



Гендерно чутливий підбір та навчання персоналу у сфері протимінної діяльності

Настанови



Організація з безпеки та
співробітництва в Європі
Координатор проектів в Україні

GICHD | CIDHG



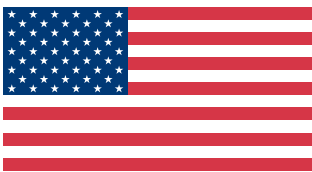
ГЕНДЕРНО ЧУТЛИВИЙ ПІДБІР ТА НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ У СФЕРІ ПРОТИМІННОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Розроблено Женевським міжнародним центром з гуманітарного розмінування. Перекладено на українську мову та надруковано за підтримки Координатора проектів ОБСЄ в Україні.

У цій публікації висловлено виключно погляди авторів. Вони не обов'язково збігаються з офіційною позицією Координатора проектів ОБСЄ в Україні. Всі права захищені. Зміст цієї публікації може безкоштовно копіюватися та використовуватися для освітніх і інших некомерційних цілей за умови посилання на джерело інформації.

© Програма гендеру та протимінної діяльності, 2021.

© Координатор проектів ОБСЄ в Україні, 2021.



Funded by the American people

ЗМІСТ

ЗАГАЛЬНА ІНФОРМАЦІЯ	4
ЧОМУ ГЕНДЕР ВАЖЛИВИЙ ДЛЯ ПРОТИМІННОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	4
МЕТА ТА СФЕРА ЗАСТОСУВАННЯ НАСТАНОВ	4
МЕТОДИКА	4
ВСТУП	5
ЧОМУ СКЛАД ПЕРСОНАЛУ ПОВИНЕН БУТИ ГЕНДЕРНО ЗБАЛАНСОВАНИМ	5
НОРМАТИВНО-ПРАВОВА БАЗА	5
АРГУМЕНТ ЩОДО ПРАЦЕЗДАТНОСТІ	6
ГЕНДЕРНИЙ БАЛАНС У ГРУПАХ З ОБСТЕЖЕННЯ ТА ОЧИЩЕННЯ	8
ІСТОРІЯ	8
ГЕНДЕРНО ЧУТЛИВІ ПРОЦЕДУРИ ПІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ	9
ВАГІТНІСТЬ, ДЕКРЕТНА ВІДПУСКА ТА ДОГЛЯД ЗА ДІТЬМИ	10
ОКРЕМІ ЗРУЧНОСТІ	11
СКЛАД ГРУП З ОЧИЩЕННЯ ТА НАВЧАЛЬНИХ ГРУП	12
РЕКОМЕНДАЦІЇ	13
СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ	15
ДОДАТКИ	16

ЧОМУ ГЕНДЕР ВАЖЛИВИЙ ДЛЯ ПРОТИМІННОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Міни та вибухонебезпечні залишки війни (ВЗВ) представляють значну загрозу для життя, добробуту та соціально-економічного розвитку жінок, дівчат, хлопців та чоловіків у багатьох країнах світу. Однак, це – загроза, яка по-різному впливає на різних людей. У межах громади жінки, дівчата, хлопці та чоловіки часто мають різні гендерні ролі та обов'язки, а, отже, вплив на них будь-яких можливих ризиків, пов'язаних з мінами або ВЗВ, та їхні знання про такі ризики будуть розбіжними. Чоловіки та жінки по-різному і в різний час стикаються з загрозою ВЗВ, оскільки вони часто виконують повсякденну роботу в різних місцях, наприклад, чоловіки більше працюють у промисловості, а жінки – вдома чи в полі.

Включення гендерної¹ перспективи у протимінну діяльність зменшує ризик загострення гендерної несправедливості та нерівності. Широке запровадження гендерних питань у керівні документи, програми та операції з протимінної діяльності гарантує визнання внеску та неупереджене вирішення проблем і потреб усіх верств суспільства². Гендерна збалансованість груп із протимінної діяльності (розмінування, обстеження, зв'язки з громадами та навчання щодо зменшення ризику) означає полегшення доступу до різних прошарків постраждалих громад. Гендерно збалансований склад груп, які взаємодіють та консультують усі гендерні групи населення, сприяє більш інклюзивним та ефективнішим заходам у сфері протимінної діяльності. Такий підхід корисний для всієї громади, оскільки він забезпечує більш послідовне, цілісне та багатовимірне реагування на різні потреби постраждалих від мін жінок, дівчат, хлопців та чоловіків. Зміцнення ролі і значення гендерних питань у протимінній діяльності стосується не лише рівності, але і якості заходів.

Одним із важливих аспектів актуалізації гендерних питань є врахування гендерної рівності з точки зору підбору та навчання персоналу з протимінної діяльності. Гендерний баланс важливий не тільки на рівні громади або операцій. Він важливий також на рівні управлінських та керівних посад в організаціях із розмінування. Включення жінок у вищі рівні структури означає, що жінки будуть брати участь у прийнятті рішень та встановленні пріоритетів на національному та міжнародному рівнях. Ефект цих рішень часто позначається на нижчих рівнях. Якщо жінки представлені вгорі, то вони часто представлені і внизу. Без гендерного балансу в керівному складі можуть не враховуватися унікальні точки зору цілого гендера, і гендерна дискримінація може довго тривати.

МЕТА ТА СФЕРА ЗАСТОСУВАННЯ НАСТАНОВ

Настанови розроблені для допомоги національним органам із протимінної діяльності (НОПМД), неурядовим організаціям (НУО), установам ООН, національним організаціям, комерційним компаніям та будь-яким іншим організаціям, які пов'язані з протимінною діяльністю та наймають людей для проведення заходів із розблокування території, у тому числі нетехнічного та технічного обстеження, картографування, очищення, маркування, зв'язків із громадою та передачею очищеної землі³. Сфера застосування настанов – забезпечення кращого розуміння гендерних питань при підборі та навчанні персоналу на всіх рівнях та напрямках діяльності організацій із розмінування, а також представлення передових методів та досвіду, який отримано на підставі вивчення практики різних країн. Настанови мають на меті надати практичні рекомендації та приклади щодо включення гендерного виміру в методи роботи з підбору та навчання персоналу.

МЕТОДИКА

Настанови є результатом аналітичного узагальнення інформації та прикладів роботи організацій із протимінної діяльності. Вони також ґрунтуються на даних безпосередніх спостережень на місцях в рамках Програми «Гендер та протимінна діяльність»⁴ (ПГПМД)⁵. Настанови мають на меті надати відповіді на питання і проблеми, що пов'язані з набором та навчанням персоналу з урахуванням гендерних аспектів. Ці питання порушувалися під час навчальних курсів із ПГПМД та в ході іншої роботи з громадськістю. ПГПМД досягла домовленості з неприбутковою організацією «Допомога норвезького народу» (ДНН)⁶ про отримання безпосередніх даних опитування персоналу з розмінування на місцях у період з грудня 2011 року по квітень 2012 року. Загалом 46 жінок та 102 чоловіки, найнятих ДНН в якості фахівців із розмінування в Йорданії, Лівані, Анголі, Гвінеї-Бісау, Таїланді, Сербії та Демократичній Республіці Конго (ДРК) взяли участь в опитуванні ПГПМД щодо набору та навчання (див. Додаток 2).

1. Див. гендерні терміни у Додатку 1

2. У Міжвідомчій стратегії ООН щодо протимінної діяльності у 2006–2010 рр. чітко зазначено, що «в робочих планах ООН щодо протимінної діяльності будуть охоплюватися питання впливу протимінної діяльності на жінок, дівчат, хлопців та чоловіків, та буде ставитися мета залучити їх наскільки це можливо до планування та реалізації ініціатив з протимінної діяльності».

3. МСМПД (IMAS) 04.10

4. Програма «Гендер та протимінна діяльність» (ПГПМД) займається інформаційно-пропагандистською діяльністю, підвищенням обізнаності, дослідженнями та технічною допомогою, у тому числі навчанням та розбудовою інституційної спроможності, щоб допомагати фахівцям та розробникам керівних документів у сфері протимінної діяльності забезпечувати на рівних засадах участь та вигоди для жінок, дівчат, хлопців та чоловіків, які постраждали від наземних мін або ВЗВ. Додаткову інформацію можна знайти за адресою: www.gmap.ch

5. У створенні цього документу взяли участь: Сося Пез'є, Джилліан Уайт, Аріанна Кальса Біні та Ебігейл Джоунз.

6. ПГПМД дякує ДНН за співпрацю у проведенні опитувань.

Багато суб'єктів протимінної діяльності чітко зазначили про своє прагнення покращити гендерну збалансованість кадрового складу. При цьому вони також вказали, що для її досягнення їм потрібні поради, обмін передовими методами та досвідом. Потрібні більш чіткі рекомендації та керівництво щодо гендерного балансу, незважаючи на те, що тема підбору та навчання персоналу з урахуванням гендерних аспектів деякою мірою висвітлювалася в низці публікацій, а саме в посібнику ЖМЦГР з укладання контрактів у сфері протимінної діяльності⁷, Гендерних настановах ООН щодо програм протимінної діяльності⁸ та у звіті Швейцарської кампанії щодо заборони наземних мін «Гендер та наземні міни: від концепції до практики»⁹.

Підбір персоналу, навчання та кодекси поведінки з урахуванням гендерних аспектів є ключовими для досягнення та підтримання гендерного балансу в усіх сферах розмінування, починаючи від груп обстеження та розмінування та закінчуючи інструкторами та керівниками на вищих посадах. Переваги гендерної збалансованості кадрового складу, крім юридичних зобов'язань, закріплених у декількох міжнародних угодах, передбачають можливість доступу до чоловіків, жінок, хлопців та дівчат з метою збору більш точної інформації для робіт з очищення, врахування різних точок зору при проведенні заходів із розблокування території, дотримання вимог донорів. Прийом жінок на роботу не тільки надає їм зарібок і статус, але й створює приклади для наслідування іншим жінкам й дівчатам. Гендерна чутливість до працевлаштування та гендерна збалансованість організацій допомагають у досягненні довгострокових цілей гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок. На шляху до досягнення гендерного балансу справді є певні перешкоди, однак при використанні передових методів їх можна подолати.

ЧОМУ СКЛАД ПЕРСОНАЛУ ПОВИНЕН БУТИ ГЕНДЕРНО ЗБАЛАНСОВАНИМ

Обґрунтування здійснення гендерно чутливого підбору персоналу для проведення більш інклюзивних, точних та результативних заходів протимінної діяльності



Змішана команда в Лівані © J. Eklund

Нормативно-правова база

Для виконання Резолюції ООН № 1325 «Жінки, мир та безпека», яка прийнята у 2000 році, сектор протимінної діяльності повинен приділяти гендерним питанням першочергову увагу. Для гарантування інтегрування гендерного виміру в заходи всіх суб'єктів протимінної діяльності пункти про його обов'язковість включено у Найробський та Картагенський плани дій з виконання Конвенції про заборону протипіхотних мін (КЗППМ), а також у В'єтнамський план дій із виконання Конвенції про касетні боєприпаси (ККБ). З цими вимогами може безпосередньо пов'язуватися працевлаштування більш гендерно збалансованого складу персоналу в галузі протимінної діяльності, що у багатьох сферах означає прийом на роботу більшої кількості жінок. Такий підхід також може сприяти досягненню Третьої цілі розвитку тисячоліття (ЦРТ 3) «Сприяти гендерній рівності та розширенню прав жінок», пропонуючи зайнятність жінкам у пост-конфліктних ситуаціях, особливо тим, яким необхідно мати зарібок для утримання себе та своїх сімей. У більшості країнах, що постраждали від наземних мін та ВЗВ, національне законодавство забороняє дискримінацію при працевлаштуванні та в деяких випадках сприяє рівним можливостям. Деякі донори включили гендерну актуалізацію та виконання Резолюції РБ ООН № 1325 як вимоги для фінансування проектів (наприклад, Норвегія, Швейцарія, Австралія, Нідерланди, Канада, Данія, Великобританія, ООН).

7. ЖМЦГР, Посібник із укладання контрактів у сфері протимінної діяльності, 4-е видання, червень 2010 р.

8. Гендерні настанови для Програми протимінної діяльності, Організація Об'єднаних Націй, березень 2010 р.

9. «Гендер та наземні міни: від концепції до практики», Швейцарська кампанія щодо заборони наземних мін, 2008 р.

Аргумент щодо працездатності

У той час як склад робочої сили у сфері інформування про мінну небезпеку та небезпеку ВЗВ та допомоги постраждалим є більш гендерно збалансованим, у секторі розмінування з моменту його виникнення, як правило, переважають особи чоловічої статі, адже саме військові очищали заміновані райони для стратегічних та безпекових цілей. Оскільки національні та міжнародні гуманітарні організації взяли на себе діяльність із розмінування, у секторі залишається домінування чоловіків. Було наведено багато аргументів щодо того, чому жінки не повинні брати участь у розмінуванні, у тому числі, починаючи з того, що вони фізично чи психологічно слабкіші, не мають зацікавленості до роботи з розмінування, і закінчуючи тим, що вони не такі продуктивні, як чоловіки. Однак ці аргументи частіше спростовуються все більшою кількістю нинішніх фактичних даних. Різні суб'єкти протимінної діяльності, які найняли як винятково жіночі, так і змішані групи, висловили позитивні аргументи на користь працевлаштування жінок.

Згідно з фактами:

ЖІНКИ ФІЗИЧНО ТА ПСИХОЛОГІЧНО ПРИДАТНІ ДО РОБОТИ

У статті, яка опублікована Інформаційним центром протимінної діяльності, Пол Коллінсон, керівник програми ДНН в Хорватії, стверджує, що «фахівчиня з розмінування є настільки ж фізично дієздатною, як і фахівець із розмінування, оскільки всі фахівці з розмінування повинні бути у хорошій фізичній формі та проходити щорічні перевірки стану здоров'я». Він заявляє, що «якщо кандидати на роботу не проходять медичний огляд, то їх не приймають на роботу незалежно від гендеру». Згідно з опитуванням ПГПМД-ДНН, при розмінуванні з фізичними труднощами зіткнулися 8.8% жінок порівняно з 9.9% чоловіків. 9.9% чоловіків-фахівців із розмінування також заявили, що вони стикаються з психологічними труднощами, тоді як лише 2.9% жінок стикаються з цією проблемою (Див. Додаток 3).

ЖІНКИ ТАКІ Ж ПРОДУКТИВНІ, ЯК І ЧОЛОВІКИ

У деяких випадках докази щодо продуктивності все ще є описовими та навіть суперечливими. За словами Айріс-Марі Норвор з Інформаційного центру протимінної діяльності в США, експерти рекомендують наймати жінок для очищення від мін не лише через гендерну рівність, «а також тому, що фахівчині з розмінування відмінно виконують свою роботу».¹⁰

Більшість операторів із протимінної діяльності виявили, що немає ніякої різниці між продуктивністю праці чоловіків та жінок-фахівців із розмінування. Проте згідно з дослідженням, проведеним у Камбоджі Міжнародним агентством з питань розвитку жінок (МАРЖ) для Мінної консультативної групи (МКГ), винятково жіночі групи збирають більше предметів, ніж чоловічі або змішані групи. Разом із тим, групи з повністю чоловічим складом очищали більше землі за тиждень, ніж групи, які склалися лише з жінок.¹¹

У Віснику з питань протимінної діяльності зазначено, що деякі дослідження свідчать про те, що групи, які складаються виключно з жінок могли очистити на 10% більше землі за робочий день¹². Благодійний фонд «The HALO Trust» також продемонстрував, що фахівчині з розмінування в Сомаліленді виявилися більш продуктивними, ніж чоловіки: «в той час як фахівці з розмінування очищали 4.1 квадратних метрів (44.1 квадратних футів) за день, фахівчині з розмінування очищали 4.5 квадратних метрів (48.4 квадратних футів) за день».¹³

Однак ці приклади не відображають різноманіття чинників, що впливають на кожну ситуацію, таких як погодні умови, місце виконання завдання, рослинність, тип місцевості, забруднення металами тощо. Всі групи, незалежно від того, чи змішані вони чи ні, по-своєму різні і працюють в різних умовах, а продуктивність праці мало пов'язана з гендером.

Примітка: Слід визнати, що описові результати спостереження за поведінкою жінок та чоловіків на роботі відображають гендерно зумовлене приписування властивостей та стереотипи, що посилюють ризик. Продуктивність праці не слід використовувати як дискримінаційний чинник, оскільки «результати роботи залежать від людини, а не від її гендера», як зазначила Дженнет Таунсенд у статті про фахівчинь із розмінування у Хорватії, опублікованій у серпні 2003 року Інформаційним центром із питань протимінної діяльності¹⁴.

ЗАЛУЧЕННЯ ЖІНОК ДО СЕКТОРУ, В ЯКОМУ ПЕРЕВАЖАЮТЬ ЧОЛОВІКИ, ПОКРАЩУЄ РОБОЧЕ СЕРЕДОВИЩЕ

Зараз багато організацій набирають жінок на роботу, оскільки вважають, що наявність жінок у їхніх групах покращує робоче середовище. Залучення жінок до груп може змінити баланс відносин та заохотити моделі поведінки, які сприяють кращому робочому середовищу як для чоловіків, так і для жінок. Більше того, працевлаштування жінок приносить жіночу перспективу та дозволяє краще зрозуміти їхні потреби та можливості. Це також нагода продемонструвати, що жінки мають такі ж самі можливості, як і чоловіки.

10. Айріс-Марі Норвор, Жінки та інтегровані групи розмінування: минуле, сьогодні та майбутнє, Вісник із питань протимінної діяльності, Інформаційний центр із питань протимінної діяльності <http://maic.jmu.edu/journal/12.2/profiles/norvor/norvor.htm>

11. Дженні Рівіз, Оцінка техніко-економічного обґрунтування більш широкого залучення жінок до операцій, МКГ Ліван, серпень 2011 р.

12. Айріс-Марі Норвор, Жінки та інтегровані групи з розмінування: минуле, сьогодні та майбутнє, Вісник із питань протимінної діяльності, Інформаційний центр з питань протимінної діяльності <http://maic.jmu.edu/journal/12.2/profiles/norvor/norvor.htm>

13. У тому самому джерелі.

14. Дженнет Таунсенд, Фахівчині з розмінування в Хорватії, Інформаційний центр із питань протимінної діяльності, серпень 2003 р. <http://maic.jmu.edu/journal/7.2/focus/townsend/townsend.htm>

ЖІНКИ НА ВИСОКИХ ПОСАДАХ МАЮТЬ ТАКИЙ САМИЙ ПОТЕНЦІАЛ, ЯК І ЧОЛОВІКИ

У багатьох випадках жінки знаходяться у невідомому стані, коли йдеться про підвищення та доступ до керівних посад. Культурне сприйняття гендерних ролей може стати серйозним викликом на шляху до забезпечення гендерної рівності. Знову ж таки, це питання має оцінюватися у контексті ситуації. У деяких ситуаціях, з точки зору культури, прийнятною нормою є те, що жінки займають вищі посади, ніж деякі чоловіки, а в інших – ні. Найскладніше питання – це те, як чоловіки сприймають можливість бути підлеглим у жінки. Жіночий управлінський досвід ДНН показав, що в деяких випадках для жінки важко добитися поваги, коли вона займає таку посаду. Але це також може бути гарною нагодою для жінки продемонструвати як чоловікам, так і жінкам свою здатність виконувати технічні завдання та справлятися з обов'язками нарівні з чоловіками.

Організації з протимінної діяльності повинні докласти максимум зусиль, щоб надати однакові можливості для кар'єрного росту всім, незалежно від гендера, раси, походження, релігії тощо. Навіть в умовах протидії все ж існують способи надавати можливості жінкам. Наприклад, жінки можуть стати керівниками або інструкторами для жіночих або змішаних груп.

ЖІНКИ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ У СФЕРІ РОЗМІНУВАННЯ, МАЮТЬ МОЖЛИВІСТЬ БУТИ ПРИКЛАДОМ ДЛЯ ІНШИХ ЖІНОК

Досвід ДНН у Південному Судані демонструє, що наявність жіночих груп із розмінування дає можливість по-різному дивитися на світ, де раніше домінували чоловіки.¹⁵ Дійсно, з'являється можливість більше дізнатись про ролі жінок, їхні можливості, знання, проблеми, з якими вони стикаються тощо.¹⁶ Більше того, Лу Макграт із МКГ зазначає, що «прийом на роботу більше жінок у рамках процесу очищення від вибухонебезпечних предметів, що не вибухнули, принесе користь громадам».¹⁷ По-перше, такий підхід підвищує гендерну чутливість програм протимінної діяльності, оскільки він дозволяє жінкам та дівчатам легше ділитися своїми думками про проблему наземних мін у спілкуванні з іншими жінками. Врахування гендера при розблокуванні території може повністю змінити пріоритети розмінування.



Змішана команда кінологів, Камбоджа © E. Tollefsen, GICHD

15. Лія Янг, Жіночі групи ДНН із розмінування в Судані, Інформаційний центр із питань протимінної діяльності, 2008 р. <http://maic.jmu.edu/journal/12.2/focus/young/young.htm>

16. У тому самому джерелі

17. Новини МКГ – Спочатку пані, каже генеральний директор, <http://www.maginternational.org/news/ladies-first-says-chief-executive-/?keywords=ladies+first>.

Наприклад, у Лаосі Технічний радник Організації Об'єднаних Націй заявив, що «якщо чоловіки можуть зосереджуватися на полях, то жінки можуть вибирати дороги до джерел води»¹⁸ Таким чином, прийом на роботу жінок розширює можливості всіх жінок на рівні громади, формуючи у громаді підґрунтя щодо встановлення пріоритетів, які враховують конкретні точки зору жінок. На думку ДНН, це також можливість створити жіночі приклади для наслідування іншими жінками у громадах.¹⁹ Цю точку зору поділяли фахівчині з розмінування, які працюють для ДНН у багатьох країнах. Із 46 жінок, котрі брали участь в опитуванні, 90% сказали, що багато жінок дивляться на них як на приклади для наслідування. Результати є дещо менш позитивними для фахівців із розмінування чоловічої статі: зі 102 опитаних чоловіків 64% заявили, що у громаді бачать в них приклади для наслідування. 92.9% жінок, порівняно з 75% чоловіків, вважають, що завдяки роботі їхній статус у сім'ї та громаді підвищився.

ЖІНКИ ХОЧУТЬ БУТИ ФАХІВЧИНЯМИ З РОЗМІНУВАННЯ

Дані, які зібрані ДНН, демонструють, що більшість фахівчинь із розмінування позитивно відреагували, коли вперше почули про свою роботу. Вони виражали своє ставлення до цього словами «щаслива», «рада», «добра» та «цікава». Багато хто розглядав оголошення про прийом на роботу як гарну можливість. Крім того, на запитання, чому вони вирішили подати свою кандидатуру, 65.9% з них заявили, що хочуть допомогти громадам, 45.5% відповіли, що їм потрібен зарібок для утримання своєї родини, 40.9% бажали освоїти нові навички, 25% сказали, що заробітна плата була гарною, і 11.4% зазначили, що обрали цю роботу через відсутність інших можливостей працевлаштування.

Труднощі з пошуком жінок для роботи фахівчинями з розмінування можуть бути пояснені іншими чинниками, такими як гендерно сліпі процедури підбору кадрів та соціальний тиск – 76.4% співробітниць ДНН, які взяли участь в опитуванні зіткнулися з певним опором із боку сімей (41%), громади (18%) та колег-чоловіків (18%), коли вони почали працювати фахівчинями з розмінування.

ГЕНДЕРНИЙ БАЛАНС У ГРУПАХ З ОБСТЕЖЕННЯ ТА ОЧИЩЕННЯ

Гендерний баланс стосується показників кількості жінок і чоловіків на всіх посадах в організації та ступеня рівності їхніх можливостей. Все більше організацій із розмінування намагаються наймати жінок для проведення обстеження та очищення. Ці ініціативи надають жінкам і чоловікам рівні права щодо доступу до роботи, економічних результатів, соціальних винагород та представництва.

ІСТОРІЯ

Перші фахівчині з розмінування були набрані Мінною консультативною групою (МКГ) в Камбоджі в 1995 році. У 2004 році МКГ розгорнула свою першу виключно жіночу групу з розмінування в Камбоджі, а потім у Лаосі у 2006 році. МКГ продовжувала докладати зусиль для досягнення гендерної рівності у сфері розмінування шляхом висунення жінок на посади керівників груп. У 2008 році дві жінки успішно пройшли курс навчання у Лаосі.

Неурядова організація «Допомога норвезького народу» (ДНН) найняла перших фахівчинь із розмінування у Косово в 1999 році. З того часу ДНН наймала фахівчинь із розмінування у Лівані, Шрі-Ланці, Судані та Йорданії.

Благодійний фонд «The HALO Trust» та Шведське агентство рятувальних служб (ШАРС) (зараз це – Агентство з допомоги цивільному населенню у надзвичайних ситуаціях Швеції) почали наймати жінок у 2007 році, коли «The HALO Trust» найняв свою першу фахівчиню з розмінування у Сомаліленді, а ШАРС – у Лівані. У цих двох випадках організації почали зі створення повністю жіночих груп, а потім почали інтегрувати жінок у змішані групи.

На даний час багато організацій наймають або найняли жінок для робіт з розблокування території, особливо у якості фахівчинь із розмінування, у 20 країнах та територіях: Шрі-Ланка, Мозамбик, Камбоджа, Таїланд, Йорданія, Ліван, Гвінея-Бісау, Демократична Республіка Конго, Сербія, Хорватія, Косово, Судан, Південний Судан, Лаос, Сомаліленд, Сенегал, Албанія, Непал, Західна Сахара та Мавританія. У багатьох країнах експериментували з запровадженням винятково жіночих груп із розмінування (наприклад, у Південному Судані, Йорданії, Лаосі, Камбоджі, Мозамбіку та Лівані²⁰). В інших країнах успішно застосовували змішані та інтегровані групи (зокрема, в Сомаліленді, Лаосі, Лівані, Камбоджі та Хорватії).

Питання гендерно збалансованих груп має ще більшу вагу у сфері зв'язків із громадами та проведення обстежень, особливо в країнах, де чоловіки не можуть опитувати жінок. Якщо за таких обставин не включати жінок у склад груп, то можна втрачати критично важливу інформацію. Жінки та чоловіки на всіх рівнях організацій із розмінування повинні мати рівні можливості для працевлаштування, рівну оплату за рівну працю та рівні шанси на підвищення та розвиток. Однак, зважаючи на той факт, що розмінування було і все ще залишається сферою, де домінують чоловіки, необхідно подолати певні перешкоди щодо інтеграції гендерної перспективи у політику підбору та працевлаштування.

18. Інформаційне агентство «ІПН», Лаос: фахівчині з розмінування приваблюють більше шанувальників, ніж фінансування, 4 січня 2011 р. <http://www.irinnews.org/Report/91526/LAOS-Female-deminers-attract-fans-but-little-funding>

19. У тому самому джерелі

20. Майкл П. Мур, Наземні міни в Африці, 19 вересня 2011 р. <http://landminesinafrica.wordpress.com/tag/female-deminers/>

ГЕНДЕРНО ЧУТЛИВІ ПРОЦЕДУРИ ПІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ

Гендерно чутливий підбір означає, що організації з розмінування повинні вживати заходів для адаптації їхнього підбору до цільових груп, у даному випадку до жінок та чоловіків, для того, щоб надати кожному рівний доступ до працевлаштування. Для цього важливо зрозуміти функції, можливості та потреби кожної групи, а також виклики, з якими їм доведеться стикатися після працевлаштування. Процедури підбору персоналу повинні враховувати гендерні аспекти, оскільки це основний спосіб уникнути дискримінації за ознакою гендера, яка може відбуватися на всіх етапах працевлаштування: підбору, навчання, виконання завдань, оплати, підвищення на посаді та звільнення.

ОГОЛОШЕННЯ ПРО ВАКАНСІЇ

Оголошення про вакансії є ключовими при підборі жінок на роботу до організації. Вони повинні бути гендерно чутливими, щоб гарантувати, що жінки відчують, що таке оголошення призначене для них. Для того, щоб це забезпечити, в оголошеннях повинно бути чітко зазначено, що і чоловіки, і жінки мають право подавати свої кандидатури. З метою заохочення жінок подавати заявки, в оголошеннях слід також зазначати про гарантування певних умов, таких як окремі зручності та надання декретної відпустки.

Згідно з результатами опитувань, які проводилися ДНН, 61% жінок почули про оголошення від друзів, 19.5% – від членів сім'ї, 12.2% довідалися із місцевих газет і 9.8% прочитали на дошці оголошень для громадськості. Фахівці з розмінування чоловічої статі довідалися про вакансію від друзів (72.4%), із місцевих газет (13.2%), від членів сім'ї (10.5%), із дошок оголошень у громадських місцях (9.2%) та з центральних газет (3.9%). Щоб забезпечити доступ чоловіків та жінок до оголошень про вакансії, організації повинні розглянути різні канали зв'язку, місця та години транслявання, вибираючи ті канали, до яких і чоловіки, і жінки матимуть рівний доступ.

ОПИС РОБОТИ ТА КРИТЕРІЇ

Викладаючи критерії роботи, організації повинні забезпечити, щоб і жінки, і чоловіки відповідали цим критеріям. Через неоднаковий доступ до освіти та можливостей працевлаштування жінки та чоловіки можуть мати різний рівень освіти та досвід. Таким чином, залежно від обставин, вимоги до роботи мають бути доступними як для жінок, так і для чоловіків. Вони повинні окреслювати забезпечення конкретних гарантій, таких як декретна відпустка та окремі зручності, щоб заохочувати жінок подавати заявки.

СПІВБЕСІДИ

При проведенні співбесід як чоловіки, так і жінки повинні бути включені до відбіркової комісії, щоб уникнути гендерних упереджень при прийнятті рішень, а також щоб забезпечити більш комфортне середовище для кандидатів на роботу. Крім формування гендерно збалансованого складу відбіркової комісії, слід обговорити або прописати заздалегідь критерії відбору, які мають використовуватися для всіх кандидатів незалежно від гендера.



УГОДИ

Юридично обов'язкові письмові угоди мають важливе значення для забезпечення дотримання рівних прав та для запобігання гендерній дискримінації. Ці угоди повинні містити конкретні положення, які необхідні для роботи жінок у змішаних групах, таких як окремі зручності, а також положення про вагітність. Використання особових займенників «він» та «вона» в угодах повинно бути адаптоване до статі працівників. Незважаючи на те, що угоди повинні бути адаптовані з урахуванням потреб жінок, вони мають передбачати, що жінки та чоловіки отримують однакову оплату за рівну працю та мають рівний доступ до страхування. В угодах також повинні бути зазначені умови підвищення на посаді та кар'єрного розвитку. У них також мають міститися настанови.

КОДЕКСИ ПОВЕДІНКИ

Передумовою забезпечення рівної роботи для всіх є створення безпечного середовища для персоналу як чоловічої, так і жіночої статі. Вхідження жінок у робоче середовище, де домінують чоловіки, може призвести до неналежної поведінки та утисків, особливо під час періоду адаптації. Запобігання, а також реагування на дискримінацію, гендерно зумовлене насильство (ГЗН), утиски та сексуальне насильство є важливими для забезпечення доступу жінок до роботи, оскільки така поведінка, як правило, спрямована на жінок. Кодекси поведінки корисні для викладення того, що є прийнятним, і що є неприйнятним на роботі. Кодекси поведінки слід поширювати серед усіх співробітників.

Багато організацій із розмінування вже включили такі цінності у свої кодекси поведінки, наприклад:

- ДНН заохочує поведінку, яка заснована на взаємоповазі, та засуджує сексуальну експлуатацію.
- Агентство з допомоги цивільному населенню у надзвичайних ситуаціях Швеції деталізує питання щодо гендера, сексуальної експлуатації та сексуального насильства.
- Норвезька рада з питань біженців (НРБ) заохочує повагу та гідність у професійній та особистій поведінці. НРБ також забороняє сексуальну експлуатацію та сексуальне насильство.
- Данська рада з питань біженців (ДРБ) дотримується гендерної рівності як основної цінності та керівного принципу. ДРБ зобов'язує своїх співробітників ставитися до всіх осіб, якими вони займаються, чесно та з повагою до їхньої гідності. ДРБ вказує деякі заходи щодо запобігання, протидії та боротьби з будь-якою експлуатацією та насильством.
- Кодекс поведінки Альянсу Спільної дії церков (Альянс СДЦ) є прикладом передових методів підвищення значущості гендера, конкретних заходів щодо утисків, сексуальної експлуатації та сексуального насильства (див. Додаток 4).

ВАГІТНІСТЬ, ДЕКРЕТНА ВІДПУСКА ТА ДОГЛЯД ЗА ДІТЬМИ

Одним із аргументів проти працевлаштування жінок є те, що вони можуть завагітніти, що означає додаткові витрати для роботодавця. Наводилися аргументи, що ці витрати можуть стосуватися оплачуваної або неоплачуваної декретної відпустки, догляду за дітьми, витрат на навчання, прийому на роботу іншої особи для заміщення тощо. Хоча випадки вагітності не так вже й часто траплялися (програми МКГ у Лівані, Лаосі, В'єтнамі та Камбоджі мали декілька випадків; представники Данської церковної допомоги (ДЦД) у Лівані заявляли, що вони мають приблизно по одному випадку на рік, тоді як у 2011 році у МКГ на Шрі-Ланці та у ДНН в Лівані на час дослідження²¹ не було вагітних фахівчинь із розмінування; в ДНН у Лівані були дві вагітні фахівчині з розмінування з того часу, як вони почали наймати фахівчинь із розмінування у 2008 році), це питання призводить до значної гендерної дискримінації у сфері розмінування. Однак ПГПМД визначила наступні рішення з метою забезпечення рівних можливостей для жінок та чоловіків у сфері розмінування.

ВАГІТНІСТЬ

Вагітність називалася проблемою для суб'єктів протимінної діяльності, оскільки вагітні жінки не можуть справлятися з фізично складними завданнями роботи по розмінуванню. Представники програм розмінування МКГ у Камбоджі та Лаосі висловили свою стурбованість із приводу цієї проблеми. Однак представники Камбоджійської програми сказали, що «потрібно мати ефективну (кадрову) політику, а не розглядати це як фактичну невігоду від працевлаштування жінок на посади фахівчинь із розмінування»²². У Лаосі МКГ виступила з ініціативою навчити охоронців працювати технічними спеціалістами для заміщення фахівчинь із розмінування на час їхніх декретних відпусток. У цій програмі також працює медичний персонал, /який для того, щоб набратися досвіду, періодично чергує в місцевих лікарнях»²³.

У програмі ДНН з протимінної діяльності у Лівані рішення приймається в кожному конкретному випадку після того, як жінка вирішує повідомити про вагітність. Зазвичай, це відбувається приблизно на четвертому місяці вагітності. Керівництво разом із фахівчиною з розмінування та начальником ділянки вирішують, коли їй слід припинити виконання польових робіт у зв'язку з вагітністю. Потім, до виходу у декретну відпустку, ДНН, як правило, переводить вагітну жінку на роботу з легшими обов'язками або на роботу в офісі відповідно до її кваліфікації.

21. Дженні Рівіз, Оцінка техніко-економічного обґрунтування більш широкого залучення жінок до операцій, МКГ Ліван, серпень 2011 р., стор. 25

22. У тому самому джерелі

23. У тому самому джерелі

24. У тому самому джерелі

25. У тому самому джерелі, стор. 27

26. У тому самому джерелі

Відповідно до правил групи ДЦД в Лівані, вагітна фахівчиня з розмінування повинна повідомити організацію, «як тільки вона дізнається про свою вагітність – зазвичай протягом одного місяця»²⁴. Після цього ДЦД розглядає це питання в ході зустрічі з медичною координаторкою²⁵, щоб вирішити, коли вагітній фахівчині з розмінування слід доручити виконання інших завдань («зазвичай через два-три місяці»²⁶).

Однак ці процедури можливі лише за умови, що організація з розмінування має доступ до гарних медичних закладів. У правилах деяких організацій допускається, що вагітні фахівчині з розмінування можуть продовжувати польові роботи доки не залишаться декілька місяців до пологів, проте організації повинні мати відповідне страхування для таких ситуацій. Установи з розмінування часто пропонують роботу з більш легкими обов'язками під кінець вагітності. Наприклад, у програмі МКГ у В'єтнамі фахівчині з розмінування можуть виконувати офісні роботи протягом двох місяців до виходу в декретну відпустку. А в Камбоджі та Лаосі жінок переводять на більш легкі обов'язки після того, як вони повідомлять організації про вагітність. У перший місяць після повернення з декретної відпустки жінки виконують роботу з легшими обов'язками²⁷. «The HALO Trust» переводить фахівчинь із розмінування на роботу з більш легкими обов'язками на час їхньої вагітності.

Перехід жінки на іншу роботу за декілька місяців до пологів і відразу після них також може стати для неї нагодою навчитися новим навичкам, таким як робота на комп'ютері, поліпшення грамотності чи формування адміністративних навичок тощо. ДНН в Південному Судані пропонує вагітним жінкам роботу в диспетчерському пункті або радіоапаратній, а також можливість пройти навчання з роботи на комп'ютері.²⁸ Однак, згідно з техніко-економічним обґрунтуванням, яке проводилося МКГ, стандарти охорони здоров'я у Великій Британії рекомендують індивідуальний підхід для всього кадрового складу з розмінування, що передбачає «індивідуальну оцінку ризику, оскільки у кожної жінки вагітність протікає унікально».²⁹

ДЕКРЕТНА ВІДПУСКА ТА ДОГЛЯД ЗА ДІТЬМИ

Якщо жінки та чоловіки мають право на рівні права, чоловіки також повинні скористатися декретною відпусткою. Це означає надання чоловікові певної відпустки після народження дитини. Надання декретної відпустки як жінкам, так і чоловікам означає, що декретна відпустка не є лише жіночою проблемою, і тому не може використовуватися як виправдання дискримінації жінок. Деталі декретної відпустки для матері та батька повинні бути чітко викладені в довіднику для персоналу.

Деякі організації забезпечували послуги з догляду за дітьми, щоб дозволити жінкам якомога швидше повернутися на роботу. ДНН у Південному Судані сприяє використанню послуг «табірних нянь»³⁰. Наприклад, це рішення дозволяє жінкам продовжувати годувати груддю або залишатися поруч зі своїми наймолодшими дітьми, коли вони тривалий час перебувають далеко від дому. Але здійснення догляду за дітьми в польових умовах має декілька наслідків із точки зору безпеки дитини та страхової відповідальності роботодавця. Ось чому в Південному Судані ДНН у деяких випадках запропонувала продовжити декретну відпустку³¹. Догляд за дітьми в таборі означає додаткові витрати для організації-роботодавця, яка повинна найняти нянь і забезпечити транспорт, що також означає придбання дитячих автокрісел тощо. Деякі організації забезпечують послуги з догляду за дітьми через жіночі асоціації та мережі.

На сьогодні декретна відпустка для батька не є поширеною практикою у сфері протимінної діяльності. Вона часто залежить від законодавства про працю, яке пов'язане із конкретними обставинами у країнах. МКГ зазначила, що її найбільш великодушна програма декретних відпусток реалізується в Лаосі, де надається «15-денна відпустка при умові, що працівник працює в МКГ більше шести місяців». У камбоджійських групах МКГ із розмінування батько може взяти п'ять днів неоплачуваної батьківської відпустки на рік³². Такі методи є кроком до гендерної рівності, але вони залишаються недостатніми у порівнянні з багатьма програмами в країнах світу, де декретна відпустка становить близько трьох місяців.

ОКРЕМІ ЗРУЧНОСТІ

Декілька організацій із розмінування висловили думку про те, що залучення фахівчинь із розмінування передбачає додаткові витрати для того, щоб гарантувати їм комфорт, безпечність та право на усамітнення з урахуванням потреб в логістиці, обладнанні та зручностях тощо. Однак багато організацій зазначили, що додаткові витрати незначні.

За словами операторів, спеціальне обладнання для фахівчинь із розмінування не потрібне. Однак, працюючи в змішаних групах, жінкам потрібні окремі ванні кімнати, туалети, житлові приміщення, гардероби, а в деяких випадках окремі транспортні засоби. Досвід роботи на місцях свідчить, що оснащення змішаних груп може бути дорожчим, ніж оснащення виключно жіночих або чоловічих груп, для яких не потрібно мати окремі зручності та приміщення для проживання. Додаткові витрати на жіночі групи можуть виникнути у зв'язку з оплатою декретної відпустки, набором додаткового персоналу для заміщення вагітних працівниць, догляду за дітьми, якщо в організації передбачені такі умови. Крім цього, можуть бути додаткові витрати у зв'язку з необхідністю забезпечення окремими зручностями в місцях проведення робіт та через те, що в деяких ситуаціях жінок мають супроводжувати члени сім'ї чоловічої статі (система супровідників).

27. У тому самому джерелі

28. Гендерні настанови для Програми протимінної діяльності, СПМД ООН, Департамент миротворчих операцій, 2010 р., стор. 17

29. Дженні Рівіз, Оцінка техніко-економічного обґрунтування більш широкого залучення жінок до операцій, МКГ Ліван, серпень 2011 р., стор.8

30. Скай Уїлер, Жінки приєднуються до команди розмінування в Південному Судані, агентство «Рейтер», 23 березня 2008 р. <http://www.reuters.com/article/worldNews/idUSL274004320080323>.

31. У тому самому джерелі

32. Дженні Рівіз, Оцінка техніко-економічного обґрунтування більш широкого залучення жінок до операцій, МКГ Ліван, серпень 2011 р., стор. 27

Бажано, щоб організації з протиміної діяльності активно впроваджували гендерні аспекти з самого початку та впродовж всього проектного циклу, щоб включити в бюджет можливі додаткові витрати у зв'язку з більшою гендерною збалансованістю кадрового складу. Оскільки донори все більше переконуються, що гендерний підхід покращує гуманітарні проекти та проекти з розвитку, вони часто віддають перевагу організаціям із чітким та сильним гендерним підходом. Як показує досвід ДНН, донори «дуже добре відреагували»³³, коли їх попросили надати більше коштів для покриття цих витрат.

СКЛАД ГРУП З ОЧИЩЕННЯ ТА НАВЧАЛЬНИХ ГРУП

Організаціям із розмінування потрібно враховувати відносини між жінками та чоловіками при визначенні складу груп з очищення території та навчальних груп. Універсальної відповіді на питання, яким має бути найкращий склад групи, немає, проте організації з розмінування повинні враховувати всі варіанти при формуванні груп.

ЗМІШАНІ ГРУПИ, ВИКЛЮЧНО ЖІНОЧІ АБО ЧОЛОВІЧІ ГРУПИ

Жіночі або чоловічі групи мають перевагу в тому, що вони дешевші, оскільки організації з розмінування не потрібно забезпечувати наявність окремих зручностей та приміщень для проживання. З точки зору керівництва, в одностатевих групах не виникають питання відносин між жінками та чоловіками в умовах обмеженого робочого середовища. Виключно жіночі групи є більш прийнятними в культурному плані. В сім'ях жінок легше погоджуються дозволити жінкам піти на роботу, знаючи, що вони працюватимуть у жіночій групі. Однак, як зазначалося вище, декілька організацій навели факти, що у змішаних групах панують кращий моральний дух і робоча атмосфера.

Дослідження у сфері розмінування виявило, що можуть бути суттєві відмінності між жіночими, чоловічими та змішаними групами³⁴. Жіночі групи справляють враження, що вони ефективніші за чоловічі групи, проте змішані групи, як правило, «досягають високих результатів і мають меншу кількість травм»³⁵. Тому кожен ситуацію необхідно оцінювати окремо. При оцінюванні слід враховувати економічну ефективність, місцеві культурні та релігійні норми, безпечність персоналу, як чоловіків, так і жінок.



Тренінг межування, The HALO Trust, Colombia © G. Salisbury

33. Лія Янг, Жіночі групи ДНН з розмінування в Судані, Вісник з питань протиміної діяльності. <http://maic.jmu.edu/journal/12.2/focus/young/young.htm>

34. Джуліан Крібб, Фахівчині з розмінування, щоквартальник «Фокус», Австралійське агентство міжнародного розвитку, квітень-червень 2005 р. http://www.ausaid.gov.au/publications/focus/0105/focus_jan05_25.pdf.

35. ДКетрін Гаррісон, Жінки та касетні боєприпаси. <http://www.wilpf.int.ch/PDF/DisarmamentPDF/ClusterMunitions/WILPF-Women-and-Cluster-Munitions.pdf>.

НАВЧАЛЬНА ДИЛЕМА

Слід завжди розглядати можливість проведення окремих навчальних занять. Окремі жіночі та чоловічі навчальні групи можуть бути більш доречними, коли, наприклад, є прогалини в освітніх рівнях обох статей. Також потрібно враховувати час, місце розташування та можливість участі у навчальних заняттях. Навчання слід проводити у той час, коли в ньому можуть взяти участь як чоловіки, так і жінки, або необхідно проводити для них окремі навчальні заняття, якщо, наприклад, жінки повинні бути вдома протягом певного часу, коли чоловіки можуть бути присутні на навчанні або навпаки. Навчання в окремих групах для чоловіків та жінок може створити умови, коли і чоловіки, і жінки будуть більш впевнено навчатися та висловлюватися відвертіше про те, що їм не зрозуміло. З огляду на результати опитування ПГПМД-ДНН, схоже, що стаття інструктора не має великого значення ні для чоловіків (60%), ні для жінок (75%). Ці показники незначною мірою відрізняються для одностатевих навчальних класів (див. Додаток 5). Як і у випадку зі складом групи, склад навчального класу залежить від ситуації. Слід приймати окремі рішення в кожному конкретному випадку.

Адаптація навчальних занять з огляду на зміст, методи та матеріали до рівня освіти та попереднього досвіду потенційно зацікавлених чоловіків та жінок може стати ефективним способом залучення більшої кількості кандидаток та надання їм можливостей працевлаштування нарівні з чоловіками. Навчальні матеріали також повинні містити гендерно чутливу мову (наприклад, використовувати особові займенники як «він», так і «вона»), а також наводити приклади та зображення, які демонструють як жінок, так і чоловіків, котрі беруть участь у заходах із протимінної діяльності.

РЕКОМЕНДАЦІЇ

Рекомендації щодо оголошень про вакансії

- В оголошеннях повинно бути чітко вказано, що жінки можуть подавати заявки на вакансії; наприклад, слід зазначити: «На роботу приймаються кваліфіковані жінки та чоловіки»³⁶.
- Для заохочення жінок подавати заявки на вакансії необхідно вказати конкретні умови щодо, наприклад, забезпечення транспортом, надання декретної відпустки, догляду за дітьми, користування окремими зручностями, окремого навчання в класах для жінок та чоловіків, відшкодування витрат на відрядження тощо.
- Повідомлення повинні бути доступними для жінок та чоловіків; для цього слід вибрати відповідні канали інформування (місцеві або центральні газети, дошки оголошень у громадських місцях, радіо та соціальні контакти з ровесниками), місце та час мовлення.

Рекомендації щодо опису роботи та критеріїв підбору

- Вимоги до роботи повинні враховувати рівень доступу чоловіків та жінок до освіти в країні; необхідно забезпечити відповідність вимог і для жінок.
- Забезпечити, щоб жінки та чоловіки обиралися за однаковими критеріями.

Рекомендації щодо співбесід

- Включати як жінок, так і чоловіків до складу комісій із відбору.³⁷
- Гарантувати, щоб кандидати на роботу оцінювалися за однаковими критеріями.³⁸
- Не слід вважати, що деякі роботи занадто складні або небезпечні для жінок³⁹, і що жінки не захочуть їх виконувати.

Рекомендації щодо трудової угоди

- У трудовій угоді слід чітко вказати та деталізувати конкретні положення щодо декретної відпустки, догляду за дитиною (якщо це передбачається), окремих зручностей (туалет, транспортні засоби, табір тощо), відшкодування витрат на відрядження, необхідності роботи у змішаній групі тощо.
- В угоді має використовуватися лексика, яка відповідає статі підрядників (займенники «він» або «вона»), щоб засвідчити, що організація поважає особливості гендера працівників.
- Забезпечувати рівну оплату праці жінок і чоловіків за однакову працю.
- Забезпечувати відповідне страхування.
- Забезпечувати чіткі та рівні умови щодо підвищення та кар'єрного росту в організації (інструктор, керівник групи тощо)

36. Довідник із гендерних питань у сфері гуманітарної діяльності; Міжвідомчий постійний комітет (МВПК), стор.5

37. У тому самому джерелі

38. У тому самому джерелі

39. У тому самому джерелі

Рекомендації щодо кодексу поведінки

- Прийняти внутрішній кодекс поведінки для протидії сексуальному насильству та експлуатації, ГЗН, утискам та дискримінації.
- Забезпечити інформування всіх співробітників про правила та про відповідальність за їхнє порушення.
- Встановити чіткі та ефективні правила та процедури повідомлення про порушення кодексу поведінки з боку персоналу.
- Забезпечити також інформування та доступ місцевого населення до цих процедур.
- Запобігати утискам та ГЗН шляхом реагування на конкретні гендерні потреби (окремі зручності, дверні замки, освітлення в таборах тощо)
- Вживати заходи для реагування на домагання, ГЗН та дискримінацію.
- Поліпшувати розуміння різноманітності, гендера, ГЗН та дискримінації на роботі шляхом проведення навчання.
- Заохочувати чоловіків ставитись до своїх колег-жінок з повагою та робити кроки для запобігання ГЗН.

Рекомендації щодо вагітності, декретної відпустки, догляду за дитиною

- Пропонувати вагітним жінкам можливість продовжувати працювати на оплачуваній роботі якомога довше; з урахуванням медичного стану вагітних робити відповідні перестановки в кожному конкретному випадку та переводити жінок на завершальному етапі вагітності на роботу з більш легкими обов'язками.
- При можливості пропонувати персоналу йти у декретну відпустку, щоб уникати дискримінації жінок під час підбору персоналу через можливість виходу у декретну відпустку.
- Дозволяти жінкам продовжувати годувати груддю протягом перших кількох місяців, організувавши у разі потреби догляд за дітьми, роботу в офісі та гнучкий графік тощо.
- Забезпечити знання жінками і чоловіками своїх прав та обов'язків до та під час дії контракту.

Рекомендації щодо окремих зручностей

- Враховувати потреби та можливості жінок та чоловіків у їхній щоденній роботі.
- Консультуватися з усім персоналом, щоб краще розуміти їхні вимоги та рівень задоволеності зручностями.
- Забезпечити зручності та послуги, які необхідні для того, щоб як жіночому, так і чоловічому персоналу було комфортно працювати.

Рекомендації щодо складу груп

- Враховувати переваги та недоліки жіночих, чоловічих або змішаних груп з обстеження та очищення території.
- Передбачати у бюджеті додаткові витрати, які можуть виникати внаслідок формування змішаних груп; у разі необхідності нагадувати донорам про правове та практичне значення гендерно чутливих операцій із протимінної діяльності.

Рекомендації щодо навчання

- Оцінювати потребу в окремих навчальних заняттях, беручи до уваги місце, час та можливість участі всіх слухачів.
- Використовувати гендерно чутливу мову, зображення та приклади.
- Адаптувати навчальний зміст, методи та матеріали до рівня освіти та попереднього досвіду потенційно зацікавлених чоловіків та жінок.

НАСТАНОВИ

ЖМЦГР, Посібник із протимінної діяльності, 4-те видання, Женева, червень 2010 р.

ЖМЦГР, Посібник із укладання контрактів у сфері протимінної діяльності, 4-е видання, червень 2010 р.

Довідник із гендерних питань у сфері гуманітарної діяльності: жінки, дівчата, хлопці та чоловіки: різні потреби, рівні можливості; Міжвідомчий постійний комітет (МВПК), Нью-Йорк, грудень 2006 р.

«Гендер та наземні міни: від концепції до практики», Швейцарська кампанія щодо заборони наземних мін, 2008 р.

Гендерні настанови для Програми протимінної діяльності, Організація Об'єднаних Націй, березень 2010 р.

СТАТТІ

Джуліан Крібб, Фахівчині з розмінування, щоквартальник «Фокус», Австралійське агентство міжнародного розвитку, квітень-червень 2005 р. http://www.ausaid.gov.au/publications/focus/0105/focus_jan05_25.pdf

Кетрін Гаррісон, Жінки та касетні боєприпаси.
<http://www.wilpf.int.ch/PDF/DisarmamentPDF/ClusterMunitions/WILPF-Women-and-Cluster-Munitions.pdf>.

Інформаційне агентство «ІРІН», Лаос: фахівчині з розмінування приваблюють більше шанувальників, ніж фінансування, 4 січня 2011 р.
<http://www.irinnews.org/Report/91526/LAOS-Female-deminers-attract-fans-but-little-funding>

Новини МКГ – Спочатку пані, каже генеральний директор
<http://www.maginternational.org/news/ladies-first-says-chief-executive-/?keywords=ladies+first>.

Майкл П. Мур, Наземні міни в Африці, 19 вересня 2011 р.
<http://landminesinafrica.wordpress.com/tag/female-deminers/>

Іріс-Марі Норвор, Жінки та інтегровані групи з розмінування: минуле, сьогодення та майбутнє, Вісник з питань протимінної діяльності, Інформаційний центр з питань протимінної діяльності <http://maic.jmu.edu/journal/12.2/profiles/norvor/norvor.htm>

Дженні Рівіз, Оцінка техніко-економічного обґрунтування більш широкого залучення жінок до операцій, МКГ Ліван, серпень 2011 р.

Дженнет Таунсенд, Фахівчині з розмінування в Хорватії, Інформаційний центр з питань протимінної діяльності, серпень 2003 р.
<http://maic.jmu.edu/journal/7.2/focus/townsend/townsend.htm>

Скай Уїлер, Жінки приєднуються до команди розмінування в Південному Судані, агентство «Рейтер», 23 березня 2008 р.
<http://www.reuters.com/article/worldNews/idUSL274004320080323>

Лія Янг, Жіночі групи ДНН з розмінування в Судані, Інформаційний центр з питань протимінної діяльності, 2008 р.
<http://maic.jmu.edu/journal/12.2/focus/young/young.htm>

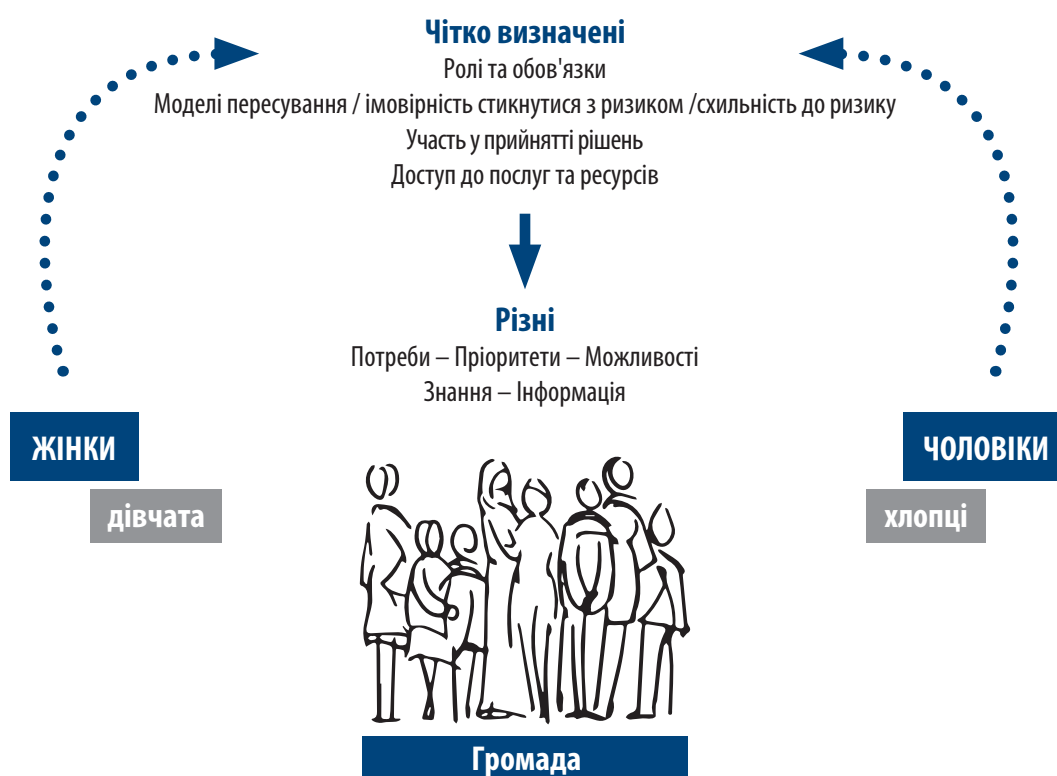
Департамент миротворчих операцій ООН, Актуалізація гендерних питань у миротворчих операціях, Звіт про виконану роботу, Нью-Йорк ООН Жінки. Поняття та визначення. <http://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>

ДОДАТОК 1

«Гендер» означає соціально побудовані ролі та можливості, які пов'язані з жінками, чоловіками, дівчатами та хлопцями. Ці атрибути, можливості та відносини засвоюються через соціалізацію та закріплення норм того, що очікується від жінок, дівчат, хлопців та чоловіків, що для них допускається та що в них цінується у певних ситуаціях. Ці багатовимірні соціальні конструкції залежать від контексту, часу та перемінних чинників.⁴⁰

Підвищення значення гендерних аспектів – це «процес оцінки наслідків будь-яких запланованих дій для жінок та чоловіків». У цьому процесі увага зосереджується на врахуванні інтересів та досвіду осіб обох статей при розробці, реалізації, моніторингу та оцінці програм з метою досягнення гендерної рівності.⁴¹

За визначенням ООН Жінки, гендерна рівність «стосується рівних прав, обов'язків та можливостей жінок та чоловіків, дівчат та хлопців. Рівність не означає, що жінки та чоловіки стануть однаковими, а означає, що права, обов'язки та можливості жінок та чоловіків не залежатимуть від того, народжуються вони особами чоловічої або жіночої статі».⁴²



40. Гендерні настанови для Програм протимінної діяльності, Організація Об'єднаних Націй, Нью-Йорк, 2010 р.

41. У тому самому джерелі

42. ООН Жінки. Поняття та визначення.

ДОДАТОК 2

ОПИТУВАННЯ ПГПМД-ДНН

Країни	Фахівчині з розмінування	Фахівці з розмінування
Таїланд	2	7
Гвінея-Бісау	8	16
Демократична Республіка Конго	1	8
Ангола	12	19
Ліван	10	20
Йорданія	12	12
Сербія	1	20
РАЗОМ	46	102

ДОДАТОК 3

ОПИТУВАННЯ ПГПМД-ДНН

Близько 56% опитаних фахівчинь із розмінування та 25% опитаних фахівців із розмінування зазначили, що спочатку робота була важкою, але вони звикли до неї. Крім того, 37% жінок та 52% чоловіків вважають, що вони добре підготовлені для цієї роботи. Більшість опитаних фахівців із розмінування були колишніми військовими, поліцейськими, фермерами або механіками, тоді як більшість жінок навчалися, не працювали або виконували роботу по дому перед тим, як стати фахівчинями з розмінування.

Після початку цієї роботи для 5% жінок та для 5% чоловіків робота виявилася легшою, ніж вони очікували. Крім того, 37% жінок та 40% чоловіків взагалі не переживали через ризики, які пов'язані з роботою. 51% фахівчинь із розмінування вважають, що при належній підготовці ця робота настільки ж безпечна, як і інші роботи, порівняно з 30% фахівців із розмінування.

Опитування показує, що основний виклик, з яким доводилось стикатися фахівчиням із розмінування, це – опір з боку сімей, громад та колег-чоловіків (76%). Але це не лише жіноча проблема, оскільки вона також стосується 57% чоловіків. Більше того, 12% чоловіків дещо стурбовані ризиком, пов'язаним із цією роботою, тоді як лише 10% жінок поділяють це відчуття.



Кодекс поведінки Альянсу Спільної дії церков (Альянс СДЦ) щодо запобігання сексуальній експлуатації та насильства, шахрайства, корупції та зловживання владою

Мета:

- Покращити підзвітність між членами альянсу та перед людьми, з якими ми співпрацюємо в рамках наших гуманітарних програм та програм розвитку.
- Захищати персонал, а також кожну жінку, чоловіка, дівчину та хлопця, з якими ми співпрацюємо, від жорстокого поводження з боку окремих осіб чи груп із складу наших організацій-учасниць Альянсу СДЦ.
- Бути довідником для співробітників Альянсу СДЦ при прийнятті етичних рішень у професійній діяльності та деколи й у приватному житті.

Відповідні положення Кодексу поведінки:

- Поважати та сприяти основним правам людини без дискримінації (посилання на Загальну декларацію прав людини)
- Ставитися до всіх громад, з якими ми співпрацюємо чесно та з повагою, ввічливістю, гідністю та відповідно до міжнародних законів та стандартів (Кодекс поведінки Міжнародної Федерації Товариств Червоного Хреста і Червоного Півмісяця у справах ліквідації наслідків катастроф) (...)
- Негайно повідомляти про будь-які факти, занепокоєння або суттєві підозри щодо порушення Кодексу своєму безпосередньому керівнику та вищому керівництву членської організації Альянсу СДЦ (...), яке має провести оперативне розслідування.
- Слід розуміти, що невиконання (...) цього кодексу поведінки є підставою для застосування дисциплінарних заходів.
- Відчувати себе захищеним з огляду на прагнення Альянсу СДЦ до гарантування безпечного середовища, завдяки чому без боязні помсти або несправедливого поводження можна висловлювати занепокоєння, як це передбачено порядком подання скарг та дисциплінарними процедурами Альянсу СДЦ.
- Співпрацювати в інтересах розслідування заяв про порушення положень кодексу поведінки.

Спеціальні положення щодо сексуальної експлуатації та насильства (СЕН):

СЕН є однією з форм ГЗН. Альянс СДЦ визнає, що СЕН може відбуватися в будь-якій ситуації, коли ведеться діяльність в сфері розвитку або в гуманітарній сфері. Однак в умовах гуманітарних криз залежність постраждалого населення від гуманітарних організацій у забезпеченні їхніх основних потреб створила додаткову етичну відповідальність та обов'язок із боку всього персоналу Альянсу СДЦ.

Для захисту зацікавлених сторін Альянсу СДЦ у будь-яких ситуаціях, співробітники Альянсу СДЦ під час виконання службових обов'язків та поза ними повинні: (...)

Спеціальні положення щодо утисків:

Співробітники Альянсу СДЦ ніколи не повинні вчиняти будь-яких дій чи форм утисків, які спричиняють фізичну, сексуальну чи психологічну шкоду або страждання особам, особливо жінкам та дітям. Альянс СДЦ не допускає будь-якої форми порушень на робочому місці, таких як утиски (у тому числі сексуальні домагання, гендерні та расові утиски), хуліганство та дискримінацію, які можуть бути у формі будь-яких небажаних зауважень або поведінки, яка ображає, принижує, ганьбить, зневажає, або будь-якої іншої невідповідної поведінки, що не поважає гідність особи.

Скарги та дисциплінарні процедури: притягувати винних до відповідальності за свої вчинки.

ДОДАТОК 5

ОПИТУВАННЯ ПГПМД-ДНН

Згідно з опитуваннями ПГПМД-ДНН, 65% жінок та 78% опитаних чоловіків пройшли навчання у інструкторів-чоловіків. На запитання, чи віддали б вони перевагу інструктору однієї з ними статі, 74% жінок та 60% чоловіків відповіли, що це не має значення. 23% чоловіків та 18.6% жінок віддали би перевагу інструктору однієї з ними статі.

У Таїланді, Анголі та Демократичній Республіці Конго, у 29.4% фахівців із розмінування інструкторами з навчання були жінки і чоловіки, а 70.6% з них були в змішаному навчальному класі. 88.2% фахівців із розмінування, яким задали питання: «Якщо вас навчала інструкторка, чи не хотіли б ви, щоб вас краще навчав інструктор?» відповіли, що це не має значення, а 5.9% сказали, що їм не подобаються інструктори-чоловіки.

Складається враження, що дані вказують на те, що в країнах, де чоловіки мають незначний досвід навчання під керівництвом інструкторок, вони хотіли б, щоб навчання проводили інструктори чоловічої статі. Наприклад, у Лівані 100% навчальних курсів проводили інструктори-чоловіки для виключно чоловічих класів. 80% опитаних фахівців із розмінування вказали, що вони вважають за краще, щоб у них був інструктор чоловічої статі, а 40% вказали, що нададуть перевагу виключно чоловічому навчальному класу, тоді як лише 23% всіх чоловіків, які були опитані ДНН у різних країнах світу (у тому числі в Лівані) зазначили, що віддадуть перевагу інструктору чоловічої статі та 16% хотіли б навчатися у виключно чоловічих навчальних групах.

Однак у Гвінеї-Бісау всіх фахівців із розмінування навчали чоловіки, і 100% з них вважали, що стать інструктора не має значення. Це можна пояснити тим, що 100% з них навчались у змішаних класах, і вони не думали, що є якась різниця в тому, що клас змішаний чи ні.

Фахівчинь із розмінування ДНН також опитали щодо їхнього ставлення до навчання. У Таїланді, Демократичній Республіці Конго та Анголі 66.7% жінок проходили навчання під керівництвом як жінок, так і чоловіків. Усі ці жінки сказали, що для них не мало значення, був це інструктор чи інструкторка. В Лівані була інша ситуація, де після навчання під керівництвом інструкторів, 70% сказали, що віддали б перевагу інструкторці, а 80% віддали б перевагу навчанню у виключно жіночому класі, якби їм довелося вибрати. В Анголі, Гвінеї-Бісау, Демократичній Республіці Конго і Таїланді, фахівчині з розмінування навчались у змішаних класах і для них не мало значення, був це змішаний клас чи виключно жіночий.

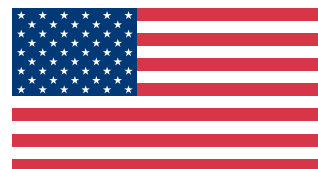
Follow OSCE Project
Co-ordinator in Ukraine



Україна, 01030, Київ,
вул. Стрілецька, 16
info-psu@osce.org
www.osce.org/ukraine



Організація з безпеки та
співробітництва в Європі
Координатор проектів в Україні



GICHD | CIDHG



Funded by the American people