

Гендерні питання в секторі оборони

Каллум Уотсон



Про автора

Каллум Уотсон працює у Відділі гендеру та безпеки Центру ДКЗС, та у партнерстві з національними й регіональними установами оборонного сектору і сектору правосуддя реалізовує дослідницькі та навчальні проекти у сфері гендерної рівності та безпеки. Він спеціалізується на трансформаційному навчанні з питань гендерної рівності, домашнього насильства, сексуальних та гендерних домагань, гендерної упередженості, участі жінок-військовослужбовців у миротворчих операціях, а також на питаннях чоловіків та маскулінності. Каллум має ступінь магістра з міжнародних відносин від Інституту післядипломної освіти міжнародних та розвиткових студій в Женеві, а також ступінь бакалавра з питань міжнародних відносин від Лондонської школи економіки та політології.

Редакторка

Меган Бастік, Центр ДКЗС

Подяка

Центр ДКЗС, ОБСЄ/БДІПЛ та ООН Жінки хотіли би висловити подяку багатьом особам, які сприяли реалізації цього проекту, в тому числі учасникам семінару, який відбувся в грудні 2018 року в Женеві та був присвячений перегляду цього документу, а також особам, які редагували попередній текст цього інформаційно-методичного Посібника та вносили свої пропозиції щодо нього, а саме: Шаймі Алсарайре (ЗС Йорданії), Віксу Ендертону, Фітрі Бінтанг Тімур, Жану-Марі Кламенту, Теммі Еванс, Оріяні Феделі та Лоррейн Серрано (ДКЗС), Радмілі Даконович (Міністерство оборони Чорногорії), Айко Голвіківі, Полу Гуку (ЗС Канади), Пранай Калі (ЗС Індії), Крісу Кілмартіну, Хуставало Дороті Лінкс (Національні сили оборони Південної Африки), Яусу Мюллеру (Фонд підтримки гомосексуальності в збройних силах, ЗС Нідерландів); Бреду Орчарду та колегам з ООН Жінки, Грацієллі Павоне, Дженніфер Крофт, Йонні Науманен (ОБСЄ/БДІПЛ) та Дейзі Турне. Особлива подяка Марті Гіттоні з Центру ДКЗС за забезпечення координації під час підготовки цього Посібника.

ДКЗС дякує Швейцарії, Швеції та Міністерству міжнародного розвитку Великої Британії за підтримку, надану в зв'язку з публікацією цього інформаційно-методичного Посібника.

Цей посібник був опублікований у 2019 році як частина серії Gender and Security Sector Reform Toolkit Женевським центром демократичного контролю над збройними силами (DCAF) за підтримки Бюро ОБСЄ з демократичних інститутів та прав людини (БДІПЛ) й ООН-Жінки. Українську версію підготовано та опубліковано Координатором проектів ОБСЄ в Україні. Погляди та інформація, що містяться у виданні, не обов'язково відображають політику та позицію DCAF, БДІПЛ чи ООН-жінки, у випадку розбіжностей оригінальна англійська версія переважає.

Опубліковано у Швейцарії Женевським центром управління сектором безпеки (ДКЗС).

ДКЗС, Женева

П/С 1360

CH-1211 Женева 1

Швейцарія

Оформлення: Еліс Лейк Хаммонд (alichelh.co)

Фото на обкладинці: Почесна церемонія зустрічі в Аммані, ЗС Йорданії, 2019 © Голова Об'єднаного комітету начальників штабів /Домінік А. Пінейро.

© ДКЗС, ОБСЄ/БДІПЛ, ООН Жінки, 2020 рік

ДКЗС, ОБСЄ/БДІПЛ, ООН Жінки рекомендує використання, переклад та розповсюдження цієї публікації. Однак, ми просимо згадувати авторів у розділі «Подяка», цитувати матеріали і не змінювати зміст.

Цитувати як: Центр ДКЗС, ОБСЄ/БДІПЛ, ООН Жінки (2020 рік), «Управління сектором безпеки, реформа сектору безпеки та гендерні питання», Збірник інформаційно-методичних матеріалів «Гендерні питання в секторі безпеки». Женева: ДКЗС, ОБСЄ/БДІПЛ, ООН Жінки.

ISBN 978-617-7627-37-0

Збірник інформаційно-методичних матеріалів Центру ДКЗС, ОБСЄ/БДІПЛ, ООН Жінки «Гендерні питання в секторі безпеки»

Цей інформаційно-методичний Посібник входить до Збірника інформаційно-методичних матеріалів ДКЗС, ОБСЄ/ БДІПЛ, ООН Жінки «Гендерні питання в секторі безпеки», який складається з дев'яти інформаційно-методичних посібників та низки Концептуальних документів.

Інформаційно-методичні посібники:

1. Управління сектором безпеки, реформа сектору безпеки та гендерні питання
2. Гендерні питання в поліції
3. Гендерні питання в секторі оборони
4. Гендерні питання в секторі правосуддя
5. Гендерні питання в пенітенціарних закладах
6. Гендерні питання у прикордонній службі
7. Парламентський нагляд за сектором безпеки та гендерні питання
14. Гендерні питання в розвідувальних службах
15. Інтегрування гендерної перспективи в процеси розробки та моніторингу виконання проєктів для сектору безпеки та правосуддя

Концептуальні документи:

Порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 року, сектор безпеки та гендерна рівність

Застосування принципів управління сектором безпеки для реалізації Порядку денного «Жінки, мир, безпека»

Гендерні питання, запобігання насильницькому екстремізму та боротьба з тероризмом

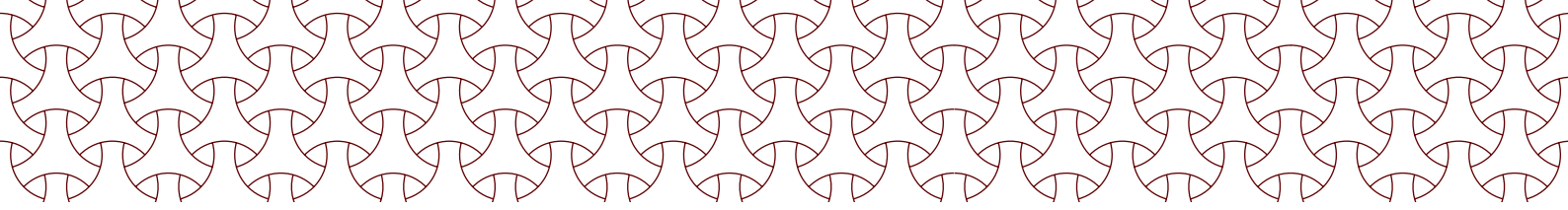
Гендерні питання та регулювання діяльності приватного сектору безпеки

Крім того, онлайн можна ознайомитись із Добіркою міжнародних і регіональних законів та правових актів, що стосуються гендерної рівності в секторі безпеки та правосуддя.

Збірник інформаційно-методичних матеріалів «Гендерні питання в секторі безпеки» розроблений на основі Збірника інформаційно-методичних матеріалів ДКЗС, ОБСЄ/БДІПЛ та UN-INSTRAW «Гендерні питання та реформа сектору безпеки», який був вперше опублікований у 2008 році. Разом із цим Збірником можна використовувати наступні інформаційно-методичні посібники щодо гендерних питань та реформи сектору безпеки:

8. Розробка національної політики щодо безпеки та гендерні питання
9. Нагляд з боку громадянського суспільства за сектором безпеки та гендерні питання
11. Аналіз, моніторинг, оцінка реформи сектору безпеки та гендерні питання
12. Підготовка з гендерних питань персоналу сектору безпеки
13. Впровадження резолюцій «Жінки, мир, безпека» до реформи сектору безпеки

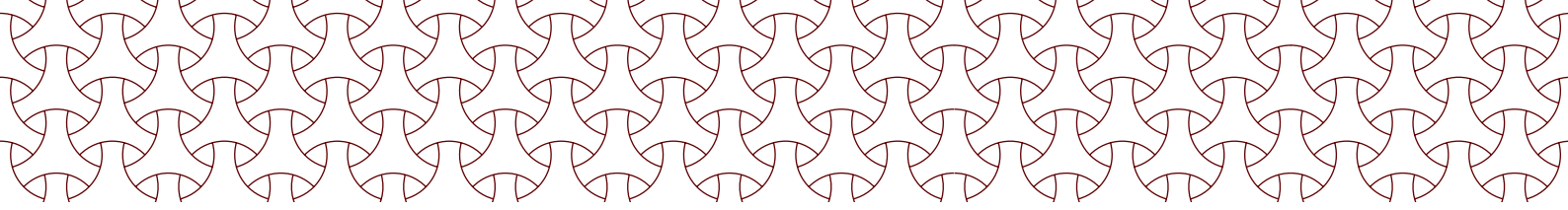




Зміст

1. Загальні відомості	1
1.1 Довідкова інформація	1
1.2 Аудиторія, на яку орієнтований цей посібник	2
1.3 Стислий зміст посібника	2
2. Чому гендерна рівність та інтегрування гендерної перспективи важливі в секторі оборони? . . 5	
2.1 Конфлікт та безпека мають гендерні аспекти	5
2.2 Установи сектору оборони потребують різноманітних навичок як жінок, так і чоловіків	8
2.3 Жінки потрібні, але недостатньо представлені у збройних силах	10
2.4 Національні, регіональні та міжнародні правові рамки вимагають від установ сектору оборони поважати та сприяти становленню гендерної рівності	12
2.5 Збройні сили мають потенціал для відстоювання гендерної рівності та інклюзивності в більш широкому суспільному контексті.	15
3. Як виглядав би сектор оборони, який сприяє гендерній рівності та інтегрує гендерну перспективу?	21
3.1 Забезпечення безпеки.	21
3.2 Управління обороною	22
3.3 Нагляд за обороною	24
4. Як сектор оборони може сприяти гендерній рівності та інтегрувати гендерну перспективу? . 29	
4.1 Розбудова підтримки керівництва та гендерних спроможностей	29
4.2 Створення правової та політичної основи для досягнення гендерної рівності	31
4.3 Сприяння гендерній рівності та розширенню різноманітності у збройних силах.	36
4.4 Інтеграція гендерної перспективи у військові операції	43
4.5 Інтеграція гендерної перспективи в механізми нагляду за обороною	55
5. Рекомендовані питання для інституційної самооцінки	61
6. Додаткові ресурси.	65





Акроніми

КЛДЖ	Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок
ЦВС	Цивільно-військове співробітництво
ОГС	Організація громадянського суспільства
КЗЖ	Команда залучення жінок
ГН	Гендерне насильство
ЗСЙ	Збройні сили Йорданії
ЛГБТІ	Лесбійка, гей, бісексуал, транс-людина та інтерсексуал
НПД	Національний план дій
НАТО	Північноатлантичний альянс
НІПЛ	Національна інституція з прав людини
СЕН	Сексуальна експлуатація та наруга
ООН	Організація Об'єднаних Націй
США	Сполучені Штати Америки
ЖМБ	Жінки, мир, безпека



1. Загальні відомості

1.1 Довідкова інформація

Більше десяти років минуло з моменту публікації Збірника інформаційно-методичних матеріалів Центру ДКЗС, ОБСЄ/БДІПЛ та Міжнародного навчального й науково-дослідного інституту ООН (UN-INSTRAW) щодо поліпшення становища жінок «Гендерні питання у секторі безпеки». Відтоді було прийнято низку резолюцій Ради Безпеки ООН щодо жінок, миру та безпеки (ЖМБ). Вони відображають все більш поглиблене розуміння зв'язків між участю жінок, гендерною рівністю, безпекою та розвитком. Паралельно розширилося розуміння гендеру, яке вийшло за межі фокусу лише на жінках і почало також брати до уваги питання чоловіків і маскулітності, а також взаємний зв'язок між гендерною дискримінацією і дискримінацією на основі сексуальної орієнтації чи гендерної ідентичності. Гендерна нерівність та негативний вплив конфлікту на жінок, чоловіків, дівчат та хлопців розглядаються не як неминучі наслідки, а як наслідок невідповідних законів, політик та практик.

Донедавна, міркування про гендерну проблематику означало для збройних сил та інших установ сектору оборони інтеграцію жінок*. Незважаючи на те, що вона залишається важливим пріоритетом, зараз багато установ сектору оборони також зосереджуються на тому, що саме означає інтегрувати гендерний аспект у військові операції та яким чином гендерна динаміка впливає на захист цивільних осіб, які перебувають у конфліктних ситуаціях. За останнє десятиліття у збройних силах та інших установах сектору оборони працює дедалі більше гендерних спеціалістів, таких як консультанти з гендерних питань, гендерні координатори, консультанти з питань захисту жінок та команди залучення жінок (КЗЖ). У деяких збройних силах, а також в інших частинах оборонного сектору^ та ряді ключових організацій безпеки, жінки досягають керівних ролей.

Прагнення до гендерної рівності у збройних силах та інших установах сектору оборони вимагає зрушень в інституційній культурі та переорієнтації того, яким чином оборона сприяє більш широкому просуванню гендерної рівності в суспільстві. Це вимагає перегляду поняття небезпеки та того, як оборонний сектор готовий реагувати на гендерні загрози державі та окремим особам. Це також передбачає перегляд того, які люди, вміння та цінності потрібні сучасним оборонним силам. Хоча це може видатися амбітним, багато оборонних інституцій вже проводять інноваційні та потенційно трансформаційні заходи для просування гендерної рівності та інтеграції гендерної перспективи – що було б неможливо уявити собі десять-двадцять років тому.

В цьому новому Збірнику інформаційно-методичних матеріалів ДКЗС, ОБСЄ/БДІПЛ, ООН Жінки «Гендерні питання у секторі безпеки» подано основні висновки, зроблені протягом останнього десятиліття просування гендерної рівності в секторі безпеки та правосуддя. Цей

* У цьому Посібнику термін «збройні сили» означає всі гілки збройних сил, включаючи цивільний особовий склад (див. ДКЗС РОС, Збройні Сили); а термін «установи сектору оборони» стосується збройних сил, оборонних коледжів та академій, міністерств оборони та органів оборони національного рівня.

^ У цьому Посібнику термін «сектор оборони» відноситься до збройних сил, їх політичного керівництва (головнокомандувач, Міністерство оборони), контролюючих органів виконавчої влади (президент, прем'єр-міністр) та інших державних установ, які постійно або періодично беруть участь у оборонних питаннях (див. ДКЗС РОС, оборонна реформа). Цей посібник не стосується постачальників комерційних послуг в оборонній галузі; для цього зверніться до Концептуального документу «Регулювання гендерної та приватної безпеки».

Зображення: службовці національних ВПС на військовому параді в Домініканській Республіці, 2017 © Домініканська республіка / Алехандро Сантос.

Збірник публікується з метою розповсюдження відомостей про позитивні напрацювання, які виникли нещодавно або тільки розробляються, а також аналізу того, як вони були розроблені. Цей Збірник призначений для надання допомоги інституціям сектору безпеки та правосуддя в інтегруванні гендерної перспективи: необхідно не просто збільшувати кількість жінок в секторі, а й підвищувати рівень обізнаності щодо різних гендерних потреб всього населення та оперативно враховувати такі потреби. При цьому основним пріоритетом завжди має бути увага до потреб жінок і дівчат у сфері безпеки та правосуддя, якими часто нехтують.

Ми сподіваємось, що Збірник інформаційно-методичних матеріалів «Гендерні питання в секторі безпеки» у багатьох відношеннях стане в нагоді різним користувачам. Наприклад, він може слугувати джерелом відомостей про позитивні напрацювання і зроблені висновки та інформаційною основою для нової політики, програм, стратегій та процедур; він може бути джерелом ідей щодо моніторингу та нагляду, а також фактологічною базою для підкріплення адвокаційної роботи та навчання.*

1.2 Аудиторія, на яку орієнтований цей посібник

Цей Посібник призначений для практиків, які займаються темами, пов'язаними з гендерною проблематикою, миром та безпекою, з акцентом на оборонний сектор. Сюди входить персонал збройних сил, міністерств оборони, регіональних установ безпеки, міжнародних організацій та багатосторонніх польових місій, які прагнуть дізнатися більше про застосування гендерної перспективи у своїй роботі. Він також призначений для осіб, які працюють над темами, пов'язаними з гендером і різноманітністю, або підтримують реалізацію резолюцій Ради Безпеки ООН «Жінки, мир, безпека» (ЖМБ), включаючи розробку та реалізацію національних планів дій щодо ЖМБ.

Крім того, цей Посібник призначений для надання доступної інформації про важливість гендерної перспективи та гендерної рівності в установах сектору оборони для цивільних учасників процесу нагляду за обороною. Зокрема, йдеться про парламенти, інституції Омбудсмена, національні інституції з прав людини (НІПЛ), науковців та організації громадянського суспільства (ОГС).

1.3 Стислий зміст посібника

У Розділі 2 розглядається, чому для збройних сил та інших установ сектору оборони важливо інтегрувати гендерну перспективу та сприяти гендерній рівності. Він пояснює, як розуміння конфлікту та безпеки потребує гендерного аналізу конфлікту. Він підкреслює необхідність для збройних сил застосовувати гендерну перспективу як у межах своєї установи, так і ззовні, щоби досягти максимальної оперативної ефективності. Він також окреслює деякі ключові правові та політичні рамки, які вимагають від збройних сил забороняти дискримінацію, запобігати гендерному насильству та сприяти рівній участі жінок. Розділ завершується вивченням потенціалу, який можуть реалізувати збройні сили та інші установи сектору оборони для розширення можливостей жінок, чоловіків та ЛГБТІ у своїх країнах.^

Розділ 3 описує бачення того, як виглядає сектор оборони, що сприяє гендерній рівності та інтегрує гендерну перспективу. По-перше, він описує, як здатність збройних сил та інших установ сектору оборони забезпечити безпеку буде оптимізована за допомогою ґрунтового гендерного аналізу та надання найкращих робочих умов найталановитішим людям. По-друге, він окреслює, як працюють практики управління обороною для усунення дискримінації та сприяння гендерній рівності. По-третє, він детально описує, як механізми моніторингу та нагляду забезпечують, аби збройні сили та інші установи сектору оборони продовжували вдосконалюватися та розвиватися у відповідь на потреби, що постійно еволюціонують.

Розділ 4 дає практичні рекомендації щодо того, як збройні сили та інші установи сектору оборони, підтримувані ефективним зовнішнім наглядом, можуть досягти гендерної рівності та ефективної інтеграції гендерної перспективи. Він зосереджується на ключових необхідних та наскрізних пріоритетах: керівництві та правових й політичних рамках. Потім він зосереджується на особовому складі: сприянні гендерній рівності та розширенню різноманітності за рахунок рекрутування та кар'єрного розвитку, та одночасному викоріненні дискримінації, домагань та зловживань. Він описує, як особовий склад у кожному з штабних відділень збройних сил (J1 – J9) може інтегрувати гендерну перспективу в контексті військових операцій. Потім у цьому розділі розглянуті механізми зовнішнього нагляду, а також те, яким чином парламент, інститути омбудсмена та НІПЛ, а також громадянське суспільство, можуть здійснювати моніторинг та керівництво збройними силами та іншими оборонними установами щодо гендерної рівності та гендерної перспективи.

У Розділі 5 викладено декілька рекомендованих питань щодо інституційної самооцінки для встановлення пріоритетів та наступних кроків щодо інтеграції гендерної перспективи і просування гендерної рівності.

У Розділі 6 перераховано інші корисні ресурси для підтримки роботи з гендерної рівності та гендерної перспективи в збройних силах і в секторі оборони в цілому.

В інших Інформаційно-методичних посібниках та Концептуальних документах цього Збірника розглядаються конкретні питання, пов'язані з безпекою та правосуддям, а також суб'єктами, які їх забезпечують, при цьому основна увага приділяється тому, що собою являє гендерна рівність та як її забезпечити в конкретних секторах (див. стор. і). Передбачається, що цей Збірник інформаційно-методичних матеріалів має застосовуватися як єдиний комплекс, при цьому читачам слід користуватися різними посібниками та Концептуальними документами в рамках цього комплексу для отримання більш докладної інформації щодо аспектів, які їх цікавлять.

[^] Для цілей цього посібника словосполучення «гендерне насильство» використовується для позначення всіх шкідливих діянь, завданих комусь через нормативні допущення щодо їх статі. ГН – це загальний термін для будь-якого шкідливого діяння, вчиненого проти волі людини і заснованого на соціальних (гендерних) відмінностях між жінками та чоловіками. Характер і ступінь конкретних типів ГН різняться в різних культурах, країнах та регіонах. Приклади включають сексуальне насильство, включаючи сексуальну експлуатацію / зловживання та торгівлю людьми для сексуальної експлуатації; домашнє насильство; вимушений / ранній шлюб; шкідливі традиційні практики, такі як каліцтво жіночих статевих органів; вбивства заради честі; успадкування вдови; а також гомофобне та трансфобне насильство.

Див. ООН Жінки (2019) «Глосарій гендерної рівності», <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36>; Верховний комісар ООН з прав людини (2011 р.) «Дискримінаційні закони та практики та акти насильства щодо осіб на основі їх сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності», док. А / HRC / 19/41, 17 листопада, абз. 20.

Акронім ЛГБТІ, що означає «лесбійка, гей, бісексуал, транс-людина та інтерсексуал», докладно обговорюється в Посібнику 1 «Управління сектором безпеки, реформа сектору безпеки та гендер».



2. Чому гендерна рівність та інтегрування гендерної перспективи важливі в секторі оборони?

У цьому розділі викладено, чому працівникам оборонного сектору важливо застосовувати гендерну перспективу до своєї роботи з оперативної, правової та моральної точки зору. По-перше, в ньому обґрунтовано, чому це потрібно робити. Міжнародні, регіональні та національні закони передбачають, що жінкам і чоловікам слід надавати рівне право на службу у збройних силах, а права людини жінок, чоловіків та ЛГБТІ повинні бути захищені та розвинені. Збройні сили та інші установи сектору оборони мають потенціал зробити позитивний внесок у встановлення гендерної рівності у суспільствах, в яких вони працюють, спростовуючи гендерні стереотипи та запобігаючи дискримінації. По-друге, в ньому стверджується, що важливо робити все правильно. Підтримка найвищого рівня операційної ефективності тягне за собою використання всього потенціалу різноманітної робочої сили, жінок та чоловіків з різними перспективами та набором кваліфікацій. Крім того, оборонний сектор повинен мати можливість застосовувати гендерну перспективу, щоби повністю зрозуміти і реагувати на загрози державі та безпеці людини.

Багато держав та міжнародних організацій зобов'язалися збільшити участь жінок у збройних силах і міжнародних місіях та інтегрувати гендерні аспекти у військові операції, в тому числі за допомогою НПД щодо ЖМБ.*

2.1 Конфлікт та безпека мають гендерні аспекти

Під час епохи «холодної війни», говорячи про міжнародну безпеку, більшість людей мали на увазі війни між різними країнами, озброєння та фізичне насильство. Багато основних глобальних загроз безпеці, які ознаменували кінець ХХ століття та початок ХХІ століття, не відповідали цій моделі. Конфлікти, як правило, включали велику кількість недержавних озброєних формувань. Основними проблемами безпеки стали тероризм та екстремістське насильство, кризи в галузі охорони здоров'я, стихійні лиха, кіберзлочинність та зміни клімату.

Невдоволення традиційними, державоорієнтованими визначеннями безпеки, призвело до появи додаткової концепції «безпеки людини». Це допомогло висвітлити зв'язки між різними формами незахищеності. Наприклад, зміна клімату (загроза екологічній безпеці) може спричинити посуху, яка спричинить голод (безпека здоров'я) та втрату засобів для існування фермерів (економічна безпека). Коли люди мігрують у відповідь на зміни клімату, це може створити напругу у відносинах з новими приймаючими громадами (безпека громади) та наразити людей на більш високий ризик насильницьких злочинів (особиста безпека). Ці небезпеки, окремо або в поєднанні, можуть у свою чергу загрожувати національній безпеці.

* Уроки, отримані стосовно НПД щодо ЖМБ, обговорюються в Посібнику 1 «Управління сектором безпеки, реформа сектору безпеки та гендерні питання».

Зображення: солдати збройних сил Малаві під час навчального розгортання сил, організованого армією США. Африка, 2013 © Контингент ЗС США в Африці / Бред Копас.

Зображення: солдати збройних сил Малаві під час навчального розгортання сил, організованого армією США. Африка, 2013 © Контингент ЗС США в Африці / Бред Копас..

Аналіз розвитку, безпеки та конфліктів через призму безпеки людини показує, що рівень незахищеності суттєво відрізняється між жінками та чоловіками, як у світі взагалі, так і в окремії спільноті.¹ Наприклад, чоловіки отримують середню зарплату, за даними Міжнародної організації праці, в середньому на 19 відсотків більше, ніж жінки;² чоловіки, як правило, мають вищу економічну безпеку. З іншого боку, чоловіки, як правило, виконують більш небезпечні роботи, що може зробити їх менш захищеними, аніж жінок, якщо йдеться про здоров'я та особисту безпеку.

Жінки та чоловіки

Ситуації збройного конфлікту та нестабільності держави по-різному впливають на жінок, чоловіків, хлопців та дівчат. Таким чином, гендерний аналіз конфлікту повинен визначити диференційовані ризики для жінок і чоловіків, а також зрозуміти, як ці ризики відрізняються між різними групами жінок та чоловіків в залежності від соціального класу, раси, інвалідності, рівня бідності, етнічної приналежності, релігійного походження, сексуальної орієнтації, віку та інших маркерів різниці (так званий «інтерсекціональний» аналіз). *

Загалом, під час конфлікту чоловіки частіше зазнають насильницького або примусового вербування, ув'язнення та інших прямих короточасних наслідків. На жінок частіше впливають середньо-та довгострокові наслідки, спричинені ні сукупним впливом нестачі їжі, дефіциту медичної допомоги та сексуального насильства. Про це свідчать дані, що порівнюють, яким чином конфлікт впливає на тривалість життя жінок та чоловіків. Через поєднання соціологічних та біологічних факторів, жінки живуть в середньому на 4,4 роки довше, ніж чоловіки.³ Дослідження показують, що цей «гендерний розрив» може спочатку розширитися під час збройного конфлікту, оскільки як прямий результат конфлікту на полі бою чи іншим чином гине більше чоловіків, ніж жінок. Але в довгостроковій перспективі, якщо вимірювати непрямі жертви конфлікту, конфлікт скорочує тривалість життя у жінок більше, ніж у чоловіків. Конфлікт посилює наслідки гендерної нерівності: він знижує доходи та збільшує ціни, особливо на предмети першої необхідності, такі як їжа, чиста вода та медичне обслуговування, а жінки мають ще менший доступ до їжі у періоди дефіциту. Конфлікт спричиняє тенденцію до збільшення материнської смертності через відсутність доступу до контрацепції, безпечних абортів та акушерської допомоги в той час, як поширеність сексуального насильства збільшується. Ситуація може погіршитися, коли населення переміщується в табори і стикається з нестачею основних послуг та підвищенням рівня захворюваності, а також підвищеним ризиком насильства.⁴

Крім того, під час збройного конфлікту традиційні суспільні порядки, включаючи гендерні ролі[^], порушуються. Таким чином, конфлікт може забезпечити різні можливості для жінок, які можуть взяти на себе нові ролі на ринку праці або стати більш соціально та політично активними. Хоча запобігання конфлікту завжди бажане, постконфліктне врегулювання може забезпечити можливість для збереження досягнень у розширенні можливостей жінок, тим самим збільшуючи перспективи миру та розвитку. І навпаки, такий прогрес не може бути забезпечений, якщо вони не будуть прямо захищені у постконфліктних мирних договорах⁵ (див. Блок 1 про приклад такої динаміки в Сальвадорі).

На додаток, розуміння першопричин конфліктів передбачає звернення уваги на гендерні норми. Наприклад, молоді чоловіки в таборах внутрішніх переміщень на півночі Уганди, які мають обмаль можливостей для працевлаштування, а отже, низький соціальний статус, як повідомляється, приєднувалися до збройних груп, щоб отримати доступ до жінок або добути гроші на виплату посагу.⁶ У декількох конфліктах, таких як в Непалі та Колумбії, жінки повідомляють, що вони приєднувалися до збройних груп з революційними ідеологіями, аби уникнути обмежувальних гендерних норм вдома та пов'язаного з ними гендерного насильства.⁷

* «Інтерсекціональність» більш докладно обговорюється в Посібнику 1 «Управління сектором безпеки, реформа сектору безпеки та гендерні питання». Посібник 15 «Інтеграція гендерних питань у розробку та моніторинг проєктів для сектору безпеки та правосуддя» пояснює, як проводити інтерсекційний гендерний аналіз.

[^] «Гендер» та «гендерні ролі» детально обговорюються в Посібнику 1 «Управління сектором безпеки, реформа сектору безпеки та гендерні питання».

Блок 1: Гендерний аналіз громадянської війни в Сальвадорі

Під час громадянської війни в Сальвадорі між 1979 і 1992 рр. багато чоловіків залишили свої будинки, щоби воювати або уникнути загрози самосуду та вбивства. Це підняло багатьох жінок на роль голови домогосподарства. Як наслідок, жінки все частіше стали брати участь у рухах громадянського суспільства, вимагаючи, щоби уряд вирішував економічні проблеми, реагував на порушення прав людини та вносив зміни у закони, які дискримінують жінок. Деякі жінки займали збройні посади у повстанських рухах.

Війна, безсумнівно, виступала каталізатором розширення можливостей жінок, але ціною покладання великого додаткового тягаря на фізичний та економічний добробут жінки. Незважаючи на присутність жінок-командирів за столом миру, Чапультепекські мирні угоди, які були згодом укладені, не намагалися ані забезпечити досягнення гендерної рівності, ані вирішити питання дискримінаційного ставлення до жінок. Сьогодні жінки у Сальвадорі стикаються з таким рівнем вбивств та сексуального і домашнього насильства, який перевищує рівень насильства під час конфлікту, значною мірою тому, що винуватці – включаючи членів сім'ї – здатні безкарно вчиняти ГН. Ці набуті насильницькі риси поведінки є спадщиною конфлікту.

Джерела: К. Вебстер, К. Чен та К. Бердслі (2019) «Конфлікти, мир та еволюція розширення можливостей жінок», Міжнародна організація 73 (2), с. 255-289 на стор 276-277; Ініціатива про спокійну дипломатію (2010) «SCR 1325 та участь жінок: Оперативні рекомендації щодо вирішення конфліктів та мирних процесів», «Колчестер: Ініціатива про тиху дипломатію, с. 30; К. Мусало (2019) «Сальвадор – мир, гірший за війну: насильство, гендер та недалеке правове реагування», Єльський журнал права та фемінізму 30 (1), с. 3-97, с. 37-46.

ЛГБТІ-люди

Збройний конфлікт також може підвищити ризик насильства щодо ЛГБТІ-людей та громад. Прикладом може слугувати насильство з боку так званої Ісламської держави Іраку та Леванту. Коли Сирія почала запровадження обов'язкової військової служби під час конфлікту, сирійські геї та трансгендерні чоловіки зіткнулися з важким вибором: служити в середовищі з високим ризиком утисків, переховуватися або втекти з країни. У деяких випадках їхні родини припиняли зв'язки з ними, або ризикували бути підданими утискам з боку уряду.⁸ ЛГБТІ-люди піддаються особливому ризику, коли їх переміщено далеко від дому та мереж підтримки, і вони можуть бути змушені тікати в країни, де стикаються з криміналізацією.⁹ У 2015 році, Рада Безпеки ООН провела своє перше засідання щодо прав людей різної сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності.¹⁰

Програми жінок, миру, безпеки та підтримка Порядку денного миру

Гендерні аналізи конфліктів та їхніх наслідків мають давню історію. Підсумковий документ Четвертої всесвітньої конференції зі становища жінок 1995 року, відомий як Пекінська платформа дій, містив розділ про жінок та збройні конфлікти. Він закликав визнати, що конфлікт впливає на жінок і чоловіків по-різному і що управління збройними конфліктами та постконфліктне відновлення повинні враховувати захист прав та тіл жінок, запобігання гендерному і сексуальному насильству та участь жінок у розбудові миру. Прийняття у 2000 році Резолюції 1325 Ради Безпеки ООН, в якій ОГС відіграли важливу роль, стало важливим орієнтиром, встановивши зв'язок між гендером та безпекою і підтвердивши роль жінки протягом усього конфліктного циклу. Резолюція Ради Безпеки 1820, прийнята в 2008 році, спеціально засуджувала сексуальне насильство як тактику війни. Ці резолюції були покладені в основу Порядку денного ЖМБ (див. Блок 2).¹¹

Блок 2: Порядок денний «Жінки, мир та безпека»

У 2000 році була прийнята революційна Резолюція Ради Безпеки ООН 1325. Вона визнає, що жінки та чоловіки мають різний досвід конфлікту, різні потреби після конфлікту, різні погляди на причини і наслідки конфлікту та різний внесок у процес побудови миру. Згодом Рада Безпеки ООН ухвалила ще дев'ять резолюцій (на момент написання), присвячених жінкам та конфліктам, включаючи Порядок денний ЖМБ. Цілі порядку денного ЖМБ:

- ✦ сприяти гендерній рівності та посилювати участь жінок у всіх аспектах запобігання конфліктам, мирних процесів, миротворчих операцій та розбудови миру;
- ✦ покращити захист жінок у конфліктних ситуаціях та припинити сексуальне насильство і безкарність за ці злочини;
- ✦ забезпечити, щоби міжнародна участь у конфліктних ситуаціях враховувала конкретні потреби жінок та покращувала захист прав жінок.

Для подальшого обговорення див. Концептуальний документ «Підхід до управління сектором безпеки щодо ЖМБ»

Хоча Порядок денний ЖМБ в основному зосереджений на жінках і дівчатах, він визнає необхідність залучення чоловіків та хлопців до боротьби з насильством над жінками, а також те, що чоловіки та хлопчики теж є жертвами сексуального насильства під час конфлікту (як це було зафіксовано, наприклад, у Демократичній Республіці Конго, Боснії та Герцеговині, Сирії та Лівії).¹² Аналіз гендерних конфліктів, крім того, досліджував, яким чином ворогуючі сторони можуть маніпулювати соціальним розумінням маскуліності для заохочення чоловіків до боротьби, або остракізму тих, хто відмовляється воювати.

У 2018 році, Генеральний секретар ООН Антоніо Гутеррес повторно наголосив на зв'язку між безпекою, розвитком та правами людини, а особливо, між гендерною рівністю та стійкістю до конфліктів і запобігання ним – у Постійній програмі миру.* Повна участь жінок у суспільному житті та на всіх рівнях прийняття рішень у сфері безпеки, розвитку та прав людини має важливе значення для забезпечення миру та процвітання. По-перше, жіноча безпека, економічне зміцнення та захист від порушень прав людини не можуть бути досягнуті без врахування жіночого голосу та участі жінок у розбудові миру. По-друге, невикористання політичної та економічної енергії всіх верств суспільства загрожує сталості будь-яких зусиль для побудови мирних суспільств. Таким чином, усі заходи, пов'язані з підтримкою миру, розбудовою миру, просуванням прав людини та сталим розвитком, повинні підтримуватися ґрунтовним гендерним аналізом (обговорюється у розділі 4.4). Визнаючи зв'язок між гендерною рівністю, безпекою та миром, Постійна програма миру розбудовує та зміцнює Порядок денний сталого розвитку до 2030 року[^] та Порядок денний ЖМБ.

2.2 Установи сектору оборони потребують різноманітних навичок як жінок, так і чоловіків

Установи оборони мають нові ролі, включаючи захист мирного населення

Загрози, на які повинні відповісти сьгоднішні військові, є складними, часто включають велику кількість розрізнених недержавних учасників, включаючи терористичні групи. Зіткнення на традиційному полі бою стають все більш рідкісним явищем, оскільки натомість збройні сили розгортаються та використовуються у складних місцевих та оперативних умовах за наявності безлічі розрізнених учасників, в тому числі осіб, що не є учасниками бойових дій. Поширення дезінформації, наприклад, для впливу на вибори, та ризик кібератак на основну інфраструктуру створюють таку суттєву загрозу, що сектори оборони все більше звертають увагу на психологічні та кібер-війни.**

* Див. Звіт ООН (2018) «Будівництво та підтримка миру», доповідь Генерального секретаря ООН, Док. А / 72/707 – S / 2018/43, 28 січня.

[^] Див. Концептуальний документ: «Порядок денний сталого розвитку до 2030 року, сектор безпеки та гендерна рівність».

** Для загальної дискусії щодо зміни ролі збройних сил див. ДКЗС (2015) Збройні сили, серія Backgrounder SSR, Женева: ДКЗС.

Крім того, багато збройних сил відіграють певну роль у цивільній безпеці у співпраці з іншими державними установами. Ці внутрішні ролі можуть включати допомогу правоохоронним органам, реагування на надзвичайні ситуації в країні та природні катастрофи, захист життєво важливої інфраструктури, освіти, дослідження та розвиток. У деяких країнах Латинської Америки, Південно-Східної Азії та Африки ця допоміжна роль має давню історію. У більшості країн Європи та Північної Америки розгортання збройних сил всередині країни стає дедалі більш звичним, але це все ще вважається винятком, а не нормою.¹³

Третя роль – дуже важлива у великих державах, які надають військовий контингент, таких як Бангладеш та Ефіопія – це розгортання збройних сил у гуманітарних, миротворчих та стабілізаційних місіях. Це включає миротворчі місії під егідою ООН або таких регіональних організацій, як Європейський Союз і Африканський Союз, та місії із запобігання незаконній діяльності в морі, наприклад, військово-морські сили Європейського Союзу в Сомалі (проти дія піратства) та Середземномор'ї (проти дія контрабанди мігрантів). Багато країн також підтримують розбудову спроможності та розбудову оборонних інституцій у країнах-партнерах – або у двосторонньому форматі, або через такі організації, як НАТО.

Захист мирних жителів включено у більшість мандатів ООН з підтримки миру починаючи з 1999 року.¹⁴ Крім того, затвердження Генеральною Асамблеєю ООН «Обов'язку захищати» у 2005 році стало прямим твердженням про те, що державність тягне за собою відповідальність за запобігання масовим злочинам, а також про те, що міжнародна спільнота має обов'язок діяти колективно з цією метою, якщо суверенна держава не в змозі це зробити.¹⁵ Обидві ці тенденції вказують на зміну ролі збройних сил та інших оборонних інституцій і сприяють їхній зміні, відходячи від лише захисту суверенітету до захисту людей та їхніх прав.

Установи сектору оборони потребують нових та різноманітних навичок

Зростаюча складність військових операцій вимагає від особового складу спеціалізованих навичок у широкому діапазоні галузей, таких як мови, психологія, інформаційні технології та інженерія. Набір особового складу з цими різноманітними навичками вимагає залучення кандидатів, які, можливо, раніше не розглядали військову кар'єру на ринку праці, де оборонний сектор повинен конкурувати з іншими урядовими відомствами та приватним сектором. Навіть у більш традиційних ролях для ведення бойових дій технічний прогрес означає, що потрібно менше солдатів піхоти, а сила верхньої частини тіла має менший вплив на ефективність бойових дій.¹⁶ Важливими є навички з роботи в команді, спілкування та вміння працювати в різних культурних умовах.

Ці нові стратегічні та оперативні вимоги, а також зміни у широкому суспільстві, спонукають багато збройних сил до всебічного перегляду критеріїв рекрутування та відбору. Частиною цього переходу є для багатьох збройних сил визнання того, що вони мають в своїх лавах недостатню чисельність жінок і, крім того, історично здійснюють рекрутування з відносно вузького прошарку суспільства.

ЛГБТІ-особам також було заборонено служити у багатьох збройних силах.* Збройні сили щонайменше 50 держав мають чітку політику, яка підтверджує, що лесбійки, геї та бісексуали можуть служити. Вісімнадцять країн (включаючи одинадцять членів НАТО) дозволяють трансгендерним людям служити у своїх збройних силах, а саме Австралія, Австрія, Бельгія, Болівія, Канада, Чехія, Данія, Естонія, Фінляндія, Франція, Німеччина, Ізраїль, Нідерланди, Нова Зеландія, Норвегія, Іспанія, Швеція та Великобританія. Тим не менше, залишаються збройні сили, де всі посади закриті для ЛГБТІ-людей.¹⁷ У країнах, де гомосексуалізм є незаконним або військовослужбовцям заборонено вступати в одностатеві стосунки, службовці збройних сил часом ставали об'єктом вкрай втручальних розслідувань щодо власного приватного життя, і на них здійснювався тиск з вимогою зізнатися під загрозою оприлюднення результатів цих

* Рекомендації щодо політики на підтримку залучення та створення рівних можливостей для ЛГБТІ-особового складу можна знайти у Дж. Полчара, Т. Швейса, П. Мартена та Дж. Галдігі (2014). *ЛГБТ-військовий особовий склад: Стратегічне бачення інклюзії*, Гаага: Гаазький центр стратегічних досліджень.

розслідувань та притягнення до кримінальної відповідальності.¹⁸

Аргументи, засновані на побоюванні, що жінки чи ЛГБТІ-особи у збройних силах можуть підірвати згуртованість військових частин, на сьогоднішній день широко дискредитовані. Натомість, більшає визнання того, що якщо різноманітні особи з різними наборами навичок та поглядів поділяють прагнення щодо спільної мети та мають навички спільної роботи для її досягнення, згуртованість підвищується.¹⁹ Дійсно, дослідження показують, що різноманітні та збалансовані за гендером команди забезпечують кращі результати, особливо там, де важливі інновації та вирішення проблем.²⁰ Більше того, згуртованість підрозділів та військова готовність посилюються при протистоянні та усуненні «дідівщини» та інших дискримінаційних та образливих практик.²¹ Дослідження показують, наприклад, що робоче середовище, сприятливе для ЛГБТІ, забезпечує також кращу підтримку всього особового складу, та ефективніше просуває рівні можливості для жінок та етнічних меншин.²²

Окрім більш різноманітного рекрутування, збройні сили та інші установи сектору оборони визнають необхідність нових можливостей, включаючи доктрину, освіту та навчання, для задоволення потреб сучасних та майбутніх операцій. Здатність проводити гендерний аналіз операційного середовища та інтегрувати гендерну перспективу у всі аспекти операції – це вміння, яке зараз визнано необхідним у оборонних установах.

2.3 Жінки потрібні, але недостатньо представлені у збройних силах

Повна інтеграція як жінок, так і чоловіків необхідна для того, щоби збройні сили використали всі наявні навички та таланти службового персоналу та країни. Жінки також можуть принести особливі оперативні переваги військовим операціям. Досвід показує, що наявність команд, що складаються з жінок і чоловіків, може підвищити безпеку служби. Наприклад, в Афганістані взаємодія жіночого персоналу з місцевими жінками дозволяла збройним силам отримувати доступ до інформації, яка інакше була б недоступною. Крім того, використання жіночого персоналу для пошуку та спілкування з місцевими жінками сприяло зниженню ворожості до місії.²³

Таблиця 1: Відсоток жінок-військовослужбовців, військових спостерігачів та офіцерів штабу в контингентах 12 основних постачальників військ до місії ООН, листопад 2019 року

Держава	% жінок-військово-службовців	% жінок-військових спостерігачів та офіцерів
1. Ефіопія	8.6	23.9
2. Індія	0.8	12.7
3. Бангладеш	1.5	16.9
4. Руанда	4.1	9.2
5. Непал	3.4	12.1
6. Пакистан	0.7	15.9
7. Індонезія	2.8	9.9
8. Китай	3.0	7.3
9. Гана	12.6	27.7
10. Об'єднана Республіка Танзанія	7.3	18.9
11. Єгипет	0.0	12.4
12. Марокко	1.6	24.0

Джерело: Миротворчість ООН (2019), 30 листопада, https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/operational_effect_and_women_peacekeepers_november_2019.pdf

Крім того, важливим принципом є те, що збройні сили повинні бути репрезентативними для суспільства, якому вони служать. Право на службу у збройних силах є аспектом права

людини на повну участь у громадському житті, а також інших прав людини. Різноманітний оборонний сектор, який відображає демографічний склад країни, яку він представляє, користується більшою довірою громадськості.

Проте, жінки традиційно були і залишаються недостатньо представленими у збройних силах. У більшості збройних сил на старших посадах служить порівняно мало жінок, і за посадою вони зазвичай краще представлені у бойовій підтримці, логістиці, адміністрації та медичних послугах.²⁴ (Див. Табл. 1 та 2 та Малюнок 1 на стор. 12).

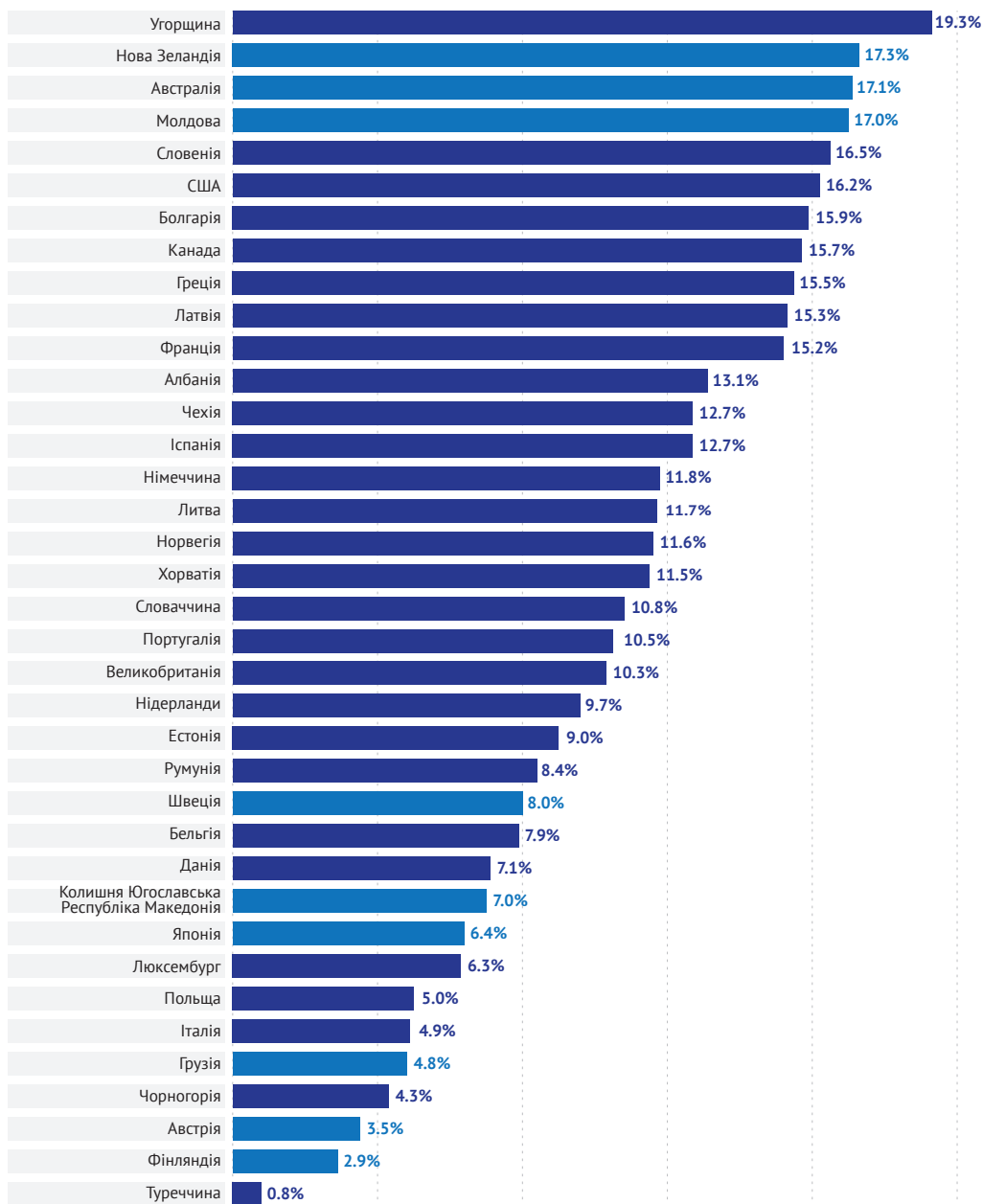
Таблиця 2: Відсоток жіночого обслуговуючого персоналу, який перебуває на активній службі у вибраних державах-учасницях ОБСЄ

Держава	% жінок-військовослужбовців
Албанія	14
Вірменія	13
Азербайджан	3
Бельгія	8
Боснія і Герцеговина	6
Канада	15
Данія	7
Естонія	10
Фінляндія	2
Грузія	10
Німеччина	12
Греція	15
Латвія	17
Литва	10
Нідерланди	9
Норвегія	11
Польща	6
Португалія	11
Сербія	7
Іспанія	13
Колишня Югославська Республіка Македонія	9
Великобританія	10

Джерело: С. Аткінс (2018) «Базовий звіт про дослідження: Жінки в збройних силах регіону ОБСЄ», Варшава: ОБСЄ / БДПЛ, с. 19-20.

Залишаються перешкоди для повної, активної та значущої участі жінок у збройних силах та інших установах сектору оборони. Деякі з цих перешкод легко визначити: сексуальне домагання, сексуальне насильство, відмова від призначення жінок до певних підрозділів, неадекватна інфраструктура чи інше матеріально-технічне забезпечення під час навчання чи операцій тощо. Інші перешкоди є менш очевидними – наприклад, умови праці, які унеможливають кар'єрне зростання для особи, яка доглядає дитину, відсутність відповідних наставників для жінок, упереджені процедури просування по службі, гендерно-сліпі процедури участі у польових місіях, неефективні системи подання скарг та повідомлень про домагання, включаючи сексуальні домагання та інші зловживання тощо. У багатьох випадках бар'єри для просування жінок у складі збройних сил також є перешкодами для досягнення більш широкого розмаїття у збройних силах.

Малюнок 1: Відсоток військовослужбовців-жінок, що перебувають на дійсній службі в державах-членах НАТО та партнерах Альянсу в 2017 році.



Джерело: Комітет НАТО з гендерних перспектив (2017) «Узагальнення національних звітів членів та партнерів НАТО до Комітету НАТО з гендерних перспектив», Брюссель: НАТО, с. 18.

2.4 Національні, регіональні та міжнародні правові рамки вимагають від установ сектору оборони поважати та сприяти становленню гендерної рівності

У більшості країн права жінок на рівність та/або недискримінацію закріплені у відповідних конституціях. Крім того, численні міжнародні та регіональні конвенції, зобов'язання та норми стосуються рівності та недискримінації (див. Блок 3). Стаття 21 (2) Загальної декларації прав людини гарантує кожному право на рівний доступ до публічної служби у своїй країні, що включає службу у збройних силах. (Наприклад, у 2006 році Аргентина скасувала закони, що існували ще за часів військової диктатури, які забороняли одруженим жінкам та матерям проходити службу в армії, за результатами огляду Міністерства оборони, яке встановило, що ці закони суперечать нормам гендерної рівності, властивим конституційній демократії.²⁵)

Певні обмеження можуть бути накладені на повне використання прав людини та основних свобод особовим складом збройних сил, але вони повинні бути зведені до мінімуму та ґрунтуватися на доведеній необхідності, а не на історичній спадщині. Обмеження повинні бути передбачені законодавством, відповідати міжнародним зобов'язанням, носити виняткову природу, застосовуватися послідовно та без дискримінації.*

Таким чином, міжнародно-правові рамки зобов'язують збройні сили та інші установи сектору оборони:

- ✦ бути рівними, справедливими та недискримінаційними роботодавцями;
- ✦ бути рівними, справедливими та недискримінаційними у виконанні своїх обов'язків;
- ✦ належним чином запобігати та реагувати на СЕН, ГН та гендерну дискримінацію, домагання чи зловживання у своїх установах.

Блок 3: Міжнародні документи, що стосуються гендерних питань у збройних силах та інших установ сектору оборони

Ціла низка національних, регіональних та міжнародних правових зобов'язань має відношення до та/або зобов'язує держави інтегрувати гендерну перспективу в оборонні інститути. Більш загальні огляди містяться в Посібнику 1 та Посібнику 4, а збірник міжнародних та регіональних правових документів публікується в Інтернеті як частина цього Інструментарію.

Нижче наведено перелік основних положень щодо гендерних питань для установ сектору оборони.

Міжнародне право в галузі прав людини

Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (КЛДЖ) 1979 року зобов'язує держави-учасниці вжити всіх належних засобів для негайного усунення дискримінації щодо жінок (стаття 2). Загальна Рекомендація Комітету КЛДЖ № 28 підкреслює, що, застосовуючи КЛДЖ, держави повинні юридично визнати інші форми дискримінації, що перетинаються з дискримінацією за ознакою статі та гендеру, а саме, дискримінацію за такими ознаками як «раса, етнічна приналежність, релігія чи переконання, здоров'я, статус, вік, клас, каста і сексуальна орієнтація та гендерна ідентичність» (пункт 18). КЛДЖ містить ряд зобов'язань, безпосередньо пов'язаних із збройними силами, зокрема:

- ✦ заборона дискримінації при працевлаштуванні (Стаття 11);
- ✦ вжиття заходів щодо усунення упереджень та практик, заснованих на перевазі або неповноцінності статей або на стереотипних ролях жінок та чоловіків (Стаття 5);
- ✦ вжиття заходів щодо припинення всіх форм торгівлі жінками та експлуатації жінок у проституції (стаття 6).

Підкреслюючи, що важливою метою КЛДЖ є забезпечення захисту прав жінок до, під час і після конфлікту, Комітет КЛДЖ виніс низку більш конкретних рекомендацій, що стосуються оборони (див. Загальні рекомендації 30, 33 та 37):

- ✦ Забезпечити рівне представництво жінок у прийнятті рішень в національних установах та механізмах, у тому числі у збройних силах;
- ✦ Провести навчання з урахуванням статі та прийняти кодекси поведінки для військових як частину превентивного підходу нульової толерантності до боротьби з гендерним насильством і торгівлею людьми, в тому числі, коли їх здійснюють державні службовці та миротворці;
- ✦ Забезпечити включення жінок-учасників бойових дій та жінок і дівчат, пов'язаних із збройними групами, як бенефіціарів у програми роззброєння, демобілізації та реінтеграції, і відповідність цих програм їхнім гендерним потребам;

- ✦ Вжити заходів для забезпечення того, щоб військові суди відповідали міжнародним стандартам та дотримувались положень міжнародного законодавства про права людини, а жінки мали рівну можливість звертатися до цих судів та брати участь у судових процесах та нагляді за ними.
- ✦ Див. Посібник Х. Борна та І. Лі (ред.) (2008) щодо прав людини та основних свобод особового складу збройних сил, Женева: ОБСЄ / БДІПЛ та ДКЗС.
- ✦ Забезпечити гендерний баланс серед військовослужбовців, відповідальних за прийом мігрантів, та навчити їх протистояти гендерним зловживанням, з якими стикаються жінки-мігранти.

Застосування міжнародного законодавства про права людини стосовно сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності

Джокьякартські принципи 2007 року, розроблені групою видатних експертів з прав людини, базуються на нормах міжнародного законодавства з прав людини з точки зору різноманітних сексуальних орієнтацій та гендерної ідентичності. Вони стверджують, що:

- ✦ кожен має право на використання всіх прав людини та на рівний захист перед законом, незалежно від своєї сексуальної орієнтації чи гендерної ідентичності (Принцип 2);
- ✦ кожен має право на життя і захист державою від насильства чи тілесних ушкоджень, незалежно від своєї сексуальної орієнтації чи гендерної ідентичності (Принцип 5).

Ці принципи закріплені в універсальності прав людини, зокрема в недискримінації та визнанні перед законом; праві на людську та особисту безпеку; економічних, соціальних та культурних правах; праві на свободу вираження поглядів, думки та об'єднання; праві на свободу пересування та притулку; праві на участь у культурному та сімейному житті; правах правозахисників; праві на відшкодування та відповідальність. Джокьякартські принципи Плюс 10 укріплюють визнання інтерсекційності та краще інтегрують потреби інтерсексуальних осіб та тих, хто має різноманітні гендерні вираження та ознаки статі. Хоча Джокьякартські принципи не є обов'язковим законодавством, їх взято з тексту та юридичного тлумачення низки міжнародних договорів про права людини, які є обов'язковими для держав-учасниць.

Міжнародне трудове право

Конвенції Міжнародної організації праці мають безпосереднє значення для установ сектору оборони як державних роботодавців. Міжнародні трудові норми щодо гендерної рівності включають норми щодо рівних винагород та недискримінації працівників із сімейними обов'язками, а також захисту материнства.

Міжнародне гуманітарне право

Додатковий Протокол I до Женевських конвенцій 1977 року зобов'язує держави захищати жінок від зґвалтування, примусової проституції чи будь-якої іншої форми непристойного нападу під час конфлікту (стаття 76).

Резолюції Ради Безпеки ООН

Резолюції Ради Безпеки ООН щодо ЖМБ, Резолюція 2272 про миротворчі операції ООН та Резолюція 2331 про підтримку міжнародного миру та безпеки включають наступні заклики:

- ✦ до країн, що надають військові контингенти для миротворчої діяльності ООН – включити до участі в місіях більший відсоток жінок, а також радників з питань захисту жінок та гендерних радників; забезпечити проходження всім особовим складом всебічної гендерної підготовки; та включити готовність реагувати на сексуальне та гендерне насильство у відповідні стандарти ефективності та операційної готовності;
- ✦ до всіх сторін збройного конфлікту – виконувати конкретні зобов'язання щодо боротьби з сексуальним насильством, у тому числі за допомогою прийняття кодексів

поведінки та статутів збройних сил, а цивільним та військовим керівникам – продемонструвати підтримку та забезпечити відповідальність;

- ✦ до забезпечення того, аби процеси реформування сектору безпеки заохочували більше жінок до участі у секторі безпеки та забезпечували ефективну перевірку з метою виключення осіб, відповідальних за сексуальне насильство;
- ✦ щоб усі держави вживали заходів щодо запобігання та боротьби з безкарністю за сексуальну експлуатацію та наругу для членів миротворчих операцій ООН, або сил, які не є частиною ООН, але мають мандат від Ради Безпеки; і розслідували діяльність та потенційно репатріювали підрозділи, якщо проти них будуть висунуті звинувачення про поширену або систематичну сексуальну експлуатацію та наругу.

Регіональні організації

Багато регіональних організацій прийняли ці стандарти. Наприклад, Рішення ОБСЄ № 7/09 «Участь жінок у політичному та громадському житті» закликає держави-учасниці:

- ✦ розглянути можливість впровадження конкретних заходів для досягнення мети гендерного балансу в усіх законодавчих, судових та виконавчих органах, включаючи служби безпеки, такі як служби поліції;
- ✦ розглянути можливі законодавчі заходи, які б сприяли більш збалансованій участі жінок та чоловіків у політичному та громадському житті, особливо у прийнятті рішень;
- ✦ розглянути можливість вжиття заходів для створення рівних можливостей служб безпеки, включаючи збройні сили, де це доречно, для забезпечення збалансованого рекрутування, утримання та просування чоловіків і жінок;
- ✦ дозволити рівний внесок жінок та чоловіків у ініціативи з миротворчості;
- ✦ заохочувати спільну роботу та батьківські обов'язки між жінками та чоловіками, щоби сприяти рівним можливостям жінок для ефективної участі в політичному та громадському житті.

Для отримання додаткової інформації про правові рамки військових операцій з гендерної точки зору див. С Лонгворт, Н. Мітева та А. Томіч (2016) «Гендерна підготовка та військові: Правові та політичні рамки», в ДКЗС та РfРС, «Викладання гендерних питань для військових»: Довідник, Женева: ДКЗС та ПЗМ.

2.5 Збройні сили мають потенціал для відстоювання гендерної рівності та інклюзивності в більш широкому суспільному контексті

Збройні сили історично відігравали певну роль у побудові нації. У таких країнах, як Швейцарія та Сінгапур, військовий призов зводить разом чоловіків різного соціального і мовного походження та допомагає формувати колективну ідентичність держави. Коли збройні сили мають достатню різноманітність для того, аби представляти всі громади в своїй країні, їм більше довіряють вдома та вони користуються більшою довірою, коли справа стосується захисту демократії та прав людини за кордоном.²⁶

Хоча їх часто вважають консервативними, збройні сили можуть бути спроможними до ефективного просування гендерної рівності, а також прийняття ЛГБТІ в широкому суспільстві. Способи роботи збройних сил створюють умови, які, згідно з дослідженнями різних установ, можуть зменшити упередженість між членами різних груп. Це відбувається тому, що члени збройних сил:

- ✦ взаємодіють на особистому рівні (на спільному робочому місці чи у житлових приміщеннях);
- ✦ рівні за статусом (коли вони мають однакове звання);
- ✦ поділяють спільні цілі, які можна досягти лише за рахунок участі двох або більше людей чи груп (як у командах, де люди виконують різні спеціалізовані функції);

- ✦ мають підтримку влади, закону та звичаїв, які вони поважають (через військові структури).²⁷

Збройні сили можуть, підтримуючи рівне право всіх громадян на службу, продемонструвати, як використовувати увесь потенціал різноманітних команд, до яких належать чоловіки, жінки, ЛГБТІ та інші особи різного походження. Лідери збройних сил можуть бути зразками для наслідування, які позитивно впливають на військове та цивільне суспільство.

Збройні сили мають потенціал забезпечити жінкам оточення, де вони менш обмежені соціальними рамками цивільного життя (наприклад, тиском мати дітей), де їх підтримують у реалізації свого повного потенціалу і де вони будуть справедливо нагороджені за свої заслуги. Ті, хто залишаються у збройних силах протягом усієї своєї кар'єри, можуть продовжувати кидати виклик соціальним стереотипам про те, що жінки не здатні виконувати певні завдання. Ті, хто вирішать скористатися навичками, які вони здобули у збройних силах, та знову інтегруються у цивільне життя, можуть допомогти формувати ставлення в приватному секторі і у колі сім'ї та друзів, а також служити наставниками для наступних поколінь.

Чоловіки з меншин вже давно користуються можливостями та структурою, наданими збройними силами. Збройні сили надають їм можливість завоювати повагу, засвоїти навички, отримати дохід та задовольнити маскулінні соціальні очікування. У деяких країнах етнічні та інші меншини переважають у збройних силах: наприклад, у збройних силах США вища частка афроамериканців, ніж у загальній етнічній структурі населення, і втричі більше корінних американців (хоча мало хто досягає вищих чинів), а вірогідність того, що трансгендерні особи виявлять бажання служити, вдвічі вища, ніж у решти населення.²⁸ В інших країнах, навпаки, у збройних силах домінує більшість, а в деяких випадках вони мають репутацію дискримінаційного та неінклюзивного ставлення, стаючи таким чином непривабливими для інших верств суспільства.

Сприяння гендерній рівності у збройних силах передбачає подолання дискримінації щодо жінок, одночасно ставлячи під сумнів домінуючі норми маскулінності. (Див. Блок 4 для прикладу програми навчання з питань маскулінності у військових в Армії США). Наприклад, боротьба з «дідівщиною», запобігання сексуальному насильству, різка відповідь тим, хто сміється з чоловіків за їхню «жіночість» та запровадження відпустки батька для догляду за дитиною важливі для сприяння становленню гендерної рівності, але також дають позитивні результати для чоловіків. Коли інклюзивні норми, такі як сміливість протистояти сексизму та дискримінації, успішно засвоюються чоловіками-військовослужбовцями, це може мати позитивний вплив на суспільство загалом.

У деяких країнах, де вони можуть служити відкрито, частка лесбіянок та трансгендерних осіб у збройних силах перевищує їхню частку серед всього населення. Хоча причина кожного приєднання є різною, повторюваною темою є те, що збройні сили надають підтримку та можливості, яких цивільне життя не пропонує.²⁹ Також, оскільки люди, як правило, вступають на військову службу в юному віці (а деяких призивають на службу), багато ЛГБТІ усвідомлюють та приймають свою сексуальну орієнтацію чи гендерну приналежність лише після того, як вони вже приєдналися до збройних сил.

Тому збройні сили перебувають у вирішальному положенні. Якщо вони не підтримують або дискримінують особовий склад ЛГБТІ, вони можуть наражати людей на велику небезпеку. Наприклад, у США спроби самогубства серед ветеранів-трансгендерів відбуваються всемоє частіше, ніж серед інших ветеранів.³⁰ І навпаки, збройні сили можуть підтримувати особовий склад ЛГБТІ та допомагати їм вести здоровий спосіб життя і процвітати в кар'єрі.

Крім того, відзначаючи досягнення ЛГБТІ-персоналу (див. Блок 10 на стор. 38), збройні сили можуть використовувати національний престиж для більш широкого соціального сприйняття ЛГБТІ осіб.

Вставка 4: В Армії США назвали маскулінність своїм іменем

У відповідь на заклики ветеранів, громадян та Конгресу, американські військові приділяють пильну увагу питанню сексуального насильства у своїх лавах, а в 2005 році була заснована Служба запобігання та реагування на сексуальні злочини. Три основні стовпи профілактичної кампанії Міністерства оборони передбачають заохочення втручання сторонніх людей/свідків, навчання керівництва та запровадження змін у професійному середовищі.

У 2013 році Академія ВПС США побачила можливість пілотувати інноваційний підхід до втручання сторонніх людей, запропонувавши курсантам курс щодо чоловіків та маскулінності. Курс визнав той факт, що чоловікам важко кинути виклик сексистським та іншим формам принизливої поведінки, таким як «дідівщина» чи знущання не тому, що вони особисто підтримують це, а через тиск відповідності культурі, яка їм потурає. За словами викладача курсу, доктора Крістофера Кілмартіна, «дуже важко протистояти тиску, якого ти не можеш назвати».

Першим кроком до подолання цього тиску є визнання його як «маскулінність». Кілмартін припускає, що деякі форми маскулінності іноді ставлять суперечливі вимоги до чоловіків. Наприклад, солдат повинен бути агресивним на полі бою, але турботливим з пораненим товаришем. В основі цієї суперечності лежить міф про те, що чоловіки та жінки є протилежними; іншими словами, бути мужнім означає бути анти-жіночим. Форми маскулінності, які не стигматизують «жіночу» поведінку, дозволяють чоловікам виражати себе вільніше, долати суперечливий тиск і легше протистояти сексизму.

Другим кроком навчальної програми було вивчення того, як будуються чоловічі кодекси поведінки. Незважаючи на те, що більшість чоловіків потенційно можуть бути союзниками ідеї гендерної рівності, є два загальних бар'єри, які заважають чоловікам втручатися і протистояти сексистській поведінці, коли вони стають її свідками. По-перше, це «ефект хибного консенсусу», коли незначна частина чоловіків вважає, що решта групи загалом підтримує їхні сексистські позиції, оскільки ніхто не виступає проти цього та не суперечить їм. Друге – «плюралістичний ефект незнання», коли більшість чоловіків у приватному спілкуванні заперечують сексистські погляди, але хибно припускають, що вони в меншості. Розкриття хибного консенсусу та плюралістичного ефекту незнання може змусити чоловіків говорити, коли вони засвідчують дискримінаційну поведінку. Це не тільки приносить користь жертвам сексистської поведінки, але й допомагає сприяти утворенню більш позитивного робочого середовища для самого свідка та його команди в цілому. Цей підхід «обізнаного інтересу» використовується інструкторами для подолання певного традиційного опору обговоренню гендерних питань, і зокрема маскулінності, у військовому контексті, а також для заохочення небайдужості сторонніх людей.

Джерело: К. Кілмартін (2017) «Чоловіки як союзники», у редакції Дж. Шварц (ред.) Консультування жінок впродовж життя: розширення можливостей, адвокація та втручання, Нью-Йорк: Спрингер, с. 225-242 на с. 232.

Посилання

1. Програма розвитку ООН (1994 р.) Доповідь про людський розвиток 1994 р., Нью-Йорк: Oxford University Press, с. 96-97.
2. Міжнародна організація праці (2018) «Звіт про заробітну плату в світі 2018/19: Наскільки великий розрив у заробітній платі у вашій країні?», Женева: МОП (доступ 17 січня 2020 року).
3. Всесвітня організація охорони здоров'я (2018) «Дані Глобальної обсерваторії охорони здоров'я: Очікувана тривалість життя: ситуація», 21 травня, www.who.int/gho/mortality_burden_disease/life_tables/situation_trends_text/en (оцінка від до 25 листопада 2019 року).
4. Т. Плюмпер та Е. Ноймаєр (2006) «Нерівний тягар війни: вплив збройного конфлікту на гендерний розрив у тривалості життя», Міжнародна організація, 60 (3), с. 729-735.
5. Т. Паффенгольц, Н. Росс, С. Діксон, А.Л. Шлуктер та Дж. Тру (2016) «Зробити внесок жінок відчутним – не просто рахувати жінок: оцінка включення жінок та їхнього впливу на мирні переговори», Женева: Інклюзивна ініціатива миру та перехідного періоду; J. Krause, W. Krause та P. Bränfors (2018) «Участь жінок у мирних переговорах та міцність миру», Міжнародна взаємодія, 44 (6), с. 985-1016.
6. Дж. Бірчалл (2019) «Гендер як причинний фактор конфлікту», Доповідь довідкової служби K4D 549, Брайтон: Інститут досліджень розвитку, с. 9.
7. Там само, с. 10-11.
8. Див., Наприклад, А.М. Біссаса (2016 р.) «Життя трансгендерного біженця в Туреччині», Radio France International, 21 червня, <http://en.rfi.fr/europe/20160610-life-transgender-refugee-turkey-1> (посилання станом на 25 листопада 2019 р.); МОМ та міграція ООН в Туреччині (2018) «Сирійські біженці знаходять розраду та безпеку в гостьовому будинку ЛГБТІ в Стамбулі», Medium, 13 червня, <https://medium.com/@UNmigration/syrian-refugee-finds-solace-and-safety-at-istanbul-lgbti-guesthouse-7060e425a97a> (посилання станом на 25 листопада 2019 р.).
9. М. Бірак (2019) «Ці ЛГБТ-біженці приїхали до Кенії, шукаючи свободи. Тепер їх ув'язнили та піддають знущанням», Washington Post, 19 березня, www.unhcr.org/cgi-bin/texis/vtx/refdaily?pass=52fc6fbd5&id=5c91db7c3 (посилання станом на 25 листопада 2019 р.); Асамблея громадян Гельсінкі, Програма адвокації та підтримки біженців у Туреччині та ORAM (2011) «Небезпечний притулок: проблеми безпеки, з якими стикаються шукачі притулку та біженці лесбійки, геї, бісексуали та трансгендери у Туреччині», с. 7, 16; Центр моніторингу внутрішніх переміщень (2019) «Стать має значення: гендерний погляд на внутрішнє переміщення», С. 5-6.
10. Аль Джазіра (2015) «Рада Безпеки ООН проводить перше засідання з прав ЛГБТ», Аль-Джазіра, 25 серпня, www.aljazeera.com/news/2015/08/security-council-holds-meeting-lgbt-rights-150824201712751.html (посилання станом на 25 листопада 2019 р.). Див. Також Х. Мірттінен та М. Дайгл (2017) «Якщо лише існує ризик: сексуальні та гендерні меншини в конфлікті, переміщенні та розбудові миру», Лондон: International Alert.
11. Для підсумків нормативної розробки порядку денного ЖМБ дивіться Н. Джордж, К. Лі-Ку та Л.Дж. Шеперд (2019) «Гендер та Порядок денний ООН «Жінки, мир, безпека», у Довіднику Routledge з гендерних питань та безпеки, Лондон: Routledge.
12. Див., Зокрема, преамбулу Резолюції Ради Безпеки 2106 (2013) та Резолюцію Ради Безпеки 2467 (2019), пп. 32. Сексуальне насильство над чоловіками та хлопцями обговорюється, наприклад, у W. Storr (2011) «Звальтування чоловіків: найтемніша таємниця війни», спостерігач, 17 липня, www.theguardian.com/society/2011/jul/17/the-gare-of-men (посилання станом на 25 листопада 2019 р.); Л. Стемпл (2009) «Звальтування чоловіків і права людини», Hastings Law Journal, 60, стор. 605-646; S. Chynoweth (2017) Сексуальне насильство над чоловіками та хлопчиками в сирійській кризі, Женева: УВКБ ООН; С. Allegra (2017) «Виявлено: звальтування чоловіків систематично застосовується в Лівії як інструмент війни», The Guardian, 3 листопада, www.theguardian.com/world/2017/nov/03/revealed-male-used-systematically-in-libya-as-instrument-of-war (посилання станом на 25 листопада 2019 р.).
13. Т. Едмундс (2006) «Для чого потрібні збройні сили? Зміна характеру військових ролей у Європі», Міжнародні справи, 81 (6), стор 1059-1075 на с. 1065 рік.
14. Х. Вілмот та С. Ширан (2013) «Захист цивільних осіб, що займаються миротворчими операціями ООН: узгодження концепцій та практик захисту», Міжнародний огляд Червоного Хреста, 95 (891/892), с. 517-538, с. 519-520.
15. Глобальний центр відповідальності за захист (2012 р.) «Про обов'язок захищати», 30 листопада, www.globalr2p.org/about_r2p (доступ 11 листопада 2019 р.).
16. Л. Обрадовіч (2014) Гендерна інтеграція у військові сили НАТО, Фарнем: Ashgate Publishing, с. 76.
17. Дж. Полчар, Т. Швейс, П. Мартен та Дж. Гендрік Галдіга (2014 р.) «ЛГБТ-військовий індекс», Гаазький центр стратегічних досліджень, <http://projects.hcss.nl/monitor/88>.
18. Генеральна Асамблея ООН (2018 р.) «Звіт незалежного експерта з питань захисту від насильства та дискримінації на основі сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності», док. А / 38/43, 11 травня, абз. 29.
19. М. Блондін (2016) «Жінки у збройних силах: сприяння рівності, припинення гендерного насильства», доповідь Комітету з питань рівності та недискримінації, Рада Європи, док. 14073, ф. 8, 13; Н. Франк (2010) Геї в іноземних збройних силах 2010: A Global Primer, Santa Barbara, CA: Palm Center, University of California, с. 8; Р.Дж. МакКун, Е. Кієр та А. Белкін (2006) «Чи визначає соціальна згуртованість мотивацію в бою? Старе запитання зі старою відповіддю», Збройні сили та суспільство, 32 (4), с. 646-654.
20. Університет Короля Хуана Карлоса, Австралійська комісія з прав людини та Австралійські оборонні сили (2015 р.) «Резолюція РБ ООН 1325», Університет Короля Хуана Карлоса, Австралійська комісія з прав людини та Австралійські сили оборони, с. 33.

21. Насильницькі ритуали ініціації, які часто називають «дідівщиною», є одним із способів, за допомогою яких домінуючі групи історично утримували владу у збройних силах. «Дідівщина» підірває інституційні зусилля для сприяння інклюзивності, і часто призводить до тяжких фізичних та психологічних травм. Дослідження показують, що це не є більш ефективним у просуванні згуртованості підрозділів, ніж виконання важких завдань, що входять до базової підготовки. Нещодавно з'ясувалося, що чоловіки під час цих ритуалів піддаються сексуальному насильству, як правило, з боку інших гетеросексуальних чоловіків, але мало хто навіть задумується про те, щоб подати скаргу. Зараз багато збройних сил вживають активних заходів для заборони «дідівщини» через її згубний вплив на згуртованість підрозділів та бойову готовність. Див., наприклад, А.Р. Моррал, К.Л. Гор та Т.Л. Шелл (едс) (2015) Сексуальне насильство та сексуальні домагання у військових силах США: Том 2. Оцінки для членів Департаменту оборонної служби з 2014 року; Вивчення військових робочих місць RAND, Санта-Моніка, Каліфорнія: корпорація RAND; К.М. Келлер, М. Меттьюз, К. Керрі Холл, У. Марселліно, Ж.А. Мауро та Н. Лім (2015) «Дідівщина» в Збройних Силах США, Санта-Моніка, Каліфорнія: корпорація RAND.
22. С.Б. Голдберг (2011) «Відкрита служба та наші союзники: звіт про включення в збройні сили союзників США відкритих геїв та лесбійок», William & Mary Journal of Race, Gender, and Social Justice, 17 (3), с. 546-590 на с. 560.
23. Р. Егнелл, П. Гойєм та Н. Бертс (2012) «Реалізація гендерної перспективи у військових організаціях та операціях: Модель збройних сил Швеції», Уппсала: Університет Уппсали, с. 88; Північний центр гендерних питань у військових операціях та збройні сили Швеції (2015) «Чия безпека? Практичні приклади гендерних перспектив у військових операціях», Kungsängen: NCGM.
24. Наприклад, Аніта Шьолсет (2013) «Дані про участь жінок у силах та операціях НАТО», Міжнародні взаємодії: емпіричні та теоретичні дослідження в міжнародних відносинах, 39 (4), с. 577; А.Р. Феббаро та Ріту М. Джилл (2010) «Гендерна та військова психологія», у Джоан Кріслер та Дональд МакКрірі (редактори) Підручник з гендерних досліджень в психології, том 2: Гендерні дослідження в соціальній та прикладній психології, Нью-Йорк: Спрингер, с. 671-696.
25. С. Фредерік (2015) «Інтеграція жінок до аргентинських збройних сил та переосмислення військової служби. Що означає військова демократизація?», Dynamiques Internationales, 11, с. 4-5.
26. Е. Гордон, А. Кліланд Уелч та Е. Роос (2015) «Реформа сектору безпеки та парадоксальна напруженість між місцевим сприйняттям та гендерною рівністю», Стабільність: Міжнародний журнал безпеки та розвитку, 4 (1), стор. – 23 на с. 15.
27. Відносна важливість кожного з цих факторів у межах «контактної гіпотези» є предметом тривалих наукових дискусій: Е.Л. Палук, С.А. Грін та Д.П. Грін (2018) «Контактна гіпотеза переоцінена», Поведінкова публічна політика, с. 1-30; К. Кілмартін (2017) «Чоловіки як союзники», у Дж. Шварц (ред.) Консультування жінок на протязі всього життя: розширення можливостей, адвокація та втручання, Нью-Йорк: Спрингер, с. 225-242 на с. 232.
28. Д.Е. Рогалл, М.Г. Ендер та М.Д. Меттьюз (2017) «Різноманітність у військових», Д.Е. Рогалл, М.Г. Ендер та М.Д. Меттьюз (ред.) Інклюзивність в американських збройних силах: сила для різноманіття, Lanham, MD: Lexington Books, с. 7-8; Національний центр рівності трансгендерів «Знай свої права: військові записи», <https://transequality.org/know-your-rights/military-records> (посилання станом на 25 листопада 2019 р.).
29. Див., наприклад, США (лесбійки та трансгендерні люди) та Нідерланди (лесбійки). Полчар та інші., Примітка 17 вище, с. 70; Дж. Гаррісон-Кінтана та Дж.Л. Герман (2013) «Все ще служать в тиші: військовослужбовці та ветерани трансгендерних груп у національному опитуванні щодо дискримінації щодо трансгендерів», LGBTQ Policy Journal, 3, pp. 1-13; Г.Д. Сінклер (2009) «Гомосексуалізм у військових: огляд літератури», Journal of Homosexuality, 56 (6), pp. 701-718.
30. Національний Центр Транс-рівності (2015 р.) «Військова служба трансгендерних людей: Дані опитування трансгендерних досліджень США 2015 року», <https://www.transequality.org/sites/default/files/docs/usts/USTS-VeteransDayReport.pdf> (посилання станом на 13 січня 2020 року). ПРООН (1994) Human Development Report 1994, New York: Oxford University Press, pp. 96-97.



3. Як виглядав би сектор оборони, який сприяє гендерній рівності та інтегрує гендерну перспективу?

У цьому розділі викладене бачення того, як виглядатиме оборонний сектор, який сприяє запровадженню гендерної рівності та інтегрує гендерну перспективу.

В основі цього бачення лежать принципи належного управління сектором безпеки, а саме: репрезентативність, підзвітність, прозорість, верховенство права, участь, чуйність, ефективність та дієвість, які вимагають гендерної рівності як центрального елемента.* Збройні сили не можуть підтримувати ці принципи самостійно. Натомість, належне управління сектором безпеки залежить від відповідності відносин між постачальниками безпеки (наприклад, збройними силами), тими, хто керує збройними силами (наприклад, міністерством оборони), і тими, хто контролює збройні сили та інші установи сектору оборони ззовні (наприклад, парламентарями, НІПЛ та громадянським суспільством.) У цьому розділі по черзі досліджується кожна з цих трьох груп.

3.1 Забезпечення безпеки

У цій частині викладено бачення збройних сил та інших установ сектору оборони як постачальників безпеки.

Оптимізовано операційну ефективність

Збройні сили та інші установи сектору оборони забезпечують оптимальне середовище для спільної роботи кращих та найрозумніших жінок і чоловіків. Їх успішний досвід зробив збройні сили та інші установи сектору оборони зразком для інших секторів та країн щодо того, як максимізувати потенціал різноманітних команд. Уряд та населення вірять, що установи сектору оборони ефективно та дієво виконують свій мандат.

Збір розвідувальних даних та оперативне планування включають комплексний гендерний аналіз

Різноманітні команди жінок та чоловіків збирають оперативну інформацію з найрізноманітніших джерел на основі своїх різних мереж, доступу та знань.

Інформація розбита за гендерною ознакою та оцінюється групами, які пройшли підготовку з гендерного аналізу.^ Планувальники операцій включають до своєї роботи гендерну перспективу, враховуючи те, як військове втручання може по-різному впливати на різні групи жінок, чоловіків, дівчат і хлопців, щоби максимально підвищити операційну ефективність і максимально пом'якшити будь-які негативні наслідки.

* Див. Посібник 1, «Управління сектором безпеки, реформа сектору безпеки та гендер» для обговорення цих принципів належного управління сектором безпеки та чому гендерна рівність є центральним елементом кожного.

^ Інтеграція гендерних питань у розвідувальні процеси та інститути є предметом Посібнику 14 «Розвідка та гендер».

Зображення: Жінки, які служать в прикордонній поліції Афганістану та члени Операції НАТО «Рішуча підтримка» провели шуру (консультативну раду чи збори) в міжнародному аеропорту Кандагар для обговорення питань, пов'язаних з безпекою аеродрому та гендерною інтеграцією в силах безпеки Афганістану, 2015 © Resolute Support Media.

Усі військові частини здатні інтегрувати гендерну перспективу у свою роботу

Усі теоретичні та практичні навчальні програми розроблені за участю кваліфікованих консультантів з гендерних питань* та експертів з гендерних питань. Там, де це доречно, вони містять рекомендації щодо застосування гендерної перспективи до предмета вивчення як навчальну ціль, а також до критеріїв оцінювання. Як результат, усі співробітники сектору оборони здатні застосовувати гендерну перспективу у своїх спеціалізованих сферах роботи. Військові навчання проводяться таким чином, щоб підкреслити переваги роботи в різноманітних колективах і вимагати від команд застосовувати гендерну перспективу для досягнення успіху. Мережа гендерних координаторів підтримує постійну інтеграцію гендерної точки зору їхніми відповідними командами, одночасно визначаючи прогалини знань та уроки, які отримали гендерні консультанти та вищі керівники.

Військові підрозділи позитивно взаємодіють з різноманітним цивільним населенням під час операцій

Військові залучають різноманітні різностатеві команди, які мають культурну обізнаність та практичні навички позитивної взаємодії з різними групами людей, включаючи жінок та чоловіків, в районі проведення місії. Контингент включає достатню кількість кваліфікованих жінок і чоловіків, які працюють у всіх ролях і функціях, що можуть передбачати контакт з місцевим населенням вдома або за кордоном. (Див. Блок 5 із прикладом з Йорданії про те, як жіночий особовий склад сприймається як невід'ємна складова військової ефективності). Випадків СЕН немає, і будь-які звинувачення розглядаються швидко, прозоро і справедливо.

Гендерна рівність є центральним компонентом в усіх місіях з підготовки та підтримки

Обмін передовою практикою із просування гендерної рівності та/або обговорення того, як інтегрувати гендерну перспективу, є частиною будь-яких військових спільних зусиль партнерів в секторі оборони. Жінки та чоловіки беруть участь у всіх спільних заходах, таких як спільні військові навчання, навчальні програми обміну, консультативна підтримка та програми практичної допомоги. У разі необхідності, надається технічна допомога, яка забезпечує гендерну перспективу протягом усіх заходів, пов'язаних з реформуванням сектору безпеки та роззброєнням, демобілізацією та реінтеграцією. На момент завершення будь-якої спільної роботи партнерські установи знають, чому і як застосовувати гендерну перспективу у власних робочих контекстах.

3.2 Управління обороною

У цій частині викладено бачення установ, які визначають, яким чином здійснюється управління збройними силами – в більшості держав це насамперед міністерство оборони, хоча деякі з наведених нижче функцій управління також (або замість цього) виконуються в межах самих збройних сил.

На робочому місці немає перешкод, пов'язаних із гендером, сексуальною орієнтацією та гендерною ідентичністю

Нікому не забороняється служити на будь-якій посаді в збройних силах на основі їх статі, сексуальної орієнтації або гендерної ідентичності. Особовий склад кидає виклик стереотипам, виконуючи значну кількість ролей і функцій, які не є стереотипно пов'язаними з їхнім гендером. Менеджери виявили та усунули неофіційні перешкоди, які запобігають різним групам жінок і чоловіків, включаючи ЛГБТІ, працювати на певних посадах чи званнях. Жіночий та чоловічий особовий склад мають рівний доступ до навчання та наставництва.

* Ролі гендерного радника та гендерних координаторів пояснюються у частині 4.4. Уроки використання цих видів гендерних експертних функцій вивчаються також у Посібнику 1 «Управління сектором безпеки, реформа сектору безпеки та гендер».

Інституційна культура дозволяє всім жінкам, чоловікам та ЛГБТІ досягати успіху

Історично недостатньо представлені групи жінок та чоловіків, у тому числі ЛГБТІ, сьогодні активно залучаються до складу збройних сил. Сприятлива політика щодо балансу робота-сім'я, успішні рольові моделі, наставники та розробка різноманітних моделей кар'єри забезпечують збереження розмаїття жінок та чоловіків на роботі та досягнення ними посад вищого рівня. Здатність створювати робочі середовища, в яких процвітають змішані, різноманітні команди є критерієм підвищення до вищих звань та просування по службі на керівні посади.

Блок 5: Посилення участі жінок у збройних силах Йорданії

До 1990-х років участь жінки в Збройних Силах Йорданії (ЗСЙ) обмежувалася роботою у складі медичного персоналу та адміністративними ролями. Після лобювання перед королем цього питання принцесами Айші Бінт Аль-Хусейн та Басму Бінт Алі Бін Найф, в 1995 році було створено Управління військових справ жінок. Принцеса Айша Бінт Аль-Хусейн згодом стала генерал-майором і першою арабською жінкою з Близького Сходу, яка навчалася у Королівській військовій академії в Сандхерсті у Великобританії. Вона є взірцем для наслідування жінкам в ЗСЙ – поряд із колишнім стоматологом армії генерал-майором Фалак Джамані, яка служила 27 років, перш ніж стати першою жінкою, обраною до парламенту поза системою квот.¹

ЗСЙ прагнули прибрати перешкоди для жінок-військовослужбовців, запровадивши, наприклад, декретну відпустку, заходи щодо усунення дискримінації в оплаті праці та заохоченнях, а також можливість носити хіджаб з уніформою. Аргументи на користь збільшення кількості жінок-військовослужбовців у ЗСЙ були значною мірою сформовані навколо операційної ефективності. Причетність жінок до вибуху в Аммані в 2005 році призвела до того, що більше жінок почали закликати до роботи в галузі контррадикалізації, контртероризму та розвідки. Пізніше були створені команди із залучення жінок (КЗЖ), які вважаються вкрай важливими для внеску Йорданії у Міжнародні сили сприяння безпеці в Афганістані. Зовсім нещодавно ЗСЙ були залучені до роботи з сирійськими біженцями, які в'їжджають до Йорданії.

Прогрес у збільшенні кількості жінок (на немедичних посадах) від 0,7 відсотків у 2006 році до цільових 3 відсотків спочатку був незначним (НАТО, 2014). Стан справ почав змінюватися в 2017 році, коли Йорданія стала однією з перших країн Близького Сходу, яка прийняла НПД щодо ЖМБ. НПД став результатом консультативного процесу, в якому брали участь представники громадянського суспільства та державних установ, включаючи представників сектору безпеки, таких як ЗСЙ. Це підкреслює необхідність активізації участі жінок в збройних силах та покращення гендерної чутливості, особливо стосовно конкретних потреб жінок у сфері безпеки.

Спираючись на підтримку НАТО, ЗСЙ відіграли свою роль у процесі підготовки НПД, розробивши та впровадивши трирічний План дій. План ЗСЙ в основному орієнтований на вдосконалення освіти та практичних навчань з гендерної обізнаності та покращення інфраструктури Центру підготовки жінок-військових. Крім того, у 2018 році жінки з армії Канади провели навчання для підрозділу швидкого реагування ЗСЙ КЗЖ – першого взводу ЗСЙ, який повністю складається з жінок. Таким чином, ЗСЙ застосовують комплексний підхід до збільшення кількості жінок: запровадження змін у політиці, просування прикладів для наслідування, виділення коштів, поліпшення навчання та інфраструктури, а також налагодження партнерських відносин всередині країни та на міжнародному рівні.

Джерела: Дж. Кавар (2017) «Зростаюча роль йорданських жінок у збройних силах», блог «Жінки в міжнародній

безпеці», 28 листопада, www.wiisglobal.org/jordanian-womens-evolving-role-in-the-armed-forces; I. Алгарашев (2015) «Вклад Йорданії в Афганістан», журнал UNIPATH, спеціальне видання, <http://unipath-magazine.com/jordanian-contributions-to-afghanistan>; М. Кабрера-Баллеза та А. Фаль Дутра Сантос (2016 р.) «Семінар з питань витрат та бюджету в рамках НПД в Йорданії: наближення НПД на один крок до ефективної імплементації», Жінки миру; Національна коаліція за 1325 та Йорданська національна комісія для жінок (2017 р.) «Національний план дій Йорданії щодо виконання Резолюції 1325 Ради Безпеки ООН щодо жінок, миру та безпеки, 2018-2021 рр.», 3 грудня, стор. 15, <http://jordan.unwomen.org/en/digital-library/publications/2017/12/jordanian-national-action-plan>; НАТО (2014) «Зростаюча роль Йорданських жінок-військовослужбовців», iKnowPolitics, 12 серпня, <http://iknowpolitics.org/en/learn/knowledge-resources/multimedia/growing-role-jordanian-servicewomen>; Цільовий фонд ПЗМ НАТО (2017), «Йорданія III», вересень, https://salw.hq.nato.int/Content/factsheets/Factsheet%20Jordan%20III_en%20Sep%202017.pdf; А. Коннолі (2018) «Кілька хороших жінок: канадські солдати, які навчають перший взвод в йорданській армії», «News News Canada», 4 липня, <https://globalnews.ca/news/4310223/canada-female-engagement-team-jordan-armed-forc>

Сильне керівництво забезпечує робоче середовище, вільне від сексуальної та гендерної дискримінації

Усі, хто займають керівні посади, від найменших підрозділів до найвищих чинів, постійно нагадують особовому складу про те, що збройні сили та інші установи сектору оборони не терплять сексуальної та гендерної дискримінації, булінгу, домагань, «дівщини» та знущань. Лідери проявляють активність у запобіганні та реагуванні на будь-яку таку поведінку. Усі співробітники відчувають, що можуть вільно виражати себе незалежно від своєї статі, сексуальної орієнтації чи гендерної приналежності і можуть приєднуватися до професійних асоціацій, які представляють їхні інтереси.

Співробітники довіряють та знають, яким чином отримати доступ як до офіційних, так і до неофіційних внутрішніх та зовнішніх механізмів подання скарг і підтримки, якщо у них виникнуть проблеми. Заявники не стикаються з жодними негативними наслідками у вигляді помсти або перешкод для просування по службі, якщо вони добросовісно використовують механізми подання скарг.

Інституційні гендерні структури сприяють гендерній рівності та підтримують реалізацію гендерної перспективи

Гендер розглядається як спеціалізована компетенція, яка є важливою для військових, при цьому для її підтримки резервуються та виділяються фінансові ресурси. Кваліфіковані консультанти з гендерних питань призначаються до кожної команди та працюють з мережами навчених контактних осіб з гендерних питань. Як гендерним консультантам, так і гендерним координаторам виділено робочий час, щоби присвятити його цій функції. Також існують гендерні структури в рамках кадрових служб, які сприяють гендерній рівності й різноманітності у доборі та рівним можливостям для жінок і чоловіків, включаючи ЛГБТІ. Керівники та кадрові служби мають позитивні стосунки з об'єднаннями військовослужбовців, які представляють жінок і чоловіків, ЛГБТІ та інші різноманітні групи.

3.3 Нагляд за обороною*

У цьому розділі викладено бачення ролі, яку відіграють особи, установи та організації, які здійснюють нагляд за збройними силами та іншими оборонними установами, щоби забезпечити ефективну та відповідальну діяльність. Нагляд за оборонними установами повинен діяти як ззовні, так і зсередини. Учасники зовнішнього нагляду включають цивільну владу, яка здійснює демократичний контроль над збройними силами. До офіційних органів нагляду належать комітети з питань парламентської оборони, НІПЛ та установи омбудсмена, які здійснюють моніторинг військових казарм та умов несення служби. До неформальних

* Додатковим ресурсом щодо інтеграції гендерних питань у внутрішній нагляд за збройними силами є видання ДКЗС, ОБСЄ, ОБСЄ / БДІПЛ (2014 р.) «Інтеграція гендерної перспективи внутрішнього нагляду у Збройних Силах», керівництво, Женева: ДКЗС.

Посібник 7 розглядає більш детально, яким чином парламенти можуть інтегрувати гендерну перспективу та сприяти гендерній рівності через нагляд за сектором безпеки, включаючи нагляд за збройними силами.

органів нагляду належать ОГС, жіночі групи, наукові установи та засоби масової інформації. Учасники внутрішнього нагляду включають командирів та/або державних службовців, відповідальних за виконання цілей місій. Підтримуються освітні, навчальні та дисциплінарні стандарти, а людські та фінансові ресурси розподіляються правильно.

Деякі можуть працювати в спеціалізованих органах внутрішнього нагляду, таких як аудиторські служби, дисциплінарні трибунали або тематичні робочі групи чи підрозділи. Необхідно впровадити ефективні процеси нагляду, щоби збройні сили та інші установи сектору оборони дотримувались стандартів поведінки та гарантували, що їхні цінності узгоджуються із загальними нормами суспільства.

Процедури, доктрина, директиви та практики систематично оцінюються з гендерної точки зору та переглядаються з метою забезпечення того, щоб збройні сили та інші установи сектору оборони підтримували потреби чоловічого та жіночого особового складу та застосовували гендерну перспективу у всіх операціях. Процеси оцінювання включають регулярні інституційні дослідження клімату і гендерні аудити та / або оцінки.

Міністерства оборони, міністерства, які працюють над рівними можливостями, та парламентські комітети беруть участь у цих оглядах та контролюють виконання рекомендацій. Періодично рекомендації також надаються з боку зовнішніх гендерних експертів та ОГС, як от тих, хто залучений до реалізації будь-яких НПД щодо ЖМБ.

Установи сектору оборони регулярно контролюють внутрішню практику з гендерної перспективи

Детальні статистичні дані за ознакою статі регулярно збираються для вимірювання прогресу в кар'єрі жіночого та чоловічого особового складу на кожному етапі їхньої кар'єри. Тенденції даних вимірюються в динаміці та використовуються для встановлення гендерних цілей добору особового складу та перегляду критеріїв добору, участі в польових місіях та просування по службі, рівня утримання, сімейної політики та заходів балансу між роботою та приватним життям, а також для визначення сфер, де може бути дискримінація.

Механізми подання скарг чутливі до гендеру, а їхній моніторинг здійснюється з урахуванням гендерної перспективи*

Особовому складу пропонується широкий спектр внутрішніх та зовнішніх механізмів подання скарг, включаючи варіанти, які не вимагають від людини подання скарги за ланцюгом командування. Механізми подання скарг орієнтовані на жертв, при цьому особлива увага приділяється доступності для жертв дискримінації та домагань, пов'язаних з гендерною ознакою, та груп меншин у складі збройних сил. До скаржників ставляться з повагою та скеровують їх до відповідних медичних та допоміжних служб, а скарги розглядаються швидко і прозоро. Співробітники, що працюють у сфері військового правосуддя та дисциплінарних механізмів, проходять підготовку щодо подолання гендерних упереджень та роботи з гендерними злочинами.

Анонімізована статистика щодо частоти, характеру та результатів розгляду різних типів скарг є доступною для суб'єктів зовнішнього нагляду і використовуються для визначення пріоритетів щодо профілактики, навчання та підвищення обізнаності.

Цивільні особи можуть вимагати підзвітності збройних сил за допомогою зовнішніх механізмів подання скарг

Збройні сили публічно поширюють інформацію про поведінку свого особового складу, який порушує закон чи їхню внутрішню політику, і про те, як представники громадськості можуть подавати скарги. Існує декілька способів, якими громадськість може подавати скаргу, розроблені в консультації з громадянським суспільством для забезпечення широкого

* Більш докладні вказівки щодо збройних сил щодо механізмів подання скарг можна знайти у ДКЗС (2015) «Механізми гендерних питань та скарг»: Посібник для збройних сил та інститутів омбудсмена із запобігання та реагування на дискримінацію, домагання, знущання та зловживання, пов'язані з гендерними ознаками, Женева: ДКЗС.

доступу до механізмів подання скарг, включаючи жінок та ЛГБТІ. Скаржникам пропонується фізичний захист у разі потреби. Скарги розглядаються швидко і прозоро, а громадськість інформується про їхнє вирішення та подальші дії.

Установи оборони відкриті для активного та ефективного зовнішнього нагляду[^]

Збройні сили та інші установи сектору оборони позитивно взаємодіють із суб'єктами зовнішнього нагляду. Комітети та ради національної безпеки і комітети з питань оборони парламенту регулярно ретельно перевіряють спроможність військових застосовувати гендерну перспективу у своїх операціях та сприяти гендерній рівності та різноманітності на внутрішньому рівні. Установи омбудсмена і НІПЛ, що фінансуються належним чином, мають законне право контролювати діяльність оборонного сектору, а також отримувати скарги від військовослужбовців та громадськості, розпочинати розслідування та надавати рекомендації. Установи сектору оборони мають культуру відкритості до дискусій, дебатів та навчання і співпрацюють з науковцями та ОГС на гендерні теми.

[^] Більш детальну інформацію про те, як інститути омбудсмена та НІПЛ можуть інтегрувати гендерну перспективу в свій нагляд за збройними силами та іншими установами сектору безпеки, можна знайти в ДКЗС, ОБСЄ, ОБСЄ/БДІПЛ.

(2014) «Інтеграція гендерних питань у нагляд за сектором безпеки з боку інститутів омбудсмена та національних правозахисних установ», керівництво, Женева: ДКЗС.

Посилання

1. Мережа ООН звітів щодо жінок (2007) «Йорданія – народна обранка Фалак Джамані святкує перемогу на виборах поза квотою», 26 листопада, <https://wunrn.com/2007/11/jordan-parliament-member-falak-jamaani-celebrates-election-victory-beyond-quota>.



4. Як сектор оборони може сприяти гендерній рівності та інтегрувати гендерну перспективу?

У попередньому розділі викладено бачення сектору оборони, який сприяє гендерній рівності та інтегрує гендерну перспективу. У цьому розділі представлені апробовані на практиці підходи, за допомогою яких цього можна досягти. Він розділений на п'ять частин, які вивчають підтримку та можливості керівництва, законодавчі та нормативні рамки, стратегію сприяння гендерній рівності та розширенню різноманітності у збройних силах, гендерну перспективу у військових операціях та зовнішній нагляд.

Здатність оцінювати статус-кво, виявляти проблеми та розробляти нові рішення є ключовою для оборонних інституцій, що досягають прогресу у гендерній галузі. У Блоці 6. висвітлено низку комплексних інструментів оцінювання збройних сил. Крім того, у Розділі 5 наведено посібник з самооцінки, який може допомогти визначити точки входу для сприяння гендерній рівності в кожній із цих областей.

4.1 Розбудова підтримки керівництва та гендерних спроможностей*

Керівники всіх рівнів відіграють ключову роль не лише шляхом видачі наказів, але як зразки для наслідування, що формують інституційну культуру збройних сил. Вони встановлюють, за яку поведінку військовослужбовця буде винагороджено, що буде прийнятним і за що покарають. Вони задають тон культури установи способом, у який вони взаємодіють з іншим персоналом. Наприклад, якщо командири підрозділів або унтер-офіцери називають чоловіків «дівчатами» або «геями», коли вони не виконують завдання або виявляють слабкість, це означає, що існує «внутрішня група» (певні «мужні» чоловіки) і «зовнішня група» (жінки, ЛГБТІ). Якщо жіночий особовий склад звільняється від складних чи неприємних завдань або описується як такий, що має особливі властивості (наприклад, краса, материнські інстинкти), які вимагають додаткового захисту, це посилює уявлення про те, що жінки менш здібні, ніж чоловіки, і вони створюють зайвий тягар для решти групи.¹ Для того, щоби гендерній рівності та гендерній інтеграції було приділено належну увагу та ресурси, необхідна активна прихильність вищих керівників, а також підтримка лідерів та впливових осіб на нижчих рівнях. Кілька інноваційних ініціатив було використано для посилення лідерства задля забезпечення гендерної рівності в установах сектору оборони. Міністерство оборони Великої Британії призначає одного із своїх найстаріших за рангом співробітників відповідальним за реалізацію ЖМБ у Збройних Силах з метою привернення уваги до своїх зобов'язань. Заступник Генерального Секретаря, відповідальний за Департамент миротворчих операцій ООН, взяв на себе зобов'язання сприяти гендерній рівності на посаді члена Міжнародної мережі підтримки гендеру. Прихильність лідерства

* Розбудова лідерства щодо гендерної рівності також розглядається в ДКЗС (2015) «Гендер та механізми подання скарг: Посібник для збройних сил та інститутів омбудсмена щодо запобігання та реагування на гендерну дискримінацію, домагання, булінг та знущання», Женева: ДКЗС.

до гендерної рівності та інклюзивності може бути продемонстрована шляхом участі установ сектору оборони у громадських кампаніях, пов'язаних, наприклад, з Міжнародним жіночим днем, Прайд-парадами (див. Блок 11 на стор. 41) та релігійними й культурними фестивалями меншин, а також військовими вшануваннями пам'яті та урочистостями, де підкреслюється внесок жінок та недостатньо представлених груп.

Блок 6: Інструменти оцінювання збройних сил

За останнє десятиліття було розроблено низку методологій оцінювання для збройних сил з особливим акцентом на виявленні перешкод для гендерної рівності та інтеграції гендерної перспективи.

Гендерна самооцінка

Проведення самооцінки за гендерною ознакою є відмінним першим кроком для збройних сил задля того, щоби визначити, які закони, доктрини, директиви та практики наразі існують та які необхідні. Посібник ДКЗС з Гендерної Самооцінки для Сектору Поліції, Збройних Сил та Правосуддя пропонує восьмиетапний процес проведення оцінки збройних сил, створення плану дій для просування організації вперед, а також моніторингу та оцінки виконання плану. Оцінка збирає інформацію за 16 «аспектами гендерної чутливості», згрупованими у наступні теми:

- ✦ ефективність роботи;
- ✦ закони, політика та планування;
- ✦ відносини з громадою;
- ✦ підзвітність та нагляд;
- ✦ військовослужбовці;
- ✦ інституційна культура.

Довідник перекладено сьома мовами.

Дивіться Посібник ДКЗС (2011) щодо Гендерної Самооцінки для Сектору Поліції, Збройних Сил та Правосуддя, Женева: ДКЗС, <https://www.ДКЗС.ch/gender-self-assessment-guide-police-armed-forces- and-justice-sector>

Оцінка організаційного клімату

В ідеалі, оцінка організаційного клімату має проводитися періодично та підвищує військову спроможність шляхом надання доступних, своєчасних та надійних стратегічних досліджень. Цей процес часто поєднує опитування, фокус-групи, інтерв'ю та аналіз даних.

Довідник ДКЗС «Гендерно-чутлива Оцінка Організаційного Клімату в Збройних Силах» пропонує покрокові поради щодо планування, проведення, звітування та подальших дій на основі дослідження.

На кожному кроці пояснюється, як забезпечити, щоби така оцінка включала гендерну перспективу, приділяючи увагу різному досвіду чоловічого та жіночого особового складу та уважно збираючи інформацію про сексуальну дискримінацію і домагання.

Див. ДКЗС (2019) «Гендерно-чутлива Оцінка Організаційного Клімату в Збройних Силах», Женева: ДКЗС, <https://www.ДКЗС.ch/gender-responsive-organizational-climate-assessment- armed-forces>

Оцінка перешкод

Це дослідження, яке вивчає інституційні перешкоди (наприклад, обмеження щодо того, хто може виконувати ролі, відповідальні за участь у польових завданнях), перешкоди

для участі у польових місіях (такі як критерії вибору особового складу для розгортання) та перешкоди після розгортання (наприклад, вплив, який участь у польових місіях має на майбутню кар'єру особи). Окрім цих формальних перешкод, воно вивчає неформальні бар'єри, пов'язані з інституційною культурою.

Аналіз включає огляд існуючих законів, політик та протоколів, а також опитування та інтерв'ю з особами, які приймають рішення, та персоналом, який залучали до участі в польових завданнях та який не залучався до цієї роботи. Потім оцінка розробляє рекомендації щодо подолання виявлених перешкод.

Див. ДКЗС (майбутній 2020 рік) Вимірювання можливостей жінок у розбудові миру: Методика оцінки бар'єру, Женева: ДКЗС.

Окрім «переконання», командирам на кожному рівні потрібне вміння застосувати гендерну перспективу до своєї сфери роботи, чи то стратегія, операції, управління персоналом чи щось інше. Це вимагає застосування відносно високого рівня профільної гендерної експертизи у різних спеціалізованих областях, і збройні сили знайшли творчі способи задоволення цієї потреби (див. Блок 13 на стор. 48 з описом програми гендерних тренерів Швеції).

Стратегії розбудови бажання та спроможності вищих військових керівників щодо сприяння гендерній рівності та застосуванню гендерної перспективи у своїй роботі включають:

- ✦ семінари для ключових лідерів, гендерний інструктаж та інші навчання в малих групах або персоналізовані заходи;
- ✦ залучення лідерів до заходів, пов'язаних із НПД ЖМБ, включаючи зустрічі з ОГС, зацікавленими у виконанні оборонних зобов'язань щодо НПД;
- ✦ заохочення лідерів регулярно зустрічатися з асоціаціями працівників, які представляють жінок та ЛГБТІ;
- ✦ включення здатності керувати різними командами та інтегрувати гендерну перспективу до критеріїв оцінювання та просування по службі.

4.2 Створення правової та політичної основи для досягнення гендерної рівності

Закони, що регулюють діяльність збройних сил та інших установ сектору оборони та їхню політику, повинні прагнути бути трансформаційними, коли йдеться про гендерну рівність, аби зробити ці інституції більш прихильними як до жінок, так і до чоловіків у їхній кар'єрі та краще відповідати різноманітним потребам у безпеці всіх своїх операцій всередині країни і за кордоном. Це означає забезпечення відсутності формальної дискримінації за ознакою статі, сексуальної орієнтації чи гендерної ідентичності. Це означає, що закони та політика долають неофіційні бар'єри на шляху до гендерної рівності, наприклад, забороняючи сексуальні домагання та іншу дискримінаційну поведінку, а також дозволяють жінкам та чоловікам служити на рівній основі шляхом надання можливостей для виконання обов'язків по догляду за дітьми.

Оборонний особовий склад, асоціації працівників, парламентарі, ОГС, науковці та інші профільні спеціалісти – усі вони можуть відігравати потенційну роль у сфері законодавства та розробки політики в галузі оборони. Розробляючи стратегії просування гендерної рівності та інтегруючи гендерну перспективу, установи сектору оборони повинні консультуватися з ОГС, які працюють над гендерною рівністю, а також із власними об'єднаннями військовослужбовців. Вони повинні враховувати діючі закони, урядову політику, НПД та інші національні ініціативи, пов'язані з гендерною рівністю, і шукати синергії з ініціативами гендерної рівності в інших частинах державного сектору.

Реформування законів та політики, які дискримінують за ознакою статі, гендеру, сексуальної орієнтації чи гендерної ідентичності

Історично жінкам було заборонено виконувати широкий спектр функцій у збройних силах, особливо на бойових посадах. Тим не менше, жінки мають давню історію участі у бойових діях (що, як у прикладі України у Блоці 7, часто не визнається). З часом було наведено багато причин на користь відсторонення жінок від бойових дій та певних інших ролей, починаючи від того, що жінки недостатньо фізично сильні, а команди змішаної статі ризикують підірвати згуртованість бойових одиниць, до побоювання, що чоловіки можуть діяти нерационально, аби захистити свою жінку-колегу на полі бою. Позитивний досвід країн, які дозволяють жінкам виконувати функції в усіх ролях, однак, ставить під сумнів справедливість цих аргументів, і все більше і більше країн усувають усі формальні перешкоди для жінок, які працюють у збройних силах.²

Як зазначено у Розділі 2, лесбійкам, геям та бісексуальним жінкам та чоловікам все ще заборонено службу в багатьох країнах, так само як і транс-особам (хоча вони відкрито служили з 1974 року в Нідерландах – див. Блок 11 на стор. 41).

Деякі правові реформи, які можуть знадобитися для створення формальної рівності у збройних силах та інших установах сектору оборони, є обов'язком парламенту – наприклад, встановлення конституційних чи законодавчих заборон дискримінації за ознакою статі, гендеру, сексуальної орієнтації та/або гендерної ідентичності, та забезпечення їх застосування до збройних сил. Аби переконатися, що внутрішні положення та політики сприяють гендерній рівності, збройні сили та інші установи сектору оборони можуть вживати різних заходів:

- ✦ Провести оцінку з метою перегляду своїх правил та політик для виявлення будь-яких формальних чи неофіційних обмежень щодо жінок (або окремих груп, включаючи ЛГБТІ), які проходять військову службу або виконують окремі ролі та функції;
- ✦ Задokumentувати обґрунтування будь-яких таких обмежень та провести повторну оцінку доказів, які лежать в їхній основі. Провести консультації з профільними експертами та експертами з питань права і ознайомитись з досвідом інших збройних сил щодо інтеграції цих груп;
- ✦ Взяти на себе зобов'язання регулярно оцінювати всі нормативні акти та політики з гендерної точки зору.

Використання кодексів поведінки для сприяння гендерній рівності

Кодекси поведінки (в деяких збройних силах використовують систему цінностей та стандарти) закріплюють та формують цінності збройної сили. Важливо, щоби вони підкреслювали прихильність інституції до гендерної рівності, а також недискримінації в цілому. У Кодексі поведінки національних сил оборони Південної Африки зазначено: «Я буду поводитися з усіма людьми справедливо і поважати їхні права та гідність у будь-який час, незалежно від раси, етнічної приналежності, статі, культури, мови чи сексуальної орієнтації».³ Для ефективності, Кодекс поведінки повинен бути широко оприлюднений, добре відомий всім працівникам та на нього слід посилається під час дисциплінарних проваджень, якщо військовослужбовці його порушують.

Для забезпечення того, щоби кодекси поведінки сприяли гендерній рівності, збройні сили та інші установи сектору оборони можуть:

- ✦ додавати зобов'язання щодо гендерної рівності, поваги, різноманітності та / або інклюзивності до свого Кодексу поведінки;
- ✦ проконсультуватися з комітетами з питань різноманітності, об'єднаннями військовос-

лужбовців та ОГС, щоби гарантувати, що використовувана мова є всеосяжною, зрозумілою та адаптованою до національного контексту;

- ✦ забезпечити, щоб освіта та навчання розкривали питання місця гендерної рівності у цінностях установи.

Забезпечення підтримки гендерної рівності у кадровій політиці

Кадрова політика, і особливо сімейна політика, є ключовою для забезпечення гендерної рівності у збройних силах з декількох причин. По-перше, невідповідний баланс між роботою та приватним життям та відсутність підтримки вагітних жінок і батьків дітей раннього віку є одними з найпоширеніших причин, що спонукають людей покинути збройні сили. Отже, нездатність приділити належну увагу цим питаннями підриває спроможність збройних сил. По-друге, в деяких силах жінок не розглядають як кандидатів для участі у польових місіях та підвищення по службі виключно через те, що вони дітородного віку – знову ж таки, потенційно підриваючи спроможність. Гендерна рівність означає також те, що чоловіки мають однакові з жінками права на догляд за своїми дітьми і що тягар неоплачуваного догляду за дітьми розподіляється однаково між жінками і чоловіками.⁴

Блок 7: «Невидимий батальйон» в Україні – виклик сприйняття ролі жінки в конфлікті

Питання про те, чи варто дозволяти жінкам брати участь у конфлікті на Донбасі на сході України стало предметом політичних дискусій. Тим не менше, тисячі жінок вже взяли участь у бойових діях в лавах утворених за власний кошт добровольчих батальйонів, часто купуючи власне обладнання, незважаючи на відсутність зарплати чи пільг. ЗМІ зазвичай зображували жінок як жертв або як доглянутих та наманікюрених «бункерних дам», які надають моральну підтримку своїм чоловікам, тим самим підтверджуючи сексистські та хибні стереотипи. Як наслідок, жінки в добровольчих батальйонах зіткнулися з безліччю перешкод, особливо коли з часом більшість добровольчих батальйонів були інтегровані до складу Національної гвардії України.



Image: Members of the Ukrainian Armed Forces, 2010
© Ministry of Defence of Ukraine/Назар Волошин.

Правові перешкоди на основі застарілого законодавства про охорону здоров'я та безпеку праці забороняли жінкам працювати з вибуховими речовинами або виконувати ролі, за якими вимагалось носити вагу понад сім кілограмів.

Як результат, жінки часто служили неофіційно або казали неправду і заявляли, що проходять службу на одній із відкритих для жінок посад, в той час як насправді вони виконували повноцінні бойові ролі. В одному випадку жінка, зареєстрована бухгалтером, насправді служила гранатометницею. Відсутність формального статусу означала, що багатьом жінкам не надавали військову форму або послуги, зокрема, гінекологічну допомогу. Крім того, цим жінкам постійно доводилося протистояти сексистським і стереотипним ставленням багатьох чоловіків, які служили поруч з ними.

У відповідь на це група активістів громадянського суспільства та жінок-учасниць бойових дій створила проєкт «Невидимий батальйон», щоби привернути увагу до ролі жінки в конфлікті та вимагати від Міністерства оборони внесення правових та політичних змін для сприяння гендерній рівності. Супровідна медіа-кампанія включала фільм, в якому було зафіксовано особисті історії шести жінок (у тому числі, двох снайперок та польових медичок) під час та після служби в зоні конфлікту, і вона за часом співпала із запуском Українського НПД щодо ЖМБ у 2016 році.

Кампанія в кінцевому рахунку призвела до прийняття закону про гендерну рівність у збройних силах, який розширив кількість військових ролей і звань, відкритих для жінок, та визнав їхнє право на службу на рівних умовах праці. Зміни у сприйнятті громадськістю були підкріплені більш точним повідомленням уряду, який надав статус учасниці бойових дій 7000 жінкам, які проходили службу на Донбасі (Інтерфакс-Україна, 2018). Після закінчення цієї кампанії в українських збройних силах було відмічене стрімке зростання рекрутування жінок до 24000 осіб, в тому числі 3000 офіцерів.

*Джерела: Г. Гриценко (2018) «Невидимий батальйон»: Як українські жінки виборили право воювати нарівні з чоловіками», відкрита Демократія, 20 лютого, <https://www.opendemocracy.net/od-russia/ganna-grytsenko/invisible-battalion-ukraine>; Г. Гриценко, А. Квіт та Т. Марценюк (2016) «Невидимий батальйон», Київ: Український жіночий фонд; ООН Жінки (2016) «Жінки змінюють обличчя збройних сил в Україні», 1 листопада, <http://eca.unwomen.org/en/news/stories/2016/10/women-are-changing-the-face-of-armed-forces-in-ukraine>; Інтерфакс-Україна (2018) «Близько 7 000 жінок мають статус учасників бойових дій», Kyiv Post, 7 березня, <https://www.kyivpost.com/ukraine-politics/7000-ukrainian-women-status-participants-hostilities.html>
Див. Посібник 1, Блок 11, для подальшого прикладу роботи в збройних силах України щодо гендерної упередженості та домашнього насильства.*

Хоча всі збройні сили потребують розробки кадрової політики, дружньої до сім'ї та такої, що враховує інші питання, фактичні положення цієї політики значно відрізнятимуться в залежності від культурних норм та характеру роботи, яку проводять військові. Наприклад, збройні сили, які беруть участь у тривалих місіях за кордоном, можуть розглянути можливість створення сімейних служб, як це робили США на базах в Японії, або дозволити розподіл однієї місії між двома людьми, як це було зроблено в норвезьких військах.⁵ Догляд за дітьми може бути важливим у деяких контекстах; в інших може бути так, що батьки вважають за краще залишити своїх дітей із родичами.

Для забезпечення сімейної та іншої кадрової політики, що сприяє гендерній рівності, збройні сили та інші установи сектору оборони можуть вживати різних заходів, як от:

- ✦ Провести дослідження того, яким чином існуюча сімейна політика сприяє або порушує гендерну рівність, консультуючись з жінками та чоловіками (включаючи батьків у межах різних типів сімейних структур). Методи оцінки див. у Блоці 6 на сторінці 28;
- ✦ Пробувати, розробляти, контролювати та постійно переглядати інноваційні політичні рішення для задоволення потреб особового складу;
- ✦ Розглянути надання можливості жінкам і чоловікам працювати за гнучким графіком, аби вони могли збалансувати роботу зі своїми сімейними ролями;
- ✦ Запровадити сімейну політику, яка підтримує як матерів, так і татусів, якщо вони бажають цього (шляхом підтримки батьків, які не беруть участь в польових місіях, або за рахунок створення «сімейних» місць служби), але ніколи не вимагати одночасної участі обох батьків в «несімейних» польових місіях;
- ✦ Прийняти політику сприяння балансу між роботою та приватним життям для жінок і чоловіків.

Бути частиною процесів НПД щодо ЖМБ*

На національному рівні НПД щодо ЖМБ є ключовим інструментом для втілення резолюцій Ради Безпеки ООН щодо ЖМБ у конкретні дії. Розробка програми НПД зазвичай координується міністерствами закордонних справ або міністерствами з питань жінок або гендеру, але міністерства оборони також повинні бути залучені до цього процесу. Декілька міністерств оборони розробили плани та стратегії дій ЖМБ спеціально для себе та збройних сил. Участь у процесі НПД допомогла збройним силам та іншим оборонним установам у багатьох країнах налагодити відносини з громадянським суспільством. Коаліції, що беруть участь у розробці НПД, також можуть відігравати корисну консультативну та наглядову роль для підтримки установ сектору оборони у виконанні їхніх рекомендацій.

На регіональному та міжнародному рівнях Порядок денний ЖМБ формує спільну мову та спільні цілі між оборонними установами, органами розвитку і зовнішньополітичними органами та ОГС. Це сприяло впровадженню нових механізмів співпраці та обміну передовою практикою. (Див. Блок 8 для прикладу обміну інформацією на Західних Балканах.)

Щоби реалізувати потенціал Порядку денного ЖМБ для сприяння гендерній рівності та інтеграції гендерної перспективи, збройні сили та інші установи сектору оборони можуть вжити декілька позитивних кроків:

- ✦ Переконатися, що вони представлені на вищому рівні в урядових структурах, які розробляють та контролюють впровадження НПД щодо ЖМБ;
- ✦ Взяти на себе конкретні зобов'язання щодо збройних сил та інших установ сектору оборони у НПД щодо ЖМБ, а в ідеалі також у планах дій ЖМБ для Міністерства оборони та збройних сил;
- ✦ Виділити достатню кількість ресурсів для виконання зобов'язань щодо НПД ЖМБ, включаючи створення структур для моніторингу та оцінки;
- ✦ Налагодити регулярний діалог та обмін інформацією з мережами громадянського суспільства ЖМБ, іншими міністерствами та іншими збройними силами.

Блок 8: Регіональне співробітництво на Західних Балканах з питань гендерної інтеграції в секторі безпеки

Міністерства оборони Боснії та Герцеговини, Північної Македонії (як її тепер називають), Чорногорії та Сербії домовилися у 2012 році співпрацювати над покращенням гендерної рівності у своїх військових структурах. Спочатку співробітництво було зосереджене на трьох напрямках: підвищення гендерної обізнаності особового складу збройних сил, зміцнення механізмів гендерної рівності та розробка більш гендерно-орієнтованої кадрової політики. Держави, які долучилися до цього процесу, розглядали це як можливість не лише виконати свої зобов'язання відповідно до Порядку денного ЖМБ, але й додатково демократизувати, модернізувати та розвинути повний потенціал своїх збройних сил з метою подальшої євроатлантичної інтеграції.

Основні заходи в рамках співробітництва включали наступне:

- ✦ Створення регіональної мережі з 33-х міжнародних акредитованих тренерів з гендеру, які згодом підготували понад 4000 військово-цивільних працівників у міністерствах оборони та збройних силах;
- ✦ Регулярні зустрічі, семінари та навчальні візити для ознайомлення та обміну передовою практикою щодо практичних аспектів гендерної інтеграції у військовій сфері;
- ✦ Порівняльне дослідження щодо становища жінок у збройних силах на Західних

* Для подальшої дискусії про те, як НПД-програми ЖМБ та їхні національні процеси впровадження можуть підтримувати гендерну рівність та інтеграцію гендерної перспективи в секторі безпеки, див. Короткий огляд політики «Підхід ЖМБ до управління сектором безпеки».

Балканах, а також розробка та впровадження кожним міністерством оборони рекомендацій на основі цього дослідження. Сюди входять:

- гендерно-чутливий моніторинг розвитку кар'єри особового складу;
- заходи щодо поліпшення балансу між роботою та приватним життям;
- впровадження та сприяння використанню гендерно чутливої мови;
- заохочення та навчання більшої кількості жінок для участі у багатонаціональних польових місіях.

В результаті програми регіональної співпраці, чотири міністерства оборони залишаються залученими до програм обміну та діяльності, пов'язаної з гендерними питаннями, з партнерами з усієї Європи та Північної Америки. У 2017 році, регіональні тренери продовжили ділитися своїми навичками, проводячи гендерний «тренінг для тренерів» для офіцерів з Гани, Нігерії, Уганди та Руанди у співпраці з Північним центром гендерних питань у військових операціях.

Джерела: Цей кейс ґрунтується на інформації, наданій Радімілою Джаконович, координатором з гендерних питань Міністерства оборони Чорногорії, та працівниками Центру контролю стрілецької зброї та легкої зброї ПРООН в Південно-Східній Європі (ПРООН-SEESAC). Інші джерела включають Б. Балон (ред.) (2014 р.) «Положення жінок у збройних силах на Західних Балканах», Белград: ПРООН-SEESAC; ПРООН-SEESAC (2016) «Огляд результатів проекту: Посилення регіональної співпраці щодо впровадження гендерної інтеграції у реформування сектору безпеки на Західних Балканах – Гендерна рівність у збройних силах на Західних Балканах», 13 червня, Белград: ПРООН-SEESAC; Дж. Густафссон (2017) «NCGM підтримує гендерну підготовку африканських офіцерів у Сербії», 12 січня, <https://www.forsvarsmakten.se/en/news/2017/01/ncgm-supports-gender-training-of-african-officers-in-serbia>.

4.3 Сприяння гендерній рівності та розширенню різноманітності у збройних силах

Для реалізації бачення сучасних, різноманітних збройних сил, здатних залучати та утримувати талановиті кадри з усього суспільства, потрібні нові ініціативи та рівень культурної трансформації в усіх сферах. Пріоритетними напрямками мають бути подолання бар'єрів для вербування, утримання та просування по службі жінок та інших груп, які традиційно недостатньо представлені у збройних силах, та протистояння гендерним домаганням, дискримінації та зловживанням.

Підтримка керівниками гендерної рівності, як зазначено в частині 4.1, є обов'язковою. У частині 4.2 розглядаються формальні перешкоди, а цей підрозділ присвячений неофіційним перешкодам.

Рекрутування різноманітного таланту

Подолання формальних перешкод шляхом внесення змін до законів чи політик, що обмежують набір певних груп, обговорюється у частині 4.2. Проведення спеціальної перевірки повинно відсіювати кожного, хто вчинив будь-який серйозний акт гендерного насильства або злочин ненависті.

Неформальні перешкоди для різноманітного рекрутування особового складу включають критерії професійної відповідності, які непропорційно виключають жінок чи певні групи. Важливо регулярно переглядати ці критерії, аби переконатися, що вони відповідають фактичним вимогам роботи. Наприклад, силові випробування на придатність до служби можуть бути доречними для піхотинців, але не для посад у розвідці, логістиці чи інших більш технологічних ролей. Коригування стандартів фізичної підготовки для сприяння більш різноманітній участі не «знижує» стандарти; скоріше, воно застосовує стандарти, більш відповідні потребам військових. Дійсно, стандарти фізичної підготовки вже відрегульовані

згідно з тим, як середній вік військовослужбовців зростає, а підвищення по службі замість цього визначається досвідом, лідерськими навичками, освітою та компетентністю.⁶ Поза критеріями фізичної підготовки, критерії відбору для будь-якої ролі повинні включати навички міжкультурної комунікації, здатність працювати в різноманітних командах і прихильність до основних цінностей збройних сил, у тому числі щодо поваги.⁷

Неформальні перешкоди також виникають із стереотипів, особливо уявлень про те, що чоловіки та жінки відповідно здатні робити і що у них виходить добре. Для досягнення гендерної рівності та розширення різноманітності у збройних силах, необхідно боротися з неформальними перешкодами чоловікам, які працюють у ролях, в яких традиційно переважають жінки, а також жінкам, які працюють у ролях, в яких традиційно переважають чоловіки. Сили національної оборони Південної Африки вжили заходів щодо збільшення кількості чоловіків, які працюють на посадах військового медичного персоналу.⁸ Індійські ВПС розробили відео з рекрутування, що кидає виклик стереотипам про те, що жінки не можуть бути пілотами-винищувачами (див. Блок 9). Декілька збройних сил провели навчання для осіб, які беруть участь у рекрутуванні та відборі, для подолання прихованих гендерних упереджень, тобто того, що підсвідомо кожен робить позитивні та негативні припущення, ґрунтуючись на гендері (та інших факторах).

На посадах, що вимагають спеціальних навичок, кваліфікований пул жінок чи чоловіків може бути невеликим, і в межах цього пулу жінки (або чоловіки в деяких ролях) можуть бути недостатньо представленими через поширений вплив гендерних стереотипів та упередженості. Наприклад, менше жінок, швидше за все, подаватимуть документи на інженерні ролі у збройних силах, оскільки вони, як правило, недостатньо представлені на курсах науки, техніки, інженерії та математики на університетському рівні. Активна робота з дівчатами, що заохочує їх до вивчення цих предметів, а потім із студентками, може допомогти подолати недостатню представленість жінок у таких сферах в секторі оборони. *

Спеціальні тимчасові заходи, включаючи гендерні квоти та інші форми позитивних дій, були використані для збільшення кількості жінок у збройних силах, наприклад, Лівану, Непалу та Південної Африки.⁹ Такі види ініціатив не стосуються зниження стандартів або створення преференцій. Вони, скоріше, визнають, що групам, які недостатньо представлені, довелося працювати більше, ніж іншим, навіть щоб потрапити на етап подання заявки, і що різноманітний добір є необхідною умовою для вищої організаційної ефективності. Квоти можуть мотивувати інституції до швидких змін, оскільки тягар досягнення цілі, встановленої міністерством оборони, урядом чи парламентом, переходить до військових керівників. Наприклад, у Непалі, окрім законодавчих змін було створено жіночу дирекцію та прийнято дві директиви: одна щодо нульової толерантності до гендерного насильства, та друга щодо підвищення перспектив кар'єри жінок.¹⁰ Ліван відкрив доступ жінкам до додаткових посад, аби виконати квоту.¹¹

У той же час, жінки самі часто виступають проти гендерних квот, побоюючись, що це означає, що позиції жінок не ґрунтуються на заслугах. Деякі жінки-військовослужбовці в Австралії відчували тиск щодо переходу на посади з історично низькою кількістю жінок, де вони відчували себе небажаними, а робота не відповідала їхнім інтересам та навичкам¹². Квоти, таким чином, не підходять у будь-якому контексті. Використовувати їх слід лише з обережністю, тимчасово та в межах ширших програм, спрямованих на покращення умов праці та створення можливостей для жінок та інших різноманітних груп шляхом перегляду політик, інфраструктури та ставлення в установах сектору оборони.

Задля сприяння різноманітності під час набору збройні сили та інші установи сектору оборони можуть вживати наступні дії.

- ✦ Здійснити збір та аналіз детальної статистики щодо того, хто подає документи на які посади та кого відбирають. Дані слід розділити за статтю та, наскільки це можливо,

* Див. Посібник 14, «Розвідка та гендер» щодо прикладу звернення британських спецслужб до жінок, які вивчають курси науки, техніки, інженерії та математики, щоб заохотити їх розглянути кар'єру в розвідці.

за іншими показниками різноманітності у національному контексті, як-от мова, раса, релігія та географічне походження (див. Блок 6 на стор. 28).

- ✦ Проаналізувати диспропорцію між складом населення та успішними новобранцями, щоби зрозуміти перешкоди для певних груп на кожному етапі. Гендерний баланс має бути вивчений у всіх категоріях. Вивчити, як впливають на недостатній набір з певних груп такі чинники:
 - будь-які формальні перешкоди;
 - критерії відбору;
 - гендерні стереотипи та гендерні упередження, наприклад такі, через які жінки чи певні групи не вважають себе потенційними кандидатами або відфільтровуються кадровиками.
- ✦ Переглянути критерії відповідності посаді та набору, аби переконатися, що вони відповідають сучасним потребам та не містять гендерних упереджень;
- ✦ Орієнтувати рекрутингові та просвітницькі кампанії на недостатньо представлені групи, в ідеалі, розробляти їх у консультаціях з асоціаціями працівників та ОГС;
- ✦ Провести навчання для всіх працівників, залучених до рекрутування та набору, щодо різноманітності та гендерної упередженості, аби вони зрозуміли організаційну потребу в різноманітності та усвідомили власні ймовірні упередження.
- ✦ Розглянути можливість запровадження обмежених у часі квот, цілей набору та інших позитивних заходів в рамках більш широких програм і заходів щодо інституційної культури.

Блок 9: Боротьба з гендерними стереотипами під час рекрутування до ВПС Індії

Тринадцять відсотків офіцерів ВПС Індії – жінки, що значно вище за 4 відсотки у армії та 6 відсотків на флоті. Перші три бойові пілоти-жінки Індії (які походять із трьох різних штатів: Біхар, Мадх'я Прадеш та Раджастан) зняли у відео на YouTube в рамках широкої рекламної кампанії ВПС. Відео спростовує стереотипи про те, що жінки бояться гучних звуків та висоти і не можуть служити на таких високих посадах.



Фото Суман Шарма, перша індуска, що пілотувала реактивний винищувач F-22, 2009 © Аннечіра Шіва.

В рамках цієї кампанії також опубліковано серію прес-релізів щодо підвищення жінок по службі у ВПС Індії.

Наприклад, у 2019 році ВПС Індії повідомили про те, що гелікоптером Mi-17 V5 під час навчальної бойової місії керував екіпаж, який повністю складався із жінок.

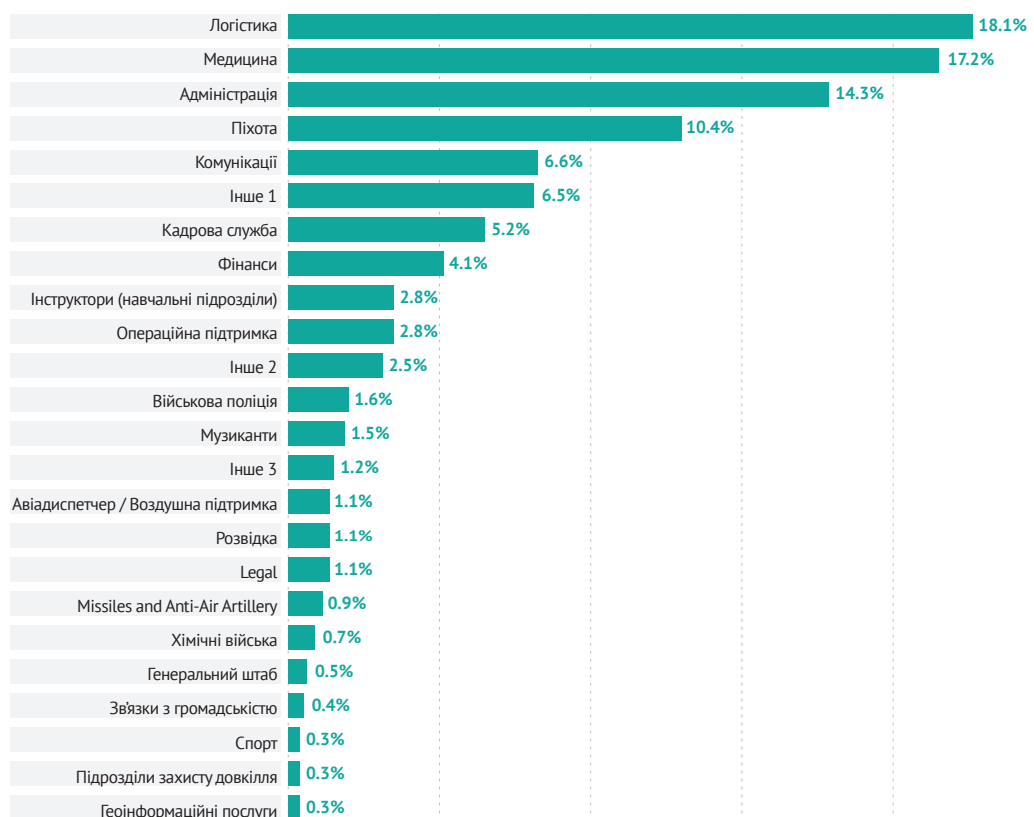
Джерела: YouTube (2017) «ВПС Індії – на висоті», <https://www.youtube.com/watch?v=JSbOiExdx0U>; Press Trust of India (2018) «ВПС мають 13 відсотків жінок – найвищий показник серед усіх трьох родів військ», NDTV, 13 грудня; У.Судгір(2016) «Зустрічайте трьох жінок, що стануть першими жінками-пілотами винищувачів в Індії», NDTV, 9 березня; Press Trust of India; (2019) «Вперше гелікоптер ом Mi-17 керувала команда жінок під час навчання», NDTV, 27 травня.

Забезпечити справедливий розвиток кар'єри, просування по службі та участь у польових місіях

Атмосфера на робочому місці, зарплата, пільги та майбутні перспективи впливають на те, чи залишаться особовий склад служити у збройних силах. Збройним силам та іншим оборонним установам необхідно постійно пристосовуватися до потреб та очікувань кожного наступного покоління новобранців. Наприклад, чоловіки сьогодні частіше потребують відпустки по догляду за дитиною та гнучкого графіку служби, а військовослужбовці, що перебувають в одностатевих стосунках, очікують для себе рівних можливостей з гетеросексуальними парами.

Окрім збереження задоволеності та морального духу особового складу, операційна потреба у різноманітності та юридичний обов'язок щодо запобігання дискримінації вимагають прискіпливої уваги до того, чи мають жінки, ЛГБТІ та інші групи, які є меншинами у складі збройних сил, рівні можливості для кар'єрного розвитку. У збройних силах прийнято, щоби ролі були певною мірою розділені за статтю, а жінки переважали на посадах, пов'язаних з медициною та адміністрацією, які мають менший доступ до найвищих рангів (див., наприклад, дані НАТО на малюнку 2). Особливо важливо вивчити, чи існує пряма або непряма дискримінація в ключових моментах під час направлення на теоретичне та практичне навчання чи просування по службі, або прийнятті рішень щодо участі в польових місіях. Наприклад, підрозділи, де жінки, як правило, добре представлені, такі як медичний корпус, у певних контекстах звільнені від деяких елементів базової підготовки, таких як вправи з вогнепальною зброєю. Ці навички можуть бути передумовою для участі у місіях за кордоном, переведення або просування по службі, що призводить до фактичного виключення жінок-військовослужбовців.

Малюнок 2: Основні сфери зайнятості у збройних силах країн-членів НАТО, де жінки служили у 2017 році



Джерело: Комітет НАТО з гендерних перспектив (2017) «Підсумок національних звітів членів НАТО та країн-партнерів Комітету НАТО з гендерних перспектив», Брюссель: НАТО, с. 37.

Як і у випадку рекрутування особового складу, важливо збирати та аналізувати інформацію, щоби виявити упередженість та неофіційну дискримінацію й мати змогу реагувати на неї. Багато збройних сил також консультуються та / або обстежують певні групи особового складу для виявлення конкретних властивих їм проблем. Наприклад, у Збройних Силах Йорданії, згідно з оцінкою, було встановлено, що деякі жінки неохоче працюють на посадах, де правила носіння військової форми не пропонують їм можливості носити хіджаб. Співпраця з об'єднаннями військовослужбовців також може бути корисною (розглядається нижче). «Оцінки організаційного клімату» та інші форми дослідження рівня задоволеності на робочому місці можуть бути корисними для визначення «швидких виграшів», а також довгострокових цілей для відділів кадрів та персоналу (див. Блок 6 на сторінці 28).

Порядок денний ЖМБ створив тиск щодо забезпечення більшої участі жінок у миротворчих операціях ООН, і це поширилося на інші багатосторонні місії, такі як місії Європейського Союзу та НАТО. Після того, як Індія розгорнула перший підрозділ поліції, повністю сформований із жінок в рамках миротворчої місії ООН в 2007 році, Філіппіни, Нігерія та Бангладеш вирішили наслідувати цей приклад. Гана та Руанда також збільшили кількість жінок у своїх контингентах (див. Блок 11 на стор. 41).¹³ Одним із способів виявлення того, чому деякі групи жінок або чоловіків не мають рівних можливостей, є проведення «оцінки перешкод» (див. Блок 6 на стор. 28).

Наставництво – добровільна передача знань, поглибленого розуміння та мудрості від більш досвідченої людині менш досвідченій людині – це ще одна сфера, яка потребує уваги. Хоча, як правило, воно носить неформальний та добровільний характер, воно може відігравати вирішальну роль у просуванні по службі. Наставництво зазвичай трапляється між односторонніми із спільними цінностями, отже, жінкам та чоловікам із груп, традиційно недостатньо представлених у збройних силах, може бути важко знайти наставників. Ефективне наставництво може допомогти сприяти утриманню груп, що недостатньо представлені, вирівняти умови щодо просування по службі та забезпечити більшу різноманітність на вищих рівнях установ.¹⁴

Для сприяння рівним можливостям у кар'єрному розвитку, включаючи участь у польових місіях, збройні сили та інші установи сектору оборони можуть вживати різноманітні підтримуючі заходи:

- ✦ Проаналізувати перешкоди для рівних можливостей (див. Блок 6).
- ✦ Оцінити, чи мають жінки і чоловіки рівний доступ до навчання та можливостей навчання. Може бути, що характер розміщення або відсутність інфраструктури сімейного забезпечення заважає непропорційно великій кількості жінок відвідувати відповідні курси;
- ✦ Переглянути критерії просування по службі, аби переконатися, що вони відображають цінності та стандарти організації та вільні від гендерних упереджень. Запровадити серед критеріїв просування по службі компетенції щодо роботи та управління різноманітними командами, наприклад, профілактики та належного розгляду будь-яких скарг, пов'язаних з гендерною ознакою;
- ✦ Слідкувати за тим, щоби колеги, які приймають рішення щодо доступу до навчання, тренінгу, підвищення кваліфікації та інших ключових можливостей кар'єри, були також різноманітні. Колеги повинні включати жінок і чоловіків. Ті, хто приймають рішення, повинні бути навчені різноманітності та гендерній неупередженості, щоб усвідомлювати організаційну потребу у різноманітності та власні ймовірні упередження;
- ✦ Розглянути можливість запровадження обмежених часом квот, цілей просування по службі та участі в польових місіях, а також інші позитивні заходи;

- ✦ Створення спеціалізованих жіночих наставницьких мереж з жінок старшого віку (де це можливо) та різного походження, а також активне заохочення старшого особового складу наставляти молодших колег з інших верств, ніж вони самі;
- ✦ Вживання активних заходів з метою забезпечити інклюзивність робочої культури, наприклад, підкреслюючи, що сексистська або дискримінаційна мова чи образи є неприйнятними.

Підтримка об'єднань військовослужбовців*

Об'єднання та мережі персоналу в складі збройних сил та інших установ сектору оборони можуть відігравати важливу роль у сприянні добробуту та збереженню жінок, етнічних меншин та ЛГБТІ осіб. Вони надають інформацію про послуги, моральну підтримку, соціальні можливості та можливості для наставництва і професійного спілкування (див. Блок 10 щодо того, як асоціація співробітників ЛГБТІ стала частиною кроків до інклюзії).

Об'єднання військовослужбовців можуть також зробити внесок в інституційну політику та практики, щоби забезпечити їх відповідність змінам у потребах особового складу. Зокрема, з ними слід консультиватися при розробці стратегій та планів дій щодо гендерної рівності й різноманітності. Міжнародне партнерство між об'єднаннями військовослужбовців може дати їм можливість використати досвід інших країн, який може принести користь їхнім власним установам.

Блок 10: ЛГБТІ особи у збройних силах Нідерландів

У 1974 році Нідерланди стали першою країною, яка дозволила гомосексуальним, бісексуальним та трансгендерним особам відкрито служити у збройних силах. Скандал сколихнув націю в 1987 році, коли з'ясувалося, що на прохання Міністерства оборони США голландська Маречоуссе (жандармерія) провела розслідування і пізніше заарештувала й депортувала американського сержанта за одностатеві стосунки з голландським солдатом. Після повернення до США американця затримали, піддали принизливому поведженню, відправили під трибунал та звільнили з посади. Подальше розслідування призвело до звільнення старшого офіцера жандармерії та проведення некоректного опитування військових керівників із проханням повідомити, скільки гомосексуалістів служить у їхніх підрозділах та чи призвело це до якоїсь напруги. Командири доповіли про 58 геїв, жодної лесбійки та 12 випадків насильства чи знущань на 85 тис. військовослужбовців – чітке свідчення того, що гомосексуалісти не відчували себе комфортно на робочому місці, а керівники не могли чи не бажали реагувати на гомофобні знущання та домагання. Того ж року Stichting Homoseksualiteit en Krijgsmacht (Фонд гомосексуалізму та збройних сил, SHK) став першою в світі асоціацією військовослужбовців для ЛГБТІ осіб.

Ситуація змінилася, коли Релус тер Беек став міністром оборони в 1989 році. Соціальна рада збройних сил підкреслила, що військові не зможуть рекрутувати найкращі таланти, якщо сприйняття гомосексуалістів не покращиться, і що на індивідуальному рівні ті, хто не служать відкрито, можуть бути вразливими до шантажу та інших психологічних наслідків. Тер Беек поставив собі за мету продемонструвати, що збройні сили можуть вживати активних кроків з призову та кар'єрного просування геїв та лесбійок на ключові посади для досягнення інституційних змін. Він збільшив фінансування SHK, видав брошуру про гомосексуалізм у збройних силах та замовив подальше регулярне проведення досліджень. План спрацював, і до 1998 року 60 відсотків гомосексуального особового складу заявили, що жоден роботодавець не підтримує геїв та лесбійок краще, ніж збройні сили.

* Див. Також ДКЗС (2011) «Асоціації жіночого персоналу в секторі безпеки: агенти змін?», Женева: ДКЗС.

Сьогодні є неприховані гомосексуалісти у званні генералів та адміралів. З 2011 року, за підтримки вищого керівництва, представники збройних сил у військовій формі на власному човні беруть участь у Прайді на Амстердамському каналі, включаючи тих, хто не ідентифікує себе як ЛГБТІ. Хоча досі існують деякі служби та роди військ, де ЛГБТІ особи майже не служать або зовсім не служать, багато новобранців не приховують свою орієнтацію з першого дня. Як результат, керівники всіх рівнів краще розуміють свої потреби. Наприклад, зустрівшись із службовцем-трансгендером, офіцер з підготовки кадрів створив рольову гру в рамках курсу для керівництва, згідно з якою офіцер повідомляє своєму командиру про те, що він починає процес переходу до свого справжнього гендеру.

Досвід Нідерландів свідчить про важливість як наочності, так і підтримки з боку керівництва для того, щоб забезпечити зрушення в інституційній культурі, необхідні для того, щоб ЛГБТІ могли розвиватися на особистому рівні на благо збройних сил.

Джерела: Дж. Полчар, Т. Швейс, П. Мартен та Дж. Галдіга (2014) «ЛГБТ-військові: Стратегічне бачення для інклюзії», Гаага: Гаазький центр стратегічних досліджень.

З метою скористатися підтримкою об'єднань військовослужбовців для просування гендерної рівності та різноманітності, збройні сили та інші установи сектору оборони можуть зробити наступне:

- ✦ Надавати підтримку об'єднанням військовослужбовців, офіційно визнаючи їх та надаючи їм ресурси, а також заохочуючи особовий склад до участі у них;
- ✦ Використовувати дослідження, консультації та наради з цими об'єднаннями при розробці інституційної політики;
- ✦ Залучати об'єднання військовослужбовців до освіти та навчання з питань різноманітності та рівності.

Запобігати та реагувати на скарги, пов'язані з гендерними питаннями*

Більшість збройних сил борються з проблемами сексуальної дискримінації, сексуальних домагань, сексуального насильства та дискримінації чи домагання на основі сексуальної орієнтації або гендерної ідентичності. «Дідівщина», булінг та групове побиття також часто мають гендерні аспекти, наприклад, коли справжня чи уявна маскулітна особистість жертви знецінюється. Однак, більшість збройних сил вважають, що про проблеми, пов'язані з гендерними питаннями, вкрай рідко повідомляється. Жінки, які виступають у ролях, де традиційно переважають чоловіки, можуть неохоче скаржитися, бо бояться розпалити сексистські погляди про те, що їхня присутність підриває згуртованість. Чоловіки можуть не повідомляти про сексуальне насильство через страх, що їх почнуть вважати гомосексуалістами. ЛГБТІ особи можуть побоюватися того, що їх вважатимуть слабкими. Чоловіки, які зазнають сексуального насильства в рамках ритуалів «дідівщини», можуть навіть не усвідомлювати, що мають підстави скаржитися. Часто проблемою є недостатня довіра до справедливості та конфіденційності механізмів збройних сил для роботи зі скаргами, пов'язаними з гендерними питаннями. Окрім того, це негативно впливає на ефективність та бойовий дух команди, культуру толерантності до гендерних домагань, дискримінації чи зловживань та критично підриває роботу щодо досягнення гендерної рівності та різноманітності.

Збройним силам необхідно забезпечити різноманітні способи подання скарг, пов'язаних з гендерними питаннями. Варіанти повинні включати формальні та неформальні шляхи дій: онлайн, телефонною гарячою лінією чи особисто; до свого командира або поза ланцюгом командування, наприклад, через капелана, медичного працівника, офіцера з рівності та різноманітності або призначену зовнішню організацію. На рівні внутрішньої політики

* Для отримання більш детальних рекомендацій з цього питання див. ДКЗС (2015) «Гендер та механізми подання скарг: Посібник для збройних сил та установ омбудсмена щодо запобігання та реагування на гендерну дискримінацію, домагання, булінг та знущання.»
Женева: ДКЗС

слід визнати, що дискримінація та домагання за гендерною ознакою часто здійснюються старшим за званням проти підлеглого. Важливо, щоби збройні сили активно просували та вибудовували довіру до своїх механізмів подання скарг, у тому числі за допомогою заходів щодо захисту скаржника від помсти.

Обмежені та неофіційні варіанти подання скарг повинні забезпечувати скаржнику доступ до служб підтримки без необхідності подавати повну відкриту скаргу. Ці послуги особливо важливі, коли мова йде про сексуальне насильство. Наприклад, у США жертва сексуального нападу може скласти конфіденційний («обмежений») звіт, згідно з яким ані її ім'я, ані ім'я злочинця не фіксується. Це дозволяє йому/їй отримувати доступ до медичних, психологічних, адвокатських та юридичних послуг. Вони можуть за бажанням згодом вирішити подати повну скаргу без обмежень, що стане початком службового розслідування. У 2014 році, 20 відсотків скарг із обмеженим доступом пізніше були перетворені на повні скарги, що дозволило проведення офіційного розслідування.¹⁵ Через специфічний характер сексуальної дискримінації, жорстокого поведження та домагань певні країни, як от Австралія, Франція та США, створили спеціальні установи для отримання таких скарг.

Міністерства оборони повинні стежити за кількістю та видами скарг, розбиваючи їх за гендерними та іншими показниками різноманітності. Відсутність скарг слід сприймати як збій у механізмах звітності, а не як відсутність будь-яких проблем. Незалежний нагляд з боку парламентів, установ омбудсмена та / або НІПЛ є також важливим для захисту військових-скаржників (далі обговорюється в частині 4.5).

Задля забезпечення належного розгляду скарг, пов'язаних з гендерними питаннями, збройні сили та інші установи сектору оборони можуть надавати різні форми підтримки:

- ✦ Використовувати оцінку організаційного клімату, анонімні опитування та / або сторонні дослідження, щоб зібрати дані за ознакою статі, про характер і частоту дискримінації, домагань та зловживань, пов'язаних з гендерною ознакою (див. Блок 6 на сторінці 28). Такі дослідження також можуть показати, чи повідомляла жертва про порушення, яким саме чином і наскільки військовослужбовці готові про це повідомляти. Отримавши таку інформацію, провести подальші дослідження для оцінки перешкод для жінок і чоловіків (або конкретних груп) у використанні механізмів скарг збройних сил та / або якісного досвіду осіб, що подали скарги;
- ✦ Передбачити різноманітні формальні та неофіційні способи подання скарги за та поза ланцюгом командування, включаючи механізми захисту та підтримки скаржника.
- ✦ Демонструвати підтримку подання скарг керівництвом. Командири можуть активно повідомляти про те, що саме дискримінація, домагання та жорстоке поведження щодо військовослужбовця знижує боєздатність, а не подання жертвою скарги.
- ✦ Забезпечити, щоби процеси подання скарг підлягали як внутрішньому, так і зовнішньому нагляду. Механізми зовнішнього нагляду включають, наприклад, НІПЛ або незалежну установу омбудсмена.

4.4 Інтеграція гендерної перспективи у військові операції*

Для багатьох збройних сил спроби інтеграції жінок мають давню історію. Інтеграція гендерної перспективи у військові операції є більш новим напрямком, але всі військові операції мають гендерний аспект. Для наземної операції з метою моніторингу безпеки контингенту патрулі повинні мати можливість збирати інформацію способами, які не спричиняють конфліктів з місцевим населенням.¹⁶ Для визначення цілей під час повітряної кампанії гендерна перспектива необхідна для обчислення ймовірного вторинного впливу удару – наприклад, потенційного різнопланового впливу пошкодження інфраструктури на жінок і чоловіків. На морі суднам все частіше потрібно надавати невідкладну допомогу сім'ям, до яких входять

* Подальші вказівки можна знайти у посібнику ОБСЄ (2018) «Гендер у військових операціях: посібник для військового особового складу, який працює на тактичному рівні в операціях підтримки миру», Відень: ОБСЄ; та ДКЗС та ПЗМ (2016) «Чому і як гендер життєво важливий для військових операцій», у «Викладання гендерних питань у військових»: Посібник, Женева: ДКЗС.

маленькі діти та жертви сексуального і гендерного насильства. Військовим необхідно інтегрувати гендерну перспективу на стратегічному, оперативному та тактичному рівнях. Для цього потрібен цілісний і всебічний підхід.

З цією метою, багато збройних сил підготували в своїх лавах персонал, який обізнаний у гендерних питаннях (обговорюється нижче). Але наявність гендерних спеціалістів не повинна призводити до обмеження відповідальності кожного підрозділу та кожного співробітника в збройних силах за інтеграцію гендерної перспективи. Для того, щоби проілюструвати це, нижче подано огляд загальної системи кадрового забезпечення, що використовується багатьма країнами та є зрозумілою для інших (див. Таблицю 3).[^]

Таблиця 3: Ключ до загальної системи кадрового забезпечення

Відповідальний за:	
J1	кадри
J2	оперативну розвідку
J3	поточні операції
J4	логістику
J5	цільове планування
J6	системи зв'язку та інформації
J7	освіту та навчання
J8	фінанси та закупівлі
J9	цивільно-військове співробітництво

[^] Термінологія та класифікація галузей різняться між країнами. Ця частина стосується об'єднаних (J) підрозділів, які можна знайти у військових штабах, але також стосується, наприклад, еквівалентних служб у військово-повітряних силах (A), армії (G), флоті (N), штабних секціях (S) та Організації Об'єднаних Націй (U).

Особовий склад, навчений з гендерних питань зі спеціалізованою гендерною експертизою*

Багато держав, багатонаціональні сили та миротворчі місії мають призначених радників з гендерних питань (іноді їх називають «GENADs») для підтримки команди в реалізації положень Порядку денного ЖМБ на стратегічному, оперативному, а іноді тактичному рівнях. Радник з гендерних питань – це в ідеалі штатна посада, яку обіймає особа, яка спеціалізується на гендерних питаннях та яка отримала для цього додаткову освіту та навчання. Радники з гендерних питань зазвичай дають рекомендації для мережі гендерних координаторів, які працюють у різних військових частинах. Гендерні координатори мають подвійну роль, виділяючи частину свого робочого часу на підтримку включення гендерної точки зору у повсякденну діяльність своєї військової частини та виконуючи інші військові обов'язки у відповідному підрозділі.¹⁷

КЗЖ – це модель, за якою жінки-військовослужбовці призначаються та навчаються взаємодіяти з місцевим населенням. Розроблена здебільшого в рамках операцій в Афганістані, ця модель має на меті збільшити місцеву підтримку місії та краще зрозуміти, як вона могла б відповідати потребам місцевого населення у безпеці. КЗЖ не слід використовувати для збору розвідувальної інформації від жінок, хоча отримані від них дані можуть допомогти покращити загальне розуміння середовища місії.

Використання змішаних груп залучення в подальшому набуло більшого поширення, і кілька миротворчих місій перейняли цю практику (див. Блок 11).¹⁸

Для того, щоб ці гендерні структури були ефективними, для них важливо мати підтримку з боку керівництва: відповідальність за забезпечення інтеграції гендерної перспективи в кінцевому рахунку повинна покладатися на командирів. Важливо також, щоб колеги розуміли їхню роль. Для забезпечення цього та задля забезпечення гендерних спеціалістів необхідним доступом до інформації, процесів планування та прийняття рішень їхня роль повинна бути офіційно інституціоналізована, наприклад, шляхом запровадження стандартної операційної процедури. Для виконання роботи фахівців з гендерних питань особовий склад

* Уроки використання цих типів гендерних експертних функцій вивчаються в Посібнику 1 «Управління сектором безпеки, реформа сектору безпеки та гендерні аспекти».

повинен пройти навчання та мати підтримку мережі колег. У місії вони потребують доступу до жінок-перекладачів під час спілкування з місцевими жінками та ресурсів для проведення роботи з громадськістю.¹⁹

Блок 11: Спростування гендерних стереотипів у миротворчих операціях ООН

Кількість жінок, які беруть участь у миротворчих операціях ООН, збільшується, хоча й повільно. Жінки становили приблизно 4,9 відсотка військових контингентів у 2019 році, на відміну від приблизно 1,6 відсотка у 2005 році (ООН, 2011, 2019). Багато жінок виконують у місіях стереотипно жіночі ролі, які не передбачають участь в бойових діях, наприклад, медсестер та адміністративних помічників. В деяких випадках це пов'язано з тим, що проходження жінками підготовки для участі в бойових діях заборонене на національному рівні.



Миротворці MONUSCO святкують Міжнародний жіночий день в Гомі, ДРК, 2019 © MONUSCO/Michael Ali.

В інших випадках жінок, підготовлених до бойових дій, або не залучають до польових місій, або призначають на адміністративні посади під час місії, оскільки на думку військових командирів та осіб, що приймають рішення, середовище місії вважається занадто небезпечним. Хоча й спрямована на захист жінок, ця форма «доброзичливого сексизму» підриває значущість участі жінок. Це також підриває оперативні можливості: патрулі, що повністю складаються з чоловіків, менш здатні взаємодіяти з цивільними жінками та їм не вистачає різноманітності перспектив, що притаманна змішаним за статтю командам.

Проте миротворчі місії ООН дають можливість кинути виклик гендерним стереотипам країн, які надають військові контингенти. Мандати місій відображають аспекти Порядку денного ЖМБ, потенційно вводячи нові концепції для збройних сил, що беруть участь, а країни, які надають військові контингенти, що включають підготовлених до бойових дій жінок, демонструють свої можливості країнам, які цього не роблять.

Наприклад, Південна Африка використовує одну з найвищих пропорцій військовослужбовців-жінок у миротворчих операціях (13 відсотків, згідно з даними ООН в червні 2019 року), частина яких проходить службу в контингентах піхоти. Під час участі в Місії ООН в Демократичній Республіці Конго, південноафриканський офіцер переконав командувача силами дозволити жінкам-медикам інших країн приєднатися до патруля, який повинен був вступити в контакт з місцевими жінками. Хоча це вимагало від залучених жінок спроможності швидко вчитися, цей досвід підвищив їхню впевненість в собі та здатність досягати мети. Експеримент також продемонстрував старшим керівникам, що жінки можуть бути включені до патрулів та наголосив на важливій ролі змішаних команд у досягненні цілей місії, особливо в умовах високого рівня сексуального насильства та інших порушень прав жінок під час конфлікту.

Джерела: ООН (2011) "ДРК/ОМА статистичний звіт щодо участі жінок-військових та жінок-поліцейських у складі миротворчих місії ООН, підготовлених до річниці резолюції Радбезу 1325"; https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/gender_sces1325_chart.pdf; United Nations (2019) «Огляд складу контингентів миротворчих місії ООН за місією, посадою та гендером», 30 червня, <https://peacekeeping.un.org/en/gender>; С. Карім та К. Бердслі (2017) «Рівні можливості у миротворчості», Оксфорд: Oxford University Press, стор. 34–36.

Кадри (J1)

Особовий склад, який займається кадрами та людськими ресурсами, відповідає за виконання багатьох заходів, згаданих у частинах 4.2 та 4.3 щодо сприяння різноманітності у збройних силах.

Наступний неповний перелік містить приклади того, як працівники, що працюють в кадровій галузі, можуть зосередити більше уваги на інтеграції гендерної перспективи в операції:

- ✦ Забезпечити включення як жінок, так і чоловіків до всіх підрозділів, які матимуть прямий контакт з цивільним населенням та відповідатимуть більш конкретним оперативним потребам («комплектуванню»), що вимагають наявності жіночого особового складу, наприклад, у контактних групах, на контрольно-пропускних пунктах та у пошукових операціях, у наданні послуг перекладачів, під час операцій із затримання, надання невідкладної медичної допомоги та у взаємодії з місцевими організаціями;
- ✦ Переконаватися, що на спеціалізованих гендерних посадах (гендерні консультанти, гендерні координатори, КЗЖ) можуть працювати кваліфіковані спеціалісти, як жінки, так і чоловіки;
- ✦ Слідкувати за тим, щоб до контингенту місії були включені військовослужбовці жіночої та чоловічої статі, навчені працювати з чоловіками, жінками та ЛГБТІ особами, які пережили пов'язане з конфліктом сексуальне насильство;
- ✦ Слідкувати за тим, щоб особовий склад був ознайомлений із стандартами поведінки щодо місцевого населення, включаючи політику нульової толерантності до оплати сексу;
- ✦ Проводити політику нульової толерантності до сексуальних домагань та насильства між військовослужбовцями;
- ✦ Контролювати використання дисциплінарних заходів за порушення правил політики нульової толерантності, щоб гарантувати їх належне та пропорційне застосування.

Оперативна розвідка (J2) *

Включення жінок та чоловіків до команд зі збору та аналізу розвідувальних і навчання всього відповідного персоналу застосуванню гендерної перспективи збільшать можливості для виявлення загроз безпеці жінок та чоловіків, а також того, як жінки та чоловіки можуть сприяти небезпеці. Команди збору розвідданих різного походження мають більші колективні знання, коли йдеться про визначення місця і способу збору інформації та її тлумачення. Наприклад, службовець-мусульманин, скоріш за все, знає, як і чому місцеві жінки та чоловіки змінюють свій розпорядок дня під час місяця Рамадан. У місії чоловіки та жінки можуть мати диференційований доступ до чоловіків і жінок серед місцевого населення.²⁰ В деяких випадках зміни у гендерних нормах можуть бути раннім попереджувачим індикатором насильницького екстремізму чи сповзання у конфлікт.²¹

Хоча демографічне різноманіття (визначене за статтю, расою, віком тощо) приносить користь збору розвідувальних даних, збройні сили також повинні прагнути до пізнавального розмаїття – різних особистостей та стилів мислення. Пізнавальне розмаїття може подолати «групове мислення», завдяки якому щільно згуртована група розвиває спільний, але дещо хибний погляд на реальність, і її члени починають довіряти консенсусу групи настільки, що відкидають будь-які особисті сумніви. «Групове мислення» звинувачують у кількох військових фіаско, таких як невдале вторгнення США в Заток свиней у 1961 році та неспроможність ВМС США прислухатися до попереджень розвідки про те, що Японія планувала атакувати Перл-Харбор у 1941 році.²²

Хоча демографічне розмаїття автоматично не призведе до пізнавального розмаїття, пізнавальне розмаїття навряд чи може бути досягнуте без демографічного розмаїття. Якщо

* Більш детально про інтеграцію гендерної точки зору в розвідувальні процеси див. Посібник 14, «Розвідка та гендер».

^ Посібник 15, «Інтеграція гендерних питань у розробку та моніторинг проектів для сектору безпеки та правосуддя», детально описує, як проводити гендерний аналіз.

Інструменти гендерного аналізу для військових також включені до посібника ОБСЄ (2018) «Гендер у військових операціях: керівництво військовим особовим складом, який працює на тактичному рівні в операціях підтримки миру, Відень: ОБСЄ.

У Розділі 6 перераховано ряд інших інструментів гендерного аналізу конфліктів, які можуть бути адаптовані до військових операцій.

група не є різноманітною, це частково пояснюється тим, що керівники набирають її членів «за власною подобою» з точки зору як демографічних, так і пізнавальних характеристик.²³

У наведеному нижче неповному списку пропонуються приклади дій, які співробітники галузі інформаційної та оперативної розвідки можуть вживати для інтеграції гендерної точки зору:

- ✦ Переконатися, що гендерний аналіз застосовується до даних з метою інтегрувати гендерну перспективу в розвідувальні дані, які надаються командирам, у тому числі тим, хто працюють в польових місіях;
- ✦ Забезпечити залучення різноманітних жінок і чоловіків до збору та аналізу розвідувальних даних, свідомо прагнучи як демографічного, так і пізнавального різноманіття;
- ✦ Збирати розвіддані від різноманітних жінок та чоловіків, забезпечуючи, аби ці дані були розбиті за статтю та віком;
- ✦ Створити профілі діяльності для різних груп жінок, чоловіків, дівчат та хлопців у районі місії. Іншими словами, хто в основному здійснює які види діяльності, коли, де і які маршрути та види транспорту використовує, щоб дістатися до місця. Ці дії можуть відрізнятися залежно від дня (наприклад, дні роботи ринку), дати (наприклад, фестивалі) або сезону (наприклад, збір урожаю);
- ✦ Створити профіль ресурсів, щоб встановити, хто контролює основні ресурси (земля, їжа, вода, паливо, фінанси тощо), а хто має доступ до цих ресурсів та за яких умов (наприклад, чи доступ до води піддає жінок ризику сексуального насильства);
- ✦ Застосовувати гендерний аналіз до оцінки ризику та безпеки, наприклад, відслідковуючи зміни в гендерних ролях, гендерних моделях руху та гендерному насильстві.

Слід зазначити, що метою інтеграції гендерної перспективи у діяльність J2 є сприяння роботі підрозділів J5 (планування) та J3 (операцій) із застосування гендерної перспективи у своїй роботі (див. Блок 12).

Блок 12: Забезпечення комплексного підходу до включення гендерної перспективи



Розглядаючи ролі різних служб, важливо забезпечити комплексний підхід до включення гендерної перспективи в аналіз, планування, виконання та оцінку операцій. Гендер як тема повинен братися до уваги протягом усіх цих заходів.

J2 (інформаційна та оперативна розвідка) повинна включати гендерну перспективу для отримання розуміння операційного середовища та людського простору, зокрема, включення даних, розділених за статтю, в аналіз розвідувальних даних,

результати та оцінки. J2 також має враховувати гендерну перспективу збору, аналізу та підготовки розвідувальних даних, беручи до уваги різноманітність джерел даних та перспектив. J5 (планування) має включати розгляд гендерних аспектів в підготовці операцій та плануванні діяльності та результатів; дані розвідки з урахуванням гендерного аспекту, вироблені J2, інформують ці заходи та включають плани, накази й інші документи J5. J3 (операції) має включати гендерну перспективу в розробку та виконання планів, доручень та діяльності, включаючи всі види патрулювання, пошукові операції, і гендерна перспектива була застосована під час визначення цілей та бойових дій. Радник з гендерних питань надасть профільну експертизу, консультації та допомогу в цих заходах, але не повинен нести за них одноосібну відповідальність.

Джерело: Особисте листування з підполковником Бредлі Орчардом, ООН Жінки.

Поточні операції (J3)

У наведеному нижче неповному списку пропонуються приклади тих дій, які співробітники, що працюють в галузях операцій, можуть вживати для інтеграції гендерної перспективи:

- ✦ Слідкувати за тим, щоби підрозділам було наказано проводити змішане патрулювання якомога частіше, а також, щоби жінки-військовослужбовці працювали у блокувальних та пошукових операціях та на контрольно-пропускних пунктах;
- ✦ Забезпечити, аби проведення місій за допомогою гендерних контактних підрозділів (КЗЖ, групи культурної підтримки, навчальні групи з жіночої ініціативи, змішані патрулі) відстежувалося в центрі спільних операцій;
- ✦ Створити шаблони для звітування, які містять заголовки для надання інформації стосовно гендерної динаміки району, різних загроз цивільним особам на основі віку, статі, сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності, а також повідомлень про сексуальне насильство, пов'язане з конфліктом або іншими порушеннями прав людини. Надати оцінку цих тем у брифінгах після патрулювання;
- ✦ Для інформаційних операцій мають значення наступні питання:
 - Чи враховується гендерна перспектива при плануванні та проведенні всіх патрульних операцій, включаючи розгляд того, як патруль може сприйматися різними групами жінок, чоловіків та ЛГБТІ особами та чи повинен з ними взаємодіяти?
 - Чи є інформаційні матеріали, що передаються місцевому населенню, інклюзивними?
 - Чи оцінювала місія свій підсилюючий вплив на культурні звичаї суспільства, які підривають права людини жінок, чоловіків, дівчат та хлопців, включаючи ЛГБТІ осіб?
 - Слід забезпечити використання команд змішаної статі у пошукових операціях та проводити пошукові операції з якомога більшою повагою, наприклад, попереджаючи мешканців перед входом у будинки (щоб вони могли одягатися належним чином), гарантуючи, що особисті обшуки проводить особа тієї ж статі та із залученням місцевих свідків (наприклад, релігійних чи громадських лідерів). Чи включає робота з місцевими лідерами діалог з жінками та маргіналізованими чоловіками?
- ✦ Під час взаємодії з місцевим населенням потрібно слідкувати, щоби взаємодія з ключовими лідерами включала діалог з жінками, а також з чоловіками;
- ✦ Слід обирати час, місце розташування та заходи безпеки для зустрічей таким чином, щоби дати можливість відвідувати їх різним групам жінок і чоловіків, включаючи ЛГБТІ осіб та батькам з маленькими дітьми. Використовуйте КЗЖ, де це необхідно, а також чоловіків та жінок-перекладачів у патрульних групах.

Як детально описано у Блоці 12, службовці J3 повинні вміти використовувати гендерну перспективу, застосовану до планових документів, вироблених J5, які, у свою чергу, спираються на гендерний аналіз, проведений J2.

Логістика (J4)

Логістика впливає на здатність жінок, чоловіків та ЛГБТІ осіб до рівноправної служби у збройних силах в аспекті матеріально-технічного забезпечення. Невеликі помилки можуть мати серйозні наслідки. ООН не постачала жіночі гігієнічні засоби жінкам-миротворцям, які проходили службу в Місії ООН-Африканський Союз у Дарфурі, тому їм доводилося здійснювати довгі подорожі в незнайомі місця, щоби придбати їх у вільний час, нерідко покладаючись при цьому на колеґ-чоловіків, які повинні були супроводжувати їх через місцеві обмеження свободи пересування жінок.²⁴

Наступний неповний перелік пропонує кілька наочних прикладів того, як галузі логістики можуть інтегрувати гендерну перспективу:

- ✦ Проведення консультацій з різними групами персоналу та / або об'єднаннями військовослужбовців для задоволення потреб усього особового складу, включаючи жінок, чоловіків та ЛГБТІ осіб. Сюди слід віднести умови проживання, пральні та ванні кімнати, обмундирування, обладнання та медичні послуги. Слід звернути особливу увагу на сексуальне та репродуктивне здоров'я, щоби забезпечити безпеку доступу всіх службовців до всіх послуг без загрози їхній репутації;
- ✦ Слідкувати за тим, щоби у медичні колективи входили фахівці з акушерства та гінекології, а також сексуального та репродуктивного здоров'я;
- ✦ Переконаватися в тому, щоби медичні колективи мають обладнання та навички для реагування на сексуальне насильство щодо жінок, чоловіків та ЛГБТІ осіб, як от комплекти надання профілактичної допомоги після зґвалтування (ПЕП);
- ✦ За допомогою J1 та військової поліції потрібно забезпечити захист цивільних осіб, зайнятих у таборі, від сексуальної експлуатації, торгівлі людьми та проституції;
- ✦ Укладати договори з компаніями, які мають високу та прозору репутацію щодо дотримання прав людини, зокрема, щодо поведінки з жінками, чоловіками, дівчатами та хлопцями, включаючи ЛГБТІ осіб, та підприємствами, якими керують жінки або які підтримують жінок у місцевому суспільстві;

Цільове планування (J5)

Застосування гендерної перспективи у плануванні передбачає ґрунтовний гендерний аналіз* району місії, який, в ідеалі, здійснює підрозділ J2 (див. Блок 12). Зазвичай для цього потрібна підтримка гендерних радників та, можливо, інших профільних експертів. Наприклад, оперативне планування Місії ООН в Демократичній Республіці Конго ґрунтувалося на порадах фахівців з гендерних питань та захисту з урахуванням високого рівня сексуального насильства під час конфлікту. Операція «Софія» (Середземноморські сили Європейського Союзу) використовувала послуги культурних радників та експертів з торгівлі людьми.²⁵

Гендерна перспектива має бути інтегрована в цілі та завдання, визначені в оперативних планах. Можливо, буде доцільно (як в місіях НАТО в Афганістані) включити «гендерний додаток» в оперативний план.

Використання ретельного гендерного аналізу як основи оперативного планування може включати в себе деякі заходи, що увійшли до наступного переліку, що не є вичерпним.²⁶

- ✦ Застосування гендерної перспективи протягом усієї реалізації операційних планів.

* Посібник 15, «Інтеграція гендерних питань у розробку та моніторинг проєктів для сектору безпеки та правосуддя», детально розглядає питання про проведення гендерного аналізу.

Інструменти гендерного аналізу для військових також включені до посібника ОБСЄ (2018) «Гендер у військових операціях: Посібник для військовослужбовців, які працюють на тактичному рівні в операціях підтримки миру», Відень: ОБСЄ.

Ос деякі приклади:

- Визначення різних груп жінок і чоловіків, у тому числі ЛГБТІ осіб, які присутні у районі проведення місії та характеристик, що впливають на їхню загрозу чи вразливість, наприклад, вік, релігія, етнічна приналежність, соціальний клас, інвалідність, сімейний стан, батьківський статус та сексуальна орієнтація;
 - Визначення різних ролей, пов'язаних з конфліктом, які виконують жінки та чоловіки – учасники бойових дій, постачальники зброї, продуктів харчування тощо, політичні актори, активісти, правозахисники та впливові в суспільстві особи;
 - Створення профілів діяльності для різних груп цивільних жінок, чоловіків, дівчат та хлопців у районі проведення місії. Іншими словами, хто в основному здійснює які види діяльності, коли, де і які маршрути та види транспорту використовує, щоб дістатися до місця. Ці дії можуть відрізнятися залежно від дня (наприклад, дні роботи ринку), дати (наприклад, фестивалі) або сезону (наприклад, збір урожаю);
 - Створення профілю ресурсів, щоб встановити, хто контролює ключові ресурси (землю, продукти харчування, воду, пальне, фінанси тощо), а хто має доступ до цих ресурсів та за яких умов (наприклад, чи доступ до води піддає жінок ризику сексуального насильства).
 - Аналіз місцевих гендерних норм та того, як на них впливає (потенційний, поточний чи колишній) конфлікт. Визначення можливостей для миру.
- ✦ При розробці та реалізації планів цього гендерного аналізу важливо:
- використовувати досвід експертів з гендерних питань та гендерних координаторів;
 - навчити інших фахівців застосовувати гендерну перспективу у галузях своєї експертизи;
 - визначити гендерні показники та відстежувати діяльність і вплив на них;
 - підтримувати регулярну комунікацію з жіночими групами та ОГС, які працюють над гендерною рівністю, напряму або через посередників.
- ✦ Перегляд гендерної архітектури країни перебування, як от її НПД щодо ЖМБ, зобов'язання та структура в галузі прав людини, правові норми, що стосуються гендерного насильства, та визначення органів, відповідальних за ці сфери;
- ✦ Забезпечення повного залучення жінок і чоловіків до заходів з реформування сектору безпеки, роззброєння, програм демобілізації та реінтеграції та постконфліктних переговорів з гарантованим урахуванням потреб жінок, чоловіків, дівчат та хлопців, у тому числі ЛГБТІ осіб.

Системи комунікації та інформації (J6)

Комунікаційні системи та кібер-світ залишаються сферами, де традиційно переважають чоловіки, як у військовому, так і в цивільному контексті. Тим не менше, як і у сфері розвідки, для високої продуктивності потрібні колективи, які готові співпрацювати між собою та з високим рівнем пізнавального різноманіття. Частково це пояснюється тим, що кібер-нападники різноманітні, і вони мають більше шансів досягти успіху, якщо обійдуть ортодоксальні підходи до кіберзахисту.²⁷ На повсякденному рівні гендерні норми впливають на стилі спілкування та види технологій, які люди воліють використовувати, тому забезпечення наявності різноманітних перспектив щодо їхньої розробки та впровадження буде перевагою. У місіях особовий склад J6 повинен розуміти гендерну динаміку комунікаційного середовища.

Водночас в цій галузі існує значна нестача робочої сили. Будь-який військовий роботодавець конкурує з глобальними технологічними гігантами за набір найкращих талантів,²⁸ тому в неї необхідно залучати жінок та інших, хто, можливо, традиційно не зацікавлений у військовій кар'єрі (обговорюється в частині 4.3).

Неповний перелік заходів, які можуть здійснювати відділення J6 для інтеграції гендерної перспективи, може включати наступне:

- ✦ Застосування гендерного аналізу до засобів та потреб спілкування, розуміння того, як жінки і чоловіки можуть по-різному взаємодіяти з технологіями, та проведення відповідної адаптації;
- ✦ Застосування гендерної перспективи під час оцінки ризику впливу розміщення комунікаційної інфраструктури на цивільне населення (наприклад, вона не повинна розміщуватися там, де збираються цивільні чоловіки чи жінки);²⁹
- ✦ Звернення до нових аудиторій з метою залучити різноманітний, кваліфікований пул талантів.*

Освіта та навчання (J7) ^

Інтеграція гендерних питань у військову освіту, теоретичну і практичну, є важливою як для того, щоб увесь особовий склад міг застосовувати гендерну перспективу до своєї роботи, так і з метою прищепити прихильність до гендерної рівності як основної цінності в інституційній культурі збройних сил.

Організація Об'єднаних Націй вимагає від країн, що надають військові контингенти, включати ЖМБ у програми підготовки до польових місій, а резолюції Ради Безпеки щодо ЖМБ вимагають, аби всі сторони збройного конфлікту навчали військовослужбовців про категоричну заборону сексуального насильства та розвіювали міфи, які розпалюють сексуальне насильство.³⁰ Багато збройних сил також зобов'язані навчати свій особовий склад щодо заборони гендерних домагань, дискримінації та нападу відповідно до кодексу поведінки або національного законодавства чи політики. Поза цими специфічними темами, навички гендерного аналізу повинні розвиватися на кожному рівні військової освіти, щоб особовий склад був спроможний застосувати гендерну перспективу в різноманітних та мінливих умовах, в яких вони працюють.

Блок 13: Програма підготовки тренерів з гендерних питань у збройних силах Швеції

Програма гендерних тренерів Швеції спочатку була складовою більш масштабного проєкту зі створення гендерних сил, що фінансувався Європейським соціальним фондом з метою розширення знань про Резолюцію Ради Безпеки ООН 1325 та її впровадження в оперативні структури, мандати та напрямки роботи регулярних інституцій. Програма була пілотована в 2007 році і відтоді повторювалась тричі, з коригуванням методології.

Гендерні тренери збройних сил Швеції обираються на основі високих професійних якостей, вони є досвідченими експертами з гендерних питань, які займають керівні посади в партнерських установах, громадянському суспільстві, приватному секторі чи наукових колах. Особи, які проходять у них навчання, також обираються з лав вищого офіцерського корпусу: той факт, що тренери призначаються лише особам, які розглядаються як кандидати на підвищення на високі посади, надав програмі певний престиж та створив попит на «проходження тренінгу з гендерних питань».

Окрім того, що це питання обговорюється в частині 4.3, Посібник 14, «Розвідувальна діяльність та гендер» описує, яким чином британська розвідка зробила це, аби залучити більше кандидатів-жінок.

^ Передові практики гендерного навчання сектору безпеки обговорюються також в Посібнику 1 «Управління сектором безпеки, його структурна реформа та гендерні питання».

Більш детально це питання розглядається в ДКЗС та ПЗМ (2016) Викладання гендерних питань для військових: Посібник, Женева: ДКЗС та ПЗМ.

Протягом 12-місячного періоду тренери з гендерних питань підтримують тих, кого тренують, в розробці та впровадженні індивідуальних планів дій щодо просування гендерної рівності в межах їхньої конкретної сфери відповідальності. Тренінг включає три-п'ять групових семінарів та індивідуальні щомісячні зустрічі. Учасники програми здобувають високий рівень розуміння та ноу-хау в застосуванні гендерної перспективи у своїй роботі.

Огляд різних етапів програми гендерних тренерів рекомендує наступне, щоб досягти максимальної ефективності такого роду коучингу чи наставництва:

- ✦ Використання зустрічей ключових керівників для визначення спільних цілей для учасників програми, які відповідають їхній інституційній політиці та зобов'язанням. Це повинно забезпечити сталість та узгодженість різних заходів, що здійснюються учасниками;
- ✦ Забезпечення того, щоб гендерні тренери вивчали, яким чином вони можуть додати вартість існуючим гендерним структурам (таким як консультанти з гендерних питань, гендерні підрозділи та гендерні координатори) в межах установи. Наприклад, як сторонній особі гендерному тренеру буде легше ініціювати розмову на чутливі теми;
- ✦ Розробка стратегії задля отримання підтримки керівників середнього рівня в установі, оскільки зазвичай вони мають потенціал протистояти змінам, проте відіграють ключову роль у підтримці інституційної політики щодо гендерної рівності та застосуванні гендерної перспективи.

Згодом Шведську програму тренерів з гендерних питань було відтворено в Чорногорії, вона також потенційно може бути адаптована до інших збройних сил та вищих керівників місій, наприклад, миротворчих місій ООН.

Джерела: Н. Левеск та М. Петріашвілі (2016) «Наставництво та навчання», в ПЗМ РГССБ та ЕДРГ, «Викладання гендеру для військових: посібник», Женева: ДКЗС та ПЗМ, стор. 189-205; Р. Егнелл, П. Гойєм та Г. Бертс (2012) Реалізація гендерної перспективи у військових організаціях та операціях: Модель збройних сил Швеції, Уппсала: Університет Уппсали, с. 21-24; Л. Ольссон та А. Бьорссон (2017) «Гендерні тренінги для лідерів: шведська програма для гендерних тренерів», періодична доповідь, Джорджтаунський інститут жінок, миру та безпеки; SEESAC (2019) «Програма гендерних тренерів щодо просування гендерної рівності в Міністерстві оборони Чорногорії», <http://www.seeac.org>, 11 жовтня.

У наведеному нижче неповному переліку наведено кілька прикладів ініціатив персоналу J7, які можна застосувати для інтеграції гендерної перспективи у навчання та освіту:

- ✦ Забезпечити, щоб весь особовий склад отримував гендерну освіту та навчання на кожному етапі своєї кар'єри. Відповідний гендерний матеріал має бути включено до широкого спектру курсів, не лише тих, що стосуються підтримки миру або стабілізації. Спроможність до інтеграції гендерної перспективи повинна розглядатися як стандартна військова компетенція (яка оцінюється), а не як одноразова «особлива» тема;
- ✦ Запровадити трансформаційні методики навчання, які заохочують самостійну рефлексію в учнів, що призводить до змін у поведінці, які краще підтримують інституційні зобов'язання щодо гендерної рівності;
- ✦ Забезпечити окрему освіту з гендерних питань для консультантів з гендерних питань, гендерних координаторів та будь-якого іншого персоналу, який бере участь у розробці гендерних політик, планів чи навчального матеріалу. Це повинно охоплювати нормативні рамки, інструменти та підходи для інтеграції гендерних питань, а також те, як гендер впливає на той спектр військових функцій, які вони підтримують. Наприклад, Міжнародний навчальний центр підготовки миротворців імені Кофі Аннана провів для свого педагогічного складу курс з гендерних понять та теорій перед переглядом навчальної програми магістерського курсу.³¹

- ✦ Перевірити, чи навчальні програми та стандарти підготовки військової освіти відображають міжнародні, регіональні, національні та інституційні зобов'язання та стандарти стосовно таких тем, як СЕН, сексуальне насильство, сексуальні домагання та права людини ЛГБТІ;
- ✦ Навчити особовий склад щодо ролі, яку відіграють консультанти з гендерних питань та гендерні координатори, а також про інші способи доступу до спеціалізованих гендерних експертиз;
- ✦ Забезпечити гендерну підготовку персоналу, аби вони добре розуміли сферу своєї діяльності та гендерні аспекти в своїх стандартних операційних процедурах, мандатах місії та оперативно-тактичних планах;
- ✦ забезпечити можливості для вивчення гендерних питань військовим керівникам, такі як тренінги та семінари для ключових керівників (див. Блок 13).

Фінанси та закупівлі (18)

Де б вони не були розміщені, збройні сили мають значний вплив на місцеву економіку, враховуючи їхню потребу в надійному локальному ланцюзі постачання товарів та послуг. Цей вплив слід розглядати з урахуванням гендерної перспективи. Рішення щодо того, з якими компаніями укласти договори та умови праці для місцевих підрядників матимуть вплив на гендерну рівність у місцевій громаді. Офіційні договори також можуть супроводжуватися неофіційною господарською діяльністю. Наприклад, дрібна торгівля місцевими товарами поблизу військових баз може підтримувати економічні можливості жінок.

Військових підрядників звинувачували у причетності до торгівлі людьми з метою надання сексуальних послуг в Боснії та Герцеговині та торгівлі людьми для примусових робіт в Іраку та Афганістані.³² Отже, важлива роль у військових закупівлях – це забезпечення того, щоби приватні підрядники не мали в минулому причетності до гендерних злочинів, щоби у них були механізми запобігання та повідомлення про ці злочини, а їхні договори були розірвані, якщо буде виявлено, що вони беруть участь у таких діях. Загалом, як основний замовник широкого спектру послуг, військові можуть вимагати від компаній, з якими вони уклали договори, дотримуватись високих стандартів щодо забезпечення прав людини своїх працівників, відносин з місцевими громадами, етики та кодексів поведінки.*

Крім того, фінансові відділи установ сектору оборони можуть створювати окремі бюджетні рядки щодо гендерної освіти, навчання, інфраструктури, ролей та ініціатив. Якщо, наприклад, підготовка та надання консультантів з гендерних питань не включаються до основного бюджету, є більша ймовірність того, що ці посади будуть скорочені, коли виникнуть бюджетні обмеження, навіть якщо вони занесені до списків штатного розпису місії («комплектування»)³³ Прозора звітність (внутрішня і, де можливо, зовнішня) про те, яка сума фінансування виділяється на зобов'язання, пов'язані з ЖМБ, на ширшу гендерну рівність, а також на гендерну інфраструктуру (наприклад, гуртожитки) та обладнання (наприклад, бронезилети) є важливою для ефективного внутрішнього та зовнішнього нагляду за витратами на оборону.

Одним із підходів до застосування гендерної перспективи до військових витрат є бюджетування з урахуванням гендеру. Це передбачає проведення гендерного аналізу інституціонального, місійного та програмного бюджетів, щоби оцінити, чи справедливо розподіляються ресурси відповідно до різних потреб жінок і чоловіків.

Наприклад, це може включати оцінку того, чи витрати на рекреаційні простори, медичну допомогу та військову техніку в миротворчій місії в рівній мірі приносять користь службовцям чоловічої та жіночої статі. Міністерствам оборони Японії, Південної Кореї та Франції було доручено надавати гендерні додатки до свого бюджету, щоби повідомити про те, яким чином

* Див. Концептуальний документ «Гендерні питання та регулювання особистої безпеки», щоби ознайомитись з детальним обговоренням того, як договірні держави можуть заохочувати та контролювати високі стандарти.

вони фінансують просування національних цілей, пов'язаних з гендерною рівністю.³⁴

Для інтеграції гендерної перспективи в наступному неповному списку наведено приклади видів діяльності, які можуть провадити працівники галузі фінансів та закупівель:

- ✦ Підтримувати місцевий бізнес, який належить жінкам або сприяє рівності статей;
- ✦ Укласти договори з компаніями, які мають високу та прозору репутацію щодо дотримання прав людини, в тому числі щодо сексуальної дискримінації та СЕО, включати до контрактів положення, які узгоджуються з відповідними міжнародними трудовими нормами і дозволяють розірвати договори, якщо особовий склад компанії здійснює зловживання;
- ✦ Створити окремі бюджетні рядки щодо гендерної освіти, навчання, інфраструктури, ролей та ініціатив відповідно до зобов'язань НПД щодо ЖМБ та інституційних планів роботи;
- ✦ Забезпечити прозору фінансову звітність (наскільки це можливо) щодо витрат, пов'язаних з ЖМБ та гендерною рівністю, для полегшення гендерного нагляду за бюджетом⁴
- ✦ Застосовувати гендерно відповідальні техніки бюджетування та методи закупівель.

Цивільно-військове співробітництво (ЦВС) (І9)

У взаємодії з цивільними громадами та організаціями важливо, щоби військові не вважали, що одна ОГС здатна представляти всі частини громади або має монополію на гендерні (чи будь-які інші види) експертизи. Різні групи жінок, чоловіків, дівчат, хлопців та ЛГБТІ мають різні потреби та перспективи. Тому військова взаємодія повинна бути ретельно спланована для залучення різноманітного кола організацій громадянського суспільства, включаючи групи, які представляють та співпрацюють з різноманітними жіночими та ЛГБТІ-спільнотами.³⁵ Зокрема, гендерну перспективу слід застосовувати для побудови стосунків з місцевими громадами та їхніми лідерами (залучення ключових лідерів), і жінки повинні входити до списку лідерів громад, яких прагнуть залучити до співпраці збройні сили.³⁶

Застосування гендерної перспективи в ЦВС включає більшість підходів, згаданих вище щодо операцій (І3) та планування (І5), як от потреба в ретельному гендерному аналізі перед початком будь-якого проєкту.

Нижче наведено неповний перелік деяких додаткових заходів ЦВС, які можна застосовувати:

- ✦ Слідкувати, щоби проєкти не перешкождали роботі, яку вже виконують жіночі ОГС та міжнародні організації з питань ЖМБ, вирішення конфліктів та миро творчості;
- ✦ Слідкувати, щоби проєкти розроблялися у тісній співпраці між військовими гендерними експертами (наприклад, гендерними консультантами) та експертами ЦВС з питань культурної обізнаності та управління, для проведення глибокого гендерного аналізу і розробки проєктів, що не обмежуються гендерними стереотипами та діяльністю задля «доброго самопочуття». Радники з гендерних питань не повинні нести односторонню відповідальність за діяльність ЦВС, яка зосереджена на жінках та гендерній рівності.
- ✦ При здійсненні будь-якого проєкту ЦВС у громадах, слід консультиватися з різними групами жінок та чоловіків для визначення їхніх потреб і пріоритетів та залучати різні групи чоловіків і жінок до впровадження, моніторингу та оцінки проєкту;
- ✦ Дослідити, яким чином час, місце розташування та безпека проєктних заходів впливають на можливість брати в них участь для різних груп жінок та чоловіків;
- ✦ Здійснювати моніторинг упродовж проєкту, чи однаково жінки і чоловіки можуть брати в ньому участь та робити свій внесок, та застосовувати гендерну перспективу для оцінки всіх заходів ЦВС.³⁷

4.5 Інтеграція гендерної перспективи в механізми нагляду за обороною

Установи оборони не можуть бути ефективними чи результативними, якщо вони не підлягають демократичному цивільному контролю. Для цього потрібен незалежний нагляд з боку парламенту, судів, установ омбудсмена та НІПЛ, а також якомога більший громадський контроль з боку представників громадянського суспільства, таких як ОГС та ЗМІ. Ці системи стримувань і противаг необхідні для того, щоби збройні сили та інші установи сектору оборони дотримувались зобов'язань щодо заохочення рівних можливостей та запобігання дискримінації, а також несли відповідальність за їх порушення військовослужбовцями. До того ж, збройними силами вони потрібні для того, аби контролювати заходи щодо інтеграції гендерної перспективи у військові операції.

Обговорення зосереджується на трьох ключових групах суб'єктів нагляду: парламенти, інститути омбудсмена і НІПЛ та громадянське суспільство.*

Парламентський нагляд[^]

Парламенти надають демократичну легітимність збройним силам та іншим оборонним установам, забезпечуючи їхнє функціонування за принципами верховенства права та демократичного контролю.

Парламенти можуть інтегрувати гендерну перспективу у свій нагляд за збройними силами та іншими оборонними установами за допомогою низки механізмів. Найважливіше – забезпечити, щоби закониті нормативні акти, пов'язані з обороною, вимагали та давали змогу оборонним установам виконувати зобов'язання країни щодо досягнення гендерної рівності та уникнення дискримінації відповідно до національних, регіональних та міжнародних правових рамок (як обговорюється у частині 2.3). Це вимагає пильної уваги, наприклад, до обмеження ролі жінок у військових діях та застосування антидискримінаційного законодавства. Крім того, парламенти повинні забезпечити, аби інститути омбудсмена та НІПЛ (як зазначено нижче) мали чіткі повноваження, закріплені у законодавстві, здійснювати нагляд за збройними силами та іншими оборонними установами. Вони повинні конкретно стосуватися відповідальності установи за моніторинг гендерної рівності.

Окрім законодавчої бази, задля більш широкої інтеграції гендерної перспективи у збройні сили та установи сектору оборони парламентарі можуть вжити наступних заходів:

- ✦ Запросити різні ОГС, гуманітарні організації та науковців подавати свої пропозиції щодо того, як оборонний сектор може краще сприяти гендерній рівності та інтегрувати гендерну перспективу, в тому числі шляхом консультацій, запитів та просвітницької роботи;
- ✦ Регулярно ставити питання в парламенті та в комітетах (включаючи питання, окреслені ОГС та асоціаціями працівників) про те, як оборонні інституції інтегрують гендерну перспективу, сприяючи гендерній рівності та / або виконуючи конкретні зобов'язання в рамках НПД щодо ЖМБ;
- ✦ Звертати постійну увагу на ролі та відповідальність збройних сил та інших установ сектору оборони згідно НПД щодо ЖМБ38;
- ✦ Ініціювати незалежні розслідування стосовно будь-яких звинувачень у дискримінації або гендерному насильстві в лавах збройних сил, або вчиненого збройними силами чи іншими оборонними установами. Парламентарі в усьому світі вимагали від установ сектору оборони продемонструвати, наприклад, яким чином вони реагують на підвищення громадського сприйняття ЛГБТІ та на вимоги руху «MeToo»;
- ✦ Вимагати застосовувати гендерне бюджетування до оборонних бюджетів (обговоре-

* Судовий нагляд тут не розглядається, але Посібник 4 «Правосуддя і гендер» пояснює більш загально роль судів у нагляді за установами сектору безпеки щодо гендерної рівності.

Посібник 1 «Управління сектором безпеки, реформа сектору безпеки та гендерні аспекти» пояснює нагляд за сектором безпеки ширше.

[^] «Парламентський нагляд за сектором безпеки та гендером» є предметом Посібника 7.

но на стор. 49). Це може включати перевірку, чи передбачають бюджети на оборону достатні асигнування для виконання зобов'язань щодо гендерної політики, наприклад, тих, які передбачені у НПД щодо ЖМБ, або для збільшення участі жінок.

Нагляд з боку інститутів омбудсмена та НІПЛ *

НІПЛ та інститути омбудсмена для збройних сил (які можуть бути як внутрішніми, так і зовнішніми для збройних сил) відіграють важливу роль у спрямуванні та підтримці зусиль щодо просування гендерної рівності в збройних силах. Залежно від своїх мандатів, вони можуть пропонувати альтернативні механізми подання скарг для особового складу збройних сил, надавати оцінку діючим внутрішнім процедурам подання скарг та дисциплінарним системам, і в цілому, забезпечувати незалежний моніторинг прогресу установ сектору оборони у просуванні гендерної рівності та коментувати законодавство й нормативні акти, що стосуються збройних сил.

Аби бути ефективними та надійними, інститути омбудсмена та НІПЛ повинні бути обізнані про дискримінацію за ознакою гендеру, статі, сексуальної орієнтації та інших характеристик різноманітності, а також мати диверсифікований власний штат персоналу, з власними механізмами сприяння гендерній рівності. Вони повинні вживати заходів для розбудови та підтримки власного інституційного потенціалу для вирішення гендерних питань.

Щоб інтегрувати гендерну перспективу у свій нагляд за оборонним сектором, інститути омбудсмена та НІПЛ можуть використовувати деякі стратегії, що обговорювалися вище стосовно парламентів, а також здійснювати такі додаткові заходи:

- ✦ Регулярно вивчати та звітувати про прогрес у забезпеченні гендерної рівності в установах сектору оборони, також стежити за виконанням оборонними установами рекомендацій щодо цього;
- ✦ Здійснювати моніторинг та аналіз за принципом гендеру всіх скажників та різного роду скарг чоловіків, жінок та груп, таких як ЛГБТІ, враховуючи інші фактори, які можуть вплинути на їхній досвід, такі як інвалідність, етнічна приналежність, сексуальна орієнтація та вік;
- ✦ Слідкувати за тим, щоб інститути омбудсмена та системи управління знаннями НІПЛ могли надавати дані, розбиті щодо, наприклад, статі скажників, імовірних винних осіб та жертв, а також імовірних підстав для дискримінації чи типу порушення;
- ✦ Працювати над тим, щоб процедури подання скарги до інститутів омбудсмена та НІПЛ були доступними для всіх жінок і чоловіків, включаючи ЛГБТІ та представників меншин. Співпрацювати з ОГС та об'єднаннями військовослужбовців для пошуку спільних рішень;
- ✦ Проводити інформаційно-просвітницькі та інформаційні кампанії для заохочення до подання скарг на сексуальні та гендерні домагання, дискримінацію та жорстоке поводження, визнаючи, що такі скарги часто не подаються у збройних силах;
- ✦ Забезпечити, аби процеси розгляду та розслідування скарг були гендерно чутливими та приділяли основну увагу потребам жертви;
- ✦ Створити власну інституційну структуру з окремим фінансуванням та персоналом з метою зосередити увагу на гендерній рівності (наприклад, управління чи підрозділ);
- ✦ Співпрацювати з державними установами та ОГС, які працюють над гендерною рівністю.

Нагляд з боку громадянського суспільства[^]

ОГС, включаючи жіночі організації та академічні заклади, відіграють вирішальну роль

* Більш докладні вказівки див. У ДКЗС, ОБСЕ, ОБСЕ / БДІПЛ (2014) «Інтеграція гендерних питань у нагляд за сектором безпеки інститутами омбудсмена та національними установами з прав людини», Женева: ДКЗС, ОБСЕ, БДІПЛ / ОБСЕ.

[^] Щодо нагляду з боку громадянського суспільства, див. ДКЗС, ОБСЕ / БДІПЛ, UN-INSTRAW (2008) «Нагляд громадянського суспільства за сектором безпеки та гендером», Посібник 9 з інструментарію з реформування гендерної сфери та безпеки, Женева: ДКЗС; Інститут інклюзивної безпеки та ДКЗС (2013) Посібник для жінок з реформи сектору безпеки, Вашингтон: Інститут інклюзивної безпеки.

у нагляді за збройними силами та іншими оборонними установами, вимагаючи від них відповідати за свої правові та політичні зобов'язання. Наприклад, жіночі організації можуть мати найбільш широкі можливості для висвітлення, як дії збройних сил впливають на жінок, їхні сім'ї та громади. Організації, що представляють ЛГБТІ та жінок-представниць меншин, відіграють аналогічну роль для членів конкретних спільнот.

У багатьох країнах, включаючи Південну Корею, Уганду та Великобританію, процеси моніторингу впровадження НПД щодо ЖМБ включають постійні консультації та взаємодію між феміністськими ОГС та міністерствами оборони.

Для підтримки інтеграції гендерної перспективи в оборонний сектор, ОГС можуть вживати різні заходи:

- ✦ Проводити дослідження та моніторинг гендерного впливу збройних сил на громади – наприклад, як збройні сили захищають жінок та чоловіків від насильства або піддають їх насильству; як вони реагують на прояви сексуальної експлуатації; як вони взаємодіють з хлопцями та дівчатами. Це може стати основою для вироблення рекомендацій та адвокації для установ сектору оборони, парламентарів та ЗМІ;
- ✦ Незалежно відстежувати та звітувати про виконання оборонними установами гендерних зобов'язань, таких як зобов'язання в рамках НПД щодо ЖМБ, звітності КЛДЖ або стратегій боротьби з гендерним насильством;
- ✦ Сприяти консультаціям між оборонними установами, інститутами омбудсмена, НІПЛ та парламентами з питань оборони та гендерної політики;
- ✦ Забезпечити навчання військових з питань інтеграції гендерної перспективи та / або зробити внесок у врахування гендерного аспекту при проходженні військової підготовки та навчання. Організації діаспори можуть сприяти гендерній та культурній підготовці до польових місій, а ОГС у районі проведення місії можуть проводити навчання під час місії.

Установи сектору оборони можуть сприяти конструктивним відносинам з громадянським суспільством кількома способами:

- ✦ Виділення часу на побудову взаємної довіри та взаєморозуміння через діалог, визнання демократичної легітимності участі громадянського суспільства у нагляді та моніторингу;
- ✦ Запрошення експертів громадянського суспільства поділитися своїми знаннями та досвідом з вищими керівниками та розробниками політики, а також їх залучення до навчання та освіти;
- ✦ Надання доступу до інформації, де це можливо, замість посилання на таємницю інформації з міркувань безпеки.

Додатково, багатосторонні організації, донори розвитку та інші можуть сприяти залученню місцевого громадянського суспільства до нагляду за обороною, надаючи підтримку та посилюючи спроможності учасників, таких як жіночі організації, які історично не мали доступу до процесів нагляду за обороною.

Посилання

1. Е. Г. Бултон (2017) «Побудова команди: вступ до гендерних досліджень, вивільнення таланту людини та оптимізація військових можливостей для наступної епохи рівності: 2020-2050», Канберра, АКТ: Дослідницький центр австралійської армії, с. 112. де визнається, що Конвенцією МОП 183 передбачено захист, згідно з яким збройним силам необхідно вжити «належних заходів для того, щоб вагітні або годуючі жінки не зобов'язані були виконувати роботу, визнану компетентним органом такою, що завдає шкоди здоров'я матері чи дитини, або коли оцінка встановила значний ризик для здоров'я матері чи здоров'я її дитини», і що здоров'я чоловіків та жінок (включаючи репродуктивне здоров'я) потрібно захищати відповідно до стандартів МОП.
2. Л. Обрадович (2014) Гендерна інтеграція у збройних силах НАТО, Фарнхем: Видавництво Ешгейт, с. 143.
3. Витяз з «Кодексу поведінки для військовослужбовців у військовій формі Південноафриканських сил національної оборони» Південноафриканських сил національної оборони (2013 р.), Волонтер резервних сил, Вінтер.
4. Див., Наприклад, С. Аткинс (2018) «Базовий звіт: Жінки в збройних силах регіону ОБСЄ», Управління ОБСЄ з питань демократичних інститутів та прав людини, липень, с. 30, <https://www.osce.org/odihr/women-armed-force-baseline-study?Download=true>; Б. Хайльман, Р. Левтов, Н. ван дер Гаг, А. Хассінк та Г. Баркер (2017) «Стан батьків світу: час для дій», Вашингтон: округ Колумбія: Promundo, Sonke Gender Justice, Save the Children and MenEngage Alliance, https://men-care.org/wp-content/uploads/sites/3/2017/06/PRO17004_REPORT-Post-print-June9-WEB-2.pdf.
5. М. Гіттоні, л. Легук та С. Уотсон (2018) «Ініціатива Elsie за жінок в миротворчих операціях: базове дослідження», Женева: ДКЗС, р. 35.
6. М. Ейблз (2019) «Жінки – це не проблема. Стандарти – це проблема», Інститут сучасної війни в Вест Пойнті, 5 лютого, <https://mwi.usma.edu/women-arent-problem-standards>.
7. Бултон, посилання 1 вище, с. 112.
8. Т. Ракома (2011 р.) «Служба військового здоров'я Південної Африки призначає свого першого медбрата», Південноафриканський солдат, 18 (3), с. 26.
9. Д. Аракджі (2019) «Ліванські збройні сили все більше інтегрують жінок, але наступним викликом є усталення їх здобутків», Центр Близького Сходу Карнегі, 19 червня, <https://carnegie-mec.org/diwan/79306>; М. Раковіта (2018) «Жінки, що працюють у секторі забезпечення державної безпеки в Непалі: змістовна участь?», Концептуальний документ з опитування щодо стрілецької зброї, березень, Женева: Огляд стрілецької зброї; А. Н. Альчин (2015) «Чи впливають жінки на миротворчі операції? Врахування голосів жінок-миротворців Південної Африки», Університет Стелленбош.
10. Раковіта, там само.
11. Аракджі, посилання 9 вище.
12. Л. Грехем (2018) «Токсична маскуліність та гендерна справедливість в силах оборони Австралії», Quillette, 1 серпня, <https://quillette.com/2018/08/01/toxic-masculinity-and-gender-equity-in-the-australian-defence-force>.
13. Л. Дж. Прутт (2016) «Жінки в блакитних шоломах: гендер, поліцейські дії та перший жіночий миротворчий підрозділ ООН», Окленд, Каліфорнія: University of California Press, с. 113.
14. Н. Левеск та М. Петріашвілі (2016) «Наставництво та навчання» в ПЗМ РГТССБ та ЕДРГ, «Викладання гендеру для військових»: Підручник, Женева: ДКЗС та ПЗМ, стр. 189-205, стор. 202-203.
15. М. Бастік (2015 р.) «Гендер та механізми подання скарг: Посібник для збройних сил та інститутів омбудсмена для запобігання та реагування на гендерну дискримінацію, домагання, булінг та жорстоке поводження», Женева: ДКЗС, с. 21; С. Уотсон (2014) «Запобігання сексуальному та домашньому насильству над чоловіками та реагування на нього: керівництво для закладів сектору безпеки», Женева: ДКЗС, с. 59.
16. Л. Еквалл (2018) «Гендер у військових операціях: керівництво для військовослужбовців, які працюють на тактичному рівні в операціях підтримки миру», Відень: ОБСЄ, с. 21-22, 36-39, 54-55.
17. М. Ліндберг та Ю. Фоліант (2016) «Гендерна освіта та навчання в армії», в ПЗМ РГТССБ та ЕДРГ, «Викладання гендерних питань військовим: Посібник», Женева: ДКЗС та ПЗМ, стор. 63-80 на с. 67-68.
18. Б. А. МакНірні (2015) «Команди залучення жінок: оцінка програми зі створення команди залучення жінок в Афганістані», робочий документ Конференції Військово-морського коледжу США 2015 року щодо жінок, миру та безпеки, Ньюпорт, Річ, 16-17 квітня, pp. 81-94; Миротворчість ООН (2019 р.) «Жіноча група участі в GHANBATT розширює імідж Гани в операціях ООН в ДРК», 22 січня, <https://peacekeeping.un.org/en/ghanbatt-female-engagement-team-boosts-image-of-ghana-un-operations-drc>.
19. Р. Егнелл, П. Ходжем та Х. Бертс (2012) «Реалізація гендерної перспективи у військових організаціях та операціях: Модель збройних сил Швеції», Уппсала: Університет Уппсали, с. 39-46; М. Бастік та К. Данкансон (2018) «Агенти змін? Гендерні радники у військових органах НАТО», Міжнародна миротворча робота 25 (4), стор. 554-577; С. Азарбаджані-Могаддам (2014) «Шукаю своїх сестер-афганців: Жіночі групи участі в Афганістані», робочий документ СМІ 2014: 1, Берген: Хр. Інститут Міхельсена; Дж. Р. Холлідей (2010) «Команди для участі у жінок: необхідність стандартизації навчання та працевлаштування», Військовий огляд, березень – квітень, стор. 90-94.
20. М. Катт (2014) «Розмиті лінії: Команди підтримки культури в Афганістані», Щоквартальне видання Об'єднаних сил, 75, стор. 106-113 на с. 109.
21. Х. Райт та М. Лііткіайнен (2014) «Раннє попередження щодо виникнення гендерних питань та конфліктів», брифінг щодо безпечного світу, 28 травня, <https://www.saferworld.org.uk/resources/publications/810-gender-and-conflict-early-warning>.

22. П'т Гарт (1992) «Жертви групового мислення Ірвінга Л. Джаніса», Політична психологія, 12 (2), с. 247-278.
23. Комісія з питань розмаїття військового керівництва (2009 р.) «Який взаємозв'язок між демографічним різноманіттям та когнітивним різноманіттям?», Визначення проблеми «Різноманітності» 4, грудень, стор. 1-2, <https://diversity.defense.gov/Portals/51/Documents/Resources/Commission/docs/Issue%20Papers/Paper%2004%20-%20Relationship%20Between%20Demographic%20Diversity%20and%20Cognitive%20Diversity.pdf>;
- А. Рейнольдс та Д. Льюїс (2017) «Команди вирішують проблеми швидше, коли вони когнітивно різноманітніші», Harvard Business Review, 30 березня, <https://hbr.org/2017/03/teams-solve-problems-faster-when-theyre-more-cognitively-diverse>.
24. Дж. Бромлі (2015) «Стажування за домовленістю: підхід неурядової організації Південної Африки до підтримки миру у 2015 році», Колекція незалежних дослідницьких проектів (ISP) № 2162, с. 39.
25. EUNAVFOR MED – Операція «Софія» (2018) «Інформаційна довідка про гендерні аспекти та права людини», 13 листопада, стор. 1; інтерв'ю з колишнім радником з гендерних питань операції «Софія».
26. Еквалл, посилання 16 вище, с. 14; Центр миротворчості KOFF (2012) «Гендерний аналіз конфлікту», жовтень, стор. 2-3, http://koff.swisspeace.ch/fileadmin/user_upload/koff/Publications/GENDERAnalysis_of_Conflic_Handout.pdf; С. Тіелеманс (2015) «Інструментарій аналізу гендерних та конфліктних ситуацій для розбудовників миру», Лондон: ресурси для примирення, с. 51.
27. М.Р. Бауер (2019) «Як більше жінок в командах з кібербезпеки можуть створювати переваги», П'ятий Домен, 17 січня.
28. А. Філіпс (2018) «Визначна роль жінок у сфері кібербезпеки», Хакернун, 27 грудня.
29. Л.П. Кварвінг та Р. Грімс (2016) «Чому і як гендер має життєво важливе значення для військових операцій», в ПЗМ РГССБ та ЕДРГ, «Викладання гендерних питань для військових: посібник», Женева: ДКЗС та ПЗМ, с. 9-26, с. р. 22.
30. Див., Наприклад, Резолюцію Ради Безпеки ООН 1820, стаття 3.
31. Міжнародний навчально-виховний центр Кофі Аннана (2013) «Щорічний звіт за 2013 рік», с. 27, <https://www.kaiprc.org/wp-content/uploads/2017/01/Rik-Zvit-2013.pdf>.
32. М.Е. Ванденбург (2002) «Надії зражені: торгівля жінками та дівчатами у Боснії та Герцеговині з метою примусової проституції», Human Rights Watch, 14 (9), с. 63; В.Л. Старкс (2008) «Останні ініціативи уряду США щодо запобігання участі підприємців у торгівлі людьми: аналіз підрозділу 22.17 Федерального регулювання придбання», «Журнал публічного довірливого права», 37 (4), с. 879-905.
33. ООН Жінки (2015 р.) Профілактика конфліктів, трансформація справедливості, забезпечення миру: глобальне дослідження щодо виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325, Нью-Йорк: ООН Жінки, с. 331.
34. Там само, с. 142; ООН Жінки, цитовані в М. Кабрера-Баллеза та А. Фаль Дутра Сантуш (2017) «Ні грошей, ні НПД: Посібник з калькуляції витрат і складання бюджету національних планів дій щодо РКБООН 1325», Нью-Йорк: Глобальна мережа жінок-миротворців, с. 18; Національна комісія з питань сприяння рівності (Мальта) (2009); Гендерно чутливе бюджетування: дослідження ініціатив ГЧБ у Швеції, Швейцарії, Італії, Великобританії та Франції, Natgun: NCPRE, с. 31.
35. Еквалл, посилання 16 вище, стор 31-35, 40-48.
36. М. Ліндберг та Ю. Фоліант, посилання 17 вище, с. 63-80 на с. 74.
37. Г. Гоогенсен Гьорв та Т.Т. Клеппе (2016) «Цивільно-військове співробітництво, ЦВС та взаємодія з гендерними ознаками», в Г. Люціус та С. Рітженс (ред.) «Ефективне цивільно-військове співробітництво в мирних операціях: теорія та практика», Базель: Міжнародне видавництво Springer, с. 260; Центр досконалого цивільно-військового співробітництва (2018 р.) «Жінки, мир і безпека: інформаційний бюлетень Центру досконалого цивільно-військового співробітництва», грудень, <https://www.CVC-coe.org/wp-content/uploads/2018/12/CCOE-Fact-Sheet-Women-Peace-and-Security.pdf>, с. 5; Еквалл, примітка 16 вище, стор 83; Північний центр гендерних питань у військових операціях та збройні сили Швеції (2015) «Чия безпека? Практичні приклади гендерних перспектив у військових операціях», Kungsängen: NCGM.
38. Див., Наприклад, С. Фербах та А. Рівз (2018) «Роль парламентів країн-членів НАТО у просуванні порядку денного жінок, миру та безпеки: опитування Парламентської асамблеї НАТО», Женева, ДКЗС.



5. Рекомендовані питання для інституційної самооцінки

Ці рекомендовані питання щодо інституційної самооцінки мають на меті стати відправною точкою для оцінки того, яким чином збройні сили та інші оборонні інституції могли б краще інтегрувати гендерну перспективу та сприяти гендерній рівності. Вони окреслюють типи даних, які потрібно збирати та обробляти, та деякі можливі кроки для вдосконалення.

Це не вичерпний набір питань, і його слід допрацювати та адаптувати до відповідного конкретного контексту. Користувачам пропонується додати інші запитання, які відповідають питанням гендерної ситуації в їхній установі. Посібник не потрібно використовувати послідовно: користувачі можуть пропускати та вибирати ті частини, де, на їхню думку, вплив буде найбільшим або результат є найбільш очікуваним.

Більш комплексні інструменти оцінювання для збройних сил та інших установ сектору оборони висвітлено у Блоці 6 на сторінці 28.

Запитання	Приклади даних, які потрібно збирати та аналізувати	Приклади того, як покращити слабкі місця
Наскільки інклюзивною для жінок є установа?	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Відсоток жінок та чоловіків в установах сектору оборони, розділених за рангом, підрозділом, функцією та іншими відповідними факторами ✦ Відсоток жінок та чоловіків, які беруть участь у польових місіях ✦ Скарги, подані жінками та чоловіками ✦ Різні групи уявлень жінок та чоловіків щодо рівноправності на роботі 	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Усунення правових перешкод ✦ Оновлення кодексів поведінки, щоб включити явну заборону сексуальної дискримінації чи домагання ✦ Застосування гендерної перспективи під час рекрутингових кампаній ✦ Проведення оцінки інституційного клімату ✦ Перегляд критеріїв участі в польових місіях/ просування по службі для усунення гендерної дискримінації або упередженості ✦ Забезпечення того, щоб різноманітність та інклюзія були частиною освіти та навчання ✦ Взаємодія з об'єднаннями військовослужбовців
Чи мають посади різні вимоги або критерії набору для жінок та чоловіків?	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Кваліфікаційні вимоги та критерії відповідності ✦ Відсоток жінок і чоловіків на посадах, коли вони відрізняються 	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Усунення правових та політичних перешкод ✦ Проведення оцінки інституційного клімату ✦ Проведення оцінки перешкод

Зображення: Службовці Національних збройних сил Індонезії, моряки ВМС США, а також студенти та працівники школи святкують завершення будівельного проекту в початковій школі SDN Duduk Samprean, Район Грезік, Індонезія, 2019 © ВМС США / Кендейс Лайтсі.

Запитання	Приклади даних, які потрібно збирати та аналізувати	Приклади того, як покращити слабкі місця
Наскільки інклюзивною є установа щодо особового складу ЛГБТІ?	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Огляд законів та політики щодо особового складу ЛГБТІ ✦ Відсоток особового складу, який бажає розкрити свою сексуальну орієнтацію та гендерну приналежність порівняно з національною статистикою ✦ Скарги, подані персоналом ЛГБТІ ✦ Сприйняття персоналом ЛГБТІ рівності у зайнятості 	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Усунути правові перешкоди ✦ Оновити кодексів поведінки з метою встановлення прямої заборони дискримінації чи домагань щодо ЛГБТІ-осіб ✦ Провести оцінку інституційного клімату ✦ Забезпечити включення питань різноманітності та інклюзії до програм освіти та навчання ✦ Взаємодіяти з ОГС та об'єднаннями військовослужбовців, які представляють ЛГБТІ осіб
Яким чином установа оборони забезпечують потреби особового складу з сім'ями та іншими обов'язками з догляду за людьми?	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Огляд політики щодо гнучкого робочого часу та забезпечення догляду за дітьми (щоденно та для особового складу у польових місцях) ✦ Відсоток працівників, які беруть відпустки по догляду за дітьми або користуються гнучким графіком роботи та умовами догляду за дітьми (розрізнені за статтю, званням, підрозділом тощо) ✦ Огляд політики щодо визнання подружжя та партнерів (наприклад, чи визнаються одностатеві партнери? Чи може особовий склад назвати партнером особу, з якою вони не перебувають у шлюбі?) 	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Переглянути та уточнити політики на основі інформації від об'єднань військовослужбовців, експертів та ОГС ✦ Просувати існуючі положення, забезпечувати підтримку керівництва
Чи існують ефективні процедури щодо запобігання та повідомлення про сексуальну та гендерну дискримінацію, домагання та жорстоке поводження та реагування на них?	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Кодекси поведінки та політики щодо поведінки ✦ Теоретичні та практичні матеріали ✦ Скарги на політику та процедури ✦ Зведені дані щодо скарг та результатів їх розгляду (розділені за статтю, рангом, підрозділом, типом скарги, рішенням тощо) 	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Оновити кодекси поведінки, політику та процедури ✦ Посилити навчання та освіту щодо поваги, сексуальних домагань, дискримінації тощо ✦ Створити підтримку керівництва для ефективної системи подання скарг (включаючи навчання, якщо потрібно)
Чи існують ефективні процедури щодо запобігання та звітування про СЕН та реагування на них в країні та в районах виконання місії?	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Кодекси поведінки, постійні доручення, політика тощо, що стосуються СЕН ✦ Теоретичні та практичні матеріали ✦ Політики та процедури подання скарг ✦ Зведені дані щодо скарг та їх розгляду (розділені за статтю, рангом, одиницею, типом скарги, рішенням тощо) ✦ Сприйняття громад у районах проведення операції ✦ Сприйняття місцевих та міжнародних ОГС та гуманітарних організацій 	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Оновити кодексів поведінки, політик та процедур ✦ Посилити теоретичного та практичного навчання з питань СЕН ✦ Забезпечити підтримку керівництва (включаючи навчання, якщо потрібно) ✦ Розбудувати підтримку керівництвом рішучих дій щодо СЕН
Чи всі працівники здатні застосовувати гендерну перспективу до своєї роботи?	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Навчальні програми для навчання та виховання ✦ Посадові інструкції, навички та критерії просування, пов'язані з кожною функцією ✦ Гендерний зміст в оперативних планах та звітах ✦ Технічне завдання для персоналу, який має спеціалізовану гендерну експертизу та готує звіти про свою роботу 	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Посилити навчання та освіту з гендерної перспективи ✦ Оновити посадові інструкції, навички та критерії просування, щоби включити інтеграцію гендерної перспективи ✦ Оновити шаблони планів та звітності, щоби включити гендерний аспект ✦ Слідкувати за тим, аби гендерні консультанти та гендерні координатори були призначені, навчені та мали доступ до тих, кого вони повинні підтримувати

Запитання	Приклади даних, які потрібно збирати та аналізувати	Приклади того, як покращити слабкі місця
<p>Чи призначене старше керівництво з питань гендерної рівності та важливості застосування гендерної перспективи?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Заяви та рішення керівництва, в тому числі щодо ресурсів ✦ Участь керівництва в подіях та заходах з гендерною ознакою (наприклад, Міжнародний день жінок, тренінг із запобігання сексуальним нападам) ✦ Гендерні заходи щодо розбудови потенціалу, спрямовані на вищих керівників (наприклад, семінари та тренінгові програми для ключових керівників); 	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Проведення цільових тренінгів з гендерних питань для вищого керівництва ✦ Визначити ролі лідерів у рамках політичних документів, планів та стратегій щодо сприяння гендерній якості та реалізації гендерної перспективи ✦ Забезпечити ефективне досягнення лідерами цілей, пов'язаних з гендерним питанням, включаючи запобігання сексуальним та гендерним домаганням та СЕН під їхнім командуванням
<p>Чи існує ефективний внутрішній та зовнішній нагляд за прогресом у реалізації гендерної перспективи та гендерної рівності?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Парламентські запити та розслідування ✦ Звіти органам моніторингу (наприклад, установам омбудсмена, НІПЛ, органам моніторингу НПД щодо ЖМБ) ✦ Рекомендації органів моніторингу та відсоткове виконання рекомендацій ✦ Документування взаємодії з організаціями громадянського суспільства та науковими колами 	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Посилити регулярну звітність перед парламентом та іншими органами моніторингу ✦ Створити структури для розгляду та реалізації відповідей на рекомендації органів моніторингу ✦ Створити форуми для обміну практиками щодо гендерної рівності та гендерної інтеграції (або приєднатися до існуючих) з організаціями громадянського суспільства та науковими колами



6. Додаткові ресурси

Веб-сайти

ДКЗС, «Гендер та безпека», www.dcaf.ch/gender-and-security

НАТО, «Гендерна перспектива у збройних силах НАТО», https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_101372.htm

ОБСЄ, «Гендерна рівність», <https://www.osce.org/gender-equality>

ОБСЄ/БДІПЛ, «Права людини, гендер та сектор безпеки», <https://www.osce.org/odihr/human-rights-gender-and-the-security-sector>

Інститут підготовки миротворчих операцій, «Курси з гендерної обізнаності», <https://www.peaceopstraining.org/courses/#gender-awareness>

RESDAL, «Жінки, мир та безпека», https://www.resdal.org/wps_sp

ООН Жінки, «Мир та безпека», <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/peace-and-security>

Гендерні рекомендації збройних сил

Збройні сили Канади (2019) «Інтеграція гендерних перспектив у операції, стратегічний об'єднаний штаб, Збройні сили Канади.

Сили оборони Нової Зеландії (2016) «Посібник для командира стосовно ЖМБ», Веллінгтон: Командир сил оборони.

Міністерство оборони Великої Британії (2019) «Спільна публікація служб 1325: безпека людей у військових операціях», Лондон: Міністерство оборони.

Військовий коледж Армії США (2019) «Керівництво для командирів та особового складу щодо ЖМБ» (проект), Карлайл, Пенсільванія: Інститут миротворчих та стабілізаційних операцій.

Фото: представники Сил оборони Народу Південного Судану обговорюють як вони можуть покращити участь жінок у розбудові миру в Південному Судані, 2019 © ООН/Айзек Біллі.

Інші посібники та довідники

Бастік, М. (2011 р.) *«Посібник з гендерної самооцінки для сектору поліції, збройних сил та правосуддя»*, Женева: ДКЗС.

Бастік, М. (2014) *«Інтеграція гендерної перспективи у внутрішній нагляд у Збройних Силах»*, Женева: ДКЗС, ОБСЄ, ОБСЄ / БДІПЛ.

Бастік, М. (2015) *«Гендерні механізми та механізми розгляду скарг: Посібник для збройних сил та інститутів омбудсмена щодо запобігання та реагування на гендерну дискримінацію, домагання, булінг та жорстоке поводження»*, Женева: ДКЗС.

Г. Борн та І. Лі (ред.) (2008) *«Довідник з прав людини та основних свобод особового складу збройних сил»*, Женева: ОБСЄ / БДІПЛ та ДКЗС.

Комітет з питань жінок в силах НАТО (2008 р.) *«Покращення гендерного балансу: добірка найкращих практик»*, Брюссель: НАТО.

С. Кромпветс (2019) *«Гендерно-чутлива оцінка організаційного клімату у збройних силах»*, Женева: ДКЗС.

Г. Елрой (2016) *«Навчальний посібник: Гендерна перспектива в СПБО»*, Сандьо: Академія Фольке Бернадотта.

С. Гроотедде (2013) *«Гендер має сенс: шлях до покращення своєї місії»*, Enschede: Центр передового досвіду цивільно-військового співробітництва.

Гаазький центр стратегічних досліджень (2014) *«ЛГБТ-військовий особовий склад: Стратегічне бачення інклюзії»*, Гаага: Гаазький центр стратегічних досліджень.

С. Карим, (планується до публікації, 2020 р.) *«Вимірювання можливостей жінок у розбудові миру: методологія оцінки перешкод»*, Женева: ДКЗС.

«Посібник з гендерного функціонального планування» (2015), Монс: Штаб Верховного головнокомандувача ОЗС НАТО в Європі

ОБСЄ (2018) *«Гендер у військових операціях: Керівництво для військовослужбовців, які працюють на тактичному рівні в операціях підтримки миру»*, Відень: ОБСЄ.

Посібник ОБСЄ / БДІПЛ (2012 р.) для національних правозахисних установ з питань прав жінок та гендерної рівності, Варшава: ОБСЄ / БДІПЛ

ПЗМ РГГССБ та ЕДРГ (2016) *«Викладання гендерних питань для військових: посібник»*, Женева: ДКЗС та ПЗМ.

«Пакет гендерних ресурсів ООН для миротворчих операцій», Нью-Йорк: Департамент миротворчих операцій ООН (2004).

Департамент миротворчих операцій ООН / Департамент польової підтримки (2010) *«Інтеграція гендерної перспективи в роботу військових ООН в миротворчих операціях»*, Нью-Йорк: Організація Об'єднаних Націй.

Департамент миротворчих операцій ООН / Департамент польової підтримки (2015) *«Захист мирного населення: впровадження керівних принципів щодо військових компонентів миротворчих місій ООН»*, Нью-Йорк: Організація Об'єднаних Націй.

ЮНІФЕМ, Департамент миротворчих операцій ООН, Дія ООН проти сексуального насильства в конфлікті (2010 р.) *«Розгляд сексуального насильства, пов'язаного з конфліктами: аналітичний опис миротворчої практики»*, Нью-Йорк: ООН Жінки.

«Спеціалізовані технічні вказівки щодо реформування сектору безпеки ООН» (2012 р.) Реформа сектору безпеки, Нью-Йорк: Організація Об'єднаних Націй.

Жінки в міжнародній безпеці (2016) Посібник з інтеграції бойових дій: рекомендації лідеру для досягнення успіху, Вашингтон, округ Колумбія: жінки в міжнародній безпеці.

Статті та звіти

Аткінс, С. (2018) *«Доповідь про базове дослідження: Жінки в збройних силах регіону ОБСЄ»*, Варшава: ОБСЄ / БДІПЛ.

Блондін, М. (2016) *«Жінки у збройних силах: сприяння рівності, припинення гендерного насильства»*, доповідь Комітету з питань рівності та недискримінації, 1 червня.

Донадіо, М. (2019) *«Жінки, сили безпеки та миротворчі операції в регіоні MENA»*, Буенос-Айрес: RESDAL.

Європейська служба зовнішніх дій (2016 р.) *«Звіт про базове дослідження щодо інтеграції прав людини та гендерних питань у спільну політику безпеки та оборони Європейського Союзу»*, Брюссель: Європейська служба зовнішніх дій.

Лакенбауер, Г та Р. Лангле (ред.) (2013) *«Огляд практичних наслідків Резолюції РБ ООН 1325 для проведення операцій та місій під керівництвом НАТО»*, Стокгольм: Шведське агентство оборонних досліджень.

Комітет НАТО з гендерних перспектив (2017) *«Підсумок національних доповідей членів НАТО та країн-партнерів Комітету НАТО з гендерних перспектив»*, Брюссель: НАТО.

Північний центр гендерних питань у військових операціях та збройних силах Швеції (2015) *«Чия безпека? Практичні приклади гендерних перспектив у військових операціях»*, Kungsängen: NCGM.

Університет Короля Хуана Карлоса, Австралійська комісія з прав людини та Австралійські оборонні сили (2015 р.) *«Резолюція РБ ООН 1325 – перезавантаження»*, Університет Короля Хуана Карлоса, Австралійська комісія з прав людини та Австралійські сили оборони.

Шьолсет, А. (2010) *«Подолання гендерного розриву у збройних силах: мінливий успіх стратегій рекрутування та утримання в НАТО»*, Концептуальний документ PRIO 4, Осло: PRIO.

Червоний Хрест Швеції (2015) *«МГП та гендер: досвід Швеції»*, Стокгольм: Шведський Червоний Хрест та Міністерство закордонних справ Швеції.

