



Оцінка ґендерного впливу на *Сектор безпеки та оборони України 2017 року*

25 вересня 2017 року

Table of Contents

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА	1
1. ДОВІДКОВА ІНФОРМАЦІЯ	4
2. ОГЛЯД ОЦІНКИ	6
3. МЕТОДОЛОГІЯ	7
4. РЕЗУЛЬТАТИ	8
4.1 ГЕНДЕРНА РЕФОРМА В СЕКТОРІ БЕЗПЕКИ І ОБОРОНИ В КОНТЕКСТІ УКРАЇНСЬКИХ РЕАЛІЙ...	8
4.2 ЗАКОНОДАВСТВО, ПОЛІТИКА ТА ПЛАНУВАННЯ	16
4.2.1 Національне, регіональне та міжнародне законодавство й стандарти	16
4.2.2 Інституційні політики, процедури та їх координація.....	21
4.2.3. Стратегічні, оперативні та тактичні міркування.....	23
4.3 ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ І КОНТРОЛЬ	24
4.3.1 Скарги на персонал, що працює у секторі безпеки.....	24
4.3.2 Внутрішній та зовнішній контроль.....	25
4.4 ІНСТИТУЦІЙНА КУЛЬТУРА	25
4.4.1 Розуміння гендерних проблем та відносин між співробітниками - чоловіками та жінками	25
4.4.2 Лідерство та публічні виступи.....	28
4.5 ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОНАННЯ	28
4.5.1 Потенціал та навчання.....	28
4.5.2 Радники та контактні особи з гендерних питань	32
4.5.3. Дані щодо злочинності, пов'язаної з гендерними проблемами	42
4.6 ПЕРСОНАЛ.....	44
4.6.1. Набір та відбір персоналу.....	44
4.6.2 Утримання кадрів.....	47
4.6.3 Призначення, розгортання, підвищення та винагорода.....	50
4.6.4 Наставництво та підтримка	54
4.3 ВІДНОСИНИ З ГРОМАДОЮ	55
4.3.1 Громадське сприйняття	55
4.3.2 Співпраця та консультації з громадянським суспільством	56
6. ВИСНОВКИ	56
6. ТАБЛИЦЯ РЕКОМЕНДАЦІЙ	59
ДОДАТОК: НЕДОЛІКИ У ЗБОРІ ДАНИХ	62

СКОРОЧЕННЯ

АТО	Антитерористична операція
КЗС	Збройні сили Канади
КЛДЖ	Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок
КШЗСУ	Керівник Штабу ЗСУ
ЦПКПП	Центр підвищення кваліфікації для стабільного функціонування підрозділів поліції Корпусу карабінерів
ЦКЗС	Женевський центр контролю над Збройними Силами (DCAF)
ЄІСУОР	Єдина інформаційна система управління оборонними ресурсами
ЄС	Європейський Союз
КМЄС	Консультативна місія Європейського Союзу
ҐЗА+	Ґендерно-зумовлений аналіз Plus
ҐОН	Ґендерно-зумовлене насильство
РГП	Радник із ґендерних питань
КОҐ	Координаторз ґендерних питань
ЗРЗО	Загальна рекомендація № 30 (2013 р.) про роль жінок у запобіганні конфліктів, конфліктних і пост-конфліктних ситуацій
МППКОКР	Міжнародна програма підтримки кваліфікації для органів кримінального розслідування
МОПМБ	міжнародні операції з підтримання миру і безпеки
РМДО	Рада міжнародних досліджень та обмінів
МО	Міністерство оборони
МВС	Міністерство внутрішніх справ
ОМВС	Органи Міністерства внутрішніх справ
МСП	Міністерство соціальної політики
НПД	Національний план дій
НАТО	Північноатлантичний альянс
ПЦҐПВО	Північний центр із ґендерних питань при здійсненні військових операцій
ВСС	Військовослужбовець сержантського складу
УВКООН ПЛ	Управління Верховного комісара ООН у справах біженців

ОБСЕ	Організація безпеки та співробітництва в Європі
ПДПД	Пекінська декларація та Платформа дій
ДПСУ	Державна прикордонна служба України
СОБ	Стратегічний оборонний бюлетень
ТЛ	Торгівля людьми
ЗЗЖНТ	Закон щодо захисту жертв незаконної торгівлі
ЗСУ	Збройні сили України
ООН	Організація Об'єднаних Націй
Програма «ООН Жінки»	Структура Організації Об'єднаних Націй з питань гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок
Резолюція Ради Безпеки ООН 1325	Резолюція Ради Безпеки ООН № 1325 щодо жінок, миру та безпеки
ЖМБ	Жінки, мир і безпека

Оцінка гендерного впливу Сектора безпеки та оборони в Україні була проведена програмою «ООН Жінки» в Україні в рамках глобального проекту структури «ООН Жінки» «Глобальні можливості для жінок, миру та безпеки: Від резолюцій до відповідальності та лідерства» в 2017 році.

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

Довідкова інформація

Ця оцінка гендерного впливу сектора безпеки та оборони в Україні є частиною підтримки структурою Жінки ООН зусиль Уряду України на виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 і програми дій з питань Жінок, Миру та Безпеки (ЖМБ). Планування та виконання оцінки здійснювалося у тісній співпраці з Офісом Віце-прем'єр-міністра України з питань євроатлантичної інтеграції у період з травня по серпень 2017 року. До оцінки увійшли п'ять відомств сектора безпеки та оборони: Міністерство оборони (МО) та Генеральний штаб, Міністерство внутрішніх справ (МВС), Національна поліція, Державна прикордонна служба та Національна гвардія (Національна поліція, Державна прикордонна служба та Національна гвардія у складі Міністерства внутрішніх справ). Збір даних включав двотижневу місію до Києва у липні, де були опитані державні службовці, представники громадянського суспільства та представники донорської спільноти. Викладені в звіті результати та рекомендації базуються на нарадах, інтерв'ю, зустрічах та аналізі політики, яка спрямована на здійснення гендерної рівності та реформи безпеки та оборони в Україні.

Основні результати

Гендерні питання в оборонній реформі: Гендерна рівність не розглядається як частина реформи сектора безпеки та оборони лідерами цього сектора, і, як наслідок, вона не була інтегрована в схему реалізації Стратегічного оборонного бюлетеня (СОБ). Як наслідок, гендерні питання не включені до повсякденної роботи цих установ та їм не приділяється достатньо уваги на стратегічному, оперативному та тактичному рівнях. Незважаючи на відсутність в СОБ гендерних питань, існує чимало можливих вихідних даних до гендерної рівності за п'ятьма стратегічними цілями цього Бюлетеня.

Координація та стратегічне планування: Створення робочих груп для жінок, забезпечення миру та безпеки в Міністерстві оборони, МВС та Державній прикордонній службі, а також розробка планів дій Міністерства оборони, Міністерства внутрішніх справ, Національної поліції та Державної прикордонної служби, заклали основу для подальших зусиль, спрямованих на просування гендерної рівності в цьому секторі. Незважаючи на це, все ще присутня обмежена координація у питаннях реалізації планів дій у питаннях жінок, миру та безпеки (ЖМБ) в рамках установ у цьому секторі. Проте, ймовірно, що це питання буде розглянуто новоствореною міжвідомчою робочою групою з питань жінок, миру та безпеки під керівництвом Комісії з євроатлантичної інтеграції. Положення в планах дій щодо ЖМБ не були включені до відомчих політик, стандартних робочих процедур та правил. Таким чином, деякі документи, процеси та політика суперечать принципу гендерної рівності.

Спроможність, лідерство та інтерналізація: Існує обмежене концептуальне розуміння гендерних питань серед працівників сектора безпеки та оборони. Хоча деякий персонал усвідомлює національні та інституційні зобов'язання щодо реалізації принципу гендерної рівності, але все ще є незначне сприйняття, або його зовсім не має щодо того, чому гендерна рівність є важливою складовою або чому саме присутність жінок необхідна в цьому секторі. Немає системної інтеграції гендерних питань у заходи з розбудови спроможностей та у тренінги в Секторі, а також немає єдиного підходу до

тлумачення ґендерної політики та визначень з-поміж навчальних закладів та навчальних центрів. Існує також слабкий зв'язок між темами, що висвітлюються, і повсякденною роботою установ у секторі безпеки та оборони й загальним розвитком та реформуванням цих установ. Інституції не мають необхідних можливостей та досвіду для просування ґендерної рівності на стратегічному, операційному та тактичному рівнях. Однією з основних причин цього є відсутність належного керівництва, спрямованого на досягнення ґендерної рівності.

Підбір персоналу, утримання та заохочення жінок: Незважаючи на те, що кількість жінок у секторі безпеки та оборони залишається низькою, за останні декілька років спостерігається тенденція до її зростання. Найсуттєвіше збільшення відбулося в Державній прикордонній службі, де починаючи з 2016 року по 2017 рік частка жінок зростає з 10 до 24 відсотків. Незважаючи на відкритість вакансій на військові посади для жінок-солдатів та офіцерів, існують обмеження на більшість військових посад у жінок згідно із законом, що призводить до того, що жінки у цьому секторі займають посади, які не вважаються небезпечними. Зростання жінок у секторі, здається, більше пов'язано із збільшенням кількості заявників, ніж навмисними заходами із збільшення кількості жінок. Недостатній розвиток ґендерної політики та ґендерних процедур набору та утримання персоналу призводить до того, що жінки мають невелику підтримку або їх не підтримують у розвитку їхньої спроможності і лідерства. Внаслідок цього, й через ґендерні стереотипи та дискримінацію у цьому секторі, жінки рідко призначаються на найвищі керівні посади та значно рідше просуваються по службі, ніж чоловіки. Тим не менш, запроваджено певні позитивні заходи, які могли би пришвидшити зростання кар'єрних можливостей для жінок. Були внесені відповідні зміни стосовно декретної відпустки, які гарантують, що період такої відпустки зараховується до стажу служби.

Дискримінація, сексуальні переслідування та сексуальне насильство: згідно з доповідями, дискримінація та сексуальні домагання щодо жінок широко поширені в секторі безпеки та оборони. Незважаючи на те, що є чимало людей в секторі, які не визнають, що дискримінація та сексуальні домагання щодо жінок є проблемою, яка потребує вирішення. Одним з можливих пояснень такої ситуації є обмежене розуміння того, що є дискримінацією та сексуальними домаганнями. Як наслідок, відсутня інформація про поширеність дискримінації та сексуальних домагань, а також відсутні конкретні механізми звітування про сексуальні домагання. Також немає даних про випадки сексуального насильства та зґвалтувань у секторі безпеки та оборони. У той час, як жінки набагато частіше страждають від дискримінації, існує також певна дискримінація чоловіків у питаннях відпустки для догляду за дитиною, оскільки чоловікам заборонено брати декретну відпустку на час проведення антитерористичної операції (АТО).

Стислий огляд рекомендацій

Для вирішення проблем та посилення інтеграції ґендерної концепції у сектор безпеки та оборони пропонуються наступні рекомендації, які базуються на прикладах із світової практики:

1. Інтегрувати ґендерну концепцію у процес оборонної реформи: Розробити стратегію ґендерної рівності та звернутися до усіх установ у секторі безпеки та оборони щодо узгодження своїх планів дій щодо ЖМБ із цією стратегією. Переконайтеся, що стратегія

спрямована на усунення політик та процедур, які суперечать принципу ґендерної рівності. Створити механізм щорічної звітності щодо Стратегії ґендерної рівності (та інституційних планів дій щодо ЖМБ). Установи у цьому секторі повинні подавати звіти на розгляд Офісу Віце-прем'єр-міністра з питань євроатлантичної інтеграції, який згодом може скласти узагальнений звіт для подальшого розгляду до Верховної Ради та решти Кабінету Міністрів.

2. Збільшити підзвітність та відповідальність на керівному рівні: Вище керівництво має публічно заявити про свою налаштованість на ґендерну рівність та розробку стратегії, спрямованої на домінування ґендерних питань в усіх напрямках реформ. Включити ґендерну рівність у перелік обов'язків у посадових інструкціях для всіх командувачів та керівників департаментів. Інтегрувати принцип недопущення дискримінації, сексуальних домагань та насильства за ознакою статі при підвищенні особистої відповідальності посадових осіб за виконання ними своїх обов'язків. Переконатися, що в щорічних механізмах звітності/оцінки містяться вимоги щодо оцінки персоналу стосовно його поведінки в умовах дискримінації, сексуальних домагань та сексуального насильства.

3. Підвищити спроможність та обізнаність з метою реалізації принципу рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків. Включити експертів/радників з ґендерних питань (РГП) до складу Комітету з питань реформ для реалізації оборонної реформи через СОБ. Створити систему постійних РГП у секторі безпеки та оборони (для впливу на реалізацію Стратегії ґендерної рівності на стратегічному, оперативному та тактичному рівнях) у тісній співпраці з відповідними установами. Залучати радників з ґендерних питань, які мають досвід роботи в секторі, знайомі з структурами та мають авторитет серед своїх колег. Переконайтеся, що вони мають належні повноваження, підготовку та підтримку для успішного виконання своїх завдань. Запровадити систему координаторів з ґендерних питань у Міністерстві оборони та Генштабі, таким чином гарантуючи, що в кожному департаменті/підрозділі є свій координатор з ґендерних питань, який може інформувати та допомагати роботі радників з ґендерних питань. Проводити або ініціювати проведення міжнародно визнаних тренінгів для радників та координаторів з ґендерних питань для надання їм належних інструментів та підвищення їх потенціалу стосовно виконання своїх завдань.

4. Забезпечити регулярність проведення тренінгів з ґендерної рівності: Забезпечити систематичність включення принципів ґендерної рівності до всіх службових тренінгів, а також проведення тренінгів у навчальних закладах та навчальних центрах. Посилити співпрацю між навчальними закладами та навчальними центрами й розробити єдиний підхід до визначень та тлумачень ґендерних політик. Упевнитися, що тренінги виходять за межі конкретних тем, а також містять більш широку ґендерну проблематику й включають розвиток та реформування самої системи безпеки та оборони. Зміцнювати зв'язки між темами, що розглядаються, та інституційними структурами, процедурами та повсякденною роботою установ. Упевнитися, що всі командувачі та керівники департаментів/підрозділів пройшли навчання з питань ґендерної рівності та заохочують ключових військових лідерів брати участь у міжнародних тренінгах з ґендерної рівності (наприклад, Північний центр ґендерних питань під час виконання військової операції в рамках щорічного семінару «Гідний лідер з ґендерних питань»). Проводити щорічні тренінги для членів робочих груп з питань ЖМБ щодо ґендерної рівності, актуальних та нових питань й розробки політики. Організовувати навчальні візити для членів робочих

груп до члена Північноатлантичного альянсу (НАТО) або країн-партнерів, щоб ознайомитись із їхнім досвідом щодо впровадження програми дій з питань ЖМБ.

5. Виключити перешкоди на шляху до гендерної рівності: Оцінити, якою мірою національна/інституційна політика, правила, доктрини та стандартні операційні процедури враховують гендерну проблематику та змінюють положення, що суперечать принципам гендерної рівності. Відстоювати позиції аж до повного скасування обмежень для служби жінок (наприклад, у статті 43 Конституції) з гарантуванням того факту, що вони можуть служити на всіх посадах у секторі безпеки та оборони, включаючи всі військові (бойові) посади (відповідно до цілей Партнерства НАТО щодо усунення правових перешкод, що заважають рівним можливостям). Виступати за скасування дискримінаційних правил, які перешкоджають чоловікам та жінкам ефективно виконувати свої обов'язки та керувати сімейними обов'язками.

6. Підвищити координацію для успішного впровадження: Створити механізми відомчої координації, підтримки робочих груп щодо ЖМБ, а також з'ясувати, які департаменти несуть відповідальність за реалізацію планів дій щодо ЖМБ та інтеграцію гендерної проблематики. Відстоювати створення міжвідомчого координаційного механізму для реалізації НПД щодо ЖМБ (наприклад, за допомогою керівного комітету або робочої групи).

7. Покращити умови служби для жінок у цьому секторі: Розробити політику комплектації особового складу та збереження її за ознакою статі, з особливою підтримкою жінок в установах сектора безпеки та оборони, включаючи положення, що дозволяють персоналу поєднувати свою роботу з сімейними та піклувальними обов'язками. Впровадити гендерну процедуру для найму, підвищити кваліфікації та навчання персоналу у відділах кадрів у питаннях руйнації упереджень та дискримінації й сприяти участі жінок та керівництву в установах. Створити спеціальні програми наставництва/тренінгів й мережі для збільшення потенціалу жінок, щоб вони були здатні займати керівні посади. Заохочувати створення спеціальних жіночих асоціацій для жінок, де жінки зможуть ділитися досвідом та підтримувати одна одну. Створити спеціальні механізми щодо подання скарг у разі сповіщення про дискримінацію, сексуальні домагання та зґвалтування у всіх установах сектора безпеки та оборони.

1. ДОВІДКОВА ІНФОРМАЦІЯ

У рамках портфолію програми щодо ЖМБ структура «ООН Жінки» підтримує уряд у виконанні національних та міжнародних зобов'язань щодо прав жінок та гендерної рівності, у т.ч. Резолюцію Ради Безпеки ООН № 1325 шляхом реформи сектора безпеки та оборони.¹ Сектор національної безпеки та оборони є одним з пріоритетних національних реформ в рамках Стратегії сталого розвитку «Україна - 2020».² Уряд України реалізує Стратегію національної безпеки (2015-2020 рр.), прийняту 26 травня 2015 року, метою якої є реалізація пріоритетів національної безпеки, здійснення

¹ Резолюції Ради Безпеки ООН 1325, 1820, 1888, 1889, 1960, 2106, 2122, 2242

² Про Стратегію сталого розвитку «Україна - 2020», www.zakon5.rada.gov.ua/laws/show/7572015 (Указ Президента України «Про Стратегію сталого розвитку «Україна - 2020» від 12.01.2015 року № 5/2015. Посилання (укр.): <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5/2015>)

реформи, передбачених Угодою про асоціацію між Україною та Європейським Союзом та Стратегією сталого розвитку «Україна - 2020». Стратегія, з-поміж її цілей, містить питання захисту прав людини.³ 20 травня 2016 року Президент підписав СОБ, який слугує дорожньою картою реформ сектора безпеки та оборони. Бюлетень має на меті трансформувати політику, планування та систему управління ресурсами, запровадити новий розподіл повноважень, функцій, обов'язків та відповідальності у секторі безпеки та оборони.

З часу прийняття Національного плану дій на виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир та безпека» на період з 2016 по 2020 роки (НПД на виконання резолюції 1325)⁴ у секторі безпеки та оборони були створені три робочі групи з питань ЖМБ, одна – в МО, інші – в Міністерстві внутрішніх справ та в Національній гвардії.⁵ Міністерством оборони також ухвалено його перший щорічний План дій на виконання Україною резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир та безпека» в 2016 році, а зараз воно впроваджує свій другий щорічний План дій на 2017 рік. Міністерство внутрішніх справ має проект Плану дій на виконання резолюції 1325, який потребує ухвалення. Національна поліція та Державна прикордонна служба також ухвалили власні Плани дій щодо ЖМБ. Грунтуючись на цих позитивних початкових кроках, уряд висловив свою налаштованість у комплексній інтеграції програми дій з питань ЖМБ в реформу безпеки та оборони та інституціоналізацію шляхом внесення змін до регуляторної, політичної та законодавчої бази.

Чому гендер має важливе значення для оборонної реформи? Збройні сили, які створюються для захисту, у т.ч. захист своїх базових цінностей, таких як громадянство та рівність, в демократичній державі повинні відображати суспільство. Більш збалансований гендерний склад, у свою чергу, сприяє згуртованості та ефективності у все більш різноманітних миротворчих операціях. Впровадження гендерної рівності у секторі оборони (та безпеки) означає поєднання в операціях досвіду, знань та інтересів жінок і чоловіків. Включення гендеру до цілей та пріоритетів оборонної реформи дає змогу краще реагувати на різні потреби безпеки в суспільстві, краще реагувати на мінливий характер та потреби сектора оборони (та безпеки), покращувати оперативну ефективність та створювати представницькі сили оборони.⁶

В структурі збройних сил діють три принципи активізації та реалізації резолюції Ради Безпеки ООН 1325:

а) Рівні права. Принцип рівності прав – це право впливати на життя суспільства та брати участь у його діяльності, а також мати доступ до влади та впливати не неї – вважається основою демократії та легітимності держави. При плануванні, виконанні та оцінці військових операцій цей принцип передбачає забезпечення прав чоловіків і жінок, хлопців та дівчат.

³ http://www.niss.gov.ua/public/File/2015_table/Draft_strategy.pdf (Стратегія національної безпеки України, затверджена Указом Президента України від 26.05.2015 року № 287/2015. Посилання (укр.): <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/287/2015>)

⁴ Затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2016 року № 113-р

⁵ Робоча група МО з питань ЖМБ була створена в травні 2016 року, а Робоча група МВС з питань ЖМБ – у січні 2017 року.

⁶ Черіл Гендрікс та Лорен Хаттон. *Реформа поліції та гендер*. Гендер та засоби реформування Сектора безпеки за редакцією Меган Бестік та Крістен Валасек. Женева: DCAF, OSCE/ODIHR, UN-STRAW, 2008 р., параграф 3.

б) Рекрутинг та утримання кадрів. Рекрутинг та утримання кадрів спрямовані на збільшення потенціалу збройних сил створювати легітимність, розширювати основу для набору персоналу та формувати позицію збройних сил як бажаного роботодавця. Створити умови, коли чоловіки та жінки зможуть працювати і розвиватися в усіх сферах і на всіх рівнях збройних сил, створити підзвітність – на національному та міжнародному рівнях – та зміцнити збройні сили як всередині, так і ззовні.

в) Оперативна спроможність. Обрання найкращих кадрів з широкого загалу у процесі рекрутингу зміцнює оперативну спроможність збройних сил. Краще усвідомлення ситуації відбувається тоді, коли персонал глибше розуміє потреби та передумови різних груп. Здатність сприяти у питаннях поліпшення умов для чоловіків і жінок зміцнює безпеку для різних груп. Це, в свою чергу, генерує підтримку повноваження збройних сил.⁷

Незважаючи на поточний процес реформ, діючи національну систему на виконання резолюції 1325 Ради Безпеки ООН, її гарні двосторонні та багатосторонні відносини та підтримку з боку донорів, Україна має широкі можливості для просування принципів ґендерної рівності у секторі безпеки та оборони.

2. ОГЛЯД ОЦІНКИ

Така оцінка ґендерного впливу на сектор безпеки та оборони була запланована та виконана у тісній співпраці з Офісом Віце-прем'єр-міністра з питань євроатлантичної інтеграції та проведена в 2017 році. Оцінка спрямована на визначення існуючої ситуації для включення ґендеру в сектор безпеки і оборони більш широко, одночасно визначаючи вихідні дані для способу включення ґендеру у процес впровадження СОБ.

Ми здійснюємо цю оцінку у належний час, оскільки уряд України перебуває на ранніх етапах реалізації Національного плану дій (2016-2020 рр.) з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 та Стратегічного оборонного бюлетеня (2016-2020 рр.) для реформування безпеки та оборони.

Цілі проведення оцінки полягають у:

1. Оцінці того, які правові та політичні основи (включаючи механізми нагляду) доступні для забезпечення врахування ґендерної проблематики в секторі безпеки та оборони;
2. Оцінці того, які інституційні механізми застосовуються для здійснення та контролю за впровадженням цих основ в сектор безпеки та оборони та їх ефективності;

⁷ PфPC SSRWG та EDWG, *Посібник з навчання ґендеру в армії* (Женева: DCAF та PфPC, 2016 р.), стор. 2.

3. Оцінці стану врахування гендерної проблематики у секторі безпеки та оборони, у т.ч. успіхів, проблем та прогалин у її реалізації;
4. Передбачення початкових позицій та рекомендацій щодо того, як сектор безпеки та оборони може зробити свій внесок щодо включення гендерної проблематики та розробки багаторічної стратегії гендерної рівності для реформування безпеки та оборони (як додаток до Стратегічного оборонного бюлетеня) - гарантування того, що це буде ефективним інструментом для планування та звітування про гендерну діяльність.

До оцінки увійшли п'ять відомств сектора безпеки та оборони: Міністерство оборони та Генеральний штаб, МВС, Національна поліція, Державна прикордонна служба та Національна гвардія (Національна поліція, Державна прикордонна служба та Національна гвардія є частиною Міністерства внутрішніх справ).

Процес проведення оцінки очолили пані Еммікі Рус (Emmicki Roos), міжнародна консультантка «ООН Жінки Україна», та пані Олена Сулова, національна консультантка «ООН Жінки Україна» за підтримки пані Вільми Кирьонен (Vilma Kuyrönen), спеціалістки з питань жінок, миру та безпеки «ООН Жінки Україна», під безпосереднім наглядом пані Анастасії Дівінської, керівниці програми/керівниці структури «ООН Жінки Україна». Ця оцінка отримала підтримку з боку Секції миру та безпеки в структурі «ООН Жінки», яка базується в Нью-Йорку, цінні пропозиції з боку пані Дженніфер Вітвер (Jennifer Wittwer), спеціаліста з питань політики та співробітника з питань військової співпраці – «Підтримка миру, сексуальна експлуатація та насильство».

Процес збору даних включав місію до Києва, де були опитані урядовці, представники громадянського суспільства та представники донорської спільноти. Викладені в звіті результати та рекомендації базуються на нарадах, інтерв'ю, зустрічах та аналізі політики, які спрямовані на здійсненні програми дій з питань ЖМБ та реформи безпеки та оборони в Україні.

3. МЕТОДОЛОГІЯ

Методологія спільної оцінки створена для забезпечення суттєвої відповідальності в секторі безпеки та оборони. З 76 чоловік, у яких брали інтерв'ю або з якими консультувалися в цілях підготовки звіту, близько 60 були представниками п'яти відомств, які увійшли до цієї оцінки.

В посібнику Центра контролю над Збройними Силами (ЦКЗС) з гендерної самооцінки для поліції, збройних сил та Сектора юстиції розглядаються складові оцінки та набір конкретних питань інтерв'ю для спеціального аналізу можливих вихідних даних гендерної проблематики в Стратегічний оборонний бюлетень.

Дані для оцінки були зібрані за допомогою таких способів:

1. 1. Кабінетний аналіз: політичні та правові рамки реформування національної безпеки та оборони, пов'язані із дослідженням та документами для оцінки гендерної чутливості.

2. Ключовим джерелом інформації були інтерв'ю та зустрічі: з Робочою групою з питань ЖМБ МО та МВС, представники уряду від МО та Генштабу, Проектного офісу реформ МО, МВС, Національної поліції, Державної прикордонної служби, Національної гвардії, громадянського суспільства, Європейського Союзу (ЄС), Організації з безпеки та співробітництва в Європі (ОБСЄ) та НАТО і т.д.

4. РЕЗУЛЬТАТИ

4.1 ҐЕНДЕРНА РЕФОРМА В СЕКТОРІ БЕЗПЕКИ І ОБОРОНИ В КОНТЕКСТІ УКРАЇНСЬКИХ РЕАЛІЙ

4.1.1 СОБ як вихідні дані

СОБ було прийнято указом Президента України від 20 травня 2016 року. СОБ є дорожньою картою для оборонної реформи в Україні і заснована на Військовій доктрині та на цілях партнерства між Україною та НАТО. В Бюлетені закладається основа державної програми розвитку Збройних Сил та інших компонентів сил оборони, а також державних цільових оборонних програм з розробки нових моделей зброї та військової техніки. Це включає в себе будівництво військових об'єктів та реалізацію інших завдань в галузі оборони.⁸ СОБ включає в себе наступні стратегічні цілі:

1. Єдиний напрямок сил оборони відповідно до принципів та стандартів, прийнятих державами НАТО.
2. Ефективна політика, планування та система управління ресурсами в оборонному секторі на основі сучасних євроатлантичних підходів.
3. Оперативні (бойові, спеціальні) можливості сил оборони, необхідні для забезпечення відбиття збройної агресії, захисту країни та підтримки миру й міжнародної безпеки.
4. Інтегровані системи логістики та медичної допомоги, здатні підтримувати всі компоненти сил оборони.
5. Професіоналізація сил оборони та створення необхідного військового резерву.

Незважаючи на те, що в цьому бюлетені містяться оперативні цілі та завдання, пов'язані з областями, де ґендерна проблематика може бути легко інтегрована (наприклад, шляхом здійснення демократичного цивільного контролю, співпраці/комунікації з громадянським суспільством, навчання та стандартизації функцій), тут нічого не сказано про ґендер чи конкретні потреби жінок та чоловіків. А тому буде справедливо заявити, що СОБ не враховує ґендерну проблематику.

⁸ <https://defense-reforms.in.ua/en/strategic-docs>

«Положення щодо гендерних питань не застосовуються в процесі реформ, і ніхто на керівних посадах не розглядає гендер як частину реформи сектора безпеки та оборони» (Офіційний представник уряду).

Гендерні принципи не були включені до складу напрямків, які потребують реалізації згідно із СОБ. Як наслідок, є лише кілька прикладів включення гендерної проблематики до процесу реформування. Проектний офіс реформ МО повідомляє, що вони розглядають гендерну проблематику, коли мова йде про військову форму для чоловіків і жінок. Головне управління з питань розробки та підтримки матеріально-технічного забезпечення Збройних Сил України, яке відповідає за військове забезпечення в структурі МО, розробило спеціальну форму та взуття для задоволення потреб жінок. Офіс реформ також дещо враховує потреби як чоловіків, так і жінок в ході реалізації логістичної реформи. Створюється пілотний проект з автоматизації обліку та інвентаризації в рамках реформи матеріально-технічного забезпечення для підтримки військ, у якому перераховується весь особовий склад та його характерні потреби, і який може бути розширений для задоволення потреб жінок у формі та іншому спорядженні. Офіс реформ також працює над змінами до наказів, якими врегульовуються перспективи для жінок займати певні посади у Збройних Силах, наприклад, посади інструкторів у навчальних центрах. Інші інституції, що беруть участь в оцінці, не наводять ніяких прикладів того, як інтегрується гендерна проблематика через імплементацію п'ятих Стратегічних цілей СОБ.

Незважаючи на те, що гендерна проблематика не увійшла до процесу реформ, та існує чимало можливих вихідних даних до СОБ, а саме:

А) Уніфікований напрямок сил оборони відповідно до принципів та стандартів, прийнятих країнами НАТО: гендерні міркування можуть бути включені до питань підвищення відповідальності посадових осіб за неналежне виконання своїх обов'язків. Відповідно до пріоритету призначати осіб, відповідальних за реалізацію принципу рівних прав та можливостей у Збройних Силах України, в Плані дій МО щодо жінок, миру та безпеки.⁹ Відповідність принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків також може бути розглянута в рамках єдиної інформаційної системи управління оборонними ресурсами (ЄІСУОР). У цілому, ця мета дозволяє суттєву інтеграцію гендерних питань у всі аспекти оборони з тим, щоб відповідати чинним принципам та стандартам інших збройних сил НАТО.

В) Ефективна політика, планування та система управління ресурсами в оборонному секторі на основі сучасних євроатлантичних підходів. НПД на виконання резолюції 1325 можна було б включити до доктрини та до проектних документів системи планування сектора безпеки та оборони як частини національної системи прогнозування та стратегічного планування. Також є можливість включити експертів з гендерних питань до складу Комітету реформ та всієї організації, а також підготувати персонал та робочі групи, які відповідають за процес планування оборони. Принцип гендерної рівності не враховано в доктрині, наказах та положеннях. Питання вирішення цих гендерних специфікацій та вимог могло б увійти до процесу створення основних компонентів для

⁹ План дій МО щодо жінок, миру та безпеки (2016 р.)

розвитку можливостей, до складу національної системи планування оборони та безпеки, яка передбачає розробку доктрин, розпоряджень та інших регуляторних документів.

С) Оперативні (бойові, спеціальні) можливості збройних сил, необхідні для забезпечення відбиття збройної агресії, захисту країни та підтримки миру та міжнародної безпеки: В операціях може бути запроваджена гендерна концепція, а питання рівних прав та відсутності дискримінації може бути складовою вдосконалення доктрини про підготовку, планування та проведення операцій та вправ. Це може включати інтеграцію принципу рівних прав та можливостей чоловіків та жінок у кожному структурному підрозділі та на всіх рівнях при створенні навчальної та матеріальної бази для підготовки військ. В рамках положення щодо оптимізації організаційної структури та складу сил оборони в цілях класифікації ефективної боєздатності Збройних Сил можна було б усунути дискримінаційні практики, суттю яких є виключення жінок з певних категорій зайнятості. Знову ж таки, забезпечення включення гендерної концепції до всіх оперативних елементів узгоджується з ініціативами НАТО та передовими практиками збройних сил НАТО. Ця мета також зазначена в реформуванні Військової служби правопорядку у Збройних Силах України у Військову поліцію. У цьому процесі реформ було б корисно включити принципи рівних прав та можливостей, а також запобігання та протидію гендерному насильству до вимог до місій, до тренінгів та до оптимізації організаційної структури.

Д) Комплексна система логістики та медичної допомоги, яка здатна підтримувати всі компоненти сил оборони: Незважаючи на докладені зусилля щодо забезпечення жінок військовою формою та взуттям, у цій галузі ще багато чого потрібно зробити. Таким чином, потреби чоловіків і жінок можуть бути враховані при забезпеченні особового складу комплектами сучасного військового спорядження, включаючи військову форму, засоби індивідуального захисту, прилади нічного бачення, навігаційні та комунікаційні пристрої. Це має узгоджуватися із Планом дій МО щодо жінок, миру та безпеки на 2016 рік, в якому вимагається перевірка нормативних актів «стосовно забезпечення матеріальними ресурсами в питаннях дотримання принципу рівних прав та можливостей для чоловіків і жінок».¹⁰ Згідно із такою стратегічною метою, потреби жінок і чоловіків також можуть бути розглянуті при створенні системи медичної допомоги, формуванні системи управління для медичної допомоги та розробки уніфікованої міжвідомчої системи підготовки медичного персоналу. План дій МО щодо ЖМБ передбачає обов'язковість вжиття заходів щодо закупівлі військових польових шпиталів із достатньою кількістю персоналу для «лікування захворювань, пов'язаних з анатомічними та фізіологічними особливостями жіночого організму».¹¹

Е) Професіоналізація сил оборони і створення необхідного військового резерву: Це включає поступову трансформацію мислення персоналу та переходу на європейські цінності, які б охоплювали принцип гендерної рівності та відсутності дискримінації. Також є можливість врахувати потреби службовців із сімейними обов'язками при внесенні змін до законодавства та відомчих настанов про права та обов'язки військовослужбовців, зокрема, по відношенню до військового резерву. Оскільки керівництво є ключовим фактором для покращення гендерної рівності, принцип рівності та відсутності дискримінації був би корисним при впровадженні нового стилю

¹⁰ План дій МО щодо жінок, миру та безпеки (2016 р.)

¹¹ План дій МО щодо жінок, миру та безпеки (2016 р.)

керівництва та контролю у військових командуваннях сил оборони. Щоб збільшити кількість жінок у цьому секторі, п'яту стратегічну ціль можна було б використати для розробки позитивних заходів, спрямованих на залучення жінок до військової служби, у т.ч. збільшення та запровадження рівних можливостей для жінок. Це могло б бути частиною зусиль, спрямованих на підвищення рівня фінансових та інших видів підтримки військовослужбовцям у відповідності до встановлених законом прав та свобод. Також було б добре розглянути необхідність збільшення чисельності жінок за умов підвищення критеріїв відбору для військової служби за контрактом. Створення системи управління кар'єрою військовослужбовців з прозорою та добросовісною системою для набору, розподілу та призначення персоналу на посади – це можливість збільшити штат жінок, у тому числі на керівних посадах. П'ята стратегічна ціль також включає вдосконалення системи військової освіти та підготовки кадрів. Під цим може розумітися інтеграція ґендерних компонентів при узгодженні освітнього змісту та якості навчальних та кваліфікаційних курсів військовослужбовців (включаючи резерви) з потребами сил оборони.

Для вирішення питання, пов'язаного із браком інтеграції ґендерної проблематики, та запровадження в оборонній реформі ґендерних та трансформованих напрямків, Жінки ООН співпрацюють з Урядовим офісом з питань європейської та євроатлантичної інтеграції Секретаріату Кабінету Міністрів України з метою розробки стратегії ґендерної рівності. Хоча ґендерній проблематиці не приділено уваги в цій реформі, респонденти цього сектора позитивно оцінюють можливості використання СОБ як вихідні дані для просування питання ґендерної інтеграції у своїх відомствах. Офіс реформ МО вважає, що ґендерна проблематика може бути включена до всіх п'яти стратегічних цілей СОБ, і що це особливо важливо у тих випадках, коли мова йде про цивільний контроль над цим сектором.

Перепонами для впровадження ґендерної стратегії в процесі реформ є: обмежене концептуальне розуміння ґендеру та ґендерних питань у цьому секторі, існування «застарілих» документів та нормативних актів, які суперечать ґендерним принципам, та відсутність налаштованості з боку вищого керівництва. Респонденти у МО підкреслюють, що стратегія ґендерної рівності повинна бути більшою, ніж рекомендація, та мати перевагу над документами та нормами, які суперечать принципам ґендерної рівності. Вона може бути інтегрована у свою внутрішню політику Офісом стратегічного планування. Існує також необхідність скасування або перегляду документів та правил, в яких містяться ґендерні стереотипи, та які не є ґендерно-чутливими. План дій МО щодо ЖМБ (2017 року) вимагає, щоб принцип рівних прав та можливостей був дотриманий в ході розробки нормативно-правових актів МО та Генштабу Збройних Сил.¹²

«Однією з основних проблем є той факт, що ті, хто чинить опір впровадженню ґендеру, будуть використовувати привід щодо неможливості його здійснення через гриф секретності на документах. Ось чому нам дійсно потрібна тверда налаштованість і лідерство для лобювання цього процесу» (респондент у Міністерстві оборони).

¹² План дій МО щодо жінок, миру та безпеки, стор. 2 (2017 рік)

Щоб забезпечити включення гендерної проблематики в реформу, можна застосувати наявні механізми реалізації СОБ. Одним з таких механізмів є Комітет реформ Міністерства оборони та Збройних Сил України, який був заснований як консультативний орган під головуванням Міністра оборони. Він відповідає за координацію, моніторинг та оцінку оборонної реформи. Комітет складається з представників МО та Збройних Сил України, радників з країн-членів НАТО, членів Верховної Ради, волонтерів та представників організацій громадянського суспільства. Роботу Комітету організовано у п'яти підкомітетах, по одному на кожну із стратегічних цілей СОБ, та в складі Комітету діють 23 робочих групи.¹³ Гендерні питання можуть бути включені до порядку денного засідань Комітету реформ. Гендерна проблематика також може бути інтегрована у роботу всіх відповідних підкомітетів та робочих груп, а Стратегія гендерної рівності може бути включена в оцінку СОБ. Це підтверджується Планом дій МО щодо ЖМБ на 2017 рік, який передбачає, що члени Спеціальної групи МО з питань ЖМБ повинні брати участь у діяльності підкомітетів Комітету реформ МО та Збройних Сил України.¹⁴

У щорічному оціночному звіті НАТО про цілі партнерства між Україною та НАТО підкреслюється важливість включення ЖМБ до реформи для задіяння всього талановитого кадрового резерву у цьому процесі.¹⁵ Можливість посилення інтеграції питання гендеру в реформу на стратегічному, оперативному та тактичному рівнях полягає у використанні підтримки НАТО в питаннях оборонного планування для інтеграції гендерної проблематики. Мета партнерства НАТО вказує, що процеси планування, виконання та оцінки операцій мають включити гендерну експертизу.¹⁶ Це узгоджується із Планом дій МО щодо жінок, миру та безпеки на 2016 рік, в якому вимагається «розробка та затвердження рекомендацій щодо інтеграції принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у процес оперативного планування та здійснення військових операцій, а також у процес навчання».¹⁷

¹³ <https://defense-reforms.in.ua/en/>

¹⁴ План дій МО щодо жінок, миру та безпеки

¹⁵ Оцінка цілей партнерства між Україною та НАТО, 2016 рік.

¹⁶ Цілі партнерства між НАТО та Україною з гендерних аспектів

¹⁷ План дій МО щодо жінок, миру та безпеки (2016 р.)

Стратегічний оборонний бюлетень

Можливості гендерного інтегрування

Стратегічна ціль 1: Єдиний напрямок сил оборони відповідно до принципів та стандартів, прийнятих державами НАТО.

Можливості гендерного інтегрування:

1. Врахувати принцип недопущення дискримінації, сексуальних домагань та насильства за ознакою статі при підвищенні особистої відповідальності посадових осіб за виконання ними своїх обов'язків.
2. Перевірити (ІСУОР) на відповідність принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (1.4.8)

Стратегічна ціль 2: Ефективна політика, планування та система управління ресурсами в оборонному секторі на основі сучасних євроатлантичних підходів.

Можливості гендерного інтегрування:

1. Переконатися, що НДП на виконання резолюції 1325 включений до планувальних документів стосовно запровадження системи планування сектора безпеки та оборони як частина національної системи прогнозування та стратегічного планування (на основі євроатлантичних принципів та підходів) (2.1.1)
2. Включити експертів з гендерних питань до складу Комітету реформ (2.1.5)
3. Включити експертів з гендерних питань та врахування їх досвіду у вирішенні гендерно-зумовлених питань у структурі всієї організації та підготовка персоналу та робочих груп для виконання основних елементів процесу оборонного планування. (2.1.6)
4. Включити гендерну складову до кожного етапу організації та навчання персоналу та робочих груп для виконання основних елементів процесу оборонного планування. (2.1.6)
5. Включити гендерну складову до процесу систематичного моніторингу та оцінки виконання державних програм/планів розвитку сил оборони. (2.2.2)
6. Включити експерта з гендерних питань до оперативного органу, створеного для моніторингу та оцінки державних програм/планів розвитку сил оборони. (2.2.2)
7. Включити гендерні специфікації та вимоги до процесу розвитку можливостей сил оборони, включаючи вимоги до персоналу. (2.3.1)
8. Включити гендерні специфікації та вимоги до доктрини, розпоряджень, положень як частини процесу створення основних компонентів для розвитку можливостей, як частини національної системи планування оборони та безпеки (яка передбачає розробку доктрин, розпоряджень та інших регуляторних документів). (2.3.2)
9. Включити гендерно-зумовлені вимоги до доктрини, розпоряджень та настанов у сфері розвитку можливостей, розвитку сил та бюджетного процесу сил оборони проміж МО, Генерального штабу Збройних сил та інших компонентів сил оборони. (2.3.2)
10. Врахувати наявний досвід у вирішенні гендерно-зумовлених питань під час проведення тренінгів для ключового персоналу МО, Генерального штабу Збройних Сил. (2.3.5)
11. Врахувати потреби жінок і чоловіків при створенні комплексної системи закупівель при МО. (2.5)

12. Врахувати потреб жінок і чоловіків при створенні системи самодостатніх військових баз на території гарнізонів з інфраструктурою для розміщення військових частин, служб житлових та соціальних об'єктів для військовослужбовців та їх сімей. (2.7.2)

Стратегічна ціль 3: Оперативні (бойові, спеціальні) можливості сил оборони, необхідні для забезпечення відбиття збройної агресії, захисту країни та підтримки миру й міжнародної безпеки.

Можливості гендерного інтегрування:

1. Включити гендерно-зумовлені питання, у т.ч. гендерної концепції, в операції, рівноправності та відсутності дискримінації, для вдосконалення доктрини щодо підготовки та використання Збройних Сил та інших компонентів сил оборони. (3.1.1)
2. Інтегрувати принцип рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у кожному структурному підрозділі та на всіх рівнях при розробці освітньо-матеріальної бази для підготовки військ (сил) з урахуванням потреб Збройних Сил та інших компонентів сили оборони. (3.1.4)
3. Усунути дискримінаційну практику (виключення з категорій зайнятості) в процесі оптимізації організаційної структури та складу сил оборони, класифікації ефективної бойової потужності Збройних Сил на основі рівня готовності виконувати поставлені завдання в мирний час. (3.2)
4. Включити жінок та гендерно-зумовлених вимог під час розробки можливостей збору розвідувальних даних для Збройних Сил та інших компонентів Сил оборони із гарантуванням, що гендерно-зумовлені змінні слугитимуть базою для проведення аналізу. (3.5.3)
5. Інтегрувати принципи запобігання та протидії гендерно-зумовленому насильству; врахування вимог гендерного балансу/пропорцій; вимог до місії у ході реформування Військової служби правопорядку у Збройних Силах України у Військову поліцію. (3.7)
6. Врахувати функції протидії гендерно-зумовленому насильству; врахування гендерного балансу/пропорцій; вимоги до місії; інтеграція принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у кожному структурному підрозділі та на всіх рівнях під час нарощування потенціалу для Військової поліції та оптимізації її організаційної структури (відповідно до нової структури Збройних Сил). (3.7.2)
7. Інтегрувати принципи рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у кожному структурному підрозділі та на всіх рівнях при забезпеченні підготовки (підвищення кваліфікації або перепідготовки) персоналу для комплектування штату Військової поліції. (3.7.3)

Стратегічна ціль 4: Інтегровані системи логістики та медичної допомоги, які здатні підтримувати всі компоненти сил оборони.

Можливості гендерного інтегрування:

1. Інтегрувати принципи рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у кожному структурному підрозділі та на всіх рівнях в процесі реформування логістичної системи Збройних Сил в рамках єдиної логістичної системи, оптимізації чисельності військових частин. (4.1.2)

2. Врахувати потреби жінок і чоловіків в ході забезпечення особового складу сучасним військовим спорядженням, що складається з польової форми, яка відповідає кращим світовим практикам, засобами індивідуального захисту, приладами нічного бачення та засобами навігації та зв'язку. (4.1.5)
3. Врахувати потреби жінок і чоловіків у ході побудови системи медичного забезпечення для надання необхідної медичної допомоги для виконання всіх завдань сил оборони. (4.2)
4. Врахувати потреби жінок і чоловіків в ході створення систем управління та контролю за медичним забезпеченням компонентів сил оборони відповідно до принципів та стандартів НАТО (як особливий тип підтримки, який непередбачений логістичі.) (4.2.2)
5. Врахувати потреби жінок і чоловіків у ході розробки єдиної міжвідомчої системи підготовки медичного персоналу, а також під час стандартизації та управління якістю навчання для цілей сил оборони. (4.2.5)

Стратегічна ціль 5: Професіоналізація сил оборони та створення необхідного військового резерву.

Можливості гендерного інтегрування:

1. Інтегрувати цінності рівності та відсутності дискримінації в ході формування середовища для поступової трансформації мислення персоналу та переходу на європейські цінності. (5.1.1)
2. Врахувати потреби осіб з сім'ями у разі внесення змін до законодавства та відомчих положень щодо: прав та обов'язків військовослужбовців та їх взаємовідносин; службової діяльності та обліку часу, який витрачається на виконання військового обов'язку. (5.1.1)
3. Інтегрувати цінності рівності та відсутності дискримінації при впровадженні нового стилю керівництва та контролю у військових командних структурах сил оборони на основі західних підходів до відносин між командувачами та їх підлеглими. (5.1.1)
4. Інтегрувати цінності рівності та заборона дискримінації при розробці програм військово-патріотичного виховання та цивільної оборони та їх імплементація в загальноосвітніх та професійно-технічних навчальних закладах. (5.1.1)
5. Створити стимули для залучення жінок до військової служби, у т.ч. збільшення рівних можливостей для жінок, як частина зусиль, спрямованих на підвищення рівня фінансової та інших видів підтримки військовослужбовців відповідно до встановлених законом прав та свобод (стосовно поточних ризиків для їхнього життя й здоров'я та складних соціальних умов військової служби). (5.1.2)
6. Врахувати потреби персоналу із сім'ями в умовах впровадження системи відстеження часу, який витрачається на виконання військового обов'язку, за понаднормову працю у вихідні та святкові дні з додатковими положеннями щодо надання можливості для відпочинку. (5.1.2)
7. Врахувати потреби як чоловіків, так і жінок при вдосконаленні системи соціальної адаптації до цивільного життя осіб, звільнених з військової служби. (5.1.2)
8. Інтегрувати гендерні компоненти у ході вдосконалення системи військової освіти та підготовки персоналу. (5.2)
9. Інтегрувати гендерні компоненти у ході приведення змісту освіти та якості підготовки (перепідготовки) і приведення кваліфікації військовослужбовців у відповідність до потреб

сил оборони з урахуванням досвіду проведення антитерористичної операції, бойових дій та міжнародних операцій з підтримання миру та безпеки, у тому числі з питань тактичної медицини та надання першої медичної допомоги. (5.2.2)

10. Інтегрувати ґендерні компоненти при впровадженні передових методів навчання збройних сил країн-членів НАТО в системі військової освіти та навчання персоналу. (5.2.6)
11. Врахувати потреби як чоловіків, так і жінок при реформуванні системи мобілізації та створення військового резерву, зокрема в процесі профорієнтації. (5.3)
12. Інтегрувати ґендерну складову при створенні ефективної системи підготовки мобілізаційних ресурсів для резервістів та призовників. (5.3.2)
13. Врахувати необхідність збільшення чисельності жінок в умовах покращення критеріїв відбору на військову службу за контрактом. (5.4.2)
14. Врахувати необхідність збільшення чисельності жінок (у тому числі на керівних посадах) та покращення кар'єрних можливостей жінок при створенні ефективної системи управління кар'єрою військовослужбовців, запровадження прозорості та справедливої системи набору, розподілу та призначення персоналу на посади. (5.4.4)

4.2 ЗАКОНОДАВСТВО, ПОЛІТИКА ТА ПЛАНУВАННЯ

4.2.1 Національне, регіональне та міжнародне законодавство й стандарти

МІЖНАРОДНЕ ЗАКОНОДАВСТВО Й СТАНДАРТИ

Політичні рамки на національному, регіональному та міжнародному рівнях спрямовані на реалізацію ґендерної рівності в секторі безпеки та оборони в Україні. Основними правовими рамками на міжнародному рівні є Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (КЛДЖ) та її Загальна рекомендація № 30, Пекінська платформа дій (ПДПД), резолюція Ради Безпеки ООН 1325 та наступні резолюції щодо ЖМБ.¹⁸

Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок:

КЛДЖ, яку часто називають «Жіночим білем про права» (поправки до Конституції США, в яких гарантується права громадян - Прим. перекл.), прийнято у 1979 році та ратифіковано Урядом України у 1981 році.¹⁹ Будучи однією з основних міжнародних угод з прав людини в системі ООН, вона зобов'язує держави-члени взяти на себе юридичні зобов'язання щодо забезпечення поваги, захисту та розвитку прав жінок. Це включає захист від ґендерно-зумовленого насильства, участь жінок у суспільному та політичному житті та ліквідацію дискримінації у питаннях зайнятості.²⁰ Україна, ратифікувавши Конвенцію про ліквідацію всіх форм дискримінації жінок, зобов'язана з юридичної точки

¹⁸ Програма дій з питань, що стосуються жінок, миру та безпеки, базується на таких резолюціях: резолюція Ради Безпеки ООН 1325, резолюція Ради Безпеки ООН 1820, резолюція Ради Безпеки 1888, резолюція Ради Безпеки ООН 1889, резолюція Ради Безпеки ООН 1960, резолюція Ради Безпеки ООН 2106, резолюція Ради Безпеки ООН 2122 та резолюція Ради Безпеки ООН 2242

¹⁹ <http://indicators.ohchr.org/>

²⁰ <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>

зору імплементувати її положення, та кожні чотири роки надавати національний звіт про заходи, вжиті для виконання своїх зобов'язань. На сьогоднішній день Україна передала вісім періодичних звітів Комітету CEDAW (Комітет ООН з ліквідації всіх форм дискримінації жінок), і останній розглянуто в січні 2017 року.²¹ У заключних застереженнях восьми періодичних оглядів України, Комітет CEDAW рекомендує Уряду України вжиття наступних заходів:

- «Забезпечити систематичну підготовку з питань прав людини, зокрема щодо прав жінок, для всіх співробітників правоохоронних та військових органів, а також встановити та забезпечити суворе дотримання норм поведінки в цілях ефективного забезпечення принципу поваги до прав людини;
- Забезпечити відповідну підготовку фахівців у галузі права, слідчих, прокурорів та поліцейських з тим, щоб підвищити їх спроможність у розслідуванні, документуванні та переслідуванні випадків сексуального насильства відповідно до Міжнародного протоколу з питань документації та розслідування сексуального насильства під час конфліктів;
- Забезпечити доступ жінок і дівчат до правосуддя та застосування ґендерно-чутливих процедур для розслідування випадків сексуального насильства; проводити навчання та ухвалювати ґендерно-чутливі норми поведінки та протоколи для поліції та армії;
- Переглянути перелік заборонених вакансій та секторів, а також сприяти та полегшити доступ жінкам до раніше заборонених вакансій шляхом покращення робочих умов та охорони праці й безпеки;²²
- Посилити законодавство в цілях окремого визначення та заборони сексуальних домагань на робочому місці».²³

Пекінська декларація і Платформа дій

У 1995 році держави-члени ООН підтвердили свою налаштованість щодо виконання КЛДЖ шляхом прийняття Пекінської декларації та Платформи дій (ПДПД). Цей документ містить зобов'язання урядів щодо посилення прав жінок та ґендерної рівності. Метою ПДПД є усунення бар'єрів стосовно значної участі жінок у всіх сферах суспільного та приватного життя шляхом забезпечення рівної ролі жінок у прийнятті соціальних, економічних та політичних рішень. З-поміж перерахованих заходів, які мають вживатися урядами, включено: заходи щодо розслідування та покарання працівників поліції, безпекових та збройних сил та інших осіб, які вчиняють насильство проти жінок.²⁴

Програма дій з питань, що стосуються жінок, миру та безпеки

У 2000 році було прийнято резолюцію РБ ООН 1325, де визнається, що конфлікт по-різному впливає на чоловіків і жінок; необхідність спеціальних заходів для захисту жінок від сексуального насильства у зв'язку з конфліктом; стверджується необхідність суттєвого підвищення ролі жінок у прийнятті рішень, пов'язаних з миром та безпекою; а також необхідність застосування ґендерної концепції в процесах забезпечення миру та

²¹ <http://www.ua.undp.org/content/ukraine/en/home/presscenter/articles/2017/01/30/six-things-you-need-to-know-about-cedaw-and-women-s-rights-in-ukraine.html>

²² Перелік заборонених посад переглянуто, зараз завдання полягає у подоланні всіх перешкод та відкритті всіх вакансій для жінок.

²³ Заключні застереження щодо восьмого періодичного звіту України, Комітет CEDAW, 3 березня 2017 року, <http://www.un.org.ua/en/information-centre/news/4078-cedaw-concluding-observations-of-the-un-committee-on-the-elimination-of-discrimination-against-women-launched-in-kyiv>

²⁴ <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20E.pdf>

безпеки. Після прийняття резолюції РБ ООН 1325 Рада Безпеки ООН прийняла ще сім резолюцій щодо жінок, миру та безпеки: 1820 (2008 р.), 1888 (2009 р.), 1889 (2009 р.), 1960 (2010 р.), 2106 (2013 р.), 2122 (2013 р.) та 2242 (2015 р.). Разом ці вісім резолюцій складають програму дій «Жінки, мир та безпека»; це знакова правова база для запобігання й подолання конфліктів та покращення становища жінок у країнах, що постраждали від конфліктів. Україна, як держава-член ООН, зобов'язана виконувати резолюцію РБ ООН 1325 та План дій щодо ЖМБ.²⁵

Загальна рекомендація № 30 (2013 р.) про роль жінок у запобіганні конфліктів, конфліктних і пост-конфліктних ситуацій

Для посилення зв'язків між КЛДЖ та Програмою дій щодо ЖМБ, Комітет CEDAW у 2013 році ухвалив Загальну Рекомендацію 30 (ЗР30) «Про роль жінок у запобіганні конфліктів, конфліктних і пост-конфліктних ситуацій». В ЗР30 Комітет наголошує на необхідності прийняття державами-членами національних планів дій щодо ЖМБ і забезпечення підзвітності шляхом повідомлення про заходи, вжиті для здійснення програми дій щодо ЖМБ, у своїх обов'язкових звітах, які надаються Комітету CEDAW. До теперішнього часу Україна не включала дані, пов'язані з ЖМБ, до своїх звітів CEDAW

РЕГІОНАЛЬНЕ ЗАКОНОДАВСТВО Й СТАНДАРТИ

На регіональному рівні Україна керується своїми відносинами та угодами з Північноатлантичним альянсом (НАТО), Європейським Союзом (ЄС), Радою Європи та Організацією з безпеки та співробітництва в Європі (ОБСЄ).

Північноатлантичний альянс

В рамках підтримки НАТО в питаннях всебічного реформування сектора безпеки та оборони та зобов'язання уряду України щодо реалізації євроатлантичних стандартів, процес планування та оцінки сил за програмою «Партнерство заради миру» (PARP) включає ціль партнерства щодо гендерної концепції.²⁶ Ця ціль партнерства включає завдання, які мають бути реалізовані протягом 2017-2020 рр. щодо усунення правових бар'єрів для забезпечення рівних можливостей та більшої присутності жінок в установах оборони та безпеки; створення мережі радників з гендерних питань у складі Міністерства оборони та Збройних Сил України (ЗСУ); інституціоналізація тренінгів з питань гендерної підготовки для всіх працівників оборони та безпеки; збільшення потенціалу для збору та надання інформації з поділом на статі, а також інтеграція гендерної практики у процеси планування, виконання та оцінки операцій.²⁷ Щорічна оцінка реалізації цілей партнерства здійснюється експертами НАТО. 2016 рік став першим роком, коли гендерна проблематика була включена до оцінки.

Європейський Союз

Підписана у 2014 році Угода про асоціацію між Україною та Європейським Союзом містить положення щодо гендерної рівності та рівних можливостей у главі 21 «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей». Відповідно до угоди «сторони посилюють діалог та співробітництво щодо забезпечення

²⁵ <http://www.unwomen.org/en/about-us/guiding-documents>

²⁶ http://www.nato.int/cps/en/natolive/topics_37750.htm

²⁷ Цілі партнерства між Україною та НАТО з гендерних аспектів, G0013.

гідних умов праці, політики зайнятості, безпечних та здорових умов праці, соціального діалогу, соціального захисту, соціального залучення, гендерної рівності та відсутності дискримінації». Стаття 420 (I) визначає ціль цієї співпраці, спрямовану на забезпечення гендерної рівності та забезпечення рівних можливостей для жінок та чоловіків у сфері зайнятості, освіти та навчання, економічної та суспільної діяльності, а також у процесі прийняття рішень.²⁸

Рада Європи

Рада Європи у листопаді 2013 року прийняла Стратегію гендерної рівності на 2014-2017 рр. Загальна мета цієї Стратегії полягає у просуванні та розширенні можливостей жінок та гендерної рівності у державах-членах Ради Європи шляхом підтримки реалізації наявних стандартів гендерної рівності.²⁹ В Стратегії вміщено п'ять стратегічних цілей: боротьба з гендерними стереотипами та сексизмом; попередження та боротьба з насильством щодо жінок; забезпечення рівного доступу жінок до правосуддя; досягнення збалансованої участі жінок і чоловіків у процесі прийняття політичних та громадських рішень; досягнення гендерної інтеграції у всіх стратегіях та заходах.³⁰

Організація безпеки та співробітництва в Європі

Рішення Ради міністрів Організації з безпеки і співробітництва (ОБСЄ) (MC.DEC/14/04) *2004 План дій ОБСЄ з підтримки гендерної рівності* - це документ, який скеровує роботу ОБСЄ у сфері гендерної рівності. В Плані дій зосереджується увага на включенні гендерної проблематики в структури та діяльність ОБСЄ та в структури держав-учасниць ОБСЄ. В Плані дій 2004 року зазначається, «що рівні права жінок і чоловіків та захист прав людини мають важливе значення для миру, стабільної демократії, економічного розвитку, а отже, для забезпечення безпеки та стабільності в регіоні ОБСЄ».³¹

НАЦІОНАЛЬНЕ ЗАКОНОДАВСТВО ТА СТАНДАРТИ

Конституція України

В статтях 21, 23 та 24 Конституції України забезпечуються рівні права для всіх громадян. В статті 24 детально розглядаються рівні права та свободи чоловіків і жінок. В цій статті також стверджується, що рівні права «забезпечуються спеціальними заходами щодо захисту праці та здоров'я жінок; шляхом встановлення пенсійних пільг, створення умов, які дозволяють жінкам поєднувати роботу та материнство». В статті 43 розглядається питання свободи вибору місця роботи («Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він/вона вільно обирає або на яку вільно погоджується»), але також забороняється «залучення жінок та неповнолітніх до роботи, яка небезпечна для їх здоров'я».³²

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»

²⁸ Угода про асоціацію між Україною та ЄС підписана главами держав Європейського Союзу, Урядом та Президентом України Петром Порошенком 27 червня 2014 року.

²⁹ <http://www.coe.int/en/web/genderequality/gender-equality-strategy>

³⁰ Стратегія гендерної рівності Ради Європи, р4 (2013 р.)

³¹ <http://www.osce.org/mc/23295>

³² <http://www.legislationline.org/documents/section/constitutions/country/52>

Закон про рівні права та можливості жінок і чоловіків був першим, який містив визначення понять «дискримінація за ознакою статі» та «сексуальні домагання». В ньому забороняється дискримінація в цілому (стаття 6), дискримінація державних службовців (стаття 16) та дискримінація у сфері зайнятості (стаття 17).³³

Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації» (2012 р.)

Закон містить широке визначення поняття дискримінації за низкою охоронюваних підстав. Він дозволяє використовувати позитивні дії для прискорення прогресу на шляху до рівності для малозабезпечених груп. Стаття 4 Закону про боротьбу проти дискримінації узгоджується з КЛДЖ та зосереджена на зайнятості та державній службі.³⁴

Закон про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії дискримінації (2014 р.).

Завдяки змінам до законодавства вносяться важливі визначення щодо прямої та непрямой дискримінації, а також щодо дискримінаційного наміру. Правова база також вимагає, щоб проекти законів підлягали аналізу для забезпечення дотримання принципу рівних прав та можливостей жінок та чоловіків, та щоб за будь-яких підстав вони не були дискримінаційними.

Стратегічний оборонний бюлетень України

Стратегічний оборонний бюлетень (СОБ) був введений в дію Президентом України Петром Порошенком у червні 2016 року.³⁵ Це - керівний документ для оборонної реформи в Україні, який базується на воєнній доктрині та партнерських цілях між Україною та НАТО. СОБ встановлює стратегічні та оперативні цілі оборонної реформи та він спрямований на забезпечення реалізації Воєнської доктрини України та Концепції розвитку сектора безпеки та оборони України. СОБ також враховує Спільну політику безпеки та оборони Європейського Союзу та розглядає нинішні воєнні та безпекові виклики та загрози. СОБ слугує основою для Державної програми розвитку Збройних Сил України та інших компонентів сил оборони та Державної програми протиракетної оборони щодо розробки нових моделей зброї та воєнської техніки, будівництва воєнних об'єктів та виконання інших завдань в галузі оборони.³⁶

План дій МО щодо жінок, миру та безпеки

Україною прийнято перший НПД на виконання резолюції 1325 «Жінки, мир та безпека» (НПД на виконання резолюції 1325) в 2016 році. НПД України, який діє до 2020 року, включає шість основних напрямків дій: 1) Миротворча та мирозахисна діяльність; 2) участь жінок у встановленні миру; 3) запобігання конфліктам та насильству; 4) захист жінок і дівчат, які постраждали від конфліктів; 5) надання допомоги та реабілітації постраждалих від конфліктів; 6) Моніторинг впровадження Національного плану дій з

³³ Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» Посилання (укр.): <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/main/2866-15>

³⁴ Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» (2012 р.) Посилання (укр.): <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/main/5207-17>

³⁵ Стратегічний оборонний бюлетень України, введений в дію Указом Президента України № 240/2016 «Про рішення Ради національної безпеки і оборони України» від 20 травня 2016 року

³⁶ <https://defense-reforms.in.ua/en/strategic-docs>

виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир та безпека” на період до 2020 року³⁷

Незважаючи на те, що прийняття НПД є позитивним кроком до розвитку та ілюстрацією зобов'язань Уряду України щодо впровадження програми дій щодо ЖМБ, він вважається багатьма недосконалим в питаннях діяльності уряду, громадянського суспільства та міжнародної спільноти. Міністерство соціальної політики (МСП) несе відповідальність за координацію питання реалізації НПД на виконання резолюції 1325 та гендерної політики, що є складним завданням, оскільки МСП має незначний вплив на установи в галузі безпеки та оборони. У вересні 2016 р. на Міжнародному форумі «Партнерство Парламенту, Уряду та громадянського суспільства – для виконання Національного плану дій «Жінки, мир, безпека» рекомендовано, щоб координація реалізації НПД на виконання резолюції 1325 була покладена на Кабінет Міністрів та Раду національної безпеки і оборони України.³⁸ Інший виклик полягає в тому, що НПД не має механізму координації (наприклад, міжвідомчого керівного комітету або робочої групи). Як наслідок, для багатьох у секторі безпеки та оборони та для громадянського суспільства незрозуміло, як координується реалізація та здійснюється робота. НПД передбачає створення Міжвідомчої робочої групи та звернення до Міністерства оборони та Міністерства внутрішніх справ щодо підтримки діяльності робочої групи та координації між державними установами та громадянським суспільством.³⁹

Хоча НПД має певні сильні сторони, зокрема бюджети та цілі, він не має чітких завдань, а деякі заходи є надто широкими для їх реалізації. Показники є кількісними та не містять будь-яких якісних аспектів та можливостей оцінки впливу. В результаті цього та обмеженої уваги до сектора безпеки та оборони, його відповідність із Сектором, як ефективним інструментом імплементації здійснення, є обмеженою. Як зазначає НАТО у своєму оціночному звіті за 2016 рік щодо цілей партнерства між Україною та НАТО, в НПД радше зосереджується увага на правах людини, ніж на питаннях оборони.⁴⁰

НПД включає структуру для моніторингу та оцінки, яка передбачає, що в 2017 та 2020 роках буде підготовлено та опубліковано два національних звіти про виконання Плану. МО, МВС та Державна прикордонна служба несуть відповідальність за надання даних до цих звітів.⁴¹

4.2.2 Інституційні політики, процедури та їх координація

З минулого року МО, МВС, Національна поліція та Державна прикордонна служба розробляють власні плани дій щодо реалізації НДП на виконання резолюції 1325. МО, МВС та Державна прикордонна служба також створили робочі групи для координації питань з реалізації відповідних планів дій.

Щорічні Плани дій МО щодо ЖМБ (2016 та 2017 рр.)

МО ухвалено перший щорічний План дій на виконання резолюції РБ ООН 1325 у 2016 році. План дій на 2017 рік охоплює питання миротворчої та мирозахисної діяльності,

³⁷ <http://peacewomen.org/action-plan/national-action-plan-ukraine>

³⁸ Рекомендація Міжнародного форуму, 2016 р.

³⁹ НПД на виконання резолюції 1325, стор. 5 (2016 р.)

⁴⁰ Оцінка НАТО відносин між НАТО та Україною

⁴¹ НПД на виконання резолюції 1325, стор. 18

вдосконалення нормативно-правової бази, ґендерної обізнаності в комунікаціях, освіти та підготовки персоналу, всебічної підтримки та матеріальних ресурсів, а також моніторингу виконання плану дій. В Плані дій на 2017 рік зазначається, що «під час розробки нормативно-правових актів Міністерства оборони України та Генерального штабу Збройних Сил України» слід дотримуватися «принципу рівності прав та можливостей чоловіків і жінок».⁴² Хоча щорічні Плани дій МО щодо ЖМБ є позитивним кроком до розвитку, необхідно внести до цього питання ще більшу чіткість та конкретність. У поточній версії зазначені «основні види діяльності (показники)» не є ані вимірюваними заходами, ані показниками. Щоб підвищити вірогідність успішної реалізації, в Плані дій на 2018 рік мають міститися чіткі завдання, заходи, цілі, показники та бюджет. При Міністерстві оборони також діє Робоча група з дорадчою функцією, до складу якої входять представники МО та Генерального штабу. Групу, яка складається з дев'ятнадцяти керівників та заступників керівників структурних підрозділів та департаментів Міністерства та Генерального штабу, тимчасово очолює начальник Департаменту військової підготовки, науки, соціальної та гуманітарної допомоги. Напрямами, які представляють члени цієї Групи, опікуються Юридичний департамент, Департамент військової освіти, соціальної та гуманітарної політики в галузі науки, Департамент персоналу, Департамент комунікацій та преси, Департамент оборонної політики, стратегічного планування та міжнародного співробітництва, Департамент психологічної та моральної підтримки, Головне управління оборонної співпраці та операцій з підтримання миру, Управління офіцерського корпусу Генерального штабу, Проектний офіс реформ та інші.

План дій МВС щодо ЖМБ (2017-2020 рр.)

МВС має проект Плану дій на виконання Резолюції РБ ООН 1325 на 2017-2020 роки. У короткостроковій перспективі План дій спрямований на створення платформи для захисту прав у цілях моніторингу та посилення статусу жінок у системі органів МВС (включаючи мережу координаторів з ґендерних питань). У довгостроковій перспективі він має на меті забезпечити, щоб ґендерна рівність була невід'ємною частиною комплексної концепції безпеки в Україні, та посилити активну роль жінок у запобіганні конфліктам, у сприянні миру та процесів забезпечення безпеки для досягнення сталого миру. План дій містить шість напрямків діяльності: 1) Налагодження механізму підзвітності для ефективної координації, впровадження, моніторингу та оцінки Плану; 2) Запровадження ґендерного підходу до реформи правоохоронної системи; 3) Миротворча та мирозахисна діяльність: аналіз, координація та навчання персоналу; 4) Запобігання конфліктам та насильству; 5) Захист жінок та дівчат, які постраждали від конфліктів; 6) Інтеграція ґендерно-чутливого підходу до інформаційно-просвітницьких кампаній та комунікації МВС. Для розроблення та реалізації цього плану в 2017 році була створена Робоча група, до складу якої увійшли представники Міністерства внутрішніх справ, Національної поліції, Державної прикордонної служби, Національної гвардії, громадянського суспільства та міжнародної спільноти.

План дій Національної поліції щодо жінок, миру та безпеки (2016-2020 рр.)

Національна поліція прийняла План дій щодо жінок, миру та безпеки в 2016 році з дією до 2020 року. План дій зосереджується на координації діяльності, пов'язаної з ЖМБ, підтримці жертв ґендерного насильства, запобіганні ґендерному насильству, навчанні

⁴² План дій МО щодо жінок, миру та безпеки (2017 р.), стор. 2

персоналу з питань ЖМБ, участі жінок у миротворчій діяльності та підтримці культури миру.

План дій Державної прикордонної служби щодо жінок, миру та безпеки (2016-2020 рр.)

У 2016 році Державна прикордонна служба України прийняла План дій щодо жінок, миру та безпеки, який діє до 2020 року. План дій передбачає досягнення мети щодо забезпечення 30-відсоткового штату жінок у Державній прикордонній службі, якої, на їхню думку, можна досягти до кінця 2018 року. Для виконання цього Плану дій Державна прикордонна служба створила свою Робочу групу, яка складається з представників різних департаментів цієї ж установи.

4.2.3. Стратегічні, оперативні та тактичні міркування

Прогрес, досягнутий у результаті створення робочих груп, прийняття НДП на виконання резолюції 1325 та відомчих планів дій щодо жінок, миру та безпеки в секторі безпеки та оборони, не трансформується на стратегічному, оперативному та тактичному рівнях відповідних відомств.

Як наслідок, ґендерна проблематика здебільшого не була інтегрована в стратегічні планувальні документи, доктрину, політику та положення. Деякі документи є залишками радянської епохи, які суперечать принципу ґендерної рівності, потребують змін або скасування з метою подальшого поширення ґендерної рівності у цих відомствах. НДП на виконання резолюції 1325 та інші плани дій містять важливі положення, але ці положення не були включені до стратегічних планів цих відомств. Це обмежує можливості врахування ґендерної проблематики на оперативному та тактичному рівнях.

Оперативний рівень служить важливим містком між цілями та положеннями стратегічного рівня та військовими діями тактичного рівня. Для забезпечення ефективної імплементації, виконання команд оперативного командування слід врахувати принцип рівних прав та можливостей чоловіків і жінок, а також розробити рекомендації для підрозділів, що надасть їм можливість застосування ґендерної концепції. Незважаючи на це, жоден з респондентів не заявив про їхню інтеграцію ґендерної проблематики на оперативному рівні. Як наслідок, немає даних, які вказують про те, що ґендерне питання було реалізовано в рамках оперативних штабів стосовно штату та процедур або про те, що ґендерний аналіз проводився з метою гарантування того факту, що оперативний план та оперативні розпорядження враховують ґендерно-чутливий аспект. Також не слід припускати, що ґендерна концепція була інтегрована у сферу персоналу, фінансів та персоналу, оперативної розвідки, логістики, медичної допомоги, навчальної, комунікаційної та інформаційної системи або поточних операцій.

Аналогічним чином, на оперативному рівні немає жодних доказів того, що ґендерна проблематика була інтегрована на тактичному рівні. На тактичному рівні надзвичайно важливо, щоб солдати зрозуміли, що чоловіки та жінки сприймають конфлікти по-різному, а під час бойових операцій деякі групи є більш вразливими, ніж інші. Тим не менш, немає даних про рівень сприйняття ґендеру або ґендерних питань під час конфліктних ситуацій серед солдат.

4.3 ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ І КОНТРОЛЬ

4.3.1 Скарги на персонал, що працює у секторі безпеки

Дані про скарги на персонал, що працює у секторі безпеки та оборони, щодо ґендерного насильства та сексуальних домагань відсутні. Установи, які взяли участь у цій оцінці, повідомили, що вони не реєструють окремо скарги, пов'язані з ґендерними проблемами, а більшість респондентів наполягають на тому, що у їх установі не трапляється ґендерне насильство та сексуальні домагання, та що вони не знають про будь-які скарги проти їх персоналу. Таким чином, насильству за ознакою статі проти цивільних осіб, що здійснюється персоналом сектора безпеки та оборони, не було приділено великої уваги.

Незважаючи на те, що незрозуміло, наскільки часто персоналом здійснюється ґендерне насильство щодо цивільних осіб, нещодавній звіт Управління Верховного комісара Організації Об'єднаних Націй з прав людини (УВКООН ПЛ) проливає трохи світла на пов'язане з конфліктом сексуальне насильство, що здійснюється урядовими силами. Цей звіт, що охоплює період з березня 2014 року по січень 2017 року, містить 31 документально підтверджений випадок сексуального насильства, більшість з яких відбулися в контексті позбавлення волі урядовими силами або збройними формуваннями. Як чоловіки, так і жінки зазнали сексуального насильства, включаючи зґвалтування, погрози зґвалтування, примусове оголення і катування із завданням шкоди статевим органам із ціллю покарання, приниження або отримання зізнань від жертви. УВКООН ПЛ також задокументувало випадки сексуального насильства щодо цивільних осіб, здебільшого жінок, на пунктах пропуску для в'їзду та виїзду через лінію розмежування, що знаходиться під контролем урядових сил. Хоча ці випадки є серйозними порушеннями міжнародного гуманітарного права та законів війни і вони можуть бути визнаними військовими злочинами, немає жодних доказів того, що урядові сили використовували сексуальне насильство в стратегічних або тактичних цілях.

«Звіт був добре прийнятий урядом, і після його публікації нам вдалося провести відкриті переговори зі Збройними силами, Генеральним штабом та Міністерством оборони щодо його висновків. Міністерство юстиції також вітає пропозиції щодо внесення змін до Кримінального кодексу України» (Фахівець з прав людини, УВКООН ПЛ)

Моніторингова місія ООН з прав людини підтримує уряд у створенні механізму звітності та пропонує внесення змін до законодавства. Ухвалення урядом України Національної стратегії з прав людини у 2015 році та прийняття НПД 1325 у 2016 році також спрямовано на вирішення деяких питань, що стосуються пов'язаного з конфліктом сексуального насильства. Міністерство юстиції здійснило ряд кроків для реалізації НПД 1325.⁴³ Один із заходів НПД, який стосується МО та МВС, спрямований на розробку та реалізацію спеціальних планів дій із заходами щодо захисту жінок та дівчат від пов'язаного з конфліктом сексуального насильства.⁴⁴

⁴³ «Пов'язане з конфліктом сексуальне насильство в Україні з 14 березня 2014 року по 31 січня 2017 року», Управління Верховного комісара Організації Об'єднаних Націй з прав людини, (2017 р.), стор. 2-3

⁴⁴ НПД 1325, стор. 14

4.3.2 Внутрішній та зовнішній контроль

Верховна Рада, її комітети та члени є важливим механізмом зовнішнього контролю у секторі безпеки та оборони. Це включає спеціальні звернення членів Верховної Ради, слухання, моніторинг тощо. Незважаючи на те, що Верховна Рада має інструменти для контролю, вони не завжди застосовуються, а систематичність та ефективність її контролю можуть бути збільшені. Для цього Міжнародний форум «Партнерство парламенту, уряду та громадянського суспільства – для виконання Національного плану дій «Жінки, мир, безпека» рекомендував Верховній Раді посилити контроль над реалізацією НПД 1325 і реформувати сектор безпеки та оборони, виходячи з принципу рівних можливостей для чоловіків і жінок.⁴⁵ Ще один механізм, який може бути використаний для контролю за виконанням плану «Жінки, мир, безпека» – це орган контролю Верховної Ради, незалежна установа, до складу якої входить Уповноважений Верховної Ради України з прав людини.

Громадські ради, утворені постановою Кабінету міністрів, також є механізмами зовнішнього контролю.⁴⁶ Хоч ідея, закладена в створення громадських рад і хороша, але їх повноваження та здатність ефективно забезпечувати нагляд є обмеженими. Ситуацію можна поліпшити, збільшивши їх повноваження та роз'яснивши їх роль та обов'язки.

Щодо механізмів внутрішнього контролю вдалося зібрати тільки невелику кількість даних. Державна прикордонна служба, Національна поліція та Національна гвардія звітують перед МВС щодо своїх зусиль, спрямованих на виконання НПД 1325. Після цього МВС складає звіт, що подається до Міністерства соціальної політики (МСП), яке відповідає за координацію виконання НПД 1325. Міністерство оборони та Генеральний штаб так само звітують перед МСП щодо реалізації НПД 1325. Потім МСП складає річний звіт для Кабінету міністрів.

4.4 ІНСТИТУЦІЙНА КУЛЬТУРА

4.4.1 Розуміння ґендерних проблем та відносин між співробітниками - чоловіками та жінками

Реформи та ініціативи з нарощування потенціалу, що впроваджувалися урядом, громадянським суспільством, неурядовими організаціями та міжнародним співтовариством, в останні роки посилили концептуальне розуміння ґендеру в секторі безпеки та оборони. Сьогодні ґендерні питання обговорюються більш відкрито, ніж усього кілька років тому. Тим не менш, радянське минуле України все ще впливає на ґендерні відносини та те, як жінок сприймають в цьому секторі. Розуміння ґендерної рівності та питань, пов'язаних з ґендерними проблемами, серед персоналу установ, що досліджуються цією оцінкою, залишається у кращому випадку обмеженим. В українському суспільстві в цілому переважають традиційні та патріархальні ґендерні норми, і сектор безпеки та оборони не є винятком. Ґендерні стереотипи вкорінені в соціальній структурі суспільства та підкріплюються як чоловіками, так і жінками. Чоловіки сприймаються як боронителі народу та захисники жінок і дітей, що відповідають за

⁴⁵ Рекомендації Міжнародного форуму «Партнерство парламенту, уряду та громадянського суспільства – для виконання Національного плану дій «Жінки, мир, безпека», вересень 2016 р.

⁴⁶ <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/996-2010-%D0%BF> Постанова Кабінету міністрів від 3 листопада 2010 р. № 996 «Про забезпечення участі громадянськості у формуванні та реалізації державної політики»

фінансову підтримку сім'ї. Жінки, з іншого боку, розглядаються як вразливі істоти, що потребують чоловічого захисту і відповідають за домівку та виховання дітей.

«Чоловіки та жінки мають однакові права та обов'язки, але наші ролі дуже відрізняються. У певних спеціальних підрозділах (SWAT) робота дуже важка і небезпечна, тому працювати в них повинні лише чоловіки. Жінки можуть працювати на адміністративних посадах, але ми повинні захищати їх від небезпеки, адже вони матері». (Респондент у МВС)

Внаслідок традиційних ґендерних норм та стереотипів, сектор безпеки та оборони розглядається переважно як чоловічий сектор. У той час як чоловіки ризикують отримати поранення або загинути в АТО чи під час міжнародних миротворчих операцій, більшість респондентів вважають, що жінок, як матерів, потрібно захищати від такої небезпеки. Норми стосовно батьківських ролей та обов'язків підкріплюються тим, що чоловіки рідко беруть відпустку по догляду за дитиною або залишаються вдома з хворими дітьми.

«Якщо чоловік вирішить взяти відпустку по догляду за дитиною, його колеги негативно на це відреагують і висміють його». (Респондент у МО)

Хоча більшість опитаних для цієї оцінки визнають, що ґендерні стереотипи існують в українському суспільстві в цілому, мало хто, чи ніхто, не визнає, що це впливає на права та можливості чоловіків і жінок, які працюють у секторі безпеки та оборони, та яким чином це впливає на оперативні результати або можливості. Отже, розуміння того, чому ґендерна рівність є важливою і чому вона повинна бути частиною процесу реформ, вельми обмежене. Для подолання цього становища План дій МО щодо жінок, миру та безпеки 2016 року містить ряд заходів щодо підвищення обізнаності про ґендерну рівність, зокрема: проведення конференцій та круглих столів, інформаційно-пропагандистська робота з ліквідації усіх форм ґендерної дискримінації, а також інтерв'ю та радіопрограми за ґендерною тематикою для трансляції на радіостанції «Армія FM».⁴⁷ Веб-сайт МО також містить постійну сторінку «ґендерні питання в секторі безпеки - Жінки, мир та безпека».⁴⁸

Більшість працівників сектора безпеки та оборони, які беруть участь у цій оцінці, не визнають, що сексуальні домагання є проблемою в їх установах, а доступних даних про кількість скарг/випадків сексуальних домагань у секторі безпеки та оборони немає. Розуміння того, що таке сексуальні домагання, та які їх основні причини, також дуже обмежене. Це незважаючи на те, що сексуальним домаганням було дано визначення в Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 2005 року. Згідно з законом, сексуальні домагання - це «дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування».⁴⁹

«Сексуальні домагання дуже поширені, але про це ніхто не говорить. Я впевнена, що більшість жінок у секторі безпеки і оборони зазнали їх,

⁴⁷ План дій МО щодо жінок, миру та безпеки

⁴⁸ <http://www.mil.gov.ua/diyalnist/genderni-pitannya-u-sferi-bezpeki/>

⁴⁹ <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/321-19>

однак багато хто не знає, що коментарі та жарти також можуть вважатися сексуальними домаганнями». (Жінка-військовослужбовець)

В секторі безпеки та оборони як серед чоловіків, так і серед жінок існують погляди, що жінки самі винні у сексуальних домаганнях, та що чоловіки можуть зазнати домагань з тією ж вірогідністю, що і жінки. «Звинувачення жертви трапляється дуже часто. Якщо жінка повідомляє про сексуальні домагання, інші вказують пальцем на неї, кажучи, що вона спровокувала чоловіка, і що вона сама винна», - стверджує респондент у Національній поліції.

Оскільки сексуальні домагання не сприймаються як проблема, то їй особливої уваги їх запобіганню або реагуванню на них не приділяють. Крім того, відсутні формалізовані процеси подання скарг. Таким чином, більшість опитаних співробітників не знали про те, як подавати таку скаргу. У Національній поліції відсутній спеціальний механізм для повідомлення про сексуальні домагання. За даними Департаменту кадрового забезпечення, про такі випадки слід повідомляти керівника департаменту, в якому сталися сексуальні домагання, відповідно до дисциплінарних правил. Якщо керівник департаменту є винуватцем або не сприймає скаргу серйозно, можна звернутися за допомогою до відділу внутрішньої безпеки та Департаменту кадрового забезпечення. Аналогічні процедури існують у Міністерстві оборони, Національній гвардії, МВС та Державній прикордонній службі, де співробітники повинні повідомляти про сексуальні домагання керівникам відповідних департаментів. Оскільки більшість керівників відділів – чоловіки, а обізнаність про гендерні питання та сексуальні домагання дуже низька, то жінкам може бути некомфортно повідомляти про сексуальні домагання своїм керівникам. Як поділилася думкою одна жінка-військовослужбовець: «Якщо жінка не подає скаргу та не дає свідчення, то, на жаль, ми мало що можемо зробити». Щоб вирішити проблему відсутності спеціального механізму для повідомлення про сексуальні домагання, МВС включило створення такого механізму до заходів свого Плану дій щодо ЖМБ. МВС сподівається, що створення системи координаторів з гендерних питань сприятиме створенню цього механізму.

Усі установи, які розглядаються в цьому звіті, повідомляють про існування загальних гарячих ліній, за якими персонал може повідомити про сексуальні домагання. Проте співробітникам гарячої лінії часто не вистачає належної підготовки з реагування на випадки сексуальних домагань і, таким чином, незрозуміло, яку якість підтримки вони можуть запропонувати.

З метою дотримання міжнародних стандартів та створення окремого механізму повідомлення про випадки сексуального домагання був розроблений правовий акт щодо створення механізму подання скарг, але його ще не було ухвалено. Він включає в себе етичний код, в якому дається визначення сексуальним домаганням.

Була проведена робота над кодексом честі та кодексом поведінки персоналу Збройних сил з метою запобігання гендерної дискримінації та насильства, як це передбачено Планом дій МО щодо жінок, миру та безпеки від 2016 року. Згідно з Планом дій, до Кодексу етики повинні бути підготовлені рекомендації відповідно до принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, у тому числі стосовно запобігання гендерно-обумовленому насильству.⁵⁰ Для реалізації цього пріоритету ООН-жінки співпрацювали

⁵⁰ План дій МО щодо жінок, миру та безпеки (2016 р.)

з МО, розробляючи рекомендації щодо узгодження Кодексу честі та Кодексу поведінки з принципом рівних прав та можливостей жінок та чоловіків, у тому числі запобігання ґендерно-обумовленому насильству, в 2016 році.

4.4.2 Лідерство та публічні виступи

Незважаючи на обмеженість даних про те, як виражається налаштованість на ґендерну рівність на найвищому рівні керівництва установ, що розглядається цією оцінкою, більшість респондентів погодилися з тим, що вона мінлива і залежить від людини, яка займає посаду. Незважаючи на те, що невелика кількість керівників показали себе поборниками за ґендерну рівність та програму ЖМБ, інші ще не заявили про свою налаштованість. Частково це можна пояснити відсутністю концептуального розуміння ґендерної рівності та ґендерних питань серед керівників.

СОБ містить положення про підвищення особистої відповідальності посадових осіб для виконання ними своїх обов'язків в межах оборонної реформи.⁵¹ Це може включати обов'язки, пов'язані з ґендерною рівністю, наприклад, недопущення дискримінації, сексуальних домагань та ґендерного насильства. Інтеграція ґендерних питань до посадових інструкцій посадових осіб та командувачів сприятиме підвищенню відповідальності та налаштованості керівників у цьому секторі.

4.5 ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОНАННЯ

4.5.1 Потенціал та навчання

Усі установи, які розглядаються в цьому звіті, повідомляють про інтеграцію ґендерних питань в деякі заходи з підготовки та підвищення потенціалу. Тим не менш, отримати огляд підготовки, яка надається на різних рівнях в департаментах та підрозділах, надто складно. Таким чином, неможливо повною мірою оцінити ступінь підготовки персоналу з питань ґендерного законодавства/політики, ґендерного аналізу та проблематики, а також сексуальних домагань і дискримінації, запобігання ґендерному насильству та реагування на нього.

У секторі безпеки та оборони України існує кілька видів підготовки, які здійснюються через:

- Освітні установи (підготовчі навчальні заклади, військові коледжі, військові навчальні підрозділи вищих навчальних закладів, вищі військові навчальні заклади) та навчальні центри;
- Курси підвищення кваліфікації (крім зазначених вище);
- Інша підготовка

В НПД 1325 перераховані заходи з підготовки та нарощування потенціалу в секторі безпеки та оборони. Він включає аналіз існуючих програм підготовки; розробку навчальних програм про Резолюцію Ради Безпеки ООН 1325 з метою включення цих програм до навчальних програм у вищі навчальні заклади сектора безпеки та оборони; тренінги для співробітників збройних сил та правоохоронних органів, відповідальних за боротьбу з сексуальним насильством, пов'язаним з конфліктом, стандартні оперативні процедури для захисних та реабілітаційних заходів для жінок, що постраждали від

⁵¹ Стратегічний оборонний бюлетень України, стор. 1

конфліктів; тренінги щодо участі жінок у миротворчій діяльності для миротворчого персоналу.⁵² Цілі партнерства між Україною та НАТО з гендерних аспектів включають наступні заходи з нарощування потенціалу та підготовки:

- «До кінця 2018 року має бути інституціоналізовано тренінг з гендерної обізнаності для всіх працівників сектора оборони та безпеки, зокрема навчальний план має бути включено в розвиток військової кар'єри, перепідготовку, а також у навчання та підготовку перед розгортанням;
- До кінця 2017 року має бути забезпечена можливість звітувати з розбивкою даних (за статтю, військовим чином, керівним складом та штатним цивільним персоналом) про гендерні аспекти кар'єри та професійної підготовки».⁵³

На підставі даних Міністерства оборони та Міністерства внутрішніх справ було виявлено деякі загальні тенденції щодо інтеграції принципу рівних прав та можливостей жінок та чоловіків у тренінги навчальних та тренувальних центрів. До цих тенденцій належить: 1) незбалансоване охоплення спеціальних тем (торгівля людьми, насильство в сім'ї, участь у миротворчих операціях) та загальних тем (принципи гендерної політики, підходи до інтеграції гендеру); 2) відсутність єдиного підходу до тренінгів з гендерної рівності; 3) відсутність інституційної складової; 4) слабкий зв'язок між темами, що охоплюються, і повсякденною роботою установ у сфері безпеки та оборони.

Недержавні організації, донори та міжнародні установи зосереджують увагу на збільшенні потенціалу у боротьбі з торгівлею людьми та домашнім насильством. Це призвело до певного прогресу у цих сферах, як у розробці та впровадженні законодавства, так і в запровадженні відповідних навчальних курсів для фахівців у секторі безпеки та оборони, в першу чергу для поліції. Майже всі вищі навчальні заклади, що навчають міжнародним відносинам, повідомили, що мають такі курси та програми; деякі з них обов'язкові, а інші – добровільні. Тренінги для персоналу, який буде відправлено на миротворчі операції ООН, базуються на основних модулях ООН з підготовки до розгортання та повинні відповідати їх вимогам. Ці тренінги включають гендерний компонент, який охоплює: реагування на сексуальну експлуатацію та насильство, сексуальне насильство та дискримінація, пов'язані з конфліктом; гендерна політика ООН; ЖМБ; а також права людини в операціях з підтримання миру та безпеки. У той же час, загальним питанням та підходам до гендерної інтеграції було приділено менше уваги, що створило розрив у наданні послуг у більш широкому плані та в тому, що стосується розвитку і реформування самої системи безпеки та оборони.

Відсутній єдиний підхід до навчання гендерним питанням, висувуються різноманітні, довільні, а іноді і неправильні тлумачення та підходи. Як результат, освітні установи інтерпретують гендерну політику по-різному. Відсутність налагодженої комунікації між різними установами і, що гірше, суперечність вмісту курсів, негативно впливають на весь процес інтегрування гендерної концепції в Сектор. Гендерну політику також часто вважають проблемою, яка стосується виключно жінок. Це обмежує концептуальне розуміння учнями гендеру та того, як проводити гендерний аналіз для задоволення потреб жінок та чоловіків, хлопців та дівчат.

Тренінги освітніх установ щодо гендерної проблематики не мають інституційного компоненту, а це означає, що зв'язок між охопленими темами та інституційними

⁵² http://peacewomen.org/sites/default/files/Ukraine_NAP.pdf

⁵³ Цілі партнерства між Україною та НАТО з гендерних аспектів.

процедурами і структурами дуже слабкий. Тренінги часто також залежать від того, чи є на той момент в установі людина, яка готова розробляти та викладати курси і проводити заняття з питань гендеру. Таким чином, освітні установи мають обмежене розуміння важливості розгляду гендерних питань як невід'ємної частини навчального процесу.

План дій Міністерства охорони праці Робочої групи ЖМБ на 2017 рік включає розділ про освіту та підготовку персоналу, в якому містяться положення про необхідність проведення: конференцій, семінарів та круглих столів з гендерних питань; курсів підвищення кваліфікації з гендерних питань; аналізу програми військової освіти для дотримання принципу рівних прав та можливостей, а також можливості включення гендеру; навчання для жінок-військовослужбовців у межах курсів Навчально-наукового центру міжнародної миротворчої діяльності Національного університету оборони України; підготовки жінок-військовослужбовців у межах курсів іноземних мов, включаючи вищі навчальні заклади країн-партнерів.⁵⁴ Хоча ці положення Плану дій є кроком у правильному напрямку, вони не містять жодних цілей, залишаючи простір для інтерпретації того, скільки учнів і хто конкретно повинен пройти навчання протягом поточного року.

МО повідомляє про включення гендерної проблематики в службову підготовку та про те, що національний патріотичний курс охоплює гендерні питання. Один фахівець МО також отримує підготовку, яка включає гендерні компоненти, у Міністерстві юстиції. Нещодавно було вжито заходів щодо інтеграції гендеру в чотири рівні лідерської підготовки для військовослужбовців сержантського складу (ВСС) в межах положень про професіоналізацію сектора безпеки та оборони СОБ (оперативна ціль 5.4.3). Починаючи з 2017 року, два дні (десять годин) з півторамісячного навчального курсу для сержантів будуть присвячені гендеру. Гендерні компоненти також включаються до підсумкового іспиту з курсу для ВСС. Наступним кроком буде врахування гендерної проблематики у спеціальних програмах (наприклад, для механіків). Нещодавно Управління у справах військовослужбовців сержантського складу відкрило два нових навчальних центри для ВСС, тобто зараз загалом існує три центри (у тому числі у ВМС та ВПС). До вересня або жовтня 2017 року ці два нові центри почнуть проводити власні тренінги. За оцінками Управління у справах військовослужбовців сержантського складу, це призведе до збільшення річної чисельності ВСС, які отримують підготовку (зокрема з питань гендеру), з 1000 до 2500. З огляду на потенціал центрів та на контекст АТО, управління оцінює, що необхідно приблизно п'ять років, перш ніж всі ВСС отримають підготовку, яка охоплює гендерні питання.

У 2016 році «ООН Жінки» підтримали розвиток потенціалу в Міністерстві оборони, проаналізувавши навчальний план Військового інституту Київського національного університету та розробивши пропонований курс з гендерної рівності та можливостей, запобігання гендерному насильству та боротьби з ним і ЖМБ у Збройних Силах. Того ж року «ООН Жінки» у співпраці з Головним управлінням Міністерства оборони, Генеральним штабом та Українським навчальним центром сухопутних військ організувала серію занять та семінарів для військовослужбовців щодо: а) інтеграції принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та боротьби з сексуальним насильством під час конфлікту в діяльність Збройних Сил України; б) процедури захисту

⁵⁴ План дій МО щодо жінок, миру та безпеки, стор. 3

та реабілітації жінок, постраждалих від конфліктних та кризових ситуацій; в) боротьби з ВІЛ/СНІДом.

ОБСЄ підготувала для сектора безпеки проект інструкції та навчального курсу з ґендерних питань. Проект було надіслано міністерствам та установам для здійснення зворотнього зв'язку. Планується провести два пілотні тренінги для Збройних Сил, правоохоронних органів та постачальників соціальних послуг. Планується включити до числа тренерів зовнішніх експертів з ґендеру та представників громадянського суспільства.

На початку реформи МВС у 2014 році певну підготовку з питань ґендеру отримала поліція. Підготовку почали проводити серед патрульної поліції та районних відділів поліції, цю ініціативу підтримала ОБСЄ та Міжнародна програма підвищення кваліфікації для органів кримінальних розслідувань (МППКОКР), яка розробила навчальний матеріал та допомогла відібрати експертів для проведення тренінгів. МВС повідомляє, що з того часу нові працівники поліції та працівники поліції, які пройшли повторну сертифікацію, взяли участь у обов'язкових навчальних курсах з питань відсутності дискримінації та ґендерної рівності. Толерантність та відсутність дискримінації, кодекси поведінки та боротьба з домашнім насильством і торгівлею людьми є обов'язковими частинами підготовки поліції.

За даними Департаменту організаційно-аналітичного забезпечення та оперативного реагування, тема ґендерної рівності щороку входить до вмісту тренінгів департаменту. Департамент боротьби зі злочинами, пов'язаними з торгівлею людьми, повідомляє, що було обрано по два-три поліцейських з кожної області, яких навчили, як реагувати на випадки торгівлі людьми. Усі співробітники Департаменту боротьби зі злочинами, пов'язаними з торгівлею людьми, також пройшли відповідну підготовку. Департамент боротьби зі злочинами, пов'язаними з торгівлею людьми, не має можливості та ресурсів для підготовки всіх відділів та працівників поліції, оскільки не є навчальним центром. Патрульна поліція отримує підготовку з питань торгівлі людьми та домашнього насильства під час проходження первинної професійної підготовки. Така підготовка особливо важлива для оперативних і слідчих підрозділів.

Поліція повідомляє, що потрібна підготовка керівників відділів щодо того, як контролювати та визначати успішність їх підрозділів у забезпеченні ґендерної рівності та протидії злочинам, пов'язаних з ґендером.

Питання навчання та підготовки наразі знаходяться в стадії розробки в МВС. «Наші учні повинні зрозуміти і засвоїти, чому ґендерна рівність є важливою». (Респондент у МВС). Департамент юридичного забезпечення МВС повідомляє, що він щороку розробляє план професійної підготовки у своєму відділі. Кожних три роки державні службовці беруть участь у професійній підготовці, але не кожна програма професійної підготовки охоплює ґендерні питання.

«Ми змінили наше законодавство та політику для врахування ґендерного компоненту, але персоналу, як і раніше, притаманні традиційні цінності та погляди. Цю проблему потрібно вирішувати шляхом проведення тренінгів та заходів з нарощування потенціалу».
(співробітник МВС)

Нам бракує даних про інтеграцію питань ґендерної рівності в програму підготовки Державної прикордонної служби. Державна прикордонна служба повідомляє, що весь персонал проходить професійну підготовку, до складу якої входить ознайомлення з ґендерною політикою/законодавством. Незважаючи на відсутність спеціальної підготовки з питань відсутності дискримінації під час набору персоналу для працівників Департаменту кадрового забезпечення, у деякій мірі ґендерні питання все ж підіймаються у програмі їх підготовки.

Національна гвардія повідомляє, що протягом останніх п'яти років близько 20 військовослужбовців Національної гвардії пройшли підготовку з питань ґендерної рівності в межах курсу «Захист ґендерної рівноправності в миротворчих операціях» в Центрі підвищення кваліфікації поліцейських підрозділів з підтримання стабільності Військ Карабінерів (ЦПКПП) у м. Віченца, Італія. Національна гвардія не надає жодної спеціальної підготовки для працівників Департаменту кадрового забезпечення щодо відсутності дискримінації, але надає певну інформацію про антидискримінаційне законодавство. Національна гвардія повідомляє, що розробить спеціальну навчальну програму для посилення концептуального розуміння ґендеру та ґендерних питань. Вона почне надання підготовки з Головного управління Національної гвардії і продовжить її в територіальних підрозділах та відділах. Для створення цієї програми необхідні додаткові людські ресурси та кошти.

У 2016 році дві жінки з сектора безпеки та оборони брали участь у Семінарі з ґендерних питань для керівників вищої ланки на базі Північного центру з ґендерних питань у військових операціях (ПЦГПВО) у Швеції. У своїй оцінці цілей партнерства між Україною та НАТО, НАТО зазначає, що «союзники заохочують виявлення більшої кількості керівників вищої ланки для участі у таких заходах у майбутньому». У 2017 році співробітниця Міністерства оборони також брала участь у курсі радників з ґендерних питань на базі Північного центру з ґендерних питань у військових операціях.

4.5.2 Радники та контактні особи з ґендерних питань

Визначення поняття «радник з ґендерних питань»:

«Радники з ґендерних питань заохочують та підтримують ґендерні підходи до політики та програмної роботи в межах певної місії, офісу, команди тощо. Вони надають стратегічні рекомендації під час процесу планування та формування політики, на координаційних засіданнях та для спеціальних груп, а також через наявні ґендерні центри або через координаторів з ґендерних питань. Вони можуть нести відповідальність за такі стратегії, як: захист прав та підвищення обізнаності; навчання та розвиток потенціалу; моніторинг та консультування; оцінка та звітність; технічні рекомендації та підтримка. Часто їх робота стосується внутрішніх операцій не менше, ніж зв'язків із національними та регіональними партнерами для забезпечення належного вирішення ґендерних питань». Джерело:

Політика НАТО

Важливою стратегією інтеграції ґендерної концепції в установах безпеки та оборони є впровадження радників та координаторів з ґендерних питань. Політика НАТО щодо реалізації Резолюції 1325 Організації Об'єднаних Націй зобов'язала держави «включати консультативний потенціал з питань ґендеру до визнаного військового потенціалу».⁵⁵ Ця політика була ухвалена представниками 28 країн-союзників НАТО і підтримується 27 країнами-партнерами. Що більш важливо, ґендерна спроможність була визнана частиною «потенціалу НАТО» у процесі оборонного планування. З 2017 року союзникам НАТО доведеться кожних два роки звітувати перед НАТО про те, як вони розвивають ґендерні можливості в межах впорядкування своїх планів національної оборони до стандартів НАТО.

Директива штабу двох стратегічних командувань НАТО Vi-SC 40-1 дає чіткі інструкції та вказівки щодо виконання Резолюції РБ ООН 1325 на всіх рівнях військової структури НАТО.⁵⁶ Вона також передбачає інтеграцію ґендерної концепції в планування, операції, місії, освіту, підготовку, вправи та оцінку НАТО, а також врахування ґендерної проблематики у всіх політиках та програмах НАТО у всіх областях та на всіх рівнях. Реалізація відбувається успішно лише у випадку інституціоналізації, а остання може бути досягнута лише шляхом створення дорадчих посад з питань ґендеру у всій організації. Тому Директива встановлює та уточнює роль радників та координаторів з ґендерних питань, які відповідають за надання рекомендацій та оперативну підтримку щодо виконання Резолюції 1325 для Командувача та персоналу НАТО.

У 2015 році 63% країн-членів НАТО підготували радників з ґендерних питань (440 осіб), а 30,8% мали координаторів з ґендерних питань.⁵⁷ Подібним чином серед країн-партнерів НАТО кількість кваліфікованих радників з ґендерних питань склала 119 осіб.

Роль радника з ґендерних питань (РГП) полягає у підтримці свого керівника у реалізації ґендерної концепції у повсякденній роботі. РГП здатний порадити щодо врахування ґендеру при плануванні, виконанні та оцінці військових операцій. Координатори з ґендерних питань (КОГ) зазвичай виконують подвійну роботу, відповідаючи і за здійснення програми ЖМБ, і за просування ґендерної концепції в конкретному відділі. В ідеалі КОГ повинні бути присутні в усіх відділах. РГП та КОГ повинні бути присутні на стратегічному, оперативному і тактичному рівнях військової структури.⁵⁸

Потреба у військових РГП

⁵⁵ НАТО розробляє свій підхід до впровадження резолюції Ради Безпеки ООН «Жінки, мир та безпека» (ЖМБ), починаючи з ухвалення першої політики НАТО у цій сфері у 2007 році. Цю політику було переглянуто в 2011 та в 2014 роках, а наступного разу це відбудеться у 2018 році. Для того, щоб керувати виконанням своїх зобов'язань щодо політики ЖМБ, у 2010 році НАТО/РЕАП ухвалила План дій щодо реалізації політики НАТО/РЕАП щодо ЖМБ. Його було переглянуто в 2014 році, а потім знову для періоду з червня 2016 до червня

2018 року.¹ Політика та план дій НАТО були ухвалені представниками 28 країн-членів альянсу і підтримані 27 країнами-партнерами, 21 з яких входить до Ради Євроатлантичного партнерства (РЕАП), а 6 інших належать до глобальних партнерів НАТО.

⁵⁶ 2009 рік, переглянуто у 2012 та 2017 роках.

⁵⁷http://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/pdf_2017_01/20170113_2015_NCGP_National_Reports_Summary.pdf

⁵⁸ PфPC SSRWG та EDWG, *Посібник з навчання ґендеру в армії* (Женева: DCAF та PфPC, 2016 р.), стор. 68.

Ця оцінка виявила необхідність створення системи РГП у секторі безпеки та оборони України для ефективного здійснення планів дій щодо ЖМБ та сприяння внутрішнім процесам гендерної реформи. Ця оцінка також виявила, що гендер не інтегрований на стратегічному, оперативному і тактичному рівнях, та що концептуальне розуміння гендеру та гендерних проблем у секторі обмежене. Таким чином, РГП може функціонувати як каталізатор для поглиблення розуміння гендеру та підтримки формування політики і процедур ефективного впровадження. Система РГП може дати установам цінний досвід та знання, яких наразі бракує, а також збільшити спроможність сектора просувати гендерну рівність. Це відповідатиме закону «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 2005 року, в якому говориться, що «органи виконавчої влади можуть утворювати консультативно-дорадчі органи, призначати радників з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».⁵⁹

За словами респондентів, структури, яким не завадить наявність радника з гендерних питань, включають Оперативне командування, Начальника Генерального штабу, департаменти кадрової політики, персоналу, професійної підготовки/освіти, а також юридичні департаменти та департаменти розробки політики. «Юридична Сотня», волонтерська група, що співпрацює з МО, також пропонує призначити радника з гендерних питань на посаду заступника начальника на рівні гарнізону (пункт 8 Статуту гарнізонної та вартової служб). Запровадження радників з гендерних питань відповідає Цілям партнерства між Україною та НАТО з гендерних аспектів, у яких щодо РГП вказані наступні цілі:

- «До кінця 2018 року створити в Міністерстві оборони посаду старшого радника із гендерної політики, який безпосередньо відповідатиме перед міністром оборони, для взаємної координації між структурою МО та напрямом політики Збройних Сил України;
- До кінця 2018 року створити в межах Міністерства оборони та Збройних Сил мережу РГП, зокрема штатну військову посаду радника із гендерної політики при Начальнику Генерального штабу;
- До кінця 2019 року запровадити посаду радника з гендерних питань (РГП), як частину структур об'єднаних штабів зі стратегічних та оперативних питань, у тому числі в рамках єдиних командувань і підрозділів тилового забезпечення».⁶⁰

Набір та підготовка військових РГП та осіб, що мають досвід у військових структурах та у питаннях планування, збільшує ймовірність успішної реалізації програми, оскільки вони, швидше за все, будуть добре прийняті колегами та викликать достатньо довіри, щоб впливати на зміни. Здатність військових РГП впливати на зміни в організації залежить від їх звання, тому важливо враховувати, яке звання необхідне для досягнення бажаних результатів. Поєднання РГП чоловічої та жіночої статі допоможе забезпечити різні погляди і сприятиме тому, що гендер буде розглядатися не як виключно чоловіча або жіноча сфера, а як щось, що стосується кожного.

При створенні системи РГП дуже важливо враховувати, яка їм буде потрібна підтримка для виконання завдань, та як найкраще забезпечити належну зацікавленість та налаштованість командувачів. РГП може надати досвід, необхідний для просування гендерної концепції в установі, але саме командувачі повинні бути відповідальними за її

⁵⁹ Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», стор. 21 (2005 р.)

⁶⁰ Цілі партнерства між НАТО та Україною з гендерних аспектів

впровадження. Створення системи КОГ також є хорошим засобом підтримки роботи РГП, який дозволить їм краще контролювати широкий процес та отримувати доступ до важливої інформації.

У секторі безпеки та оборони України Міністерство оборони та Генеральний штаб раніше кожен мали по одній посаді РГП, а Міністерство внутрішніх справ мало посаду КОГ протягом 2005-2006 рр. та у 2008-2010 рр. На даний момент національний експерт з ґендерних питань виступає в якості неофіційного РГП для Генерального штабу (від імені «ООН Жінки»), а Консультативна місія Європейського Союзу (КМЕС) в Україні надає РГП для МВС.

КМЕС також підтримує МВС у створенні системи КОГ. Ця ініціатива підтримується Урядовим офісом з питань європейської та євроатлантичної інтеграції Секретаріату Кабінету Міністрів України та знаходиться на ранніх етапах планування. Проводиться техніко-економічне обґрунтування для оцінки того, наскільки добре надаються послуги населенню та наскільки МВС готове працювати над ґендерними питаннями і делегувати завдання різним відділам. Дослідження, яке охоплюватиме всі п'ять підпорядкованих МВС установ, має розпочатися у листопаді 2017 року. Ідея полягає в тому, що Програма КОГ в кінцевому підсумку охоплюватиме всі структури всієї країни, але для початку МВС та КМЕС вивчають можливість тестового запуску Програми у 16 відомствах різних областей, таких як Харківська та Одеська. Розробка посадових інструкцій і нарощування потенціалу для координаторів матиме ключове значення, крім того, для проведення підготовки протягом усієї програми необхідно додаткове фінансування.

Національна гвардія також повідомляє, що в ній ввели штатну посаду РГП на повний робочий день для консультування командувача Національної гвардії.⁶¹ Ця посада була створена на початку липня 2017 року, та її зайняла Вікторія Арнаутова. Її посадова інструкція включає проведення оцінки потреб, ґендерний аналіз документів та статистики, запровадження показників моніторингу та оцінки, а також розробку програми підготовки з ґендерних питань. Підтримку пані Арнаутовій забезпечать п'ять КОГ жіночої статі, що працюють у медичному та юридичному департаментах, а також у департаменті персоналу та департаменті міжнародного співробітництва. Ці КОГ нестимуть відповідальність за допомогу у впровадженні ґендерної політики у відповідних департаментах.

МО не має штатного РГП на повний робочий день, але в Департаменті освіти є одна співробітниця, яка виконує функцію РГП на півставки, що означає, що вирішення питань, пов'язаних з ґендерною проблематикою, є одним з її обов'язків і входить до її посадової інструкції. Незважаючи на те, що це хороша ініціатива з боку Міністерства оборони, проте РГП з неповним робочим днем недостатньо для просування ґендерної рівності в установі. У своїй оцінці цілей партнерства між Україною та НАТО на 2016 рік НАТО називає це позитивним кроком Міністерства оборони і рекомендує встановити повний робочий день для цієї посади та інституціоналізувати її у такій формі.⁶²

⁶¹ Хоча це штатна посада радника з ґендерних питань на повний день, посадова інструкція також включає надання психологічної допомоги.

⁶² Оцінка цілей партнерства між Україною та НАТО, 2016 рік.

Приклад Переліку посадових обов'язків військового РГП (Австралія)

КОМАНДУВАННЯ СПІЛЬНИХ ОПЕРАЦІЙ (КСО) – ПОСАДА РАДНИКА З ГЕНДЕРНИХ ПИТАНЬ

Посадові зобов'язання. Консультувати командувача КСО з питань гендерної проблематики в оперативному контексті. Посада радника з гендерних питань створюється при Генеральному штабі Командування спільних операцій для надання рекомендацій командувачеві КСО та КСО, щоб забезпечити інтеграцію та загальне розуміння програми «Жінки, мир та безпека» (ЖМБ) через Резолюцію РБ ООН 1325 та інші відповідні резолюції.

Обов'язки. Посадові обов'язки є наступними:

- а. Надання рекомендацій командувачеві та основному офіцерському складу штабу щодо стратегії ефективного виконання існуючих повноважень щодо ЖМБ в оперативних умовах.
- б. Безпосередня підтримка командувача і основного офіцерського складу штабу в плануванні, проведенні та оцінці операцій і навчань шляхом інтеграції гендерних концепцій та принципів ЖМБ в процеси та процедури.
- в. Створення та здійснення контролю за освітніми та тренінговими програмами щодо питань ЖМБ, що проводяться в КСО та розгорнутих спільних робочих групах, у тому числі під час процесу підготовки збройних сил.
- г. Створення, підтримка та керування мережею польових радників з гендерних питань та/або координаторів з гендерних питань в межах КСО.
- ґ. Активна взаємодія з еквівалентними організаціями оперативного рівня в ООН, НАТО, ОБСЄ, ЄС, МКЧХ, НУО та міжнародними жіночими організаціями для сприяння обміну інформацією та усталеними/кращими практиками в мирний час, у кризових і гуманітарних операціях, військових операціях та в ході навчань.
- д. Забезпечення формування військ та проведення конференцій щодо комплектування штабу, оперативних оновлень, зборів персоналу, періодичних та післяопераційних оглядів з питань, пов'язаних з резолюцією Ради Безпеки ООН 1325 та іншими відповідними резолюціями і гендерними перспективами.
- е. Проведення оцінок гендерного аналізу (наприклад, культурних питань, які можуть вплинути на ефективність операцій, розвідку та ін.) у сферах діяльності та консультування плановиків і розгорнутих командувачів.
- є. Підтримка командувача КСО, командувача розгорнутих сил, керівника програм при проведенні будь-якого розслідування щодо будь-якого випадку або ймовірного випадку зґвалтування або прояву інших форм сексуального насильства.
- ж. Моніторинг та підтримка гендерних операцій зі звітності та використання даних з розбивкою за статтю для забезпечення кращих результатів планування військових операцій та вправ.
- з. Активна співпраця з Директором Національного плану дій щодо програми «Жінки, мир та безпека» для виконання *Національного плану дій Австралії програми «Жінки, мир та безпека»* на 2012-2018 роки, яка передбачає, за необхідності, участь та підготовку звітів оперативного рівня.

и. Репрезентація КСО в робочих групах з питань ЖМБ у секторі оборони та у групах захисту цивільних осіб, а також у будь-яких інших відповідних міжвідомчих робочих групах.

і. Розвиток, встановлювати і підтримка зв'язків з усім персоналом КСО для сприяння інтеграції Резолюції РБ ООН 1325 та інших відповідних резолюцій та ґендерних концепцій. Конкретні напрямки включають:

(i) J5/J7: Створення системи для забезпечення належного представництва жінок, а також посади радника з ґендерних питань.

(ii) J2: Висвітлення ґендерних питань, які можуть вплинути на збір розвідувальної інформації або її утворення, а також військово-цивільного співробітництва (CIMIC).

(iii) J5/J3: Надання оцінок (наприклад, щодо місцевих культурних особливостей стосовно жінок і ґендерних питань) і аналіз для підтримки процесу оперативного планування.

(iv) J4: Консультування щодо пов'язаних медичних та логістичних аспектів.

(v) J7: Надання рекомендацій щодо впровадження резолюції Ради Безпеки ООН 1325 і сценаріїв ґендерної обізнаності у навчання.

(vi) J8: Надання рекомендацій стосовно оцінки прогресу Збройних сил щодо внутрішніх ґендерних питань в тому, якою мірою вони відповідають принципам Резолюції РБ ООН 1325 та іншим відповідним резолюціям.

(vii) J1. Підтримка командування у веденні огляду уточненого числа й посад жінок, зайнятих у операціях і місіях НАТО.

Компетенції.

Ранг полковника/генерала

Курс польових радників з ґендерних питань/акредитована підготовка

Досвід роботи в місіях Збройних Сил, НАТО або ООН.

Приклади кращих методів роботи

Гарні приклади успішної реалізації системи РГП - Канада та Австралія. Обидві країни розпочали реалізацію на вищому стратегічному рівні, що дозволило РГП давати рекомендації безпосередньо найвищому керівництву та впливати на стратегічну, оперативну та тактичну роботу установ. У Канадських Збройних Силах (КЗС), РГП працюють з начальником штабу оборони, командувачем Канадського оперативного командування та командувачем Канадського Головного управління військ спеціального призначення. РГП дає рекомендації цим керівникам вищої ланки з питань ґендеру та використання Ґендерно-зумовленого аналізу Plus (ҐЗА+), інструменту для врахування ґендеру на всіх етапах операцій, включаючи планування, виконання операцій та оцінку.

Це гарантує, що КЗС враховують ґендерні аспекти протягом операцій. Щоб персонал мав необхідні можливості для проведення ґендерного аналізу та інтеграції ґендеру в операції, РГП співпрацює з підрозділами КЗС і надає працівникам підготовку з питань ґендеру. РГП також надає рекомендації з використання ҐЗА+ при розробці кадрових політик та програм, а також щодо його інтеграції в процедури, доктрину та повсякденну роботу організації.⁶³

В Австралії зараз є посада РГП на стратегічному та оперативному рівнях (зокрема, для командувача сил оборони та командувача КСО, а також для інших окремих начальників служб), та КОГ на оперативному та тактичному рівнях. Австралійський РГП несе відповідальність за консультування Командувача місії з усіх питань, пов'язаних з ґендерними проблемами, та забезпечення того, щоб ґендер був інтегрований в усі аспекти місії та реагування, а також за підтримання зв'язку між зацікавленими сторонами та місією, співпрацю з місцевими жінками, громадянським суспільством та жіночим організаціями, проведення тренінгів щодо ЖМБ та підтримку жіночих та змішаних груп.⁶⁴ Австралійський РГП також несе відповідальність за консультування щодо внутрішньої ґендерної реформи та активну допомогу начальникам служб у виконанні всіх обов'язків за програмами стратегічної ґендерної реформи.

Громадські РГП

Для поширення ґендерної рівності в установах сектора безпеки та оборони Офіс Віце-прем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції перебуває на ранньому етапі створення системи РГП за підтримки програми «ООН Жінки». Про це заявила віце-прем'єр-міністр України з питань європейської та євроатлантичної інтеграції Іванна Климпуш-Цинцадзе 6 липня 2017 року на конференції з питань реформ в Україні в Лондоні.⁶⁵ Віце-прем'єр-міністр Климпуш-Цинцадзе висловила думку, що посади РГП повинні бути наявними в усіх структурах безпеки та оборони, та зазначила:

«ґендер не стосується лише жінок. Йдеться про суспільство. Ґендер є лакмусовим тестом на те, наскільки військові готові до змін, готові до реформ».

Ідея полягає в тому, що в 2017 році буде створена система громадських РГП з метою поінформувати персонал про ґендерні питання та підготувати сектор безпеки та оборони до посад військових РГП, які будуть впроваджені у 2018 році. Громадськими РГП будуть зовнішні експерти, які забезпечать суттєвий аналіз ґендерних питань та підтримку нарощування потенціалу у визначених установах та департаментах. Основна роль Радників полягатиме у забезпеченні успішної інтеграції та загального розуміння програми ЖМБ і ґендерних аспектів.

⁶³ <http://www.forces.gc.ca/en/operations-how/perspectives.page>

⁶⁴ Презентація командувача Дженніфер Вітвер (старшина роти, Королівський австралійський військово-морський флот), спеціаліст з питань політики та офіцер зв'язку із ЗС, «ООН Жінки», (Київ, Україна, травень 2017 р.).

⁶⁵ http://www.kmu.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=250119991&cat_id=244276429

Обов'язки громадських РГП

Завдання 1: Налагодження координації, нарощування потенціалу та послуги з консультаційної підтримки: РГП розробляє робочий план для надання консультативних послуг із завданнями, показниками для вимірювання прогресу, а також термінами та чіткими лініями звітності; бере участь у регулярних координаційних нарадах з усіма РГП, які організовує Офіс Віце-прем'єр-міністра з питань євроатлантичної інтеграції; бере участь у навчальних сесіях та тренінгах з питань жінок, миру та безпеки і гендерних аспектів, які організовує «ООН Жінки».⁶⁶

Завдання 2: Технічна підтримка та підтримка нарощування потенціалу можуть включати: Радник підтримує установу-одержувача у плануванні, здійсненні та оцінці реформ шляхом визначення вихідних даних для інтеграції гендерної перспективи; підтримує розробку керівних принципів та інших матеріалів щодо ЖМБ та гендерної перспективи; поширює обізнаність щодо ефективної інтеграції гендерної перспективи; консулює керівництво щодо створення системи програм освіти та підготовки для департаментів і робочих груп ЖМБ (Міністерство оборони та Міністерство внутрішніх справ); співпрацює з КОГ для реалізації НПД 1325 та інституційних планів дій (Міністерства оборони, Міністерства внутрішніх справ, Національної поліції, Державної прикордонної служби) з метою вдосконалення внутрішньої координації впровадження та звітування; організовує регулярні навчальні сесії з гендерного аналізу, НПД 1325 та ЖМБ; підтримує підрозділи стратегічного планування шляхом надання гендерних оцінок; підтримує керівництво у будь-якому розслідуванні щодо будь-якого випадку або ймовірного випадку сексуальних домагань або інших форм гендерного насильства; здійснює зв'язок, координацію та збір інформації у взаємодії з громадянським суспільством, Верховною Радою та урядовими органами.⁶⁷

Завдання 3: Гендерний аналіз: Радник буде розвивати відносини і підтримувати зв'язок з усіма елементами цієї установи з метою сприяння інтеграції гендерних концепцій, виділяючи гендерні питання, які можуть вплинути на збір даних і звітність; забезпечувати гендерний аналіз для підтримки процесу планування операцій в області оперативної діяльності та безпеки; консулювати з питань задоволення потреб як чоловіків, так і жінок, щодо медичних та матеріально-технічних аспектів; надавати рекомендації щодо включення сценаріїв ЖМБ та гендерної обізнаності в навчальні заходи; надавати рекомендації стосовно оцінки прогресу з гендерних питань; підтримувати збір та збереження відділом кадрів даних про чисельність і посади/чини жінок, які брали участь у миротворчих операціях та інших місіях, даних по утриманню кадрів за гендерною розбивкою, та розробку гендерно чутливих вихідних анкет; Звітувати щомісяця про хід реалізації цілей партнерства ЖМБ і НАТО з гендерних аспектів; збирати та поширювати інформацію про національні програми, політику і процедури з гендерних питань.⁶⁸

Система радників із гендерних питань повинна включати приблизно 11 радників для забезпечення початкової фази, що триватиме з серпня по грудень 2017 року. Після оцінки початкової фази їх кількість може бути збільшена на 2018 рік, якщо буде потрібно.

Незважаючи на те, що становлення громадської системи радників з гендерних питань є початком, існує ризик виникнення негативного відгуку з боку установ та департаментів,

⁶⁶ Проектне завдання для радників з гендерних питань, «ООН Жінки Україна», серпень 2017 року.

⁶⁷ Проектне завдання для радників з гендерних питань, «ООН Жінки Україна», серпень 2017 року.

⁶⁸ Там само.

які їх приймають. У той час як громадські радники з гендерних питань слугуватимуть експертами з гендерних питань і добре розумітимуть політичний контекст в Україні, вони, швидше за все, не матимуть досвіду в сфері безпеки і оборони. Таким чином, навряд чи вони матимуть глибокі знання про структури та процедури в установах-одержувачах і будуть привчені до організаційних культур у секторі. Оскільки установи безпеки та оборони зазвичай підозрілі до сторонніх осіб і не завжди можуть визнати актуальність та цінність зовнішньої експертизи, існує ризик того, що консультанти не матимуть належної підтримки та впливу для просування гендерної рівності в секторі. Це побоювання сформульовано колишнім радником МО з гендерних питань:

«Громадські радники з гендерних питань не розглядатимуться в рівній мірі керівництвом та Департаментом персоналу в МО. Дуже важко ввести аутсайдерів, якщо вони не знають процедури сектора безпеки».

Розгляд того, як краще пом'якшити будь-які ризики відштовхування, є важливим для забезпечення успіху системи громадської системи радників з гендерних питань та для забезпечення того, щоб не збільшувався опір просуванню гендерної рівності та запровадженню військової системи радників з гендерних питань у 2018 році. Тісна співпраця та консультації з установами цього сектора є ключем до побудови власності та створення гарних умов для громадських радників з гендерних питань. Високі повноваження для радників, доступ до документів, персоналу та форумів, а також здійснене керівництво будуть мати вирішальне значення для створення таких умов. Механізм підтримки вирішення потенційного опору та надання підтримки радникам, імовірно, збільшить рівень успішності.

Для забезпечення успішного впровадження системи радників з гендерних питань також важливо розглянути єдиний підхід до обміну повідомленнями з гендерних питань серед радників, щоб уникнути плутанини у секторі. Хоча аргументи та докази того, що гендерна концепція та участь жінок підвищують оперативну ефективність, мають вирішальне значення для забезпечення рівності між чоловіками й жінками, важливо, щоб вона була збалансована з підходом, який базується на принципі дотримання прав людини. Це означає, що жінки мають таке ж право, як і чоловіки, брати участь у роботі сектора безпеки та оборони та формувати дискурс безпеки. Резолюція 1325 Ради Безпеки ООН та наступні резолюції були прийняті для запобігання, врегулювання і подолання негативних наслідків конфлікту, а не для збільшення обсягу військових оперативних дій як самоцілі. Для розробки новаторського підходу, узгодженого з основними принципами Резолюції РБ ООН 1325 та порядку денного ЖМБ, ключовим моментом є забезпечення того, щоб підхід, заснований на правах, не був забутий, підкреслюючи при цьому, що жінки залишаються нерозкритим потенціалом для підтримки миру та безпеки.

Гендерні радники необхідні в секторі безпеки та оборони України, щоб:

- 1. Підтримувати основний мандат установ у секторі безпеки та оборони України:** Створення системи радників з гендерних питань, ймовірно, збільшить потенціал секторів для захисту населення України та задоволення потреб у сфері безпеки чоловіків і жінок, хлопців та дівчат.
- 2. Прискорити прогрес і уникнути втрати можливостей:** Заохочуючи участь і лідерство жінок та працюючи з командувачами і керівниками департаментів, щоб збільшити кількість жінок та поліпшити їхні умови, гендерні радники можуть сприяти повному використанню людського капіталу для підтримки миру та безпеки.
- 3. Підвищити здатність лідерів демонструвати сильну та помітну прихильність принципам гендерної рівності:** Розміщуючи гендерних радників на стратегічних посадах, командири та керівники агентств та департаментів матимуть доступ до гендерної експертизи. Це збільшить ймовірність того, що вони поступово зрозуміють важливість гендерної проблематики та стануть борцями за інтеграцію гендеру в процес здійснення реформ. Гендерні радники також можуть допомагати вищому керівництву у впровадженні НПД, стратегій гендерної рівності, а також інтегрувати гендерну проблематику в діяльність СОБ.
- 4. Переконайтеся, що гендер стає природним компонентом стратегічного та оперативного планування:** Радник з гендерних питань може консультувати установи-одержувачі про те, як інтегрувати гендерні концепції в стратегічне і оперативне планування, забезпечити, щоб установи знали, як втілювати зобов'язання в конкретні дії, а також підвищувати ефективність роботи.
- 5. Збільшити концептуальне розуміння гендеру і гендерних питань серед співробітників установ-одержувачів:** Радник з гендерних питань може відігравати ключову роль в розробці і здійсненні заходів щодо нарощування потенціалу для персоналу, щоб вони добре розуміли гендерну концепцію і знали про національні та інституційні зобов'язання щодо ЖМБ і про гендерні аспекти.
- 6. Поліпшення організаційної культури та інтерналізації рівних прав та можливостей чоловіків та жінок:** Зміна організаційної культури є поступовим процесом, який радники можуть підтримувати за рахунок підвищення рівня інтерналізації принципу гендерної рівності серед персоналу. Тільки тоді, коли персонал на ключових позиціях розуміє, чому гендерна рівність є важливою, і чому жінки в секторі потребують значних змін у організаційній культурі.
- 7. Підвищення координації діяльності НПД 1325 та інституційних планів дій на ЖМБ:** Радник з гендерних питань може виявити прогалини в координації з установами-одержувачами та посилити систематичну координацію з іншими органами у секторі безпеки та оборони, громадянським суспільством та спільнотою донорів. Це покращить шанси установ-одержувачів на успішне впровадження НПД та внутрішніх політик та покаже конкретні результати.
- 8. Зміцнення збору даних та звітування щодо гендерних аспектів:** Завдяки співпраці з департаментами та підрозділами радник з гендерних питань може скласти дані щодо

участі жінок у секторі та посилити механізми звітування про здійснення заходів та їх вплив.

4.5.3. Дані щодо злочинності, пов'язаної з гендерними проблемами

Гендерне насильство (ГН), як і раніше, широко поширене в Україні, а 19 відсотків жінок у віці від 15 до 49 років повідомляють, що вони зазнали певної форми фізичного насильства.⁶⁹ За даними організації громадянського суспільства «Ла Страда», 1,5 мільйона жінок в Україні страждають від ГН, а в минулому році було зареєстровано 120 000 випадків домашнього насильства. «Ла Страда» також повідомляє, що Національна телефонна гаряча лінія для запобігання насильству (якою управляє «Ла Страда») отримала торік 38 000 телефонних дзвінків, більшість з яких були пов'язані з випадками ГН. Хоча сексуальне насильство та секс-торгівля викликають серйозне занепокоєння, Національна поліція повідомляє, що домашнє насильство є найпоширенішою формою злочинності, пов'язаної з гендерними ознаками. Конфлікт у східних частинах країни зробив жінок більш вразливими до насильства за ознакою статі через розпад правопорядку, погіршення соціальної структури, переміщення та економічні наслідки конфлікту.

Виклики щодо подолання гендерного насильства включають відсутність точних та достовірних даних про кількість та типологію випадків для формулювання національних програм та вжиття необхідних заходів, неадекватні послуги для потерпілих та безкарність гендерно-зумовлених злочинів.⁷⁰ У 2017 році в доповіді команди ООН щодо впровадження в КЛДЖ України був зроблений висновок про те, що:

Внаслідок прогалин у законодавстві та відсутності можливостей, акти сексуального насильства, у тому числі пов'язані з конфліктами, часто фіксуються правоохоронними органами як «інші злочини» - такі як тілесні ушкодження. Юристи, працівники поліції, прокурори та судді не знають, як документувати, досліджувати та розглядати випадки сексуального насильства, пов'язаного з конфліктом. Отже, жертви сексуального насильства часто стикаються з бездіяльністю або навіть невідповідними діями державних органів» (Доповідь Команди ООН в Україні, представлена на 66-й сесії КЛДЖ).⁷¹

Законодавство і практика України щодо переслідування гендерного насильства є помилковими, суперечливими і не відповідають міжнародним стандартам та практиці. Україна ще має ратифікувати Стамбульську конвенцію, важливий регіональний

⁶⁹ Звіт Команди ООН в Україні, представлений на 66-й сесії Комітету ООН з ліквідації всіх форм дискримінації жінок, лютий 2017 року <http://un.org.ua/en/information-centre/news/4040-report-of-the-un-country-team-in-ukraine-is-presented-at-the-cedaw-66th-session>

⁷⁰ Звіт Команди ООН в Україні, представлений на 66-й сесії Комітету ООН з ліквідації всіх форм дискримінації жінок, лютий 2017 року <http://un.org.ua/en/information-centre/news/4040-report-of-the-un-country-team-in-ukraine-is-presented-at-the-cedaw-66th-session>

⁷¹ Там само.

інструмент для боротьби з насильством щодо жінок.⁷² Іншим бар'єром для подолання ґендерного насильства є той факт, що в українському законодавстві не існує жодного терміну для ГН, і, отже, немає визначення, що призводить до непорозумінь щодо того, що таке ГН.

Хоча більшість респондентів у Національній поліції повідомляють про те, що злочини, пов'язані з ґендерними темами, є пріоритетними у своїх відомствах, представники громадянського суспільства повідомляють, що сексуальне та ґендерне насильство не розглядається, як серйозний злочин, у суспільстві та у правоохоронних органах.

Респонденти у Національній поліції повідомляють, що, хоча вони все ще не мають ключових даних про ГН, вони ввели деякі заходи зі збору та аналізу даних. Департамент організаційної та аналітичної підтримки та швидкого реагування пілотував проект в трьох областях (Київська, Одеська та Луганська) для бригад про те, як боротися з насильством в сім'ї і збирати конкретні дані про ГН. Це включало в себе впровадження маркерів та індикаторів. Департамент профілактики національної поліції також повідомляє, що вони включили відповідь на насильство в сім'ї під час моніторингу співробітників районних поліцейських.

У поліції діє спеціальний відділ, який займається питаннями торгівлі людьми, це - Департамент боротьби з торгівлею людьми. Незважаючи на те, що немає спеціальних груп по боротьбі з торгівлею людьми, в кожній області є підрозділ, який відповідає за торгівлю людьми. Департамент боротьби з торгівлею людьми повідомляє, що вони збирають дані з розбивкою за статевою ознакою про торгівлю людьми, і вони збільшили свій потенціал у боротьбі з торгівлею у співпраці з міжнародними організаціями та громадськістю. МВС оголосив 2017 рік роком боротьби з торгівлею людьми в Україні та прийняв разом з поліцією план дій для вирішення цієї проблеми. Незважаючи на те, що прогрес залишається повільним, в цьому напрямку відбулися певні позитивні зрушення. У червні 2017 року МВС повідомило, що Україна була підвищена до другого рівня у звіті про торгівлю людьми 2017 року, опублікованому Державним департаментом США.⁷³ Протягом чотирьох років поспіль Україна перебуває у списку спостережень 2-го рівня, ризикуючи знизити рівень до рівня 3 - стосовно урядів, які не повністю виконують зобов'язання Закону США «Про захист жертв торгівлі людьми» (TVPA) і не докладають серйозних зусиль щодо цього.⁷⁴ Посольство України в США зробило цю заяву, підтверджуючи прихильність уряду боротьбі з торгівлею людьми:

*«Координована та наполеглива робота багатьох державних установ, задіяних у боротьбі з торгівлею людьми, призвела до просування нашої країни у Доповіді про торгівлю людьми. Ми дуже цінуємо те, що наші партнери зі США визнали ці зусилля. У той же час - перший рівень та відповідність його критеріям залишається нашим головним пріоритетом у цій галузі».*⁷⁵

⁷² Там само та «Сексуальне насильство в Україні з 14 березня по 31 січня 2017 року» Управління Верховного комісара Організації Об'єднаних Націй з прав людини, (2017 р.), стор. 4

⁷³ http://mvs.gov.ua/ua/news/8944_Anastasiya_Dva_Za_ostanniy_rik_Ukraina_viyshla_z_grupi_krain_v_yakih_procvita_torgivlya_lyudmi_INFOGRAFIKA.htm

⁷⁴ <https://www.state.gov/j/tip/rls/tiprpt/2017/271117.htm>

⁷⁵ <http://en.interfax.com.ua/news/general/432231.html>

Для подальшого посилення заходів протидії торгівлі людьми Департамент боротьби з торгівлею людьми повідомляє, що йому потрібна додаткова кількість офіцерів поліції, які спеціалізуються на протидії торгівлі людьми, яких в подальшому використовують для сексуальної експлуатації. На даний момент, лише 300 офіцерів працюють над питаннями торгівлі людьми по всій Україні.

4.6 ПЕРСОНАЛ

4.6.1. Набір та відбір персоналу

Кількість жінок, що працюють у секторі безпеки та оборони, збільшилася за останні декілька років. Незважаючи на це, кількість жінок у Збройних Силах України залишається відносно низькою - 10,6 відсотка жінок, 6,2 відсотка жінок в Національній гвардії, 17,3 відсотка жінок в Національній поліції та 24 відсотки жінок у Державній Прикордонній службі. Цього року 12,5 відсотка персоналу, розміщеного на миротворчих посадах, складала жінки. Цей персонал прибув з поліції та Національної гвардії.

Жінки в секторі безпеки та оборони ⁷⁶

Категорія	Міністерство оборони/Збройні сили України	МВС	Національна поліція	ДПСУ	Національна гвардія
1. Відсоток жіночого персоналу	10,6 %	Повітряні Сили	17,3 %	24 %	6,2 %
2. Відсоток жінок - офіцерів	5,3 %	Не застосовується	Не застосовується	13 %	Повітряні Сили
3. Відсоток жінок на керівних посадах (керівники відділів/підрозділів)	Повітряні Сили	Повітряні Сили	Повітряні Сили	Повітряні Сили	Повітряні Сили
4. Кількість жінок, які служать на офіційних військових посадах.	10 000	Не застосовується	Не застосовується	Не застосовується	500

«Кількість жінок у поліції значно зростає, та все більше жінок приєднується до Національної поліції. Я впевнений, що в

⁷⁶ Дані, надані Міністерством оборони/Збройними силами, Міністерством внутрішніх справ, Національною поліцією, ДПСУ та Національною гвардією.

*майбутньому ми досягнемо 50 відсотків жінок-поліцейських»
(Респондент у Національній поліції)*

Це збільшення стало найзначнішим в Державній прикордонній службі, яка повідомляє, що вони збільшили кількість жінок з 10 до 24 відсотків з моменту прийняття Плану дій державних прикордонних служб на ЖМБ в 2016 році. На питання, яким чином Державна прикордонна служба змогла так швидко збільшити кількість жінок, вони відповіли, що вони реформували Державну прикордонну службу з 2003 року, відколи вона стала окремим правоохоронним органом. Протягом всього процесу реформ вони вивчали досвід таких країн, як Фінляндія, Швеція, Німеччина і Польща. Вони повідомляють, що 70 відсотків реформ було проведено до виникнення конфлікту в 2014 році. Незважаючи на те, що мало уваги приділялося ґендерним питанням, відколи реформа почалася в 2003 році, реформи заклали основу для змін, що відбулися за останні декілька років.

Незважаючи на те, що в жодній з установ, що беруть участь у цій оцінці, не існує квоти на жінок, НПД 1325 включає ціль стосовно 10-відсоткового збільшення кількості жінок у секторі безпеки до кінця 2020 року.⁷⁷ Ця амбітна, але реалістична мета являє собою крок у правильному напрямку. Тим не менш, немає жодних ознак того, що ця мета була інтегрована в інституційну політику в жодній з установ. За винятком, можливо, Державної прикордонної служби, яка повідомляє, що включила до плану дій мету досягнення чисельності жінок, що складатиме 30%. Згідно оцінки респондентів Державної прикордонної служби, вони зможуть досягти цієї мети вже до кінця 2018 року. Вони повідомляють, що ставлення жінок до роботи у військовій сфері змінюється, і жінки є патріотами, які хочуть захищати свою країну.

«Жінки є більш надійними на службі, аніж чоловіки» (Респондент у Державній прикордонній службі).

Відповідаючи на запитання, які заходи Держприкордонслужба проводить для залучення жінок, вони пояснили, що прагнуть до того, щоб жінок приймали на службу, і вони створюють спеціальний пакет захисту для жінок, щоб гарантувати, що їх посади все ще зберігатимуться, коли вони повернуться з декретної відпустки, тому жінки не втрачають своїх посад чи підвищень.

Респонденти у Державній прикордонній службі були єдиними, хто дав інтерв'ю і сказав, що вони активно намагаються залучити жінок до служби. Незважаючи на те, що ці позитивні зрушення у Державній прикордонній службі є кроком у правильному напрямку, здається, існує обмежене розуміння того, чому ґендерна рівність є важливою, і чому жінки потребують служіння. Це було проілюстровано поясненням одного з респондентів, чому жінки повинні служити в Державній прикордонній службі: «Всі потребують такої краси, чому ж ви заперечуєте проти краси жінок?»

На відміну від Державної прикордонної служби, Міністерство оборони не повідомило про те, що воно вживає заходів щодо залучення жінок до служби та збільшення їх кількості. І все ж, у травні 2016 року, коли Спеціальний представник Генерального секретаря НАТО по ЖМБ відвідав Україну, очільник оборони підтвердив свою

⁷⁷ НПД 1325, Завдання 5 «Підвищення участі жінок у миротворчій діяльності та миротворчих процесах, сприяння культурі миру», стор. 10

прихильність щодо збільшення кількості жінок у війську.⁷⁸ Відповідаючи на запитання, чи існує якась квота або мета щодо збільшення кількості жінок у Збройних Силах України, один із респондентів пояснив, що мета полягає лише в підтримці армії, і що збільшення кількості жінок не є пріоритетом. Про це свідчить той факт, що Міністерство оборони не використовувало ніяких конкретних рекламних кампаній щодо залучення жінок до служби у Збройних Силах. Як зазначають респонденти в МО, уся реклама спрямована на чоловіків і використовує зображення, на яких показано лише солдатів-чоловіків.

«Чому ми повинні вживати заходів щодо збільшення кількості жінок? Є вже і так багато жінок, і у нас на військовій службі більше жінок, ніж їх є у Німеччині.» (Чоловік-респондент у МО)

Збільшення числа жінок у секторі безпеки пояснюється багатьма подіями, що відбувалися на початку конфлікту в 2014 році, і прагненням жінок захищати свою країну. Розумно припустити, що це сприяло збільшенню кількості жінок-кандидатів. За даними Національної гвардії, кількість жінок, які прагнуть вступити до військових навчальних закладів, значно зросла. У Державній прикордонній службі, де один із критеріїв набору становить письмовий іспит, кількість жінок, які склали цей іспит, в останні роки збільшилася втричі. Державна прикордонна служба представила нову онлайн-програму подачі заявок і повідомила, що 50 відсотків заявок надходять від жінок. За даними респондентів, після завершення процесу набору персоналу, серед кандидатів залишилося більше жінок, ніж чоловіків.

Міністерство внутрішніх справ, Державна прикордонна служба, Національна гвардія, Національна поліція, Міністерство оборони та Генеральний штаб повідомляють, що існують різні фізичні вимоги для чоловіків і жінок. Пристосування фізичних тестів до потреб та можливостей жінок, ймовірно, також сприяло б збільшенню кількості жінок у секторі безпеки та оборони.

Не існує конкретної політики щодо набору персоналу для збільшення кількості жінок або забезпечення того, щоб жінки були представлені в комісіях з прийому на роботу в будь-якій з установ, що беруть участь у цій оцінці. У Державній прикордонній службі багато жінок працюють у Департаменті персоналу, а до кожної комісії з набору персоналу включено як жінок, так і чоловіків. Аналогічно, Національна гвардія повідомляє, що в Департаменті персоналу працює більше жінок, ніж чоловіків, але немає конкретних даних щодо участі жінок у комісіях з набору персоналу. Існують атестаційні комісії для набору в МО, але незрозуміло, до якої міри жінки входять до складу цих комісій.

Незважаючи на те, що жодна з установ, представлених у цьому звіті, не проводить конкретних тренінгів для персоналу в своїх департаментах персоналу щодо того, як уникати упереджень та дискримінації в процесах набору, Держприкордонслужба включає гендерну політику в свої тренінги, а Національна гвардія надає деяку інформацію про Антидискримінаційний Закон своїм працівникам.

Не існує даних про дискримінацію жінок під час здійснення процесів набору та відбору в секторі безпеки та оборони, і більшість опитуваних стверджують, що немає ніякої упередженості або дискримінації щодо жінок. Незважаючи на те, що це складає

⁷⁸ Оцінка цілей партнерства між Україною та НАТО, 2016 рік.

загальне враження у всіх опитаних установах, існують також ті, хто повідомляє, що існує сильне упередження щодо найму жінок, і що багато хто все ще розглядає сектор безпеки та оборони, як чоловічий сектор.

«Більшість керівників відділів - це чоловіки, і вони вирішують, кого наймати, тому існує перевага найму чоловіків над жінками» (жінка-співробітниця Національної поліції)

Всі установи застосовують процеси перевірки кандидатів для забезпечення того, щоб кандидати, які вчинили злочини, не були найняті на службу. Всі установи можуть гарантувати, що їх кандидати не були визнані винними в будь-яких злочинах, надіславши запит щодо отримання відомостей про судимість у МВС. У Службі державної прикордонної служби регіональні кадрові центри відповідають за перевірку кандидатів. Цей процес для перевірки кандидатів включає в себе психологічні тести та перевірку на детекторі брехні. В поліції перевірка кандидатів включає перевірку того, чи мають близькі родичі судимість, перевірку рекомендацій та послужного списку та проведення тесту, щоб з'ясувати, чи є у кандидата схильність до кримінальної поведінки. Використовуючи дані криміналістичного обліку, можна виявити, чи кандидат скоював злочини, пов'язані з ґендерними ознаками, але жодна з установ, які проводять тести, не повідомляє про те, що питання ґендерної рівності або ґендерні проблеми включені в розробку тестових питань.

4.6.2 Продовження терміну служби

Найвні дані про продовження служби для жінок у секторі безпеки та оборони обмежені, оскільки жодна із установ не повідомляє про те, що вона збирає та аналізує дані з поділом на ґендер про плинність кадрів або продовження служби. У Міністерстві оборони та Державній прикордонній служби проводяться співбесіди з приводу причин припинення їх контрактів, а в Національній поліції персоналу пропонується письмово вказати причину, з якої вони покидають службу. Оскільки жоден із цих методів збору даних не анонімний, то можливо, що реальна причина уходу зі служби може залишатися невідомою. Як наслідок, немає надійних даних про те, чому жінки залишають сектор безпеки та оборони.

У 2010 році опитування, проведене Інститутом гуманітарних проблем Збройних Сил України, показало, що більше половини опитаних жінок не бачили майбутнього у службі у збройних силах. Причиною цього було негативне ставлення до жінок, брак кар'єрних можливостей та обмеження можливостей служби на деяких посадах. Це опитування не було оприлюднено, як і аналогічне дослідження, проведене в 2016 році. Отже, оновлених даних про це явище немає. Таким чином, незрозуміло, чи вплинули на це явище реформи та зусилля щодо посилення рівності між чоловіками та жінками, здійснювані протягом останніх років, проте багато хто в секторі та громадянському суспільстві погоджуються з тим, що досягнуто певного прогресу.

«Зараз усе краще, ніж 10 років тому. Трапляється менше випадків сексуальних домагань та дискримінації, і жінки мають наразі більше можливостей. Погляди повільно змінюються» (колишній радник МО з ґендерних питань).

Є повідомлення про те, що жінки, які беруть участь у мирних операціях за кордоном, отримують цінний досвід, залишають сектор безпеки через брак можливостей і тому, що їхні знання не оцінюються Сектором. Потрібно буде вжити спеціальних заходів для повернення жінок до служби.

У Міністерстві оборони та Генеральному штабі, МВС, Національній гвардії, Національній поліції та Державній прикордонній службі відсутні спеціальні правила утримання кадрів. Незважаючи на це, в останні роки було прийняті деякі положення та практики щодо обмеження дискримінації, спрямовані на поліпшення умов служби для жінок. Приклади включають в себе те, що декретну відпустку вважають роками служби в Державній прикордонній службі та Національній гвардії, а також розробку спеціального обладнання та форми для жінок, що служать в МО. Для задоволення потреб жінок у Збройних Силах Генеральний штаб здійснив оцінку потреб у логістичних послугах для жінок.

Хоча всі установи повідомляють, що немає ніяких перешкод для утримання жінок та відсутні офіційні обмеження для жінок щодо шлюбу та вагітності, жінки не працюють у секторі безпеки та оборони на тих самих умовах, що й чоловіки, через патріархальні норми та відсутність рівних можливостей.

«У поліцейській патрульній частині чоловіки вважають, що місце жінки на кухні готувати борщ» (жінка-поліцейський)

У 2016 році Український жіночий фонд опублікував звіт *«Невидимий батальйон»*, в якому було виявлено, що з жінками, які беруть участь у АТО у східних областях Донеччини та Луганщини в складі збройних сил та добровольчих батальйонів, не поводитись однаково.⁷⁹ Звіт, зроблений на основі інтерв'ю з 42 жінками-комбатантами, в якому розглядається, наскільки жінки обмежені в отриманні військових посад, адекватної форми, чобіт та захисного спорядження, адаптованого для жіночого тіла, а також відсутність окремих туалетів та душових кімнат для жінок. Для поліпшення умов служби жінок-службовців, План дій Міністерства охорони здоров'я на ЖМБ (2017 р.) вимагає від Центрального відділу логістики Збройних Сил поліпшити матеріальні ресурси, доступні жінкам, адаптовані до їх анатомічної та фізіологічної специфіки. Міністерство оборони також зобов'язується провести соціологічне дослідження про те, як реалізація Плану дій вплинула на умови служби жінок у Збройних Силах у 2017 році.⁸⁰

Інша висвітлена в *«Невидимому батальйоні»* проблема полягає в тому, що жінки не змогли зайняти гідні військові посади. У результаті жінки, зараховані на військову службу, офіційно рахуються секретарками та кухарками, коли насправді вони керують танками та працюють із важкою зброєю. Коли жінки отримують поранення на полі бою, вони не отримують допомоги на лікування та реабілітацію, які б вони отримали в якості комбатантів, що їх отримують їхні колеги-чоловіки.⁸¹

«Не дивлячись на те, що жінки щодня йдуть на передові рубежі, здійснюючи мужні вчинки в бою, вони є «Невидимим батальйоном» для

⁷⁹ Невидимий батальйон, Український жіночий фонд (2016 рік)

⁸⁰ План дій Міністерства оборони щодо жінок, миру та безпеки, стор. 4 (2017 р.)

⁸¹ <http://eca.unwomen.org/en/news/stories/2015/12/ukraine--invisible-batallion>

*своїх начальників і більшої частини української громадськості»
(Співавтор «Невидимого батальйону»).*

Автори «Невидимого батальйону» рекомендують конкретні заходи щодо збільшення участі жінок та поліпшення умов їх служби у секторі безпеки та оборони. У тому числі, усунення обмежень, що виключають жінок з категорій військової зайнятості та введення офіційних механізмів для розгляду заяв про сексуальні домагання і насильство.⁸² Реакція на «Невидимий батальйон» в секторі безпеки та оборони була неоднозначною. Деякі представники Міністерства оборони привітали цей звіт, але мало підтримки надавалося для полегшення збору даних з точки зору забезпечення доступу та логістики.

Жінки також прагнуть поєднати робоче та сімейне життя, оскільки тільки вони беруть декретну відпустку та відповідальність за дітей та домогосподарство. Хоча Кодекс законів про працю (стаття 50) передбачає, що нормальний робочий день працівника не повинен перевищувати 40 годин на тиждень, довгі робочі години та надмірній об'єм роботи є складним завданням для деяких жінок з дітьми. Жодна з установ не розробила систему поєднання роботи і життя і не забезпечила наявність дитячих садочків, щоб гарантувати жінкам можливість жінкам поєднувати сім'ю з роботою. Розробка такої системи та вивчення можливості створення дитячих садочків для дітей персоналу, могла би покращити службу жінок та підвищити їхні можливості щодо кар'єрного зростання. Національна поліція повідомляє, що в Україні немає письмових правил щодо жінок під час вагітності, але керівники департаментів та підрозділів іноді вимагають, щоб жінки відпрацювали певний час, перш ніж виходити у декретну відпустку. У Національній гвардії були випадки, коли жінкам було запропоновано не вагітніти протягом перших 3 років служби.

До недавнього часу чоловікам було б немислимо брати декретну відпустку у секторі безпеки та оборони. Хоча існують певні ознаки того, що ставлення до чоловіків, які беруть декретну відпустку, повільно змінюється, лише невелика кількість чоловіків переходить на розширену декретну відпустку, а ті, хто це робить, часто піддаються негативним коментарям з боку своїх колег. Прикладом може бути Державна прикордонна служба, в якій лише три чоловіки взяли декретну відпустку. Існують також деякі дискримінаційні практики стосовно чоловіків, оскільки їм не дозволяється брати декретну відпустку під час АТО. Чоловіки можуть звернутися до суду, щоб отримати дозвіл на декретну відпустку. Чоловіки, які подали свою скаргу до суду, виграли 100 відсотків справ. Це хороша основа для зміни законодавства відповідно до оцінки деяких опитаних експертів з правових питань.

Щоб поліпшити умови для жінок, Державна прикордонна служба залучила фахівця з гендерних питань до Департаменту персоналу, і вони почали збирати дані з гендерних питань для проведення оцінки потреб жінок. Очікується, що збір даних триватиме 6 місяців, завдяки чому служба розроблятиме заходи для вирішення виявлених проблем.

«Гендерна рівність є вирішальним фактором у справі зміцнення оборонних спроможностей України. Важливо визнати дивовижну роботу, яку жінки виконують у зоні антитерористичної операції, як на адміністративних, так і на бойових посадах. Ми повинні

⁸² <http://eca.unwomen.org/en/news/stories/2015/12/ukraine--invisible-batallion>

вдосконалювати професійну кваліфікацію кожного, від приватних осіб до генералів, і гендерна обізнаність є важливою частиною цього. Нам потрібні більш кваліфіковані та амбітні жінки в секторі безпеки та оборони, але ми можемо збільшити кількість жінок, лише якщо ми створимо кращі умови для служби». (Вищий керівник, Міністерство оборони)

4.6.3 Призначення, розгортання, підвищення та винагорода

Чисельність жінок у секторі безпеки та оборони збільшилася, але жінки продовжують працювати, в основному, виконуючи функції адміністративної і технічної підтримки, та їх недостатньо на керівних посадах. Прикладом цього є той факт, що в Міністерстві оборони немає жодної жінки-генерала, незважаючи на загальну думку, що чоловіки та жінки мають однакові можливості стати генералами. Відповідаючи на запитання, чому немає генералів-жінок, респонденти у МО відповіли, що жінки вирішили не жертвувати своїми сім'ями, щоб досягти цього рівня. Тим не менш, не всі погоджуються, що чоловіки та жінки мають однакові можливості для досягнення найвищих ешелонів влади в секторі безпеки та оборони.

«Існує дуже міцний негласний ліміт, що означає, що жінки з такими ж кваліфікаціями, як генерали-чоловіки, не досягають цього рівня, і в результаті немає жодної жінки-генерала» (Представник громадянського суспільства).

Хоча жінки і намагаються зламати ці негласні ліміти, офіційні обмеження, що не допускають залучення жінок до зайняття певних військових посад, як і раніше, є реальністю. Є дані з сектора безпеки, оборонного сектора та громадянського суспільства, що деякі жінки офіційно працевлаштовані в якості кухарів, коли насправді вони працюють як снайпери та підривники, - це внаслідок існуючих обмежень. Національна гвардія повідомляє, що існують деякі скарги від жінок, які прагнуть стати снайперами і бути працевлаштованими в якості снайперів, але офіційно їх наймають у якості кухарів.

«Ми намагаємося не призначати жінок на ризиковані робочі місця, це не тому, що вони не є кваліфікованими, а тому, що ми хочемо їх захистити. Одним із прикладів є антитерористичні загони, які вимагають від військовослужбовців надзвичайної фізичної сили і вони можуть бути небезпечними для жінок» (Респондент у Державній прикордонній службі)

Нещодавно в цьому напрямку відбувся певний прогрес. План дій Міністерства охорони здоров'я щодо ЖМБ (2017 рік) передбачає, що список посад військових офіцерів, які можуть бути зайняті жінками-службовцями, має бути розширений, доповнюючи цим Указ МО № 412 про перелік посадових осіб (2012 рік).⁸³ У 2016 році Збройні сили України внесли зміни до Переліку штатних посад рядових солдатів, військовослужбовців без офіцерського звання і старших військовослужбовців без офіцерського звання, у тому числі було включено жінок-солдатів, а також відповідні військові звання та звання,

⁸³ Національний план дій Міністерства оборони щодо жінок, миру та безпеки, стор. 2 (2017 р.)

затверджені наказом міністра оборони України № 292.⁸⁴ В результаті жінкам було відкрито до 63 військових посад. Тимчасовий список прийнятих посад рядових, сержантів і сержант-майорів, у тому числі для військовослужбовців-жінок, і відповідних військових звань і тарифних категорій посад, був затверджений постановою Міністерства оборони України № 337 від 27 травня 2014 року. Відповідно до наказу Міністерства оборони № 412 (2012 р.), у якому вказується список посад офіцерів, які можуть бути зайняті військовослужбовцями-жінками, на початку 2017 року були внесені поправки⁸⁵. За даними юридичного департаменту Генерального штабу, зараз для жінок відкрито до 100 посад рядових солдатів та більшості офіцерських посад.

Генеральний штаб підготував внутрішню процедуру офіційного переходу жінок з адміністративних посад до військових. Але потрібен певний перехід і навчання. Неясно, скільки жінок перейшли на офіційні військові посади з минулого року. Військові комісії на місцевому рівні відповідають за комплектування персоналу, і надходять повідомлення про те, що жінкам не повідомили про те, що вони можуть бути зараховані на військові посади. Неясно, чи змінилася ситуація на краще з минулого року.

У Законі України «Про військовий обов'язок і військову службу» йдеться, що «військовий обов'язок жінок реалізується за допомогою військового обліку жінок, які знаходяться на службі, та які відповідають наступним критеріям: - мають професію, пов'язану з відповідною військовою спеціальністю, яка затверджена Кабінетом Міністрів України; відповідна посада міститься у Переліку військово-облікових спеціальностей, які жінки можуть мати відповідно до військового обліку, затвердженому Постановою Кабінету Міністрів України від 14.10.1994 р. № 711. Згідно з Постановою, до таких спеціальностей належать: медичні; спеціалісти з комунікаційної підтримки (телефонні оператори, телеграфні оператори, оператори радіостанцій, радіотелефонні оператори, радіотелеграфні оператори, радіолокаторники, радіомеханіки, телеграфні механіки, оператори фототелеграфних станцій, оператори фото-радіотелеграфних станцій); обчислювальної техніки (технічні фахівці, майстри, механіки, оператори); оптичних та звукових інструментів вимірювання та метрології (технічні експерти, майстри, метеорологічні спостерігачі, гідрометеорологічні спостерігачі); картографії, топографічної зйомки, фотограмметрії та аерофотозйомки (спеціалісти з фотограмметрії, фотолаборанти, оператори, майстри, гравери, топографічні геодезисти, цинкографісти, оператори теодолітів); друку (гравери, цинкографи, майстри друкарських машин), кінематографічної техніки».⁸⁶

Два підзаконних акти регулюють, які посади відкрито для жінок в Міністерстві оборони та Генеральному штабі. Указом Міністерства закордонних справ № 412 «Про перелік професійних посадових осіб» (2012 рік) регулюється, яка посада відкрита для жінок-офіцерів, що включає в себе обмеження щодо служби жінок на кораблях і підводних човнах. Указ Міністра оборони України № 337 (2014 р.) регулює, які рядові і

⁸⁴ Указ Міністра оборони України № 292 від 6 червня 2016 р.

⁸⁵ Текст поправки: «Військові посади офіцерів, пов'язані з використанням вибухових речовин, дайвінгу, всіх посад на підводних човнах та надводних кораблях, в бригадах надводних кораблів, крім спеціальностей морально-психологічної та медичної підтримки, не укомплектовані жінками-службовцями». Посилання на поправку (укр): <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0227-17/paran4#n4>

⁸⁶ Закон України «Про військовий обов'язок і військову службу» (1994 р.)

сержантські посади можуть займати жінки, і включає в себе безліч обмежень для жінок (наприклад, посади інструктора з фізичної культури і спорту, збирача шахт, дайвера, командира взводу, машиніста, установлювача мін, очільника вузла радіоперехоплення, начальника станції збору та обробки інформації, начальника оборонного поста, начальника пункту спостереження і зв'язку, повітряного стрілка і т. д. обмежені або закриті для жінок). У Національній гвардії також є деякі обмеження для жінок, і було випущене положення (234) МВС в 2017 році, що за змістом відповідає Наказу міністра оборони України № 337 (2014 року).

У Державній прикордонній службі ситуація виглядає дещо кращою, оскільки її положення не містять жодних обмежень щодо жінок, і вони повідомляють, що всі посади є для них відкритими. Тим не менш, не зрозуміло, чи існують дискримінаційні практики, чи ні, оскільки немає ніякого письмового підтвердження про те, що для жінок не існує жодних обмежень. Це положення також не було оприлюднено. Національна поліція має хороше законодавство, для реформи поліції був розроблений новий закон про Національну поліцію (2015 рік), який включає в себе прості звання для чоловіків і жінок без будь-яких обмежень для жінок-поліцейських.

Статути Збройних Сил України та законодавство про безпеку та оборону в цілому потребують оновлення, щоб вони повністю відповідали принципам рівних прав та рівних можливостей. Наприклад, законодавство передбачає численні обмеження щодо укладення контрактів з військовослужбовцями-жінками. Жінки можуть укладати такі контракти, якщо вони не старші 40 років, тоді як чоловіки можуть укладати такі ж самі контракти, якщо вони не старші 45-60 років, залежно від військового звання. Щодо служби жінок в резерві, жінки можуть служити у військовому резерві, якщо їм менше 50 років. Для чоловіків, вік становить 60-65 років, залежно від військового звання. Нещодавно група, до складу якої увійшли члени Верховної Ради, подали законопроект № 6109 про скасування дискримінаційної практики, пов'язаної з віком заявників, що, за умови схвалення, може призвести до збільшення кількості жінок у секторі безпеки та оборони.

Для участі в міжнародних операціях з підтримання миру і безпеки (МОПМБ) немає ніяких юридичних обмежень щодо військовослужбовців-жінок. Починаючи з 1992 року, коли Україна вперше взяла участь у міжнародних миротворчих операціях, 49 військовослужбовців-жінок Збройних сил служили миротворцями в міжнародних операціях. Участь військовослужбовців Збройних Сил України у МОПМБ у складі, як національного персоналу, так і міжнаціонального контингенту, залежить від рівня мовної та фахової підготовки, відповідності освітньо-кваліфікаційним вимогам до кожної окремої посади у складі міжнародної місії, які стосуються рівною мірою як жінок, так і чоловіків.

Хоча запровадження військових посад для жінок є значним прогресом, все ще залишилось подолати довгий шлях до того, як жінки зможуть обіймати військові посади на тих самих умовах, що й чоловіки. Щоб це сталося, потрібно переглянути перелік професій та посад для жінок та змінити ставлення до дискримінаційної практики.

«Ми не застосовуємо дискримінаційних практик, оскільки існують лише деякі посади, заборонені для жінок. Ризик полягає в тому, що, якщо ми відкриємо всі посади для жінок, всі дружини та сестри

службових осіб приєднуються до лав Збройних Сил» (Респондент у МО)

Скасування дискримінаційного законодавства та процедур підтверджується цілями партнерства між НАТО та Україною з гендерних аспектів. У цілях досягнення партнерства зазначається, що до кінця 2020 року необхідно скасувати правові бар'єри та інші бар'єри, які «можуть перешкоджати рівним можливостям активної та значущої участі як чоловіків, так і жінок в установах оборони та безпеки».⁸⁷

«Війна допомагала жінкам довести, що вони настільки ж хороші захисники своєї країни, як і чоловіки» (колишній співробітник МО)

Незважаючи на те, що всі установи повідомляють, що чоловіки та жінки мають однакові можливості для просування по службі, жінки набагато рідше отримують підвищення, аніж чоловіки. Як наслідок, жінки рідко отримують керівні посади в секторі безпеки та оборони. Прикладом цього є Національна гвардія, у якій відсутні жінки на керівних посадах. Проте, у Головному управлінні Національної гвардії є декілька жінок - керівників департаментів та мінімум, 10 жінок-полковників. В системі МВС є лише одна жінка-генерал, однак позитивним кроком є призначення двох жінок на посади заступників міністрів внутрішніх справ.

Наведено різні причини того, чому жінки не отримують підвищення в такій самій мірі, як і чоловіки в установах, що беруть участь у цій оцінці. Однією з причин відсутності жінок у військовому званні генерала є те, що достроковий вік виходу на пенсію для жінок робить для них неможливим досягти цього рівня до виходу на пенсію. Для цього необхідно внести зміни до Закону про рівні права та можливості для жінок і чоловіків, оскільки у ньому чітко зазначено, що різниця у пенсійному віці для чоловіків та жінок не є дискримінацією відповідно до Закону.⁸⁸

Інший бар'єр полягає в тому, що деякі працівники не сприймають жінок на керівних посадах через традиційні цінності та стереотипи стосовно жінок, як матерів та піклувальниць. Їхня думка полягає в тому, що жінки працюють декілька років, а потім беруть декретну відпустку. Як результат, чоловіки часто розглядаються, як більш придатні, оскільки вони не беруть декретної відпустки. Існує також уявлення про те, що жінки повинні жертвувати своїми сім'ями та присвятити все своє життя досягненню успіху. За свідченням деяких жінок, які працюють у секторі, можливості для кар'єрного зростання жінок можуть покращитись, якщо вони отримуватимуть достатньо грошей для того, щоб мати можливість наймати помічників для догляду за дітьми. Розробка конкретної політики щодо збалансування праці та життя відповідно до Закону про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків також може сприяти збільшенню участі та лідерства жінок в установах Сектора. Закон встановлює, що органи виконавчої влади повинні «створювати умови для поєднання професійних та сімейних обов'язків жінок та чоловіків; і забезпечувати надання доступних соціальних та особистих послуг, включаючи догляд за дітьми, організацію дошкільної освіти та забезпечення дозвілля дітей».⁸⁹

⁸⁷ Цілі партнерства між НАТО та Україною з гендерних аспектів

⁸⁸ Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей», стор. 15 (2005 р.)

⁸⁹ Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей», стор. 20 (2005 р.)

На думку респондентів у МО, жінки іноді відмовляються перейти на інше місце і відмовляються від просування по службі, якщо це вимагає від них зміни місця проживання. Оскільки вони є основними піклувальниками, іноді для них не видається можливим переїхати, якщо вони не зможуть перевезти свої родини на нове місце служби. Ще однією перешкодою є те, що сім'ї не завжди підтримують прагнення жінок до кар'єрного зростання, і іноді це спричиняє напруженість у родині.

*«Деякі чоловіки заздять жінкам, які досягли успіху, і іноді це спричиняє конфлікти, у тому числі домашнє насильство в сім'ях»
(Респондент у Національній поліції).*

Унаслідок цих перешкод у жінок іноді не вистачає впевненості просити про підвищення або подати заяву щодо призначення на керівні посади.

Існують обмежені дані про пільги та зарплати чоловіків і жінок у секторі безпеки та оборони. Усі заклади, що беруть участь у звіті про оцінку, вважають, що чоловіки та жінки мають ті самі пільги і зарплати, коли вони працюють на одному і тому ж рівні/у тому самому званні. Загальна жіноча зарплата нижча, ніж у чоловіків, оскільки вони, найімовірніше, працюють на допоміжних функціях та роботах на початковому рівні. Позитивний здобуток, який з часом може з часом призвести до збільшення зарплатні жінок, полягає в тому, що в деяких установах, таких як Державна прикордонна служба, декретну відпустку вважають роками служби. Хоча МО повідомляє, що допомога та винагорода однакові для чоловіків і жінок, вони повинні прийняти рішення про те, кому слід надавати премії.

4.6.4 Наставництво та підтримка

Наставництво та підтримка відіграють ключову роль у поліпшенні можливостей кар'єрного зростання жінок у сфері безпеки та оборони і можуть включати запровадження офіційних програм наставництва для жінок і створення конкретних асоціацій персоналу для жінок. У 2015 році 60 відсотків країн-членів НАТО створили такі асоціації.⁹⁰

У 2011 році в дослідженні ДКЗС було встановлено, що асоціації працівників жінок «мають важливий вплив, як фактори змін у їхніх установах та в секторі безпеки загалом. Найголовніше, що ці асоціації допомагають координувати та розширювати можливості жінок, як персоналу сектора безпеки, так і членів їхніх громад і спілок». Це дозволяє зазначеним асоціаціям виступати за зміни в політиці та практиці в галузі безпеки та сприяти довготривалим позитивним змінам не лише щодо жінок, а й щодо установ, у яких вони працюють, і суспільства в цілому.⁹¹

Незважаючи на переваги кадрових асоціацій для жінок, сьогодні в установах безпеки та оборони України немає таких асоціацій. Тим не менш, у червні 2017 року МВС організувало дводенний семінар із вивчення питання щодо створення асоціації

⁹⁰http://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/pdf_2017_01/20170113_2015_NCGP_National_Reports_Summary.pdf

⁹¹ Монтгомері, Рут. *Асоціації жіночого персоналу в секторі безпеки: Агенти змін?* Неперіодична доповідь ДКЗС – № 25 (ДКЗС: Женева, 2011 р.).

жіночої поліції. За результатами семінару, 12 учасників формували первинну робочу групу, відповідальність якої полягала б у керівництві розвитку асоціації.⁹²

Інший важливий здобуток - це створення міжсекторальної мережі жінок на керівних посадах в рамках оборонної реформи наприкінці 2016 року. Створення цієї мережі було ініційовано НАТО та воно включає жінок із сектора безпеки та оборони, членів Верховної Ради та медіа тощо. Ідея полягає в тому, що мережа збиратиметься щомісяця або раз на два місяці і вона функціонуватиме, як платформа для обміну досвідом та взаємної підтримки.

Не існує конкретної підтримки чи формальних програм наставництва для жінок, які працюють у будь-якій з охоплюваних установ, стосовно збільшення можливостей жінок і підготовки їх до виконання керівних ролей.

4.3 ВІДНОСИНИ З ГРОМАДОЮ

4.3.1 Громадське сприйняття

Більшість респондентів не були впевнені, чи були в останні роки проведені опитування громадської думки, чи ні, а Міністерство оборони повідомляє, що вони не провели жодного опитування. Опитування громадської думки проводилися в 2013 та 2015 роках на початку реформи поліції за підтримки Сполучених Штатів та Консультативної ради громадянського суспільства. Хоча дані в цих опитуваннях не розподілені за статтю, це дослідження, опубліковане в березні 2017 року Міжнародною радою з досліджень та обмінів (РМДО) і TNS, містить деякі статистичні дані з розбивкою за статтю. Це опитування показує, що жінки більш довіряють поліції, ніж чоловіки, і вони частіше повідомляють поліцію про насильство в сім'ї. З іншого боку, чоловіки вважають, що знають про поліцейську реформу більше, ніж жінки. На питання, чи є домашнє насильство проблемою в Україні, 47,7 % жінок та 38,7 % чоловіків відповіли, що це є проблемою.⁹³

Національна поліція є найбільш довіреною інституцією серед таких у секторі безпеки та оборони, відповідно до даних ОБСЄ щодо громадської думки. За даними Департаменту організаційно-аналітичного забезпечення та оперативного реагування Національної поліції, вони чекають указ про отримання мандата для проведення власних опитувань щодо сприйняття, а також незалежних опитувань, проведених соціологічними інституціями. Респонденти у Національній поліції визнають, що існує потреба в більш систематичному опитуванні громадської думки. Незважаючи на відсутність даних про громадську думку, респонденти громадянського суспільства вважають, що в результаті реформи та конфлікту збільшилась довіра до інституцій сектора.

⁹² Звіт із семінару «Створення асоціації жіночої поліції в Україні», Програма навчання сприяння поліції, липень 2017 року, стор. 1,11

⁹³ https://www.slideshare.net/MIA_Ukraine/ss-74067458?utm_source=slideshow02&utm_medium=ssemail&utm_campaign=share_slideshow_loggedout

4.3.2 Співпраця та консультації з громадянським суспільством

Існують обмежені дані про співпрацю та консультації з громадянським суспільством, і більшість респондентів в установах безпеки та оборони не знали про існування будь-яких діалогів з організаціями громадянського суспільства. У 2010 році Кабінет Міністрів України прийняв Постанову № 996 «Про забезпечення участі громадськості у формуванні та реалізації державної політики» з метою сприяння діалогу з громадянським суспільством шляхом створення консультативних рад громадянського суспільства в державних органах.⁹⁴

Хоча концепція консультативних рад громадянського суспільства забезпечує надання певних обіцянок, критики кажуть, що ці ради мають обмежений вплив і що їх повноваження мають бути підсилені.

6. ВИСНОВКИ

Протягом останніх років сектор безпеки та оборони України досяг певного прогресу щодо гендерної рівності, особливо після прийняття 2016 року першого Національного плану дій «Жінки, мир, безпека» (НАР 1325). НПД 1325 та плани дій щодо жінок, миру та безпеки, розроблені Міністерством оборони, МВС, Національною поліцією та Службами державної прикордонної служби, забезпечили сектор важливими стратегічними рішеннями. Тим не менш, ці рамки не повністю узгоджені з (СОБ), що є дорожньою картою оборонної реформи в Україні. Оскільки СОБ не враховує гендерної проблематики, а гендер не був врахований у впровадженні його п'яти Стратегічних цілей, існує потреба у розробці Стратегії гендерної рівності, відповідної до СОБ, щоб забезпечити, щоб гендер став частиною процесу реформ. Окрім планів дій, робочі групи з питань жінок, миру та безпеки, створені в Міністерстві оборони, МВС та Державній прикордонній службі, є важливими механізмами координації в секторі. Тим не менш, координація виконання планів дій «Жінки, мир та безпека» в установах сектора безпеки та оборони є обмеженою, а НПД щодо ЖМБ не мають міжвідомчого координаційного механізму (наприклад, робочої групи чи керівного комітету). Позитивним моментом є недавнє створення Міжвідомчої робочої групи з питань жінок, миру та безпеки в рамках Комісії з питань євроатлантичної інтеграції.

Ця оцінка виявила деякі позитивні зрушення, пов'язані з реалізацією порядку денного ЖМБ у секторі безпеки та оборони. Починаючи з минулого року для жінок було відкрито кілька бойових посад для солдатів та офіцерів, що дозволило жінкам перейти з інших посад (наприклад, кухарів та адміністративного персоналу) на офіційні бойові посади. Кількість жінок, які працюють в установах безпеки та оборони, зростає. Прикладом цього є Державна прикордонна служба України, яка збільшила від 2016 року до 2017 року частку жінок з 10 до 24 відсотків. Збільшення кількості жінок у секторі, здається, більше пов'язано із збільшенням кількості заявників, ніж цілеспрямованими заходами із збільшення кількості жінок. Нещодавно були внесені поправки до політики щодо декретної відпустки, щоб забезпечити, щоб роки декретної відпустки вважалися роками служби, що, як ми сподіваємось, збільшить можливості жінок для кар'єрного зростання та обіймання керівних посад. Також в

⁹⁴ <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/996-2010-%D0%BF>

Міністерстві юстиції було досягнуто деяких позитивних зрушень з точки зору оцінки потреб жінок у формі та чоботях.

Незважаючи на ці позитивні зрушення, гендер не розглядається як частина реформи сектора безпеки та оборони від лідерів галузі, а в результаті він не був інтегрований на стратегічному, операційному та тактичному рівнях. Інституції не проводять гендерний аналіз, а потреби чоловіків і жінок, хлопчиків та дівчат рідко враховуються при плануванні операцій або діяльності. Існує також необхідність перегляду та внесення поправок у законодавство та юридичну практику, щоб гарантувати, що вона є гендерною, і не містить дискримінаційної мови та положень. Прикладом є законодавство та юридична практика щодо переслідування насильства за ознакою статі, яке є недосконалим, суперечливим і не узгодженим з міжнародними стандартами та практикою. Деякі внутрішні документи та положення також суперечать принципам гендерної рівності, і їх потрібно змінювати або скасовувати, щоб сприяти гендерній рівності в установах. Незважаючи на те, що гендерні компоненти були включені в деякі тренінги у секторі, це не мало систематичного характеру, а також відсутній єдиний підхід щодо тлумачення гендерної політики та визначень серед навчальних закладів та навчальних центрів. Існує також слабкий зв'язок між темами, що висвітлюються, і повсякденною роботою установ у секторі безпеки та оборони й загальним розвитком та реформуванням цих установ.

Перешкодою для забезпечення пріоритетності гендеру є відсутність концептуального розуміння гендеру та гендерних питань серед працівників Сектора. Хоча більшість опитаних знали про міжнародні стандарти, НПД 1325 та свої інституційні зобов'язання щодо гендерної рівності, вони не запроваджували їх. Це означає, що відсутня достатня обізнаність про те, чому гендерна рівність є важливою, і чому жінки потрібні в секторі безпеки та оборони.

Як наслідок, дуже мало визнається або не визнається взагалі, що існує будь-яка дискримінація за ознакою статі або сексуальні домагання та сексуальне насильство. Існує обмежене розуміння того, що являють собою сексуальні домагання, і немає конкретних механізмів повідомлення про їх випадки. Звинувачення жертви також є проблемою, оскільки ідея про те, що жінки винні у сексуальному насильстві, видається досить поширеною. Ілюстрацією нездатності визнати силову динаміку між чоловіками та жінками та структурною нерівністю в Секторі є також переконання в тому, що чоловіки, як правило, піддаються дискримінації чи сексуальному насильству так само, як і жінки. Через відсутність визнання того, що в установах-учасниках існує дискримінація та сексуальні домагання, їй не приділяється багато уваги, а дані про те, наскільки є поширеними дискримінація та сексуальні домагання, також відсутні. Хоча неможливо встановити кількість працівників, які піддаються дискримінації та потерпають від сексуальних домагань щороку, є епізодичні докази того, що вони широко поширені в секторі.

Хоча більшість респондентів визнали, що в суспільстві існують гендерні стереотипи, що стосуються чоловіків і жінок, ще досить мало усвідомлення, як ці стереотипи та традиційні гендерні ролі негативно впливають на участь жінок та їх лідерство в секторі безпеки та оборони. Жінок рідко призначають на найвищі керівні посади, і вони значно рідше отримують підвищення, ніж чоловіки. Жінки перебувають у невідгідному положенні тому, що вони беруть майже всі декретні відпустки, і вони перебрали на себе основну відповідальність за дітей, у той час як чоловіки можуть повністю

зосередитися на своїй кар'єрі. Хоча жінки іноді ледь спроможні поєднувати сімейне життя з їх кар'єрою через великі обсяги роботи та тривалий робочий день, це також використовується як привід, щоб не висувати жінок на керівні посади. Розвиток ґендерних політик щодо співвідношення праці та приватного життя та підтримки жіночого персоналу з сім'ями має вирішальне значення для поліпшення умов життя для жінок.

Жінки також досі не мають доступу до численних бойових посад за законом, а загальні настрої цього сектора призводять до того, що жінки отримують посади, які не вважаються важкими чи небезпечними. Обґрунтування цього полягає в тому, що жінки, як матері, повинні бути захищені від небезпеки, тоді як відповідальність чоловіків - захищати жінок і дітей. Це посилює патріархальні норми та закріплює традиційні ґендерні ролі в секторі безпеки та оборони та й в суспільстві в цілому.

Не існує жодної системи чи процедур, що стосуються ґендерних питань, стосовно набору та служби жінок, а також майже відсутня або незначною є підтримка щодо підвищення потенціалу жінок та наставництва, які би сприяли лідерству жінок цій сфері. МВС створює мережу для жінок-працівників поліції, а НАТО створила мережу жінок-лідерів у реформі, але, окрім цього, відсутні асоціації працівників-жінок або інші механізми підтримки, де жінки можуть ділитися досвідом і механізмами подолання негативних наслідків. Ще одним бар'єром для збільшення кількості жінок, зайнятих у секторі, є те, що потреби жінок-членів персоналу часто не розглядаються з точки зору відповідності обладнання, окремих туалетів та душових кімнат, а також санітарно-гігієнічних продуктів.

Незважаючи на те, що жінки набагато частіше потерпають від дискримінації, ніж чоловіки, чоловіки також опиняються в невідгідному становищі, виконуючи традиційні ґендерні ролі в Секторі. Негативне ставлення до чоловіків, які беруть декретну відпустку, є розповсюдженим і ускладнює умови їх перебування вдома з дітьми. Деякі дискримінаційні правила проти чоловіків також були введені в контексті АТО, що обмежує можливості чоловіків взяти будь-яку відпустку по догляду за дітьми до закінчення конфлікту.

Завдяки цій оцінці стало зрозуміло, що інституції безпеки та оборони не мають адекватних знань та можливостей для забезпечення повної інтеграції ґендеру в процес реформ та не виконують свої зобов'язання в рамках НПД 1325 та інституційних планів дій щодо ЖМБ. Щоб вирішити це питання та прискорити його реалізацію, необхідно запровадити систему радників з ґендерних питань з досвідом у сфері ґендерних питань та в галузі інтегрування ґендерної проблематики. Незважаючи на те, що ідея створити систему громадських радників з ґендерних питань - це початок, який може забезпечити виконання важливого ґендерного аналізу та підтримку розвитку потенціалу, що необхідно для довгострокової діяльності - це система радників з ґендерних питань, яка має основу в секторі безпеки та оборони.

Незважаючи на виклики та прогалини, які були виявлені в цій оцінці, нинішні плани дій та робочі групи служать основою для створення механізмів подальшого просування порядку денного ЖМБ у секторі безпеки та оборони. За допомогою стратегії ґендерної рівності (узгодженої з СОБ), зміцнення механізмів координації та подання звітності, створення системи радників з ґендерних питань та зусиль щодо збільшення політичної волі та власності, реалізація набуває значного потенціалу.

Завданням для руху вперед буде забезпечення того, що гендерна рівність стає більше, ніж діяльністю «для галочки» і вона буде сприйнятою персоналом Сектора. Для досягнення цього необхідно збільшити обізнаність щодо важливості гендерної рівності, а також, чому жінки потрібні в установах, та переконати верховне керівництво, що гендер потребує повної інтеграції в процес реформ.

6. ТАБЛИЦЯ РЕКОМЕНДАЦІЙ

Рекомендації для Сектора безпеки та оборони та Кабінету Міністрів	
1.	<p><i>Стратегія гендерної рівності</i></p> <p>1.1 Розробити стратегію гендерної рівності та звернутися до всіх установ у секторі безпеки та оборони щодо узгодження своїх планів дій щодо ЖМБ із цією стратегією. Привести у відповідність стратегію рівності чоловіків і жінок з СОБ, НПД 1325 та цілями партнерства Україна-НАТО.</p> <p>1.2. Створити механізм щорічної звітності щодо Стратегії гендерної рівності (та інституційних планів дій ЖМБ) та регулярно подавати доповіді до офісу віце-прем'єр-міністра з питань євроатлантичної інтеграції, який потім подасть спільну доповідь до Верховної Ради та решти Кабінету Міністрів.</p> <p>1.3. Оцінити вплив Стратегії гендерної рівності як частини оцінки СОБ та включити його положення до роботи підкомітетів та робочих груп Комітету з питань реформ.</p> <p>1.4 Забезпечити пріоритетність Стратегії гендерної рівності над суперечливими політиками та документами.</p>
2.	<p><i>Координація</i></p> <p>2.1 Встановити внутрішні координаційні механізми для підтримки робочих груп з питань жінок, миру та безпеки та з'ясувати, які відомства несуть відповідальність за імплементацію планів дій щодо жінок, миру та безпеки.</p> <p>2.2 Відстоювати створення міжвідомчого координаційного механізму для реалізації НПД 1325 (наприклад, за допомогою керівного комітету або робочої групи).</p> <p>2.3 Підсилити ефективність робочих груп з питань жінок, миру та безпеки шляхом забезпечення їх виконання щомісячно або один раз на два місяці.</p>
3.	<p><i>Закони, політика та планування</i></p> <p>3.1 Оцінити, якою мірою національна/інституційна політика, правила та стандартні робочі процедури враховують гендерну проблематику та змінюють положення, що суперечать принципам гендерної рівності.</p> <p>3.2. Розробити інструкції щодо впровадження гендеру на стратегічному, операційному та тактичному рівнях установ (включаючи гендерний аналіз).</p> <p>3.3 Відстоювати позиції аж до повного скасування обмежень для служби жінок (наприклад, у статті 43 Конституції) з гарантуванням того факту, що вони можуть служити на всіх посадах у секторі безпеки та оборони, включаючи всі військові (бойові) посади (відповідно до цілей</p>

	<p>Партнерства НАТО щодо усунення правових перешкод, що заважають рівним можливостям).⁹⁵</p> <p>3.4 Відстоювати внесення змін до законодавства та практики щодо притягнення до відповідальності за ґендерне насильство, щоб забезпечити відповідність такого законодавства міжнародним стандартам та практиці.</p>
4.	<p><i>Звітність і контроль</i></p> <p>4.1 Запровадити спеціальний механізм подання скарг цивільним особам, що стосуються безпеки та оборонного сектора, щодо насильства, пов'язаного з ґендерними ознаками (включаючи сексуальне насильство, пов'язане з конфліктом) та інші порушення прав людини.</p> <p>4.2. Щорічно збирати та аналізувати дані з розбивкою за статтю щодо скарг працівників сфери безпеки та оборонного сектора та публікувати статистичні дані про кількість випадків ґендерного насильства, що чиниться персоналом.</p>
5.	<p><i>Інституційна культура</i></p> <p>5.1. Створити спеціальні механізми щодо подання скарг у разі сповіщення про дискримінацію, сексуальні домагання та зґвалтування у всіх установах сектора безпеки та оборони.</p> <p>5.2. Провести анонімні опитування персоналу сектора безпеки та оборони для кращого розуміння поширеності сексуальних домагань та насильства стосовно ґендерного насильства щодо персоналу в секторі.</p> <p>5.3 Повідомити всім співробітникам про те, що саме становить дискримінацію та сексуальні домагання, і про те, як подати скаргу.</p> <p>5.4. Переглянути кодекси поведінки та гарантувати, що в них йдеться про нетерпимість до дискримінації, сексуальних домагань, насильства за ознакою статі та відповідальність за повідомлення про будь-які пов'язані з ними справи до відповідних внутрішніх органів або поліції.</p>
6.	<p><i>Потенціал та навчання</i></p> <p>6.1 Забезпечити систематичне включення принципів ґендерної рівності до всіх службових тренінгів, а також проведення тренінгів у навчальних закладах та навчальних центрах. Посилити співпрацю між навчальними закладами та навчальними центрами й розробити єдиний підхід до визначень та тлумачень ґендерних політик. Упевнитися, що тренінги виходять за межі конкретних тем, а також містять більш широку ґендерну проблематику й включають розвиток та реформування самої системи безпеки та оборони. Зміцнювати зв'язки між темами, що розглядаються, та інституційними структурами, процедурами та повсякденною роботою установ.</p> <p>6.2 Включити питання, пов'язані з Резолюцією РБ ООН 1325 та ґендерною рівністю, в оцінку тренінгів та скласти дані про те, чи зросло розуміння цих питань в результаті навчання.</p>

⁹⁵ Цілі партнерства між Україною та НАТО з ґендерних аспектів.

6.3 Створити систему радників з ґендерних питань у секторі безпеки та оборони (на стратегічному, операційному та тактичному рівнях) у тісній співпраці з відповідними установами. Залучити радників з ґендерних питань, які мають досвід роботи в секторі, знайомі з відповідними структурами та мають авторитет серед своїх колег. Переконатися, що вони мають належні повноваження та підтримку для успішного виконання своїх завдань.

6.4 Запровадити систему координаторів з ґендерних питань у Міністерстві оборони та Генштабі, таким чином гарантуючи, що в кожному департаменті/підрозділі є свій/своя координатор з ґендерних питань, яка може інформувати радників з ґендерних питань та допомагати їм у роботі.

6.5 Проводити тренінги для радників і координаторів з ґендерних питань для надання їм належних інструментів та підвищення їх потенціалу стосовно виконання своїх завдань. Заохочувати радників з ґендерних питань брати участь у міжнародних тренінгах (наприклад, курсі радників з ґендерних питань «Північний центр з ґендерних питань у військових операціях» (ПЦГПВО)).

Проводити щорічні тренінги для членів робочих груп з питань ЖМБ щодо ґендерної рівності, маскулінності, актуальних та нових питань й розробки політики. Організовувати навчальні візити до країн - членів НАТО або країн-партнерів, щоб навчитися на досвіді запровадження порядку денного ЖМБ.

6.7 Упевнитися, що всі командувачі та керівники департаментів/підрозділів пройшли навчання з питань ґендерної рівності та вони заохочують ключових військових лідерів брати участь у міжнародних тренінгах з ґендерної рівності (наприклад, Північному центрі ґендерних питань, під час виконання військової операції в рамках щорічного семінару «Гідний лідер з ґендерних питань»).

6.8. Розробити навчальну програму для співробітників, що працюють в департаментах персоналу, щодо того, як уникати упереджень та дискримінації за ознакою статі у процесах набору персоналу та кар'єрного зростання.

7. *Персонал*

7.1. Розробити політику збереження особового складу за ознакою статі, з особливою підтримкою жінок в установах сектора безпеки та оборони, включаючи положення, що дозволяють персоналу збалансувати свою роботу з сімейними та піклувальними обов'язками.

7.2 Впроваджувати ґендерні процедури з набору, підвищення кваліфікації та навчання персоналу в відділах кадрів тому, яким чином уникнути упереджень та дискримінації й сприяти залученню жінок до служби в установах та їх кар'єрному зростанню.

7.3. Провести анонімні польові опитування з працівниками, які залишають службу, а також аналізувати та складати статистичні дані з розбивкою за статтю про плинність кадрів.

7.4 Вилучити дискримінаційні норми, які перешкоджають чоловікам брати декретну відпустку в контексті антитерористичної операції та активно підтримувати чоловіків, які беруть декретну відпустку, щоб уникнути негативного відношення та несприятливих коментарів колег.

	<p>7.5 Створити спеціальні програми наставництва/тренінгів для збільшення потенціалу жінок, щоб підвищувати їх компетенції для займання керівних посад.</p> <p>7.6. Запровадити персональні асоціації/мережі для жінок в установах Сектора, де жінки зможуть ділитися досвідом та підтримувати одна одну.</p> <p>7.7 Включити питання гендерної рівності у перелік обов'язків у посадових інструкціях для всіх командувачів та керівників департаментів.</p> <p>7.8. Оцінити, наскільки жінки змогли перейти на офіційні бойові посади внаслідок запровадження нещодавніх змін до законодавства та забезпечити, щоб жінки були поінформовані про можливості обіймати офіційні бойові посади.</p>
8.	<p><i>Стосунки зі спільнотою</i></p> <p>8.1. Проводити опитування громадської думки, включаючи конкретні питання щодо дискримінації, сексуальних домагань та насильства за ознакою статі, а також аналізу та складання статистичних даних з розбивкою за статтю щодо громадської думки.</p> <p>8.2. Запровадити механізми системної консультації з громадами та громадянським суспільством, зокрема з жінками та жіночими організаціями.</p> <p>8.3 Збільшувати кількість жіночих організацій в консультативних радах громадянського суспільства.</p>

ДОДАТОК: НЕДОЛІКИ У ЗБОРІ ДАНИХ

Пропозиції щодо збору даних та статистики	
1.	<p><i>Скарги на персонал, що працює у секторі безпеки</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Збирати та аналізувати дані з розбивкою за статтю про поширеність/кількість скарг громадян проти персоналу сектора безпеки та оборонного сектора щодо насильства за ознакою статі, включаючи сексуальні домагання, сексуальне насильство та експлуатацію, торгівлю людьми та домашнє насильство. Зібрати та аналізувати дані з розбивкою за статтю про поширеність/кількість скарг з боку персоналу проти персоналу сектора безпеки та оборонного сектора щодо сексуальних домагань та гендерно-обумовленого насильства. Збирати та аналізувати дані з розбивкою за статтю про поширеність/кількість скарг з боку персоналу проти персоналу сектора безпеки та оборонного сектора щодо гендерної дискримінації.
2.	<p><i>Інституційна культура</i></p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Проводити анонімні опитування персоналу в секторі безпеки та оборони для кращого розуміння ґендерних стереотипів/ролей щодо того, наскільки персонал має концептуальне розуміння ґендеру та ґендерних питань та необхідності належного ставлення до жінок та їх лідерства в Секторі. • Проводити анонімні опитування персоналу в секторі безпеки та оборони, щоб краще зрозуміти поширеність сексуальних домагань та ґендерного насильства щодо персоналу в Секторі.
3.	<p><i>Злочини за ґендерними ознаками</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Збирати та аналізувати дані з розбивкою за статтю про злочини за ґендерними ознаками, включаючи торгівлю людьми, домашнє насильство, сексуальні домагання та сексуальне насильство. • Щорічно збирати та аналізувати дані з розбивкою за статтю про кількість/відсоток випадків злочинів за ґендерними ознаками, про які повідомляється, які розслідуються, за якими ведуться судові процеси та виносяться вироки.
4.	<p><i>Проведення навчань</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Збирати та аналізувати дані з розбивкою за статтю про кількість/відсоток персоналу, який пройшов тренінг з Резолюції 1325 Ради Безпеки ООН та ґендерної рівності. Вказати тип навчання, ранг/рівень підготовки персоналу та години/дні, присвячені вивченню резолюції Ради Безпеки ООН 1325/проблем ґендерної рівності. • Включити питання, пов'язані з Резолюцією РБ ООН 1325 та проблемами ґендерної рівності, у оцінку тренінгів та скласти дані про те, чи підвищився рівень розуміння цих питань у результаті навчання.
5.	<p><i>Персонал</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Збирати та аналізувати дані з розбивкою за статтю про кількість/відсоток заявників, яких наймають на службу. • Збирати та аналізувати дані з розбивкою за статтю про кар'єрне зростання персоналу. • 7.3. Проводити анонімні польові опитування працівників, які залишають службу, а також аналізувати та складати статистичні дані з розбивкою за статтю про рух персоналу.

6.

Громадська думка

- Збирати та аналізувати дані з розбивкою за статтю щодо громадського сприйняття інституцій в секторі безпеки та оборони, включаючи послуги, які переважно використовуються жінками. Включити конкретні питання про дискримінацію, сексуальні домагання та насильство за ознакою статі у громадські опитування щодо громадської думки.