management.** Paris, Organisation for Economic Co-operation and Development, 2002. URL: <http://www.oecd.org/dataoecd/29/21/2754804.pdf>.

Kievelitz U. et al. **Practical Guide to Multilateral Needs Assessments in Post-Conflict Situations.** Berlin, GTZ, 2004. URL: <http://www2.gtz.de/dokumente/bib/05-0172.pdf>.

OECD DAC Handbook on Security System Reform: Supporting Security and Justice. Paris, Organisation for Economic Co-operation and Development, 2007. URL: <http://www.oecd.org/dataoecd/43/25/38406485.pdf>.

Handbook on Monitoring and Evaluation of Results. New York, UNDP, 2002.

Measuring Democratic Governance: A framework for selecting pro-poor and gender sensitive indicators. Oslo, UNDP, Oslo Governance Centre, 2006. URL: <http://www.undp.org/oslocentre>.

Статьи и доклады, опубликованные в сети Интернет

Germaan W. and Edmunds T. **Towards Security Sector Reform in Post Cold War Europe: A Framework for Assessment.** Geneva, Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces, 2003. URL: <http://www.dcaf.ch/publications/kms/details.cfm?ord279=title&q279=security+sector+reform&lng=en&id=20278&nav1=4>.

Kinzelbach K. and Cole E. **Monitoring and Investigating the Security Sector: Recommendations for Ombudsman Institutions to Promote and Protect Human Rights for Public Security.** Geneva, Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces and UNDP, 2007. URL: <http://www.dcaf.ch/publications/kms/details.cfm?lng=en&id=27755&nav1=4>.

Moser C. **An Introduction to Gender Audit Methodology: Its Design and Implementation in DFID Malawi.** London, Overseas Development Institute, 2005.

Anderlini S.N. **Mainstreaming Gender in Conflict Analysis: Issues and Recommendations.** Social Development Papers, Conflict Prevention and Reconstruction No. 33. Washington, DC, World Bank, 2006.

Rubin D. and Missokia E. **Gender Audit for USAID/Tanzania.** US Agency for International Development, 2006. URL: http://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PNADH239.pdf.

UNESCO's Gender Mainstreaming Implementation Framework (GMIF) for 2002-2007. Paris, UNESCO, 2003. URL: <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001318/131854e.pdf>.

Gender Impact Assessment. London, Department of Trade and Industry.

Приложение А: Примеры индикаторов: гендер и реформирование системы правосудия

Подготовлено Джульетт Хант для совместной конференции ДКВС, МУНИУЖ-ООН и БДИПЧ ОБСЕ «Гендер и реформирование сектора безопасности», состоявшейся в Женеве 16-19 августа 2007 г.

Направления реформы системы правосудия	Примеры результатов обеспечения гендерного равенства	Примеры индикаторов, учитывающих гендерную специфику	Методы сбора данных
Цель: создание эффективной и подотчетной системы правосудия и укрепление принципа верховенства закона	Укрепление и защита прав человека женщин, девушек, мужчин и юношей.	Индикатор среднесрочного результата: увеличение доли женщин и мужчин, которые выражают уверенность в том, что данная система правосудия будет обращаться с ними по справедливости – по этническим, социально-экономическим группам и другим категориям.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Изучение фоновых условий в ходе предварительного анализа РСБ. ■ Обследование, проводимое в конце программы РСБ.
Реформа законодательства	Законодательная база, которая обеспечивает защиту прав всех граждан – независимо от пола, возраста, этнической и религиозной принадлежности, социально-экономического положения, сексуальной ориентации, инвалидности или состояния здоровья (ВИЧ/СПИД).	<ul style="list-style-type: none"> ■ Национальное законодательство пересмотрено в соответствии с КЛДЖ и КПР. ■ В ходе реформы законодательства были выявлены и устранены противоречия между положениями обычного и традиционного права с целью четкой защиты прав женщин и девушек. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Предварительный анализ прав женщин, предусмотренных обычным и официальным правом. ■ Проверка на основе законодательных актов, осуществляемая в процессе мониторинга реализации задач, обзоров и итоговой оценки.
Насилие на гендерной почве	Реализация законодательства и национальных планов действий по искоренению НГП.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Приняты и реализуются механизмы по возмещению ущерба жертвам насилия на гендерной почве (включая насилие во время вооруженного конфликта и во время постконфликтного восстановления), а также насилия, совершенного сотрудниками институтов сектора безопасности. ■ Количество судебных процессов по поводу НГП, совершенных сотрудниками сектора безопасности. ■ Повышение числа последовательно выносимых обвинительных приговоров по видам насилия и по отношениям между жертвой и преступником. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Предварительный анализ и обзор протоколов. ■ Анкетирование и опрос сотрудников женских организаций и других ОГО. ■ Статистические данные судов; данные женских организаций. ■ Статистические данные судов; обзор газет; данные женских организаций.
Институциональная реформа	Равный доступ к правосудию для мужчин и женщин.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Доля женщин и мужчин, которые считают, что имеют возможность доступа к официальной судебной системе в случае необходимости разрешения споров. ■ Число полицейских участков в бедных сельских районах, укомплектованных сотрудниками обоего пола и использующих помощь как мужчин, так и женщин. ■ Число судебных дел, связанных с правами женщин, по сравнению с числом дел, связанных с правами мужчин. ■ Действующие правила и нормы доказательственного права учитывают гендерную специфику. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Предварительные и последующие обследования. ■ Анализ учетной документации полицейских организаций и их отделов управления персоналом; наблюдение. ■ Судебная статистика (получить такие данные может быть трудно, особенно данные о результатах рассмотрения дел). ■ Предварительный и последующий анализ судебных процедур.
Гендерное равенство в системе права и правосудия	Снижение уровня дискриминации в отношении женщин и слабо защищенных групп населения в институтах системы права и правосудия.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Доля мужчин и женщин в кадровом составе судебных органов, органов судебного преследования и полиции, в том числе на руководящих должностях. ■ Повышение уровня удержания на службе женщин и представителей различных групп. ■ Принятые и действующие нормативные документы и ориентиры в области позитивной дискриминации. ■ Принятые и действующие нормативные документы и регламентированные процедуры по борьбе с сексуальными домогательствами. ■ Количество женщин, сталкивающихся с сексуальными домогательствами на рабочем месте. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Отправные данные и данные, собранные в процессе проверок и итоговой оценки учетных карточек персонала организаций. ■ Анализ нормативных документов по работе с персоналом и учетных карточек персонала. ■ Анализ нормативных документов и регламентированных процедур организации; опросы сотрудников.

Направления реформы системы правосудия	Примеры результатов обеспечения гендерного равенства	Примеры индикаторов, учитывающих гендерную специфику	Методы сбора данных
Осведомленность населения	Повышение осведомленности женщин, мужчин, юношей и девушек о собственных юридических правах и правах человека.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Увеличение числа мужчин-руководителей, которые публично выступают за гендерное равенство и соблюдение законных прав женщин. ■ Включение в школьное обучение программ по ликвидации правовой неграмотности, по правам человека и по воспитанию в духе мира. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Дискуссии с представителями женских организаций и ОГО в рамках фокус-групп; опросы основных источников информации; сбор вырезок из газет. ■ Анализ программ обучения.

Источники Приложения А:

Материал приложения приводится просто в качестве примеров и не претендует на исчерпывающий охват темы. Результаты и индикаторы мер по обеспечению гендерного равенства следует определять совместными усилиями с участием основных заинтересованных субъектов и принимая во внимание особенности местного контекста, обязательства правительств-партнеров, цели программ, а также уровень заинтересованности местных институтов в сборе, поиске и анализе информации и имеющийся у них для этого потенциал.

Quast S.R. Justice Reform and Gender. Draft tool for discussion at Gender and Security Sector Reform Expert Workshop, Geneva, 15-17 August 2007.

AusAID. Gender equality in Australia’s Aid Programme – Why and How? Canberra, Commonwealth of Australia, 2007.

Revised Pacific Platform for Action on Advancement of Women and Gender Equality, 2005 to 2015: A Regional Charter. Noumea, Secretariat of the Pacific Community, 2005.

Gender Indicators for Monitoring the Implementation of the Beijing Platform for Action on Women in the ESCAP region. New York, United Nations, ST/ESCAP/2294.

CIDA’s Framework for Assessing Gender Equality Results. Gatineau, Quebec, Canadian International Development Agency, 2005.

Bureau for Development Policy, Democratic Governance Group. New York and Oslo.

Guide to Gender-Sensitive Indicators. Gatineau, Quebec, Canadian International Development Agency, 1997.

ПРИМЕЧАНИЯ

- 1 См., например: Germann W. and Edmunds T. Towards Security Sector Reform in Post Cold War Europe: A Framework for Assessment. Geneva, Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces, 2003.
- 2 Integrating Gender in Security Sector, Reform Assessments, Monitoring and Evaluation: Summary of a Virtual Discussion. 4 June-29 August 2000. URL: <http://www.un-instraw.org/en/gps/general/gender-and-security-sector-reform-5.html>.
- 3 OECD DAC Handbook on Security System Reform: Supporting Security and Justice. Paris, Organisation for Economic Co-operation and Development, 2007, p. 43.
- 4 Там же; Versteegen S., van de Goor L. and de Zeeuw J. The Stability Assessment Framework: Designing Integrated Responses for Security Governance and Development. The Hague, Clingendael Institute for the Netherlands Ministry of Foreign Affairs, 2005.
- 5 OECD-DAC Working Party on Aid Evaluation. Glossary of Key Terms in Evaluation and Results Based Management. Paris, Organisation for Economic Co-operation and Development, 2002.
- 6 Handbook on Monitoring and Evaluation of Results. New York, UNDP, 2002.
- 7 UNDP. Measuring Democratic Governance: A framework for selecting pro-poor and gender sensitive indicators. Oslo, UNDP, Oslo Governance Centre, 2006, p. 1.
- 8 OECD-DAC Working Party on Aid Evaluation. Указ. соч., pp. 21-22.
- 9 Coordination of the Policies and Activities of the Specialized Agencies and Other Bodies of the United Nations System: Mainstreaming the gender perspective into all policies and programmes in the United Nations system. UN Economic and Social Council, 12 June 1997.
- 10 Gender, Peace and Security Glossary. Santo Domingo, UN-INSTRAW.
- 11 Bhansali L.L. Engendering Justice: a Gender Assessment's Impact on Project Design. World Bank, PremNotes, En Breve, No. 76, July 2005, p. 2.
- 12 Security System Reform and Governance. DAC Guidelines and Reference Series. Paris, Organisation for Economic Co-operation and Development, 2005, p. 21.
- 13 Van Goor L. Virtual Discussion on Gendering SSR Assessments, Monitoring and Evaluations. UN-INSTRAW, Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces, OSCE Office for Democratic Institutions and Human Rights, 4-29 June 2007.
- 14 Maley J. Sexual Harassment Rife in Armed Forces. – In: The Guardian, 26 May 2006.
- 15 Sexual Exploitation and Abuse by UN Peacekeeping Personnel. UN Security Council Update Report No. 3, 20 February 2006. URL: http://www.securitycouncilreport.org/site/c.gKWLeMTIsG/b.1429245/k.E83E/update_report_no_3BRsexual_exploitation_and_abuse_by_UN_peacekeeping_personnelBR20_february_2006.htm.
- 16 <http://www.peacewomen.org/un/pkwatch/pkwatch.html>.
- 17 Enhancing the Operational Impact of Peacekeeping Operations: Gender Balance in Military and Police Services Deployed to UN Peacekeeping Missions. Background Paper. New York, United Nations Department of Peacekeeping Operations, 28-29 March 2006.
- 18 Guéhenno J.M. Statement to the Security Council Open Debate on the Implementation of Resolution 1325 (2000) on Women, Peace, and Security. New York, UN Secretariat. 26 October 2006.
- 19 Woroniuk B. Conflict, Peace-building, Disarmament, Security. Swedish International Development Agency, December 1998. URL: <http://www.sida.se>. Цитируется в Части 2: Гендер и реформирование полицейских сил.
- 20 Например, в публикации института «Клингендайл» «Enhancing Democratic Governance of the Security Sector: An Institutional Assessment Framework» отсутствуют содержательные ссылки на такие понятия, как «женщины» и «гендер». Слово «гендер» упоминается лишь дважды – в характеристике авторов, а слово «женщины» не упоминается вообще. Ball N., Bouta T. and van de Goor L. Enhancing Democratic Governance of the Security Sector: An Institutional Assessment Framework. The Hague, Clingendael Institute for the Netherlands Ministry of Foreign Affairs, 2003.
- 21 Anderlini S.N. Mainstreaming Gender in Conflict Analysis: Issues and Recommendations. Social Development Papers, Conflict Prevention and Reconstruction No. 33. Washington, DC, World Bank, 2006, p. 2.
- 22 McCartney C., Fischer M. and Wils O. Security Sector Reform: Potentials and Challenges for Conflict Transformation. Berlin, Berghof Research Center for Constructive Conflict Management, 2004, p. 48.
- 23 См. Types of data. The World Bank PovertyNet. URL: <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTPOVERTY/0,,contentMDK:20240661~menuPK:497974~pagePK:148956~piPK:216618~theSitePK:336992,00.html>.
- 24 Излагается по: OECD DAC Handbook on Security System Reform, pp. 48-49.
- 25 Там же, p. 42.
- 26 Там же, p. 43.
- 27 Там же, p. 46.
- 28 Jones I. Virtual Discussion on Gendering SSR Assessments, Monitoring and Evaluations. UN-INSTRAW, Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces, OSCE Office for Democratic Institutions and Human Rights, 4-29 June 2007.
- 29 Types of data. The World Bank PovertyNet. Указ. соч.
- 30 Там же.
- 31 Guidelines for Gender-based Violence – Interventions in Humanitarian Settings Focusing on Prevention of and Response to Sexual Violence in Emergencies. The Interagency Standing Committee, Taskforce on Gender in Humanitarian Assistance, 2005, p. 25.
- 32 Versteegen S., van de Goor L. and de Zeeuw J. Указ. соч., p. 11.
- 33 Там же, p. 23.
- 34 Там же, p. 15.
- 35 Jubb N. Virtual Discussion on Gendering SSR Assessments, Monitoring and Evaluations. UN-INSTRAW, Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces, OSCE Office for Democratic Institutions and Human Rights, 4-29 June 2007.
- 36 Ornert A. Virtual Discussion on Gendering SSR Assessments, Monitoring and Evaluations. UN-INSTRAW, Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces, OSCE Office for Democratic Institutions and Human Rights, 4-29 June 2007.
- 37 Gender Mainstreaming Conceptual Framework, Methodology and Presentation of Good Practices, Final report of Activities of the Group of Specialists on Mainstreaming (EG-S-MS). Strasbourg, Council of Europe, 1998.
- 38 The Commonwealth Plan of Action on Gender Equality 2005 – 2015. London, Commonwealth Secretariat, 2005, pp. 10, 25-31. URL: <http://www.thecommonwealth.org/gender>.
- 39 Revised Pacific Platform for Action on Advancement of Women and Gender Equality, 2005 to 2015: A Regional Charter. Noumea, Secretariat of the Pacific Community, 2005. pp. 17-48.
- 40 Inter-American Program on the Promotion of Women's Human Rights and Gender Equity and Equality. CIM/RES. 209/98 and AG/RES. 1625 (XXIX-O/99). Washington, DC, Inter-American Commission of Women, 1999.
- 41 Plan of Action of the CIM on Women's Participation in Power and Decision-Making Structures. CIM/RES. 189 (XXVIII-O/96). Washington, DC, Inter-American Commission of Women, 1996.
- 42 Towards Justice with Gender, SEPIA II-Gender and Justice Meeting, Final Document. Washington, DC, Inter-American Commission of Women, 2002, para. 4.
- 43 Там же, p. 1.

- 44 The Egyptian Ombudsman Office for Gender Equality: Helping Women Obtain Fair Treatment. Women Living under Muslim Laws. URL: <http://www.wluml.org/english/news/egypt-ncw.pdf>.
- 45 Jeremy G. Evaluation for Conflict Prevention Pools, Sierra Leone. Evaluation Report EV 647. UK Department for International Development, 2004, p. 9.
- 46 Ball N. et al. Security and Justice Sector Reform Programming in Africa. Evaluation Working Paper No. 23. London, Department for International Development, April 2007. URL: <http://www.oecd.org/dataoecd/42/1/38635081.pdf>.
- 47 Thompson G. Security Sector Reform Strategy. London, UK Department for International Development, p. 16.
- 48 Хороший пример приведен в справочнике МУНИУЖ ООН и программы ПРООН LAC-SURE, посвященном методам мониторинга и оценки реагирования институтов государственной безопасности стран Латинской Америки на ГПП: Seguridad para Todas: La Violencia Contra las Mujeres y El Sector de Seguridad. UN-INSTRRAW, UNDP LAC-SURE.
- 49 Ball N. Указ. соч.
- 50 Guide for the Development of Results-based Management and Accountability Frameworks. Canadian International Development Agency, 2001. URL: http://www.tbs-sct.gc.ca/eval/pubs/RMAF-CGRR/rmafgr_e.asp.
- 51 Эта таблица не является исчерпывающей и приводится здесь в качестве упрощенного примера, включающего отдельные виды деятельности, которые не обязательно представлены во всей полноте.
- 52 Guide to Gender-Sensitive Indicators. Gatineau, Quebec, Canadian International Development Agency, 1997, p. 5.
- 53 Jones I. Указ. соч.
- 54 Jubb N. Указ. соч.
- 55 Hunt J. and Rubin D. Virtual Discussion on Gendering SSR Assessments, Monitoring and Evaluations. UN-INSTRRAW, Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces, OSCE Office for Democratic Institutions and Human Rights, 4-29 June 2007.
- 56 Hunt J. Virtual Discussion on Gendering SSR Assessments, Monitoring and Evaluations. UN-INSTRRAW, Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces, OSCE Office for Democratic Institutions and Human Rights, 4-29 June 2007.
- 57 Цитируется в: West R. Democratic Oversight of Police Forces. Rule of Law Series Paper, Mechanisms for Accountability and Community Policing. Washington, DC, National Democratic Institute for International Affairs, 2005, pp. 39-40.
- 58 <http://www.interaction.org/caw/services.html#Audit>.
- 59 Moser C. An Introduction to Gender Audit Methodology: Its Design and Implementation in DFID Malawi. London, Overseas Development Institute, 2005.
- 60 Scutt J.A. Virtual Discussion on Gendering SSR Assessments, Monitoring and Evaluations. UN-INSTRRAW, Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces, OSCE Office for Democratic Institutions and Human Rights, 4-29 June 2007.
- 61 Recruiting and Retaining Women, A Self Assessment Guide for Law Enforcement. National Center for Women and Policing, a Division of the Feminist Majority Foundation.
- 62 Valasek K. Gender and Democratic Security Governance. – In: Caparini M., Cole E. and Kinzelbach K. Public Oversight of the Security Sector: A Handbook for Civil Society Organisations. Bratislava, Renesans for UNDP and DCAF, 2008
- 63 Mogeni J. and Schroeder E. Virtual Discussion on Gendering SSR Assessments, Monitoring and Evaluations. UN-INSTRRAW, Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces, OSCE Office for Democratic Institutions and Human Rights, 4-29 June 2007.
- 64 Gender Audit Report. International Labour Organization, 2002.
- 65 Guide to Gender-Sensitive Indicators. Gatineau, Quebec, Canadian International Development Agency, 1997, p. 9.
- 66 Jones I. Указ. соч.
- 67 Rubin D. and Missokia E. Gender Audit for USAID/Tanzania. US Agency for International Development, 2006, p. 5.
- 68 Datan M. and Woroniuk B. Department for Disarmament Affairs Gender Mainstreaming Action Plan. United Nations Department for Disarmament Affairs, April 2003.
- 69 Hunt J. Указ. соч.
- 70 The Gender Action Plan - Dismantling Barriers to reflect the community we serve - The Recruitment, Retention and Progression of Female Officers and Staff. Northern Ireland Police Board.
- 71 Valesek K. and Nelson K. Securing Equality, Engendering Peace: A Guide to Policy and Planning on Women, Peace and Security (UN SCR 1325). Santo Domingo, UN INSTRRAW, 2006.
- 72 Agreed Conclusions on Gender Mainstreaming. Geneva, United Nations Economic and Social Council, 1997.
- 73 Independent analytical study, Gender Mainstreaming into Policy of Ministries: the Kyrgyz Experience (The Example of the Ministry of Labor and Social Protection of the Kyrgyz Republic). Bishkek, UNDP, 2004.
- 74 Dahrendorf N. Sexual Exploitation and Abuse: Lessons Learned Study, Addressing Sexual Exploitation and Abuse in MONUC. United Nations Department of Peacekeeping Operations, March 2006.
- 75 UNESCO's Gender Mainstreaming Implementation Framework (GMIF) for 2002-2007. Paris, UNESCO, 2003. URL: <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001318/131854e.pdf>.
- 76 Leadbetter H. Gender Budgeting. Department for International Development. URL: <http://www.dfid.gov.uk/aboutdfid/organisation/pfma/pfma-gender-budget.pdf>.
- 77 Budlender D. Background paper prepared for the Commonwealth Secretariat by Debbie Budlender, Community Agency for Social Enquiry, Cape Town, South Africa, 2007. URL: <http://www.gender-budgets.org/content/view/316/153/>.
- 78 Commonwealth Finance Ministers Meeting, Georgetown, Guyana. 15-17 October 2007. Provisional Agenda Item 7 FMM(07)17. Gender Responsive Budgets In The Commonwealth Progress Report: 2005-2007. Paper by Social Transformation Programme Division, p. 13.

