

Лекція 16. Гендерно орієнтоване реформування сектору безпеки та оборони

1. Гендерно орієнтоване реформування сектору безпеки та оборони
2. Напрями гендерно орієнтованої військової реформи в Україні
3. Розвиток гендерної компетентності керівників сектору безпеки і оборони України
4. Роль та завдання радників і радниць з ґендерних питань в секторі безпеки і оборони України

- Реформа сектору безпеки (РСБ) фактично являє собою процес удосконалення забезпечення, управління і нагляду за безпекою та обороною для держави і народу шляхом інтеграції демократичних принципів.
- реформування сектора безпеки (РСБ), спрямовані на ґендерну рівність і запобігання ґендерно-зумовленому насильству (ГЗН), покращують реагування сектору безпеки на сексуальне насильство, пов'язане з конфліктом (СНПК) під час збройного конфлікту
- там, де сектор поліції, військових та правосуддя країни були чутливі до ґендерної нерівності та ґендерно-зумовленого насильства (ГЗН), вони матимуть бажання і можливість запобігати сексуальному насильству, пов'язаному з конфліктом, (СНПК) та реагувати на нього.

- У контексті сектору безпеки та оборони ґендерна рівність означає, що жінки і чоловіки мають рівний доступ до вагомої участі у забезпеченні, управлінні та нагляді за безпекою та обороною.
- Це також означає, що потреби в безпеці всього населення — жінок і чоловіків, хлопців і дівчат — враховуються та задовольняються однаково.

- починаючи з 2018 року ґендерна рівність була введена як компонент реформування сектору безпеки та оборони до Річної національної програми «Україна-НАТО» (далі Програма).
- У Програмі-2020 зазначено, що забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у секторі безпеки та оборони України відповідно до стандартів НАТО є вимогою євроатлантичної інтеграції, заявленим пріоритетом Кабінету Міністрів (2020) та компонентом державної політики

- У рамках цієї Програми на 2020 рік Кабінет Міністрів визначив такі пріоритети діяльності з впровадження ґендерної рівності на підтримку євроатлантичної інтеграції:
 - **Впровадження європейських стандартів рівності жінок та чоловіків.** Це передбачає вдосконалення законодавчої бази, механізму ґендерної правової експертизи та впровадження статистичних показників у сфері рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; здійснення ґендерного аналізу для інформування державних органів, які відповідають за прийняття рішень, визначення та формулювання цілей державної політики і розробки планів їх реалізації
 - **Створення умов для забезпечення рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків у всіх сферах суспільства.** Це включає подолання ґендерних стереотипів, які перешкоджають рівності в соціальному та професійному контекстах, запровадження інформаційних кампаній для покращення розуміння й підтримки ставлення та цінностей, які сприяють ґендерній рівності, також про виконання зобов'язань у рамках міжнародної ініціативи «Біарріц Партнерство». Це міжнародна ініціатива, направлена на просування рівних прав і можливостей для всіх людей. Вона передбачає зобов'язання у п'яти сферах:
 - 1) розвиток безбар'єрного громадського простору, дружнього для сімей з дітьми та маломобільних груп,
 - 2) навчання дітей принципам рівності між чоловіками та жінками,
 - 3) запобігання насильству,
 - 4) зменшення розриву в оплаті праці між чоловіками та жінками та
 - 5) розширення можливостей для чоловіків піклуватися про дітей

- **Військова реформа** передбачає трансформацію військового сектора певної держави таким чином, щоб забезпечити цивільний контроль над військовими установами; дотримання принципів підзвітності та сумлінного управління; підтримання необхідної кількості збройних сил; наявність представницького складу; а також забезпечити готовність та озброєність відповідно до стратегічного оточення; та дотримання норм міжнародного права, таким чином сприяючи досягненню національних та міжнародних цілей щодо збереження миру та надання безпеки.

- Відгукнутися на різноманітні потреби щодо безпеки в суспільстві
- ■ Військова реформа повинна стати ефективною відповіддю на потреби всіх членів суспільства. Відповідні потреби людей щодо безпеки відрізняються в залежності від таких факторів, як стать, етнічна приналежність, вік, фізична дієздатність, сексуальна орієнтація, економічний статус, громадянство та релігія.
- ■ Ґендерне (або ґендерно-обумовлене) насильство (ґОН) залишається значною загрозою безпеці людства в усьому світі. Чоловіки стають жертвами ґендерного насильства в таких формах, як масові селективні вбивства за ознакою статі, зґвалтування та насильство, пов'язане з бандами. Забезпечення захисту жінок, чоловіків, хлопців та дівчат як під час, так і після конфлікту, повинно стати пріоритетом порядку денного будь-якої військової реформи.

► ► ► Впровадження основоположних принципів гендерної політики держави:
рівність прав чоловіків та жінок як суттєве підґрунтя на шляху до євроатлантичної інтеграції України» ► ► ►

Центр інформації і документації НАТО в Україні /// Центр національної та інформаційної безпеки

ДОСВІД НАТО ТА ЕФЕКТИВНА ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА

Досвід НАТО щодо імплементації гендерної рівності дозволив Україні здійснити успішні кроки стосовно забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок.

Жінки проходять
військову службу
нарівні з чоловіками,
зокрема на
офіцерських
посадах.



Істотно
збільшилася кількість
посад, на які нині
дозволяється
призначати
жінок.



Забезпечено
рівний доступ
до військових
звань.



Відкрито доступ
дівчат до отримання
освіти у військових
та військово-
морських ліцеях.



Розвивається і
зміцнюється інститут
гендерних радників у
силових структурах
України.



- Станом на 22 червня 2023 року, українські військовослужбовиці-жінки проходили службу в:
 - Сухопутних військах Збройних сил України – понад 16 000 жінок
 - Повітряних силах ЗСУ – понад 7 000 жінок
 - Військово-морських силах ЗСУ – майже 2 000 жінок
 - Десантно-штурмових військах України – майже 1 000 жінок
 - Силах територіальної оборони ЗСУ – понад 3 000 жінок
 - та інших складових Сил оборони На березень 2023 року на керівних посадах частка жінок становила 11 %.
 - Майже 7 000 жінок мають офіцерське звання (що в п'ять разів більше, ніж у 2014-му) і трохи більше як 11 000 – сержантське. Жінки вступають на службу добровольцями.
 - Приблизно 5 500 з них перебувають на передовій, тобто вступають у безпосередні бойові дії проти окупанта, займаючи різні військові позиції.



- Відгукнутися на мінливі потреби військового сектору
 - ■ Характер ведення бойових дій зазнав далекосяжних змін. Збройні сили в різних контекстах залучені до комплексних операцій із підтримання миру та відбудови, які вимагають конкретних навичок, таких як спілкування, надання допомоги та співробітництво з цивільними особами. Різноманітність складу збройних сил та стратегія досягнення ґендерної рівності під час операцій дозволяють сектору оборони краще виконувати нові поставлені перед ним завдання
 - Дотримання зобов'язань за міжнародними законами та юридичними актами
 - Ініціатива щодо включення ґендерних питань до військової реформи передбачає не тільки оперативну ефективність; також необхідно дотримуватися міжнародного та регіонального законодавства, юридичних актів та норм стосовно безпеки та ґендерних питань.
 - Основні юридичні акти включають:
 - -Пекінську декларацію та Платформу дій (1995)
 - -Резолюцію Ради Безпеки ООН № 1325 щодо жінок, миру та безпеки (2000)

- Жінки-миротвориці здатні підвищити ефективність місії тому що:
 - -Жіночий військовий персонал необхідний для проведення персонального огляду жінок на контрольно-пропускних пунктах, в аеропортах тощо
 - -Місцеві чоловіки та жінки переважно вважають жінок-миротвориць більш чуйними, ніж чоловіків-миротворців
 - -Жінки-миротвориці здатні швидше отримати інформацію від місцевих жінок, яка може слугувати цінними розвідданими
 - -Жінки та чоловіки, які стали жертвами сексуального насильства, скоріш за все можуть розповісти про це саме жінкам-миротворцям
 - -Жінки-миротвориці є позитивним прикладом для місцевих жінок приєднуватися до збройних сил і сил безпеки



2. Напрями гендерно орієнтованої військової реформи в Україні

- Створення представницьких збройних сил та організацій із безпеки
- ■ Чисельність жінок у збройних силах, міністерствах оборони та органах нагляду з питань безпеки є явно недостатньою. Навіть за відсутності формальних перешкод, жіночу кар'єру часто стримує «скляна стеля»
- ■ Повна інтеграція жінок до збройних сил максимізує здатність військових виконувати свою роль щодо захисту демократичного суспільства, включаючи захист основних цінностей, таких як громадянство та рівність.
- Зміцнення демократичного, цивільного контролю над збройними силами
- ■ Ключовий аспект військової реформи – це посилення цивільного контролю. Включення експертів та експерток із гендерних питань до органів контролю збройних сил здатне забезпечити відповідність оборонних політик і програм певним потребам чоловіків, жінок, хлопців та дівчат.
- Жіночі організації громадянського суспільства можуть доповнити процеси цивільного контролю цілісним розумінням питань безпеки.

2. Напрями гендерно орієнтованої військової реформи в Україні

• Інтегрування ґендерних питань на політичному рівні військової реформи

- ■ Забезпечити, щоб експерти та експертки у галузі ґендерних питань, та представники міністерств, які несуть відповідальність за права жінок, ґендерні питання та проблеми молоді, увійшли до складу організацій, що аналізують питання оборони.
- ■ Зміцнити ґендерний потенціал організацій, що аналізують питання оборони, завдяки проведенню тренінгів, брифінгів з ґендерних питань та питань безпеки, програмам наставництва тощо.
- ■ Зміцнити потенціал організацій громадянського суспільства (ОГС), включаючи жіночі організації, із питань оборонної політики та контролю сектора безпеки. Запровадити механізм посилення їхньої участі в процесах військової реформи.
- ■ Стимулювати дебати з питань національного бачення оборони та безпеки через:
 - - Консультації з громадянським суспільством, включаючи міські та сільські жіночі організації
 - - Парламентські слухання та відкриті дебати
 - - Залучення засобів масової інформації

• Інтегрування ґендерних питань на інституційному рівні військової реформи

- ■ Активно вербувати жінок до оборонних структур та забезпечити представництво жінок у керівних органах оборони. Переглянути та внести зміни до політик, що містять будь-які обмеження, включаючи обмеження щодо можливості жінок обіймати бойові посади або отримати підвищення до найвищих чинів
- ■ Вводити політики, які враховують інтереси сімей, наприклад, забезпечувати належну відпустку по догляду за дитиною для одного з батьків, та надання місця у яслах та дитсадках.
- ■ Забезпечити врахування питань, пов'язаних із розумінням особливостей інших культур, громадянською відповідальністю, правами людини та чутливістю до ґендерних питань під час військової освіти та навчання.
- ■ Розробити, забезпечити виконання та контролювати дотримання кодексів поведінки персоналом збройних сил, що забороняють сексуальну дискримінацію, переслідування, експлуатацію та насильство

2. Напрями гендерно орієнтованої військової реформи в Україні

- Інтегрування гендерних питань на економічному рівні військової реформи
- ■ Проводити гендерний аналіз оборонного бюджету з метою підвищення рівня прозорості, підзвітності та управління державними фінансами в оборонному секторі
- ■ Зміцнити потенціал парламентарів і громадянського суспільства з метою проведення гендерного аналізу оборонного бюджету.
- Чи враховують загальні асигнування рівною мірою безпеку жінок, чоловіків, хлопців та дівчат?
- -Чи виділяє бюджет окремо кошти на жінок, чоловіків, дівчат або хлопців (наприклад, кошти для набору більшої кількості жінок; на відпустку по догляду за дитиною батьком чи матір'ю; на послуги в галузі охорони здоров'я для жінок і чоловіків)?
- -Чи виділяє бюджет окремо кошти на заходи, пов'язані з гендерними питаннями (наприклад, з метою підвищення обізнаності щодо гендерних проблем та на тренінги з сенситивності)?

2. Напрями гендерно орієнтованої військової реформи в Україні

- **Інтегрування гендерних питань на суспільному рівні військової реформи**

- ■ Розповідати про жінок, які працюють у збройних силах, у ЗМІ, з метою висвітлення тієї великої ролі, яку вони відіграють у збройних силах, та заради зміни бачення суспільством оборонних закладів.
- ■ Звернутися до неурядових організацій, включаючи жіночі організації, що працюють у секторі забезпечення миру та безпеки, з метою отримання бачення, розуміння та створення шляхів до співпраці.

- **Можливості для інтегрування гендерних питань**

- ■ Широкі консультації за участі жіночих організацій із питань оборони та РСБ допоможуть досягти консенсусу на національному рівні щодо пріоритетів реформи.
- ■ Чоловіки – «прихильники гендерної рівності», які обіймають військові та інші впливові посади, можуть стати корисними партнерами у проведенні змін.
- ■ Для процесів перевірки на благонадійність для нових національних армій будуть корисними консультації з жіночими групами та жінками — колишніми військовими, які часто можуть надати інформацію щодо винуватців порушень прав людини.

- Питання для військової реформи Ґендерні питання можна врахувати у військовій реформі, щоб підвищити її ефективність. Основні питання, які необхідно задати в рамках процесів аналізу, контролю та оцінки, включають:

- ■ Чи були проведені консультації, які б забезпечили врахування в порядку денному військової реформи проблем жінок та маргіналізованих чоловіків? Чи були громадські організації залучені до процесу перегляду військової реформи?
- ■ Чи впроваджуються ініціативи з розбудови ґендерного потенціалу установ, що займаються питаннями оборони, парламентарів та громадських організацій, залучених до контролю оборонних питань, такі як тренінги з ґендерних питань та брифінги з ґендерних питань та питань безпеки?
- ■ Чи було встановлено цілі та впроваджено механізми, які б підвищили рівень залучення жінок до збройних сил, їхнього утримання та просування по службі в оборонних структурах, включаючи збройні сили та міністерство оборони?

- ■ Чи існують конкретні заходи, включаючи кодекси поведінки, механізми контролю та звітності, які б попереджали, реагували та передбачали міру покарання за сексуальне переслідування та порушення прав людини з боку військового персоналу?

- ■ Чи були ґендерні питання враховані у стандартній підготовці для всіх рівнів військового персоналу? Чи є навчання з питань ґендерної обізнаності та сексуальної експлуатації та насильства обов'язковим для всього персоналу? Чи залучаються чоловіки до викладання цих тем? Наскільки добре такий процес навчання забезпечений ресурсами?

- ■ Чи є захист жінок, чоловіків, хлопців та дівчат проти всіх форм ґендерного насильства як під час конфлікту, так і після нього, пріоритетом у рамках порядку денного військової реформи?

- ■ Чи проводився аналіз оборонного бюджету з урахуванням ґендерних питань?

- **Конкретні кроки (рекомендації) щодо протидії дискримінації за ознакою статі:**

- - не допускати дискримінації за ознакою статі, віку, іншими ознаками при прийнятті на роботу та в процесі здійснення діяльності;
- - проводити тренінги для командного (керівного) складу з питань впровадження ґендерного підходу в професійну діяльність, науково-практичні семінари, конференції, курси та інші заходи для ознайомлення військовослужбовців із сутністю ґендерної політики в Україні та її Збройних Силах;
- - поступово запровадити внутрішню статистику, розподілену за статтю (наприклад, «ґендерний портрет інституту»);
- - здійснювати діяльність, спрямовану на створення мережі жінок-лідерок задля заохочення і подальшої активної участі;
- - проводити інформаційну роботу щодо внеску жінок у розвиток Збройних Сил України, створення позитивного іміджу жінки-лідерки в усіх сферах життєдіяльності вищого навчального закладу.
- - структури сектору безпеки й оборони повинні співпрацювати з іншими секторами та координувати свої дії, що забезпечують підтримку особам, які зазнали дискримінації за ознакою статі.

Дискримінація за ознакою статі — ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками, зокрема статі, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними



Розрізняють:

- **Пряму дискримінацію** — коли з людиною поводяться менш прихильно через її стать
- **Непряму дискримінацію** — коли нейтральні на перший погляд правила фактично створюють нерівні умови

- Гендерна компетентність керівника СБО – це комплекс знань, практичних умінь і способів поведінки лідера/лідерки, спрямованих на реалізацію принципу ґендерної рівності в СБО. Вона має три основних компоненти: предметно-змістовний, який відображає розуміння командирами (начальниками) ґендерної проблематики, ґендерного підходу та основних засад ґендерної політики у військовій сфері; операційно-діяльнісний, володіння яким дозволяє керівникам успішно виконувати специфічні функції професійної діяльності, пов’язані з урахуванням ґендерного чинника; особистісно фаховий, який стосується питань демонстрації власної позиції та активного впровадження знань, навичок та умінь керівництва щодо реалізації принципу ґендерної рівності в професійну діяльність.

- З огляду на викладене вище, керівник/керівниця (командир, начальник/начальниця) у секторі безпеки і оборони України повинен/на володіти такими ґендерними компетентностями:

ГЕНДЕРНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ КЕРІВНИКІВ		
Когнітивний компонент	Операційний компонент	Особистісний компонент
- обізнаність у ґендерній політиці у сфері освіти, - знання правових нормативів законодавства з упровадження ґендерного підходу в практику управління закладом освіти, - знання про напрями запровадження ґендерної рівності в освітню практику, - знання ґендерної психології, - знання ґендерних характеристик особистості	- уміння і навички впровадження ґендерного підходу в управління закладом освіти, - уміння розв’язання непорозумінь у педагогічному колективі на основі ґендерної нерівності та дискримінації між представниками різних статей, - упровадження ґендерної просвіти для всіх суб’єктів освітнього процесу в закладі освіти	- усвідомлення власних ґендерних характеристик, прийняття себе та своєї статі, - толерантне ставлення до представників іншої статі, - подолання ґендерних стереотипів і упереджень, - позитивне ставлення до ґендерної просвіти, - прагнення до реалізації ґендерного підходу в управління закладом освіти

Гендерна компетентність керівника

Предметно-змістовний рівень – ЗНАТИ:

- міжнародні вимоги щодо впровадження принципу ґендерної рівності в СБО, зокрема, збройних силах країн-членів НАТО;
 - основи національної політики щодо забезпечення ґендерної рівності;
 - специфіку реалізації принципу ґендерної рівності в секторі безпеки і оборони в умовах військового конфлікту, постконфліктної ситуації;
 - види та прояви ґендерно зумовленого насильства.
-

Операційно-діяльнісний рівень – ВМІТИ:

- застосовувати положення міжнародного та національного законодавства з утвердження ґендерної рівності в професійній діяльності;
- аналізувати ситуацію з дотримання ґендерної рівності у своїй професійній сфері;
- визначати ґендерні стереотипи та розвінчувати їх у ході виконання своїх професійних обов'язків;
- уникати використання дискримінаційних суджень та практик;
- визначати прояви ґендерно зумовленого насильства та адекватно реагувати на їх випадки;
- надавати допомогу особам, постраждалим від дискримінації, відповідно до своїх професійних обов'язків.

**Особистісно фаховий
рівень – ДЕМОНСТРУВАТИ /
ВПРОВАДЖУВАТИ:**

- цінності ґендерної рівності, толерантності та ненасильства;
- неприйнятне ставлення до сексизму, ґендерно зумовленого насильства та ґендерної дискримінації;
- розуміння власної відповідальності за утвердження ґендерної рівності в українському суспільстві та секторі безпеки і оборони;
- готовність підтримати колег/колежанок, які постраждали від ґендерно зумовленого насильства чи ґендерної дискримінації;
- готовність дотримуватись положень міжнародного кодексу етичної поведінки для військовослужбовців і працівників сектору безпеки і оборони (The NATO Code of Conduct), особливо в частині недопущення фактів сексуальних домагань, сексизму та ґендерної дискримінації.



Сутність (зміст) позитивної управлінської політики (практики)

Прозорість й чіткість принципів і методів управ-
ління підпорядкованим особовим складом, ви-
корінення проявів дискримінації, сексизму

Рівні можливості для кожного/кожної щодо про-
ходження служби, професійного зростання та
кар'єри, незалежно від віку, подружнього стату-
су, сімейних обов'язків

Створення сприятливого ґендерно чутливого
середовища

Налагоджені ґендерно чутливі комунікації

Прогнозовані результати управлінської діяльності

Ефективна діяльність підрозділу з максималь-
ним результатом, розвиток та вдосконалення

Сталий розвиток, досягнення (реалізація) по-
ставлених цілей (завдань) з мінімальною втра-
тою людських ресурсів

Формування позитивного морально-психоло-
гічного клімату, середовища довіри, поваги до
особистості кожного/кожної члена/членкині
підрозділу

Формування ґендерної культури особового
складу, провадження відповідної інформаційно-
пропагандистської діяльності, створення пози-
тивного іміджу (керівника, підрозділу)

Політика рівності щодо оплати праці та заохочень як показник ефективності виконуваних завдань незалежно від статі

Забезпечення соціальних гарантій особового складу

Закріплення принципів ґендерної рівності на рівні установчих (нормативних) документів, зокрема, Статутів, положень, колективних договорів

Створення «правового» підґрунтя (бази) на рівні організації (підрозділу) щодо прав та обов'язків особового складу

Створення системи ґендерної логістики

Забезпечення комфортних умов повсякденної діяльності й служби особового складу

Періодичне проведення ґендерного аудиту діяльності підрозділу та щорічне звітування керівників усіх рівнів про результати своєї діяльності

Оцінювання реального стану справ, визначення напрямів подальшого впровадження ґендерних підходів в управлінні

Сутність (зміст) негативної управлінської політики (практики)	Прогнозовані результати управлінської діяльності
Стихійність, спорадичність управлінських рішень на підставі вибіркового, упередженого ставлення до певних підлеглих, зокрема жінок, навіюваність з боку «довіrenих осіб»	Нерівномірний розподіл обов'язків між підпорядкованим особовим складом, привілеї за ознакою статі, зокрема створення полегшених, «більш комфортних умов» служби
Дискримінація за ознакою статі, віку, сімейних обов'язків, множинна дискримінація	Плинність кадрів, низька мотивація на виконання поставлених завдань, орієнтація особового складу на власні потреби
Ґендерна сегрегація («скляна стеля», «скляні стіни»), зокрема, підкреслення ролі жінок як другого, обслуговуючого персоналу, не здатного на професійне виконання обов'язків	Неефективний розподіл обов'язків та виконуваної роботи, обмеження можливостей щодо професійного розвитку, кар'єрного зростання
Сексизм	Формування негативного (нетолерантного) іміджу підрозділу, збільшення ризиків щодо проявів насильства, сексуальних домагань

Неоднакові умови праці та організації робочого часу, нерівна оплата праці (рівноцінної роботи), вибірковий підхід у заохоченні особового складу (матеріальному та нематеріальному)

Підвищення рівня соціальної напруги, скарги, витік кваліфікованих людських ресурсів

Наявність дискримінаційних норм в установчих (нормативних) документах, зокрема у Статутах, положеннях, колективних договорах

Низький рівень захищеності особового складу (правової, соціальної), негативний імідж підрозділу

Успіх реалізації ґендерно орієнтованих підходів в управлінській діяльності на нижчих

рівнях (окремий підрозділ) залежить безпосередньо від самого керівника/керівниці, його чи її

обізнаності та компетентності, мотивації та орієнтації на позитивний кінцевий результат.

Із підвищенням рівня управління (від окремої частини, установи і вище), зі збільшенням кількості підпорядкованих структур, особового складу та кола вирішуваних питань гостріше постає потреба в створенні консультативно-дорадчих органів, призначенні радників з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків, що закріплено на рівні законодавства та нормативно-правових актів²⁵¹. У цьому разі важливим є як особистий рівень ґендерної компетентності керівника/керівниці, так і його чи її радника/радниці, а також система роботи, яка буде побудована ними, стратегічні комунікації з цих питань за вертикаллю та горизонталлю.

Гендерні радники хв. 9
<https://www.youtube.com/watch?v=6XtH4miAlDk>

На сьогодні певна робота з формування системи ґендерних радників у структурах СБО вже проводиться, зокрема, у рамках виконання Річної національної програми під егідою Комісії Україна – НАТО²⁵² а також Національного плану дій на виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок²⁵³.

У ЗСУ в 2018 році призначено 57 радників з ґендерних питань керівників (начальників) структурних підрозділів апарату Міністерства оборони, вищих військових навчальних закладів, установ, закладів культури, підрозділів Збройних Сил²⁵⁴.

У МВС створено відділ з питань дотримання ґендерної рівності, призначено радника з ґендерних питань. Ґендерні підрозділи створено в НГУ, НПУ, ДПСУ, ДМС, ДСНС. Радники з ґендерних питань призначені в НГУ, ДПСУ, НПУ, ДСНС (на громадських засадах). Крім того, у всіх 7 закладах вищої освіти МВС призначено радників ректорів з ґендерних питань.

- Станом на 01.01.2024 року введено 7 штатних посад радників з гендерних питань у командувачів Сухопутних військ Збройних Сил України, Повітряних Сил Збройних Сил України, Військово-Морських Сил Збройних Сил України, Сил спеціальних операцій Збройних Сил України, Медичних сил Збройних Сил України, Повітряного командування "Південь" Повітряних Сил Збройних Сил України та Морського командування ВійськовоМорських Сил Збройних Сил України.
- Крім того, у Збройних Силах України призначено на громадських засадах 589 осіб позаштатними радниками з гендерних питань у військових частинах (установах), вищих військових навчальних закладах та органах військового управління Збройних Сил України
- налагоджено співпрацю з міжнародними партнерами та національними інститутами громадянського суспільства, які надають всебічну підтримку у досягненні світових стандартів гендерної рівності, сприяють посиленню гендерних чинників в діяльності оборонного відомства
- забезпечено постійне представництво Збройних Сил України у роботі Міжвідомчої робочої групи з питань протидії сексуальному насильству, пов'язаному зі збройною агресією росії проти України та надання допомоги постраждалим.
- гендерний аспект впроваджено в Концепцію військової кадрової політики в системі Міністерства оборони України на період до 2028 року, затвердженої наказом Міністерства оборони України від 27.10.2023 року № 637.

ІНСТИТУЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ ФОРМУВАННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ НА НАЦІОНАЛЬНОМУ РІВНІ

Інституціональний механізм формування та реалізації гендерної політики в органах виконавчої влади та місцевого самоврядування забезпечується роботою: **уповноважених осіб, радників з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, відповідальних структурних підрозділів, консультативно-дорадчих органів.**

ст. 12 ЗУ «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»

66 ЦОВВ

Міністерств - 19

Центральних органів виконавчої влади, діяльність яких координується КМУ через міністра - 34 (підпорядковані 13 міністрам).

ЦОВВ, діяльність яких безпосередньо спрямовується Кабінетом Міністрів України - 13

Відповіді на лист Урядової уповноваженої з питань гендерної політики, розісланий всім міністерствам та ЦОВВ (липень 2018 р.).

66

53

Уповноважені особи (координатори)

В органах виконавчої влади визначається уповноважена особа (координатор) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі.

Виконання обов'язків уповноваженої особи (координатора) покладається на одного із заступників міністра, заступника керівника іншого органу виконавчої влади.

ЦОВВ, які мають координаторів - 53 (жінок - 13, чоловіків - 40)

Не мають - 13

Відповідають положенням Закону - 48

6 Міністерств: МВС, Міноборони, МОН, МОЗ, МінТОВ, Мінрегіонбуд.

3 ЦОВВ: Державна прикордонна служба, Нацгвардія, Держкомтелерадіо.

Загальна кількість призначених радників: 26

3 них: жінок - 24; чоловіків - 2
В штаті - 1 радник

9 ЦОВВ мають радників

9

консультативно-дорадчих органів

Існують в 8 ЦОВВ:

3 них в Міністерствах - 7: Мінекономрозвитку, МЗС, Міноборони, МОН, МСП, Мінфін, Мінюст

1 в ЦОВВ - Державне агентство з питань кіно

Види консультативно-дорадчих органів:
Громадські ради - 3
Робочі групи - 5
Експертні ради - 1

В Міністерствах - 10

В ЦОВВ, діяльність яких спрямовується міністром - 9

В ЦОВВ, діяльність яких спрямовується Кабміном - 5

Окремі підрозділи: МСП, МВС, Нацгвардія

24
відповідальних
структурних
підрозділів



Ukraine
NOW

Урядовий уповноважений з питань гендерної політики
Серпень 2018

© Дунебабіна О.А.

- **Міф:** Радники/радниці з гендерних питань працюють над тим, щоб Збройні Сили України були сучасними, справедливими та ефективними. Але досі існує чимало міфів і хибних уявлень про їхню роль, обов'язки та місію.
- **Міф:** Радники/радниці з гендерних питань займаються лише правами жінок.
- **Факт:** Радники/радниці з гендерних питань працюють з усіма аспектами рівності як жінок, так і чоловіків. Жінки частіше звертаються за допомогою, бо зіштовхуються з бар'єрами, пов'язаними з роботою в традиційно "чоловічій" сфері. Завдання радника/радниці — бачити повну картину, забезпечувати рівний доступ, повагу та належні умови проходження служби для всіх незалежно від статі.
- **Міф:** Радники/радниці з гендерних питань займаються "жіночими справами", а не питаннями оборони.
- **Факт:** Гендерний підхід допомагає планувати операції, враховувати ризики для цивільного населення, уникати прорахунків, тощо. Наприклад, гендерний аналіз дозволяє зрозуміти, як різні групи населення: жінки, чоловіки, діти та літні люди — реагують на війну та по-різному її переживають. У кожної з цих груп — свої потреби, досвід і вразливості. Саме це має враховувати сучасна система оборони.
- **Міф:** Радники/радниці з гендерних питань нав'язані ззовні.
- **Факт:** Радники/радниці з гендерних питань є частиною глобальної стратегії в рамках порядку денного «Жінки, мир і безпека». У структурах НАТО, ООН, ЄС гендерні радники є невід'ємною частиною планування, аналізу операцій та місій. Гендерна інтеграція є частиною Національного плану дій «Жінки, мир, безпека», який Україна ухвалила ще у 2016 році та постійно оновлює. Радники/радниці з гендерних питань — це не зовнішній вплив, а частина професійної трансформації сектору оборони відповідно до цілей Євроатлантичної інтеграції.
- **Міф:** Це роль виключно для жінок.
- **Факт:** Радники/радниці з гендерних питань можуть бути люди будь-якої статі. У Збройних Силах України є чоловіки, які успішно виконують ці обов'язки та роблять вагомий внесок у просування рівних прав і можливостей для всіх військовослужбовців. Гендерна компетентність — не про стать, а про підхід, знання та відповідальність.
- **Міф:** Гендер — це нове, модне слово, бо жінки з'явилися в армії.
- **Факт:** Поняття "гендер" існувало задовго до служби жінок в армії. Гендерний підхід враховує різні потреби, можливості та досвід жінок і чоловіків у всіх сферах, зокрема в обороні. Це інструмент для рівних можливостей і розкриття потенціалу всіх, незалежно від статі, а не про "жіночі питання". Одна з ключових ролей радників/радниць з гендерних питань — зрозуміти, впроваджувати й аналізувати гендерний підхід у ЗСУ.
- **Міф:** Радники/радниці з гендерних питань зазвичай обіймають високоплачувані посади.
- **Факт:** У ЗСУ лише сім радниць і радників з гендерних питань працюють на штатних посадах. Ще 766 виконують ці функції позаштатно нарівні вищих військових навчальних закладів, оперативних командувань та частин. Вони поєднують цю роботу з основною посадою, і отримують грошове забезпечення або заробітну плату лише за свої штатні посадові обов'язки. Бути радником/радницею — додаткова відповідальність заради системних змін.

Модель рівневої підготовки експертів з питань забезпечення ґендерної рівності в СБО



- I рівень (base – базовий, початковий) – усі науково-педагогічні працівники, які забезпечують освітній процес, повинні пройти базову підготовку з питань забезпечення ґендерної рівності. Обов'язковість вимоги стосується викладачів не тільки гуманітарних циклів, а всіх навчальних дисциплін, передбачених освітніми програмами та навчальними планами;
- II рівень (advanced – просунутий, підвищений) – наукові та науково-педагогічні працівники, залучені до процесу інтеграції ґендерних питань в освітній процес, які вже мають певний рівень ґендерної обізнаності та компетентності. Вони повинні пройти поглиблену підготовку на спеціалізованих курсах (тренінгах, семінарах) за даним напрямом. Засвідченням набутого рівня є сертифікація цієї категорії осіб на національному рівні;
- III рівень (expert – експертний) – найвищий рівень підготовки з питань забезпечення ґендерної рівності в СБО, що дозволяє виконувати обов'язки в центрі ґендерних компетенцій, виступати керівниками (тренерами) курсів (семінарів, тренінгів) на нижчих рівнях, розробляти навчально-методичні матеріали для використання у ВВНЗ (ВНП ЗВО) СБО, ВНЗ МВС.
- Умовою переходу на наступний рівень підготовки є робота (виконання обов'язків) у сфері забезпечення ґендерної рівності в СБО, зокрема на громадських засадах, та виконання усіх умов попереднього рівня. Обов'язковим для усіх рівнів є підтримання набутого рівня ґендерної обізнаності та компетенції у системі підвищення кваліфікації.

РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ДОТРИМАННЯ ҐЕНДЕРНОЇ ПАРИТЕТНОЇ МОВИ В КОМУНІКАЦІЯХ ІНСТИТУТІВ БЕЗПЕКИ І ОБОРОНИ

- 1.** Уникайте образливих висловлювань про жінок і чоловіків, а також таких, що зображають жінку гіршою від чоловіка, і навпаки, чоловіка – гіршим за жінку.
- 2.** Уникайте тверджень, які закріплюють ґендерні стереотипи, наприклад: усі чоловіки – чудові керівники; усі жінки – відмінні підлеглі.
- 3.** Ураховуйте присутність жінок, коли звертаєтесь до широкої аудиторії. Наприклад: Шановні учасники і учасниці конференції!
- 4.** Уживайте слова, які позначають людину за професією, посадою чи видом занять, у жіночому роді, якщо йдеться про жінок, зокрема, у множині і в різних відмінкових формах, наприклад: заступниця, заступниці, заступниць.

- підсилення спроможності Державної служби України з надзвичайних ситуацій та Національної поліції України у розрізі підсилення гендерної рівності та інклюзивності щодо людей з інвалідністю, як всередині структури, так і у їхній роботі із населенням.
- Рекомендації зосереджені на покращенні умов праці співробітників і співробітниць, навчанню їх фаховим навичкам недискримінації та м'яким навичкам, підсиленню громадського сектору як такого, що є основним партнером цивільного сектору безпеки і драйвером змін у ньому

