

Лекція 13. Основні напрями гендерної політики в секторі безпеки

- 1. Система національної безпеки України
- 2. Політики, спрямовані на забезпечення ґендерної рівності в секторі безпеки та оборони
- 2. Орієнтовний перелік основних ґендерних показників у сфері безпеки й оборони



**Закон України «Про національну безпеку України», 2018 р.
від 21 червня 2018 року № 2469-VIII**

- загрози національній безпеці України - явища, тенденції і чинники, що унеможливають чи ускладнюють або можуть унеможливити чи ускладнити реалізацію національних інтересів та збереження національних цінностей України**

Засади національної безпеки України

НАЦІОНАЛЬНА БЕЗПЕКА — ЦЕ СТАН ЗАХИЩЕНОСТІ ЖИТТЄВО ВАЖЛИВИХ ІНТЕРЕСІВ ОСОБИСТОСТІ, СУСПІЛЬСТВА І ДЕРЖАВИ.



Основними принципами, що визначають порядок формування державної політики у сферах національної безпеки і оборони, є:

1) верховенство права, підзвітність, законність, прозорість та дотримання засад демократичного цивільного контролю за функціонуванням сектору безпеки і оборони та застосуванням сили;

2) дотримання норм міжнародного права, участь в інтересах України у міжнародних зусиллях з підтримання миру і безпеки, міждержавних системах та механізмах міжнародної колективної безпеки;

3) розвиток сектору безпеки і оборони як основного інструменту реалізації державної політики у сферах національної безпеки і оборони

Президент України
Верховний головнокомандувач

Рада національної безпеки та оборони

**Збройні сили
України**



**Сухопутні
війська**



**Повітряні
Сили**



**Військово-
Морські Сили**



**Десантно-
штурмові
війська**



**Сили
спеціальних
операцій**

**Міністерство
внутрішніх справ**



**НАЦІОНАЛЬНА
ПОЛІЦІЯ**



**Національна
Гвардія**



**Державна
служба з НС**



**Держана
прикордонна
служба**



**СЛУЖБА БЕЗПЕКИ
УКРАЇНИ**



**ДЕРЖАВНА СПЕЦІАЛЬНА
СЛУЖБА ТРАНСПОРТУ**

**Державна служба
охорони**

**Державна служба спеціального зв'язку та
захисту інформації України**



- **сектор безпеки і оборони** - система органів державної влади, Збройних Сил України, інших утворених відповідно до законів України військових формувань, правоохоронних та розвідувальних органів, державних органів спеціального призначення з правоохоронними функціями, сил цивільного захисту, оборонно-промислового комплексу України, діяльність яких перебуває під демократичним цивільним контролем і відповідно до [Конституції](#) та законів України за функціональним призначенням спрямована на захист національних інтересів України від загроз, а також громадяни та громадські об'єднання, які добровільно беруть участь у забезпеченні національної безпеки України

Закон України
“Про національну
безпеку України” (2018 р.)

- Основні напрями ґендерної політики в секторі безпеки відповідають загальним тенденціям:
- 1. Ґендерна оцінка наслідків реформи в секторі безпеки і рекомендації до включення принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в усі її компоненти на усіх рівнях.
- 2. Формування ґендерної компетентності фахівців сектору безпеки, зокрема працівників поліції, з урахуванням потреб різних цільових груп (юристи, фахівці кадрових служб, медики тощо).
- 3. Ґендерна освіта, як первинна, так і службова підготовка і підвищення кваліфікації.
- 4. Активізація і підтримка жінок на прикладі асоціацій жінок-поліцейських, жінок військовослужбовців тощо.

- **Гендерна оцінка наслідків реформи в секторі безпеки**

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

Врахування принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на стратегічному, оперативному і тактичному рівнях

Гендерний підхід на стратегічному рівні

- Військово-політичний рівень з метою забезпечення врахування гендерної проблематики на тактичному рівні стратегічні цілі повинні забезпечувати:
- ■ посилення ролі резолюцій ООН зі становища жінок, миру і безпеки із зазначенням виключно важливої ролі включення жінок в досягнення міцного миру;
- ■ визнання, що цивільні особи, особливо жінки і діти, складають переважну більшість осіб, які страждають в результаті конфлікту;
- ■ розгляд конкретних напрямків захисту жінок і дітей під час нейтралізації збройних груп;
- ■ наділення мандатом конкретних гендерних питань (наприклад, будь-які програми роззброєння, демобілізації та реінтеграції стосуються і жінок, і чоловіків комбатантів, і повинні бути спрямовані не тільки на людей, що носять зброю);
- ■ формулювання місії з урахуванням гендерного підходу – наприклад, замість того, що «сили забезпечення безпечного середовища», можна констатувати, що «сили забезпечення безпечного середовища з урахуванням відмінностей погляду на безпеку між жінками і чоловіками, беручи до уваги, що жінки і чоловіки можуть по-різному розуміти безпеку»;
- ■ налагодження регулярних сталих зв'язків з міжнародними та національними організаціями, які займаються гендерною проблематикою;
- ■ збір даних з розбивкою за ознакою статі, щоб краще зрозуміти область операцій і використовувати їх для майбутнього оперативного планування;
- ■ орієнтування підрозділи для призначення радників і координаторів з гендерних питань;
- ■ передбачення бюджету на радників і координаторів з гендерних питань;
- ■ виділення фінансів для здійснення ініціатив, що підтримують рівність жінок і чоловіків у збройних силах

- **Набір і утримання жінок- поліцейських та військовослужбовців**
- Без достатньої кількості жінок-військовослужбовців та поліцейських неможливо розглядати ґендерні аспекти сектору безпеки.
- Вкрай важливо на стратегічному рівні робити наступне:
- ■ кампанії прийняття на службу за контрактом здійснюються, щоб спонукати жінок вступати до збройних сил та поліції;
- ■ військовослужбовці мають умови служби, які надихають їх, щоб залишитися в армії, Національній гвардії та поліції, маючи на увазі довгострокову перспективу і вибір кар'єри;
- ■ просування жінок і чоловіків пропорційно до їх кількості;
- ■ кар'єрні шляхи до вищих військових призначень розглядають рівні можливості для жінок і чоловіків;
- ■ організаційні структури збройних сил, Національної гвардії та поліції, їх функції і організаційна культура підтримують рівні можливості прийняття і просування по службі для чоловіків і жінок.

• **Гендерний підхід на оперативному рівні**

- Оперативний рівень виступає як сполучна ланка між цілями, поставленими на стратегічному рівні і військовими та правоохоронними діями, що здійснюються на тактичному рівні. Накази оперативного командування повинні враховувати принцип рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та надавати конкретні рекомендації для підрозділів, які будуть забезпечувати гендерний підхід на рівні підрозділів.
- Оперативний штаб: штатний розклад і процедури
- Оперативний штаб має зробити такі кроки:
 - ■встановити співробітника персоналу, відповідального за здійснення резолюцій РБ ООН, що відносяться до жінок, миру і безпеки;
 - ■враховувати гендерну специфіку в основній частині оперативного плану і оперативних наказів

Упровадження ґендерних підходів у військових функцій на оперативному рівні

- **J1: Персонал / директор з персоналу:**
- ■ підрозділи розгортання сил мають офіцера з обов'язками ґендерного радника;
- ■ наявна достатня кількість жінок-військовослужбовців та поліцейських, які можуть брати участь у пошукових операціях, вступати в контакти з місцевими мешканками, а також тими, хто пережив сексуальне насильство;
- ■ солдати повинні бути інформовані про стандарти поведінки по відношенню до місцевого населення;
- ■ політика нульової толерантності щодо використання сексуальних послуг;
- ■ політика нульової терпимості до сексуальних домагань або насильства між військовослужбовцями та поліцейських.
- **J2: Оперативна розвідка**
- ■ Інформація, зібрана як від чоловіків, так і від жінок;
- ■ Дані повинні бути дезагреговані, щоб відображати досвід жінок, чоловіків і неповнолітніх;
- ■ Проаналізовані дані поширені командирам і штабам;
- ■ Процедури передбачають використання даних розвідкою.

- **Упровадження ґендерних підходів у військових функцій на оперативному рівні**
- **J3: Поточні операції Переконайтеся в тому, що:**
 - ■ є прямі накази підрозділам здійснювати змішані патрулювання і є достатня кількість жінок-військовослужбовців та поліцейських для оперативно-розшукових заходів;
 - ■ створені шаблони для складання звітів, які містять вимогу надавати інформацію, що стосується ґендерної динаміки території, а саме, зґвалтування, порушення прав людини тощо;
 - ■ персонал підготовлений звітувати про ґендерну оцінку збитків від злочинів, обстрілів і бомбардування;
 - ■ використання ґендерних аспектів (мобілізаційні групи, групи культурної підтримки військ, навчальні групи з ґендерної проблематики, змішані патрулі) відслідковуються центром оперативного командування;
 - ■ інформаційні операції враховують таке: ✓ інформаційний продукт має інклюзивний характер; ✓ інформаційний продукт посилює права людини, зокрема жінок; ✓ комунікації враховують особливості жіночої і чоловічої аудиторії.
- **J4: Логістика / медичне Переконайтеся, що:**
 - ■ Цивільні особи захищені від сексуальної експлуатації, торгівлі людьми та проституції;
 - ■ Медики навчені тому, як реагувати на конфлікти, пов'язані з сексуальним насильством;
 - ■ Місця дислокації військових та поліцейських підрозділів мають безпечні місця для умивання жінок;
 - ■ Місця дислокації військових та поліцейських підрозділів мають безпечні місця для туалетів жінок;
 - ■ Медики обізнані щодо специфіки медико-санітарних потреб жінок-військовослужбовців та поліцейських в польових та бойових умовах.
 - ■ Устаткування для прання, доступне для жінок, які не бажають користуватися спільними умовами для прання.

- **Упровадження ґендерних підходів у військових функцій на оперативному рівні**

- **J5: Попереднє планування**

- ■ Оперативні плани і накази враховують ґендерну перспективу як в загальних цілях, так і специфічно за розділами, напрямками, видами діяльності;
 - ■ Програми реформування сектору безпеки включають навчання й інфраструктуру для жінок різних категорій, зокрема, з етнічних меншин;
 - ■ Роззброєння, демобілізація і реінтеграція враховують потреби жінок і чоловіків;
 - ■ Постконфліктні переговори включають жінок;
 - ■ Концепція сил спеціальних операцій повинна враховувати відповідні ґендерні аспекти.
- J6: Комунікаційні та інформаційні системи
- ■ Структури забезпечення зв'язку не повинні бути розміщені поблизу шкіл або районів, як правило, часто відвідуваних місцевими жінками

- **J7: Навчання**

- ■ Вступний (початковий) інструктаж містить ґендерно специфічні положення;
 - ■ Реформування сектору безпеки, зокрема поліції, відображає ґендерну специфіку в навчанні.
- J8: Фінанси і людські ресурси
- ■ Гроші повинні бути виділені на фінансування ініціатив і проектів, спрямованих на жінок.

• Ґендерний підхід на тактичному рівні

- ■Тактичний рівень вимагає обізнаності правоохоронців та солдатів щодо ґендерних перспектив в цілому, а також їх специфіки в умовах конфлікту. Вони мусять розуміти, що чоловіки і жінки відчують конфлікт по-різному, і деякі групи мають більші ризики, ніж інші в ході бойових операцій
- Облік ґендерної проблематики правоохоронних та військових функцій на тактичному рівні
- **J1: Персонал**
- ■Поліцейські та військові підрозділи мають чоловічі і жіночі резерви;
- ■Дисципліна поліцейських та солдат контролюється і є нульова терпимість порушень правил, що стосуються проституції та експлуатації жінок і дітей.
- **J3: Поточні операції**
- ■Змішані патрулі формуються якомога частіше;
- ■Пост-патрульні зведення містять оцінку загроз цивільних осіб і повідомлень про конфлікт, пов'язаних із сексуальним насильством або іншими порушеннями прав людини.
- **J2: Оперативна розвідка**
- ■Підрозділи використовують жіночі та змішані команди для збору інформації з усіх спектрів суспільства;
- ■Закономірності та тенденції до конфліктів, пов'язаних із сексуальним насильством, повинні контролюватися і аналізуватися

- **J4: Логістика / медичне**
- ■Забезпечення умов, що унеможливляють проституцію місцевих цивільних жінок у місці дислокації підрозділів;
- ■Медики навчені тому, як реагувати на конфлікти, пов'язані з сексуальним насильством.
- **J6: Комунікаційні та інформаційні системи**
- ■Структури забезпечення зв'язку не мають бути розміщені поблизу шкіл або районів, як правило, часто відвідуваних місцевими жінками
- **J7: Навчання**
- ■Офіцери підрозділів кадрового забезпечення регулярно оновлюють свої ґендерні знання й інформують про них військовослужбовців та поліцейських під час відряджень у підрозділи;
- ■Реформування сектору безпеки відображає ґендерну специфіку в навчанні.
- **J8: Фінанси і людські ресурси**
- ■Гроші повинні бути виділені на фінансування ініціатив і проектів, спрямованих на жінок.

- 2. **Формування ґендерної компетентності фахівці сектору безпеки**
- **Компетентності**, якими мають володіти фахівці сектору безпеки, насамперед поліції, з утвердження ґендерної рівності.

- **ЗНАТИ:**

- ■ базові основи теорії ґендеру;
- ■ міжнародні документи з утвердження ґендерної рівності;
- ■ державну політику щодо ґендерної рівності;
- ■ нормативно-правові акти із забезпечення ґендерної рівності в роботі працівників сфери безпеки;
- ■ ґендерні особливості роботи, що здійснюється в межах функціональних обов'язків;
- ■ поняття ґендерного мейнстримінгу;
- ■ ґендерні ролі та стереотипи в сучасному українському суспільстві, їх вплив на роботу працівників сфери безпеки;
- ■ зміни, які відбуваються в сучасному українському суспільстві, пов'язані з утвердженням ґендерної рівності;
- ■ необхідність забезпечення широкої участі жінок в секторі безпеки та досягнення ґендерного балансу;
- ■ особливості утвердження ґендерної рівності в секторі безпеки в умовах військового конфлікту, постконфліктної ситуації;
- ■ поняття та види ґендерно зумовленого насильства;
- ■ визначення вразливих груп до потрапляння в ситуацію ґендерно зумовленого насильства;
- ■ шляхи реагування на факти ґендерно зумовленого насильства (ГЗН) у роботі з колегами/колежанками та населенням;
- ■ поняття, види та прояви ґендерної дискримінації в секторі безпеки, зокрема, в поліції;
- ■ переваги ґендерно дезагрегованої статистики, використання її для роботи в секторі безпеки, зокрема, в поліції;
- ■ методологію ґендерного аналізу

- **ВМІТИ:**

- ■ застосовувати положення міжнародного та національного законодавства з утвердження ґендерної рівності у своїй щоденній роботі;
- ■ застосовувати положення міжнародного та національного законодавства з утвердження ґендерної рівності в умовах військового конфлікту та постконфліктної ситуації;
- ■ аналізувати ситуацію з утвердження ґендерної рівності у своїй сфері діяльності;
- ■ визначати успіхи та проблеми в досягненні ґендерної рівності у своїй сфері діяльності;
- ■ інтегрувати ідеї ґендерної рівності в усі напрями та види своєї професійної діяльності;
- ■ визначати ґендерні стереотипи та розвінчувати їх у ході виконання своїх функціональних обов'язків;
- ■ визначати види ГЗН та адекватно реагувати на такі випадки;
- ■ звернутися по допомогу у випадках потрапляння в ситуацію ГЗН та дискримінації;
- ■ надати допомогу особам, постраждалим від ГЗН та дискримінації, відповідно до своїх функціональних обов'язків;
- ■ вести та користуватися ґендерно дезагрегованою статистикою;
- ■ дотримуватись положень кодексу етичної поведінки, особливо в частині недопущення фактів сексуальних домагань, сексизму, ґендерної дискримінації;
- ■ бути ґендерно чуйним/чуйною у ході виконання своєї професійної діяльності
- ■ уникати використання дискримінаційних суджень та практик.

- **МАТИ/ВОЛОДІТИ:**

- ■ цінності ґендерної рівності, ненасильства;
- ■ ґендерну чуйність;
- ■ неприйнятне ставлення до сексизму, ГЗН, ґендерної дискримінації
- ■ розуміння власної відповідальності за утвердження ґендерної рівності в українському суспільстві;
- ■ готовність звернутися по допомогу у випадках потрапляння в ситуацію ГЗН чи ґендерної дискримінації на роботі;
- ■ готовність підтримати колег/колежанок, які постраждали від ГЗН чи ґендерної дискримінації;
- ■ толерантне ставлення до осіб, постраждалих від ГЗН чи ґендерної дискримінації;
- ■ позитивне ставлення до необхідності дотримання положень кодексу етичної поведінки.

- **Мережа поліцейських підрозділів проти насильства**
- Як зазначалося у другому розділі посібника, Резолюція Ради Безпеки ООН 1325 вимагає від держав - членів ООН не тільки збільшення уваги до жінок, які непропорційно страждають в ситуації конфлікту, в тому числі від різних видів ґендерно зумовленого насильства, але й активізації залучення жінок до сектору безпеки та миротворчої діяльності.
- Національна поліція України є основним суб'єктом протидії різним формам насильства щодо жінок, в тому числі, домашньому насильству. Відповідь поліцейських підрозділів на ці правопорушення не є ефективною.
- Правоохоронні органи укомплектовані здебільшого чоловіками, що не приділяють достатньої уваги випадкам насильства за ознакою статі і потреби уразливих сегментів населення (жінок, дітей, інвалідів, етнічних і сексуальних меншин) на конфліктних та постконфліктних територіях зазвичай ігноруються.
- Як наслідок, це впливає і на самі правоохоронні органи, зокрема, у зв'язку з питанням статі. Під час оперативної роботи поліція не здатна належним чином реагувати на злочини, вчинені щодо жінок, постраждалих від насильника, при цьому відбуваються випадки дискримінації щодо конкретних груп, що збільшує рівень насильства. Як чоловіки, так і жінки, що першими реагують на такі випадки (патрульна поліція, дільничні офіцери поліції, спіробітники служб ювенальної превенції та оператори гарячої «102») потребують розвитку додаткових спроможностей для роботи у цьому напрямі.

- Створення мережі підрозділів поліції і її подальша діяльність переслідує такі цілі:
- 1. Реагування, виявлення злочинів, запобігання загрозам, забезпечення належної допомоги постраждалим від ґендерно зумовленого насильства, в тому числі домашнього: жінкам, чоловікам, дівчатам, хлопчикам
- 2. Забезпечення доступу постраждалих від ґендерно зумовленого насильства в тому числі домашнього, до юридичної, медичної, психологічної та інших видів додаткової допомоги.
- 3. Забезпечення супроводу для захисту та підтримки постраждалих від зазначених видів насильства у суді тощо.



- **3. Гендерна освіта, як первинна, так і службова підготовка і підвищення кваліфікації**

- **У Національній академії Служби безпеки України** запроваджено нову навчальну дисципліну «Демократичний цивільний контроль за сектором безпеки», програмою якого передбачено висвітлення питань, що стосуються основ гендерної політики у сфері безпеки і оборони та гендерної рівності. Ця навчальна дисципліна викладається курсантам 5-го курсу та співробітникам Служби безпеки України на курсах підвищення кваліфікації.
- **Міноборони організовано роботу** щодо впровадження у військову освіту гендерних аспектів вимушеного переселення, медіації, демобілізації, реінтеграції, доступу до правосуддя.
- **У вищих військових навчальних закладах** до програм навчальних дисциплін включено тематику з питань гендерної політики. Внесено відповідні зміни до планів-програм курсів підвищення кваліфікації науково педагогічного складу вищих військових навчальних закладів.
- **Розроблено навчальний план-програма курсів підвищення кваліфікації** жінок військовослужбовців Збройних сил України у процесі службової підготовки в Національному університеті оборони України ім. Івана Черняхівського з метою інтегрування принципів рівних прав і можливостей жінок і чоловіків.
- Для підвищення обізнаності особового складу з гендерної тематики розроблено **Методичні рекомендації** для проведення тренінгу «Гендерна компетентність особового складу Збройних Сил України» із загальним обсягом навчального часу 4 години.
- **Офісом зв'язку НАТО в Україні спільно з Національним університетом оборони України та Києво-Могилянською бізнес-школою** підготовлено «Курс підготовки військовослужбовців жінок» з метою створення умов для розвитку лідерських та управлінських спроможностей військовослужбовців-жінок

- Інформаційно-консультативним жіночим центром розроблено та опубліковано інформаційно-методичний збірник «Жінки, мир, безпека» для співробітників Міністерства оборони України і Генерального штабу Збройних сил України **за підтримки Програми ООН-Жінки.**
- Інформація про стан виконання завдань і заходів Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року за 2016 рік

**Орієнтовний
перелік
основних
ґендерних
показників у
сфері безпеки
й оборони**

1. Чисельність персоналу з розподілом за статтю.
2. Чисельність персоналу з розподілом за статтю і сферами діяльності.
3. Частка жінок і чоловіків на керівних посадах.
4. Частка жінок серед офіцерського та вищого офіцерського складу.
5. Чисельність студентів / курсантів закладів освіти та підготовки кадрів у секторі безпеки з розподілом за статтю і видами закладів.
6. Чисельність викладацького складу закладів освіти та підготовки кадрів у секторі безпеки за статтю та рівнем освіти.
7. Кількість рекомендацій за результатами ґендерного аналізу, виконаних за звітний період.
8. Кількість поданих скарг щодо дискримінації та (або) сексуальних домагань на робочому місці за статтю особи, яка подала скаргу.
9. Кількість заходів, ужитих у відповідь на подані скарги щодо дискримінації та (або) сексуальних домагань на робочому місці.
10. Кількість тренінгів, проведених із метою підвищення рівня ґендерної компетентності персоналу і керівників.
11. Кількість ужитих превентивних заходів і дій у сфері підвищення безпеки жінок і дівчат.
12. Медіаконтент, створений для подолання ґендерних стереотипів у секторі безпеки й оборони.
13. Частка жінок та чоловіків, які беруть участь у військових / миротворчих операціях.