

# Гендерное обучение кадрового состава силовых структур

## СОДЕРЖАНИЕ

Почему гендерное обучение важно для кадрового состава силовых структур?

Рекомендуемые методы гендерного обучения кадрового состава силовых структур

Гендерное обучение сотрудников, действующих в постконфликтных ситуациях

Дополнительная информация

Согласно широко распространенному мнению, реформа сектора безопасности (РСБ) должна учитывать различия в потребностях безопасности, характерны для мужчин, женщин, юношей и девушек. Интеграция гендерных аспектов также является ключевым фактором для обеспечения эффективности и подотчетности сектора безопасности, для укрепления местной инициативы в процессе РСБ и для обеспечения легитимности последнего.

В данной практической записке предлагается краткое разъяснение преимуществ проведения гендерного обучения, а также информация о способах его практической реализации.

Данная практическая записка, как и более обширный документ, на котором она основана, является частью справочного пособия «Гендер и РСБ». Пособие задумано как введение в гендерные аспекты для специалистов-практиков в области РСБ и лиц, ответственных за формирование политики, и состоит из 12 частей с соответствующими практическими записками (см. раздел «Дополнительная информация»).

## Почему гендерное обучение важно для кадрового состава силовых структур?

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.

**Гендерное обучение** – это деятельность по наращиванию потенциала, направленная на повышение осведомленности, знаний и практических навыков по гендерным проблемам посредством обмена информацией, опытом и методикой, а также путем стимулирования теоретических исследований и дискуссий. Цель гендерного обучения – дать слушателям понимание различных социальных ролей и потребностей как мужчин, так и женщин, вызвать у них неприятие поведения и структур, основанных на предубеждениях и дискриминации, а также неприятие социального неравенства с тем, чтобы они могли применять полученные знания в своей повседневной деятельности<sup>1</sup>.

**К кадровому составу силовых структур** относится персонал институтов сектора безопасности, включая вооруженные силы, полицию, разведывательные службы, систему правосудия и пенитенциарную систему, пограничные службы, а также частные военные и охранные фирмы.

## Эффективность предоставления услуг в области безопасности и правосудия

- Сектор безопасности должен уметь реагировать на отличающиеся друг от друга потребности в области безопасности, характерные для мужчин, женщин, юношей и девушек, многие из которых определяются различием гендерных ролей, норм и поведения. Гендерное обучение дает в руки сотрудников сектора безопасности весьма важные средства, которые повышают их потенциал по предупреждению различных форм насилия на гендерной почве (НГП), таких, как бытовое насилие или торговля людьми, по реагированию на такие преступления, а также повышают эффективность предоставления ими услуг в области безопасности и правосудия всем членам общества.

## Отсутствие дискриминации и благоприятная обстановка на рабочем месте

- Гендерное обучение способствует созданию рабочих мест, на которых отсутствует дискриминация, сексуальные домогательства и насилие.
- Кроме того, гендерное обучение делает действующих сотрудников более восприимчивыми к идее повышения набора, удержания женщин (а также мужчин из числа меньшинств) и повышения их по службе. Более разнообразный и репрезентативный кадровый состав сектора безопасности может рассчитывать на повышение уровня доверия и сотрудничества со стороны гражданских лиц.



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

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

### Предупреждение нарушений прав человека

- Гендерное обучение может противодействовать нарушениям сотрудниками сектора безопасности прав человека, таким, как НГП в отношении собственных коллег и гражданских лиц.

### Соблюдение обязательств, предусмотренных международным правом и международными документами

Проведение гендерного обучения необходимо 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).
- 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».

## Рекомендуемые методы гендерного обучения сотрудников сектора безопасности

### 1. Планирование и подготовка гендерного обучения

- Необходимо добиться, чтобы высшее руководство оказывало поддержку гендерному обучению, а также обеспечить, чтобы старшие руководители также прошли такое обучение (см. рамку 1).
- До начала гендерного обучения следует провести предварительный анализ потребностей, который позволяет выявить степень осведомленности слушателей и пробелы в их подготовке, которые можно ликвидировать в процессе гендерного обучения. В ходе анализа можно задать следующие контрольные вопросы:
  - ✓ Каков текущий уровень осведомленности и потенциал слушателей в области гендерных проблем? Проходили ли они гендерное обучение до этого?
  - ✓ Какой вид обучения необходим для того, чтобы данный институт повысил качество предоставляемых мужчинам, женщинам, девушкам и юношам услуг в области безопасности и (или) правосудия?
  - ✓ Какой вид обучения необходим для того, чтобы обеспечить предупреждение проявлений дискриминации, преследований и нарушений прав человека?
  - ✓ Какие внутренние нормативные документы в области гендера действуют в данном институте, и знакомы ли слушатели с ними?
  - ✓ Какие конкретные, связанные с учетом гендерных аспектов навыки слушатели называют в качестве тем, по которым они хотели бы пройти дальнейшее обучение?
  - ✓ От каких специфических, обусловленных культурными

факторами установок слушателей может зависеть их реакция на гендерное обучение?

- Следует модифицировать программу гендерного обучения с учетом конкретной обстановки и особенностей данной группы слушателей, выявленных по результатам предварительного гендерного анализа. К мерам, которые позволяют адаптировать программу гендерного обучения к конкретным условиям, относятся:
  - Проведение кабинетного исследования гендерных проблем, характерных для данного региона и для данной культуры.
  - Привлечение к работе какой-либо местной организации гражданского общества.
- К работе в качестве инструкторов гендерного обучения следует привлекать не только женщин, но и мужчин, особенно если речь идет об институтах с высокой долей сотрудников-мужчин. Это может способствовать преодолению скептицизма со стороны слушателей, так как присутствие инструктора-мужчины может помочь «легитимизации» гендерных проблем в глазах слушателей-мужчин.
- Следует провести курсы для подготовки инструкторов гендерного обучения из числа собственного персонала и создать собственный резерв квалифицированных инструкторов, которые знакомы с внутренней обстановкой данного ведомства и знают, как подойти к решению гендерных проблем в данных конкретных условиях. Кроме того, подготовка инструкторов гендерного обучения способствует развитию собственного потенциала ведомства и снижению его зависимости от внешних инструкторов гендерного обучения.

### 2. Реализация

- Обеспечить систематический учет гендера в стандартных, обязательных программах обучения личного состава в дополнение к отдельным курсам гендерного обучения.
- Программы и методика гендерного обучения в значительной степени различаются в зависимости от уровня имею-

- Общие представления о проблемах гендера и многообразия.
- Ведомственные кодексы поведения и нормативные документы, направленные против дискриминации и сексуальных домогательств.
- Соблюдение и укрепление прав человека, включая права женщин.
- Правила и практические методы противодействия:
  - Бытовому насилию.
  - Изнасилованиям.
  - Сексуальным нападениям.
  - Домогательствам.
  - Торговле людьми.
  - Насилию в отношении гомосексуалистов.
  - Жестокому обращению с детьми.
- Методика опроса жертв НГП.

- Использовать ролевые игры и групповую работу для облегчения взаимодействия со слушателями и стимулирования дискуссии.
- Приводить практические примеры, показывающие, как интеграция гендерных аспектов способствует повышению качества работы сотрудников сектора безопасности.
- Приводить примеры действий в полевых условиях, предпринимаемых без учета гендерной специфики, и обсуждать их последствия.
- Предлагать слушателям поделиться собственным опытом по такой тематике, как гендер, мужские и женские роли и НГП.
- Использовать юмор для того, чтобы сделать учебный процесс менее официальным и помочь слушателям избавиться от некоторого чувства вины или ответственности, которое нередко испытывают мужчины во время обсуждения гендерных проблем.

щихся у слушателей знаний по гендерным вопросам, а также конкретных оперативных потребностей и условий (см. рамку 2). К наиболее важным вопросам, которые следует осветить, относятся:

- Значение таких терминов, как «гендер» и «гендерное равенство».
- Гендерные роли и различия факторов уязвимости, характерных для мужчин, женщин, девушек и юношей.
- Последствия дискриминации и насилия на гендерной почве с точки зрения безопасности отдельных лиц и общества.
- Условия и последствия актов сексуальной эксплуатации, совершаемых сотрудниками сектора безопасности.
- Ведомственные нормативные документы и кодексы поведения, связанные с обеспечением гендерного равенства и борьбой с НГП.
- Международные, национальные и региональные законодательные акты и документы по вопросам гендера и безопасности.
- Взаимосвязь гендера и других проблем безопасности – таких, как насилие с применением стрелкового оружия и торговля людьми.
- Методы учета гендерной специфики при выполнении повседневных служебных обязанностей.

### 3. Оценка<sup>4</sup>

- Оценить реакцию слушателей на данный курс гендерного обучения (см. рамку 4).
- Если гендерные проблемы включены в стандартную программу обучения сотрудников сектора безопасности, то в форму оценки усвоения материала следует включить специальные вопросы по гендеру.
- Анализировать изменения в психологических установках слушателей путем применения различных видов проверок усвоения материала – например, с помощью аттестации всей группы (обычно проводится в устной форме), заполнения форм самооценки, классических экзаменов (устных или письменных) или других методов устной и письменной оценки.
- Проанализировать приобретенный слушателями в ходе гендерного обучения потенциал по внесению изменений в повседневную практику путем изменения собственного поведения:
  - Проводить опросы лиц, которым оказывают помощь сотрудники институтов безопасности, например жертв НГП, подающих жалобы в полицию.
  - Проводить анонимные опросы сотрудников сектора безопасности обоого пола для получения информации о преследованиях на почве половой принадлежности или сексуальной ориентации.
  - Через несколько месяцев после окончания курса гендерного обучения предлагать его участникам заполнить бланки оценки с вопросами о соответствующих психологических установках, представлениях и стереотипах поведения в отношении отличающихся друг от друга потребностей в области безопасности, характерных для мужчин и для женщин, и в отношении иных смежных проблем.
  - Проводить опросы руководителей среднего/высшего звена на предмет получения от них оценки изменений в поведении участников курсов обучения.

### 4. Последующие меры

- Использовать результаты оценки для усовершенствования очередных программ гендерного обучения и планирования последующих мероприятий.
- Предоставлять лицам, уже прошедшим гендерное обучение, возможности дальнейшего наращивания их потенциала или иную помощь в области решения гендерных проблем. Это могут быть занятия, предназначенные для того, чтобы освежить их базовые знания, или технический курс обучения по таким проблемам, как методы опроса жертв торговли людьми.
- Организовать контактные пункты по гендерным вопросам, в обязанности которых входит организация последующих мер гендерного обучения.
- Предоставить слушателям курсов возможность поддерживать контакт с инструктором гендерного обучения, что позволяет им делать дополнительные замечания или задавать вопросы, связанными с интеграцией гендера в их повседневную деятельность.

### Кроме того, в части 12 вы найдете...

- Преимущества и недостатки внутренних/внешних инструкторов.
- Полезные советы: как справиться с нехваткой времени.
- Примеры программ гендерного обучения.
- Примеры надлежащей практики по развитию интерактивных курсов гендерного обучения.
- Обсуждение материалов гендерного обучения.

### Рамка 4

### Образец формы оценки слушателем курса гендерного обучения<sup>5</sup>

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

1. Важность этой темы для моей работы
  2. Полезность содержания курса
  3. Методы подачи материала
  4. Умение инструктора передать знания
  5. Атмосфера, стимулирующая участие слушателей
  6. Мои мнения принимались во внимание
  7. Важность справочных материалов
  8. Актуальность рабочих документов
- Ответьте на следующие вопросы своими словами:
9. В каких дополнениях нуждается данный курс обучения?
  10. Что вам кажется лишним в данном курсе обучения?
  11. Что вам более всего понравилось в данном курсе обучения?
  12. Что вам более всего не понравилось в данном курсе обучения?
  13. Какие аспекты курса оказались наиболее полезными для вас?
  14. Какие аспекты курса оказались наименее полезными для вас?
  15. По продолжительности данный курс был (поставьте галочкой):
    - a) слишком растянутым b) слишком кратким c) в самый раз
  16. Есть ли у вас замечания по организации курса (например, качество помещения, питания)?
  17. Есть ли у вас какие-либо другие замечания?

На Гаити программы подготовки инструкторов для гендерного обучения полицейских проводит Миссия ООН по стабилизации в Гаити (МИНУСТАГ). Их цель – создание объединенного резерва офицеров полиции, прошедших хорошую подготовку по разным вопросам. По словам Надин Печгу-ирбал, старшего советника МИНУСТАГ по гендерным вопросам, насилие на гендерной почве превратилось в «действительно серьезную проблему на Гаити, где особенности местной культуры позволяют относиться к насилию в отношении женщин с некоторой долей терпимости, а сотрудники полиции печально известны совершаемыми ими актами насилия в отношении женщин». Женщины-сотрудницы национальной полиции, прошедшие гендерное обучение по программе МИНУСТАГ, назначили контактных лиц по проблемам гендера во всех регионах страны, которые распространяют среди полицейских участков информацию, полученную в ходе гендерного обучения. Гендерное обучение и подготовка инструкторов гендерного обучения стали неотъемлемым компонентом базовой программы обучения в Полицейской академии Национальной полиции Гаити.

## Гендерное обучение сотрудников, работающих в постконфликтных ситуациях

Сотрудникам сектора безопасности (местным или из состава международных миссий), работающим в постконфликтных странах, необходимо проходить гендерное обучение. В настоящее время существует значительный объем учебных материалов для гендерного обучения личного состава миротворцев, а службы национальной безопасности постконфликтных стран приступают к разработке собственных учебных материалов.

- Следует, чтобы программы РСБ в постконфликтных странах предусматривали разработку и реализацию программ гендерного обучения для всех сотрудников сектора безопасности (см. рамку 5). Серьезными партнерами по разработке и реализации таких программ могут стать местные женские организации при технической поддержке международных субъектов.
- Гендерное обучение относится к важнейшим компонентам подготовки личного состава миротворческих сил перед отправкой в места дислокации. Следует, чтобы программа такого обучения включала общие гендерные проблемы, а также информацию, связанную с конкретными особенностями культуры и гендерных проблем в принимающей стране, информацию о необходимости противодействия сексуальной эксплуатации и надругательствам, а также о конкретных потребностях в области безопасности, характерных для мужчин и для женщин данной страны.

- Сотрудники, работающие по программам разоружения, демобилизации и реинтеграции, должны проходить гендерное обучение, раскрывающие роли и потребности следующих групп:
  - Бывших комбатантов женского пола и женщин, связанных с вооруженными силами и вооруженными группами.
  - Детей-военнослужащих обоего пола.
  - Бывших комбатантов-мужчин – включая проблемы ролей, которые играют мужчины, проблемы маскулинности, а также методы предупреждения бытового и других форм насилия.

1 Kleppe T.T. Gender Training and Capacity Building for the Security Sector: A Discussion on Good Practices. Gender, Peace and Security Working Paper No. 3, Santo Domingo, UN-INSTRAW, 2007.

2 From words to action. Genderforce Sweden, pp. 20-21. URL: [http://www.genderforce.se/dokument/From\\_words\\_to\\_action.pdf](http://www.genderforce.se/dokument/From_words_to_action.pdf).

3 Изложена в Части 2: Гендер и реформирование полицейских сил.

4 Основано на «Методике оценки» Киркпатрика.

5 Training for Police and Social Workers on Child Rights and Child Protection in Relation to Trafficking in Children for Sexual Purposes. Amsterdam, Bangkok, ECPAT International, 2006, pp. 132-133.

6 Puechguirbal N. «Виртуальная дискуссия, организованная МУНИУЖ ООН по проблемам гендерного обучения сотрудников сектора безопасности», анкета, апрель 2007 г.

## Дополнительная информация

**A curriculum for the training of trainers in gender mainstreaming.** FEMNET.

**SHARP Program: Sexual Harassment/Assault Response & Prevention.** U.S. Army, 2005. URL: <http://www.sexualassault.army.mil>.

**Gender Resource Package for Peacekeeping Operations.** UN Department of Peacekeeping Operations, Best Practices Unit, 2004.

Jimenez X. **Gender Perspectives in United Nations Peacekeeping Operations.** UNITAR, 2007.

**Preventing and Addressing Staff Sexual Misconduct In Community Corrections: A Training Program for Agency Administrators.** National Institute of Corrections/The Center for Innovative Public Policies, 2004.

**Gender Responsive Budgeting.** UNIFEM, Commonwealth Secretariat, Canada's International Development Research Centre

**Training of Trainers on Gender-Based Violence: Focusing on Sexual Abuse and Exploitation.** UNICEF.

**Building Safer Organisations Handbook: Training materials on receiving and investigating allegations of abuse and exploitation by humanitarian workers.** International Council of Voluntary Agencies, 2006.

## Справочное пособие «Гендер и РСБ»

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».

Каждую из указанных частей справочного пособия и практические записки можно найти по адресам: [www.dcaf.ch](http://www.dcaf.ch), [www.un-instraw.org](http://www.un-instraw.org) и [www.osce.org/odihr](http://www.osce.org/odihr).

**Настоящую практическую записку подготовила Тоико Клеппе (МУНИУЖ ООН) по материалам части 12 того же автора.**